

СТАНОВЛЕНИЕ КАЧЕСТВ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В современных стремительно меняющихся социально-экономических условиях развития российского общества приоритетной остается проблема развития личности, где особое внимание акцентируется на процессе ее профессионального становления.

Анализ научной литературы показал, что у различных авторов сложилась определенная тенденция в выборе личностных, деловых, управленческих и организационных качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности. При этом необходимо учитывать, что обилие самых разнообразных профессий множит конструируемые локальные модели, которые наполняются в основном психологическими качествами. При таком подходе модель личности в процессе профессионального становления по сути своей представляет собой формирование психологической системы, которая не всегда соответствует реальному взаимодействию личности с окружающей ее средой, так как строится на основе умозрительных заключений. Свои искажения накладывают на модель и множество других различных качеств. Поэтому модель профессионального становления необходимо представлять не в статике, а в динамике, которая естественно отражает процесс изменения и развития.

Практика показывает, что успех кроется в личности руководителя, присущих ему качествах, а следовательно, и в самом процессе подготовки специалистов в этой сфере деятельности.

Поэтому возникла необходимость в новом концептуальном подходе к управлению, связанная с переосмыслением, с точки зрения выявления всеобщих характеристик личности, прежде всего личности менеджера в процессе управления, с целостным пониманием системы управления. Особую важность имеет разработка концепции управленческих параметров личности менеджера, то есть выявление всеобщих характеристик, лежащих в основе свойств личности, обусловленных самим характером управленческой деятельности. На первый план выходит рассмотрение личности менеджера как носителя определенных качеств, в совокупности составляющих целостную систему и обусловленных управлением как особым феноменом. При таком рассмотрении личность менеджера является центром пересечения функциональных зависимостей управленческого процесса.

* © Е.В. Милькина, Г.В. Панасенко, Сибирский государственный технологический университет, 2006.

Возникает задача рассмотрения личности менеджера как объекта психологического исследования, где, с одной стороны, свойства личности менеджера связаны с характеристиками личности вообще, личности как таковой, с другой - личность менеджера выступает в качестве особой системы, обладающей специфическими особенностями, которые обусловлены профессиональной деятельностью, и в этом качестве взаимодействующей с другими системами и обществом в целом.

Теоретический анализ личности менеджера не сводится к простому обобщению опыта работы отдельных менеджеров. Личность менеджера в системе управления выступает как саморазвивающаяся система, которая испытывает разнообразные воздействия и одновременно является активным фактором. Следовательно, работать с таким количеством качеств личности подчиненного очень сложно. Например, принять человека на должность менеджера по персоналу, выделив в профессиональные черты более пятидесяти качеств, невозможно, так как будет сложно проверить даже их наличие, не говоря уже о реализации их. Единство и целостность качеств менеджера достигается, в итоге, усилиями самой личности. С точки зрения Г.В. Панасенко, личность – это формирующийся и реализующийся в социальной деятельности волевой самобытный центр, создающий внутри себя источники духовной энергии и способный осуществлять самостоятельный ответственный выбор. При этом необходимо отметить, что личностный выбор реализуется в акте принятия управленческого решения и реализации его в конкретной управленческой ситуации.

В связи с этим возникла потребность конструировать систему качеств с определенным минимумом основополагающих параметров, которые должны соразмерно изменяться в зависимости от профессиональной деятельности, так как деятельность, общение и отношения накладывают определенный «структурный каркас» на формирование системы качеств личности. Оперировать минимумом параметров в ходе их сравнительного анализа гораздо легче, в том числе, что особенно важно, для периодической диагностики и экспериментального исследования проблемы формирования качеств.

В исследовании проводится анализ взаимодействия личности менеджера с внутренней и внешней окружающей средой в процессе профессионального становления, где обосновываются выделенные нами деловые и личностные качества. Деловые качества рассматриваются через деятельность, а личностные – на основе взаимодействия субъектно-объектных отношений. С одной стороны этого взаимодействия выступает среда, а с другой стороны – внутренние психологические ресурсы самой личности. Здесь важна согласованность между сознанием личности и его бессознательными психическими процессами. На стыке внутреннего и внешнего мира рождается неповторимая структура, которая представляет собой определенную систему качеств, которая раскрывается в данной статье.

Реализация этих качеств объективно требует хорошей экономической подготовки и глубоких знаний в области научного управления. Этими проблемами и занимается менеджмент.

Менеджмент следует рассматривать как особый вид управления, необходимый экономически самостоятельному объекту в рыночной экономике и представляющий собой систему гибкого предприимчивого руководства, способного своевременно перестраиваться, чутко реагировать на конъюнктуру рынка, условия конкурентной борьбы и социальные факторы развития.

