Оглавление

Предисловие 7

Глава 1. Функциональная модель человека 13
1.1. Человек и мир вокруг. Действия как источник познания 13
1.2. Организация и потребности и интересы человека 14
1.3. Организация и баланс интересов 16
1.4. Действия человека — основа жизнедеятельности организации 18
1.5. Элементы функциональной модели человека 19
1.5.1. Элемент 1: убеждения и интересы 20
1.5.2. Элемент 2: знания и практический опыт 21
1.5.3. Элемент 3: здоровье и физическая форма 22
1.5.4. Элемент 4: сознание и характер 23
1.5.5. Элемент 5: окружение и коммуникабельность 23
1.5.6. Элемент 6: ресурсы и право пользования 24
1.6. Функциональность человека 25
1.7. Развитие и взаимная зависимость элементов ФМЧ 26
1.8. Индивидуальность функциональной модели человека 28
1.9. ФМЧ как инструмент планирования и оценки человеческого развития 29

Глава 2. Что такое организация? Результативность и эффективность организации 31
2.1. Определение организации 31
2.2. Зачем нужны организации? 34
2.3. Виды организаций 38
2.3.1. Проектные организации 38
2.3.2. Линейные организации 39
2.3.3. Матричные организации 39
2.3.4. Многоуровневые организации 41
2.4. Результативность и эффективность организации 42

Глава 3. Функциональная модель организации 45
3.1. Что такое функциональная модель организации? 45
3.2. Элемент 1: ценности 48
3.2.1. Система ценностей владельцев как «синтез» их убеждений 48
3.2.2. Интеграция интересов владельцев 50
3.2.3. Интеграция интересов владельцев и потребителей 54
3.2.4. Интеграция интересов владельцев, менеджеров и персонала 57
3.3. Элемент 2: технологии 64
3.3.1. Технологии как возможности окружающего мира 64
3.3.2. Технологии — «знания и опыт» организации 65
3.3.3. Результативность и отраслевые технологии 66
3.3.4. Эффективность и бизнес-технологии 66
3.4. Элемент 3: структура 73
3.4.1. «Здоровье и физическая форма» организации 73
3.4.2. Структура как отображение организации процессов 75
3.4.3. Развитие структуры организации 81
3.4.4. Структура организации и результативность продукта 82
3.4.5. Структура организации и эффективность продукта 85
3.4.6. «Скелет» структуры организации 87
3.5. Элемент 4: система управления 93
3.5.1. Система управления — «сознание и характер» организации 93
3.5.2. Устав организации 96
3.5.3. Органы управления и исполнения 97
3.5.4. Положение о вознаграждениях и наказаниях 97
3.5.5. Управленческий учет 99
3.5.6. Модель управления 99
3.6. Элемент 5: персонал 100
3.6.1. Кто есть кто 102
3.6.2. Персонал, результативность и эффективность продукта 105
3.6.3. Основные носители функций администрирования, производства и продажи 108
3.7. Элемент 6: ресурсы 109
3.7.1. Ресурсы как часть контента 109
3.7.2. Ресурсы как основные и оборотные средства 110

3.7.3. Ресурсы организации и результативность продукта ... 112
3.7.4. Ресурсы организации и эффективность продукта ... 114
3.8. «Дисперсия» продукта ... 118
3.9. Последовательное и взаимное влияние четырех компонентов ... 119

Глава 4. Поступательное развитие организации. Миссия, видение, стратегия ... 123
4.1. Миграция внешних и внутренних изменений ... 126
4.1.1. Активность изменений ... 126
4.1.2. Макросреда и микросреда организации ... 127
4.2. Уязвимость организаций ... 135
4.3. Поступательное развитие организации ... 140
4.4. Миссия организации ... 149
4.5. Видение организации ... 151
4.6. Стратегия предпринимательства ... 154
4.6.1. Стратегия преобразования ... 154
4.6.2. Маркетинговая стратегия ... 157
4.7. Операционная стратегия ... 159
4.8. Стратегия администрирования ... 160
4.8.1. HR-стратегия ... 160
4.8.2. Финансовая стратегия ... 161
4.9. Ключевые компетенции организации ... 163

Заключение ... 167

Предисловие

Идея этой книги зародилась давно, но лишь весной 2012 года я приступил к ее реализации. Поводом для этого послужили следующие размышления и обстоятельства.

