

ПСИХОЛОГИЯ

Лощакова Анна Борисовна

старший преподаватель

ФГБОУ ВПО «Мурманский государственный технический университет»

г. Мурманск, Мурманская область

СТРУКТУРА И ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИЧНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

***Аннотация:** в статье представлен авторский подход к определению роли феномена «личной эффективности» в управленческой деятельности, а также выявлению его психологических структурных компонентов. Исследователь отмечает, что развитие и повышение личной эффективности менеджеров должно начинаться уже в рамках вузовского обучения по мере осуществления учебного процесса, прохождения всех этапов профессиональной подготовки в высшей школе, при условии постепенного накопления собственного профессионального опыта.*

***Ключевые слова:** личная эффективность, управленческая деятельность, компетентностный и ресурсный подходы, базовые компетенции, ресурсы руководителя, компоненты личной эффективности.*

Научная разработка, внедрение разных управленческих подходов и методов в деловую практику современных организаций позволило существенно повысить эффективность их деятельности. Но всегда за этим процессом стоит личность руководителя, его способность противостоять стрессу, концентрироваться на выполнении задачи, особенность его психологии, которая в итоге влияет на производительность подчиненного ему коллектива и социально-психологический климат.

Накопленный теоретический и практический материал в различных областях психологического знания позволил нам осмыслить роль личной эффективности руководителя в его профессиональной деятельности.

При этом считаем, что именно от правильного понимания психологической сущности и содержания управленческой деятельности во многом зависит прояснение этого вопроса.

Общим профессиональным и психологическим особенностям деятельности руководителя посвящены многочисленные исследования зарубежных (М. Альберта, Ф. Лютенса, А. Маслоу, М. Мескона, К. Роджерса, Ф. Хедоури и др.) и отечественных ученых (В.Г. Афанасьева, Е.В. Бондаревской, Д.М. Гвишиани, И.Н. Герчиковой, Ю.А. Конаржевского, С.В. Кульневича, В.С. Лазарева, Д.Ш. Матроса, А.М. Моисеева, П.И. Пидкасистого, Г.Х. Попова, М.Л. Портнова, М.М. Поташника, В.П. Симонова, П.И. Третьякова, Т.И. Шамовой, С.Е. Шишова, В.П. Худоминского и др.). Несмотря на большое количество этих исследований, до сих пор отсутствует целостная и обобщающая ее характеристика. В нашей работе мы ориентируемся на подход А.В. Карпова [6], который, указывая на трудности психологического изучения деятельности руководителя, детально выделил ее психологические особенности. Из которых важными для нас являются следующие:

- управленческую деятельность относят к субъект-субъектному виду деятельности, более сложному, чем субъект-объектная, так как предметом и объектом воздействия являются субъекты, характеризующиеся качественно иным уровнем сложности, чем в иных видах деятельности;

- эта деятельность специфична по условиям реализации: лимитированные временные ограничения, иногда значительная информационная неопределенность, высокая ответственность за конечные результаты деятельности, нехватка и поиск ресурсов, стрессовые ситуации и т. д. При этом руководителю необходимо одновременно выполнять комплекс различных действий и решать множество задач, низкий уровень алгоритмизованности, оценочные критерии эффективности его деятельности неоднозначны;

- в такой деятельности реализуются два аспекта управления, связанные с технологическим процессом функционирования управляемой системы и с меж-

личностным взаимодействием субъектов управления. Эти аспекты руководителю необходимо гармонизировать в процессе деятельности, чтобы исключить элементы их антагонистического проявления.

Таким образом, вышеуказанные особенности увеличивают общий уровень сложности управленческой деятельности, и требуют от руководителя наличия определенного потенциала, внутренних ресурсов для работы в заданных обстоятельствах. Личная эффективность, на наш взгляд, является одним из значимых факторов, детерминирующих результативность деятельности современного менеджера и особенности функционирования его личности в условиях изменений внешней и внутренней среды.

Выявление основных специфических особенностей управленческой деятельности позволило нам перейти непосредственно к анализу личной эффективности руководителя.

