

## РОЛЬ ОПТИМІЗМУ У МЕНЕДЖМЕНТІ

Психологія успіху – окремий, популярний напрямок в науці і бізнесі.

Найчастіше, у вільний від роботи час, в офісі співробітники обговорюють тему несправедливості, скаржаться на начальство і нудних колег? Атмосферу в такому офісі навряд чи можна назвати «здоровою», а отже сумнівно, що така команда здатна досягти високих бізнес-показників.

З тієї простої причини, що співробітники не бачать перспектив, приходять на роботу «відсиджувати», навіть якщо займаються своєю справою, працюють в половину, а то й в чверть сили, не реалізують свій потенціал. Швидше за все, їм просто не вистачає мотивації, впевненості, тобто позитивних емоцій.

Важливо не плутати оптимістичне мислення з позитивним. Це, як кажуть, дві великі різниці. Люди, розвиваючі в собі так зване позитивне мислення, вважають за краще не помічати негативу, практикують відхід від труднощів, «ховають голову в пісок». Вони дивляться на світ через рожеві окуляри, відриваючись від реальності.

Людина може бути відмінним фахівцем, працювати на знос. Але його неодмінно чекає вигорання, якщо він при цьому не відчуває позитивних емоцій – того самого позитиву, який є для нас психологічним бензином.

Оптимізм характеризує систему уявлень про світ з точки зору вираженого в ній позитивного ставлення до суцього, і позитивних очікувань від майбутнього [1]. «Оптимісти», як правило, екстравертовані, доброзичливі і відкриті для спілкування.

Для протилежної категорії людей, властиві сумніви в своїх силах, очікування невдачі, а також прагнення уникати широких контактів. У свою чергу, загальна активність об'єднується групою особистісних якостей, яка включає в себе внутрішні потреби індивіда і тенденції до освоєння зовнішньої дійсності. Під активністю в даному контексті розуміється енергійність, життєрадісність і схильність до ризику. Пасивність, навпаки, проявляється в тривожності, боязкості і невпевненості в собі. На думку вітчизняних психологів (В. П. Зінченко, Б. Г. Ананьєв, В. Д. Небиліцин, А. В. Брушлинський, Б. Г. Мещерякова та ін. ), наявність зазначених якостей дозволяє розвивати креативність і гнучкість мислення, соціальну сміливість і емоційне лідерство.

Разом з тим, оптимізм і активність, сприяє формуванню оптимальної професійної культури.

Професійна культура, будучи узагальненим показником особистісно-професійної компетентності, визначає найбільш продуктивні способи виконання професійної діяльності. Це відбивається в гуманістичній спрямованості особистості і проявляється у внутрішньому (культура мислення, емоційна культура, культура рефлексії) і зовнішньому (культура спілкування, культура прояви емоцій, культура поведінки, культура професійної діяльності, культура зовнішнього вигляду) плані, визначаючи ставлення фахівця до праці, ґрунтуючись на розумін-

ні її значущості як державної, громадської та особистісної цінності.

Поведінка в установах, в ході ділових зустрічей і в різних життєвих ситуаціях, має характеризуватися високою особистою культурою. Це зумовлює не тільки ефективну діяльність організації, але і професійний розвиток особистості. Відомо, що висока професійна культура впливає на організаційний оптимізм і направляє активність людини в потрібне русло.

Розуміння професійної самореалізації, як результату зміни соціальної реальності, що базується на факторах соціального оптимізму і активності, тим самим сприяючи підвищенню рівня саморозвитку, знаходить відображення в концепції конструкціонізму (П. Бергер, Т. Лукман [2]). В даний час такий підхід є найбільш актуальним, ясно вказуючи на нескінченні можливості професійного розвитку. Продуктивним також є вивчення професійної самореалізації особистості в контексті культурно історичної концепції, так як вибір професії та методи побудови професійної кар'єри багато в чому визначаються соціальними уявленнями, ціннісними орієнтаціями і еталонами сучасного суспільства. Таким чином, феномен самореалізації та його сутність безпосередньо, пов'язані з культурою сучасного світу, його цінностями і установками. Розвиток передбачає формування нових потреб (вторинних, третинних і т. д. ). Однак одними потребами як першоджерелами самореалізації не можна пояснити приклади вищого розвитку здібностей людини, як не можна звести їх до соціальних факторів.

Якщо менеджер успішний, його активність буде спрямована як на розвиток себе у професійній діяльності так і на вдосконалення в цілому, наприклад вивчення ще однієї іноземної мови, чи оволодіння основами живопису. Отже, успішні менеджери володіють різносторонніми інтересами, прагнуть розширити свої знання в різних областях, тим самим розуміючи різноманітну природу людини.

### Список літератури

1. Мещеряков Б. Г. Большой психологический словарь / под. общ. ред. Б. Г. Мещерякова. – СПб.: Еврознак, 2004.

2. Якимова Е. В. Социальное конструирование реальности: социально-психологические подходы: научно-аналит. обзор – М.: ИНИОН, 1999.

*Науковий керівник: Помиткіна Л. В.,  
д-р психол. наук, професор*