На протяжении последних двадцати лет, а именно с 1991 г., я сотрудничал с различными казахстанскими и зарубежными компаниями, среди которых были предприятия химической, газовой, электроэнергетической, строительной и других отраслей. Как выпускник кафедры высшей алгебры и логики математического факультета университета, я всегда подвергал системному анализу все самое важное и значимое, что происходило вокруг меня. И с удовлетворением могу отметить, что нередко такой анализ помогал находить успешные решения ключевых управленческих задач.

Постоянное стремление к упорядочению и концептуализации накопленного управленческого опыта привело к появлению нескольких гипотез, одни из которых со временем обретали практическое подтверждение, тогда как другие, не находя таковых, канули в Лету. Но две наиболее важных, как мне представляется, были самым исчерпывающим образом подтверждены практикой не только тех компаний, в которых я работал, но и всемирно известных фирм.

Согласно первой гипотезе, правильная постановка основных целей любой организации требует исключения излишних слов и формулировок, вносящих путаницу и неразбериху. Когда это удается, на первый план выходят вопросы *результативности* и *эффективности*. Иными словами, если отбросить в сторону пустые рассуждения, смысл существования каждой организации заключается в реализации конкретных интересов потребителей (клиентов, заказчиков). А это всегда поддается измерению. Результативность организации (выручка от продаж) показывает объем реализованного, а эффективность демонстрирует, насколько организации удалось минимизировать свои затраты при выполнении этой задачи.

Вторая гипотеза утверждает, что организация будет готова управлять своей результативностью и эффективностью

лишь при наличии соответствующих предпосылок. Другими словами, потенциал эмоциональных, организационных и экспертных компетенций ее владельцев, менеджеров и ключевых специалистов должен быть максимально реализован. А для этого прежде всего необходима теоретическая платформа. Нужен такой подход к толкованию основ теории управления, при котором в организации станет доминировать ясность, будет создана благоприятная деловая атмосфера и появится мощная идейно-смысловая направленность всей управленческой деятельности. Иначе говоря, нужна фундаментальная философия, посредством которой деятельность владельцев, менеджеров и ключевых специалистов организации обретет смысл, побуждающий к созиданию и продуктивному творчеству, включая выработку самых успешных управленческих решений.

Если в качестве основных целей организации рассматривать только результативность и эффективность, то все понятия, определения и утверждения, призванные раскрыть сущность ее деятельности, сразу обретают абсолютно иной, более логичный, последовательный и системный характер. При такой постановке целей сама по себе возникает необходимость пересмотра всех общепринятых представлений об организации, ее видах, строении, процессах, функциях и особенностях поступательного развития.

В настоящее время для многих руководителей, в чьем ведении сосредоточены огромные материальные, финансовые и человеческие ресурсы, знание основ теории управления, стратегического и операционного менеджмента пока не стало еще осознанной необходимостью. Возникает закономерный вопрос: почему? Одной из главных причин является непоследовательность, нелогичность и неоправданность требований, которые общество предъявляет к различным видам производственной деятельности, а также к знаниям и навыкам должностных лиц.

Например, достаточно строги требования к работе предприятий гражданской авиации, в частности к профессиональной квалификации диспетчеров наземных служб и пилотов. Не менее строги требования к учреждениям здравоохранения и медицинскому персоналу, в частности к квалификации врачей-хирургов. Думаю, вряд ли кто-либо усомнится в их правильности. Очевидна степень ответственности и пилота перед

пассажирами на борту самолета, и хирурга перед пациентом, лежащим на операционном столе.

