

### Філософія успіху менеджера

**Актуальність теми дослідження.** Особистість менеджера має винятково велике значення для управлінської діяльності, адже саме його індивідуально-психологічні властивості визначатимуть, як будуть вирішені ті задачі, що поставатимуть перед ним, чи виявить він себе відповідальним, ініціативним, самостійним працівником, чи зможе вийти із складних та незвичних ситуацій, чи всіх зусиль докладатиме для успіху, чи зуміє зацікавити та організувати інших для спільної роботи на благо загалу.

**Мета дослідження** полягає в тому, щоб дослідити яким повинен бути успішний менеджер, як він повинен організовувати робочий процес. Показати, що саме ця професія вимагає великої кількості знань, уміння знаходити спільну мову з кожним, уміння знаходити шляхи вирішення різного роду проблем, уміння працювати творчо, неординарно, знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем.

#### **Завдання дослідження:**

дослідити вимоги до здібностей і вмінь менеджера;

охарактеризувати важливі умови успіху управління;

проаналізувати основні помилки менеджера та поради щодо організації його особистої праці.

**Об'єктом дослідження** є особистісні якості менеджера, теорія його успіху, філософські погляди на діяльність менеджера.

**Предмет дослідження** виступає роль та місце менеджера в організації. Філософія менеджменту - це система ідей, поглядів і уявлень менеджерів, про природу людини та суспільства, задачах керування і моральні принципи поведінки менеджерів, вироблена переважно досвідченим шляхом. Наприклад, вас можуть засудити, якщо ви відкрито ображаєте підлеглих, дивіться на нього з підозрою чи антипатією, нетерпимо ставитеся до тих, хто нижче вас за посадовим рангом або соціального положення. Якщо менеджер веде себе не так, як думає, то це значить, що він не має чітко вираженої філософією.

Менеджер у сучасному розумінні — фахівець, який організовує, налагоджує конкретну діяльність підлеглих йому працівників і одночасно сам виконує певний обсяг управлінських функцій.

Знання сучасного менеджменту потрібні керівникові для оцінки власних підходів до підлеглих. Керівники, які нездатні вивчати власні управлінські підходи, не можуть зрозуміти їх пояснити. Як правило, такі керівники не намагаються встановлювати зворотні зв'язки, нездатні зацікавити своїх підлеглих, відчують складності при видаванні завдань та доручень.

Менеджер повинен творчо підходити до вирішення проблем, мати здібності до новачій. Менеджер з відносно низьким рівнем винахідливості рідко висуває нові ідеї, нездатний примусити інших бути творцями та використовувати нові підходи в роботі. Такі менеджери часто незнайомі з методами підвищення винахідливості або ж висміюють їх як несерйозні та поверхові. Висока винахідливість потребує готовності боротися з перешкодами і невдачами. Керівник, який не бажає експериментувати, ризикувати чи використовувати творчий підхід до роботи, не зважаючи на труднощі, не здатний розвивати ініціативу підлеглих[8, с. 87].

Вміння навчати та розвивати підлеглих. Майже кожен керівник одночасно виступає і в ролі наставника, вихователя, педагога, щоб довести співробітників до необхідних стандартів і допомогти їм у саморозвитку.

Люди працюють з більшою охотою, завзятіше і значно краще, коли мають постійний зв'язок з керівником, а його оцінки і рекомендації мають неформальний характер.

Здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи. Для того щоб досягти бажаних результатів, менеджер повинен об'єднуватися з іншими членами колективу, використовуючи їх вміння, знання та досвід. Якщо керівникові не дається перетворити групи в кваліфікований і результативний колектив, то їх праця, як правило, не дає очікуваного

результату. Менеджер повинен уміти створити позитивний клімат і ефективні робочі механізми для ефективної праці колективу.

