

К ВОПРОСУ ОБ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

*Работа представлена кафедрой психологии управления
Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева.
Научный руководитель — доктор психологических наук, профессор Н. Т. Селезнева*

Статья посвящена анализу факторов успешности профессиональной деятельности менеджеров. Основной предмет изучения – особенности психолого-акмеологического влияния профессиональной гибкости менеджеров на успешность профессиональной деятельности.

The article presents the analysis of managers' success factors in professional activity. The purpose of the article is to consider peculiarities of psychological and acmeological influence of professional flexibility on managers' success in professional activity.

Современные условия экономико – технической и социально-культурной реальности способствовали росту общественной потребности в специалистах по управлению, эффективно осуществляющих свою профессиональную деятельность. Успешно работающий менеджер обеспечивает эффективное и интенсивное развитие стратегии, структуры и культуры организации.

Теоретические проблемы управленческой деятельности, в том числе факторы эффективности и успешности, рассматривались в работах отечественных исследователей в области психологии управления, деятельности и личности руководителя, проводимые А. А. Деркачом, А. Л. Журавлевым, В. Зызыкиным, Т. С. Кабанчеко, А. В. Карповым, В. В. Новиковым, А. Л. Свенцицким, Р. Х. Шакуровым.

Профессиональная деятельность менеджера с точки зрения современного менеджмента рассматривается как вид трудовой деятельности по выполнению функций управления в организации, назначением которого является обеспечение целенаправленной и скоординированной деятельности трудового коллектива по решению стоящих перед ним задач. Как и любое управ-

ление, профессиональная деятельность менеджера основывается на приобретении, преобразовании, хранении и эффективном использовании информации, отражающей существенные для реализации поставленных целей аспекты. Результатом успешной деятельности менеджера является оптимизация функционирования системы по реализации каких-либо задач, причем задачи могут быть определены в различных сферах деятельности, например: повышение качества продукции или, как пишет Е. А. Климов, «результатом труда руководителя производственного коллектива является некоторое новое, лучшее состояние этого коллектива»¹.

Управленческая деятельность в равной степени содержит и технологические или профессиональные основания, которые реализуются в действиях и операциях, направленных на выполнение управленческого цикла, и ролевые основания, которые Г. Минцберг определил как набор определенных поведенческих правил, соответствующих конкретному учреждению или конкретной должности. Поэтому, как указывает Л. В. Филиппов, «успех в работе руководителя определяется не только качеством

выполнения должностных обязанностей, но и стилем поведения при выполнении этих обязанностей. По своей сущности это поведение ролевое...»².

Менеджер является «человеком организации», успешность его работы находится в прямой зависимости от того вклада, какой вносит менеджер в успех самой организации. Говоря об организации как о группе людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели, можно утверждать, что эффективное функционирование организации, ее успешное продвижение на рынке возможно лишь при условии наличия организованной группы, убежденной в правильности поставленных целей. Поэтому «важнейшей задачей управления человеческими ресурсами в организации становится проблема согласования различных интересов (индивидуальных и общих). Чтобы быть эффективным, менеджмент должен учиться в совместных делах, находить способ разные волевые устремления соединять в один путь»³.

На успешность профессиональной деятельности менеджера значительное влияние оказывают условия труда, в которых осуществляется деятельность руководителя. Д. Фонтан указывал, что для руководителей значимым раздражителем являются рабочие перегрузки, связанные с наличием «слишком большого количества работы» и сложностью работы. Работа руководителей осуществляется, как правило, в условиях ненормированного рабочего дня, требует сверхурочного времени, выходящего за служебный распорядок, и приводит к образованию временного дефицита. Он отмечал, что работа руководителя сопряжена с решением внезапных кризисных проблем, ситуациями риска и информационной неопределенности, необходимостью одновременного решения нескольких разноуровневых задач и быстрого переключения с одного вида деятельности на другой.

