

А. А. Урбанович

Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь,
Минск

A. Urbanovich

Academy of the Ministry of internal Affairs of the Republic of Belarus,
Minsk

УДК 378:796.071.4

ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ ВЫБОРА ПРИОРИТЕТОВ В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

VALUE BASES OF THE CHOICE OF PRIORITIES IN MANAGEMENT ACTIVITIES

В статье рассматриваются основные компоненты индивидуальной управленческой концепции, к которым отнесены определенные мотивы, содержательные компоненты, ориентации, операционные средства, оценочные категории и др. Раскрывается сущность ценностных оснований и ориентаций применительно к управленческой деятельности. Приводится изложение результатов эмпирического исследования указанной проблемы.

Ключевые слова: индивидуальная управленческая концепция; представления; ценностные основания; приоритеты; ориентации; ситуация выбора.

The article discusses the main components of the individual management concept, which include certain motives, meaningful components, orientations, operational tools, evaluation categories, etc. The essence of value bases and orientations in relation to management activities is revealed. An account is given of the results of an empirical study of this problem.

Keywords: individual management concept; ideas; value bases; priorities; orientations; situation of choice.

Руководитель, воспринимая управление как проблемную ситуацию, ориентируется на сложившуюся у него систему представлений об управленческом процессе, которые в своей совокупности образуют индивидуальную управленческую концепцию (ИУК). Она определяется в научной литературе как совокупность индивидуально своеобразных представлений руководителя о целях и задачах своей управленческой деятельности, путях, способах и средствах их решения, взаимоотношениях с персоналом, способах организации его деятельности, мотивировании, достижения добросовестности в работе и др. [1, с. 331].

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]. Работы этих и ряда других авторов позволили системно рассмотреть процесс формирования ИУКР и ее содержательные компоненты.

В развитии предмета психологии важное значение имеет выявление феноменов психической реальности [3, с. 38]. Развитие психолого-управленческой мысли показывает, насколько востребованы исследования, раскрывающие ИУК как систему определенных феноменов, связанных основополагающей идеей. Характеризуя ИУК как феномен, следует констатировать, что данная концепция является системным когнитивным образованием, раскрывающим в форме определенных представлений мотивационно-целевые, содержательные, операционные и оценочные компоненты реализации руководителем своих управленческих замыслов. По мнению В. И. Черненилова, ИУК можно было бы назвать «обыденным представлением» руководителя об управлении, сочетающего в себе элементы научности и эмпирики, объективного и субъективного [1, с. 331]. Поэтому данная концепция выступает в качестве «авторского» варианта реализации предстоящих управленческих задач, в ней заключается личностный смысл деятельности руководителя. При этом уровень представлений имеет определяющее значение. Именно представления формируют образы-эталоны «когнитивных карт», концептуальных моделей, наглядных схем, планов и других «когнитивных образований», необходимых для выполнения любой деятельности [4, с. 12].

К основным компонентам ИУК следует отнести определенные мотивы, содержательные компоненты, ориентации, операционные средства, оценочные категории и др. Мотивационный блок ИУК включает устойчивые управленческие мотивы, осознание смысла и ценности своих управленческих усилий и управленческой деятельности в целом, стремление к гармонии в трех важных измерениях управленческой деятельности («хочу», «могу» и «должен» делать как руководитель) и др.

К числу важнейших представлений, раскрывающих содержательные компоненты ИУК, следует отнести представления о себе как субъекте управленческой деятельности и необходимом самоизменении; о субъективно важных целях и субъективно важном содержании своей управленческой деятельности; об объекте управленческой деятельности (подчиненных) и характере взаимодействия с ним, способах воздействия на него; о профессиональной деятельности в контексте макросоциальных условий и процессов; о конкретных условиях своей управленческой деятельности и необходимой адаптации к ним и др.

