**ЛИЧНОСТНОЕ РАЗВИТИЕ МЕНЕДЖЕРОВ**

**КАК НЕОБХОДИМОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В РАЗВИТИИ**

**БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ**

**Плескачёва Наталья Михайловна**

Институт бизнеса и менеджмента технологий БГУ

Отец менеджмента Питер Друкер определяет бизнес как процесс, который превращает внешние ресурсы, а именно знание, во внешние результаты – экономические ценности. А результаты достигаются путем использования благоприятных возможностей. В основе анализа и поиска этих возможностей выступает личность руководителя. Анализируя опыт наиболее финансово успешных компаний мира, можно сказать, что у истоков стояли выдающиеся люди. Это те, кто видел и воспринимал благоприятные возможности для достижения успехов в бизнесе, те, кто знал и умел управлять финансами, людьми и использовал конкурентноспособ­ную рыночную стратегию, а также те, кто мог сам быть личностноэффек­тивным: управлять своим временем, создавать команду, быть лидером, уметь преодолевать возникающие проблемы, принимать решения, видеть и использовать инновации, эффективно общаться с людьми и еще очень многие аспекты, развитие которых необходимо эффективному менеджеру. Решить данные задачи можно в рамках дисциплины «Личностное развитие менеджеров», что и реализуется в ИБМТ БГУ на программе подготовки магистров «Инновационный менеджмент». Здесь представлены направле­ния содержательной работы со слушателями данной программы. Необходи­ма работа по развитию навыков самоанализа, формирования адекватной самооценки. Для этого важно рассмотреть следующие аспекты: «Что полу­чается лучше всего делать?», «Что нравиться делать?», «Какими ценными качествами обладаете?». Подобные вопросы следует задавать себе регуляр­но. Достижение высоких результатов зависит от умения правильно ставить себе цели, поэтому важно научить правильно формулировать как кратковре­менные, так и долговременные цели. Очень важное умение для эффектив­ного менеджера – это time – managment. Как правильно распределять свое время, чтобы успевать все, как правильно планировать свой день? – вот вопросы, которые необходимо обсудить. Важнейший аспект для хорошего руководителя – это умение самопрезентации. Необходимо, чтобы облик руководителя и облик офиса отражали успех. Какие существуют правила по созданию имиджа преуспевающего руководителя – это еще одна сфера для обсуждения. Хорошему менеджеру важно овладеть приемами самомотива­ции, поскольку без этого сложно достигнуть поставленных целей, также сложно побуждать других помогать в их достижении.

Также важно постоянно совершенствоваться в избранной области биз­неса и сопряженных сферах. Для этого необходимо читать профессиональ­ную прессу, использовать интернет как ресурс для получения информации, поддерживать связи с наиболее влиятельными людьми, посещать отрасле­вые выставки, чтобы быть в курсе инноваций, выезжать в другие страны для расширения контактов и возможностей бизнеса и т. д.

Слушателям необходимо разобраться в позиции руководителя и пози­ции лидера. Чем они отличаются? Как стать не просто хорошим руководи­телем, но и эффективным лидером? Лидером какого бы уровня менеджер не был, всегда важно учитывать собственные потребности, потребности задачи, команды и отдельных сотрудников. Руководитель – лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организация его деятельности. Лидер же – самый авторитетный член групп­пы, за которым она признает преимущество в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях.

Как правильно руководить командой, какой стиль более предпочтите­лен в руководстве? Надо найти ответы на поставленные вопросы. Несмотря на различие стилей руководства, в процессе выполнения задачи, создания команды и развития сотрудников эффективные лидеры должны:

* чувствовать личную ответственность за сотрудников, финансовые и материальные ресурсы;
* активно искать новые направления и брать на себя риск;
* ясно и понятно объяснять цели и задачи своим сотрудникам;
* воодушевлять людей на выполнение поставленной задачи;
* предъявлять высокие требования к соей работе и работе других и др.

Следующее направление для обсуждения – это принятие решений. Чтобы быть эффективным руководителем, необходимо:

* находить решения, которые:

– окажут наибольшее воздействие на результаты;

– приведут к наиболее высоким результатам

* принимая решения, спрашивать себя:

– каким будет результат;

– какие есть другие варианты

* проанализировать и определить:

– что может пойти неправильно;

– препятствия, с которыми можно столкнуться;

– вероятность различных реакций от окружения

* поставить под вопрос существующую практику
* принимать решения вовремя – тогда они будут эффективными.

Следующий важнейший навык руководителя – это умение кризисного управления.

Для этого важно уметь предотвратить кризис, для чего:

* иметь план действий на случай кризисных ситуаций;
* уметь предвидеть событие, а не просто реагировать на него;
* не откладывать принятие решений.

И умение справляться с кризисом, для чего:

* самостоятельно или коллегиально определить суть и степень опасно­сти;
* определить желаемый результат;
* составить список решений;
* проверить выполнимость предпочтительных решений;
* незамедлительно разработать и реализовать план действий.

Залог успешного бизнеса – инновации и преобразования. Для того чтобы инновации были эффективными, необходимы:

* новые идеи;
* возможность добиваться поставленных целей;
* здравый коммерческий смысл;
* ориентация на клиента;
* благоприятная атмосфера в компании.

Наконец, наиболее важной составляющей личностного развития руко­водителя – это искусство эффективного общения. Как правильно найти контакт с партнерами и клиентами? Как установить благоприятные отно­шения со своими сотрудниками и сделать так, чтобы они делали то, что вам нужно, когда вам нужно и, как-будто они сами хотят это делать? Как пра­вильно увидеть особенности поведение партнеров, чтобы подобрать наибо­лее эффективную стратегию взаимодействия с ними. Как разобраться в уровне компетентности своих сотрудников и подобрать задания, соответ­ствующие их уровню, а иногда и помогающие сделать шаг вперед в разви­тии компетентности и личности в целом. Создание системы мотивации, позволяющей не только использовать материальные инструменты стиму­лирования, но и другие ресурсы, в том числе и ресурсы компании для личностного и профессионального роста сотрудников, считается наиболее эффективной.

Говоря о личностном росте менеджеров, необходимо понимать, что, ка­ким бы хорошим специалистом в своей области не был специалист, для того чтобы стать хорошим руководителем, необходимо овладеть искусством управления, причем не просто управления, а системным психологическим подходом в управлении. Необходимо понимать и управлять как производ­ственными функциями организации, так и социально-психологическими. Именно такой подход применяется в ИБМТ БГУ при подготовке менеджеров.