На менеджера возложены многоплановые функции управления коллективом, он подвергается высоким нервно-психическим нагрузкам различного характера в процессе своей работы. Специфические особенности управленческой деятельности зачастую очень осложняют решение задач, связанных с эффективной профессиональной деятельностью менеджера, поэтому исследование успешности является одной из актуальных в проблемном поле психологии управления и акмеологии.

Построение одной из первых моделей профессиональной успешности провел Ф. Тейлор в начале XX в. Он соотнес профессиональную успешность с анализом оптимальных движений человека, необходимых для повышения производительности труда на рабочем месте. Приблизительно в то же самое время представители поведенческой управленческой школы (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, Ф. Герцберг) стали связывать профессиональную успешность с особенностями человеческой личности. С появлением тестового инструментария началось проведение исследований по выявлению факторов профессиональной успешности. В дальнейшем в зарубежной психологии, как отмечает Т. Ю. Базаров, выделяются три направления исследований данной проблемы. В исследованиях первого «личностного» направления успешность руководства связывается с особенностями личности руководителя (Е. Гизелли, Л. Манн). Ко второму, «бихевиоральному», направлению были отнесены работы, в которых успешность и эффективность руководства определяется поведением руководителя (Р. Лайкерт, Р. Стогдилл). В работах третьего, «системного», направления внимание акцентируется на необходимости целостного изучения руководства, с учетом особенностей руководителя, руководимых и ситуационных переменных (Ф. Фидлер).

В рамках каждого из направлений предпринимались попытки определить четкие

критерии успешности профессиональной деятельности управленца. Например, в настоящее время индустриальными психологами США разработана и активно используется группа факторов «Хэй Плэн» для оценки эффективности работы менеджеров. «Первый из таких факторов – ноу-хау (сумма всех навыков и знаний, необходимых для выполнения работы). Второй – решение задач (оригинальность мышления, необходимая для принятия решений в процессе работы). Третий – ответственность (та мера, в какой человек отвечает за действия, осуществляемые на работе). Четвертый фактор – дополнительные компенсируемые элементы (связаны с исключительными условиями, в которых выполняется профессиональная деятельность)»⁴.

В отечественной психологии проблема успешности профессиональной деятельности менеджеров разрабатывалась в области комплексного структурно-функционального изучения управленческой деятельности (А. Ф. Ануфриев, Л. М. Аболин, И. Н. Грызлова, Б. В. Кулагин, Р. Л. Кричевский, В. К. Калинин). В рамках акмеологического подхода были выделены две группы профессионально важных качеств, обеспечивающие успешность профессиональной деятельности менеджера, таких как качества интеллекта (или когнитивные) и качества личности.

Когнитивные качества менеджера должны удовлетворять жестким требованиям, предъявляемым информационной основой управленческой деятельности. Было установлено, что для проведения успешной работы необходимо современное менеджерское мышление, определенное Л. Гительманом как «системное, многомерное мышление, дополняющее трехмерное мышление (внимание к человеку, внимание к деятельности и задаче, эффективность (результат)) скоростью принятия решения, учетом политических, этических, экологических последствий и т. д.»⁵.

Среди когнитивных способностей менеджера, позволяющих ему успешно действовать в самых различных условиях, как подчеркивает А. А. Деркач, «... особая роль принадлежит интеллектуальным, которые как бы обладают системным свойством»⁶. Значение интеллектуального фактора в успешности профессиональной деятельности менеджера отмечается во многих работах, однако при изучении данного вопроса Е. Гизелли была установлена криволинейная зависимость, согласно которой наиболее эффективно работают менеджеры со средним уровнем интеллекта. Например, для менеджеров, работающих в государственных учреждениях, было отмечено, что «...отражение интеллектуальных свойств: гибкости, быстроты мышления, сообразительности, находчивости, чувства юмора – является малоактуальным для профессионалов. По мере профессионального становления увеличивается вероятность включения в самохарактеристику профессионально значимых познавательных процессов и свойств: сенсорно-перцептивных характеристик, профессиональной наблюдательности, профессиональной памяти; attentionных свойств»⁷.

