Нижегородский институт менеджмента и бизнеса

РЕФЕРАТ

По предмету: «Психология управления»

На тему

«Индивидуально-личностные особенности менеджера, как профессионально подготовленного руководителя»

Выполнил студент

4 курса ФММ

очного отделения

Гусев Д.С.

Проверил преподаватель

Рязанова Е.В.

г. Семенов, 2006.

Содержание

Введение

Управленческая концепция руководителя

Стили управленческой деятельности

Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция руководителя и индивидуальный стиль управленческой деятельности

Список литературы

Введение

Выбирая способ декомпозиции процесса управления в целях его психологического анализа, необходимо и возможно продвигаться от изучения психологических феноменов, возникающих преимущественно в контексте индивидуальной деятельности в рамках институционального управления, к феноменам, обусловленным совместной деятельностью людей в системе, сочетающей формальные и неформальные взаимосвязи. Ставя перед собой задачи познания целостного явления, необходимо перейти на новый уровень его познания, используя специфику, обусловленную более общими закономерностями. Закономерности подобного уровня проявляются в таких сложных феноменах, как управленческая концепция руководителя и реализующий ее индивидуальный стиль деятельности.

Управленческая концепция руководителя

Прежде чем перейти непосредственно к обзору исследований, посвященных этим вопросам, укажем, что общим, более широким контекстом их рассмотрения может быть феномен профессионализма. Профессионализм в современной психологии рассматривается как системная организация сознания, психики человека, включающая свойства человека как целого (личности, субъекта деятельности), праксис профессионализма, гнозис профессионала, информированность профессионала, психодинамику работника, осмысление им вопросов возрастно-половой принадлежности в связи с требованиями профессии. Ведущим параметром свойств человека как целого является образ мира профессионала, а затем уже направленность, социально ориентированные мотивы и т.д.

В психологической литературе существует значительное число исследований, продемонстрировавших наличие профессиональной специфики осознания людьми окружающей их реальности. Классическим исследованием этой проблемы является труд Е.А. Климова «Образ мира в разнотипных профессиях». Для понимания его особенностей у конкретных профессионалов Е.А.Климов предлагает исследовать:

1) что выступает в сознании профессионала в качестве важных, фактически волнующих событий:

* В своей жизни, семейном, домашнем кругу;
* В жизни своей контактной группы на работе;
* В жизни своего широкого профессионального сообщества; в жизни своего народа, страны, человечества.

2) что выступает в его сознании в качестве важных, фактически волнующих событий:

* В существовании природы на Земле;
* В существовании нашей планеты, ее природных регионов;
* В существовании околоземного пространства и мироздания.

3) как расставлены в сознании приоритеты перечисленных групп событий.

4) каким бы хотелось видеть мир, включая перечисленные в 1.2 пунктах группы событий и их ценностный порядок.

Индивидуальная управленческая концепция руководителя, исследованная в работах А.И. Китова, С.М. Белозерова, В.В. Скворцова и др. рассматривается как сложное системное образование, отражающее особенности личности субъекта деятельности. Она представляет собой субъективную модель того аспекта реальности, который связан с его профессиональной деятельностью и, по нашему мнению, в соответствии с концепцией образа мира профессионала отражает и его особенности. Это утверждение становится очевидным, если рассматривать, например, экологические взгляды руководителя и их отражение в конкретных решениях.

С.М. Белозеров исследовал определенный класс моделей, регулирующих профессиональную деятельность руководителя и отражающих обстоятельства деятельности и производственные цели. Несомненно, что у каждого руководителя существуют и иные, например, более широкие или, наоборот, частные модели, касающиеся профессиональной деятельности и мира, в котором он живет, однако и на этом уровне исследования были получены очень интересные и перспективные данные.

Прежде всего, анализ сущности индивидуальной управленческой концепции показал, что ее характеризуют индивидуальная организация содержания структуры образа, детерминированная деятельностью субъекта отражения; наличие в образе целевых форм отражения, обеспечивающих прогностическую и организующую функцию образа. Индивидуальная управленческая концепция является не личной теорией управления профессионала или совокупностью декларируемых им профессиональных принципов, а реально действующим фактором организации его деятельности.

В ее структуре выделяются следующие элементы:

1) стратегические замыслы, обеспечивающие достижение целей;

2) планово-экономические показатели;

3) проблемы, возникающие при выполнении планово-экономических показателей;

4) причины возникновения проблемы;

5) управленческие средства устранения причин;

6) функциональные единицы, реализующие эти средства;

7) информация о состоянии деятельности.

