



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ  
КОМПЕТЕНТНОСТЬ  
ОРГАНИЗАТОРА, МЕНЕДЖЕРА,  
РУКОВОДИТЕЛЯ**

# КОМПЕТЕНТНОСТЬ

- Компетентность является одним из определяющих факторов успешности профессиональной деятельности в современных условиях.
- Отличие компетентного специалиста от квалифицированного состоит в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений, навыков, но и реализует их в практической деятельности.
- Компетентность предполагает наличие внутренней мотивации к качественному осуществлению своей профессиональной деятельности и отношение к своей работе как к ценности.
- Это не только набор, а именно сочетание, расширенная система, некий модуль, состоящий из разных уровней и необходимых характеристик



# СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

система знаний о социальной действительности и себе,  
система сложных социальных умений и навыков  
взаимодействия, сценариев поведения в  
типичных социальных ситуациях



# ПОД СОЦИАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТЬЮ МЕНЕДЖЕРА ПОНИМАЕТСЯ

- *целостная характеристика его профессиональной деятельности, отражающую способности эффективного выстраивания взаимодействия с различными субъектами в зависимости от сложившейся ситуации и в соответствии с принятыми на данный момент в социуме и организации (на предприятии) нормами, стандартами и правилами поведения*



# ОРГАНИЗАТОР

- Лицо, организующее что-нибудь, создающее, налаживающее какую-нибудь коллективную работу или предприятие.
- это человек, использующий возможности группы и групповых усилий, это руководитель небольшого коллектива с определенной внешней задачей, которую коллектив под руководством **организатора** может успешно решить.
- это человек, который берёт на себя функции некоего массовика-затейника. Он может устроить любое мероприятие на достойном уровне; также планирует и координирует сценарий и развитие мероприятия. Есть другое определение — управляющий компанией.



# ОРГАНИЗАЦИЯ

- (франц. *organisation*, от *позднелат. organize* — сообщаю стройный вид, устраиваю)
- 1) *внутренняя* упорядоченность, согласованность взаимодействия более или менее дифференцированных и автономных частей целого, обусловленная его строением.
- 2) Совокупность процессов или действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями целого.
- 3) Объединение людей, совместно реализующих некоторую программу или цель и действующих на основе определенных процедур и правил.
- 4) Составная часть управления, суть которой заключена в координации действий отдельных элементов системы, достижении взаимного соответствия функционирования ее частей;



# РУКОВОДИТЕЛЬ

- лицо, которое в силу закона, иных нормативных правовых актов или учредительных документов организации осуществляет управление этой организацией либо выполняет функции ее единоличного исполнительного органа
- тот, кто определяет людям работу в рамках данной ему власти.



# УПРАВЛЕНИЕ

- элемент, функция организованных систем различной природы (биологических, социальных, технических), обеспечивающая сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию программы, цели деятельности
- это процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации

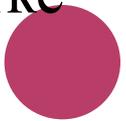


# ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ:

- Планирование - процесс постановки целей и поиска оптимального способа их достижения. Результат этого процесса – понятный и реалистичный план действий.
- Оперативное управление: распределение задач, распоряжения - задания подчиненным с учетом их обязанностей и способностей.
- Контроль - сверка того, что делается с тем, что было запланировано.
- Формирование команды - подбор, обучение и воспитание кадров.
- Организация работы и мотивация сотрудников.



# МЕНЕДЖЕР

- Слово «manager» в переводе с английского буквально означает «управлять, заведовать, стоять во главе».
  - Профессию менеджера принято связывать с американской системой управления, которая сложилась в конце XIX века.
  - Менеджер – это квалифицированный специалист, наемный работник, который занимается профессиональной организаторской деятельностью в структурах управления предприятия, компании.
  - Менеджер осуществляет руководство деятельностью других людей в процессе выполнения ими работы по изготовлению товаров, оказанию услуг или переработке информации.
- 

# ТИПЫ МЕНЕДЖЕРОВ ПО УРОВНЯМ УПРАВЛЕНИЯ



## Линейный менеджер

- это младшие начальники над исполнителями, рабочими, у них может быть любой уровень образования.
- мастера, заведующие отделами в магазинах, заведующие кафедрами, специалисты по продажам.



## Менеджер среднего звена

- являются начальниками над менеджерами низшего звена; обычно у них есть высшее образование.
- В крупных организациях бывает несколько уровней таких менеджеров. Менеджерами среднего звена являются начальник отдела продаж, начальник цеха, директор филиала, декан факультета.



## Менеджер высшего звена

- (ТОП-менеджеры) – самая малочисленная группа управленцев; у них обязательно есть высшее образование, чаще несколько.
- ТОП-менеджерами являются генеральный директор компании, директор завода, ректор университета. Этот уровень управления требует наличия высшего образования, иногда и не одного.