В личностный блок профессионально важных качеств отечественные психологи включают наиболее значимые качества личности руководителя. В работе Л. И. Уманского перечисляются такие качества менеджера, как: психологическая избирательность, практически-психологический ум, психологический такт, общественная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности, инициативность, самостоятельность, наблюдательность, общительность, активность, настойчивость, активность, работоспособность. По мнению А. Г. Ковалева, для менеджера большое значение имеют: способность к быстрой и точной ориентации в людях, практичность склада ума, гибкость, подвижность, волевые качества, самообладание, настойчивость, требователь-

ность, тактичность, целеустремленность, общительность, оптимизм.

А. К. Маркова считает, что для успешного выполнения труда необходим профессионализм, который понимается ученым как не только достижение высоких профессиональных результатов, но и непременно наличие психологических компонентов – внутреннего отношения человека к труду, состояния его психических качеств.

У различных авторов отмечаются сходные качества, необходимые для осуществления успешной профессиональной деятельности. Однако целостная характеристика факторов и условий, оказывающих влияние на успешность профессиональной деятельности менеджеров, отсутствует. Это вызвано двойственным содержанием понятия успеха, его объективностью и вместе с тем относительностью, учитывая то, что анализ успеха необходимо проводить на нескольких уровнях:

1) внешнем (деятельностно-практическом), ориентированном на достижение конкретного успеха;

2) внутреннем (психологическом), предполагающем учитывать субъективную удовлетворенность личности достигнутым результатом;

3) аксиологическом, предполагающем соотнесение внешних результатов деятельности и внутренней удовлетворенности с общественно-социальными идеалами и нравственно-духовными ценностями.

Если воспользоваться типологией направлений психолого-акмеологической науки, в рамках которых анализируются механизмы успешной деятельности личности, предложенной А. Г. Ивашкиным, то к первому направлению относятся ученые, которые считают, что существенную роль в процессе обретения успеха играет интеллект, а ко второму – психологи и акмеологи, придерживающиеся мнения, что успешность деятельности зависит не только от

способностей человека, его подготовленности, но и от характера целей деятельности.

А. А. Крылов, А. К. Маркова, А. И. Нафтульев, К. К. Платонов определяют успех как сложное психологическое и профессиональное явление. С их точки зрения, успех проявляется в достижении результатов, разноплановости в содержании критериев успеха, в наличии определенных личностно-профессиональных качеств и уровне их развития, в особенностях поведения, коммуникаций и отношений, в умениях применить знания на практике при решении профессиональных задач.

Успех в профессиональной деятельности, считает Н. В. Самаукина, проявляется в достижении значимой цели и преодолении или преобразовании условий, препятствующих данной цели.

Г. Л. Тульчинский отмечает, что можно выделить четыре основные формы успеха: результативный успех, приносящий личности некоторое социальное признание и популярность; успех, выражающийся в признании личности со стороны «значимых других»; успех как преодоление трудностей в форме личностного самоопределения и успех как реализация призвания, когда прежде всего значим не деятельностный результат, а сама деятельность в ее содержательной и процессуальной самоценности.

Достижение успешности профессиональной деятельности происходит лишь при условии личностно-профессионального развития менеджера до уровня профессионала, обладающего продуктивной и устойчивой профессиональной Я-концепцией с определенным уровнем личностного и профессионального самосознания. Данный уровень профессионального самосознания обеспечивает уверенность в способностях, помогает правильно реагировать на успехи и конструктивно относиться к неудачам, адекватно оценивая результаты собственной деятельности.

Менеджеру для достижения успешности профессиональной деятельности необходимо привести в соответствие представления об успешности процесса реализации своей жизненной стратегии, продуктивности своей профессиональной Я-концепции с требованиями к результатам деятельности, устанавливая своеобразное равновесие между внутренним и внешним восприятием успеха. Эту задачу субъект управленческой деятельности осуществляет в порядке разрешения противоречий между своей системой организации и системой организации труда, находя пути рационального и нестандартного решения возникающих проблем.

Установлению баланса между внутренними и внешними требованиями к успешности управленческой деятельности способствует профессиональная гибкость менеджера, которая с учетом постоянно изменяющегося внешнего окружения делает быстрым, вариативным и оптимальным процесс использования необходимой для достижения успеха информации.

