

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ МЕНЕДЖЕРОВ СРЕДНЕГО ЗВЕНА В БЕЛАРУСИ

Рост эффективности труда менеджеров среднего звена обусловлен пятью условиями.

1. Продуктивность труда руководителя среднего уровня: достижение социально значимых и лично значимых целей. Она формирует отношение к труду и является своеобразным критерием, определяющим степень соответствия результатов труда менеджера поставленным целям и задачам.

2. Мотивация достижения успеха. Данное качество является для менеджера внутренним мотивом, определяющим степень профессиональной активности, побуждающим к деятельности и обуславливающим вовлеченность в процесс труда.

3. Эмоциональная компонента менеджера — удовлетворенность трудом. Эмоциональное переживание менеджерами итогов собственной деятельности формирует положительное отношение к себе и своим достижениям, чувство самоуважения, уменьшает напряженность, повышает эмоциональную устойчивость к различным стрессовым условиям труда.

Для белорусских менеджеров характерен достаточно высокий эмоциональный компонент: распознавание эмоций и понимание намерений других людей; управление собственными эмоциями и состояниями; воздействие на эмоции и состояния окружающих.

4. Факторы, обуславливающие реализацию функций когнитивного компонента менеджера среднего звена: когнитивная гибкость, компетентность. Они обуславливают способность менеджера переключать внимание с решения одной проблемы на другую, умение быстро оценивать ситуацию, принимать решения в соответствии с профессиональными знаниями и опытом.

Белорусские менеджеры обладают достаточно высокой когнитивной гибкостью, что позволяет качественно выполнять свои управленческие функции: креативность (нестандартный подход в мышлении и поведении ко всему, постоянное осознание и творческое развитие своего опыта); инновации и моделирование на основе интегрального подхода и нелинейных решений; оперативное переключение с одной мысли на другую, а также обдумывание нескольких идей и задач одновременно.

5. Операциональный фактор деятельности менеджера среднего звена: ориентация во времени, потребность в познании, креативность, автономность, спонтанность, контактность, гибкость в общении. Данные качества выступают для менеджера среднего звена основой бесконфликтного взаимодействия с подчиненными и руководителями, обеспечивают выбор стратегий поведения (удержание достигнутых результатов либо следование к перспективным направлениям работы), определяют отношение к подчиненным (ориентация на их достоинства либо недостатки).

Исследование показало, что чем более высокую степень развития человеческого капитала (компетенций) имеют менеджеры среднего звена управления, тем более продуктивно они организуют работу с подчиненными сотрудниками.