

ФІЛОСОФІЯ УСПІХУ МЕНЕДЖЕРА

Кожній людині протягом дня надається не менше десяти можливостей змінити своє життя. Але успіх приходить до того, хто вмiє його використовувати, так зазначав Андре Моруа. Зазвичай прагнуть до успіху і вмiють ним користуватися менеджери та в цьому їм допомагає філософія. [5]

Багато хто досліджує філософію успіху менеджера, цікавиться нею, вивчає її вздовж і впоперек, насамперед це молодь, адже ця тема привертає до себе увагу. Питання філософії успіху менеджера було, є і буде актуальним!

Актуальність теми дослідження: Тому звiдси і впливає актуальність досліджуваної мною теми. Дослідження ролі професійної культури менеджерів як один з основних компонентів для досягнення успіху в професійній діяльності. Сучасний менеджмент у своєму основному значенні виступає не тільки в якості науки і практики управління компанією, процесом прийняття та реалізації управлінських рішень, скільки мистецтвом управління людьми. Однією із головних функцій менеджменту є прийняття рішень. Вони необхідні скрізь і є складовою частиною будь-якої діяльності нашого життя. Деякі дослідники уявляють собі прийняття рішень як раціональний, логічний та повністю систематизований процес. Інші - схильні розглядати прийняття рішень як категорії науки поведінки. Проте більшість - єдині в тому, що прийняття рішень є родовим видом діяльності в професії менеджера.

Я закохалась в цю тему одразу коли прочитала лише її назву. Цю пристрасть можна пояснити тим, що навчаючись на менеджера мене вабило все що зв'язане з цією професією, хочеться знати її досконало.

Мета: тому я ставлю перед собою мету дослідити всі функції менеджера, особливості його успіху, організація робочого процесу.

Об'єкт дослідження: об'єктом мого дослідження є теорія успіху, особисті якості менеджера, розкриття управлінської ролі менеджера, визначення специфіки менеджменту на різних рівнях управління, вплив філософії організації на прийняття рішень менеджерами різних ланок, проблеми у процесі прийняття рішень та основні помилки управління над людьми.

Філософія є дуже близькою не лише до мистецтва, але й до інших галузей культури людства – моралі, політики, релігії. Вона завжди є в основі управлінських процесів та вирішення різних проблем підприємницької діяльності. І часто управлінці, менеджери звертаються за допомогою до філософії. Філософія в її загальному плані вивчає відношення «людина - світ», тоді як предметом філософії менеджменту і бізнесу є вивчення методологічних та світоглядних засад організаційних процесів суспільства та творчих, філософських підходів у вирішенні конкретних проблем управління виробничою і невиробничою сферами діяльності людини. [2,99] Починаючи з ХХ століття, проблема «керівник-підлеглий» із сфери теоретичного вирішення поступово перейшла в систему теорії середнього рівня, як Р. Мертон окреслив як збір положень, на основі яких логічно можна визначити конкретні гіпотези, а згодом і підтверджені емпіричними дослідженнями. Система «менеджер-оточення» співвідноситься з системою «суспільні відносини» як одиничне до загального. [4,87] Колишнє радянське суспільство такої спеціальності, як менеджер, не знало. Існувала чітко сформована система взаємовідносин керівник – трудовий колектив. Але керівник в ній, окрім функцій сьогодинішнього менеджера, виконував додатково ще і роль функціонера тоталітарної системи, яка зв'язувала ініціативу людини до такого рівня, що вона перетворювалась на виконавця рішень заскоружиліх ідеологічних догм, давним-давно відкинутих світовим співтовариством. Сьогодні і керівник, і його підлегли діють розкуто, вільно, толерантно, гідно. Видатний американський соціолог Наполеоно Хілл зробив висновок, що важливою умовою успіху управлінця є наявність таких рис: 1) сміливість і рішучість, 2) самоконтроль, 3) відчуття справедливості, 4) чіткість рішень, 5) якість планів, 6) звичка працювати понаднормово, 7) привабливість особи управлінця, 8) співчуття і розуміння, 9) досконале володіння предметом і ситуацією, 10) готовність взяти відповідальність на себе, 11) активізація співробітництва і відповідальності. [3,20]

