



Успешный человек - это человек, который ставит перед собой перспективные цели и умеет грамотно их достигать: своевременно, с минимальными затратами энергии. Если человек достигает поставленных целей с большим трудом, то его также можно считать успешным, но с определенными оговорками. Цена, заплаченная за такой успех, бывает порой слишком велика: тратится психическая энергия, расходуются силы и здоровье. Успех, достигнутый слишком большой ценой, не является полным. Успешные люди в глубоком понимании этого слова - это не баловни судьбы, которым все само плывет в руки, это люди, достигающие больших результатов с наименьших затрат. Их преуспевание связано именно со способностью успевать вовремя, не опаздывать, с умением чувствовать ситуацию. Каждая ступенька, ведущая к поставленной цели, достигается своевременно, и это приносит чувство глубокого удовлетворения.

Подлинный успех - это не только удовлетворение базовых потребностей, но ощущение развития, роста. Потому так важно ставить себе цели - чтобы была мотивация, было к чему стремиться, чего достигать. Удовлетворение потребностей, возможность развития и карьерного роста неразрывно связаны с профессиональной деятельностью. Кроме того, важную роль в успешности профессиональной деятельности играют способности человека, но они являются лишь одним из условий успешности. Понятие «способности» было дано в первой главе работы, хочется остановиться на уровнях развития способностей.

Сочетание различных высокоразвитых способностей называют одаренностью, и эта характеристика относится к человеку, способному ко многим различным видам деятельности. От одаренности зависит только возможность такого успешного выполнения деятельности. Для успешного выполнения всякой деятельности требуется не только наличие соответствующего сочетания способностей, но и владение соответствующими знаниями и навыками.

Иными словами, если к общим физическим способностям ребенка прибавить частные (например, очень высокая выносливость, весьма развитая мускулатура), плюс к этому - хорошая скорость реакция, концентрация и распределение внимания, то можно уже предполагать одаренность в области бокса. И если к этой одаренности прибавить опыт, полученный на секции бокса и разного рода соревнованиях, то ребенок может стать чемпионом.

Важно понимать, что одаренность почти всегда основывается на направленности интересов человека. В каком-то смысле интерес — это тоже способность: способность длительное время удерживать внимание на чем-то без видимых усилий. Интерес к тому или иному предмету может как способствовать развитию задатков, так и тормозить. Часто бывает и так, что люди без заметных задатков занимаются определенным видом деятельности лишь из-за того, что им нравится это.

Следующий уровень в классификации способностей - талант. Талант - высокий уровень развития специальных способностей (музыкальных, литературных и т. д.). Как и одаренность, талант проявляется и развивается чаще всего в деятельности. Деятельность талантливого человека отличается новизной и оригинальностью подхода.

Талант - это совокупность способностей, их определенное сочетание. Отдельная изолированная способность, даже очень высокоразвитая, не может быть названа талантом. Среди выдающихся талантов можно, например, найти много людей, как с хорошей, так и с плохой памятью: в творческой деятельности человека память -- лишь один из факторов, от которых зависит успешность. Но результата скорее всего не будет без гибкости ума, богатой фантазии, сильной воли, сильной заинтересованности.

И, наконец, высшая ступень классификации - гениальность. Это высший уровень развития способностей. Гений оставляет заметный след в развитии культуры, в истории человечества. Гениальных людей очень мало. В обществе нет "гениальных должностей", то есть нельзя стать гением лишь благодаря своему социальному положению. Король или президент тоже оставляет в жизни общества след, но если не было бы его, то пришел бы другой король или президент. А "вместо" одного гения другого уже не будет. По крайней мере, какое-то время.

Способности всегда связаны с определенными видами деятельности; вне деятельности, они не существуют. Только в деятельности происходит становление, формирование и развитие способностей.

Трудовая деятельность - осознанная, энергозатратная, общепризнанная целесообразная деятельность человека, требующая приложения усилий и осуществления работы.

