

УДК 316.61

Способность к самоуправлению как фактор успешной деятельности личности менеджера

**Ваганова Н.А.**

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры инженерного менеджмента
Казанского государственного энергетического университета

В статье рассматривается способность к самоуправлению как важное качество современного менеджера, позволяющее обеспечить эффективность его профессиональной деятельности. Способность к самоуправлению является базовым фактором для профессиональной деятельности современного менеджера, так как данная способность в процессе деятельности менеджера объединяет все его личностные качества в единое целое. Это способствует успешной деятельностной реализации личности менеджера.

Ключевые слова: адаптация, способность к самоуправлению, субъект, деятельность, личность менеджера.

Современная действительность диктует новые подходы к личности менеджера, к его способностям, свойствам, компетентности, что обусловлено высоким уровнем проблемности во внешней среде. При этом проблем становится все больше, они усложняются, в то время как средства их решения зачастую более ограничены. Следовательно, способность решать проблемы быстро и эффективно становится важной частью управленческих способностей и навыков. А это значит, что эффективный лидер сегодня – это человек, обладающий, прежде всего, высоким уровнем адаптивности, в т.ч. способностью выявлять проблемы и находить оптимальные пути их решения [1]. Таким образом, проблема анализа особенностей способности личности менеджера к адаптации в современных условиях российской действительности является достаточно значимой.

Под адаптивностью традиционно понимается способность личности эффективно реагировать на предложенные средой ситуации [2], в т.ч. способность выявлять проблему, моделировать варианты решения данной проблемы и готовность к реализации наиболее оптимального из выделенных вариантов, что дает возможность реализации интересов как компании, так и самого менеджера.

Важное место среди психологических механизмов адаптации занимает самоуправление, позволяющее личности решать сложные неординарные

проблемы. Понимание функционирования данного процесса позволит формировать и развивать как сам процесс самоуправления, так и способность личности к адаптивности в целом.

В процессе адаптации система самоуправления может быть представлена как в целостном виде, так и одним из ее уровней. При этом каждый выше лежащий уровень системы самоуправления включает нижележащие по законам функционирования системы. Так, уровень самоуправления включает процессы саморегуляции и авторегуляции.

Объединяясь с активностью исполнительского компонента деятельности и обеспечивая ее эффективность, самоуправление включает в себя информационные процессы, которые обеспечивают функцию управления, создавая в сознании человека модель активности, направленной на определенную цель [3].

Необходимость в самоуправлении возникает, когда привычные способы и средства поведения личности менеджера не приводят к успеху. Возникает необходимость в анализе сложившейся ситуации, в формировании цели (как модели решения проблемы) и в изменении, т.е. в самоуправлении [4]. Свойства процесса самоуправления не являются итогом сложения свойств отдельных компонентов, а выступают как порождение их определенным образом организованного взаимодействия. При этом самоуправление следует рассматривать как процесс, все

этапы которого представляют собой усложняющиеся организации, включающие в себя предыдущие этапы в измененном, трансформированном виде [5].

Процесс самоуправления предполагает создание алгоритмов и образует целостную систему самоизменений, позволяющую реализовываться личности менеджера адекватно субъективным и объективным потребностям.

Самоуправление начинает функционировать с момента определения личностью проблемной ситуации, на основании которой менеджер ставит цель, позволяющую преодолеть возникшую проблему. Цель выступает как результат интеллектуального конструирования личности менеджера, проявляющаяся в новой модели решения поставленной перед личностью менеджера задачи [6]. Самоуправление представляет собой процесс, в котором менеджер сам определяет проблему и вырабатывает оптимальную стратегию и тактику своей деятельности и поведения по решению данной проблемы, реализуя креативные потенции в качестве своеобразной авторской позиции.

Самоуправление функционирует на разных уровнях существования человека, в разных формах проявления его активности, в разных видах, в зависимости от уровня решаемых проблем и уровня проявления креативного творческого начала при решении этих проблем.

В каждом конкретном своем проявлении самоуправления выступает в разных формах, т.к. конкретная форма активности, решаемая проблема – всегда «меньше», чем целостная система «человек». Следовательно, самоуправление личности и самоуправление определенной формой ее активности – это не однопорядковые понятия.

Личность менеджера может проявляться как в жизнедеятельности, так и в разнообразных видах ее активности, и в профессиональном в том числе. В каждом из видов активности личности проявляется соответствующий уровень самоуправления. При этом вид самоуправления как целостная система может быть представлен как механизм личности [7], а разные виды самоуправления выступают механизмами разнообразных видов активности. Структурный состав всех видов самоуправления тождественен и соответствует структуре целостной системы самоуправления личности. Связи же между компонентами и психическое содержание могут быть разнообразными, что зависит от вида активности, в котором самоуправление проявляется.

