



**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

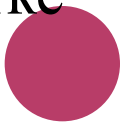


ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ:

- 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.

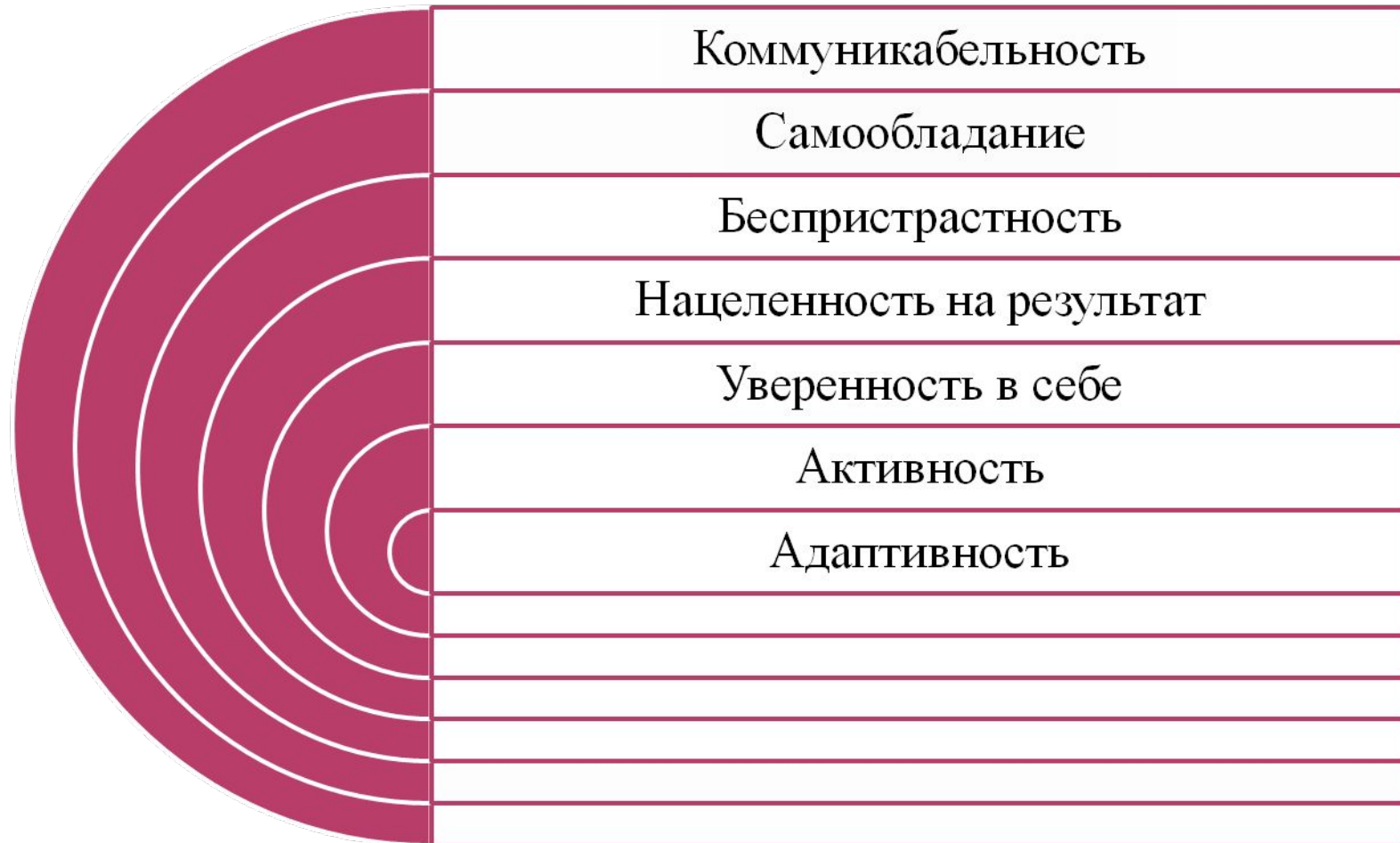


ПРОФЕССИОГРАММА


- 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



Аналитическое и
стратегическое
мышление

Креативность

Организаторские
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 быстроте 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;