Эти элементы увязываются между собой функциональными связями, при этом один и те же элементы нижних уровней могут соотноситься с различными стратегическими замыслами. Таким образом, индивидуальная управленческая концепция в каждый конкретным момент бывает представлена несколькими пересекающимися концептуальными моделями. Каждая концептуальная модель может характеризоваться такими показателями, как «полнота», «развернутость», «гибкость», «согласованность и «независимость». Полнота концептуальной модели выражается наличием в программе деятельности всех семи типов элементов. Гибкость понимается автором как возможность перестройки программы в изменяющихся условиях функционирования организации за счет ее подключения к элементам других программ. Независимость определяется возможностью ее реализации без привлечения других программ, а развернутость характеризуется наличием у руководителя нескольких подходов к реализации одного замысла.

С.М. Белозеровым выявлены отличия индивидуальной управленческой концепции успешных и неэффективных руководителей. Для успешных руководителей характерна взаимоувязанность всех программ без выраженной приоритетности каких-либо одних перед другими. В этом случае все программы выступают в сознании руководителя как средства достижения более масштабных целей. Для менее эффективных руководителей их ведущие программы могут приобретать характер цели и, тем самым, теряется целостность управления. Таким образом, можно сделать вывод о том, что успешность деятельности руководителей во многом связана с особенностями их управленческой концепции. Это не случайно. Так как индивидуальная управленческая концепция рассматривается ее исследователями как «система знаний, опосредованных индивидуальным опытом, потребностями и волевыми устремлениями личности, реально используемых в качестве руководства к действию».

Исследователи пытались осуществить типизацию индивидуальных управленческих концепций или их составляющих. И.В. Бухгольцев выявил, что индивидуальная управленческая концепция линейных руководителей отличается большим чем у функциональных, количеством стратегических управленческих замыслов, адекватно отражающих всю деятельность предприятия. Они больше, чем функциональные руководители, выделяют проблемных ситуаций, полнее скрывают их причины, применяют более разнообразные управленческие средства воздействия на эти причины. В целом их индивидуальные управленческие концепции более полные, в них в равной степени представлены все необходимые элементы деятельности. Последнее свидетельствует о более глубоком осознании ими собственной деятельности. У функциональных руководителей, напротив, наблюдается меньшее количество и большая специфичность управленческих замыслов, чрезвычайно полное осознание и выделение проблемных ситуаций, соответствующих узкой сфере деятельности. Для них характерно применение более стереотипных средств воздействия при решении проблемных ситуаций. Они чаще, чем линейные руководители, фиксируют внимание на принципиальной неразрешимости некоторых ситуаций, в то время как линейные руководители находят для сходных случаев нетривиальные решения. Эти данные еще раз подтверждают, что особенности профессиональной деятельности влияют на профессиональное сознание специалиста и, тем самым, создают предпосылки для дальнейшего профессионального развития, а также возможности их эффективного функционирования в иных, например более масштабных системах.

С.М. Белозеровым выделяется разновидности индивидуальных управленческих концепций в зависимости от качественной специфики ведущих замыслов. По этому критерию они могут быть охарактеризованы самым различным образом, в частности как «интенсивные» и «экстенсивные» концепции «экономии ресурсов», «финансовые концепции» и др. тип концепции как раз и определяется сложными мотивационными отношениями, характерными для конкретного профессионала в конкретных обстоятельствах.

Очень любопытные данные получены Е.П. Клубовым, который, опираясь на результаты эмпирических исследований, выделял три типа управленческих концепций в зависимости от степени обобщенности ведущих замыслов руководителей в контексте сложной системы целей, определенных перед организацией на основе нормативной документации. Оказалось, что часть руководителей характеризуется высоким уровнем обобщения имеющихся целей, что отражается в широком спектре замыслов и «мотивационном их обеспечении». Вторая группа испытуемых характеризовалась средним уровнем обобщения, что проявилось в фиксации внимания на двух-трех достаточно существенных направлениях, которые, к тому же, имели для руководителей различную субъективную значимость. Для третьих характерно фрагментарное отражение общих целей подразделения в замыслах руководителей по принципу фиксации внимания на «узких местах».