Профессиональная гибкость является акмеологическим инвариантом профессионализма, обуславливающим многовариантные связи между профессионально важными качествами и позволяющим менеджеру максимально эффективно выделять механизмы, при которых производство получит дополнительные ресурсы развития на технологическом уровне изменений при сохранении обязательной стратегической линии. Менеджер, обладающий профессиональной гибкостью, более защищен от генерализации стресса на все сферы жизни. В международной нефтяной корпорации «Шелл» в 1995 г. профессиональная гибкость была определена как необходимая для менеджера ключевая корпоративная компетентность.

Понятие «гибкость» рассматривается во многих исследованиях как отечественных, так и зарубежных психологов (Дж. Гил-

форд, К. Дункер, Г. В. Залевский, З. И. Калмыкова, Т. В. Кудрявцев, Р. Кэттел, К. Левин, Н. А. Менчинская, Л. М. Митина, А. М. Матюшкин, Л. Хаскелл), но единый подход к объяснению его содержания не выработан. К. Левин и Р. Кэттел определяют гибкость как свойство противоположное ригидности. К. Шайи говорит о гибкости как о способности отказаться от имеющегося способа действий в пользу другого, более экономного. Л. Хаскеллом под гибкостью понимается способность личности адаптироваться к изменениям, которые могут произойти неожиданно. Дж. Гилфорд трактует гибкость как быстрый, легкий переход от одного класса предметов и явлений к другому, соотносит гибкость с креативностью и вводит гибкость в ее состав.

С точки зрения Л. М. Митиной, наиболее полное определение гибкости было введено в отечественную психологию Н. А. Менчинской: «Гибкость мышления проявляется в своеобразном варьировании способов действий, в легкости перестройки уже имеющихся знаний, в легкости перехода от одного действия к другому, в преодолении инерции предыдущего действия, в формировании обратных связей, в свободе перестройки в создаваемых в соответствии с условиями задачи образов, выдвинутых гипотез»⁸.

Структура профессиональной гибкости, ее основные компоненты и характеристики для различных сфер профессиональной деятельности рассматривалась в работах зарубежных и отечественных психологов. Б. Асверус при описании личностных особенностей современного немецкого предпринимателя указал, что одной из его основных черт является умение эффективно участвовать в совместной деятельности, проявляя гибкость и пластичность поведения. Изучение многообразия тех способов, которыми ученые интерпретируют новое и уже принятое знание, результаты наблюде-

ний, и того, каким образом эта гибкость используется ими в своих целях, осуществлялось в работах А. В. Шкурко. Российскими психологами Е. С. Асмаковец, Т. М. Андреевой, А. А. Бодалевым, Ф. Н. Гоболиной, Н. В. Кузьминой, Л. М. Митиной, В. Д. Шадриковым проводилось изучение и определение видов профессиональной гибкости. В исследованиях И. И. Васильевой, Т. В. Корниловой рассматривались составляющие профессиональной гибкости для предпринимателей, менеджеров и юристов. В работах А. А. Деркача, Л. А. Степновой разработано понятие «гибкость» связана с изучением проблемы компетентности государственных служащих. В работах Д. А. Ошанина и его учеников, посвященных исследованиям конкретности практического мышления, понятие «гибкость» определяется как «оперативность отражения».

Профессиональную гибкость можно представить как систему из взаимодополняющего соединения трех подсистем: когнитивной, эмоционально-мотивационной и социально-коммуникативной.

В исследованиях эмоционально-волевой регуляции состояний (Н. Е. Водопьянова, Д. С. Жилкин, Ю. Мельник, А. Б. Серебрякова, Е. С. Старченкова) проявлением эмоционально-мотивационной гибкости менеджера является эмоциональная устойчивость.

Под социально-коммуникативной гибкостью менеджера (Г. С. Никифоров, Л. Э. Орбан, М. Ф. Секач) понимается способность действовать в зависимости от ситуации и обстоятельств.