Теперь попытаемся сравнить степень ответственности пилота и хирурга со степенью ответственности руководителя крупной организации с активами в сотни миллионов долларов, тысячами сотрудников и сотнями тысяч потребителей. Очевидно, что их деятельность не менее ответственна, чем труд пилота или хирурга.

Но вот парадокс! Пилоту, чтобы получить допуск к работе, необходимо пройти «огонь, воду и медные трубы». Его знания и опыт должны быть безупречными. Помимо всего он обязан хорошо знать законы аэродинамики и строение самолета. Требования к знаниям и опыту хирурга столь же высоки. Невозможно представить хирурга, не знающего основ медицины, строения и закономерностей функционирования человеческого организма. Тогда, следуя логике, руководителю крупной организации стоило бы хорошо разбираться в основах теории управления, знать строение и особенности функционирования организации, которой он руководит. Но на практике, к сожалению, все обстоит абсолютно иначе! Подобные требования к руководителям организаций применяются достаточно редко, особенно в организациях, собственником которых является государство. Опять возникает вопрос: почему?

Наблюдения показывают, что такие требования предъявляют к руководителю, если от организации ждут результативности и эффективности. Как от хирургов и пилотов. Отсутствие конкретных целей по достижению определенного уровня результативности и эффективности влечет снижение требований к компетентности руководителей организации. К тому же далеко не все предприниматели и топ-менеджеры способны правильно ответить на вопрос: что же такое результативность и эффективность организации?

Руководители, перед которыми уже стоят конкретные цели, заняты поиском путей и средств их достижения. В поиске ответов на самые важные и острые вопросы об управлении организациями они обращаются к Интернету, деловой литературе, но, к сожалению, материала, раскрывающего различные теоретические подходы к менеджменту и толкования его основ,

содержащего обширную методологию и описание практического опыта управления процессами, ресурсами и персоналом, слишком много. И в этом океане знаний новичку очень трудно ориентироваться.

Каждый, кто ищет ответы на накопившиеся вопросы, хочет знать, к какой части теории менеджмента эти вопросы относятся и сколько всего таких частей? Какие из них являются основными, или фундаментальными, какие производными от них, а какие просто прикладными?

Многообразие толкований фундаментальных понятий менеджмента, их смысловая неоднозначность и отсутствие системности ведут к неудовлетворенности и растерянности, а порой заводят их в тупик. Даже сами авторы книг, раскрывая те или иные понятия, тут же просят читателей не путать одни с другими. Это говорит о том, что подобные толкования являются автономными и несистемными, т. е. не демонстрируют взаимной связи, общей «картинки», единой логики.

Как известно, задачи, связанные с обеспечением эффективности и результативности организации в краткосрочной перспективе, требуют одних подходов и инструментов, в долгосрочной — других. Еще лет пять-десять назад это обстоятельство ни у кого не вызывало сомнений. Незримая граница между краткосрочной и долгосрочной перспективой была понятна и «очевидна».

Сегодня ситуация иная. Динамика изменений, происходящих в мире науки, технологий и инноваций, слишком высока, и граница между краткосрочной и долгосрочной перспективой не кажется столь уж «очевидной», как прежде. Скорость создания и внедрения новых технологий, производства и продажи новых продуктов постоянно растет. Особенно в сфере ИТ-технологий, телекоммуникаций, машиностроения, автомобилестроения, жилищного и промышленного строительства, энергетики, индустрии развлечений, производства модной одежды и аксессуаров, продуктов питания, медицинского оборудования, лекарственных препаратов и во многих других отраслях. Ярким примером является динамика, с которой выходят на рынок новые продукты компаний Apple и Samsung, а также их конкурентов.

Видимо, пришло время задуматься о необходимости подхода к толкованию основ менеджмента, который обладал бы

неким свойством универсальности. Такого подхода, чтобы его базовые понятия, определения и утверждения успешно преодолевали испытание частыми переходами от задач локального (тактического) характера к системным (стратегическим) задачам и наоборот.