# ТИПЫ МЕНЕДЖЕРОВ ПО СПЕЦИАЛИЗАЦИИ



Менеджер по ВЭД (внешней экономической деятельности)



Менеджер по развитию



Менеджер по PR (Public Relations)



Менеджер по работе с клиентами  
(экзаунт-менеджер)



Менеджер по персоналу



Менеджер по продажам



# ПРЕИМУЩЕСТВА И ОГРАНИЧЕНИЯ ПРОФЕССИИ



## Преимущества

престижная профессия;  
простор для творческого  
подхода к делу; власть над  
подчиненными; социальная  
значимость (личное влияние  
на экономические показатели  
эффективности, прибыль  
организации).

## Ограничения

интенсивный умственный  
труд; ненормированный  
рабочий день;  
психоэмоциональные  
нагрузки; высокая  
ответственность.

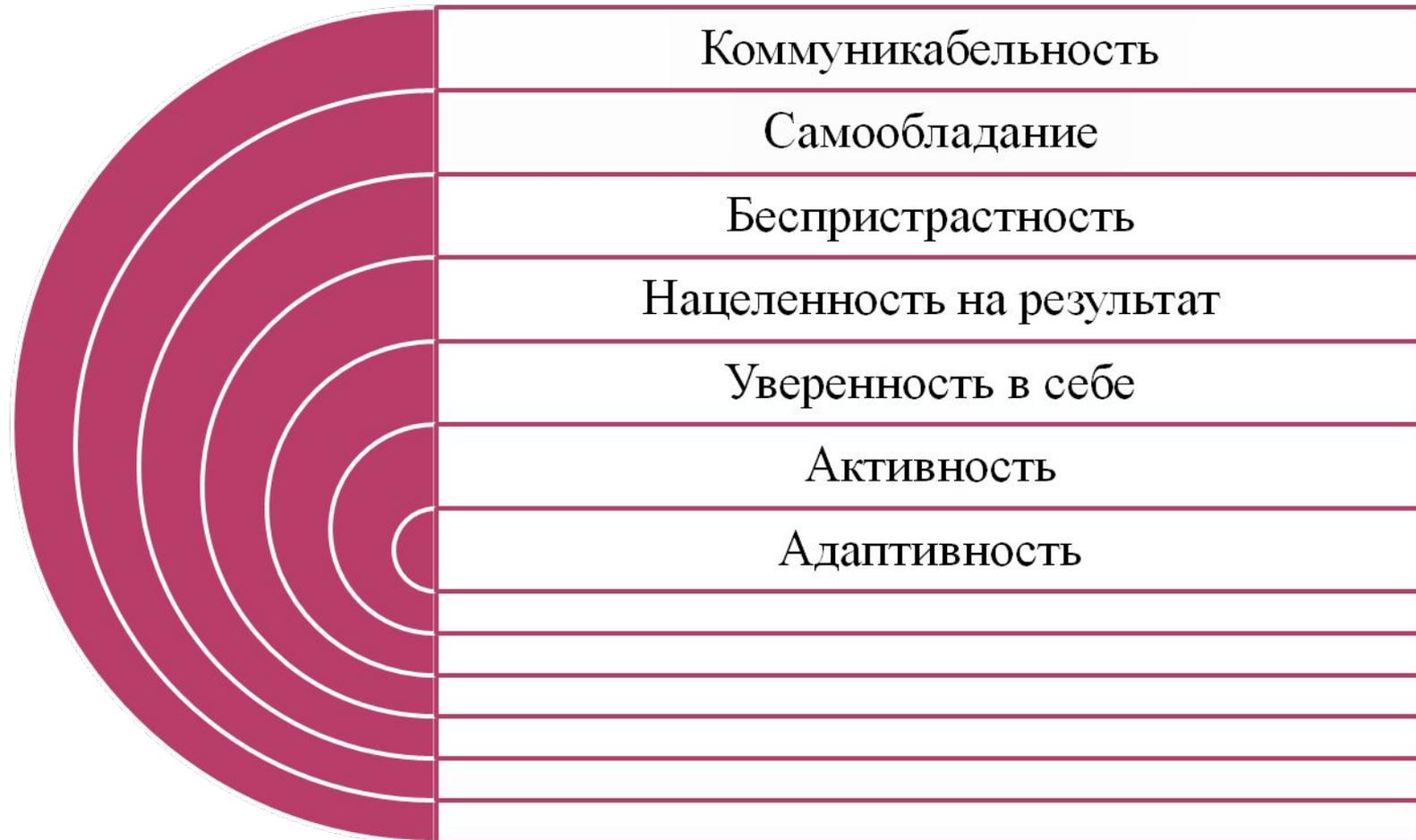


# ПРОФЕССИОГРАММА

- Профессиограмма - это документ, в котором отражены (описаны) особенности специальности, профессии (психологические, производственно-технические, медико-гигиенические и т. п.).
- В профессиограмме дается подробное описание профессии с указанием наиболее сложных функций данной профессии, которые вызывают определенные затруднения в ее освоении.
- Наличие профессиограммы позволяет определить степень соответствия личных и деловых качеств, способностей человека требованиям к профессии.