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. В залежності від того, скільки компонентами (сферами) організації управляє менеджер розрізняють три рівні менеджменту: вищий, середній, нижчий. До вищого рівня відноситься невелика група основних керівників організації - президент (директор), віце-президенти (заступники), виконавчий директор. На вищому рівні менеджменту формується місія та встановлюються організаційні цілі, визначається загально-корпоративна стратегія та основні задачі щодо її реалізації, приймаються рішення щодо виходу на нові ринки, випуску нової продукції, залучення інвестицій, напрямків досліджень та розробок тощо. Середній рівень менеджменту (керівники виробничих та функціональних підрозділів) розробляє та реалізує оперативні плани із впровадження рішень, які були прийняті вищим керівництвом організації. [6] Менеджери середнього рівня мають досить широку свободу дій щодо реалізації планів. Вони, наприклад, самостійно визначають: скільки необхідно найняти нових робітників; яке нове обладнання придбати; як використовувати засоби масової інформації для реклами тощо. Менеджери нижчого рівня (керівники секторів, груп, майстри, бригадири тощо) координують діяльність операційних виконавців. У науковій літературі зустрічається як розширене, так і вузьке розуміння процесу прийняття рішень в управлінні. Розширене розуміння охоплює не тільки процес прийняття рішень, але і його виконання та контроль результатів його реалізації. У вузькому розумінні прийняття рішення – це процес, який починається з констатації виникнення проблеми та завершується вибором дії, що спрямована на її усунення. Першочерговим завданням менеджера є рішення проблем. Проблема - це складне питання, завдання, яке вимагає вирішення, дослідження, що важко розв'язати або здійснити. Вирішення проблеми ніколи не буває простою справою і вимагає наявності відповідних навичок. Менеджерська практика використовує три шляхи вирішення проблеми. Перший - використання системного підходу. Другий - підбір методів для вирішення проблеми. Третій - використання людей і ресурсів, які могли б допомогти у вирішенні проблеми. [3] Кожний менеджер повинен уміти вирішувати проблеми, але навички вирішення проблем високого рівня необхідні там, де треба адаптуватися до різних обставин і проявляти інноваційний підхід. Коли вчені аналізували діяльність менеджера, виділили ряд помилок, які допускають управлінці в процесі керівництва людьми. Так, наприклад, М.Х.Мескон, М.Альберт, Х.Хедоурі визначають такі причини невдач, які часто руйнують кар'єру менеджера: бажання отримати більш високу платню і мати особистий комфорт. Дуже часто їх метою 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. Керівник-невдаха піклується перш за все за свою особу. Керівник, який в своїй діяльності просперує, думає в першу чергу про своїх підлеглих, турбується про них, сприяє їх просуванню вгору по службовій драбині. Поганий керівник схильний до самоізоляції. Якщо людина тільки думає про себе, втрачає зв'язок з підлеглими, вона втрачає і інформацію про те, що цікавить його підлеглих, які настрої, зміни в їх поведінці, які їх міжособові стосунки на роботі і поза нею. Керівник-невдаха ховає свою некомпетентність за пихою, бундючністю. Його весь час переслідує страх, що підлегли в якусь хвилину побачать, що «король-то голій!» Але інші причини невдалого керівництва людьми вказує Дейл Карнегі. Він вважає, що основними помилками менеджера у спілкуванні з людьми є: невміння врахувати всі деталі в роботі колективу, організації, підрозділі. Нездатність до виконання справи, яку здійснюють рядові члени організації. Чекання на винагороду не за реалізацію знань, а за знання. Боязнь конкуренції з боку виконавців. Егоїзм керівника. Невитриманість. Авторитарність в управлінні. Хизування знаннями. [1,35]

Отже, менеджер – це людина, яка займає постійно керуючу посаду, наділена повноваженнями і приймає в їх межах рішення за певними видами діяльності. Управління людьми є, як зазначали вже древні філософи, великим мистецтвом, яке формується за досконалому знанні філософії, педагогіки, психології, соціології. Спеціальність менеджера є квінтесенцією знань дійсності у всій їх багатоманітності, вміння людини виокремити необхідне саме «тепер», саме «це» в палітрі філософського відношення «Я і Світ». На сьогодинішній день, професія менеджера досить високо затребувана. Адже менеджери – це ті фахівці, які дозволяють вивести компанію на новий рівень розвитку. «Менеджмент – мистецтво дертися по сходах успіху; керівництво – вміння визначити, чи до тієї стіни приставлена драбина» зазначали Пітер Друкен і Уоррен Бенніс. [5]

Список використаних джерел

1. Антология мировой философии.– Т. I. Часть Л– К., 1991.– С. 40
2. Герасимчук А.А. Філософські основи менеджменту і бізнесу. Навч. посібник – К.: В-во Європ. у-ту, 2006 - 111 ст.
3. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоурі Ф. Основы менеджмента. – М.: «Эвросетъ», 1992. – 384 с.
4. Merton R.K. Teoria sociologiczna i struktura spoleczna.– Warszawa, 1982.– S. 100
5. <http://tsytaty.ukrayinskoj.u.pro/uspikh.html>
6. http://referat-online.com.ua/kursovi/menedjment_organizacii/425.html