Бизнес-сообщества Белоруссии, Казахстана, России, Украины и других стран СНГ давно нуждаются в создании некоторой площадки, где можно будет вести обмен знаниями и опытом. Ведь большинство наших предпринимателей и менеджеров сегодня вынуждены «примерять на себя» методологии управления бизнесом, созданные за рубежом. К сожалению, эти знания и опыт применялись в условиях, абсолютно не схожих с теми, в которых сегодня находятся экономики наших стран. Простое и понятное изложение основных знаний о результативном и эффективном управлении организациями на языке, не требующем перевода, сейчас жизненно необходимо. Нужен своего рода инструмент, способный быстро устранить дефицит основных теоретических знаний и одновременно упорядочить собственный практический опыт управления организацией.

Эта книга для тех, кто хочет «расставить по полочкам» все самое важное, что влияет на результативность и эффективность организаций. Для тех, кто нуждается в простом и не слишком объемном толковании знаний об организации. Для тех, кто стремится к переоценке и упорядочению собственного опыта, пытается концептуализировать его, сделав достоянием окружающих. А также для тех, кто, как и автор, страдает неисправимой привычкой видеть во всем систему и ищет взаимозависимость ее элементов.

Книга будет особенно полезна тем, кто уже осознал, что для любой организации рано или поздно наступает момент, когда дальнейшее развитие организации становится невозможным без развития ее владельцев и менеджеров. Иными словами, она нужна тем, кто признал аксиому: «Если хочешь развивать бизнес, прежде всего развивайся сам».

Кадирбай Рятов

Глава 1

Функциональная модель человека

1.1. Человек и мир вокруг. Действия как источник познания

На протяжении тысячелетий человек накапливает знания об окружающем мире, оттачивая самые важные и необходимые для жизни навыки и умения. Приобретаемые знания и опыт различными способами формализуются и передаются из поколения в поколение.

На что прежде всего люди обращают внимание? На все, что совершает определенные действия. Чередуются времена года, день сменяет ночь. Природа то застывает зимой под покровом снега и льда, то оживает весной ярким многоцветьем. Дикие животные то впадают в спячку, то выходят из нее. Птицы с холодами улетают, а с теплом возвращаются. Реки то пересыхают, то наполняются водой, то одеваются в ледовый панцирь. Вокруг непрерывно что-то происходит. Анализируя и изучая происходящее, человек лучше узнает окружающий мир.

Мы говорим о действительности — о том, что происходит вокруг. Действия вызывают интерес, потому, что мы осознаем, чувствуем или видим их прямое или косвенное влияние на нас. Но трудно судить о том, что находится в состоянии покоя, что пребывает в бездействии и ничем себя не проявляет. Такие элементы окружающего мира обычно не привлекают внимания, пока не становятся источником опасности или жизненно важных ресурсов.

Другими словами, справедливо утверждение:

> Все, что нас окружает, в том числе и люди, поддается изучению посредством анализа действий, которые они совершают. Действия характеризуют элементы окружающего нас мира, все проявляется и познается в действии, взаимодействии или противодействии.

Даже в речи мы постоянно упоминаем о действии: *действующий* вулкан, *противодействующие* стороны, *действующее* законодательство, успешный предприниматель (*действий*), *действующие* лица, *действующее* предприятие и т. д.

Иными словами, основное наше внимание направлено на действия окружающих. По ним мы судим о людях и их характерах. По поведению людей в обществе складывается представление о семейных устоях, о корпоративной культуре и нравственных ценностях организации, в которой они работают, и даже об уровне развитости страны, гражданами которой они являются.

1.2. Организация и потребности и интересы человека

Прежде чем перейти к изучению особенностей функционирования организации, целесообразно обратиться к вопросу о том, что явилось предпосылкой ее возникновения.