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ МЕНЕДЖЕРА ПО ПЕРСОНАЛУ



# ПОЗНАВАТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ И СПОСОБНОСТИ



# ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ

Первая волна", которая возникла еще в XVIII в, была связана с концентрацией внимания на несении предпринимателем риска.

"Вторая волна" в научном осмыслении предпринимательства связана с выделением инновационности как его основной отличительной черты.



# ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ.

- 80% предпринимателей – мужчины, а 20% – женщины.
- Средний возраст – от 30 до 45.
- Побудительные мотивы прихода в предпринимательство:
- стремление к улучшению своего материального положения — 80%,
- приобретение независимости и свободы в мыслях и поступках — 63%,
- оптимизация собственного имиджа — 43%.

Рабочий день предпринимателя:

- большая их часть уделяет работе от 8 до 12 часов (53,3%),
- до 8 часов трудится только - 6,7%,
- 13,3% - в среднем 12-16 часов в сутки,
- 26,7% - более 16 часов.

Большинство предпринимателей, считают собственные заработки соразмерными прилагаемым усилиям, причем 53 % указывают на их соответствие, а 47% на то, что доходы могли бы быть и выше.

# КОММУНИКАТИВНЫЕ СПОСОБНОСТИ



□ они формируются и совершенствуются в практическом общении;

] коммуникативные способности – это индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого и проявляющиеся в успешности освоения или выполнения коммуникативной деятельности;



] коммуникативные способности обнаруживают себя в коммуникативных навыках и умениях и особенно ярко – в скорости и успешности приобретения соответствующих навыков, умений, знаний.



- способность личности к коммуникации в наиболее общем виде выражается в способности приходить к взаимопониманию в разных условиях интеракции и на разных уровнях обмена информацией, способности сохранять в течение взаимного воздействия внутреннюю автономию, умения убеждать партнеров изменить поведение.



# А.А. КИДРОН ВЫДЕЛЯЕТ УРОВНИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ СПОСОБНОСТИ:

- навыки, умения, общая направленность поведения и стиль общения.

Навыки общения связаны со сноровкой в использовании различных средств общения и владением схемами ориентации во взаимодействии.

Умение общаться предполагает относительно автономную коммуникативную задачу с целенаправленным использованием различных навыков общения.



# А.А. КИДРОН ДЕЛИТ УМЕНИЕ ОБЩАТЬСЯ НА СЛЕДУЮЩИЕ ПЯТЬ КЛАССОВ:



1) познавательное умение – способность познавать людей (уровень интерперсональной перцепции), объективировать ситуацию и прогнозировать поведение, самопознание;



2) познавательно-экспрессивное умение – умение активно слушать, выбирать роль, адекватно передавать и воспринимать эмоции;



3) экспрессивное умение – речевые способности, умение аргументировать, способность к невербальному самовыражению, умение подчеркнуть личностно-индивидуальные черты;



4) экспрессивно-интеракционное умение – способность идти на риск, умение рефлексивно управлять («я-образом»);



5) интеракционное умение – владение правилами поведения, приемами техники общения и манипуляции, конструктивное использование эго-защитных механизмов, умение использовать внеситуативные условия и средства

# Н.И. КАРАСЕВА ВКЛЮЧАЕТ В СТРУКТУРУ КОММУНИКАТИВНЫХ СПОСОБНОСТЕЙ СЛЕДУЮЩИЕ КОМПОНЕНТЫ:

1) способность к оптимизации межличностных отношений в группе;

2) способность к достижению целей;

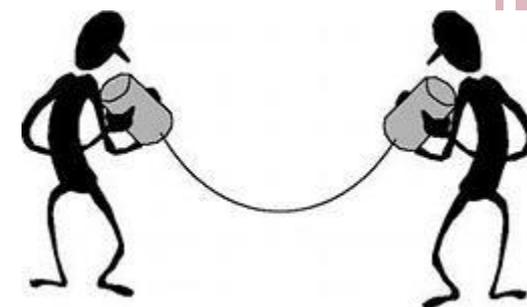
3) социоперцептивные способности, т.е. совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, необходимых для успешного восприятия, понимания и оценивания других людей;

