

А. А. Урбанович
Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь,
Минск

A. A. Urbanovich
Academy of the Ministry of internal Affairs of the Republic of Belarus,
Minsk

УДК 378:796.071.4

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ: МЕСТО В ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ, ФУНКЦИИ И ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ

INDIVIDUAL MANAGERIAL CONCEPT OF THE LEADER: THE PLACE IN PSYCHOLOGICAL SCIENCE, FUNCTIONS AND STAGES OF FORMATION

В статье рассматриваются истоки зарождения элементов феномена «индивидуальная управленческая концепция руководителя» в следующих отраслях психологической науки: психологии самосознания, психологии труда, инженерной психологии, психологии управления. Основное внимание уделяется изложению основных функций рассматриваемой концепции, к которым отнесены ролевая, мотивационно-смысловая, селективная, объяснительная, прогностическая, репрезентативная. Раскрыты основные этапы целеполагания как приоритетного направления реализации концепции.

Ключевые слова и словосочетания: индивидуальная управленческая концепция руководителя; феномен; представления личности; функции концепции; целеполагание.

The article discusses the origins of elements of the phenomenon of «individual management concept of the leader» in the following branches of psychology: psychology of consciousness, psychology of labor, engineering psychology, management psychology. The focus is on presenting the basic features of the concept being considered, which include role-playing, motivational-semantic, selective, explanatory, predictive, representative. Describes the main stages of goal setting as a priority the implementation of the concept.

Key words: personal managerial conception of the leader; a phenomenon; a representation of the person; functions of concepts; goal setting.

Реализуя управленческие функции, руководитель опирается на сложившиеся у него представления о сути своей управленческой деятельности и ее особенностях. Источником формирования и системного объединения имеющихся представлений выступает индивидуальная управленческая концепция руководителя (ИУКР). Термин «концепция» (от лат. *conceptio* – понимание, система) в энциклопедических словарях определяется как определенный способ понимания, трактовки каких-либо явлений; основная точка зрения, руководящая идея для их освещения; ведущий замысел, конструктивный принцип в различных видах деятельности [1, с. 625].

Рассматриваемая концепция является системным индивидуализированным когнитивным образованием, раскрывающим мотивационно-целевые, содержательные и операционные аспекты управленческой деятельности ру-

ководителя, «авторский» вариант управленческой деятельности. Для руководителя ИУКР выступает как важнейший компонент его управленческого потенциала и раскрывает личностный смысл его деятельности.

В психологической литературе имеется ряд исследований, посвященных индивидуальной управленческой концепции руководителя. Среди авторов этих исследований следует назвать А. И. Китова, Е. П. Клубова, С. М. Белозерова, В. В. Скворцова и др. [2, с. 222]. Так, А. И. Китов считает, что ИУКР есть способ понимания и трактовки проблем управления; основная точка зрения и руководящая идея для освещения проблем управления; ведущий замысел, принцип управленческой деятельности [3, с. 112]. По мнению Е. И. Кудрявцевой, индивидуальная управленческая концепция есть системное когнитивное образование, включающее представления субъекта о смыслах, целях, средствах, границах управления, критериях определения управленческой проблемы, оценке собственной позиции и по отношению к управленческой ситуации и роли в ней иных субъектов [4, с. 9].

Анализ работ ряда авторов позволил сосредоточить внимание исследователей на актуальной проблеме специфической сферы деятельности человека – управленческой. Эти исследования заложили основу востребованной практикой системного рассмотрения познания социального мира «обыденным» человеком (в данном случае, рядовым руководителем), познание им повседневной реальности своей профессиональной жизни [5, с. 5]. Вместе с тем, жизнь не стоит на месте: в настоящее время востребованы работы, раскрывающие данную концепцию как систему определенных феноменов, связанных основополагающей идеей. Следует определить место ИУКР в системе психологического знания. Требуется особое рассмотрение проблемы функций и этапов формирования рассматриваемой концепции.