Говоря об организации, мы не будем ограничиваться каким-либо одним ее видом или конкретным предметом человеческой деятельности, а будем иметь в виду любые организационные структуры — от семьи и небольшой частной компании до крупных предприятий, холдингов, транснациональных корпораций, международных политических и экономических союзов, в том числе самых крупных и развитых государств мира.

Все организации, как известно, создаются людьми, т. е. являются результатами человеческой деятельности. А любая деятельность человека в конечном счете направлена на реализацию его интересов, удовлетворение потребностей, заложенных в него самой природой.

Потребностью называют нужду человека в том, что является необходимым условием его существования. *Интересом* — целенаправленное отношение человека к какому-либо объекту его потребности.

Интересы людей направлены не столько на предметы потребления, сколько на общественные условия, которые влияют на их доступность, и прежде всего на материальные и духовные блага, обеспечивающие удовлетворение потребностей.

Вступая в брак, молодые люди стремятся реализовать множество своих интересов и потребностей, включая потребность в продолжении рода. Они надеются на долгую и счастливую жизнь. Такую, какой они себе ее представляют. Их дети, вырастая, будут иметь свои представления о счастливой жизни, поэтому их интересы могут быть несколько другими.

Создавая молочную ферму, предприниматель стремится удовлетворить потребность людей в свежем и питательном молоке. Однако совершенно очевидно, что такое стремление не является единственным интересом предпринимателя. Удовлетворяя потребность людей в молоке, получая за продукт деньги и слова благодарности, он находит средства реализации множества других своих интересов.

Являясь гражданином какой-либо страны, человек также реализует свои интересы. Ему нужно, чтобы государство и законы создавали условия для жизни, работы и учебы, гарантировали свободу, гражданские права, обеспечивали личную безопасность, неприкосновенность собственности и бизнеса. Избирая президента страны или депутатов парламента, люди желают укрепления и развития государства. Но избираемые ими тоже имеют свои интересы. Даже быть избранным — это способ удовлетворения некоторых их интересов.

Примем как данность, что у каждого есть свои интересы и потребности. Для их реализации и удовлетворения все вынуждены постоянно что-либо предпринимать — действовать.

Действия — это целенаправленная активность человека.

Создание человеком какой-либо организации или его участие в деятельности такой организации — один из видов предпринимаемых им действий, направленных на реализацию интересов и удовлетворение потребностей. Таким образом, складывается определенная цепочка взаимоотношений человека и организации (рис. 1).

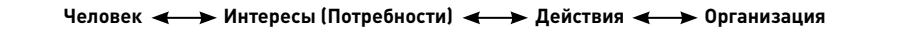

Рис. 1. Логическая цепочка взаимоотношений человека и организации

Итак, каждый человек имеет свои интересы и потребности, для реализации и удовлетворения которых ему необходимо действовать. Создание организации является одним из предпринимаемых им действий.

Со времен первобытного строя интересы и потребности человека существенным образом изменились, как изменились и способы их реализации и удовлетворения, а также предпринимаемые им действия. Но никаких фундаментальных изменений в данной логической цепочке со времен наших далеких предков не произошло.

Да, наша цепочка стала длиннее от слова «организация», но этим удлинением мы скорее обязаны нашим далеким предкам. Их инстинктивное стремление к самосохранению и продолжению рода, семейный уклад жизни, общинная форма труда, совместная добыча средств существования были первыми шагами на пути создания организаций. Поэтому можно смело утверждать, что слова «человек», «потребности», «действия» и «организация» в данной цепочке присутствуют очень давно.

1.3. Организация и баланс интересов

Основой создания организации является стремление человека к реализации собственных интересов посредством действий, которые он один совершить не в состоянии. Иными словами, *создание организации — это стремление к новым возможностям и новым способам реализации интересов посредством действий, которые нельзя выполнить в одиночку.*

В таком случае наша цепочка вырастет и включит в себя разделение на выполнимые и не выполнимые в одиночку действия (рис. 2).

