**Być managerem idealnym – cel (nie) do osiągnięcia?**

**Każda firma chciałaby, by zatrudniony przez nią manager odznaczał się takimi cechami, które pozwolą mu efektywnie zarządzać zespołem. Co to jednak oznacza?**

**Jakie kompetencje powinna zdobyć osoba aspirująca do tego, by stać się managerem niemalże idealnym? I przede wszystkim – czy jest to w ogóle realne?**

Wraz z dynamicznym rozwojem gospodarczym, przemianami na rynku pracy i zmianami w sposobie zarządzania zasobami ludzkimi ewolucji uległo również stanowisko „kierownika zespołu”. Do zadań osoby odpowiedzialnej za kadrę dotychczas należało nadzorowanie wykonywanych przez nią zadań i egzekwowanie od pracowników wyników, które będą na odpowiednim, zapewniającym sukces, poziomie. Obecnie z nadzorcy i nauczyciela, w klasycznym tego słowa rozumieniu przekształcił się on w swoistego lidera, mentora i trenera, na którym spoczywa nie tylko odpowiedzialność za osiąganie zamierzonych celów, ale również za samopoczucie i motywację zespołu, którym zarządza.

**Słowo „manager” na dobre zadomowiło się w podręcznym słowniczku polskich firm i coraz chętniej jest przez nie wykorzystywane, jednak czy tak naprawdę wiemy, kim jest manager i czym powinien się zajmować?** Stanowisko to jest niezwykle trudne do zdefiniowania. Dobry, prawidłowo wykonujący swoją pracę manager musi być człowiekiem elastycznym, który niczym kameleon potrafi wcielić się w różne role w zależności od tego, w jakiej sytuacji się obecnie znajduje i z jakim zespołem pracuje. W firmie pełni on funkcję swoistego „łącznika” między pracodawcą, innymi liderami, a własnym zespołem, dlatego też tak ważnym jest, by potrafił odnaleźć się w różnych środowiskach i do każdego z nich w pewien sposób przynależał.

Do jego zadań nie należy jedynie obmyślanie strategii, rozdysponowywanie zadań poszczególnym pracownikom oraz monitorowanie przebiegu pracy. Jest on również odpowiedzialny za samopoczucie i motywację swoich współpracowników. Równocześnie mu pełnić funkcję nadzorcy, który dba o właściwe efekty pracy, jak i mentora i psychologa stymulującego swoich pracowników do działania. W swojej pracy musi więc znaleźć idealną równowagę między chęcią osiągnięcia sukcesu, a dbaniem o potrzeby każdego z członków zespołu.

Dwoista natura managera i fakt, że pośredniczy on między poszczególnymi podmiotami w firmie sprawia, że jego rola jest czasami mylnie definiowana. Nierzadko wina leży po stronie samego lidera, który nie potrafi się odnaleźć w tym dziwnym położeniu i wywiera na swoich współpracownikach zbyt duży nacisk lub wręcz przeciwnie, wchodzi z nimi w zbyt koleżeńskie relacje. Manager, który nie potrafi znaleźć równowagi między nadzorowaniem, a wspieraniem często traktowany jest, jako osoba stojąca ponad zespołem, wobec której pracownicy czują respekt i od której oczekują nieomylności oraz wydawania jasnych, precyzyjnych poleceń. Współczesny manager przestał być jednak osobą posiadającą absolutną wiedzę i rozwiązującą wszystkie problemy. Jego funkcja sprowadza się bardziej do szeroko rozumianego coachingu, w którym wskazuje on tylko odpowiedni kierunek, a podejmowanie decyzji pozostawia zespołowi.

Starając się o stanowisko managera zespołu należy dokładnie przemyśleć, czy posiada się odpowiednie kompetencje potrzebne do wykonywania tej pracy lub też chęci i motywację, by cechy te nabyć. Lider to po części coach, kierownik i strateg, a połączenie tych trzech funkcji nie należy niestety do zadań łatwych. Wielu kandydatów sądzi, że posiada wyżej wymienione kompetencje i potrafi z nich swobodnie korzystać, jednak w rezultacie często nie są oni w stanie poradzić sobie z niektórymi zadaniami, wpadają we frustrację, zaniżają własną samoocenę, a ich samopoczucie i brak pewności siebie odbija się na zespole i jego efektywności. Aby sprawdzić swoje umiejętności nim zostaniemy wrzuceni na głęboką wodę i polegniemy w wyniku popełnienia kilku podstawowych błędów, warto przed trudniejszym projektem lub zadaniem, z którym dotychczas nie mieliśmy, jako manager do czynienia, przetestować własne możliwości w środowisku bardziej kontrolowanym.

**Idealnym rozwiązaniem dla osób, które chcą się ciągle rozwijać i pragną wiedzieć, jakie kompetencje są u nich na właściwym poziomie, a nad którymi warto jeszcze popracować jest wykorzystanie odpowiednich, dostępnych na rynku narzędzi.** Wybór jest naprawdę szeroki – począwszy od szkoleń i kursów, na podręcznikach skończywszy. Dobrym, dość niekonwencjonalnym rozwiązaniem może być wykorzystanie narzędzi wirtualnych, takich jak gra symulacyjna lub badania kompetencje, które dostarczają odpowiedniej wiedzy w postaci raportów zawierających dokładne informacje o cechach i zdolnościach badanej osoby.

Gry symulacyjne dostępne np. w pakiecie Teka Managera pozwalają między innymi na rozwinięcie kompetencji z zakresu delegowania zadań oraz komunikowania trudnych decyzji. Praca na przywódczym stanowisku wymaga dużej odporności psychicznej, szczególnie ze względu na konieczność odpowiedniego formułowania poleceń oraz egzekwowania ich wykonywania od pracowników. Wykorzystując możliwości gry symulacyjnej można wyrobić w sobie właściwe nawyki postępowania, które ułatwią kontakt z członkami zespołu i sprawią, że nawet komunikowanie trudnych decyzji nie wywoła w pracownikach niechęci. W ten sposób zarówno zatrudnione osoby, jak i sam manager unikają niepotrzebnego stresu związanego z nieodpowiednio przeprowadzoną rozmową.

Poddając swoje kompetencje skonstruowanej przez ekspertów, neutralnej analizie można dowiedzieć się wiele o własnych zdolnościach, odporności na stres i posiadanych cechach przywódczych. Praca managera nie należy do łatwych, jednak z pewnością może być przyjemna i przynosić radość, jeśli potrafimy się w niej odnaleźć. Dobry, kompetentny lider stymuluje swój zespół i w pewien sposób jego postawa wpływa na efektywność ich pracy, dlatego warto zadbać o to, by posiadane przez nas umiejętności były na odpowiednio wysokim poziomie i nie wpływały negatywnie na innych pracowników.

Źródła:

<http://hrtools.pl/Teka-Managera>

<http://www.rynekpracy.pl/artykul.php/wpis.1011>