В развитии предмета психологии важное значение имеет выявление феноменов психической реальности [6, с. 38]. Обратимся к анализу феномена ИУКР и попытаемся определить его место в системе психологического знания. В той или иной степени, данный феномен представлен в целом ряде отраслей психологической науки (в психологии личности, социальной психологии, организационной психологии и др.). Однако, на наш взгляд, несколько отраслей психологической науки могут претендовать на место зарождения и формирования элементов данной концепции. Во-первых, психология самосознания, заложившая традицию рассмотрения феноменологии индивидуальных концепций, введя в категориальный аппарат психологической науки понятие Я-концепции. Под понятием Я-концепции принято считать развивающуюся систему представлений человека о самом себе, включающую: а) осознание своих физических, интеллектуальных, психологических, социальных и прочих свойств; б) самооценку; в) субъективное восприятие влияющих на собственную личность внешних факторов [7, с. 636]. Руководитель любого уровня обладает такой системой представлений. Более того, часть из этих представлений содержится в ИУКР.

Во-вторых, психология труда, изучающая закономерности формирования и проявления человека как субъекта труда (процессы и состояния, особенности личности); изучение деятельности отдельного человека (как индивида, как субъекта труда, как личности, как индивидуальности) [7, с. 445]. Руководитель любого уровня занят специфическим трудом – управленческим. В этой связи представляет несомненный интерес особенности профессионального самоопределения руководителя, формирования его индивидуального стиля деятельности и трудовой мотивации. Как всегда, актуальна проблема профессионально важных качеств субъекта специфической трудовой деятельности – управления.

Важное значение имеет проблема адаптации руководителя к управленческой деятельности. Не каждый первоклассный специалист может стать эффективным руководителем, овладеть способностью «делать что-то руками других». Нередки случаи, когда высококлассного специалиста назначают руководителем, однако должного управленческого эффекта не наблюдается. В результате организация теряет специалиста и не получает руководителя.

В-третьих, инженерная психология изучает процессы информационного взаимодействия человека и технических средств [7, с. 200]. Творческое отношение к ряду таких понятий, как «концептуальная модель», «информационная модель» и др., позволяет использовать их при раскрытии содержания ИУКР. Так, концептуальная модель представляет собой совокупность представлений оператора о целях и задачах трудовой деятельности, состоянии предмета труда, о собственных способах управляющих воздействий. Представления, составляющие содержание этой модели, являются обобщенными схемами поведения, сформированными в процессе обучения и тренировок. Данная модель характеризуется огромной информационной избыточностью, однако актуализируются и осознаются лишь те схемы поведения, которые необходимы для решения непосредственно возникшей задачи [7, с. 241]. Определенным потенциалом обладает информационная модель – система упорядоченных по определенным правилам сигналов и знаков, несущих информацию об объекте управления, внешней среде и самой системе управления. На основе данной модели у оператора формируется образ реальной обстановки [7, с. 210].

Наконец, в-четвертых, психология управления как отрасль, изучающая психологические закономерности управленческой деятельности. Важным структурным элементом этой отрасли является психология личности руководителя. По мнению специалистов, разработка психологических проблем личности руководителя в настоящее время является «исключительно актуальной» [8, с. 383]. В ряде словарей содержится не только упоминание ИУКР, но и приводятся элементы этой концепции: сверхзадача, проблемное содержание, управленческие замыслы, внутренне принятые личностью принципы и правила управления [9, с. 300].

Требует отдельного рассмотрения анализ такой базовой категории ИУКР, как представление. По мнению А. Н. Пастушени, целостный образ некоторого явления (в том числе и управленческой деятельности), получаемый как интериоризированный результат психического отражения, можно рассматривать как системную совокупность представлений личности об отдельных сторонах и свойствах этого явления. По своему содержанию представление может проявляться в различных видах и аспектах – как знания, взгляды и убеждения, мнения, понимания, верования, ожидания, надежды, опасения и т. д. [6, с. 42]. Таким образом, данный подход к представлению не равнозначен тому значению, которое традиционно для психологии. Там оно выступает звеном в переходе от восприятия к мышлению, от ощущения к мысли [10, с. 162; 9, с. 273]. Данный подход созвучен теории социальных представлений С. Московиси, для которого представления выступают формой познания социальной действительности, объяснения смысловых связей человека с миром [привод. по: 5, с. 207].