Рис. 2. Расширенная логическая цепочка взаимоотношений человека и организации

Другими словами, один или несколько человек могут создать организацию, чья деятельность будет направлена на удовлетворение интересов каждого из них.

Для активной деятельности организации, как правило, одних лишь усилий ее основателей (владельцев) недостаточно. Почти всегда находится дело, для выполнения которого необходимо создавать рабочие места, нанимать менеджеров и производственный персонал. За свой труд эти люди будут получать соответствующее вознаграждение и тем самым обретут возможность реализации своих интересов.

Продукты деятельности владельцев, менеджеров и работников организации чаще всего предназначены для реализации интересов четвертой группы лиц — потребителей. Люди, пользующиеся продуктами организации, реализуют свои интересы, покупая товар или услугу. Например, покупка молока — это действие, направленное на удовлетворение потребностей покупателей. Но степень реализации интересов менеджеров и работников молочной фермы напрямую зависит от степени удовлетворенности покупателей молока. В свою очередь, степень реализации интересов владельцев фермы зависит от степени реализации интересов менеджеров и работников. Следовательно, интересы владельцев фермы, менеджеров, работников и покупателей молока некоторым образом взаимосвязаны. Эта взаимосвязь подразумевает реализацию интересов всех участников. Можно сказать, что отношения существуют, пока интересы четырех групп сбалансированы. Таким образом, наша логическая цепочка приобретает несколько иной вид (рис. 3).

Рис. 3. Полная цепочка взаимоотношений человека и организации

1.4. Действия человека — основа жизнедеятельности организации

Создавая организацию, ее владельцы осуществляют конкретные действия: формализуют свои замыслы в уставе организации, проводят ее юридическую регистрацию, определяют уставный капитал, нанимают менеджеров. Менеджеры разрабатывают алгоритмы производства и продажи продуктов организации, утверждают производственные и финансовые планы, а затем обеспечивают их выполнение. Для этого нанимают специалистов и производственный персонал, закупают оборудование, комплектующие, энергоресурсы, сырье и материалы, а затем обеспечивают производство и продажу продуктов организации. Потребители приобретают и потребляют продукты, производимые организацией.

В результате мы имеем четыре группы лиц, четыре группы интересов и четыре группы предпринимаемых этими лицами действий. Причем действия владельцев организации должны побуждать к действиям менеджеров, их совместные действия — побуждать к действиям персонал, а совместные действия всех трех групп должны побудить каждого отдельного покупателя совершить свое действие — приобрести и потребить произведенный организацией товар или услугу.

Таким образом, создание и поддержание баланса интересов всех четырех групп — забота владельцев организации. Забота менеджеров организации — создание и поддержание баланса собственных интересов, интересов работников и покупателей. Забота работников — создание и поддержание баланса собственных интересов и интересов покупателей (рис. 4).

Если кто-либо из участников общего процесса не станет выполнять свои действия или выполнит так, что другой участник процесса окажется недостаточно мотивированным к выполнению своих действий, баланс интересов будет нарушен и общий процесс окажется под угрозой.

Рассмотрим, к примеру, действия каменщика: если они будут недостаточно квалифицированными, то возводимый им дом вряд ли будет отвечать интересам потенциального заказчика. Что, в свою очередь, негативно скажется на реализации

Рис. 4. Интеграция интересов заинтересованных сторон

интересов строительной организации, где работает каменщик. В итоге профессиональная квалификация каменщика станет менее привлекательной для его работодателя, и это отразится на реализации его интересов.

Одним словом, действия каждой из четырех групп должны быть направлены на создание и поддержание баланса интересов всех групп.

1.5. Элементы функциональной модели человека

Описание особенностей функционирования организации будет наглядным и доступным, если использовать всевозможные схемы, модели, структуры, диаграммы, таблицы и графики. В рамках теории функционального менеджмента такие инструменты также имеют место. Однако мы начнем с описания функциональной модели человека (ФМЧ).

Давайте рассмотрим, из каких элементов состоит предложенная ниже функциональная модель, почему она так называется и какая существует взаимосвязь между всеми элементами этой модели.

