

ГАГИК ГЕВОРКЯН

ЛИЧНОСТЬ УПРАВЛЕНЦА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ

Во многих пособиях по менеджменту, монографиях по управлению личность управленца ранее не была предметом анализа, так как все внимание уделялось планированию, экономике, маркетингу и организационно-технической стороне. Однако от умения менеджеров руководить, находить правильные решения и воплощать их в жизнь в большой степени зависит успех организации. Общеизвестно, что личность руководителя, его психологические особенности играют немаловажную роль в управленческой деятельности. Личность - это категория психологии, обозначающая стабильную и интегральную систему социально значимых черт, характеризующих индивида как человека определенной социальной общности. Структура личности включает в себя совокупность устойчивых психологических качеств человека: способности, волю, эмоции, мотивации и социальные установки. Перечисленные компоненты присущи каждому человеку и качественно зависят от социальных отношений и специфики социальной среды. (1) Основным способом поведения руководителя в процессе управленческой деятельности является непрерывное воздействие на управляемый объект, коллектив или отдельную личность. Эффективность этого воздействия во многом определяется уровнем профессиональной компетентности руководителя и его личностными особенностями. К разряду таких особенностей относится прежде всего потребность - мотивационная система личности.

Эта система личности включает в себя три группы мотиваций: биологические, маргинальные, высшие (социальные). Группа биологических мотиваций является общей для человека и животных, маргинальные мотивации базируются на физиологи-

ческих процессах и механизмах и одновременно несут на себе отпечаток социальных воздействий. Группа высших социальных мотиваций связана с осознанной и целенаправленной деятельностью человека, побуждающей к достижению поставленных им самим или принятых извне определенных целей. В сфере управления эффективность деятельности руководителя во многом обусловлена доминированием высших социальных мотиваций: достижение цели (успеха), саморазвития (самореализации) и свободы. Мотивация достижения цели заставляет личность преодолевать препятствия в ситуации реального решения практических задач и добиваться поставленных перед собой целей, затрачивая на это энергию указанной потребности. Успешное достижение поставленных перед собой целей приводит к формированию высокой адекватной самооценки, которая воспринимается окружающими как уверенность в себе. Переживание успеха, в том числе и профессионального, обладает свойством эмоционального подкрепления, стимулирует человека к повторению данного переживания и в конечном счете определяет трансформацию мотивации достижения цели в мотивацию стремления к успеху.

Мотивация саморазвития обеспечивает самостоятельное и относительно независимое поведение и деятельность, которые не всегда полностью осознаются личностью, формируя то, что в психологии называется жизненным путем.

Мотивация самореализации может рассматриваться как определенный вариант мотивации саморазвития, возникающий на основе существующих у личности определенных способностей и направленный на их воплощение и развитие. Для руководителя основополагающими будут коммуникативные, предпринимательские и организаторские способности, определяющие развитие этой мотивации. Формирование деятельности, в основе которой лежит мотивация самореализации, сопровождается явными положительными переживаниями и отношением к тому, что делает человек. Мотивация свободы — потребность в принятии осознанных и самостоятельных решений, а также в формировании не зависимо от социального давления поведения. Эта мотивация наиболее значима при принятии решений в ситуациях, исход

которых неизвестен, но чрезвычайно важен для человека. Поведение, формирующееся на базе мотивации свободы, в значительной степени лишено чувственного эмоционального компонента. Определяющий фактор свободного поведения — это разум, не замутненный предрассудками и аффектами, лежащий в основе произвольности выбора и вариативности решений. Своеобразие иерархии целей и задач свободного человека наиболее полно проявляется в кризисных ситуациях, когда необходимо принимать ответственные и безотлагательные решения, которые часто не совпадают с ожиданиями других людей.

Мотивация свободы может определять профессиональную деятельность управленца, так как у этой категории людей существует определенный прогноз на профессиональное развитие и имеются перспективные планы и задачи, преобладающие над текущими процессами профадаптации. Ради достижения дальних целей и перспектив развития мотивационно-потребностная система человека может перестраиваться с помощью своеобразных внутренних мотивационных регуляторов - свободы и воли - и за счет торможения активности на основе текущих потребностей и задач. Таким образом, категория свободы связана с категорией воли, которая тормозит импульсивные, инстинктивные и животные по существу формы поведения.

Под волей понимается способность встраивания особого интеллектуального плана между воздействием самой ситуации на человека и его ответным поведением, что обеспечивает субъекту возможность осознания необходимости того или иного действия, а также торможения импульсивных поведенческих актов, детерминированных непосредственными желаниями (Рогов Е. И., 1995 г. Якунин В. А., 1998 г.). Воля, волевые действия и качество человека наряду с эмоциями и эмоциональными переживаниями составляют эмоционально-волевую сферу личности. К основным волевым качествам, обеспечивающим эффективность управленческой деятельности, можно отнести: целеустремленность, самоблагодание, самостоятельность, решительность и настойчивость, энергичность и инициативность. Целеустремленность — это способность человека подчинять свои действия целям, которые

необходимо достигнуть за счет мобилизации сил на правильное определение путей, средств, способов и приемов своей деятельности.