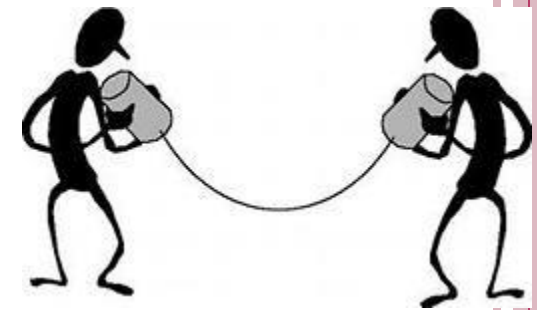
3) социоперцептивные способности, т.е. совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, необходимых для успешного восприятия, понимания и оценивания других людей;

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



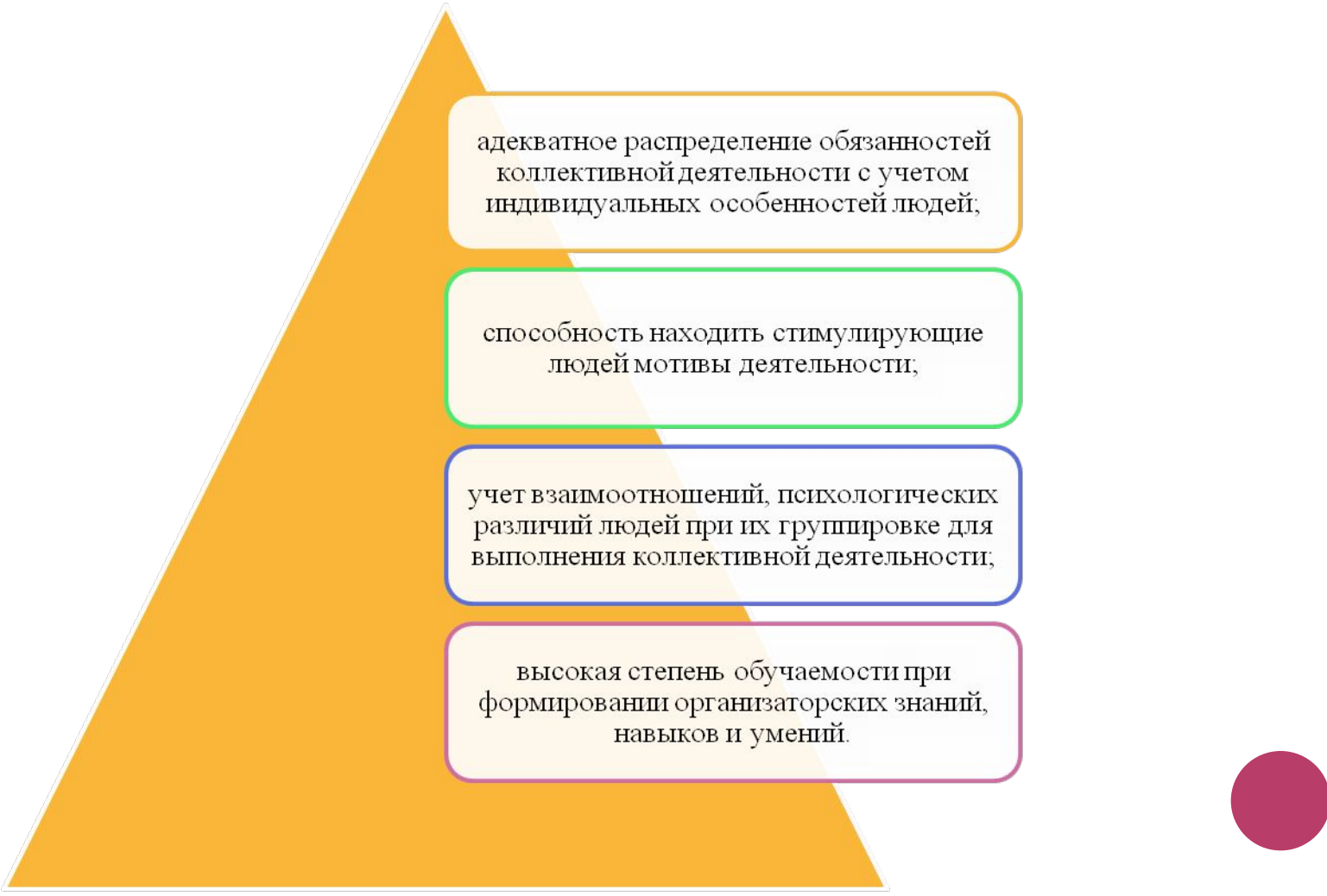
ПО Л.И. УМАНСКОМУ, СТРУКТУРА СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ ОРГАНИЗАТОРА ДОЛЖНА СОСТОЯТЬ

