



Супертаблетка

для менеджера
по продажам

**Тайм-менеджмент
или управление временем**

Илья Валерьевич Мельников
Тайм-менеджмент или
управление временем
Серия «Менеджер по продажам»

Текст предоставлен автором
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=3263705

Аннотация

Из данной книги вы узнаете, что важнейшую часть профессионального имиджа менеджера составляют надежность и пунктуальность в работе с партнерами, потребителями и коллегам. Надежность в данном контексте следует понимать как выполнение принятых на себя обязательств и договоренностей, твердость в достижении цели, независимость от обстоятельств, а точность исполнения – выполнение по пунктам планов и договоренностей.

Содержание

НАДЕЖНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ИСПОЛНЕНИЯ В РАБОТЕ МЕНЕДЖЕРА	4
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Илья Мельников

Тайм-менеджмент или управление временем

НАДЕЖНОСТЬ И ТОЧНОСТЬ ИСПОЛНЕНИЯ В РАБОТЕ МЕНЕДЖЕРА

Важнейшую часть профессионального имиджа менеджера составляют надежность и пунктуальность в работе с партнерами, потребителями и коллегам.

Надежность в данном контексте следует понимать как выполнение принятых на себя обязательств и договоренностей, твердость в достижении цели, независимость от обстоятельств, а **точность исполнения** – выполнение по пунктам планов и договоренностей.

Наличие в ярко выраженной форме у менеджера данных качеств повышает его профессиональный статус. И наоборот, их отсутствие приводит к тому, что с таким менеджером не хотят иметь деловых отношений.

Точность и аккуратность важны в любых делах, а особенно в бизнесе. Эти качества внушают доверие, создают пози-

тивный имидж и предоставляют своеобразный кредит. Результат обычно дает не только сам процесс, но и то, что дело выполнено точно и вовремя. Выражение «лучше поздно, чем никогда» просто губительно для тех, кто занимается бизнесом.

Базой для формирования надежности и точности исполнения как значимых профессиональных качеств является *личная исоциальная ответственность* менеджера.

Личная ответственность менеджера – это выполнение им персональных профессиональных обязательств перед собой, фирмой и окружающими людьми в рамках деловых отношений.

Это внутреннее качество человека, которое приобретается в ходе жизненного опыта и обеспечивает его надежность в делах. Проявляется в конкретных действиях менеджера; выступает *регулятором его профессиональной деятельности, мотиватором поступков и внутренним контролером*.

1. Регулятор профессиональной деятельности.

Профессиональные поступки менеджер совершает на основании принятых внутренних решений, деловых обязательств и внешних обстоятельств. Личная ответственность во внутреннем выборе из возможных альтернатив является определяющей. Регулируя свое профессиональное поведение, менеджер, в первую очередь, учитывает рамки своей личной ответственности (без этого менеджер не сформируется как профессионал).

2. Мотиватор поступков.

Как и любой сотрудник, менеджер имеет свои потребности и мотивы поведения. Однако личные желания, как правило, отступают на второй план перед профессиональным долгом, т.к. благо фирмы и общества для настоящего менеджера становится внутренним мотивом поведения.

3. Внутренний контролер.

В каждой фирме существует своя система контроля. Однако самым эффективным контролером является сам работник.

Самоконтроль для менеджера во многих ситуациях более актуален, чем для любого другого сотрудника. Во-первых, самоконтролирование должно стать естественным внутренним убеждением менеджера. Во-вторых, менеджер и сам должен быть примером для подчиненных – ведь его строгий самоконтроль значительно поднимает его имидж.

Социальная ответственность менеджера – это выполнение определенных обязанностей перед возглавляемым им коллективом в частности и обществом в целом, необходимость добровольного участия в решении социальных проблем региона.

Социальная ответственность – дело добровольное. Поэтому она существенно отличается от нормативной (служебной) и законодательной (юридической) ответственности менеджера. Социальная ответственность имеет свои отличительные черты.

1. Неопределенность, неясность.

Поскольку социальная ответственность не имеет строгой нормативной регламентации, пути ее реализации слабо разработаны. Во многом она носит субъективный характер. Менеджер должен быть подготовлен не столько профессионально, сколько культурно-психологически.

Многие важные акты проявления социальной ответственности не имеют законодательной базы, например, спонсорство и благотворительность, поэтому их экономические последствия часто не ясны. Менеджеру приходится подчас действовать интуитивно.

В рамках спонсорства и благотворительности особое место занимает *меценатство*

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.