

ФІЛОСОФІЯ УСПІХУ МЕНДЖЕРА

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 орієнтованості, 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 статті: для мене тема філософського обґрунтування успіху менеджера є дуже цікавою, тому що з початком вивчення філософії, мені вдалося подивитись на цю професію із різних сторін. До неї давна, я бачила професію менеджера з економічної сторони, але тепер у мене є можливість подивитись на неї із сторони філософії. Сьогодні необхідність у менеджерах зростає. І так, як в обов'язки менеджера входить вміння спілкуватися із людьми, вести із ними переговори, іти до спільної думки чи згоди, то тема філософії успіху менеджера є досить актуальною для сьогоднішнього дня. Центральною фігурою в системі менеджменту будь-якої організації є менеджер-керівник, який керує власне організацією (підприємством), якимсь конкретним видом діяльності, функцією, підрозділом, службою, групою людей тощо. Тому метою моєї наукової роботи є бажання дослідити яким повинен бути успішний менеджер, як він повинен організовувати робочий процес, показати яким повинен бути успішний менеджер. Також хотілось би 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. Об'єкт досліджень: Видатний американський соціолог Наполеон Хіл на основі величезного фактичного матеріалу зробив висновок, що важливою умовою успіху управлінця є наявність таких рис: -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 Хіл 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.-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 вгамувати свої пристрасті.- 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».-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.-Якість планів. Кожен з управлінців, діяльність яких позначена успіхом, повинен постійно працювати над планом своїх дій. Той, хто діє згідно гасла: «Головне устрияти 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. Завданням менеджера є активізувати таку людину, вивчити, чи її дії є граничною її можливостями, 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. Проблема вивчення сутності стосунків «підлеглий» є частиною вирішення проблеми «людина - світ», адже саме світ - це все те, що ми пов'язуємо з людською діяльністю, створює умову, основу і процес самовідтворення людини. (Див.: Шевченко В.І. Концепція пізнання в українській філософії. Курс лекцій для вищих навчальних закладів. - К., 1993. - С. 9). Починаючи з 20 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. (Див.: Merton R.K. Teoria sociologiczna i struktura spoteczna. - Warszawa, 1982. - S. 87). 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). В ринковому господарстві ці вимоги мають виняткове, вирішальне значення. Адже саме вони детермінують зміни суспільних відносин у всьому їх об'ємі. Система «менеджер-оточення» співвідноситься з системою «суспільні відносини» як одиничне до загального. Чим швидше йде розвиток суспільних відносин, тим швидше менеджер може реалізувати свої знання, а звідси - і свої можливості. Колишнє радянське суспільство такої спеціальності, як менеджер, не знало. Так, дійсно, існувала чітко сформована система взаємовідносин «керівник - трудовий колектив». Але керівник в ній, окрім функцій сьогоднішнього менеджера, виконував додатково ще і роль функціонера тоталітарної системи, яка зв'язувала ініціативу людини до такого рівня, що вона перетворювалась на виконавця рішень заскорузлих ідеологічних догм, давним-давно відкинутих світовим співтовариством. І керівник, і його оточення в сфері матеріального і духовного виробництва діяли в нормах, чітко визначених ідеологічних симулярів, які охоплювали всі сфери життя людини. Сьогодні і керівник, і його підлегли діють розкуто, вільно, з почуттям власної гідності. Звичайно, є певні обмеження і в їх діяч. 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.

Отже, як ми бачимо, професійні і особисті якості менеджера повинні бути притаманні кожному управлінцю, але не варто забувати, що всі ми люди, і серед нас навряд чи знайдеться хоча б парочка ідеальних менеджерів, що володіють всіма перерахованими якостями. Однак все наше життя – це довгий шлях прагнення до досконалості, а значить, вчитися бути ідеальним менеджером – ніколи не пізно.

Список використаних джерел

1. Антология мировой философии. - Т. 1. Часть L - К., 1991. 9. Синго Сибата. Умственный труд и творчество // Вопр. философии. - 1980, No2. 229
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М., 1992.
3. Рассел Б. История западной философии. - К.; Основы, 1995.-С.
4. Шевченко В.І. Концепція пізнання в українській філософії. Курс лекцій для вищих навчальних закладів. - К., 1993.
5. Щекин Г.В. Практическая философия менеджмента. - К., 1994.