Если рассматривать личность максимально широко, то структуру любой личности (личности менеджера в том числе) можно представить как некую совокупность трех подсистем или уровней личности: организмического, индивидуального, собственно личностного. Кроме того, важно отметить, что развитие и функционирование личности происходит опосредованно. Оно определяется всеобщими характеристиками процесса управления: коммуникативным пространством и временем, информацией, энергией, материально-вещественными факторами управления и управленческой ситуацией. На рис. 1 представлена модель личности менеджера.



Рис. 1. Модель личности менеджера

На модели изображены три круга – основные подсистемы личности менеджера (первая подсистема) в их взаимодействии с всеобщими характеристиками процесса управления (вторая подсистема), который представлен фигурой шестигранника, где каждая грань отражает один из процессов управления, к числу которых относятся: коммуникативное пространство, коммуникативное время, информация, энергия, материально-вещественные факторы управления, конкретная ситуация. Любое из активных проявлений личности менеджера имеет соответствующий импульс от каждого уровня «подсистемы личности».

Таким образом, личность менеджера можно представить как совокупность трех подсистем или уровней личности: организмического, индивидуального, собственно личностного. Организмический уровень (1) генерирует энергетические импульсы, влияет на мотивацию и множество других факторов. Индивидуальный уровень (2) определяет своеобразие стиля управления, учитывает индивидуальность и эмоциональность менеджера. Собственно-личностный уровень (3) определяет все, что связано с волевыми качествами и их ролью в эффективности профессиональной деятельности. Становление, развитие и функционирование личности происходят опосредованно через всеобщие характеристики процесса управления, сущностное значение которых раскрывается.

Раскроем содержание понятий, выражающих всеобщие характеристики процесса управления. Применительно к личности менеджера понятия коммуникативного пространства и коммуникативного времени означают комплекс свойств, направленных на учет условий профессиональной деятельности реально. Сущностное значение данных понятий означает осознание времени и места, умение выбирать нужную дистанцию в отношениях с подчиненными, знание организационной культуры, понимание своевременности принятия того или иного управленческого решения. Понятием информации, с точки зрения личностных характеристик, определяется возможность осуществления менеджером самостоятельного выбора, то есть принятия управленческого решения. Понятием энергии определяется энергетический потенциал личности менеджера, то есть способность совершать конкретное количество управленчески-значимых действий в единицу времени. Понятие материально-вещественных факторов управления, применительно к личности менеджера, отражает его возможности как реального физического лица, а также умение учитывать материальные возможности в процессе его деятельности, где особая роль отводится конкретной управленческой ситуации.

Базой исследовательской работы явились группы студентов ГОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет» гуманитарного факультета третьего курса (2004-2005 учебный год – 29 человек), гуманитарного факультета второго курса (31 человек), факультета химических технологий четвертого курса (2005-2006 учебный год – 104 человека); студенты-менеджеры, которые прошли обучение по дополнительной профессиональной образовательной программе «Управление персоналом», получив дополнительные знания, умения и навыки (2006 год – 11 человек), и действующие руководители организаций (15 человек). Всего в исследовании приняло участие 190 человек.

Для комплексной оценки личностных характеристик студентов СибГТУ, студентов-менеджеров и руководителей применялся 16-факторный личностный опросник Р. Кэттелла.

С целью повышения достоверности сведений о личностных качествах испытуемых одни и те же качества определили с помощью разных методик.

Диагностика межличностных отношений Т. Лири позволила выявить преобладающий тип отношений к людям в самооценке.

Комплексную оценку уровня развития разнообразных отношений, характерных для сформировавшегося коллектива (студенты 2 и 3 курса ГФ, 4 курса ФХТ), выявили с помощью методики социально-психологической самоаттестации группы как коллектива.

Определение личностных черт по двум основным параметрам - интроверсия-экстраверсия и стабильность-нестабильность (уровень тревожности) - проводилось с помощью личностного опросника Г.Ю. Айзенка (EPQ, форма А).

Теоретический анализ как самих процессов управления, так и каждого фактора по опроснику в отдельности позволил соотнести качества личности с тем или иным процессом управления исходя из уровней личности, каждый из которых мы связали с одним из выделенных качеств, формирующихся в процессе профессионального становления, – организмический уровень и эмоциональная устойчивость, индивидуальный уровень и доминантность, собственно-личностный уровень и интеллект.

Для определения становления качеств личности менеджера в процессе профессиональной подготовки мы представили нашу модель в виде лепестковой диаграммы. Она объединяет сектора, отвечающие за тот или иной процесс управления и включающие комплекс факторов, выделенных нами по каждому процессу, которые соответствуют шкале Р. Кэттелла.

Экспериментальные исследования, проводимые в группах студентов разных курсов и специальностей, а также руководителей, мы наложили на нашу модель (рис. 2).

Для статистического анализа данных, полученных в результате опытно-экспериментальной работы, применялись методы математической обработки: t-критерий Стьюдента и « r_s » Спирмена.

