

## Квалификацията на мениджърите – основен фактор за успешното развитие на фирмите от средния бизнес



*Виктор Врански е управител на консултантска фирма Вижън Т ЕООД.*

*Вижън Т ЕООД е специализирана в провеждане на тренинги, коучинг и консултиране в областта на мениджмънта и продажбите.*

*Виктор Врански е заемал ръководни позиции във водещи международни компании в продължение на 17 години. Притежава дългогодишен експертен опит в консултирането и провеждането на тренинги в областта на продажбите за бизнес организации от различни браншове.*



В България има много фирми, които попадат в категорията „Среден бизнес“. В даден момент от развитието си много от тях се изправят пред предизвикателства в мениджмънта. Това най-често се случ-

ва, когато персоналът стане 15-20 души. Тогава много мениджъри установяват, че повечето използвани до момента ръководни подходи вече не дават същия ефект. В резултат на това се наблюдават различ-

ни негативни явления, като увеличаване конфликтите между служителите, понижаване мотивацията на хората, повишен стрес в работата и други. Това се дължи на факта, че управлението на фирмени екипи с численост под 10 души е значително по-лесно. При тях обикновено има добра вътрешна комуникация, по-открити взаимоотношения, по-бързо вземане на решения и т.н. Когато обаче броят на хората нарасне, задачата на мениджмънта става значително по-сложна, което изисква специализирани професионални знания и умения.

Съвременният мениджмънт е комплексна дейност, която включва множество разнообразни задачи. Ефективното управление е свързано с прилагането на голям набор от ръководни методи, похвати и добри практики. Един успешен мениджър трябва да притежава множество специализирани управленски знания и умения. Последните не са даденост – тяхното придобиване изисква специализирани обучения. За съжаление голяма част от хората на ръководни позиции в средния бизнес у нас не са преминавали обучения за мениджъри. Когато хората на ръководни позиции имат недостиг на необходимите знания в една или друга степен, те са склонни да правят много грешки и пропуски, които често струват скъпо на бизнеса. Именно затова е изключително важно мениджърите да преминават специализирани обучения, чрез които да развият необходимите ръководни качества. Те могат да се провеждат в два формата:

- Групови обучителни мероприятия, като семинари, тренинги, курсове и други.
- Индивидуално обучение, при което квалифициран специалист работи персонално с мениджъра.

Груповите обучения протичат по предварително определена програма и предават принципни знания в конкретни об-

ласти на мениджмънта, като например делегиране, лидерство, поддържане на обрратна връзка и т.н. Недостатък на груповия формат е, че той не се занимава със специфичните особености в работата на отделните участници. В тази връзка мениджърите, които търсят отговори решения на конкретни проблематики и казуси в работата си често не успяват да ги получат.

Индивидуалният формат е най-ефективният обучителен подход, защото той е фокусиран върху личните потребности на всеки мениджър. Съдържанието на обучението се определя персонално и включва всички теми, които са важни за мениджъра. Това му гарантира, че той ще придобие пълният набор от необходими знания и умения за своята работа. Индивидуалното обучение се занимава с всички казуси и проблеми в работата на мениджъра, като му помага да намери работещи решения. Освен това знанията се получават на по-малки порции, което осигурява възможно най-ефективното им усвояване. И не на последно място индивидуалното обучение продължава, докато мениджъра прецени, че му е необходимо, което гарантира, че той ще придобие всички нужни знания и умения.

Когато един мениджър установи, че му липсват конкретни управленски компетенции, той би трябвало да премине възможно най-бързо подходящо обучение. Когато се избира обучителен формат е желателно да се разгледат и двете опции – груповата и индивидуалната. В зависимост от ситуацията може да се избере само едната от тях, а би могло да се направи комбинация между тях – първо да се започне с групов формат, а впоследствие да се премине към индивидуален. Най-важното е да не се отлага преминаването на необходимото обучение, защото това би задълбочило проблемите в мениджмънта.

**Виктор Врански,  
Вижън Т ЕООД**