4) «техника общения», т.е. тактические операциональные приемы общения;

5) некоторые межличностные предпосылки коммуникативной деятельности



□ В.Н. Куницына отмечает, что коммуникативные способности не зависят от конкретной коммуникативной ситуации, опираются на задатки и интегрируют близкие коммуникативные свойства. В качестве задатков коммуникативных способностей, считает автор, следует принять такое свойство темперамента и высшей нервной деятельности, как экстравертированность, которая основана на подвижности нервной системы и способствует формированию интегрального личностного свойства – общительности



- Коммуникативная компетентность чаще всего рассматривается как способность личности устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми



# ПО Л.И. УМАНСКОМУ, СТРУКТУРА СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ ОРГАНИЗАТОРА ДОЛЖНА СОСТОЯТЬ

- из общих качеств личности (общительность, общий уровень развития, наблюдательность, работоспособность, практический ум, активность, инициативность, настойчивость, самостоятельность, самообладание);
- подготовленности к управленческой деятельности; специфических свойств (психологическая избирательность, психологический такт, энергичность, требовательность, критичность);
- склонности к организаторской деятельности.

**Психологическая избирательность** – быстрое понимание психологических особенностей и состояния людей.



# ПРАКТИЧЕСКИЙ ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ УМ ИМЕЕТ СЛЕДУЮЩИЕ ПРОЯВЛЕНИЯ:



адекватное распределение обязанностей  
коллективной деятельности с учетом  
индивидуальных особенностей людей;

способность находить стимулирующие  
людей мотивы деятельности;

учет взаимоотношений, психологических  
различий людей при их группировке для  
выполнения коллективной деятельности;

высокая степень обучаемости при  
формировании организаторских знаний,  
навыков и умений.

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТАКТ

- проявляется в чувстве меры и границ во взаимодействии с людьми, индивидуализации общения с людьми в зависимости от их устойчивых индивидуально-психологических особенностей, чувстве справедливости, объективности подхода к подчиненным, способности показать и доказать эту объективность.



# ОБЩЕСТВЕННАЯ ЭНЕРГИЧНОСТЬ

- способность воздействовать на других своим отношением к людям, делам, событиям, способность передать это отношение;
- практически-деятельная форма воздействия;
- уверенность в своих силах, большая вера в дело;
- способность правильно и быстро выбрать момент решающего воздействия, пойти на риск.



# ТРЕБОВАТЕЛЬНОСТЬ

- выражается в смелости и систематичности предъявления требований, гибкости и категоричности их предъявления в зависимости от конкретной обстановки, в индивидуализации требований в зависимости от психологических особенностей людей.
- Критичность имеет следующие индикаторы: логичность, глубина и аргументированность критики, прямота, доброжелательность критики.



# СКЛОННОСТЬ К ОРГАНИЗАТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- находит выражение в спонтанном самостоятельном включении в организаторскую деятельность, в принятии на себя роли организатора и ответственности за работу других людей, потребности в осуществлении организаторской деятельности, эмоционально-положительном самочувствии при ее выполнении.



# ОСНОВНЫМИ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ ИЗ НИХ, ПО КЛАССИФИКАЦИИ А.В. КАРПОВА, ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ:

способность к целеполаганию



способность к прогнозированию



способность к планированию



способность к принятию управленческих решений



коммуникативные способности

# Р.Х. ШАКУРОВ К Т Р У П П Е

## АДМИНИСТРАТИВНО-ОРГАНИЗАТОРСКИХ КАЧЕСТВ ОТНОСИТ

- ▣ требовательность, критичность, умение четко и ясно инструктировать, настойчивость в реализации распоряжений и требований, решительность, уверенность в себе, твердость, умение сохранить дистанцию с организуемыми, дисциплинированность, аккуратность, владение современными способами принятия решений и планирования, инструктирования, контроля, различными формами организаторской работы, навыками публичных выступлений



# ПО МНЕНИЮ Р.Л. КРИЧЕВСКОГО, ОРГАНИЗАТОР ДОЛЖЕН ОБЛАДАТЬ

- ВЫСОКИМ ИНТЕЛЛЕКТОМ, ОДНАКО ЭТО ДОЛЖЕН БЫТЬ НЕ СТОЛЬКО ИНТЕЛЛЕКТ ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ, СКОЛЬКО ПРАКТИЧЕСКИЙ.
- К ОРГАНИЗАТОРСКИМ КАЧЕСТВАМ АВТОР ОТНОСИТ ДОМИНАНТНОСТЬ, УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ, ЭМОЦИОНАЛЬНУЮ УРАВНОВЕШЕННОСТЬ, СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ, КРЕАТИВНОСТЬ, СТРЕМЛЕНИЕ К ДОСТИЖЕНИЯМ, ПРЕДПРИИМЧИВОСТЬ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, НАДЕЖНОСТЬ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАНИЙ, НЕЗАВИСИМОСТЬ, ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ



В.М. ШЕПЕЛЬ ДИФФЕРЕНЦИРУЕТ ПОНЯТИЯ СТРУКТУРЫ  
СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ ОРГАНИЗАТОРА И СТРУКТУРЫ ЕГО  
ОРГАНИЗАТОРСКИХ КАЧЕСТВ. В СТРУКТУРЕ СВОЙСТВ  
ЛИЧНОСТИ ОРГАНИЗАТОРА ОН ВЫДЕЛЯЕТ ЧЕТЫРЕ  
ГРУППЫ:



собственно организаторские  
качества



морально-политические



профессиональные качества



психофизиологические  
свойства

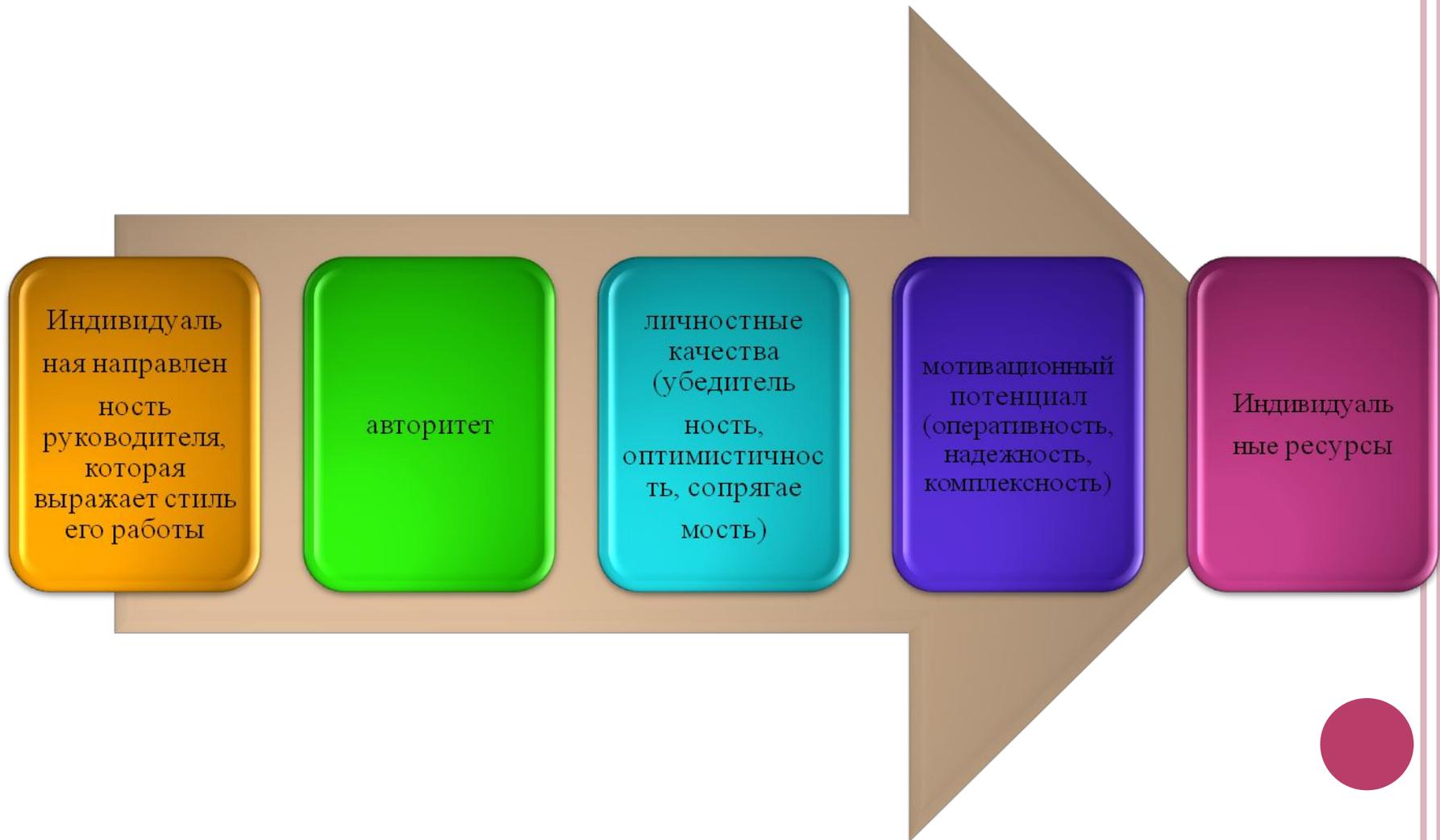


# К СОБСТВЕННО ОРГАНИЗАТОРСКИМ КАЧЕСТВАМ АВТОР ОТНОСИТ

- умение планировать работу,
- подбирать и расставлять кадры,
- умение улавливать настроение людей,
- увлекать их своими целями,
- умение оказывать влияние на морально-психологическую атмосферу коллектива,
- умение обостренно воспринимать новое



