

*Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент
Аташ Бар Фардін, аспірант
Полтавська державна аграрна академія*

СТРАТЕГІЇ ТА НАВИЧКИ РОЗКРИТТЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРА

Серед сукупності вимог до особистості менеджера як індивіда (soft skills) та як професіонала (hard skills), існує й така вимога, як наявність та постійний розвиток управлінського потенціалу. Під управлінським потенціалом менеджера ми розуміємо притаманність йому:

1) якостей, які він привносить у діяльність: інтелект, розум, енергія, позитивне ставлення до світу, оптимізм, відданість;

2) здатності навчатися та розвиватися: рівень самоорганізації та самомотивації, обдарованість, творчий, креативний характер, розвинута уява, кмітливість;

3) відчуття необхідності та мотивації здійснювати інформаційну дифузію (тим самим, він сприяє не лише налагодженню ефективної системи менеджменту, але й розвитку власних підлеглих, надиханню інших тощо).

Управлінський потенціал можливо і потрібно розвивати. Передумовами ефективного менеджменту є саме забезпечення його перманентного нарощування та розвитку.

Для того, щоб ефективно управляти власним управлінським потенціалом, менеджер має усвідомити простий факт: «все, що відбувається, а також – те, ким стає людина, що вона робить – визначене способом її мислення, тим, як вона використовує свій розум». Фактично, зазначене твердження можливо представити у вигляді простої формули (1) [1, с. 55-57]:

$$[ВЯ + НЯ] \cdot C = ОР, \quad (1)$$

де ВЯ – вроджені якості;

НЯ – набуті якості;

С – власне ставлення, тобто різновид психологічної енергії, якою індивід впливає на ВЯ та НЯ;

ОР – особистий результат.

Тобто, для забезпечення розвитку управлінського потенціалу, недостатньо просто здобувати нові компетентності

(на додачу вродженим вмінням та вже набутим), необхідно при цьому забезпечити позитивний психологічний підхід.

При цьому до процесу формування та розвитку управлінського потенціалу доцільно, на наш погляд, підходити організовано та комплексно. Для цього, погоджуючись із порадами багатьох бізнес-тренерів, коучерів та ефективних лідерів, доцільно:

1) сформувати власну самоконцепцію, яка має відобразити особисті уявлення про себе, про головні складові свого життя та світу в цілому. Для цього необхідно, в першу чергу, визначити індивідуальні цінності – аспекти базисні для конкретного індивіда. Наприклад, С. Р. Кові пропонує складати «власну програмну заяву», в якій відобразити все, ким особа хоче бути (різні ролі, не лише професійні), а також цінності й принципи, на яких базується її спосіб життя та діяльність [2, с. 117]. Головне завдання цих дій – програмування мозку на успіх;

2) на основі власної самоконцепції менеджер має поставити перед собою конкретні цілі, при цьому виділити з них головну, а інші ранжувати в залежності від їх важливості. При цьому доцільно користуватися SMART підходом та мисленням з «нульовим відліком» (підводячи ризику під всіма рішеннями, прийнятими в минулому, необхідно дати відповідь на питання: «Враховуючи мій досвід, чи є у моїх справах щось таке, чим би я не став займатися, якби мені довелося робити це знову?») [3, с. 195]);

3) забезпечувати на постійній основі реалізацію власної самоконцепції та поставлених цілей, спираючись на високу самоорганізацію та самомотивацію. Для цього доцільно широко використовувати:

- різноманітні методи та інструменти тайм-менеджменту;
- метод візуалізації;
- метод проактивного мовлення та позитивних тверджень;
- метод вербалізації власних цілей, завдань, позитивних налаштувань тощо;
- метод «підживлення» мозку (читання книжок, публікацій про професійне управлінське зростання, саморозвиток, самомотивацію тощо; відвідування відповідних тренінгів тощо);
- метод навчання інших – менеджер передає власні здобуті

знання, навички, вміння. Таким чином керівник не лише передає знання, але й закріплює їх для себе.

Отже, управлінський потенціал менеджера являє собою певний ступінь досвіду управління; ступінь досконалості його використання в управлінській діяльності та силу прагнення до безперервного його вдосконалення. Тобто, розглядаючи поняття управлінського потенціалу, важливо враховувати ставлення, фахівця до своєї професійної діяльності, розуміння її суті, своєї ролі й місця в менеджменті організації; характер управлінської підготовки, стиль управлінської діяльності, спілкування, поведінки, ставлення до самовдосконалення. Все вище перелічене має бути співзвучним із внутрішнім світом фахівця; з іншими його життєвими ролями. Розвивати власний управлінський потенціал набагато легше людині, яка цього сама прагне, а не тій, яка змушена це робити з різних причин.

Список використаної літератури:

1. Трейсі Б. Максимум успішності. Стратегії і навички для розкриття прихованого потенціалу. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2020. 334 с.

2. Кові С. Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей. Потужні інструменти розвитку особистості. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2020. 382 с.

3. Трейсі Б. Як керують найкращі. Як одержати максимум від себе та інших. Секрети, перевірені на практиці. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2018. 207 с.