У процесі керівництва людьми менеджер повинен уміти виявляти і вирішувати протиріччя. Будь-який керівник, який намагається обминати протиріччя або приховати їх, раніше чи пізніше заходить у глухий кут. Здорова організація сприймає протиріччя з розумінням і використовує їх для свого удосконалення. [1]

За своїм характером праця менеджера полягає в управлінні діями людей з метою одержання конкретного результату. Праця з управління людьми передбачає, що менеджер добре знає себе, свої здібності та можливості. Він повинен добре знати і своїх підлеглих, їхні інтереси на роботі і взагалі в житті. Чим краще менеджер знає своїх підлеглих, тим більше у нього можливостей для успіху. [6, с. 56-57].

Найкращим менеджером ХХ ст. також називають Джека Уелча, який понад 20 років (до 2001 р.) очолював відому компанію "Дженерал Електрик" (General Electric). Вважають, що за популярністю він міг суперничати з кінозірками. За 20 років, які він очолював компанію, вартість її акцій збільшилась на 3098%, прибуток зростає протягом 101 кварталу поспіль, а продуктивність компанії щороку зростала на 4—6 %. Його пам'ятатимуть не тільки завдяки цим економічним успіхам компанії, а й завдяки розробленій ним управлінській філософії. Він сформулював три таких аспекти з діяльності менеджера:

- у новому тисячолітті, сповненому жорсткої конкуренції, необхідно вести людей до цілі, не командуєчи ними, а запалюючи, надихаючи їх. Компанії потрібні менеджери-лідери, які повинні бути наповнені енергією, заряджати нею інших, вміти приймати рішення (у тому числі й важкі) й особливо доводити ідеї до успішного завершення;

- треба вміти розробляти не план дій, а знаходити ключову ідею, яка дасть можливість кожному виявляти творчість, неординарний підхід, і водночас об'єднуватиме всіх, а також формувати цілі на рівні мрії, для того щоб провокувати людей на пошук нестандартних рішень, вихід із стану комфорту;

- щоб реалізувалися кращі ідеї, важливо вміти долати бар'єри у спілкуванні між людьми, створювати умови для постійного професійного та особистісного зростання кожного працівника, незалежно від посади, віку, досвіду тощо.

В одному з інтерв'ю Дж. Уелч сказав: "Швидкість прийняття і реалізації рішень останніми роками стала головною рисою, що характеризує як компанію, так і менеджера. Якщо ти хочеш мати сьогодні успіх, ти повинен постійно мінятися і підштовхувати до цього підлеглих. Ти повинен, спілкуючись з ними, ставитися до них з великою повагою. Тоді вони будуть вирощувати з маленького зернятка успішні ідеї" [4].

Видатні менеджери й спеціалісти з менеджменту вважають, що сучасний менеджер повинен не тільки нести відповідальність, а й бути успішним у своїх діях. Успіх — це реалізована мета. Коли результати, отримані менеджером, відповідають поставленим цілям, можна вважати, що він діяв успішно. Звичайно, для того щоб мати успіх, менеджер повинен вміти ставити ціль, мати бажання її досягти, вірити у свої сили, мати сильний характер, розвинений інтелект та інтуїцію, добрі здібності, відповідні знання та вміння. Серед складових успіху називають працю, старанність, наполегливість, захоплення справою, постійний пошук і самовдосконалення.

Видатний американський соціолог Наполеоно Хілл зробив висновок, що важливою умовою успіху управлінця є наявність таких рис [7]:

- сміливість і рішучість;
- самоконтроль;
- відчуття справедливості;
- чіткість рішень;
- якість планів;
- звичка працювати понаднормово;
- привабливість особи управлінця;
- співчуття і розуміння;
- досконале володіння предметом і ситуацією;
- готовність взяти відповідальність на себе;
- активізація співробітництва і відповідальності.

