**«Эффективный руководитель»**

         Какого руководителя можно назвать эффективным? Я думаю того, кто получает наилучший результат при имеющихся «равных» исходных данных.

К таким данным можно причислить, в первую очередь, ресурсы руководителя. Эти ресурсы бывают разные: индивидуальные и групповые, материальные и нематериальные, личностные и технологические. Хотя некоторые группы ресурсов сложно представить «равными», например, человеческие ресурсы. Современная наука говорит о том, что человеческими ресурсами, в т.ч. ресурсами самого руководителя, можно научиться управлять. И в этом случае эффективный руководитель свободнее в выборе способов достижения результатов, поскольку он понимает собственные ресурсы и ресурсы подчиненных, знает, на что он может опираться в их достижении, а так же в его распоряжении весь инструментарий управленца и возможность осознанно выбирать различные технологии управления. Ведь, прежде чем управлять другими, необходимо научиться управлять собой, а для этого необходимо понимать собственные психологические ресурсы и возможности, к которым можно отнести: харизму, здоровье, интеллект (в т.ч. социальный, эмоциональный, теоретический, практический), лидерский потенциал, коммуникативные способности, навыки управления и пр.

В современном мире быстрого развития на смену понятию «менеджерские навыки» пришло понятие «управленческие компетенции», которое шире отображает требования к эффективному руководителю, а именно:

 широта кругозора, информированность,

 острота анализа и восприятия, понимание ситуации,

 адаптация в ситуациях изменения,

 организованность, продуктивность, уверенность в выборе стратегий,

 стремлению к достижению результата,

 чувствительность, понимание точки зрения других людей,

 сотрудничество и взаимодействие.

 терпение и направленность на долгосрочную перспективу.

Большинство перечисленных компетенций успешно поддаются развитию, и при понимании необходимого результата его всегда проще развивать.

Понимание индивидуального стиля управления и его коррекция в соответствии с необходимой ситуацией так же ведут к повышению эффективности управления. Так, вполне возможным представляется синтез авторитарного и демократического стилей управления (хотя я, наверно, склонна к авторитарному в своей деятельности).

Эффективный руководитель располагает полным потенциалом своего рабочего места (осознавая его) и способен научить этому своих подчиненных, прежде всего, своим личным примером. Руководитель, работающий на результат, приведет к этому и свою команду, используя и ее потенциал рабочего места. Для его (потенциала) наибольшей эффективности необходимо, чтобы работа:

1)           имела цель, т.е. приводила к определенному результату;

2)           оценивалась коллегами как важная и заслуживающая быть выполненной;

3)           давать возможность работнику самому принимать решения, которые необходимы для ее выполнения;

4)           обеспечивать обратную связь (руководитель-подчиненный) и оцениваться в зависимости от эффективности его труда;

5)           приносить справедливое вознаграждение.

Стереотипность нашего общества – характеристика неизменная даже для эффективного руководителя, хотя, я думаю, он способен воспользоваться этой чертой человеческой психологии в свою пользу, подводя свои (например, внешние) характеристики под определенный стереотип, чтобы иметь больше влияния на окружающих людей.

Естественно, все вышесказанное ведет к определенным сложностям, к одной из самых главных из них можно отнести проблему профессионального выгорания. Эффективный руководитель тоже человек, и так же подвержен этой проблеме. Но эффективного руководителя отличает то, что понимая возможность этой проблемы, он способен ее предотвратить или остановить развитие в самом начале, например, на стадии «недостатка топлива». Понимая особенности собственной психики, например, тип личного реагирования на стресс, можно выстраивать собственную линию реакции на нарастающее напряжение. Мой тип, как мне кажется, жизнелюбивый тип А, и, зная себя, я понимаю, что мне необходимо научиться расслабляться и сбрасывать с себя это напряжение.

Эффективный руководитель способен предупредить нарастание проблемы, или вовсе не допустить ее, в том числе в отношении своего персонала.

Большое значение в современном мире имеет динамический аспект профессиональных качеств руководителя (способность к длительной напряженной работе, скорость мышления, умение быстро включаться в новую деятельность и так же быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, мобильность, гибкость, способность быстро реагировать на изменяющиеся условия). Огромное значение в современном мире информационного общества имеют эмоциональная уравновешенность и постоянное саморазвитие.

Постоянное саморазвитие предполагает постоянное обучение, стили которого так же подразделяются на активный и пассивный, теоретический и практический. Зная свой индивидуальный стиль обучения, эффективному руководителю будет легче заниматься как образованием, так и самообразованием. Знание так же способно облегчить понимание обучения своих подчиненных, которые так же обладают индивидуальными стилями обучения. Для меня не стало открытием, что мой стиль обучения совмещает в себе активный и теоретический стили, что поможет мне скорректировать свою схему саморазвития.