Впервые вопросы эффективности руководителя основательно затронуты еще в работе Питера Ф. Друкера «Раскрепощенный менеджер» [4] несколько десятилетий назад. Известный теоретик менеджмента указывал на то, что деятельность управляющего должна быть эффективной и рассматривает ее как особую технологию, применяемую менеджером в рамках организации. Так называемый, секрет эффективности, по его мнению, заключен в сосредоточенности и целенаправленности.

Опираясь на проведенный нами теоретический анализ специальной литературы и эмпирических исследований, под «личной эффективностью руководителя» мы будем понимать – осознание и результативное достижение целей через рациональное управление собой и своими психологическими ресурсами для успешного осуществления управленческих функций. В целом же личная эффективность предполагает максимальное раскрытие менеджером собственного личностного потенциала и дальнейшее его использование с выгодой для себя и организации, в которой он работает.

В процессе осознания нами роли личной эффективности в деятельности менеджера мы пришли к выводу, что личная эффективность руководителя является

субъективным показателем эффективности управленческого труда, сопряженного с психологической ценой результата по величине затрат личностных ресурсов (по В.В. Сорочан). Она имеет ценность лично для конкретного управленца, так как основным ее результатом будет являться удовлетворенность собой, своей деятельностью и жизненными обстоятельствами.

Следующая наша задача – определение структурных компонентов личной эффективности руководителя.

В доступной нам научной литературе структура личной эффективности руководителя практически не рассматривается. Поэтому представляется важным определить научный подход к рассмотрению личности руководителя и его эффективности, которого будем придерживаться в выделении структурных компонентов личной эффективности.

В современных исследованиях представлено множество подходов к разработке концепций личности руководителя: коллекционный, инженерно-психологический, рефлексивно-ценностный, социально-психологический, ситуационно-комплексный, имиджевый, экономико-психологический, акмеологический и другие. Указанные подходы чаще всего основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю. Такое количество концепций высвечивает проблему отсутствия единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя, критериев его эффективности и не все отражают тенденции, происходящие в современном обществе вообще и в управленческой практике в частности.

В своей работе мы исходим из представлений, развиваемых в двух современных и перспективных подходах: компетентностном и ресурсном.

В рамках компетентностного подхода активно обсуждается вопрос компетенциях современного руководителя (Дж. Ролло, С. Уиддет, П. Форсиф, С. Холлифорд, Дж. Хоуден и П. Шейл, Э.Ф. Зеер, Н.С. Белоконь, А.В. Брюханов, А.А. Городнова, И.В. Дурманова, А.Б. Камалетдинова, Г.П. Ланец, Н.А. Шкляева и др.). В этом контексте «компетенция» рассматривается как единство знаний,

профессионального опыта, способностей действовать и навыков поведения индивида, определяемых целью, заданностью ситуации и должностью. В качестве базовых профессиональных компетенций руководителя многие авторы чаще всего выделяют: интеллектуальную, инструментальную, эмоциональную, индивидуально-личностную и социально-психологическую. Мы обобщили их содержательные аспекты в виде таблицы 1.

Таблица 1

Содержание базовых компетенций руководителя

<i>Вид компетенции</i>	<i>Содержательная характеристика</i>
<i>Интеллектуальная</i>	Общий уровень осведомленности и способности восприятия, охватывающие сбор данных, обработку информации, словесно-логическое мышление, способности к абстрагированию и нахождению закономерностей, наглядно-действенное мышление, умение быстро решать практические задачи и концептуальную гибкость. Эти способности обеспечивают успешность в принятии обоснованных и ответственных решений, позволяют действовать в неопределенной, проблемной ситуации в случаях дефицита информации на основе логических умозаключений.
<i>Инструментальная</i>	Знания о предмете труда и сторонах труда, а также основные деятельности, действия, приемы, умения, способы работы, технологии, техники, применяемые для успешного достижения результата.
<i>Индивидуально-личностная</i>	Включает в себя характеристики психической организации субъекта управленческой деятельности и содержит факторы, определяющие внутренние ресурсы и внешние проявления личности и индивидуальности руководителя (например, четкие личные цели, самостоятельность и самодостаточность, восприимчивость к нововведениям, активное саморазвитие).
<i>Эмоциональная</i>	Способность воспринимать чужие и собственные эмоции как ценные сигналы, управление эмоциональными потоками и собственной мотивацией с целью повышения индивидуальной эффективности и эффективности организации. Обеспечивает внутреннее равновесие, уверенность в себе, а также успешность взаимодействия с окружающими. Является основой для самосознания, саморегуляции и эмпатии.
<i>Социально-психологическая</i>	Способность понимать самого себя и других людей в процессе общения и делового взаимодействия, способность адекватно воспринимать коммуникативную ситуацию и складывающиеся в ее процессе отношения; осознание собственного влияния на процесс общения, понимание причин возникающих трудностей, а также способность прогнозировать межличностное взаимодействие.

