

ФІЛОСОФІЯ УСПІХУ МЕНЕДЖЕРА

Актуальність теми дослідження. На сьогодні загальні теоретичні положення, частково впливаючи на теорії середнього рівня, в реальному житті все більше проєктуються на рівні емпірії. Спираючись на них, можна визначити здатність конкретного суб'єкта керівництва до виконання поставлених перед ним завдань органами управління та конкретними управлінцями, які адміністративно чи економічно стоять над даним суб'єктом та вимогами об'єктивної дійсності (в даному випадку вимогами ринку).

Ступінь вивчення проблеми. Починаючи з ХХ століття, проблема «керівник-підлеглий» із сфери теоретичного вирішення поступово перейшла в систему теорій середнього рівня, які Р. Мертон окреслив як збір положень, на основі яких логічно можна визначити конкретні гіпотези, а згодом підтверджені емпіричними дослідженнями. Сьогодні і керівник, і його підлегли діють розкуто, вільно, з почуттям власної гідності. Звичайно, є певні обмеження і в їх діях. Якщо в умовах тоталітарної системи і керівник, і його підлегли пов'язані політичними, ідеологічними і економічними актами, то в умовах ринкових відносин економічна залежність, при відсутності політичної і ідеологічної, частково зберігає свою силу. Особливо це характерно для перехідного періоду до ринкового господарювання. Але, як свідчать сучасні соціологічні дослідження, проведені в США, Німеччині, Японії і т.д., сьогодні економічні важелі у стосунках керівника і підлеглого поступово зсуваються в сторону етичних та психологічних парадигм. **Метою дослідження** є розкриття основних проблем успіху сучасного менеджера. Важливою умовою успіху управлінця є наявність таких рис: 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. **Об'єктом дослідження** є морально-етичні взаємовідносини «менеджер – оточуюче середовище» у процесі їх функціональної діяльності. **Предмет дослідження** – аксіологічні основи успіху професійної етики менеджерів у їх функціональній діяльності.

Виконуючи свої обов'язки, керівник виступає у певній соціальній ролі, характер якої змінюється з розвитком суспільства. У той період, коли виконавці являли у своїй більшості сирі, знеособлену масу, мали низький рівень освіти і універсальні навички, весь час перебували під загрозою звільнення і, у той же час, у постійній готовності до бунту внаслідок нестерпних умов праці та життя, керівник повинен був бути безжалісним диктатором, який управляє персоналом за допомогою примусу. Зі зростанням освіти і культурного рівня працівників, усвідомленням ними себе як особистостей, роль диктатора почала не відповідати реальним потребам практики управління. У цих умовах виникла нова роль - батька родини, який не тільки віддає розпорядження, карає чи винагороджує, але й створює сприятливий морально-психологічний клімат, вирішує міжособистісні конфлікти, підтримує своїх підлеглих. Сучасні технологічні і соціальні процеси надзвичайно ускладнилися, а знання і кваліфікація виконавців, їх незалежність настільки зросла, що диктаторські замашки є практично неприпустимими, а їх місце займає ділове співробітництво і консультування. Менеджер стає організатором самостійної роботи підлеглих, об'єднаних у команди. Достатньо цікавою є еволюція вимог до керівників. Так, Ф. Тейлор, один з фундаторів науки управління, найважливішими рисами керівника вважав: розум, освіченість, спеціальні і технічні знання, фізичну спритність і силу, тактовність, енергійність, рішучість, чесність, розсудливість і здоровий глузд. А. Файоль так визначає вимоги до керівника: «Перша вимога, якій повинен задовольняти голова великого підприємства, бути хорошим адміністратором; тобто бути здатним передбачувати, організовувати, узгоджувати і контролювати. Друга умова полягає у тому, щоб голова підприємства був компетентним у спеціальній технічній функції, властивій даному підприємству. Інші якості і знання, які бажано було б мати всім керівникам підприємств – це здоров'я і фізична сила; інтелігентність і розвинутий інтелект; моральні якості розсудливої волі, тверда, наполеглива енергія і (якщо необхідно) сміливість, почуття відповідальності; пачуття піклування про загальний інтерес; високий рівень загальної культури; загальне уявлення про всі найбільш суттєві функції».

