

Личностные ограничения эффективности менеджера (Вудкок и Д. Фрэнсис)

1. Неумение управлять собой.

Работа управленца полна волнений и стрессов. Каждый менеджер должен научиться «разряжаться»; не полностью используют свое время, энергию и навыки, неспособны справляться со стрессами, ограничены неспособностью управлять собой.

2. Размытые личные ценности.

Личные ценности менеджера недостаточно прояснены, ему не будет хватать твердых оснований для принятия решений, и его решения будут недостаточно обоснованные на взгляд его сотрудников.

3. Смутные личные цели.

Менеджер может быть неспособным определять цели или может стремиться к недостижимым или нежелательным целям, часто несовместимым с современностью. Подобные менеджеры с трудом достигают успеха и неспособны оценить успех других.

4. Остановленное саморазвитие.

Некоторые менеджеры не могут преодолеть свои слабости и работать над собственным ростом, они недостаточно динамичны, склонны избегать острых ситуаций.

5. Недостаточность навыка решать проблемы.

Им часто трудно проводить совещания по решению проблем, установлению целей, обработке информации, планированию и контролю. Проблемы, не решаемые быстро накапливаются, эффективность снижается.

6. Недостаток творческого подхода.

Такой руководитель редко выдвигает новые идеи, неспособен заставить других быть творцами и использовать новые подходы в работе.

7. Неумение влиять на людей.

Недостаточно настойчивый руководитель, который не умеет устанавливать взаимодействие с окружающими, выражать себя и слушать других, ограничен неумением влиять на окружающих.

8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда.

9. Слабые навыки руководства.

Менеджер не имеющий добиваться практических результатов от своих подчиненных.

10 Умение обучать.

Почти каждый руководитель время от времени выступает в роли наставника. Не развивая этого умения он не может довести показатели работников до требуемых

11 Низкая способность формировать коллектив, когда руководителю не удается превратить группу в квалифицированный и результативный коллектив.

Ее работа обычно сопровождается трудностями или малоэффективна

Согласно этому подходу качества необход. Рук. не являются раз и навсегда данными от рождения, а развивается в процессе упорной работы над собой. Поэтому каждый рук. может развивать в себе требуемые качества и таким образом повысить свою эффективность для этого ему в первую очередь понадобится открытость новому опыту и желание измениться