



Пловдивски университет
"ПАИСИЙ ХИЛЕНДАРСКИ"

РЕФЕРАТ

ПО ПСИХОЛОГИЯ НА УПРАВЛЕНИЕТО

НА ТЕМА:

ЛИЧНОСТТА НА ДОБРИЯ МЕНИДЖЪР

Изготвил:

Проверил:

2015, ПЛОВДИВ

УВОД

В съвременния свят, в който ние живеем, добрият мениджър трябва да бъде лидер, а не само ръководител, а също така да насърчава иновациите в организацията. Тези аспекти или характеристики на мениджъра ще разгледам в настоящата разработка.

Мениджъра или ръководителят е лице, което притежава формални пълномощия да осъществява управленски функции. Той се назначава или избира официално и функциите му се състоят в това да издава заповеди и разпореждания, да организира и ръководи, да контролира и регулира. Мениджърът е професионално компетентен и е технически запознат с всяка дейност в предприятието си.

Мениджърът е личност, който притежава способности на лидер и има прагматичен поглед за дейността. Мениджърите са тези, които следва да планират дейността, да налат ред и да предвиждат/прогнозират.

Ръководителят управлява, наема и действа като изпълнител. Добрият ръководител/мениджър е също така и лидер, а не просто администратор. Но няма лошо той да е добър администратор.

1. ЛИДЕРСКИ КАЧЕСТВА

Лидерските умения са необходими, не просто за управление или за реализиране на ефективна комуникация, а за да се разпознават критичните фактори за провал и да се разпознаят проблеми в управлението на организацията като:

- Постоянни караници и спорове
- Твърде много и лошо управлявани срещи
- Намеса в изпълнението
- Слабо сътрудничество
- Пропуснати цели и други

Един мениджър може да има впечатляващи познания в инструментите и технологиите, но да няма способностите за признаване и/или разпознаване на по-горните слабости.

Мисля, че добрият мениджър с оглед изпълнение на своите задължения и постигане на висока производителност трябва да притежава следните характеристики:

1. Лидерска зрялост
2. Стратегическа информираност
3. Присъствие на изпълнител
4. Ориентация към изпълнение

Взети заедно, тези характеристики или умения определят пълноценния специалист. Те са изходните умения за висока производителност и са от критично значение за мениджър.

1) Лидерска зрялост:

Лидерската зрялост е от значение за ролята и поведението на мениджъра и как те формират екипи. Основните въпроси са:

- Доколко мениджъра разбира истинската роля на лидера?
- Може ли мениджъра да ръководи без официална власт?
- Доколко той е в състояние да насърчава и мотивира останалите?
- Разбира ли своята роля в създаването на висока култура на производителност?
- Добре ли приема конструктивната обратна връзка?
- Има ли авторитет на професионалист и човек?
- Разбира ли етапите на развитие на екипа и променящите се ръководни задачи на всеки етап?
- Дали той управлява процеса „нагоре” и доколко общува със заинтересованите страни ефективно?

2) Стратегическа информираност:

Един от най-важните недостатъци на много организации е неуспешно интегриране на мениджъра и неговото обучение/запознаване със стратегическите цели.. Тук могат да се включват следните въпроси:

- Доколко мениджъра разбира пазарната ситуация на компанията?
- Доколко той мисли за своите дейности в рамките на стратегическите цели на компанията?
- Доколко той обвързва своите дейности със стратегическата позиция на компанията?
- Доколко той постоянно свежда целите на отделния начинания до стратегическите цели?
- Търсу ли идеи и има ли желание да се промени конвенционалното мислене?

3) Присъствие на изпълнител

Ключови въпроси са:

- Чувства ли притеснение от поддържане на връзка с президента?

- Доколко се избягват извинения и се фокусира върху решенията?

4) Ориентация към изпълнение

Възможността за работа с други хора, за да се направи нещо, разбира се е критична характеристика за мениджъра като лидер. По-конкретно, изключително важна е способността на мениджъра е да работи извън екипа с цялата организация и функционалните ръководители.

- Дали има поглед за цялостната картина относно това какво е необходимо, за да се изпълни и приложи в рамките на групи и между различните работни области?
- Разработени ли са ключови показатели за оценка на изпълнението?
- Доколко той работи заедно с останалите за решаване на проблем, за да се подобри оперативната ефективност?

2. КРЕАТИВНОСТ И ИНОВАЦИИ

Лидерско поведение е ключов фактор, който влияе върху организационната креативност творчеството и иновации. Доколко лидерското поведение води до иновативни промени и подобрения е труден въпрос. В организацията могат да се диференцират две стратегии на лидерство:

- креативно ментално възображение, което се проявява в дилеми, свързани с творческото поведение; и
- творчески вътрешен диалог и обратна връзка, която подобрява способността на индивида да постигне желаните цели.