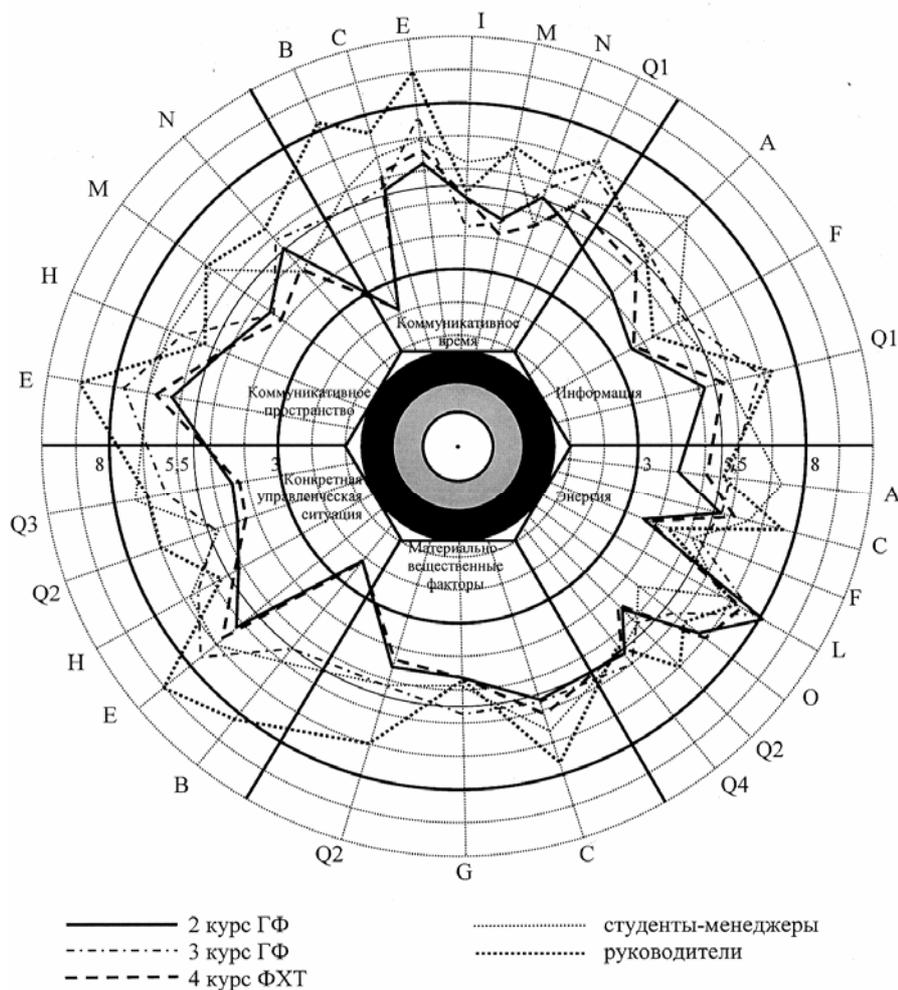


Рис. 2. Профили экспериментальных групп

В результате экспериментального анализа можно сделать вывод, что построенная нами теоретическая модель показала свою адекватность в экспериментальном исследовании. По всем ее конструируемым блокам, а именно - конкретная управленческая ситуация, материально-вещественные факторы, энергия, информация, коммуникативное время и пространство, сгруппированным по факторам теста-опросника 16PF, показали высокие значения именно студенты-менеджеры и руководители.

Образовательная и профессиональная менеджерская деятельность в сравнении со студентами других факультетов дает статистические различия по критерию t-Стьюдента. Они наиболее значимы по блокам сконструируемой нами модели, а именно информация и конкретная управленческая ситуация. Качества высокого интеллекта - понимание абстракции, быстрота мыслительных процессов, упорство и настойчивость дают возможность более успешно анализировать и решать управленческие ситуации, так как основной вид профессиональной управленческой деятельности - это выработка управленческих решений. В свою очередь, этот блок взаимосвязан с блоком информационной модели, - ибо он позволяет эффективно вести сбор управленческой информации и, соответственно, передавать информацию управляемой подсистеме.

Факторы теста-опросника 16PF показали значимую корреляционную связь с факторами как самого опросника, так и с другими качествами личности, коллектива и управления. Это дает возможность задействовать более глубинные взаимосвязи теста-опросника 16PF с социально-психологическими и организационно-управленческими качествами. Использование содержания, форм и методов профессиональной подготовки в виде кейс-стади, ролевых и деловых игр дает возможность в процессе обучения целенаправленно и эффективно формировать личность с определенной системой психологических качеств, необходимых для успешной управленческой деятельности.

Таким образом, в реальной управленческой деятельности качества личности менеджера выделяются в результате сложного взаимодействия подсистем личности и всеобщих характеристик процесса управления, обоснование которых в психологической науке авторами статьи делается впервые.