Как можно видеть, проблема самоуправления разных видов активности личности менеджера – широка. В данном исследовании будем акцентировать внимание на одном из видов активности личности менеджера – деятельности. Актуальность деятельности для человека очевидна, что описано в разнообразных исследованиях [8]. Можно предпо-

ложить, что значимость самоуправления как механизма деятельности тоже достаточно высока как для самой деятельности, так и для личности.

При этом развитие механизма самоуправления деятельностью определяется и внешними, и внутренними факторами. По всей видимости, базовым фактором является сам процесс деятельности. Данный механизм существует в опыте личности и проявляется, когда представляется определенная ситуация.

Определяя самоуправление как механизм, остановимся на содержании данного понятия. В разных исследованиях оно определяется по-разному: как элемент системы, психических процессов, метода формирования психического компонента, как уровень анализа [9]. Выявленный аспект понятия «механизм» показывает его системное качество и отношения между ним и системой. При этом в качестве механизма может выступать лишь система, взаимодействие компонентов которой дает некий результат [10].

Определяя деятельность как процесс и выделяя в ней этапы, можно предположить, что существует некий психологический феномен, обеспечивающий ее направленность. Именно самоуправление и выполняет данную функцию.

Рассматривая различные исследования в области деятельностного подхода, можно выделить, что деятельность, соответствующая цели, традиционно начинается с разрешения неопределенности личностью относительно собственных действий, позволяющих достичь цели в определенной ситуации [11]. Это характерно для деятельности, цель которой сформирована извне. Однако деятельность может начинаться раньше, когда цель формируется самой личностью. В данном случае деятельность начинается с момента встречи личности с барьером [10], что позволяет выявить проблему и искать пути ее решения. В этот момент складывается необходимость в таких процессах как: ориентация в ситуации, анализ противоречий, которые позволяют сформировать модель ситуации. Создав модель условий (внутренних и внешних), можно начинать прогнозировать, решать проблему разными методами на уровне сознания.

Важным моментом данной ситуации является использование имеющегося опыта. Прогнозирование предшествует целеполаганию, которое предполагает креативное поведение [8]. Целеполагание – это важнейшая сторона творческой деятельности.

Личные цели деятельности, которые формируются в некие конструкты, создаются по мере приобщения личности к социальным деятельности [12]. Цели выполняют в разных видах и формах деятельности системообразующую функцию [13].

После формулировки цели создается необходимость в разработке представлений о результатах,

соответствующих цели, и формирующих критерии оценивания. Компонент оценивания позволяет выбрать цель и действия, их количество, структуру в планируемой деятельности. Одновременно формируется элемент «планирование», т.е. средства, при помощи которых будет достигаться цель. В этот же момент определяется содержание элемента, который будет выполнять функцию внешней обратной связи, позволяющий получать информацию о результатах действий и оценивать их эффективность.

Следовательно, базовые функции самоуправления в деятельности: 1) ситуационная ориентация, которая позволяет выявить внешние и внутренние условия деятельности; 2) формирование направленности деятельности как ее результата.

Проявляясь в деятельности, самоуправление в ней формируется и развивается, следовательно, деятельность выступает в качестве одного из факторов его развития.

Место и роль самоуправления в предметной деятельности человека очевидны, если учесть, что умственные действия являются определяющими в ней. От степени сформированности и совершенства самоуправления зависит результативность деятельности, т.к. оно направляет и организует другие уровни деятельности относительно цели. Исследование самоуправления открывает возможности для понимания и объяснения общих закономерностей развития управленческой деятельности, для определения условий успешной управленческой деятельности.

Самоуправление – образование прижизненно сформированное. Влияние на его формирование могут оказывать и внешние, и внутренние факторы. Сформированность самоуправления как подсистемы деятельности – принципиальный момент в развитии деятельности, т.к. на этом этапе меняется характер взаимодействия личности менеджера и ситуации. Доминирующую роль начинает играть личность менеджера, а процесс деятельности превращается в управляемый со стороны личности менеджера.

Особенности самоуправления определяются комплексом внешних и внутренних факторов. Под внешними факторами будем понимать различные условия микро- и макросоциальной среды: вид деятельности, уровень ее сложности, содержательный аспект. В качестве внутренних факторов – свойства личности, ее индивидуальные особенности.

В процессе взаимодействия, изменения соотношения внутренних и внешних факторов и их влияния на самоуправление происходит его развитие.