Любую деятельность можно считать успешной или неуспешной. Но само понятие «профессиональная успешность» - многозначно. Оно включает в себя

производительность труда. Для оценки успешности имеет значение также качество продукции, безошибочность действий. В некоторых случаях, показателем успешности может служить уровень сложности решаемой задачи.

Остановимся на предпосылках успешности профессиональной деятельности.

Б.М. Теплов говорил, что успешность профессиональной деятельности зависит от индивидуальных способностей человека, описывая их таким образом.:

"Способностями можно называть лишь такие индивидуально-психологические особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения той или другой деятельности. Однако, не отдельные способности как таковые непосредственно определяют возможность успешного выполнения какой-нибудь деятельности, а лишь своеобразное сочетание этих способностей, которое характеризует данную личность".

У каждого человека свой, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, влияющий на её эффективность. Е.А. Климов считает, что под индивидуальным стилем следует понимать всю систему отличительных признаков деятельности данного человека, обусловленных особенностями его личности: "...индивидуальный стиль есть индивидуально-своеобразная система психологических средств, к которым сознательно или стихийно прибегает человек в целях наилучшего уравнивания своей (типологически обусловленной) индивидуальности с предметными, внешними условиями деятельности. Среди особенностей такого рода, составляющих ядро индивидуального стиля, всегда оказываются две их категории: особенности, благоприятствующие успеху в данной обстановке («А»), и особенности, противостоящие успеху («Б»). При этом необходимо подчеркнуть чисто функциональный характер этого деления, т.е. одна и та же особенность деятельности может оказаться, в одном случае, в категории «А», в другом -- в категории «Б», в зависимости от характера объективных требований.

Предпочтение однообразных неторопливых и монотонных движений у инертных окажется в категории «А», например, при ручной полировке изделия, и в категории «Б», если стоит задача срочно и часто менять характер движений, например, при удержании равновесия на неустойчивой опоре... Формирование индивидуального стиля продвигает личность на все более высокие уровни осуществления деятельности, а значит, и способствует обоснованной реализации принципа «от каждого по способностям».

Н.В. Самоукина, давая определение термину успех, высказывается о нём следующим, образом: "Успех в профессиональной деятельности проявляется,

прежде всего, в достижении работником значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих достижению этой цели".

Н.А. Лаврова, анализируя влияние личностных особенностей на успешность профессиональной деятельности в системе «человек - человек», показала в своём исследовании, что требования являющиеся определяющими для успешной профессиональной деятельности, более чем разнообразны. Ею установлено, что субъект трудовой деятельности как личность характеризуется определённой специфической совокупностью устойчивости личностных образований, в которую входят: мотивы, установки, направленность, способы поведения, характерологические особенности и другие структуры, определяющие своеобразие его индивидуально-психологических проявлений в профессиональной деятельности.

Таким образом, становится видно, что успех в профессиональной деятельности может быть вызван различными причинами.

Наряду с общими требованиями, каждая сфера деятельности человека предъявляет некие специфические требования к субъекту карьерных успехов. Остановимся на факторах успешности профессиональной деятельности менеджера.

Во всем мире в начале XXI века стала актуальна тенденция усиления амбициозности и конкурентности людей из различных социальных групп (молодежи, интеллигентов, бизнесменов, государственных деятелей, управленцев всех уровней и рангов). Следствием этого стало главенствовать желание быть успешными в различных областях жизнедеятельности. Молодежь уже на этапе вузовского обучения обнаруживает эту тенденцию, манифестируя и репрезентируя свои карьерные цели и намерения. Возможно, этому способствует начавшаяся в ряде последних десятилетий резкая дифференциация образовательных возможностей россиян, обуславливающая раннее включение растущей молодежи в жесткие конкурентные отношения.

На всех этапах становления общества проблема управления стояла довольно остро и многие пытались решить ее.