Когнитивная гибкость менеджера – наименее исследованное направление. Дж. Браун и Е. Лангер определяют «когнитивную гибкость» как способность индивидуума придавать различные значения собственному опыту и включаться в многовариантные связи со своим окружением. Мы считаем, что когнитивную гиб-

кость менеджера можно рассматривать как способность к нахождению, преобразованию, хранению и эффективному использованию информации, отражающую существенные для достижения поставленных целей аспекты в различных сферах деятельности.

Д. Н. Завалишина отмечала, что «именно гибкость (оперативность) интеллектуальных процессов в изменяющихся условиях реальной действительности... составляют фундаментальную особенность конкретного мышления профессионала»⁹, описывая гибкость в таких метафорах, как свобода, легкость, импровизационность.

Высокий уровень развития когнитивной гибкости способствует эффективной реализации системы основных управленческих функций, создавая различного рода связи, обеспечивая возможность гибкой и быстрой работы с информацией в структуре комплексных процессов целеобразования, принятия решения, прогнозирования, планирования, программирования, контроля и др.

Когнитивная гибкость облегчает выполнение задач творческого типа, способствует развитию стратегического мышления. М. В. Максимовская при проведении типологизации успешности профессиональной деятельности руководителей среднего звена установила, что существуют «результативные» и «успешные» руководители. «Результативные» эффективно решают лишь частные задачи, которые возникают в результате сбоя в производственном процессе. Руководители, относящиеся к категории «успешных», не только творчески решают частные задачи, но и вносят весомый вклад в функционирование организации в целом.

Менеджер, обладающий когнитивной гибкостью, принимает оптимальные решения по коммуникациям и взаимодействию для достижения сплоченности организации.

Достижение успеха в деятельности необходимо рассматривать «в качестве системного единства процессов социальной адаптации, самореализации личности и ее самоутверждения в социуме» (А. Г. Ивашкин). В актуальном пространстве самореализации профессиональное самосознание субъекта управления должно способствовать формированию «образа Я» менеджера, успешного в профессиональной деятельности, формированию продуктивной и устойчивой профессиональной Я-концепции. О. К. Тихомиров писал, что поддержание конгруэнтности Я-концепции осуществляется в «результате мыслительной работы человека». Мы считаем, что в модели личностного конструкта «Я-профессионал» когнитивная гибкость способствует созданию и развитию сбалансированных связей между представлениями менеджера о себе как об успешном субъекте-профессионале и требованиями социума, что сохраняет устойчивость Я-концепции.

На основании вышеизложенного мы видим, что когнитивная гибкость может

быть рассмотрена как оптимальное условие для достижения успеха в профессиональной деятельности. На данный момент влияние когнитивной гибкости на успешность профессиональной деятельности менеджера, представляющее очевидный интерес, фактически не исследовано.

В условиях современного социума работа менеджера по достижению успеха в профессиональной деятельности является одной из самых актуальных. Ее решение требует развития способности творческого поиска нестандартного решения возникающих проблем, способностью выходить за пределы жестко регламентированных требований специфических ситуаций управленческой деятельности. Это становится возможным лишь при условии исследования и развития акмеологических инвариантов профессионализма, обеспечивающих оптимальные модели организации профессиональной деятельности, в частности профессиональной гибкости и элементов, ее составляющих.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998. С. 68.

² Филиппов Л. В. Работа с кадрами: психологический аспект. М.: Экономика. 1990. С. 68.

³ Ливехуд Б. Человек в сообществе. Калуга, 1992. С. 126.

⁴ Мучински П. Психология, профессия, карьера. 7-е изд. СПб.: Питер, 2004. С. 92.

⁵ Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учеб. пособие. М.: Дело, 1999. С. 25.

⁶ Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионализма. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. С. 25.

⁷ Там же. С. 355.

⁸ Менчинская Н. А. Мышление в процессе обучения // Исследование мышления в советской психологии / Под ред. Е. В. Шороховой. М.: Наука, 1966. С. 18.

⁹ Завалишина Д. Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. С. 233.