Иновативното лидерство на работното място – разпознаване на проблемите, генериране на нови идеи и решения, насърчаване и изграждане на група от поддръжници и производство на продуктивни приложими модели - е сложен процес, който често води до трудности, препятствия и чувство на неудовлетвореност. Доколкото степента на иновативно лидерството се идентифицира в организацията, то води до изискващи ситуации, в които са необходими значителни усилия, за да завършат всички етапи на иновационния процес, но също така лидера се среща и със съпротива на своите усилия и действия. Това е така, защото служителите/хората са склонни да поддържат стабилността и да се противопоставят на несигурността, която кореспондира на промените, които иновационния процес има за резултат.

Лидерството е организацията е процес, чрез който служителите се мотивират в постигане на желаните резултати и цели. Но на въпроса налице ли е иновативно

лидерство в организацията, лидерството не винаги води до иновативно поведение на подчинените, независимо тяхната мотивация и иновативността на организацията като цяло. Това може да се дължи на липсата на самонавигация на отделния служител, ключов елемент в концепцията за лидерството. Служителите, които притежават добри качества за лидерство знаят как да постигнат високо ниво на самоконтрол и мотивация.

В допълнение в организацията може да се твърди, че е налице иновативно лидерството, тъй като се подобрява ефикасността и представянето на отделните служители. Ефикасността и представянето не се отнася до получаване или възприемане от отделния служител, че притежава повече умения, а до самоувереност, самочувствие в техните сили и способности за справяне с работата и различни задачи.

Успехът на иновативните идеи в организацията се базира на индивидите, които неофициално представят дадена идея с убеждение, настоятелност и енергичност и да рискуват своето място и репутация с оглед осигуряване на реализирането на иновацията.

Лидерството оказва директно влияние върху организационния климат. Лидерското поведение е доказано, че влияе на климата за иновации в рамките на организацията¹. Това, което лидерите могат да правят за поддържане на иновативността в организацията е да изгражда една среда, която насърчава доверието и уважение, и освобождава творческия дух на всички. Също така високото ниво на взаимодействие между ръководители и подчинени, създава среда за иновации. Рефлексивността на изпълнителните директори е мощен предатор на формирането на организационна среда. Лидерският стил е от съществено значение за иновативността на организацията. ръководство променливи и творчески скали климата. Представянето на визия и предоставяне на индивидуална подкрепа на всеки един служител са две страни на трансформацията в лидерство, които са тясно свързани с формиране на климат за иновации.

Поведението на лидера е от решаващо значение за създаването и поддържането среда, в която служителите са мотивирани и се насърчават иновации:

- насърчава любопитството – иновативното лидерство насърчават служителите да разширят разбирането на вътрешните и външни заинтересовани страни: кои са те, как те са взаимно обвързани и уникалните контексти, в които всеки оперира.

¹ MUMFORD, M. D., SCOTT, G. M., GADDIS, B., & STRANGE, J. M. (2002). Leading creative people, Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 705–750.

- Предизвикателства актуални перспективи – иновативните лидери помагат на служителите да видят проблемите и възможности по различен начин и предвиждат алтернативните възможности.

- Създаване на свобода – иновативните лидери дават възможност на експериментиране, поемане на риск, учене от грешките и оценяване на усилия за постигане на съвършенство.

- насърчаване на дисциплина – иновативните лидери често синхронизират усилията за гарантиране на успешното изпълнение на иноваторските решения.

Иновативния мениджър в организацията вярва, че иновациите са твърде скъпи. Иновациите не трябва да бъде сложна дейност.

Някои критични умения, които трябва да се притежават са:

- Доброта и чувствителност. Да показва истински интерес към другите и чувствителност към служителите.
- Улеснява хората. Показва топлина и добро чувство за хумор.
- Зачитането на различията. Цени хора от различен произход, култури, или демографията.
- Предприема инициатива. Поеме отговорност и капитализира възможностите.
- Хладнокръвието. Демонстрира самоконтрол в трудни ситуации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Въпреки всичко посочено по-горе и дългия списък с качества и умения на добрия мениджър, това представлява само една отправна точка при назначаването и промотирането на един ръководител. Истината е, че хората не се вмести в рамки и няма точна формула за това кой ще бъде наистина успешен. Посочените характеристики са по-скоро крайъгълни камъни, на които се уповава висшият мениджмънт и отделите по човешки ресурси. Много малко са личностите, обаче, които отговарят на всички критерии, но въпреки това могат да постигнат успех посредством непрестанния стремеж да се усъвършенстват.

Мениджърът трябва да е компетентен във всяка област, да познава всичко в дълбочина в своята сфера и да има широк мироглед, богата обща култура. Тези качества са жизнено необходими и при управлението на подчинените за поглед в

глобален мащаб, и при контакта с клиенти за скъсяване на дистанцията. Всички тези качества и умения се постигат преди всичко по пътя на образованието. Но точна формула “как се става добър мениджър” никой не може да даде.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА:

1. MUMFORD, M. D., SCOTT, G. M., GADDIS, B., & STRANGE, J. M. (2002). Leading creative people, Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly*, 13, 705–750.