Рассмотренные исследования свидетельствуют, что индивидуальная управленческая концепция руководителя, будучи частным проявлением образа мира профессионала, находит отражение практически во всех аспектах его деятельности, начиная от уровня реализации основных функций управления вплоть до операционного уровня (уровня принятия решения). Вместе с тем, на наш взгляд, требует прояснения и еще один вопрос, который совершенно и неоправданно выпал из поля внимания исследователей. Это «вопрос о месте критериев профессионализма в структуре регуляторов поведения у представителей данной группы профессионалов.

Исследователи управления, в частности Г. Саймон, указывали, что трудовые критерии, или критерии профессионализма, выступают как источник групповых ценностей и складываются часто помимо какой-либо специальной активности со стороны совместно работающих профессионалов. Вместе с тем, во многих профессиональных группах предусматривается постоянно действующий дисциплинарный механизм, побуждающий профессионалов соответствовать этим критериям. Существенный момент состоит в том, что критерии профессионализма являют собой ту область, где авторитет конкретной организации оказывается ограниченным. В некоторых случаях организация, преследуя свои цели, может побуждать профессионалов осуществлять деятельность на уровне, ниже сложившегося критерия. Это вызывает различную ответную реакцию, вплоть до расторжения отношений с организацией, т.к. профессионал считает, что то, к чему его побуждают, в соответствии с его критериям расценивается им не как профессиональная деятельность, а как ее профанация. Профессиональными же критериями бывает обусловлена закрытость совместно работающих над определенным проектом групп профессионалов к вмешательству в их разработки специалистов извне.

Несомненно, что критерии профессионализма являются составной частью образа мира профессионала, поскольку в них фиксируется то, что важно, актуально в жизни своего для каждого конкретного профессионала широкого профессионального сообщества. И в то же время их регулирующая роль в структуре профессиональной деятельности может проявляться как на операционном, так и на уровне замыслов деятельности. Однако существенно также и то, что они не всегда выступают в качестве регуляторов профессиональной деятельности. К тому мы видим массу примеров, когда «честь мундира» оказывается для специалиста более важной, чем честь профессионала. Таким образом, что «выпавшим из внимания» составляющим элементом индивидуально управленческой концепции руководителя, понимаемой как системное образование психики и выступающее регулятором деятельности по реализации целей руководимого подразделения, являются критерии профессионализма, которых придерживается руководитель. Эти критерии могут характеризоваться с содержательной стороны, с точки зрения их устойчивости к «организационному» искажению, степени влияния на различные элементы управленческой концепции.

Завершая рассмотрение феномена ИУК, еще раз обратим внимание на актуальность разработки приемов его исследования, применимых в практических целях, в частности при работе с резервом на руководящие посты или при формировании управленческих команд.

Стили управленческой деятельности

Индивидуальная управленческая концепция реализуется в разнообразных ситуациях посредством такого же интегративного образования, которое в литературе обозначается как стиль руководства или стиль управления. Стиль управления рассматривается как индивидуально-типические особенности целостной, относительной устойчивой системы приоритетов, а также способов, методов, приемов управленческого взаимодействия в структуре реализации функций управления. Индивидуальный стиль деятельности в узком смысле этого термина представляет собой обусловленную типологическими особенностями устойчивую систему способов работы, которая складывается у человека, стремящегося к наилучшему осуществлению данной деятельности.

Стиль управленческой деятельности исследуется с точки зрения его общих характеристик, структуры, главных детерминант в их связи с эффективностью управления. Характеристиками стиля управленческой деятельности как психологического образования являются, по мнению А.Л. Журавлева, его целостность, устойчивость, индивидуальность.

Традиция исследования структурных элементов стиля управления берет начало в работах К. Левина, выделившего на основе двух переменных (содержание решений и приемы выполнения решений) авторитарный, демократический и либеральный стили управления. В настоящее время для описания содержательных характеристик и общей структуры стиля используются, как правило, многомерные модели. Вместе с тем, даже при использовании сходных двумерных моделей, например, базирующихся на выделении двух типов ориентаций руководителя: на задачу и на людей, разные авторы дают несколько отличающиеся по количеству и содержанию списки стилей управления. Так, Р. Блейк и Дж. Моутон выделяют 5 стилей: максимальная ориентация на задачу, минимальная – на людей; максимальная ориентация на оба фактора; средняя степень заинтересованности в указанных факторах. А Р. Лайкерт выделяет на той же основе эксплуататорски-авторитарный, благосклонно-авторитарный, консультативно-демократичный и основанный на участии стили управления. А.Л. Журавлев, используя описанные К. Левином переменные: «директивность, коллективность и невмешательство», выделяет семь стилей, которые, в свою очередь, могут быть представлены в трех вариантах (выраженный: оперативный и невыраженный: варианты конкретных стилей).