За радянських часів при добірї управлінських кадрів здебільшого керувалися чотирма основними вимогами: політична грамотність, моральна стійкість, компетентність, організаторські здібності. Ще однією передумовою зайняття керівної посади є розумові здібності менеджера. Потреба враховувати розумові здібності претендентів на менеджерські посади викликана тим, що людині важко самій усвідомити межі своїх можливостей. Вона, як правило, схильна наділяти себе розумом досить щедро. Допитливість - це прагнення людини дізнатися про те нове, з чим вона зустрічається в житті; прагнення розібратися в основних, раніше не відомих їй явищах та причинах. Глибина розуму - це явище інтелекту, що проявляється у здатності людини висвітлити суть конкретного явища, в її умінні визначити основні, суттєві зв'язки між явищами і всередині них. Гнучкість та рухливість розуму. Ці риси характеризують здатність людини швидко відійти від старих зв'язків і швидко встановити нові відносини, при цьому вміти розглядати явище з незвичайної точки зору. Логічність. Ця властивість розуму характеризує процес мислення і визначається співвідношенням аналізу - синтезу, чіткою спрямованістю процесу мислення, його послідовністю, відповідністю поставленому питанню, правильним зіставленням загальних і окремих проблем. Доказовість і критичність розуму - це вміння людини обґрунтовувати своє рішення. Мислення набуває доказовості і переконливості тоді, коли людина вміє навести для обґрунтування свого рішення неспростовні аргументи і факти. Важливим для менеджера є системне мислення - найбільш придатний у сфері менеджменту інструмент протистояння парадоксам. Це - схильність до аналізу і синтезу, уміння відокремлювати суттєве від несуттєвого. Великою мірою успішність менеджера визначає креативність, як здатність до творчого вирішення задач. Однією з особливостей прояву креативного мислення є добре розвинена інтуїція, тобто розумова діяльність, яка здійснюється немовби «на межі» свідомості. Добре розвинена інтуїція спирається на життєвий досвід людини і живиться багатьма джерелами інформації, яка надходить від усіх органів чуття, миттєво сортується, аналізується і узагальнюється у вигляді процесу прийняття рішення. Часто людина не може пояснити, чому, за якими критеріями обрано таке рішення, що вплинуло на її висновки. Наявність реалістичного погляду - суттєва перевага менеджера. Але немає протиріччя у тому, що розвинена уява, природна здібність фантазувати можуть посилити потенціал менеджера, сприятимуть підвищенню якості його діяльності. Можна сказати, що межі досягнутого керівником багато в чому залежать від меж його уяви. Чим самостійним є менеджер у своїх діях, тим з більшою користю для справи може використати свою уяву. Оцінювання розумових здібностей - справа достатньо складна. Непрямою оцінкою є успішне навчання (додатки до документів про освіту), попередні посади, тестування, співбесіда, ділові ігри тощо. Наявність розумових здібностей дає, за інших рівних умов, більше підстав вважати, що людина буде відповідати посаді, тоді як їх нестача іноді слугує першоджерелом надмірно високих самооцінок та неаргументованих зазіхань. Таким чином, соціально мотивований інтерес до керівної діяльності та достатньо розумові здібності - це невідмінні передумови, мінімально необхідні загальнооподібські властивості, які повинні бути притаманні людині, яка претендує на посаду, що дає право і можливість управляти людьми. Ділові якості - це здатність знаходити (у межах своєї компетенції, наданих повноважень) найкращий підхід до ситуацій, що виникають та найкоротший шлях для досягнення мети, оперативно приймати самостійні обґрунтовані рішення, послідовно забезпечуючи їх виконання. Конкретно ділові якості проявляються в умінні провадити кваліфікований аналіз ситуації і розібратися в складних обставинах, розробити альтернативні варіанти рішення з наступним вибором найбільш результативного, своєчасно визначити склад дій, необхідних для вирішення проблем, чітко ставити завдання перед підлеглими і здійснювати ефективний контроль щодо їх виконання, залишатися самокритичним в оцінюванні підсумків діяльності. Видатний американський соціолог Наполеон Хілл на основі величезного фактичного матеріалу зробив висновки, що важливою умовою успіху управління 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 постійно оглядається на вищі інстанції, розпочинаючи якусь акцію, не впевнений в її успішному завершенні, не реалізує навіть те, що однозначно приносить успіх.

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. 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 - стоїть на шанування мною прав інших людей, вона є чеснотою, 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». 4. Чіткість рішень. Управлінець повинен чітко визначити 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. 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, 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. 7. Привабливість особи управлінця. Для своїх оточуючих управлінець повинен бути зразком у всьому: одязі, діях, дотриманні слова, виконанні службових обов'язків. 8. Співчуття і розуміння. Це одна з найважливіших рис, яка визначає гуманізм управління. Відомо, що в кожній фірмі, асоціації, концерні, навчальному закладі і т. д. існує чітко визначений розпорядок дня, якого свято повинні дотримуватись 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 заангажується у справу активніше. Може, людина вважає, що отримує менше, ніж заслуговує на це, а може, її поведінка детермінована якоюсь фрустрацією етичного плану. **Висновки.** 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. 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»

Список використаних джерел

1. Герасимчук А.А. Філософські основи менеджменту і бізнесу. Навч. посібник К.: В-во Європ. у-ту, 2006 111 с.
2. Хилл Н. Думай и богатей. М.: Агенство «ФАИР», 1997 272 с.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: «Эвросеть», 1992. 384 с.
4. Карнегі Д. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей / Пер. с англ. Рыбинск: ОАО «Рыбинский дом печати», 1997. 800 с
5. Антология мировой философии. Т.1. Ч. 1. К., 1991.
6. Гегель. Работы разных лет. Т.1. М., 1970.