Ориентации как определенная «система координат», представленных в гармонии, занимают важное место в ИУК. К числу базовых ориентаций следует отнести ценностные ориентации (на предметы (явления) управленческой деятельности, свойства которых субъективно воспринимаются как ценность в силу их важности, значимости, полезности и др.), идентификационные ориентации (на образ реального или абстрактного руководителя, способного быть примером), ориентации на соответствие процесса решения управленческих задач различным оптимальным эталонам и др. Указан-

ные ориентации предполагают определенные установки и готовые поведенческие стереотипы действий.

Операционные средства, будучи инструментальным компонентом ИУК, предусматривают группу общих и специфических средств. К общим следует отнести наличие необходимых знаний, навыков и умений, наличие должной эффективности когнитивных процессов и др. Специфические средства включают знания об определенных способах, формах, приемах и т. д. управленческой деятельности, а также соответствующие этим знаниям навыки и умения; знания об их относительной эффективности в различных условиях, базирующихся на управленческом опыте (собственном, значимых других и др.). Данный компонент ИУК предполагает известную поведенческую гибкость и психологическую готовность реализовывать указанные средства. При этом важное значение приобретает адекватность отражения актуальных управленческих проблем (например, умение увидеть главное в работе в каждый данный момент).

Оценочные категории составляют важный элемент ИУК. Они предусматривают самооценку управленческой подготовленности и установку на постоянное саморазвитие, адекватную оценку трудностей предстоящей управленческой деятельности, самооценку принятых управленческих решений, своего отношения к подчиненным, к значимым событиям в жизни руководимой организации и др.

Одной из слагаемых ИУК выступают ценностные основания выбора руководителем приоритетов в управленческой деятельности, приобретающие форму определенных ориентаций. Значимость и полезность свойств того или иного предмета (явления) выступает как ценность только на основе субъективной оценки этих свойств человеком. Ценностные свойства предмета (явления) должны проявиться и утвердиться в повседневной практической деятельности. В целом система ценностей играет роль повседневных ориентиров в деятельности руководителя.

До философа И. Канта термин «ориентация» применялся лишь в географии в смысле «правильно соотносить схему с частями света». Кант расширил это понятие до сферы философии [5, с. 3]. Наиболее точными синонимами этого термина являются следующие: настроенность, устремленность, тенденция, направленность, нацеленность, направление и др. Таким образом, под ориентацией (франц. *orientation* – букв. направление на восток, от лат. *oriens* – восток) обычно понимается направленность деятельности, определяемая интересами кого-либо, чего-либо.

Применительно к нашей теме под ориентацией руководителя следует понимать предпочтения субъекта управления в ситуации выбора. Другими словами, процесс выбора приоритетов выступает как способ дифференциации предпочтений руководителем по их ценности для него. Данные приоритеты обнаруживаются в целях, идеалах, убеждениях, интересах и др.

руководителя, составляющих ценностную основу его управленческого поведения. Рассматриваемая ценностная основа образует содержательную сторону направленности руководителя.

Характеризуя в целом вклад тех или иных ценностных ориентаций в индивидуальную окрашенность управленческой деятельности, следует заметить, что они выступают своеобразным отправным моментом этой деятельности. Ориентация предопределяет способ осуществления управленческой деятельности и опирается на значимые индивидуальные особенности личности руководителя. При этом осознанно или неосознанно выбирается тот способ, который основывается на «сильных сторонах» индивидуальности и позволяет избежать включения в решение слабых ее сторон [6, с. 416]. Вот почему важно знать, какие ориентации создают «управленческое лицо» конкретного руководителя, что он берет в качестве вектора при управленческом реагировании в большинстве повседневных ситуаций. При этом важно получить ответы на ряд вопросов: какие ценностные основания берутся за основу при определении приоритетов в своей деятельности, какая из них является ведущей, каков их рейтинг и др.

