

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/81193>

Тип работы: Доклад

Предмет: Социология управления

-

Целью данного доклада является рассмотрение навыков высокоэффективных профессионалов. Актуальность рассматриваемой темы связана с тем, что формирование управленческой культуры, управленческих знаний в современных условиях постоянных изменений подвержено качественным трансформациям. Современный менеджмент опирается на социальные ресурсы.

Сегодня практика менеджмента формирует не только определенные социальные приоритеты, но и создает социальные технологии. Социальная область управления переходит в сферу независимости, многоуровневости и массовости с точки зрения объекта и субъекта воздействия.

Деловая карьера – это продвижение работника по служебной лестнице или последовательная смена занятий в рамках конкретной компании как на протяжении жизни, так и восприятие личностью этих этапов. Если рассматривать карьеру с организационной точки зрения, то она представляет собой общность взаимосвязанных решений лица о выборе того или иного способа предстоящей деятельности.

Карьерные цели меняются с возрастом и с изменением личностных особенностей человека. Карьерные цели могут трансформироваться в соответствии с квалификацией, повышением уровня умений, опыта личности. Формирование карьерных целей – это непрерывный, постоянный процесс [3].

Урмина И. А. выделяет следующие навыки высокоэффективных профессионалов (на основе методики С. Кови «7 навыков высокоэффективных людей»):

1 Анализ понятий смены парадигмы и успеха

Например, С. Кови установил, что после Второй Мировой войны популярная литература была полна советами по приобретению навыков успеха. Но этот успех был временного характера. Успех считался функцией навыков и поведения. Такая этика совершенствовалась на двух направлениях: успешная модель взаимоотношений в обществе и модель позитивного ментального отношения. Это и представляет собой социальную парадигму. Она – как карта местности. Она не есть местность, а только показывает специфику данной местности. С. Кови говорит о том, что профессионалу важно разделять карту реальности и карту того, что должно быть – ценности. Все, чем живет личность, она должна пропускать через эти ментальные карты.

Люди всегда будут проявлять интерес к успехам других. Эффективному профессионалу всегда важно интересоваться тем, как достичь таких же успехов, кто успешен. Но итоговый результат не всегда ясен. И это – основная проблема. Выходом из данной ситуации является понимание того, является ли достижение эффективности решением проблемы.

2 Эффективность взаимозависимости

Характер человека – это общность его привычек. «Сеешь мысль, получаешь действие; сеешь действие, получаешь привычку; сеешь привычку, собираешь характер; сеешь характер, получаешь судьбу».

Силы привычки может оказаться как губительной, так и тем, что поможет достичь человеку желаемой цели. Для эффективного профессионала эффективная привычка располагается на пересечении знания, умения и желания. Знание – это теоретическая парадигма, что делать и почему.

Человек может быть не эффективным в общении с другими людьми потому, что никогда не слушает то, что ему говорят. При этом он может не догадываться об этом, поскольку не умеет или не хотел бы этого делать.

Дело в том, что в детстве ребенок полностью зависит от других. Постепенно он становится более ответственным и самостоятельным. Признаком высокоэффективной личности уже будет эффективность взаимозависимости. Зависимость находится в парадигме «Ты» ты заботаешься обо мне; ты приходишь или не приходишь ко мне; я благодарю тебя за результат).

Независимость – это уже парадигма «я» (я могу сделать это; я отвечаю за то-то; я уверен в себе; я могу выбирать).

Взаимозависимость – это парадигма «Мы» (мы можем сделать это; объединиться; соединить наши

способности и возможности и создать вместе что-то большее).

То есть если человек зависим, он будет требовать от других того, чтобы они удовлетворяли его потребности. Независимые люди не будут ничего просить, а сделают все сами. Взаимозависимые будут интегрировать условия и усилия других и свои для достижения общего успеха.

3 Привычка к проактивности

Концепция проактивности стала широко известной и востребованной в бизнесе благодаря работам и консультационной практике Стивена Р. Кови, автора книги «7 навыков высокоэффективных людей», в которой навык №1 – быть проактивным (proactive), а не реактивным (reactive) означает, что «будучи людьми, мы несем ответственность за свои собственные жизни. Наше поведение зависит от наших решений, а не от окружающих условий. Мы можем подчинять чувства нашим ценностям. Мы инициируем происходящее и несем за это ответственность».

- 1) Воловская Н.М. Социально-трудовые отношения. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 184 с.
- 2) Гусева А. В. Социокультурный контекст управления // Социология власти. - 2011. - N. 2. - С. 163-168
- 3) Духновский С. В. Кадровая безопасность организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Духновский. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 245 с.
- 4) Социология управления: учебник для академического бакалавриата / В. И. Башмаков [и др.] ; под ред. В. И. Башмакова, Р. В. Ленькова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 409 с.
- 5) Служебная карьера. /Под общ. Ред. Охотского Е.В., М.:Экономика, 1998 . – 302 с.
- 6) Урмина И. А. Самоменеджмент : учебник для академического бакалавриата / И. А. Урмина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 201 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/doklad/81193>