# ПО МНЕНИЮ Ю.Д. КРАСОВСКОГО И А.Д. КАРНЫШЕВА, ОСНОВНЫМИ КАЧЕСТВАМИ И ХАРАКТЕРИСТИКАМИ РУКОВОДИТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА ЯВЛЯЮТСЯ

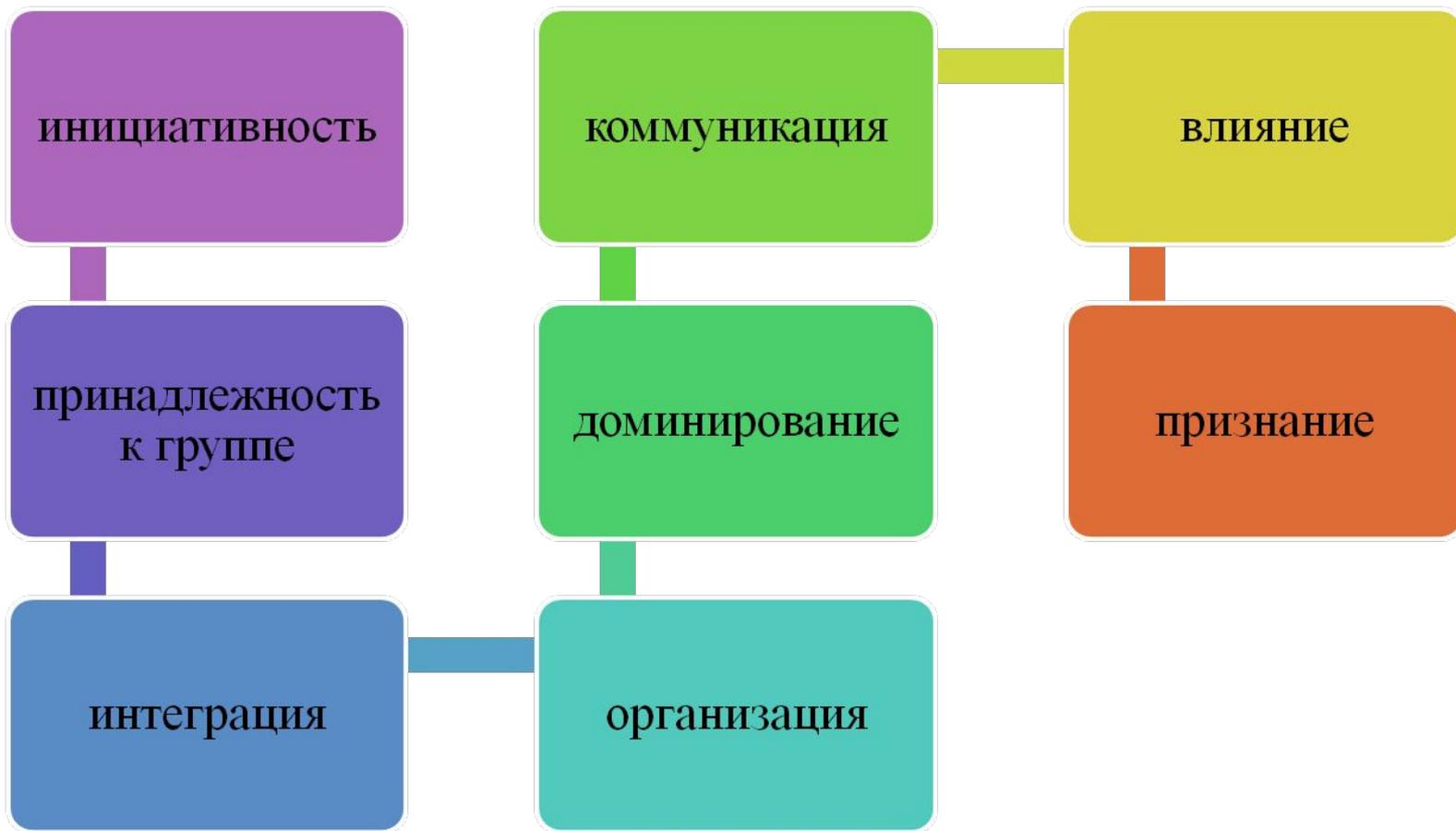


ФУНКЦИОНАЛЬНО-СИТУАЦИОННОЕ В РАМКАХ БИХЕВИОРИСТСКОГО ПОДХОДА, КОТОРОЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ ЗАВИСИМОСТЬ ЛИДЕРСТВА ОТ ФУНКЦИИ ГРУППЫ И СИТУАЦИИ (ДЖЕННИНГС, 1943; ШЕРИФ, 1948; НЬЮКОМБ, 1950; ФРАЗЕР, 1956)