1.5.1. Элемент 1: убеждения и интересы

Прежде всего отметим следующее. Если все теоретически возможные действия людей рассматривать с позиции конкретного человека, их можно разделить на две части: *совместимые* и *не совместимые* с его личными убеждениями (рис. 5). Действия, совместимые с убеждениями человека, в свою очередь, делятся еще на две части: *содействующие* и *не содействующие* реализации интересов человека.

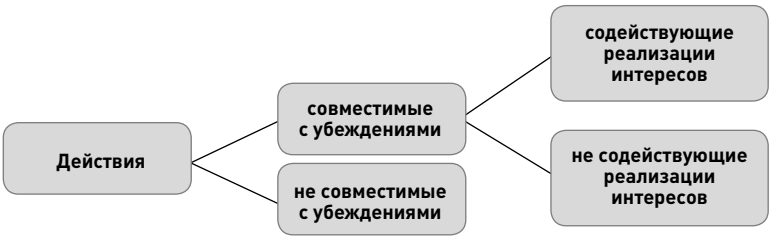

Рис. 5. Зависимость действий человека от его убеждений и интересов

Человек может совершить действие, если оно не противоречит его убеждениям. И хотя история знает немало случаев, когда люди вынуждены были поступать вопреки своим убеждениям, это скорее исключение, чем правило.

Действительно, подавляющее большинство людей вряд ли станет зарабатывать себе на жизнь разбоем, мошенничеством, воровством, проституцией либо нелегальной торговлей оружием или наркотиками. Потому что это противоречит общечеловеческим убеждениям (ценностям), принципам морали и нравственности.

Вместе с тем необходимо признать, что есть немало людей, чьи убеждения, мягко говоря, не вписываются в общие нормы. И эти люди не имеют ничего против того, что является для большинства преступлением. Однако это не значит, что все они занимаются такой деятельностью. Потому что кроме убеждений у людей есть еще и интересы.

Другими словами, чтобы человек совершил некое действие, необходимо, чтобы оно не противоречило его убеждениям и содействовало реализации его личных интересов.

Есть действия, которые не будут совершены человеком, потому что они противоречат его убеждениям. Есть действия, которые совместимы с его убеждениями, но совершены не будут, так как не способствуют реализации его интересов (достижению его целей). И наоборот. Есть действия, которые не будут совершены человеком, потому что не совпадают с его интересами. Есть действия, которые совпадают с интересами человека, но совершены им не будут, так как противоречат его убеждениям.

Иными словами, все теоретически возможные действия людей с позиции конкретного человека можно разделить на *содействующие* и *не содействующие* реализации его личных интересов.

Действия, содействующие реализации интересов человека, в свою очередь, делятся на действия, *совместимые* и *не совместимые* с его убеждениями (рис. 6).

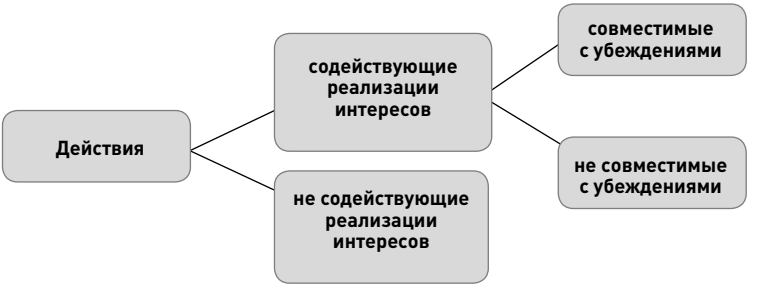

Рис. 6. Зависимость действий человека от его интересов и убеждений

1.5.2. Элемент 2: знания и практический опыт

Сегодня невозможно представить сферу человеческой деятельности, в рамках которой можно действовать, не имея специальных знаний. Процессы глобализации, информатизации и производственной интеграции сделали наукоемкие технологии и производства достоянием большого числа государств мира. А сложность технологических процессов существенным образом изменила требования к уровню знаний работников организаций.

