

Осичка О. В.

ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ КОНЦЕПЦІЇ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА

Проаналізовано підходи до розробки концепції особистості керівника. Встановлено, що аналізовані підходи засновані на авторському уявленні про структуру особистості, механізми її зміни і психологічні вимоги до керівника. Показано, що в осмисленні феномена особистості керівника недостатній розвиток отримали психосемантичний, автобіографічний та експериментально-психологічний підходи, що і може розглядатися як перспективні напрями подальших досліджень.

Ключові слова: особистість, керівник, концепція, підходи до вивчення особистості керівника.

Проанализированы подходы к разработке концепций личности руководителя. Установлено, что анализируемые подходы основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю. Показано, что в осмыслении феномена личности руководителя недостаточное развитие получили психосемантический, автобиографический и экспериментально-психологический подходы, что и может рассматриваться как перспективные направления дальнейших исследований.

Ключевые слова: личность, руководитель, концепция, подходы к изучению личности руководителя.

In this article approaches of conceptions of personality of leader are analysed. It is set that analysable approaches are based on an authorial idea about the structure of personality, mechanisms of its change and psychological requirements to the leader. It is shown that in the comprehension of the phenomenon of personality of leader insufficient development was got by psychosemantic, autobiographic and experimental approaches, what can be perspective directions of further researches.

Keywords: personality, leader, conception, approaches the study of personality of leader.

Постановка проблеми. На сьогодні залишаються актуальними проблеми індивідуального стилю управління, прийняття управлінського рішення. Форми, методи, принципи вирішення цих проблем вирізняються надзвичайною різноманітністю: тут і голе адміністрування, і спроби виступити в ролі якогось прохача, і прагнення за удаваною грубістю приховати своє невміння управляти людьми.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблемі якостей керівника в управлінській сфері присвячено чимало публікацій як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Зазначену проблему опрацьовували і досліджували в різні часи Г. Кунц і З. О'Доннел, М. Хеннінг, А. Жарден, А. Адлер, Дж. Келлі, К. Хорні, А., Маслоу, Д. Мак-Клеланд тощо. Їхні дослідження встановили тепер вже загальновідомі зв'язки психології управління із загальною психологією, соціальною психологією, інженерною психологією, ергономікою, економічною психологією, а також з іншими науками, наприклад філософією, соціологією організацій тощо.

Виділення невіршених частин проблеми. Досвід показує, що низька управлінська культура серйозно позначається на життєдіяльності всієї організації. Однією з важливих умов успішного виконання завдань, що стоять перед організацією, є наявність певних особистісних і ділових якостей керівника, отже, необхідно звернутися до проблеми визначення головних якостей керівника, що допомагають підвищити ефективність його діяльності.

Мета статті. Розкрити особливості сучасних підходів до особистості керівника.

Викладення основного матеріалу дослідження. Звернемося до аналізу концепцій особистості керівника, в результаті якого встановимо наявність різноманітних підходів до розробки теоретичної моделі розвитку особистості й ефективності управлінської діяльності керівника.

Колекційний підхід заснований на таких уявленнях. Керівник повинен мати особливі особистісні якості, які забезпечують успішність управлінської діяльності. Окрім цього, може бути визначений перелік цих якостей для конкретної посади. Типові системи оцінки керівників, засновані на цьому підході, містять набори професійно значущих якостей. Найбільш повно якості керівника описано в роботах О. В. Горлова, А. Л. Журавльова, А. І. Кітова, Г. А. Нефьодова і А. М. Омарова [2; 3]. Обмеження цього підходу полягають у такому: абстрактність розуміння якостей керівника, їх непогодження з тими або іншими управлінськими ситуаціями; суб'єктивізм виділення і

розуміння професійно важливих якостей; відсутність розмежувань загальних якостей від специфічних, властивих керівникові як особистості.

Близьким за змістом до вказаного вище підходу є конкурентний підхід. Він припускає наявність у керівників особливих, особистісних властивостей або певного рівня розвитку загальних властивостей, що відрізняють їх від інших людей. У цьому підході при аналізі структури якостей особистості керівника оцінці піддаються, в першу чергу, спеціальні властивості особистості і їх підструктури, оскільки саме вони виключно важливі для виконання управлінської діяльності. Спеціальна структура включає ті якості, які відрізняють ефективного керівника від неефективного.