По нашему мнению, представление в таком понимании интегрирует значительное число феноменов психического склада индивида и приобретает в определенном смысле универсальный характер. Мы считаем данный подход наиболее адекватным цели и задачам исследования феномена ИУКР.

Говоря о феномене ИУКР следует особо подчеркнуть социальный характер представлений, включенных в эту концепцию. В этом смысле, представление – это мыслительное действие, соотносящее субъект с объектом. Оно является «ментальным представителем чего-то: предмета, человека, события, идеи и т. д.» и выполняет несколько функций [11, с. 377; 378]:

- символическую («воспроизводит что-то отсутствующее, приближает что-то далекое»);
- смысловую. Представление всегда имеет определенный смысл для своего носителя, оно пристрастно. Из этого следует, что оно не просто воспроизводится, но и создается: происходит неоднократное создание и воссоздание личностного смысла;
- поведенческо-практическую. Представление направляет и организует наше поведение;
- социально-репрезентативную. Конструируя социальные представления, человек «включает в работу своей мысли ценности и модели, полученные от группы, к которой он принадлежит», а также систему кодов и интерпретаций, даваемых обществом.

Главное функциональное предназначение ИУКР – обеспечение готовности к эффективному социальному конструированию в рамках существующей реальности [12]. Рассматривая функции управленческой концепции руководителя, А. И. Китов выделяет следующие их разновидности: интегративно-системообразующую, селективную, целеобразования, мотивационную, объяснительную, прогностическую, эвристическую, нормативную, программирующую и регулятивную [3, с. 113–115]. Анализ указанных

функций показывает, что смысловые поля некоторых из них «перекрываются» (например, функция целеобразования и мотивационная функция, программирующая и регулятивная функции).

Проведенный нами опрос значительного числа руководителей позволяет выделить следующие наиболее актуальные функции ИУКР (в скобках, после указания функции, раскрываются наиболее важные вопросы повседневной управленческой деятельности, которые призван решать руководитель и ответы на которые дает ИУКР):

- ролевая: руководитель должен психологически «освоиться» в новой для себя роли и понять ее «изнутри» («Кто я как руководитель?»);

- мотивационно-смысловая: обретение личностного смысла новой предметной деятельности. Главное при этом – придать смысл поступкам и действиям и позволить достичь консенсуса с реальной управленческой деятельностью («Для чего это нужно делать? В чем смысл того, что я делаю»);

- селективная: продуктивное освоение окружающей социальной среды (новой предметной деятельности), выбор лучших способов решения управленческих задач и критериев их оценки («Что и как нужно мне делать в качестве руководителя? Почему это нужно делать именно так?»);

- объяснительная: ИУКР как ментальная конструкция, дающая ответы на многочисленные вопросы настоящего и понимание причинно-следственных связей деятельности («Что происходит в моей текущей управленческой деятельности и почему?»)

- прогностическая: прогноз вероятного развития событий в управленческой деятельности и получение вариантов реагирования («Что может произойти в будущем? Что нужно делать, если произойдет негативное?»);

- репрезентативная: ИУКР выступает основой воздействия и взаимодействия на трех уровнях внутренней системы организации, позиционирование себя по отношению к другим (к подчиненным, коллегам по «горизонтали», к вышестоящим руководителям). Кроме того, любой руководитель представляет свою организацию во внешней среде, а его поведенческие коды ее характеризуют («С кем я? Как вести себя в ситуации «Я – другие»?»).

При реализации ИУКР приоритетным направлением выступает целеполагание. В рамках нашего исследования был проведен опрос 219 руководителей разного уровня. Средний возраст опрошенных составил 37 лет, средняя продолжительность работы в качестве руководителя – 5 лет. Участникам опроса было предложено ответить на вопросы специально подготовленной анкеты, раскрывающей их представления об эффективном руководителе. Ответ на один из вопросов анкеты («какова, по-вашему, главная цель вашей управленческой деятельности?»), позволил выявить представления опрошенных по рассматриваемой проблеме. После опроса с частью опрошенных проводилось интервью с целью уточнения ряда ответов, получения по ним развернутых интерпретаций.