Данные, приведенные в таблице, указывают на то, что достижение всех названных компетенций невозможно без определенного личностного потенциала менеджера. Уровень сформированности этих компетенций у конкретного управленца во многом обеспечивает достижение эффективности его профессиональной деятельности, а также процесс личностной самореализации.

Интересно, что и сама ориентация менеджера на эффективность (в виде желания сделать что-то как можно лучше) может выступать в качестве самостоятельной компетенции, например, в концепции Р. Бояцис [2].

При этом Н. Самоукина [8] в своих публикациях делает акцент на том, что кроме корпоративной лояльности, профессионального опыта и сугубо управленческих компетенций, руководитель должен обладать также личной эффективностью.

Основываясь на опыте консалтинговых компаний, автор выделяет отдельную группу требований, которые обозначены ею как компетенции личной эффективности руководителя: потребность в самоактуализации, интернальный локус-контроль, способность к росту и накоплению конструктивного опыта, умение справляться с неудачами и ошибками, высокая обучаемость и стремление к самосовершенствованию, навыки самоменеджмента, навыки бизнес-этикета, саморегуляция в стрессе, способность к формально-деловому поведению (деловой имидж).

Таким образом, компетентностный подход позволяет определить, в каких контекстах руководитель должен проявлять свою личную эффективность.

Представители ресурсного подхода рассматривают изнутри субъекта управленческой деятельности и изучают все, что у него есть как ресурс, который может быть как востребован, так и не востребован в рамках конкретной профессиональной деятельности (И.В. Калинин, В.Н. Марков, А.В. Полякова, Ю.В. Синягин). Данный подход позволяет оценивать не только наличный уровень развития личностных и профессиональных качеств управленца (его компетенций), но также возможность наращивания и реструктурирования имеющихся личност-

ных и профессиональных ресурсов, при этом личность и деятельность руководителя оцениваются в разрезе реализации его возможностей и управленческого потенциала. Кроме того, локальность личности позволяет отдельно выделить её внутренние и внешние ресурсы, а также рассмотреть такой особый вид ресурса как временной.

В этой связи Е.Н. Морозова [7] выделяет технические и психологические ресурсы менеджера. Технологические ресурсы она рассматривает как приемы и техники, необходимые для осуществления профессиональной деятельности. Ими можно овладеть и сознательно использовать (например, коммуникативные технологии, приемы влияния, имидж, навыки командной работы). Психологические ресурсы подразумевают то, что уже присуще личности и используется автоматически, часто неосознанно (например, выносливость, интеллект, личные качества, психическое здоровье, лидерский потенциал, энергия).

Поэтому мы убеждены, что освоение технологий управления внутренними и внешними ресурсами, развития базовых управленческих компетенций являются основополагающими в работе руководителя по повышению собственной личной эффективности, способствуя достижению эффективности всей управленческой деятельности.

Решая задачу выявления структурных компонентов личной эффективности, мы основывались на принципах организации психологических систем, изложенных в трудах Л.С.Выготского, Б.Г. Ананьева, Л.И. Божович, А.К. Марковой, В.С. Мухиной, исследованиях С. Кови, Э. Гилберта, В.Г. Пузикова, Н. Самоукиной, а также на компетентностном и ресурсном подходах к оценке управленческого персонала. Мы выделили 5 основных компонентов, гармоничное сочетание которых в структуре личной эффективности руководителя обеспечивает цельность, интегральность и действенное функционирование данного феномена:

1. Когнитивный компонент (предполагает наличие знаний о феномене личной эффективности в практике управления; развитой интеллектуальной компе-

тентности, творческого мышления, суждения о собственной самоэффективности; способности к восприятию информации о себе как субъекте профессиональной деятельности и субъекте саморазвития).