Проблема стиля управленческой деятельности привлекла внимание исследователей в связи с необходимостью прогноза его эффективности у конкретных профессионалов. Перед психологами достаточно часто ставится задача описать, создать диагностические и коррекционные процедуры для оптимизации индивидуального стиля руководства, при этом предполагается, что существует некий его идеальный вариант. Чаще всего под таким идеальным вариантом подразумевается стиль руководства, позволяющий реализовать принципы концепции «обогащения труда». Вместе с тем, однозначная связь между выделяемыми различными образом стилями управленческой деятельности и ее эффективностью не установлена. Более того, если удается связать степень эффективности деятельности руководителя и особенности присущей ему индивидуальной управленческой концепции, то, как показывают эмпирические исследования, определенный стиль реализации управленческой концепции, будучи необходимым, тем не менее, еще не является достаточным условием эффективности управленческой деятельности.

Первым следствием использования феномена эквифинальности при рассмотрении проблемы стиля управленческой деятельности является утверждение о том, что существование в качестве идеального лишь одного варианта управленческого взаимодействия как с точки зрения реальных фактов, так и с позиций системного подхода не является правомерным. Второе следствие состоит в том, что для анализа причин успешности стиля того или иного конкретного руководителя необходимо использовать и показатели, характеризующие «лучший путь» в управлении. К их числу относятся минимизация воздействия, комплексность воздействия, системность воздействия, внутренняя непротиворечивость воздействия. Несложно предположить, что при любом стиле, например, при считающемся достаточно эффективным демократическом стиле управления, не всегда в обязательном порядке и в полной мере реализуются перечисленные принципы, а следовательно, не всегда этот стиль управления «обречен на успех».

Минимизация воздействия в управлении реализуется через использование собственных закономерностей регулируемой системы таким образом, чтобы при небольших и своевременных вмешательствах сила естественных организационных процессов усиливала воздействие, а не подавляла их. Системность управленческого воздействия предполагает, что максимальный эффект может быть достигнут только в том случае, когда оно ориентировано на взаимозависимый комплекс процессов в целом. Комплексность предполагает, что эффективность воздействия будет тем большей, чем полнее оно ориентировано на весь комплекс мотивов, побуждающих и регулирующих соответствующую деятельность членов организации. Непротиворечивость воздействия обеспечивается тем, что комплексно используемые стимулы не вызывают взаимоисключающих эффектов.

Попытаемся проанализировать, находятся ли указанные параметры отражение в наиболее распространенных концепциях стиля управления. Прежде сформулируем, какими характеристиками субъекта деятельности обеспечивается их реализация. Так, минимизация воздействия невозможна без учета закономерностей функционирования системы, в отношении которой реализуется управление, а это предполагает известную гибкость стратегий поведения, их динамичность, в целом активную позицию субъекта управленческой деятельности. Комплексность обеспечивается ориентацией на широкий спектр средств и методов воздействия, характерных как для институциональных, так и для неформальной подсистем, и навыками их использования. Непротиворечивость может иметь место только при сформированных прогностических навыках, особенно касающихся социальных, социально-психологических и психологических последствий принимаемых решений. Системность реализуется через ориентацию на все группы факторов, актуальных для соответствующего уровня компетенции руководителя, т.е. можно говорить о широкой ориентации целей субъекта управленческой деятельности. Таким образом, указанные принципы могут реализоваться лишь субъектом с системной ориентацией целей взаимодействия, владеющих разнообразными средствами и методами воздействия, характерными как для институциональных, так и для неформальной подсистем; управленческое взаимодействие этих руководителей осуществляется на основе прогноза организационно-экономических, юридических, социальных, социально-психологических и психологических последствий конкретных действий и решений. Для них также характерны активно реализуемые, гибкие, динамичные стратегии.