- Согласно данному направлению, лидер является не «ансамблем качеств», а личностью, роль которого определяется в зависимости от группы и ситуации (Ж. Фрезер).
- Одни авторы подчеркивают, что именно лидер определяет цели группы, обеспечивает внутренние и внешние связи группы, является своего рода арбитром, посредником, контролером, источником идеологии, веры и убеждений и т.д.
- Другие считают, что условием эффективного лидерства является оптимальная величина группы (А. Каррар), третьи – возраст группы и ее устойчивость (Б. Уолмен), четвертые – качественный состав группы и ее особенности определения в ней лидера (Л. Картер, У. Гэйторн).



ПРОВЕДЕННЫМИ ИССЛЕДОВАНИЯМИ ПОД РУКОВОДСТВОМ  
ДЖ. ХЕМФИЛЛА БЫЛИ ОПРЕДЕЛЕНЫ СЛЕДУЮЩИЕ ФУНКЦИИ И  
ПАРАМЕТРЫ ПОВЕДЕНИЯ ЛИДЕРА:



ОСНОВЫВАЯСЬ НА СВОИХ РАБОТАХ, Ф. ФИДЛЕР ВЫДЕЛИЛ ТРИ КРИТИЧЕСКИЕ ВЕЛИЧИНЫ СИТУАЦИИ, КОТОРЫЕ ВЛИЯЮТ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДСТВА:

1) отношения между руководителем и подчиненными;

2) объем законной власти, связанный с должностью руководителя и позволяющий ему влиять в той или иной степени на своих подчиненных;

3) структура групповой задачи.



Ч. БАРНАРД ОТМЕЧАЛ, ЧТО СУЩНОСТЬ ВЗАИМООТНОШЕНИИ  
ЧЕЛОВЕКА И ОРГАНИЗАЦИИ ЗАКЛЮЧЕНА В  
СОТРУДНИЧЕСТВЕ. ОСОБУЮ РОЛЬ ОН ОТВОДИЛ  
УПРАВЛЯЮЩИМ, В ФУНКЦИИ КОТОРЫХ, ПО ЕГО МНЕНИЮ,  
ДОЛЖНЫ ВХОДИТЬ:

1) искусство принятия решений;

2) постановка целей на основе предвидения будущего;

3) четкое представление системы коммуникаций, включая схему организации и структуру управленческого персонала;

4) роль управляющего в создании, организационной морали.

Главная роль, по мнению Ч. Барнарда, должна принадлежать проблеме лидерства, так как считал ее необходимой социальной сущностью, придающей значимость общей цели

# Д. МАКГРЕГОРА, «ЛИДЕРСТВО НЕ ЯВЛЯЕТСЯ КАЧЕСТВОМ, ПРИСУЩИМ ИНДИВИДУ; ЭТО СЛОЖНОЕ ОТНОШЕНИЕ УКАЗАННЫХ ПЕРЕМЕННЫХ»



# СПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАТОРА (АДМИНИСТРАТОРА):

- умение заставить людей выполнять свои задания, твердый характер, настойчивость, инициативу, склонность к систематической плановой работе.
- Автор выделяет двух типов организаторов:
- первый – стратеги, составляющие планы и предвидящие дальнейшие события;
- второй – организаторы, умеющие быстро ориентироваться в конкретной обстановке и принимать правильные и твердые решения



# А.Г. КОВАЛЕВ И В.Н. МЯСИЩЕВ

- Определяя основные компоненты организаторских способностей и их взаимоотношения в структуре целого, они выделили их как «опорные» и «ведущие».
- К «опорным» компонентам отнесли интеллектуальные качества личности, проявляющиеся в способности тонко ориентироваться в действительности, в частности, в наличной ситуации, состоянии дела и материалов, в качествах людей и их возможностях.
- А «ведущими» компонентами являлись гибкость ума в сочетании с творческим воображением, которые проявляются в находчивости и изобретательности; высокий уровень развития воли, особенно таких ее качеств, как смелость, решительность и твердость
- А.Г. Ковалев и В.Н. Мясищев уточняют, что развитие организаторских способностей возможно на основе опорных компонентов — целостного видения или специфической наблюдательности



