

ФІЛОСОФІЯ УСПІХУ МЕНЕДЖЕРА

Кобзар О.О.

Науковий керівник:

ст. викладач **Герасименко Ю.В.**

Зазначені певні риси сучасного менеджера, які сприятимуть його успішній діяльності. Вказано на ряд помилок, які допускають управлінці в процесі керівництва людьми та шляхи уникнення їх .

Праця менеджера є багатоманітною, але в основі її лежить рівень етичних і психологічних чинників суб'єкта управління. У взаємовідносинах "менеджер – оточуюче середовище" кожен випадок породжує багато нюансів, але є ряд парадигм, дотримання яких визначають успіх менеджера [1].

Видатний американський соціолог Наполеоно Хілл зробив висновок, що важливою умовою успіху управлінця є наявність таких рис [2]:

- 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 [3]:

- бажання отримати більш високу платню і мати особистий комфорт. Дуже часто метою керівників – невдах є не досягнення в ро-

боті, 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, – це поганий знак;

- керівник-невдаха піклується перш за все за свою особу. Керівник, який в своїй діяльності має успіх, 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;

- керівник-невдаха ховає свою некомпетентність за пихою, бундючністю.

Дещо на інші причини невдалого керівництва людьми вказує Дейл Карнегі. Він вважає, що основними помилками менеджера у спілкуванні з людьми є [4]:

- 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;

- невтриманість. Коли в організації керівник не вміє стримувати себе, пошана до нього, як правило, знижується, в колективі зростає напруга, нервозність, що негативно впливає на результати робо-

ти;

– авторитарність в управлінні. Керівник, який намагається виконувати свої розпорядження силою авторитету, з часом може перейти до насильства;

– хизування знаннями. Іноді керівник для здійснення своїх позицій, самоствердження намагається приголомшити своїх підлеглих знаннями, професіоналізмом.

Управління людьми є, як зазначали вже древні філософи, великим мистецтвом, яке формується на досконалому знанні філософії, педагогіки, психології, соціології. Спеціальність менеджера є квінтенцією знань дійсності у всій їх багатоманітності, вміння людини вичленити необхідне саме "тепер", саме "це" в палітрі філософського відношення "Я і Світ" [1].

Література:

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.

СИЛА ПЕРЕКОНАННЯ В МЕНЕДЖМЕНТІ

Грох Ю. Ю.

Науковий керівник:

ст. викладач **Герасименко Ю.В.**

Розглянуті психологічні основи сили переконання в менеджменті, як результативного інструментарію впливу керівника на підлеглих.