Аналізуючи діяльність менеджера, вчені виділяють ряд помилок, які допускають управлінці в процесі керівництва людьми. М.Х. Месконом виділяє наступні причинами невдач, які часто руйнують кар'єру

менеджера [5]: бажання отримати більш високу платню і мати особистий комфорт. Дуже часто метою керівників-невдах є не досягнення в роботі, а отримання грошей при скромних успіхах, а то і при відсутності таких; – невдаха-керівник дуже боляче переживає відсутність символів своєї влади: робочого стола, кабінету, машини, навіть таблички на дверях. Звичайно, відповідно до статусу керівника все це повинно бути, але, коли він боляче переживає, що немає, наприклад, таблички на дверях з його іменем. Дещо на інші причини невдалого керівництва людьми вказує Дейл Карнегі. Він вважає, що основними помилками менеджера у спілкуванні з людьми є [3]:

– невміння врахувати всі деталі в роботі колективу, організації, підрозділі. Виходячи з філософського принципу системності, для керівника є важливим охопити всі елементи взаємовідносин "управлінець, колектив, організація, підрозділ";

– нездатність до виконання справи, яку здійснюють рядові члени організації. Добрим керівником є той, який може замінити в разі необхідності більшість своїх співробітників;

– чекання на винагороду не за реалізацію знань, а за знання. В умовах ринку винагороджується суб'єкт тих знань, які реалізуються, дають конкретні результати;

боязнь конкуренції з боку виконавців. Ще зовсім недавно така риса була притаманна багатьом керівникам; егоїзм керівника. Якщо робота, виконана зусиллями великої кількості людей, незаслужено привласнюється самочинно керівником, йому слід завжди чекати відкритого або стихійного протесту з їх боку. –

Управління людьми є, як зазначали вже древні філософи, великим мистецтвом, яке формується на досконалому знанні філософії, педагогіки, психології, соціології. Спеціальність менеджера є квінтесенцією знань дійсності у всій їх багатоманітності, вміння людини вичленити необхідне саме "тепер", саме "це" в палітрі філософського відношення "Я і Світ" [2]. Отже, шлях менеджера до успіху буде значно легшим, якщо він керуватиметься позитивним ставленням до дійсності.

#### **Список використаних джерел:**

1. Басва О. В. *Основи менеджменту: Практикум* / О. В. Басва, Н. І. Новальська, Л. О. Згалат-Лозинська. - К.: Центр учбової літератури, 2007 с. - 522
2. Герасимчук А.А. *Філософські основи менеджменту і бізнесу. Навч. посібник* – К.: В-во Європ. у-ту, 2006 с. – 111
3. Карнегі Д. *Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей / Пер. с англ. – Рыбинск: ОАО "Рыбинский дом печати", 1997. с. – 800*
4. Киркланд Р. *Процальное интервью легендарного менеджера*. <http://www.management.com.ua/bp/bp012.html>
5. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. *Основи менеджмента*. – М.: "Эвросеть", 1992 с. – 384
6. Скібіцька Л. І. *Менеджмент: Навчальний посібник для вищих навч. закладів* / Л. І. Скібіцька, О. М. Скібіцький; Мін-во освіти і науки України. - К.: Центр навчальної літератури, 2007. с. - 415
7. Хилл Н. *Думай и богатей*. – М.: Агенство "ФАИР", 1997 с. – 272
8. Шегда А. *Менеджмент: Учебник* / Анатолий Шегда, . - 3-е изд., испр. и доп.. - К.: Знання , 2006. с. - 645
9. Гончарук – Чолач Т., Джугла Н. *Особливості української ментальності як основа національної самоідентифікації*. / Т. Гончарук – Чолач , Н. Джугла / [Електронний ресурс] – Режим доступу : [http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci\\_vukladachiv](http://library.tneu.edu.ua/images/stories/praci_vukladachiv)
10. Гурик М. І., Гончарук Т. В., Шумка М. Л. *Філософські проблеми державного управління. Навч. посібник. Тернопіль. – Економічна думка, 2010. – 126 с.*