# А.М. СТОЛЯРЕНКО СЧИТАЕТ, ЧТО ОСНОВНЫМИ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ЗАДАЧАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНом ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ЯВЛЯЮТСЯ:

- подразделений и сотрудников вокруг общих целей органа, скоординированность содержательно-деловых характеристик и их необходимая интенсивность;
- - правильное распределение общей работы между ее участниками, ее выполнение каждым своих обязанностей и осуществление согласованных действий;
- - упорядочение циркуляции информации в системе управления с учетом психологических факторов, влияющих на нее;
- - построение комплекса, обеспечивающего нужные по направлению, силе, последовательности и психологической корректности воздействия на объект управления



# Л.И. УМАНСКИЙ

- Центральным компонентом, «ядром» организаторских способностей Л.И. Уманский считал распорядительность, то комплексное свойство, которое необходимо именно для организаторской работы в отличие от других видов деятельности.
- Под организаторскими способностями он понимал комплекс нервно-психических свойств человека, возможность объединять людей для совместного выполнения какой-либо деятельности, определяющей сравнительно высокую продуктивность этой деятельности.
- Таким образом, сущность организаторской деятельности заключается в осмыслении разрешаемых задач, в подборе и расстановке кадров (людей), планировании их совместной деятельности, контроле, координировании, обеспечении необходимыми материальными средствами.



# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ ПЕРЕРАБОТКИ РУКОВОДИТЕЛЕМ ИНФОРМАЦИИ И ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ, ПРОЯВЛЯЮЩИЕСЯ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

самостоятельность суждений и решений,

способность принимать и осваивать новое,

сосредоточенность на деле (деловая направленность),

уважение к личности другого человека,

умение найти индивидуальный подход к каждому подчиненному,

готовность к содействию и сопереживанию, «диалогичность»,

а также те качества, которые могут мешать руководителю: конформность, ригидность, внушаемость, авторитарность, формализм, эгоцентризм, «монологичность»

# В ПРОФЕССИОГРАММУ, ПРЕДЛОЖЕННУЮ В.М. ШЕПЕЛЕМ, ВКЛЮЧЕНЫ ТРИ БЛОКА КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ:



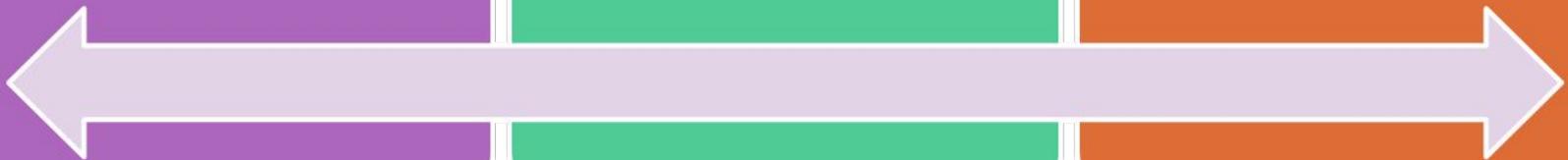
первый блок включает общие качества: незаурядный интеллект, фундаментальные знания, достаточный опыт;



второй блок – конкретные качества: идейно-нравственные, научно-профессиональные, организационные, психофизические;



к третьему блоку относятся специфические личностно-деловые качества: коммуникабельность, эмпатичность, стрессоустойчивость, красноречивость.



ОПРЕДЕЛЯЯ ГЛАВНУЮ РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ОРГАНИЗАТОРА ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ А.Д. КАРНЫШЕВ ВЫДЕЛЯЕТ ЧЕТЫРЕ ГРУППЫ КАЧЕСТВ, КОТОРЫЕ ОБЕСПЕЧИВАЮТ РЕАЛИЗАЦИЮ ОСНОВНЫХ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

1) целеполагание,

2) организацию и координирование,

3) контроль и оценку,

4) обеспечение оптимальных контактов (сотрудничество) в процессе управления.

ПО МНЕНИЮ АВТОРА, ОСНОВНЫМИ КАЧЕСТВАМИ И ХАРАКТЕРИСТИКАМИ РУКОВОДИТЕЛЯ-ОРГАНИЗАТОРА, ДЕТЕРМИНИРУЮЩИМИСЯ ОСОБЕННОСТЯМИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОТРАЖАЮЩИМИ ЕЕ СПЕЦИФИКУ, ЯВЛЯЮТСЯ:



индивидуальная направленность руководителя, которая выражается в стиле его работы;



умения, навыки и качества руководителя, способствующие овладению операциями и функциями управления;



его авторитет



***Спасибо за внимание!***