Самообладание характерно для людей, которые произвольно управляют своими мыслями и чувствами, действиями и поступками. Личности, которым свойственно самообладание, уравновешены и последовательны. Самостоятельность рассматривается как способность человека не поддаваться влиянию различных сил, могущих отвлечь его от достижения поставленной цели. Решительность — волевое качество человека, благодаря которому он способен принимать своевременные, обоснованные и твердые решения в различных условиях жизни и деятельности, характеризующихся наличием определенных противоречий. Настойчивость является качеством личности, благодаря которому человек может мобилизовать свои силы для относительно длительной и сложной борьбы с препятствиями и трудностями, встречающимися в его деятельности на пути достижения достаточно отдаленных целей. Внутренний мир, смысловая сфера личности связывают ее с реальностью и регулируют жизнедеятельность согласно системе отношений личности с миром. В эту сферу не укладываются проявления самодетерминации личности, когда она осуществляет не столько внешнюю или внутреннюю регуляцию, сколько преодолевает внешнюю регуляцию на основе осознанного выбора. Осознанный личностный выбор, в свою очередь, осуществляется на основе свободы и ответственности, о которых уже шла речь выше.

Управленец, достигший заметных успехов своей деятельности, отличается четкой ориентацией в жизни, решительностью, способностью переломить неблагоприятный ход событий, выйти из ситуации, вмешаться в качестве активно действующей силы в происходящее с ним. А это обеспечивает внутреннюю свободу человека. Ответственность выступает как предпосылка внутренней свободы, поскольку, лишь осознавая возможность активного применения ситуации и его цену, человек может предпринять попытку такого изменения. Особой чертой ответственности является возможность и способность личности признавать свои

ошибки и брать на себя вину в случае неудач и неуспеха. Свобода и ответственность противоречат функционированию системы психологической защиты.

Современному обществу необходимы нравственно надежные руководители, способные на самосовершенствование, в том числе духовное. Нравственный руководитель осознает необходимость жить по моральным заповедям, выверенным человеческим опытом. Именно на этом базируется принцип правовой защищенности управленческой деятельности, так как управленческие решения должны соответствовать не только действующим правовым актам, но и нормам морали. Поэтому одним из основных требований к личности управленца должно стать требование его нравственной устойчивости.

Таким образом, очевидны достаточно жесткие требования к личности управленца и руководителя, которым не всегда соответствуют личные качества работающих. Частичное соответствие личностных свойств руководителя перечисленным требованиям определяет степень успешности профессиональной деятельности управленца. Большинство специалистов, изучающих эффективность системы управления, соглашались с тем, что личность руководителя - прежде всего личность лидера, так как неспособность проявить в определенных ситуациях лидерские возможности однозначно приводит к снижению авторитета и эффективности профессиональной деятельности.

Проблема психологических детерминант лидерского поведения в настоящее время окончательно не решена. Существуют три основные концепции происхождения лидерских качеств руководителя (Аверченко Л. К. и др., 1977) (3). Согласно первой - харизматической (от греч.-дар, благодать)- человек рождается с задатками лидера, ему предписано руководить людьми. Вторая концепция - "теория черт", - настаивает на том, что личность сама приобретает необходимый набор качеств лидера: высокий интеллект, обширные знания, здравый смысл, инициативность, твердую уверенность в себе, целеустремленность и ответственность в сочетании со свободой и самоопределением. Сторонники этой теории считают, что достаточно выявить все качества, а

затем необходимо организовать воспитание истинного лидера. Две названные „крайние" концепции были объединены в „синтетическую" теорию, согласно которой эффективность руководства определяется не столько личными качествами руководителя, сколько стилем его поведения по отношению к подчиненным, сформированным на основе необходимых индивидуальных свойств, и отражает накопленный жизненный опыт.

В обобщенном портрете успешного руководителя выделяется ряд параметров, по которым можно установить взаимосвязь личностных свойств с эффективностью управленческой деятельности: это биологические характеристики (возраст, пол, образование, социальное происхождение), способности и специфические личностные черты. Зарубежные ученые, исследуя возрастные особенности руководителей, выявили много интересного. Так, средний возраст президентов крупных японских компаний составляет 63,5 года, в американских же компаниях - 59 лет, оптимальные сроки вступления в должность менеджера от 30 до 50 лет и более. Эти возрастные показатели свидетельствуют о том, что преуспевающими менеджерами становятся люди, обладающие достаточным опытом и мудростью, но при этом имеющие определенную жизненную перспективу.

Ранее однозначно считалось, что менеджмент - это мужское занятие, что подтверждалось небольшим процентом женщин-менеджеров, среди которых успешных было довольно мало. Приоритет мужчин-руководителей обусловлен их ориентацией на успех, стремлением выбирать цели достаточно высокой степени трудности: уровень притязаний мужчин стабильнее, они более настойчивы в достижении избранного результата.