Полученные ответы руководителей позволили обобщить их опыт и представить процесс целеполагания управленческой деятельности как систему. Этот процесс может включать несколько этапов:

- изучение управленческой ситуации («какова исходная управленческая ситуация?»);
 - систематизация управленческих проблем («какие управленческие проблемы существуют?»);
 - формулирование целей в самом общем виде («каковы приоритетные цели моей управленческой деятельности?»);
 - анализ реальности их достижения («прояснение имеющихся возможностей»);
 - определение механизма оценки результативности достижения цели («чем и как я могу измерить результат достижения цели, каковы критерии?»).
- В настоящей статье главное внимание обращено на первые три этапа.

На первом этапе происходит анализ и осмысление тех задач, над которыми работает конкретный руководитель. Целеполагание осуществляется на основании сложившейся управленческой ситуации, тенденций ее развития и задач, стоящих перед организацией. При этом важен учет целей и задач, над которыми работают вышестоящие органы. Значительного внимания требует изучение кадровой ситуации и сложившейся практики по направлениям деятельности. Как отмечают специалисты, полезно устанавливать цели в ситуациях, которые не удовлетворяют руководителя или могут таковыми стать [13, с. 91].

В рамках второго этапа изучаются назревшие проблемы как внутри руководимой организации, так и в системе «организация – внешняя среда». Анализ условий и назревших проблем позволяет выстроить своеобразную иерархию важности проблем, определить очередность их решения. Главное содержание деятельности руководителя на втором этапе – определение приоритетов в управленческой деятельности.

Ключевым является третий этап. Первоначально цель управленческой деятельности может иметь достаточно общий характер и не затрагивать всех деталей и подробностей. Цель – идеальное представление о результатах управленческой деятельности. Однако она определяется на основе реальных предпосылок. Поэтому важно соблюдать ряд требований: цели должны учитывать интересы всех взаимодействующих субъектов, но приоритетными являются интересы дела; цели должны быть адекватными и достаточно напряженными; цели должны быть конкретными (по возможности следует продумать конкретные пути реализации); цели должны «выводиться» не только из реальной ситуации, но и из индивидуальности конкретного руководителя.

Все люди отличаются друг от друга, каждый действует в уникальной среде, поэтому работа по прояснению целей предстоящей деятельности

должна иметь личный характер [13, с. 83]. Другими словами, на третьем этапе процесс целеполагания индивидуализируется.

Таким образом, ИУКР, являясь сложным психологическим феноменом, позволяет руководителю получить своеобразную программу эффективной управленческой деятельности и освоить роль руководителя, понять свое место в новой системе координат.

Список использованных источников

1. Советский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1988. – 1632 с.
2. *Кабаченко, Т. С.* Психология управления: учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 324 с.
3. *Китов, А. И.* Психология хозяйственного управления / А. И. Китов // Акад. нар. хоз-ва при Совете Министров СССР. – М.: Профиздат, 1984. – 248 с.
4. *Кудрявцева, Е. И.* Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е. И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. – 2013. – № 12(60). – С. 8–20.
5. *Андреева, Г. М.* Психология социального познания: учеб. пособ. для студ. в высш. учеб. заведений / Г. М. Андреева. – 2-е изд. переаб. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
6. *Пастушеня, А. Н.* Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А. Н. Пастушеня // Психологический журнал. – Минск, 2007. – № 3(15). – С. 38–48.
7. Большой психологический словарь / сост. и общ. ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 672 с.
8. *Журавлев, А. Л.* Социальная психология: учеб. пособие / А. Л. Журавлев, В. А. Соснин, М. А. Красников. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2006. – 416 с.
9. Краткий психологический словарь / ред.-сост. Л. А. Карпенко; под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – 2-е изд., расш., испр. и доп. – Ростов н/Д: Изд-во «Феникс», 1998. – 512 с.
10. *Вайнштейн, Л. А.* Психология восприятия / Л. А. Вайнштейн. – Минск: Тесей, 2007. – 224 с.
11. *Жодле, Д.* Социальные представления: феномен, концепт и теория / Д. Жодле // Социальная психология / под ред. С. Московичи. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 592 с.
12. *Бергер, П.* Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М.: Изд-во «Медиум», 1995 – 323 с.
13. *Вудкок, М.* Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика / М. Вудкок, Д. Фрэнсис: пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.

(Дата подачи: 20.02.2017 г.)