И только во второй половине прошлого века ситуация резко изменилась. Рыночные отношения владели всеми сферами жизни общества. Как грибы после дождя росли крупные фирмы, требовавшие большого числа руководителей высшего и среднего уровней, способных принимать грамотные рациональные решения, умевших

работать с большим количеством людей. Поэтому от управляющих требовался высокий профессионализм, компетентность, умение соизмерять свою деятельность с существующими законами. В результате появляется группа людей, специально занимающихся управленческой деятельностью. Главной задачей которых становится кропотливая организация и каждодневное управление производством в целях обеспечения наибольшей прибыли собственникам фирмы. Эти люди стали называться менеджерами.

Управленческая деятельность, предъявляет различные требования к своим субъектам в зависимости от ранга. Чем ниже ранг менеджера, тем в большей степени он приближен к профессиональной деятельности, тем более востребованы его профессиональные и деловые качества, определяющие профессиональную успешность и свидетельствующие о высоком уровне его профессионализма в определенной сфере. Чем выше служебный ранг менеджера, тем в большей степени его деятельность носит общественный характер, а успешность определяется способностью организовать подчиненных на выполнение конкретных профессиональных задач. Менеджеру необходимы качества, которые отражают его способность ориентироваться в сфере, управляемой им деятельности и оказывать воздействие на различные группы лиц, с которыми он взаимодействует с целью решения управленческих задач.

Остановимся на тех качествах менеджера, которые позволяют ему в полной мере реализовать свои карьерные амбиции.

Во-первых, личностная составляющая. Личностная составляющая успешности менеджера включает в себя все, что характеризует кадра управленческой деятельности как индивида и личность в профессиональной деятельности, отношениях, взаимодействиях и общении.

Так, организаторские способности менеджера включают в себя умения: познавать самого себя; познавать людей по неполным данным; изучать людей в их повседневной деятельности; устанавливать и поддерживать психологический контакт с окружающими людьми; оказывать на людей воздействие; и др. В основе организаторских способностей лежат такие черты характера, как активность, самостоятельность, инициативность, решительность, определенные волевые качества, способность предвидеть результаты своей деятельности. способность профессиональный трудовой

Во-вторых, коммуникативные качества. Именно они способствуют эффективности делового взаимодействия менеджера с сотрудниками. К числу коммуникативных способностей принято относить: организованность, уверенность, независимость, умение слушать, скромность, обязательность, искренность, активность, тактичность и др. Затрудняют деловое взаимодействие следующие качества: скептицизм, застенчивость, переоценка своих возможностей, агрессивность, самодовольство, обособленность, вспыльчивость, обидчивость, недоверчивость, подозрительность, замкнутость, скрытность.

В-третьих, педагогические способности менеджера. В содержание педагогических способностей обычно включают: психологическую наблюдательность; умение проектировать личность подчиненного, видеть перспективы ее развития; педагогический такт; умение объективно оценивать уровень профессиональности подчиненных; интерес к работе с людьми; умение владеть речью и др.

Важнейшей составляющей успешности профессиональной деятельности менеджера выступает его компетентность. В науке компетентность трактуется как характеристика обладания знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское, авторитетное мнение, осведомленность, авторитетность в определенной области. Поэтому компетентный -- это знающий, сведущий в определенной области специалист, имеющий право по своим знаниям и полномочиям делать или решать что-либо, судить о чем-либо.

Менеджер должен быть принципиален во всех вопросах, уметь противостоять давлению как «сверху», так и «снизу», последовательно и твердо стоять на своем, не скрывать своих взглядов, твердо держать данное слово.

Однако руководитель должен быть не только хорошо подготовленной и высоко образованной, но еще и творческой личностью. От него требуется не только верить в свои творческие способности, но и ценить такие способности в других, уметь их мобилизовать и использовать. Для этого необходимо быть настойчивым, испытывать потребности в переменах, уметь порывать с традициями, воспринимать новые идеи и новаторские решения, систематически ими пользоваться. Творческий руководитель обычно работает с группами, используя метод мозговой атаки, поощряет свободное выражение эмоций и идей и непрестанно учится, в том числе и на собственных ошибках.