У рамках вказаних підходів автори постулювали незмінність зовнішнього середовища й обмеження можливостей розвитку особистості керівника в діяльності, що підтверджується розробкою в рамках цих підходів ідеальних, еталонних моделей особистості керівника, які в основі своїй є статичними, негнучкими, що нехтують компенсаторні можливості керівника. Як правило, ці моделі припускають наявність енциклопедичних знань і видатних особистісних якостей.

Парціальний підхід сформований у ході практичної діяльності психологів і припускає корекцію особистісних способів орієнтації в середовищі. Формування особистості керівника опосередковано пов'язано з напрацюванням окремих операцій і дій, включених в управлінську діяльність, із психокорекцією системи стосунків. При цьому особлива увага приділяється дослідженню розвитку мислення і створенню алгоритмів вирішення управлінських завдань [3].

Інженерно-психологічний підхід знайшов своє віддзеркалення в аналізі систем управління і розглядає керівника як особу, що приймає рішення. У цьому підході обмежуються вивченням психологічних процесів переробки керівником інформації і його індивідуальних особливостей, що проявляються в управлінській діяльності.

Рефлексійно-ціннісний підхід вивчає особистість керівника через формування у нього рефлексійно-ціннісної концепції управління. Здатність керівника до інтеграції проявляється у формуванні, осмисленні і самокорекції його власної управлінської концепції, яка складається з ряду взаємопересічних “концептуальних моделей” діяльності. Це своєрідна програма реалізації стратегічних задумів керівника. Представники цього підходу вважають, що основним особистісним новоутворенням, яке формується в ході управлінської діяльності ке-

рівника і забезпечує інтеграцію процесів прийняття управлінських рішень, є система стратегічних задумів, що виконують в індивідуальній управлінській концепції смислоутворюючу функцію.

Численні дослідження особистості керівника здійснені в соціально-психологічному підході. Тут розроблені й емпірично доведені різні моделі особистості керівника виробничої організації, вивчений вплив особистості керівника на ефективність управлінської діяльності, організаторський потенціал і спрямованість керівника, прогнозування професійного розвитку, управлінську взаємодію і дію, соціально-перцептивні процеси в управлінні; ролеві конфлікти і соціально-психологічне орієнтування.

При розробці теоретичної моделі особистості керівника особливе значення тут надається вивченню закономірностей мінливості стилю керівництва. За допомогою методів багатовимірного статистичного аналізу досліджена зміна стилю керівництва у міру просування керівника по рівнях ієрархії організації [6]. Цю модель різко критикували у зв'язку з “абстрактністю” і “сисловою аморфністю”.

Розвиток соціально-психологічного підходу до моделювання особистості і діяльності керівників сприяв виникненню ситуаційно-комплексного, факторного, функціонального та іміджевого підходів, що внесли значний вклад у побудову концепцій особистості керівника.

Ситуаційно-комплексний підхід розглядає рушійні сили розвитку особистості керівника в різних управлінських ситуаціях і життєвих подіях [6].

Аналіз впливу окремих чинників і умов на розвиток особистості керівника в управлінській діяльності припускає факторний підхід. До першої групи чинників зараховують ситуаційні й інституціоналізовані, які включають виробничі, організаційні і соціальні умови. Ефективність розвитку особистості керівника в управлінській діяльності пов'язують із структурою і завданнями організацій, періодом її існування і розмірами, типом організації. Істотне значення мають такі змінні, як система комунікацій, ієрархія влади, масштаб контролю, характер інформаційного забезпечення, система цінностей організації, використовувана технологія. Другу групу чинників становлять індивідуальні чинники розвитку особистості керівника, до яких належать особистісні передумови і демографічні змінні. Виділяються чинники, що мають первинне значення для розвитку. До них зараховують: адаптаційну мобільність, контактність, інтеграцію соціальних функцій, ролей і лідерства, рівень підготовки та обсяг знань.

Функціональний підхід реалізований у дослідженні діяльності майстрів і начальників цехів виробничих організацій. На думку А. Л. Журавльова, вивчення особистості керівника повинне будуватися на двох методологічних підставах: 1) відповідно до структурно-функціональної організації його діяльності, яка задає певні вимоги до особистості керівника; 2) зміст особистості керівника важливо розглядати як сукупність взаємозв'язаних підструктур у цілісній структурі особистості [2]. Спираючись на розроблену динамічну функціональну структуру особистості керівника [5], де основними підструктурами стали психофізіологічна, психологічна, соціальна, А. Л. Журавльов запропонував виділити загальну і спеціальну структуру особистості. Якщо загальною можна вважати цю трикомпонентну структуру, то спеціальною структурою особистості керівника є такі підструктури: ідейно-політичні якості, професійна компетентність керівника, організаторські і педагогічні здібності, морально-етичні якості. Ці специфічні компоненти структури особистості “знаходять свою відповідність у структурно-функціональній організації діяльності керівника виробничого колективу” [2]. Поєднання вказаних вище підструктур особистості визначає типологію і особистісну своєрідність керівників.