- 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

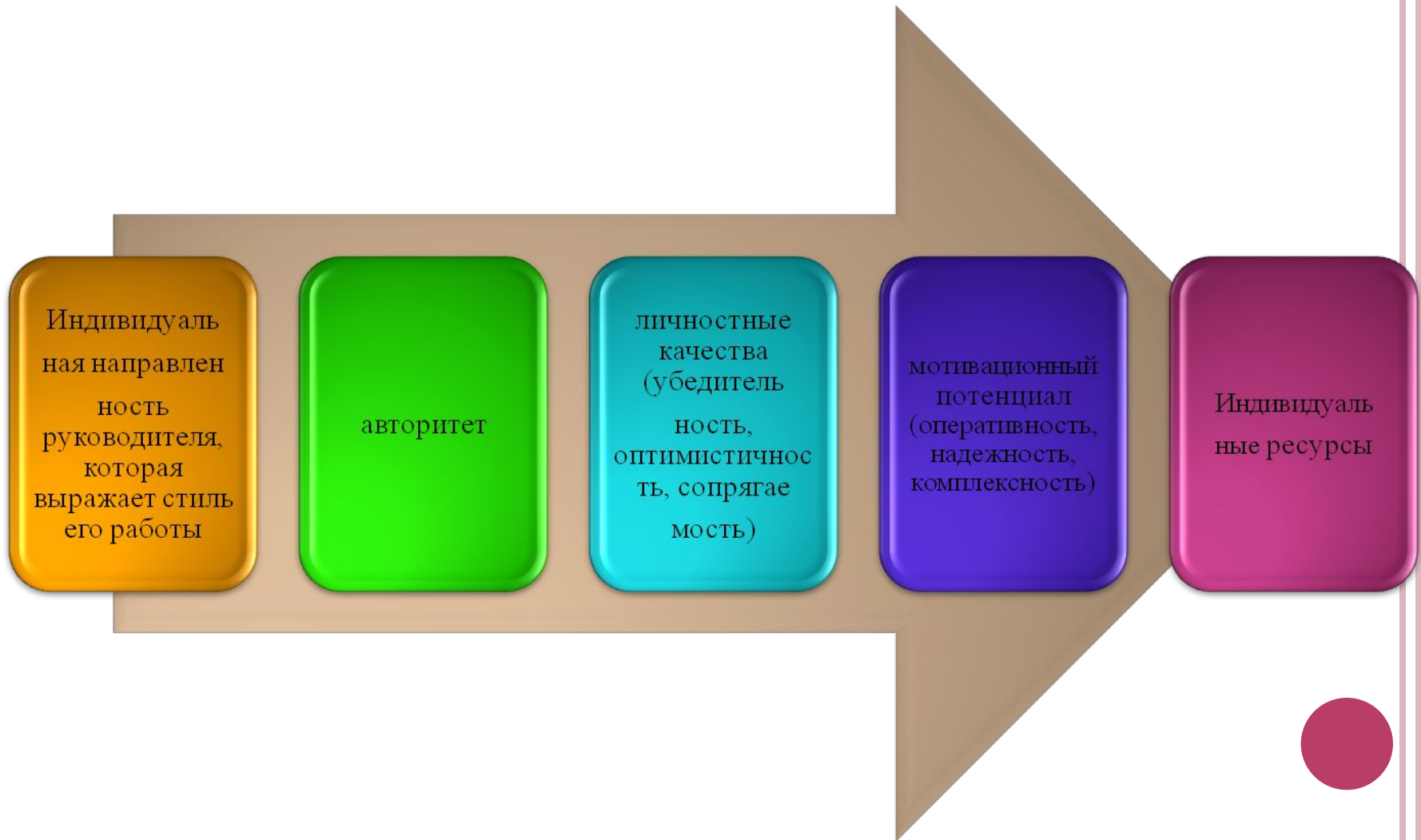


К СОБСТВЕННО ОРГАНИЗАТОРСКИМ КАЧЕСТВАМ АВТОР ОТНОСИТ

- 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