2. *Мотивационный компонент* (предполагает наличие устойчивой системы ценностей; стремления к самопознанию, саморазвитию и самореализации; потребностей в конструктивном общении, творческой деятельности, рациональной организации своего труда; психологической готовности к решению проблемных ситуаций, мотивации на достижения успеха; направленности на сотрудничество и субъект-субъектное взаимодействие в профессиональной деятельности).

3. *Эмоционально-волевой компонент* (предполагает наличие развитой эмоциональной компетентности и волевых устремлений; ощущения эмоционального комфорта и благополучия, удовлетворенности собой и своей деятельностью; самостоятельности).

4. *Рефлексивный компонент* (предполагает адекватное восприятие и принятие себя как личности, а также других людей; осознание собственной личной эффективности и профессионально-личностных смыслов ее развития; склонность к осмыслению собственных размышлений, чувств, знаний, успехов и неудач; определение, анализ собственных ресурсов и управленческого потенциала).

5. *Поведенческий компонент* (предполагает проявление поведенческой активности, самоорганизации и самодисциплины, применения навыков целеполагания и управления временем, саморегуляции в стрессовых ситуациях, ответственного поведения; социально-психологической компетентности в оперативном управлении; владение инструментами и способами управления личными психологическими ресурсами; продолжающегося самосовершенствования, осуществления контроля над собственным имиджем; достижения эффективности управленческой деятельности).

Результатом достижения личной эффективности станет: выполнение работы с меньшими затратами времени, лучшая организация труда; снижение стрессовых ситуаций; удовлетворенность собой и работой; активная мотивация;

квалификационной и личностный рост; снижение загруженности работой; сокращение ошибок при принятии управленческих решений; достижение профессиональных и жизненных целей кратчайшим путем; самореализация.

Таким образом, специфика управленческой деятельности предъявляет высокие требования к личности руководителя. Личная эффективность как субъектная характеристика представляет собой системный феномен, имеющий свою структуру и выполняющий определенную роль в управленческой деятельности. В качестве структурных компонентов личной эффективности руководителя мы выделяем когнитивный, мотивационный, рефлексивный, эмоционально-волевой и поведенческий.

Считаем, что развитие и повышение личной эффективности менеджеров должно начинаться уже в рамках вузовского обучения по мере осуществления учебного процесса, прохождения всех этапов профессиональной подготовки в высшей школе, при условии постепенного накопления собственного профессионального опыта. Для этого необходимо как естественное развитие и саморазвитие студентов, так и целенаправленное повышение личной эффективности посредством психологического сопровождения этого процесса со стороны преподавателей-наставников.

Список литературы

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис; пер. с англ. – М.: НИРРО, 2008. – 352 с.
3. Борисов Ю.А. Личностные детерминанты профессиональной успешности управленцев / Ю.А. Борисов // Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3-го Всероссийского съезда психологов (25–28 июня 2003 года): В 8 т. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та. – 2003. – Т. 1. – С. 565–567.
4. Друкер Питер Ф. Эффективный управляющий / Питер Ф. Друкер. – М.: Вильямс, 2010. – 224 с.

5. Камалетдинова А.Б. Управленческие компетенции руководителя как фактор создания конкурентного преимущества организации / А.Б. Камалетдинова // Психологическая наука и образование psyedu.ru. – 2010. – №5 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://psyedu.ru/journal/2010/5/Kamaletdinova.phtml>
6. Карпов А.В. Психология менеджмента: Учеб. пособие / А.В. Карпов. – М.: Гардарики, 2005. – 584 с.
7. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя / Е.Н. Морозова. – СПб.: Речь, 2008. – 219 с.
8. Самоукина Н. Личная эффективность современного руководителя / Н. Самоукина // Бизнес-энтропия. – 2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://bizentropy.biz/articles/35-lichnaya-yeffektivnost-sovremennogo-rukovoditelya.html>
9. Ткаченко А.М. Психологические особенности управленческих компетенций / А.М. Ткаченко // Власть и управление на востоке России. – 2011. – №3. – С. 136–140.