Очень существенным является тот факт, что только в системных теориях стиля управленческой деятельности с наибольшей полнотой отражена значимость динамических характеристик стиля. Так, в соответствии с ситуационной моделью Фидлера, ключевым моментом для успешности деятельности руководителя представляется соотношение между такими параметрами, как тип решаемой подразделением задачи, структура должностных полномочий и отношения в системе «руководитель-подчиненный». Модель Херси и Бланшара предполагает связь между стилем управления и относительной зрелостью исполнителей, будь то группа или конкретный работник. Да и само понятие зрелости рассматривается ими не как какая-то постоянная характеристика субъекта деятельности, а как достаточно динамичное образование, зависящее, в том числе, и от особенностей ситуации, в которой разворачивается деятельность. В соответствии с этой концепцией одна и та же группа в различных ситуациях может демонстрировать различный уровень зрелости, что потребует от руководителя гибкости в выборе им способов взаимодействия с подчиненным. Модель Врума – Йеттона задает алгоритм выработки решения в зависимости от типа ситуации в системе «подчиненный - руководитель». Несколько иная модель, указывающая мотивацию персонала, его удовлетворенность и эффективность деятельности со стилем руководства, создана Т. Митчеллом и Р. Хаусом. В соответствии с этой концепцией можно влиять на подчиненных, увеличивая для них значимость поставленных целей либо минимизируя усилия по их достижению. На базе этих посылок выделены четыре стиля: инструментальный стиль, стиль поддержки, стиль, поощряющий участие подчиненных в принятии решений, и стиль, ориентированный на достижения.

Подводя итоги этого раздела, еще раз подчеркнем, что особенность реализации указанных принципов в деятельности конкретного руководителя является одной из самых информативных характеристик его индивидуального стиля. Наиболее же эффективным стилем признается тот, который ориентирован на реальность и более адаптивен.

Соотношение понятий: индивидуальная управленческая концепция руководителя и индивидуальный стиль управленческой деятельности

В современном понимании стиль управленческой деятельности характеризуется особенностями целостной, относительно устойчивой системы приоритетов при осуществлении управления, а не только способами, методами, приемами управленческого взаимодействия. Действительно, рассматривая разнообразные концепции стилей, видно, что они отражают проявление профессиональных ценностей, содержательные характеристики деятельности. Так, в соответствии с точки зрения Н.В. Ревенко, в число факторов, характеризующих стиль управленческой деятельности, отнесены такие параметры, как «общественная эгоцентристская ориентация», «ориентация на выполнение работы или человеческие отношения»; у А.А. Русалиновой – «наличие-отсутствие обратной связи с коллективом». Р. Блейк и Дж. Моутон основополагающими моментами считали выделение двух видов ориентации: ориентация на задачу и ориентация на людей.

Общим у этих феноменов является и то, что они формируются у профессионала в зависимости от ряда сходных предпосылок. В отношении стиля А.Л. Журавлев в качестве формирующих называл институциональные факторы, в частности, исторически сложившиеся, официально закрепленные нормы, регламентирующие поведение руководителя по отношению к подчиненному; специфические принципы управления, присущие разным социальным организациям и разным предприятиям; особенности функционирования производственного коллектива, в том числе, особенности производственно-экономической деятельности, социально-демографические особенности коллектива и социально-психологические; личность руководителя и стиль вышестоящего руководства, а также ситуационные факторы, такие, как особенности производственной ситуации. Рассмотренные выше результаты исследования особенностей индивидуальной управленческой концепции также свидетельствуют о том, что формирующими факторами выступают как индивидуальные особенности субъекта деятельности, так и организационные условия.

Вместе с тем, индивидуальная управленческая концепция – это образ, стиль, направленность и способ деятельности. К тому же, как отмечает ряд авторов, не установлена однозначная связь между стилем и эффективностью деятельности руководителя, хотя выявлена связь между эффективностью руководителя и особенностями индивидуальной управленческой концепции. Можно предположить, что эти два феномена, исследовавшиеся представителями различных направлений отечественной психологии управления, имеют в основе общие факторы, в том числе актуальные для человека жизненные и профессиональные ценности, установки, интериоризованные групповые нормы, самооценку. В то же время, исполнительские механизмы, что естественно, несут на себе отпечаток различных групп индивидуально-психологических и личностных особенностей: концепция когнитивной составляющей; стиль деятельности – тех психологических феноменов, которые обеспечивают взаимодействие руководителя в сложной социотехнической системе. Из этого можно сделать вывод, нецелесообразно подменять исследование одного феномена другим. Полнота информации как раз может быть обеспечена за счет их совместного изучения.

Список литературы

1. Кабаченко Т.С. Психология управления. Часть 1. Управленческая деятельность. М., 1996.
2. Климов Е.А. