Автор: Administrator
22.12.2016 00:00 - Обновлено 05.01.2017 03:16

С точки зрения практики, данная тема довольно часто является весьма непопулярной. Причём банально потому, что при хорошей организации работы, а заодно и обучения, можно, как говорится, и зайца научить курить, а кроме того, ещё и выполнять определенные полезные действия, что, само собой, превратит его из вчерашнего грызуна-лоботряса во вполне порядочную, социально значимую, положительную личность.

Весьма стандартизированная специфика героической руководящей деятельности.

И это, казалось бы, здорово и даже прекрасно! А значит, такой контекст профессиональной деятельности необходимо насаждать везде и всюду… Однако, суть в том, что столь недвусмысленно благостно и хорошо эта ситуация выглядит только лишь с нашей, хоть и несомненно здравомыслящей, тем не менее, как правило, неадминистративной точки зрения. Зато в понимании немалого числа управленцев она видится иной, намного более запутанной и непростой. Причиной тому является нарастающая, прогрессирующая сложность сопутствующая поиску в её реалиях крайних, стало быть, во всё чуть что виноватых, то есть, тех, по вине которых то или иное дело можно завсегда представить в виде нескончаемого, а главное, неустранимого бардака. Что очень и очень удобно в случае, если ты вроде бы и согласен не только работать, но и даже руководить данным, конкретно взятым процессом общественно-продуктивной деятельности, но не так чтобы очень…

Ну, то есть, ты напрямую не готов сказать, что тебе банально лень заниматься разного рода модернизациями и инновациями, затрагивающими, в том числе, общую и всецелую организацию труда, однако внутренне, ты именно так и относишься и к жизни вообще, и к одному из её важных проявлений – менеджменту. Вследствие чего, ты всё время норовишь не исправлять слабые места, обнаруживаемые по ходу протекания жизнедеятельности того или иного трудового коллектива, а всячески с ними борешься, само собой, героически. Однако таким образом, что сущность суммарного контекста профессиональной деятельности от этого, в общем-то, никак не меняется, разве что в направлении образования ещё более запутанных, неразрешимых нагромождений. Соответственно, не меняется и специфика хронически имеющихся, связанных со всем этим проблем. При этом, что удивительно: формальной ты всю дорогу оказываешься не только прав, но еще и выглядишь, прямо-таки, героем-руководителем, который, на самом деле, даже если и устраняет где-то явные сложности, неурядицы рабочего процесса, тут же не забывает об их создании в другом месте, и не исключено, что не в одном. Дабы в любой момент иметь возможность ткнуть пальцем в во всём бессовестно виноватых, как правило, рядовых, ну или почти рядовых подчинённых.

***Ах, как бы хотелось работать, чтобы, всё-таки, работать, а значит, и полезно и комфортно…***

Это, как раз и есть та самая причина, из-за которой оценка персонала неважно какого предприятия или организации нередко сводится к изучению отдельно взятых трудовых показателей составляющих его кадров. При этом, до серьёзного, комплексного, структурного анализа общей системности их работы дело доходит далеко не всегда… Так удобно. Так очень даже удобно. Вот только жаль, что не для тех, кто в здравом уме, вследствие чего, желает много, активно и результативно трудиться на благо и себя любимых, и всего остального человеческого сообщества. Обеспеченное и хорошо организованное счастье которого, как ни странно, очень важно для каждого отдельно взятого, входящего в него индивидуума, при условии, что ему или ей, опять-таки, знакомо, близко и приятно понятие и принятие здравомыслия.