Творчество немыслимо без способности находить информацию и делиться ею с подчиненными, прислушиваться к окружающим независимо от того, кто они,

держат себя откровенно с коллегами, добиваться обратных связей, не отгораживаться от того, что угрожает устоявшимся взглядам на мир, ставя при этом все под сомнение, понимать позицию других, везде находить людей, представляющих хоть какой-то интерес для фирмы.

Для всех ведущих компаний характерен принцип «не оставлять ни одного предложения, пусть даже незначительного, без ответа». С этой целью, например, на фирме «Toyota» ведется ежемесячный учет предложений, которые рассматриваются на различных уровнях в зависимости от ценности предложения.

Отличным примером этого может служить также политика фирмы IBM. Два раза в год там проводятся опросы общественного мнения. Это анонимные и добровольные опросы, охватывающие почти всех сотрудников IBM. Анкета, используемая в опросах очень объемная. Вопросы охватывают самые разные стороны жизни IBM - от оценки кадровой политики и дел фирмы в целом до зарплаты и условий труда на рабочем месте. По их результатам каждый руководитель готовит план действий по устранению выявленных недостатков и согласовывает его со своими подчиненными.

Но наиболее важно для менеджера схватывать все на лету, увязывать вновь приобретаемые знания со старыми, обладать умением и способностью учиться как на работе, так и вне ее, повышая компетентность, но избегая при этом однобокой специализации.

Руководить людьми без уверенности в себе невозможно. Уверенные люди знают, чего хотят. Они никогда не прибегают к обходным путям. Их взгляды на проблемы всегда четкие и ясные, и они стремятся к тому, чтобы все об этих взглядах знали, а поэтому высказывают свободно свою точку зрения, добиваясь, чтобы их услышали и поняли, но при этом уважают других людей и их мнения.

Хороший руководитель должен уметь обеспечивать сопричастность сотрудников к работе. Для этого необходимо правильно поощрять людей, превращать любую, даже самую нудную работу в увлекательную игру, отыскивая нестандартные подходы. То есть по сути принять за аксиому теорию «Y» Дугласа Макгрегора, разработанную им в 60-х годах, первый пункт которой гласит: «Работа для человека так же естественна, как игра».

Но самое главное - менеджер должен обладать умением руководить, организовывать и поддерживать работу коллектива, быть готовым к действиям, риску. Он должен уметь определить объем своих служебных полномочий,

возможность действовать независимо от руководства, побуждать людей к повиновению. Для этого менеджер должен обладать терпимостью к слабостям людей, не мешающим работать, и нетерпимостью ко всему, что препятствует успешному решению стоящих перед ним и коллективом задач.

Нужно иметь в виду, что не существует, и не будет существовать менеджера, обладающего универсальными способностями и одинаково эффективно действующего в любой ситуации.

Анализируя, все выше сказанное, можно сделать вывод, что успешность профессиональной деятельности неразрывно связана со способностями человека. Факторы успешности многочисленны и многообразны. Можно условно выделить общие, характерные для всех профессионалов, и специальные, свойственные конкретному их уровню, факторы профессиональной успешности. Кроме того, есть ряд факторов, тормозящих карьерное продвижение специалиста. К ним можно отнести:

- физические факторы, которые обусловлены состоянием организма (дефекты органов чувств, речи, низкая работоспособность в связи с болезнью и т. д.);
- социальные, в число которых входят факторы социальной природы;
- группа психологических факторов, среди которых выделяются такие состояния, как нерешительность, опасения и иные формы страха, проблемы интеллекта, акцентуация характера неплототворной ориентации, девиации поведения.

Так как, способность - это природное дарование, качество, позволяющее человеку добиваться поставленных целей, то многое в профессиональной деятельности, успешности карьерного роста зависит от самого человека, его желания, стремления. Способности, могут существовать только в постоянном процессе развития.