

ФІЛОСОФІЯ УСПІХУ МЕНЕДЖЕРА

Актуальність теми дослідження: ми живемо в епоху розвитку комп'ютерних технологій, і процесів глобалізації, де філософські парадигми змінюють одна іншу. Сучасний світ дуже швидко трансформується і розвивається. Він вимагає нової філософії освіти, зміни парадигми педагогічного мислення, практичної зорієнтованості, оскільки конкурентоспроможність в умовах формування економіки знань значною мірою визначається конкурентоспроможністю у сфері науки і освіти. Саме цим пояснюється моя спрямованість на постановку та розв'язання науково-педагогічних проблем управління процесом формування професійної компетентності майбутнього менеджера. Питання філософії успіху менеджера є актуальним на сьогодні, адже досліджується роль професійної культури менеджерів як один з основних компонентів для досягнення успіху в професійній діяльності.

Мета дослідження: аналіз успішності менеджера. **Об'єкт дослідження:** особистісні якості менеджера, теорія його успіху, філософські погляди на діяльність менеджера. **Завдання дослідження:** показати, що саме ця професія вимагає великої кількості знань, умінь знаходити спільну мову з кожним, умінь знаходити шляхи вирішення різного роду проблем, умінь працювати творчо, неординарно, знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем. **Предмет дослідження:** чинники, що впливають на досягнення успіху менеджера. Праця менеджера є багатоманітною, але в основі її іть рівень етичних і психологічних чинників суб'єкта управління. У взаємовідносинах «менеджер - оточуюче середовище» кожен конкретний випадок породжує велику кількість непередбачених нюансів, але є ряд парадигм, дотримання яких визначають успіх менеджера. Видатний американський соціолог Наполеон Хілл на основі величезного фактичного матеріалу зробив висновок, що важливою умовою успіху управлінця є наявність таких рис: 1. Сміливість і рішучість. Ці риси, зазначає американський вчений, базуються на знанні самого себе і тієї роботи, якій ви присвятили своє життя. Вчений і практик Наполеон Хілл глибоко переконаний, що ні один виконавець не хоче працювати під орудою невпевненого в собі, несміливого управлінця. Такий керівник, вважає американський соціолог, постійно оглядається на вищі інстанції, розпочинаючи якусь акцію, не впевнений в її успішному завершенні, не реалізовує навіть те, що однозначно приносить успіх [1, с.93]. 2. Самоконтроль. Людина, яка не контролює своїх вчинків, не може (і навіть не має права) контролювати інших. Самоконтроль є важливою рисою, яка є особистою справою керівника, але вона є і прикладом для оточуючих його людей, як вміти вгамовувати свої пристрасті [2, с.102]. 3. Відчуття справедливості. Якщо керівник несправедливий у ставленні до інших, він втрачає моральне право бути ним. Справедливою людиною є та, писав Гегель в праці «Позитивність християнської релігії», якій ця риса є внутрішньо притаманною, а не зовнішнім атрибутом на відповідний період і у відповідній ситуації. «Справедливість, - писав німецький філософ, - стосується шанування мною прав інших людей, вона є чесною, коли я перетворюю її в принцип як свій обов'язок, а не тому, що цього вимагає держава, і тоді справедливість вже не вимога держави, а вимога морального закону [3, с.208]. 4. Чіткість рішень. Управлінець повинен чітко визначати завдання і вимагати чіткого їх виконання. Коли виконавець виходить за межі поставленого ним завдання в сторону позитивного його вирішення, ініціатива повинна бути додатково винагороджена матеріально або морально з боку управлінця [4. с. 210]. 5. Якість планів. Кожен з управлінців, діяльність яких позначена успіхом, повинен постійно працювати над планом своїх дій. Той, хто діє згідно гасла: «Головне устряти в бій, а потім побачимо» без чіткого плану, як правило, [5, с. 235] якщо і досягне успіху, то ціною власних зусиль, спотикаючись там, де цього можна було б уникнути. 6. Звичка працювати понаднормово. Якщо людина бере на себе відповідальність (або їй доручають керувати), вона повинна знати, що праця «від дзвінка до дзвінка» є працею підлеглих, а також всіх тих, хто не працює в сфері підприємництва і бізнесу. Управління людьми - це постійний творчий пошук, який виходить за межі встановленого робочого дня. Офісом для менеджера є частково його дім, дача, іноді навіть місце перебування у колі друзів, знайомих тощо [6, с.263]. 7. Привабливість особи управлінця. Для своїх оточуючих управлінець повинен бути зразком у всьому: одязі, діях, дотриманні слова, виконанні службових обов'язків [7, с. 270]. 8. Співчуття і розуміння. Це одна з найважливіших рис, яка визначає гуманізм управлінця. Відомо, що в кожній фірмі, асоціації, концерні, навчальному закладі і т.д. існує чітко визначений розпорядок дня, якого свято повинні дотримуватися всі суб'єкти вищезазначених інституцій. Може виникнути ситуація, коли комусь з підлеглих необхідно терміново відлучитись у нагальній справі (хвора дитина, відвідини лікаря, зустріч прибулих родичів тощо). Людині у такому випадку слід обов'язково піти назустріч, а не заявляти, як це іноді буває: «То є ваші проблеми, а робота є роботою». 9. Досконале володіння предметом і ситуацією. Управлінець, який досконально знає свою справу, завжди є шанованою людиною, але знову ж таки ця пошана буде тоді, якщо його знання справи у сфері підприємництва, торгівлі, бізнесі пронизані гуманізмом. 10. Готовність взяти відповідальність на себе. Вмілим керівником є той, який з готовністю бере на себе відповідальність за помилки, допущені його підлеглими. 11. Активізація співробітництва і відповідальності. У кожному колективі, виробничому підрозділі є люди, які намагаються триматися від усього осторонь. Їх праця не викликає зауваження, але разом з тим вони малоактивні, не виходять і навіть не роблять спроб вийти з діловими пропозиціями. Філософське відношення «Я і Світ» у матеріальній і духовній сферах вони визначають переліком пунктів у відповідних документах. Завданням менеджера є активізувати таку людину, вивчити, чи її дії є границею її можливостей, чи вона здатна на значно більше. І якщо здатна, то чому не zaangażовується у справу активніше. Може, людина вважає, що отримує менше, ніж заслуговує на це, а може, її поведінка детермінована якоюсь фрустрацією етичного плану. **Висновок:** Дейл Карнегі робить цілком слушний висновок: активізація діяльності людини передбачає, що вона відповідально підійде до розуміння поставлених перед нею завдань - ідентифікуючи особу керівника з максимальним виконанням обов'язків. Основним завданням керівника, зазначає американський соціолог - сприяти налагодженню зв'язків між співробітниками не тільки в процесі матеріального і духовного виробництва, але і поза ним. Це сприяє згуртованості людей, їх організованості на шляху до реалізації визначеної мети.

Список використаних джерел

1. Антология мировой философии. Т.І. Ч. 1. К., 1991 257 с.
2. Гегель. Работы разных лет. Т.1. М., 1970 230с.
3. Карнеги Дет. Как завоевать друзей и оказывать влияние на людей. М., 1989 245 с.
4. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 1992 270 с.
5. Наполеон Хилл. Думай и богатей. К., 1993 254 с.
6. Щекин Г.В. Практическая философия менеджмента. К., 1994 278 с.
7. Шевченко В.І. Концепція пізнання в українській філософії. Курс лекцій для вищих навчальних закладів. К., 1992 276 с.