Для получения эмпирического подтверждения изложенных соображений в рамках проводимого нами исследования было проведено анкетирование, позволяющее выявить ценностные основания выбора приоритетов руководителями при оценке своей деятельности. В исследовании приняли участие 473 руководителя разного уровня. Средний возраст опрошенных составил 39 лет, средняя продолжительность работы в качестве руководителя – 5 лет. В одном из вопросов анкеты респондентам предлагалось указать, от чего, по их мнению, зависит приверженность руководителя тем или иным методам руководства. Перед включением данного вопроса в анкету было проведено анализ литературных источников по исследуемой проблеме, дополненный экспертным опросом с 30 руководителями относительно их ориентаций при реализации присущих им методов руководства. Высказанные экспертами мнения были обработаны с учетом литературных источников и сведены нами в следующие основные приоритеты при реализации повседневной управленческой деятельности:

- бесконфликтность процесса деятельности (поддержание приемлемых взаимоотношений с вышестоящими руководителями, коллегами по горизонтали и подчиненными);
- высокое качество работы и результатов деятельности;
- минимизация проблем и рисков отрицательных последствий в процессе деятельности;
- обеспечение реализации личных интересов в процессе деятельности;
- рациональность деятельности по затратам;
- соответствие деятельности моральным нормам и принципам;
- стремление к успеху;

- традиционность и освоенность деятельности;
- эмоциональная привлекательность и интерес к выполняемой деятельности и др.

Указанные приоритеты в алфавитном порядке были включены в виде таблицы в итоговую анкету. Респонденту предлагалось расположить в рейтинговом порядке приоритеты, сведенные в таблицу и взятые на основании проведенного ранее экспертного опроса. Респонденты могли указать и другие приоритеты. Если для респондента какая-либо позиция не являлась актуальной, то он ее никак не выделял. После проведенного анкетирования с частью респондентов проводилось уточняющее интервью.

Таблица 1

Результаты ранжирования ценностных ориентаций

Ценностные основания	Ранг	Количество респондентов, выбравших данную ценностную ориентацию (в %)
Бесконфликтность процесса деятельности	2	387 (81,8 %)
Высокое качество работы и результатов деятельности	1	469 (99,2 %)
Минимизация проблем и рисков отрицательных последствий в процессе деятельности	4	423 (89,4 %)
Обеспечение реализации личных интересов в процессе деятельности	8	271 (57,3 %)
Рациональность деятельности по затратам	6	385 (81,3 %)
Соответствие деятельности моральным нормам и принципам	5	433 (91,5 %)
Стремление к успеху	3	436 (92,2 %)
Традиционность и освоенность деятельности	9	311 (65,7 %)
Эмоциональная привлекательность и интерес к выполняемой деятельности	7	324 (68,5 %)

В результате анкетирования (табл. 1) первые три ранговых места распределились между такими ценностными ориентациями, как высокое качество работы и результатов деятельности, бесконфликтность процесса деятельности и стремление к успеху. Другими словами, руководители в своей деятельности стремятся к успеху, предусматривающему высокое качество работы на основе бесконфликтного взаимодействия с сотрудниками. Указанные приоритеты обозначают идеальную модель организации управленческой деятельности.

Последнее ранговое место заняла восьмая позиция «традиционность и освоенность деятельности», причем более трети (34,3 %) респондентов вообще никак не ранжировали данную позицию. Тем самым большинство респондентов стремится избегать шаблонных действий и рассматривает

каждую управленческую ситуацию как вызов, на который сложно дать ответ, при опоре только на прошлый опыт. Данное ранговое место этой позиции неслучайно. Управление как творческая деятельность, трудно согласуется с жесткими алгоритмами.

По нашему мнению, на выбор приоритетов в большей степени повлияли личностные качества респондентов. Имея определенные предпочтения, респонденты стремятся к творческой реализации своей управленческой роли. Другими словами, приверженность руководителя тем или иным ориентациям индивидуально «окрашена» и обеспечивается индивидуальным стилем управленческой деятельности. Значимыми в процессе руководства и принятия решений являются волевые качества личности руководителя.

В ходе исследования подтвердился известный психолого-управленческий постулат: реальное руководство значительно отличается от нормативного руководства. По мнению А. В. Карпова, долгое время считалось, что в управлении доминирует постулат рациональности. Это привело к так называемым жестким схемам управления. Однако присущие человеку психофизиологические особенности делают невозможным строго рациональное поведение руководителя, а полный учет всех объективных факторов при этом также в принципе невозможен [6, с. 127].