Самоуправление формируется и развивается при взаимодействии личности менеджера с проблемой, требующей ее решения новым способом. Чаще самоуправление развивается не целенаправленно, а стихийно. Однако, выявив факторы развития самоуправления, можно формировать и развивать его целенаправленно у менеджеров.

Для определения особенностей самоуправления необходимо рассмотреть по крайней мере два вида деятельности, при этом важно выявить общее, т.е. определенную закономерность, наблюдаемую на разнородных явлениях, где общее проявляется особенно ярко.

Самоуправление как целостный процесс формируется к 16-18 годам [5]. Соответственно, для исследования его особенностей оптимальными будут возрастные категории от 16 лет и старше. Для изучения особенностей самоуправления были выбраны учебно-профессиональная и профессиональная деятельности. Учебно-профессиональная деятельность представлена учебно-профессиональной деятельностью студентов вуза, профессиональная – управленческой деятельностью.

При этом исходили из того, что связи между уровнем эффективности деятельности и уровнем развития самоуправления носят инвариантный характер в разных видах деятельности, т.е. являются универсальными.

В управленческой деятельности в качестве объективного критерия был использован критерий уровня рентабельности предприятия. Полученные данные показывают, что более высокому уровню эффективности деятельности соответствует более высокие оценочные значения самоуправления.

Исследование показало, что средние значения самоуправления выше в выборке представителей профессиональной деятельности, нежели в выборке студентов. Данный феномен может быть объяснен разным уровнем алгоритмизации учебной и профессиональной деятельности. Как известно, отечественная школа всех уровней традиционно основную цель деятельности представляет в виде передачи общественно выработанных знаний обучающимся. При этом один из основных методов обучения – передача знаний в готовом виде [14], проблемные же методы обучения задействованы в меньшей степени.

Управленческая деятельность в большей степени предполагает решение проблемных, нетрадиционных ситуаций. Она предполагает самостоятельное выявление проблем и решение их без готовых «рецептов» самой личностью.

Таким образом, место и роль механизма самоуправления в адаптационных процессах личности менеджера очевидны. От уровня развития способности к самоуправлению зависит способность личности к эффективной адаптации. Соответственно, изучение самоуправления как механизма адаптации личности менеджера будет способствовать раскрытию особенностей формирования развития адаптивно-успешной личности, что позволит ей ставить значимые цели и решать актуальные задачи, обеспечивая при этом соответствие деятельности требованиям окружающей среды.

Литература:

1. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. – СПб.: Питер, 2003. – 352 с.
2. Сластенин В. А. Каширин В. П. Педагогика и психология. – М.: Издательский центр «Академия», 2001. – 480 с.
3. Секун В.И. Регуляция деятельности как фактор структурной организации черт личности: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Киев, 1989.
4. Петровский А.В. Психология и время. – СПб.: Питер, 2007. – 448 с.
5. Пейсахов Н.М. Закономерности динамики психических явлений. – Казань: КГУ, 1984. – 235 с.
6. Пиаже Ж., Инельдер Б. Генезис элементарных логических структур. Классификация и серияция. – М.: Эксмо, 2002. – 416 с.
7. Грибенникова Э.А. Формирование личностной саморегуляции в детские годы // Сборник материалов всероссийской с международным участием конференции «Современные проблемы психологии развития и образования человека» – Т. 1. – СПб.: Питер, 2009. – С. 143–147.
8. Ильенков В.Э. Философия и культура. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2010. – 808 с.
9. Агеев В.С. Межгрупповое взаимодействие: социально-психологические проблемы. – М.: МГУ, 1990. – 240 с.
10. Шакуров Р.Х. Рождение личности: новая парадигма. – Казань: КГТУ, 2007. – 355 с.
11. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Смысл, Академия, 2005. – 352 с.
12. Психология творчества. Школа Я.А. Пономарева / Под ред. Д.В. Ушакова. – М.: Институт психологии РАН, 2006. – 624 с.
13. Шадриков В.Д. Профессиональные способности. – М.: Университетская книга, 2010. – 320 с.
14. Гальперин П.Я. Введение в психологию. – М.: Университет, 2000. – 336 с.

Aptitude for Self-Management as a Factor of Successful Activities of the Manager

N.A. Vagapova
The Kazan State Power University

The paper deals with aptitude for self-management as an important feature of present-day manager that provides efficiency of his professional activities. Aptitude for self-management is a basic factor of professional activities of present-day manager as far as this aptitude integrates manager's personal qualities. It leads to successful realization of professional potential of the manager.

Key words: adaptation, aptitude for self-management, subject, activity, personality of the manager.

