**Тема 8. ВИМОГИ ДО ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОГО МЕНТАЛІТЕТУ МЕНЕДЖЕРА**

**План:**

Для того щоб бути дійсним цілепокладаючим орієнтиром трудової діяльності працівника, ідеали Фірми, що декларуються повинні представляти собою ОСОБИСТУ програмну функцію як на свідомому, так і підсвідомому рівнях менталітету працівника, являти собою й ціль і мотивацію одночасно, або, іншими словами, повинен відбутися синтез «треба» і «хочу» у єдину програму мотивації й дії. Принциповим тут бачиться уточнення про підсвідомий рівень формування цілепокладаючого мотивування, оскільки саме на цьому рівні реалізується дійсна, а не уявна програма (тому що свідомість і надсвідомість працюють за принципом «фільтра» для «небажаних» підсвідомих процесів і можуть бути орієнтовані на активно впроваджуваний «ззовні» образ або модель «правильної» життєдіяльності).

Професійно-етичний менталітет менеджера повинен не тільки повністю відповідати ІДЕАЛАМ ФІРМИ, що декларуються, але й ЦІЛКОМ відбивати ДІЙСНУ, а не уявну, причетність працівника у всіх сферах здійснюваної діяльності Фірми як повноправного ГРОМАДЯНИНА ФІРМИ.

Особлива посадова відповідальність, вироблене в процесі трудової діяльності почуття професійного обов’язку, честі й гордості забезпечують той рівень професійно-етичного менталітету, що є прикладом для інших працівників підрозділу. Тобто можна стверджувати, що безпосередньо сам характер праці цієї професії служить природною передумовою формування гранично «високого» рівня професійно-етичного менталітету.

У свою чергу, навіть важко уявити той збиток виробничої і технологічної дисципліни, а в результаті і репутації Фірми, який може завдати працівник з вкрай низьким рівнем особистого самоусвідомлення та причетності до зробленої ним праці на посаді менеджера.

Цілісність (відсутність «роздвоєності» та втрати самоусвідомлення), а також продуктивність (тобто вільне функціонування особистості, що усвідомлює себе в напрямку максимальної самореалізації) як базисні характеристики менталітету при відборі кандидатури на посаду менеджера повинні враховуватися найретельнішим чином.

В особистій характеристиці працівника Фірми пропонується окремо розглядати таку етико-ментальну характеристику, як «тип орієнтації працівника», за такими напрямками:

а) рецептивна орієнтація («отримуюча»);

б) експлуататорська орієнтація («беруча»);

в) накопичувальна орієнтація («зберігаюча»);

6) ринкова орієнтація («обмінювальна»);

д) продуктивна («що виробляє»).

З метою підвищення значущості для працівника даного рангу особистих етико-ментальних принципів (визначених як «ідеали Фірми») пропонується заздалегідь формувати та виховувати резерв керівних та кадрів у «стінах» Фірми шляхом максимальної активізації їх ділового потенціалу та забезпечення їх праці на благо Фірми продуктивною та здоровою, в цілому для всього суспільства, мотивованістю (самовіддачею).

**2. Методи дослідження особистості на ментальному рівні**

Оцінка таких базисних якостей особистості, як структура менталітету та мотиваційні аспекти діяльності особистості, швидше, відноситься до методів психоаналізу і вимагає достатньо надійних проєктивних методів та відомого досвіду практикуючих діагностів.

Серед проєктивних методів найбільшою валідністю та надійністю зарекомендували себе методи психографології, френології, рисункові тести; можна певною мірою використовувати тести Роршаха і Люшера, і навіть метод репертуарних грат (останній більш захищений, ніж метод Люшера від спотворення інформації). Метод Роршаха недостатньо добре адаптований до прикладного використання з метою профвідбору; а ось репертуарні грати останнім часом почали своє досить продуктивне просування на ринок прикладних методів.