**Влияние управленческой компетентности руководителя
на эффективность организации**

***Задоя В.П.***

*магистрантка кафедры экономики труда и управления персоналом*

*ОУП ВО «Академия труда и социальных отношений»*

*Экономический факультет*

*E-mail*: *Cat-53@yandex.ru*

Вы когда-нибудь задумывались, почему вам не хочется идти на работу? Или почему Вы очень быстро утомляетесь? А может, Вы наоборот – спешите утром в свой любимый офис? Есть ли у Вас желание работать, или же Вы предпочтёте провести рабочее время за чашкой чая, беседуя с коллегой?

Безусловно, немалую роль играет Ваш темперамент, настроение, выбор профессии и другие факторы.

Но не стоит забывать о том, что ключом к эффективности работы компании, конкурентоспособности предприятия, внутреннего климата в организации является грамотное управление. Конечно, иногда руководителю приходится менять правила игры – переделывать работу подчиненных, устранять недостатки, перестраивать организационную структуру управления. Однако эффективнее идти по линии повышения своей управленческой квалификации, и добиваться более высоких результатов, управляя людьми, с которыми уже пришлось работать.

По данным проведённого мной опроса сотрудников одного из управлений крупной государственной корпорации, поведение 82% подчинённых напрямую зависит от качества оперативного управления руководителя. Ещё 13% респондентов назвали единственным стимулом для эффективного выполнения своих должностных обязанностей заработную плату. Им не важно, что происходит в компании, какие цели она преследует, какими средствами достигает поставленные задачи. Оставшиеся 5% опрошенных не смогли точно сформулировать даже нескольких факторов, влияющих на их производительность. Эти 5% можно назвать погрешностью в исследовании.

Что мы знаем о стиле руководства? Если не углубляться в классификацию – это совокупность характерных для руководителя приемов и способов решения задач управления. Они основываются на теоретических знаниях, внешних факторах, профессиональной сфере, а также накопленном опыте и, безусловно, личных качеств руководителя.

Оптимальный стиль руководства позволяет приводить сотрудников к успехам и к самореализации в процессе исполнения должностных функций.

Стили руководства тесно связанны с компетенциями как базовыми, так и профессиональными. Рассмотрим эту связь подробнее.

Ориентация на результат и работа в команде являются важными компетенциями для руководителя. К примеру, нужно решить какую-то задачу, но проверенный способ вдруг не работает. Если заранее не предусмотреть несколько вариантов решения одной задачи, велика вероятность потерпеть поражение. Талантливый руководитель же предусмотрит несколько возможных решений. Уверенность в успехе – необходимая составляющая любой команды.

Представьте, что женщина мечтает похудеть на 3-5-10 кг. Каждый день она смотрит в зеркало и уныло говорит себе: «Ох, похудеть бы надо…» Однако мгновенно включается коварная мысль о том, что это невозможно, что лучше дождаться нового года или понедельника. Мечта отступает. В то время как если бы у неё была подруга, которая записалась бы с ней в спортзал и поддерживала бы в трудные моменты, цель была бы достигнута.

Так и в организациях – руководитель должен быть той самой подругой, которая и замотивирует, и направит в нужное русло, и пойдет к цели вместе с подчиненными. Нестандартное мышление очень помогает в решении данной задачи.

Компетенция лидерство. Многие ошибочно полагают, что эта компетенция присуща всем руководителям, но не каждый руководитель – лидер. Хорошо, если руководство и лидерство идут рука об руку. Вдохновляющий глава компании заряжает команду энергией: это делает Марк Цукерберг из Facebook, это делал Стив Джобс в Apple. Они не просто управляют, а дают каждому почувствовать свою значимость, свою роль в изменениях и близком прекрасном будущем — неважно, являешься ли ты непосредственным работником компании или всего лишь пользуешься ее продуктами.

Тем не менее, требования к руководителю работодатели предъявляют вполне земные. Согласно опросу HeadHunter, только 34% компаний ждут от управленцев способности влиять и убеждать, лишь 18% опрошенных ждут инициативности, а на эмоциональный контроль смотрят 12% компаний. Остальные компании вообще не задумываются над данными аспектами.

Знание – сила. Такой позиции придерживаются успешные руководители. Это касается не только профессиональной сферы, но и неформальной стороны общения с коллегами. Безусловно, руководитель может найти сотрудника, обладающего более развитыми коммуникативными компетенциями, просить его собирать информацию различного характера, а потом предоставлять в удобной ему форме. В таком случае руководитель становится зависимым от сотрудника, возникают различные риски. Гораздо правильнее самостоятельно собирать необходимую информацию, быть «в теме». Это позволит не только оперативно реагировать на изменения в рабочих процессах, но и вызовет доверие у сотрудников, так как они будут чувствовать свою значимость и заинтересованность руководителя в них как в людях, а не только как в специалистах.

Подводя итог, хотелось бы предоставить данные проведенного эксперимента. Сотрудников одного отдела разделили на две группы, одной назначили руководителя с военным прошлым – жесткого, требовательного, умеющего четко ставить цели и контролировать их исполнение. Второй группе назначили руководителя с компетенциями лидерства, нацеленности на результат, умением убеждать и мотивировать. По истечению 5 месяцев результаты второй группы были намного выше. Это объяснимо тем, что руководитель первой группы – хороший исполнитель и контролёр. Но у него нет компетенций, предназначенных для развития команды, он мыслит, не выходя за рамки установок, в то время как руководитель второй группы мыслит стратегически и работает в команде.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что взаимосвязь компетенций руководителя напрямую связана с результативностью команды, а значит – организации.