Женщины по результатам психологических исследований склонны к выбору относительно более легких и менее устойчивых целей. Некоторые из них отличаются значительной ситуационной обусловленностью и меньшей настойчивостью в реализации намеченной цели. Однако ряд исследователей предсказывают стремительный рост числа женщин-менеджеров в скором будущем. Возможно, это связано с тем, что женщины используют более гибкие стратегии взаимодействия с окружающими по

сравнению с мужчинами, они отличаются обычно мягкостью и корректностью в общении с подчиненными, их способ взаимодействия можно охарактеризовать как более осторожный и осмотрительный, социально менее конфликтный.

Важным биографическим показателем признается качественное образование руководителей. По данным японских исследователей, типичный японский менеджер имеет университетский диплом, а иногда и два. Многие российские менеджеры также имеют и гуманитарное, и экономическое образование. Высшее образование обеспечивает не только высокий уровень профессиональной и научной подготовки специалиста, но и общей культуры руководителя, а также его осведомленности во многих вопросах, не имеющих непосредственное отношение к конкретному производству. Способности руководителя представляют отдельный блок его характеристик, которые делятся на общие (интеллект) и специфические (знания, умения). Интеллект, как способность решать сложные и абстрактные проблемы, должен быть выше среднего, но необязательно на самом высоком уровне. Специфические способности личности руководителя - это специальные знания, умения, компетентность, информированность, которые чаще проявляются у него в конкретной профессиональной деятельности. Успешный руководитель должен уметь творчески использовать эти знания в различных, часто неповторимых ситуациях, постоянно возникающих в процессе работы (5).

В основе такого умения лежат организаторские способности. В отечественной психологической литературе вопросы организаторских способностей впервые были рассмотрены В. Н. Мясищевым. Позднее было введено понятие „организаторский потенциал", как особое системное качество, характеризующее не только личность, но и параметры той социальной среды, в которой протекает конкретная деятельность личности руководителя. Вероятно, это системное качество возникает на стыке общества, коллектива, индивида и объекта его деятельности.

При изучении организаторского потенциала предлагается, с одной стороны, анализировать общественно-экономические условия, конкретно-историческую обстановку и вытекающую

отсюда специфику организационных структур и должностных полномочий. С другой - личностная сторона организаторского потенциала проявляется в системе отношений личности к окружающей социальной среде и самому себе. Черты личности - это последний блок характеристик профессионально успешного руководителя. К числу существенных личностных черт, определяющих высокую эффективность управляющей деятельности, относят следующие свойства: 1) стрессоустойчивость, проявляющуюся в адекватном реагировании руководителя на неожиданно возникающую непредвиденную (стрессовую) ситуацию, требующую усиления активности и перестройки поведения в целях адаптации к изменившимся условиям или для изменения ситуации в согласии с целями и задачами управления; 2) способность доминирования, которая рассматривается как умение руководителя влиять на подчиненных и изменять их поведение в соответствии с задачами управления; 3) стремление к победе как особое качество, которое базируется на мотивации достижения цели (достижения успеха); 4) уверенность в себе - дополнительное качество, основанное на высокой адекватной самооценке; 5) стремление к победе и уверенность в себе — две взаимосвязанные характеристики, так как успешное достижение человеком поставленных перед собой целей или достижение субъективно значимых целей приводит к формированию высокой адекватной самооценки, которая и воспринимается окружающими как уверенность в себе; 6) креативность — "способность к творческому решению задач", которая рассматривается не только как характеристика интеллекта руководителя, но и как желание и способность поощрять творчество своих подчиненных; 7) эмоциональная уравновешенность, проявляющаяся в способности руководителя поддерживать оптимальное эмоциональное состояние в изменяющихся условиях; 8) предприимчивость, надежность и независимость, определяющие возможность менеджера формировать свои представления по профессионально важным проблемам и способность достигать успеха вместе со своими подчиненными (6). Перечисленные личностные черты, естественно, не исчерпывают всего богатства характеристик руководителя, о чем свиде-

тельствует отечественная и зарубежная литература (Морозов А.К., 2000, Скотт Д. К., 1991, Шувалов В. И., 1997}. Вместе с тем каждый успешный руководитель, менеджер обладают определенными личностными свойствами, которые формируют систему профессионально важных качеств личности (Климов Е.И., 1996), обладающую определенной спецификой в каждой конкретной области управления.

Литература

1. Абульханова К.А. Проблема активности личности // Психология и сознание личности, - М. , 1999.
2. Рогов Е. И. Общая психология: Курс лекций — М., 1995.
3. Аверченко Л.К. и др. Психология управления: Курс лекций — Новосибирск, 1997.
4. Морозов А.К. Деловая психология. — СПб, 2000.
5. Шувалов В.И. Социальная психология менеджмента. — М. ,1997.
6. Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений/ Под ред. А.Л. Журавлева. — М., 1999.