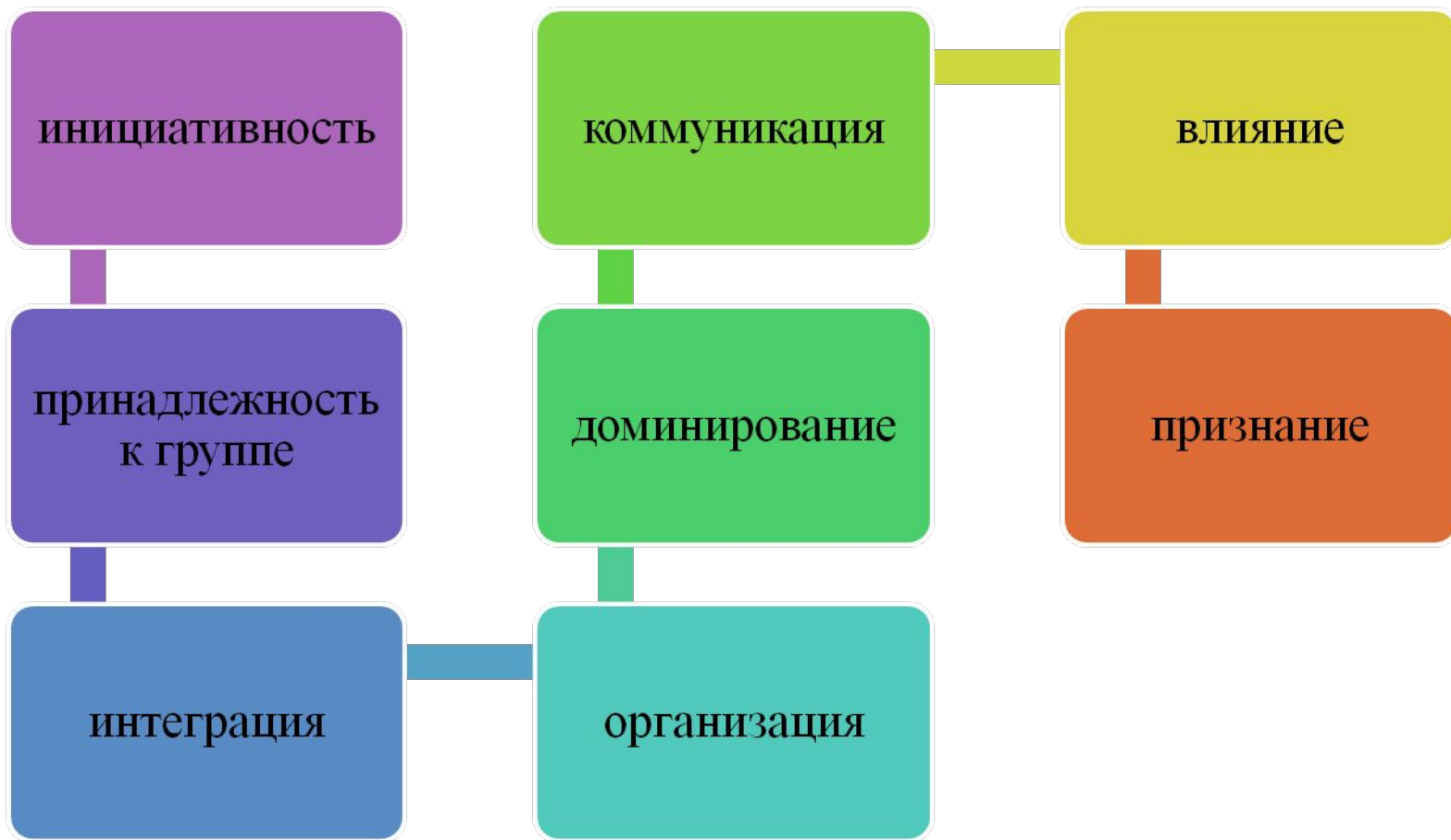


ФУНКЦИОНАЛЬНО-СИТУАЦИОННОЕ В РАМКАХ БИХЕВИОРИСТСКОГО ПОДХОДА, КОТОРОЕ ПРЕДПОЛАГАЕТ ЗАВИСИМОСТЬ ЛИДЕРСТВА ОТ ФУНКЦИИ ГРУППЫ И СИТУАЦИИ (ДЖЕННИНГС, 1943; ШЕРИФ, 1948; НЬЮКОМБ, 1950; ФРАЗЕР, 1956)