Но знания необходимы человеку не только для работы на современном производстве. Они нужны во всех сферах повседневной жизни: в быту и при заботе о здоровье, при управлении автомобилем и воспитании детей, на службе в армии и в далеких путешествиях, при занятиях спортом и физкультурой и т. д.

Любые знания становятся ценнее, если человек успешно применяет их на практике. Опыт придает теоретическим знаниям широту, глубину и прочность. Именно поэтому все работодатели отдают предпочтение людям, которые помимо хороших знаний располагают и нужным опытом.

1.5.3. Элемент 3: здоровье и физическая форма

Деятельность человека, его активность напрямую связаны с состоянием здоровья и физической формой. Для любого вида деятельности необходимо хорошее самочувствие. Вряд ли больной может полноценно работать, учиться, заниматься спортом или служить в армии.

Быть здоровым необходимо для активной жизни. Однако не для всякой деятельности здоровье является достаточным фактором. Каждый вид деятельности выдвигает свои требования к физической форме человека.

Хороший пианист у большинства людей всегда ассоциируется с абсолютным музыкальным слухом, длинными и очень чувствительными пальцами. Руки опытного хирурга, хорошего часового мастера или токаря высшего разряда люди часто называют золотыми, а точность их движения — филигранной, что вряд ли возможно при плохом зрении. Про зрение охотника говорят «глаз-алмаз», но при этом отмечают «твердость» рук и охотничье «чутье». У баскетболистов ценят высокий рост, длинные руки и ноги. У поваров — профессиональный вкус и обоняние. Для летчиков и космонавтов важна работа вестибулярного аппарата и сердечно-сосудистой системы и т. д.

Требования к физической форме людей, чья деятельность связана с большими физическими нагрузками (военнослужащие, полицейские, спортсмены, летчики, космонавты, машинисты поездов), носят строгий характер. К другим такие требования могут быть мягче.

1.5.4. Элемент 4: сознание и характер

Природа одарила человека способностью отражать в своем сознании окружающий его мир, мыслить и рассуждать. Иными словами, выражать свое отношение к действительности посредством суждений, понятий, определений, утверждений и даже теорий. Это продиктовано зависимостью человека от окружающей его реальности, ее постоянной изменчивостью, а также влиянием этих изменений на человека. Изменения, происходящие вокруг человека, требуют от него принятия множества решений.

Люди ежедневно принимают хорошо продуманные и взвешенные решения, но, к сожалению, не все эти решения выполняются. Часто для реализации таких решений человеку не хватает терпения, настойчивости, силы воли, целеустремленности, самоотверженности, т. е. того, что мы называем характером.

Миллионы людей по всему миру ежедневно твердо решают отказаться от вредных привычек — курения, употребления алкоголя и наркотиков, переедания — или неподвижного образа жизни. Однако у большинства дело дальше не идет — решения остаются невыполненными. Людям не хватает характера.

1.5.5. Элемент 5: окружение и коммуникабельность

Различные виды деятельности предполагают различное окружение, в рамках которого происходит наше взаимодействие с другими людьми. Дома это, конечно, семья. В учебных заведениях — преподаватели и товарищи по учебе. На работе — руководители, коллеги, поставщики, подрядчики и клиенты. В общественном транспорте, в кафе, на стадионе и в развлекательном центре — везде нас окружают люди. И практически все действия человека предполагают наличие окружения.

Каждый из нас обладает различными способностями к построению отношений с окружающими. Есть люди, легко вступающие в контакт. Это помогает им, делает их действия эффективными и результативными. Но есть люди замкнутые, неактивные, стеснительные и неуверенные в себе, которые испытывают определенные трудности в построении нужных отношений.

Конец ознакомительного фрагмента.
Приобрести книгу можно
в интернет-магазине «Электронный универс»
(e-Univers.ru)