

ЛИТЕРАТУРА

1. Микляева, А.В., Румянцева П.В. Школьная тревожность: диагностика, коррекция, развитие.- М.: «Речь», 2004.- 248 с.
2. Общая психодиагностика./ А.А.Бодалев, В.В.Столин.- М.: изд-во Московского ун-та, 1987.- 304 с.
3. Основы психологии. Практикум. / Ред.-сост. Л.Д.Столяренко. Ростов н/Д: «Феникс», 1999. — 576с.
4. Прихожан, А.М. Тревожность у детей и подростков: Психологическая природа и возрастная динамика.- М., 2000.- 304 с.
5. www.petrofal.narod.ru

УДК 378.1.629

Ляшенко В.В.

МЕНЕДЖЕР НА РЫНКЕ НЕДВИЖИМОСТИ – СОСТАВЛЯЮЩИЙ ПОРТРЕТ

*Белорусский национальный технический университет,
г. Минск, Республика Беларусь*

Научный руководитель доктор пед. наук, профессор Володько В.Ф.

На кафедре «Менеджмент» БНТУ разрабатывается курс по подготовке менеджеров для рынка недвижимости, включающий в себе методические рекомендации по повышению эффективности инвестиционных проектов, по выработке стратегии управления объектами недвижимости, комплекс рекомендаций по подготовке менеджеров – управляющих недвижимостью. В данной статье внимание акцентируется на личности менеджера, могущего активно, профессионально и успешно работать на рынке недвижимости в современных условиях.

В процессе управления всегда присутствуют объект и субъект. В предыдущих работах мы рассматривали объекты управления. Это выступление посвящено субъекту управления – менеджеру, профессиональному управляющему социально-экономическими и производственными процессами. Его портрет – это совокупность трех составляющих: биографических данных, природных свойств и приобретенных качеств.

Важной составляющей портрета менеджера являются природные свойства, в их число входят: харизматичность (природная способность к лидерству), интеллект (природная способность к эффективной умственной деятельности) и эмоциональная устойчивость (способность воспринимать динамичную эмоциональную нагрузку без заметного изменения качества своей деятельности). Еще одной составляющей портрета менеджера выступают приобретенные качества. В их число входят: предприимчивость, целеустремленность, надежность, коммуникабельность. Образование для менеджера безусловно также имеет важнейшее значение. Следует отметить, что, как правило, менеджеры имеют два и более высших образования.

Одно из важнейших слагаемых успеха менеджера – верно найденный и умело поддерживаемый индивидуальный профессиональный имидж. При его формировании следует исходить из профессиональных требований, предъявляемых окружающими к руководителю, а также своей индивидуальности. Психологическая (внутренняя) часть имиджа включает в себя культуру, манеры, речь, чувство юмора. Профессиональная часть имиджа включает обязательность, характер профессиональной деятельности, состояние рабочего места.

Менеджмент является весьма динамичной наукой и практикой. Поэтому неудивительно, что профессиональные требования к менеджеру постоянно меняются. К тому же руководитель – весьма творческая и индивидуализированная профессия. Отсюда уместно поставить вопрос о профессионально-психологических особенностях современного менеджера. Круг особенностей можно определить так: задачи современного менеджера, факторы его успеха, психологическая направленность, знание типичных ошибок в деятельности руководителя и законов управления.

Задачами современного менеджера можно кратко обозначить такие: 1) сделать успешной и интересной свою профессиональную жизнь; 2) сделать успешной профессиональную жизнь подчиненных; 3) обеспечить эффективность работы коллектива.

Современная теория менеджмента много внимания уделяет различиям между эффективным и неудачным руководителем. Соответствующий анализ позволяет сформировать факторы успеха менеджера. Их можно свести к следующим пунктам: «работа как удовольствие», современные подходы в работе с людьми, креативность, профессиональная управленческая подготовка.

Огромное, а порой и решающее значение, приобретает саморазвитие менеджера – целенаправленная работа над собой по совершенствованию профессиональных и личностных качеств. Для реализации указанной цели нами предлагается «Программа саморазвития менеджера». Это:

1. Осознание и установление своих сильных и слабых сторон.
2. Преодоление стереотипов сознания и внешних «барьеров».
3. Развитие личностных качеств, необходимых успешному менеджеру.
4. Приобретение новых профессиональных знаний и умений.
5. Самоменеджмент.

Рассмотрим кратко каждый из пяти пунктов предложенной программы. Установление своих сильных и слабых сторон является непростой, но вполне доступной для профессионального менеджера задачей. Каждый руководитель, какими бы выдающимися лидерскими способностями он ни обладал, имеет свои индивидуальные особенности. Их глубокое знание чрезвычайно важно. По-существу, это знание своих достоинств и недостатков.

Чтобы понять свои сильные и слабые стороны, менеджеру необходимо «примерить» на себя те качества и требования, которые предъявляются к современному руководителю. Менеджеру следует осознать, что он делает это для себя. Поэтому можно и нужно быть «честным перед собой».

Менеджеру не следует ограничиваться самоанализом. Для полноты и

повышения объективности картины можно обратиться к нескольким людям из своего окружения. Конечно, это должны быть не случайные люди. Не надо выбирать близких друзей или недругов, так как они субъективны. Это должны быть хорошие знакомые, люди умные, опытные, авторитетные, способные к объективным суждениям. Суть обращения сводится к тому, чтобы попросить их дать вам оценку.

Преодоление стереотипов сознания означает внутреннюю самокоррекцию в том, что мешает. Мешает строить конструктивные отношения с людьми. Мешает эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. Мешает жить интересно и содержательно.

Стереотипы сознания делятся на общие (характерные для многих людей) и индивидуальные. Приведем здесь несколько наиболее распространенных общих стереотипов: *«Все, что я ни делаю, правильно»*. *«Каждый человек должен быть примерным и успешным»*. *«Бывают ошибки, и их автор должен быть наказан»*. *«Я невезучий человек»*. *«Каждая проблема имеет единственно правильное решение»*.

Индивидуальные стереотипы сознания чаще всего связаны с нашими привычками, личным жизненным опытом, внутренними «комплексами». Для их преодоления надо проявить волю, и часто немалую.

Преодоление внешних «барьеров» связано с людьми и обстоятельствами, мешающими нашей успешной личной и профессиональной жизни.

Развитие личностных качеств менеджера должно коррелировать с его профессиональными задачами. Существует определенный набор личностных качеств, которые составляют основу организаторских способностей человека. Эти качества практически не зависят от производственного опыта сотрудника. Поэтому успешным менеджером можно стать в относительно раннем возрасте.

Самоменеджмент – это управление собой. Последнее включает следующие функции: планирование и организация работы над собой; контроль над своим эмоциональным состоянием и поведением; постоянный анализ и извлечение уроков из своей деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вудкок.М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М., 1994.
2. Гончаров.В.В. Руководство для высшего управленческого персонала. В 2-х т. – М., 1997.
3. Пашенцев.Е.Н. Паблик рилейшнз: от бизнеса до политики. – М., 1997.
4. Пивоваров,С.Э. и др. Международный менеджмент. – СПб., 2000.
5. Юкаева.В.С. Управленческие решения. – М., 1999.