Привлекательность каждой из ориентаций определялась по крайней мере двумя факторами: насколько она соответствовала индивидуальным особенностям личности руководителя и насколько она была эффективна в конкретной управленческой ситуации. Вместе с тем неоднократная повторяемость ориентации и получение доказательств ее эффективности («подтверждение практикой») увеличивала вероятность перехода данной ориентации в типичное реагирование при возникновении аналогичной управленческой ситуации в будущем.

На выбор той или иной позиции влияло и то, насколько она «вписывалась» в индивидуально-психологический склад личности руководителя, насколько она была ценностно «окрашена». Как известно, управление есть единство объективного и субъективного. Объективное представлено управленческой ситуацией в ее реальных параметрах, а субъективное – в особенностях отражения этой ситуации руководителем.

Личностные качества руководителя наиболее явно проявляются в ситуациях выбора тех или иных приоритетов своей управленческой деятельности, которые предопределяют способ осуществления управленческой деятельности. Те или иные приоритеты имеют устойчивую тенденцию к субъективному предпочтению и фиксации в стиле и способах управленческой деятельности в целом. Каждый из приоритетов определяет тот или иной обобщенный способ управленческого поведения в ситуации выбора. Этот способ, повторяясь и закрепляясь, постепенно превращается в предпочтительный вариант решения управленческих проблем.

Список использованных источников

1. Энциклопедия юридической психологии / под общ. ред. проф. А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2003. – 607 с.
2. Кабаченко, Т. С. Психология управления: учебное пособие / Т. С. Кабаченко. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 324 с.
3. Пастушеня, А. Н. Индивидуальная профессиональная концепция специалиста: структурно-функциональная и содержательная характеристика / А. Н. Пастушеня // Психологический журнал. – 2007. – № 3 (15). – С. 38–48.
4. Завалова, Н. Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Н. Д. Завалова, Б. Ф. Ломов, В. А. Пономаренко. – М.: Наука, 1986. – 111 с.
5. Штегмайер, В. Основные черты философии ориентации / В. Штегмайер; пер. Х. Франк // Стратегии ориентации в постсовременности / под ред. В. Штегмайера, Х. Франк, Б. В. Маркова. – СПб., 1996. – С. 3–35.
6. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебное пособие / А. В. Карпов. – М.: Гардарики, 1999. – 584 с.

(Дата подачи: 28.02.2019 г.)

В. А. Хриптович

Республиканский институт высшей школы, Минск

V. Hriptovich

National Institute of Higher Education, Minsk

УДК 159.99

СТАНОВЛЕНИЕ ПОДРОСТКОВОЙ АДДИКТИВНОСТИ

FORMATION OF ADOLESCENT ADDICTION

В статье рассмотрены этапы становления подростковой аддиктивности. Подростковый кризис, возникающий на основе неблагоприятных жизненных ситуаций и неспособности к их конструктивному разрешению, приводит к ослаблению адаптационного потенциала. Стойкие дискомфортные эмоциональные состояния вынуждают подростка обратиться к аддиктивному агенту в целях адаптации. Атачмент способствует проявлению аддиктивных эквивалентов здоровой личности. Подростковая аддиктивность имеет высокий риск трансформации в химическую зависимость.

Ключевые слова: подростковая аддиктивность; аддиктивный агент; аддиктивная реализация; атачмент; химическая зависимость.

The article describes the stages of formation of adolescent addiction. The adolescent crisis arising on the basis of unfavorable life situations and the inability to solve them constructively lead to a weakening of the adaptation potential. Persistent uncomfortable emotional states force the adolescent to contact an addictive agent for adaptation. Attachments contribute to the manifestation of addictive equivalents of a healthy personality. Adolescent addiction has a high risk of transformation into chemical dependence.

Keywords: adolescent addiction; addictive agent; addictive implementation; attachment; chemical addiction.

В отечественной психологической школе доминирует деятельностный подход, который рассматривает проблему подростковой аддиктивности че-