Для іміджевого підходу характерне вивчення індивідуально-особистісних якостей і створення технологій формування іміджу керівника, відповідного свідомим і несвідомим потребам тієї або іншої соціальної групи. Основний недолік цього підходу полягає в тому, що створюючи образ ідеального керівника, автори приділяють увагу тільки зовнішнім характеристикам.

В умовах зміни форм власності відбувається інтенсивне формування економіко-психологічного підходу до вивчення психологічних закономірностей економічної поведінки різних типів керівників [4]. Встановлено, що соціально-психологічна динаміка в структурі цінностей особистості керівників відбиває такі феномени:

1) переважна орієнтація на економічні цінності, яскраво виражена матеріальна зацікавленість стають провідними в структурі цінностей особистості;

2) формування індивідуалістичної спрямованості через розвиток особистісної зацікавленості;

3) поява нових соціально-психологічних типів керівників, що поступово породжують і нові соціальні групи [2].

Інтеграційний підхід передбачає виявлення глибинних психологічних механізмів, які інтегрують особистість і діяльність керівників,

що дозволяють керівникам, які належать до різних психологічних типів і діють в істотно різних умовах, досягати об'єктивно високих результатів в управлінні. При цьому особливості управлінської діяльності конкретного керівника визначаються інтегрально-функціональними якостями, загальною інтегральною здатністю до керівництва, Я-концепцією, особливостями професійної самосвідомості [1].

Акмеологічний підхід спрямований на розробку професіограм різних типів керівників, структур професіонала-керівника у взаємозв'язку з образом світу, психолого-акмеологічної моделі формування професійної самосвідомості особистості керівника.

Найбільш розроблена модель професіонала Є. А. Клімовим, яка включає такі компоненти: властивості людини як цілого (образ світу, спрямованість, ставлення до зовнішнього світу, особливості прояву креативності, інтелектуальні й операторні риси індивідуальності, емоційність, професійні очікування, уявлення про своє місце в професійній спільноті); праксис професіонала (специфічні риси, моторика, уміння, навички, дії); гнозис професіонала (специфічні риси, прийом інформації, її переробка і прийняття рішень, гностичні уміння, навички і дії); інформованість, знання, досвід, культура професіонала (специфічні риси, орієнтування в галузі наукового і теоретичного знання, професійні знання предметної сфері); психодинаміка (інтенсивність переживань, швидкість їх зміни, навантаження і трудності в цій професійній області); осмислення питань своєї віково-статевої приналежності у зв'язку з вимогами професії.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Проаналізувавши вказані підходи до розробки концепцій особистості керівника, можна дійти таких висновків:

– аналізовані підходи засновані на авторському уявленні про структуру особистості, механізми її зміни і психологічні вимоги до керівника;

– в авторів немає єдності у визначенні компонентів багаторівневої структури особистості керівника;

– більшість моделей розроблялися на основі досліджень особистості керівника первинного трудового колективу і не відбиває змін, що відбуваються в сучасному суспільстві;

– сучасний етап вивчення особистості керівника характеризується переходом від описових моделей до інтегральних, коли на зміну розрізненим дослідженням приходять узагальнювальні концепції особистості з більш послідовним описом управлінського розвитку керівника і пошуком інтегральної основи структури його особистості;

– в осмисленні феномена особистості керівника недостатній розвиток отримали психосемантичний, автобіографічний та експериментально-психологічний підходи, що і може розглядатися як перспективні напрями подальших досліджень.

Література:

1. Егоршин А. П. Управление персоналом / А. П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2001. – 720 с.
2. Журавлев А. А. Стиль в современной психологии управления / А. А. Журавлев – М. : Экономика, 2004. – 408 с.
3. Омаров А. М. Руководитель: размышления о стиле управления / А. М. Омаров. – М., 2002. – 189 с.
4. Попов С. Стиль и методы руководства / С. Попов, Г. Подволкий. – М., 2001. – 128 с.
5. Резник С. Д. Управление персоналом / С. Д. Резник. – Пенза: ПГА-СА, 2009. – 480 с.
6. Урбанович А. А. Психология управления / А. А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2003. – 640 с.