



ПРЕЗЕНТАЦИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ:
ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

НА ТЕМУ: РОЛЬ И МЕСТО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО
ПОТЕНЦИАЛА В ОБЕСПЕЧЕНИИ РАЗВИТИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ

Студентки 3 курса УП-б-о-181 группы
Направления подготовки 38.03.03
Управление персоналом
Макаровой Александры Александровны

Взгляд представителей психологических и социальных наук на управленческий потенциал

- В труде И. Ансоффа "Стратегическое управление" управленческий потенциал определяется как объем работы, с которым эффективно может справиться руководство. Однако не совсем понятно, каким должен быть объем работы и что входит в нее.
- А. Егоров и Л. Никелин в труде "Пульсирующий менеджмент", исследуя потенциал управления, рассматривают зависимость его величины от знаний, квалификации и профессионализма персонала предприятия. Однако не учитывается влияние на формирование управленческого потенциала творческих возможностей и организационной способности руководителей.
- Этого мнения также придерживается В. Бовыкин. Так, в своем труде "Новый менеджмент. Управление предприятиями на уровне высших стандартов" он утверждает, что для выживания организации в конкурентных условиях и достижение ее целей недостаточно наличия определенного потенциала, а необходимо направить его на обеспечение эффективной деятельности организации.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Управленческий потенциал — это потенциальная способность управленческого персонала на принципах профессионализма оптимально применить профессионально-квалификационный, творческий потенциалы и организационную способность с целью достижения устойчивого и эффективного функционирования предприятия.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Использование управленческого потенциала предприятия — это постоянный процесс применения компетентностей руководства с целью достижения устойчивого и эффективного развития предприятия.



ОСНОВНЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

К основным составляющим управленческого потенциала относятся:

- профессионально-квалификационный потенциал;
- творческий потенциал;
- организационная способность.



ОСНОВНЫЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Современные руководители должны обладать такими компетентностями:

- профессиональная;
- инновационно-интеллектуальная;
- социально-психологическая.



ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА

Профессионально-квалификационный потенциал – это потенциальная способность руководителей применять профессиональную компетентность для интегрирования своих знаний, навыков в выполнении профессиональных обязанностей и создании условий на предприятии для совершенствования и развития компетенций персонала.



ИННОВАЦИОННО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Определяющими для сегодняшнего дня становятся изменения в характере управленческой деятельности руководителей предприятия, которые должны обладать организационной способностью, чтобы быть инициативными, коммуникабельными, работать в команде, уметь создавать благоприятный климат в коллективе, быстро воспринимать информацию и принимать эффективные управленческие решения, быть психологически выдержанными, готовыми к стрессовым ситуациям, а также уметь выходить из них.



УРОВНИ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

В социально-психологической компетентности выделяют уровни:

- развитой интуиции;
- скорости восприятия информации и ее адаптации к конкретной ситуации;
- коммуникабельности;
- готовности к сотрудничеству и разрешению конфликтов;
- способности создать благоприятный климат в коллективе.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