- 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;

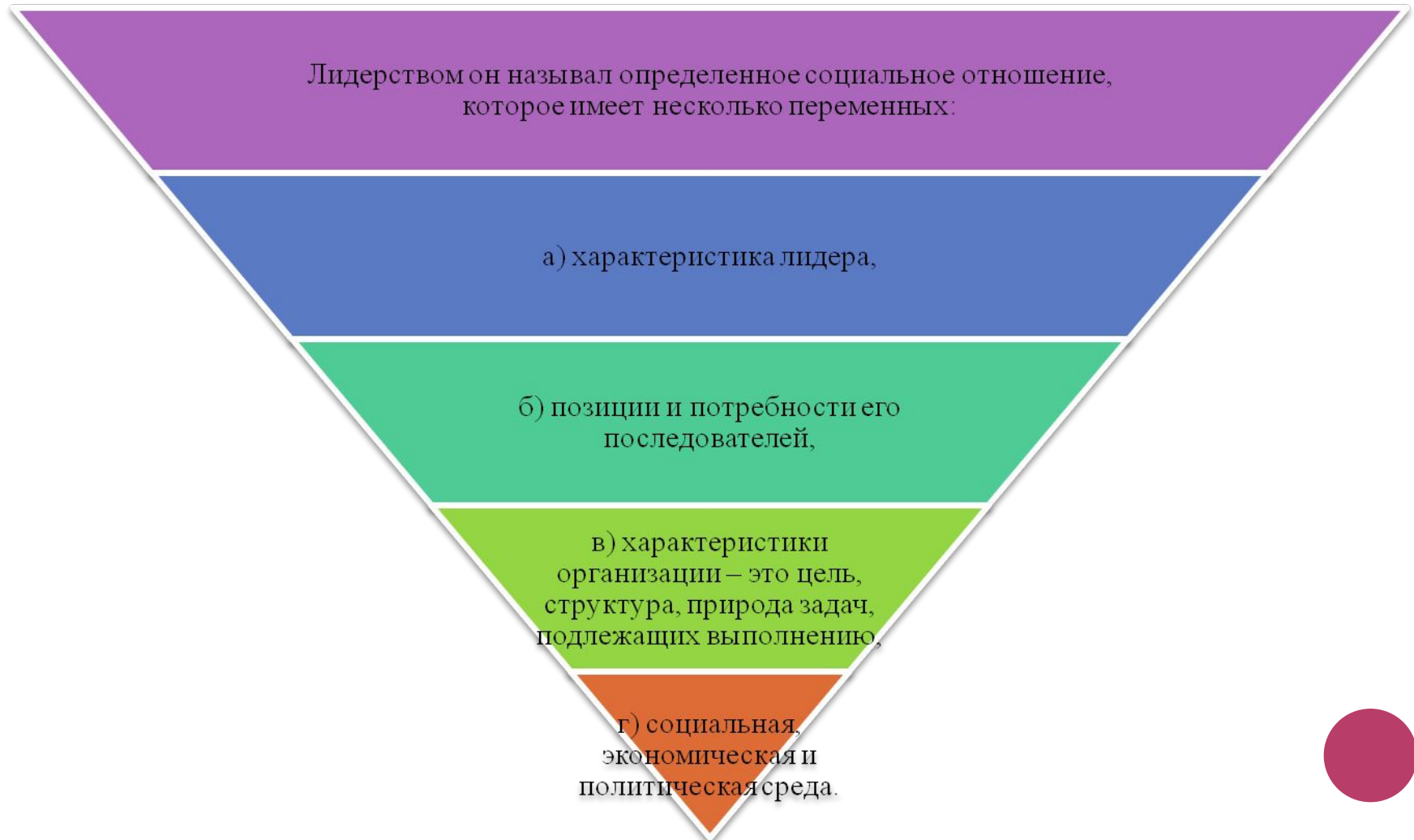
2) постановка целей на основе предвидения будущего;

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!

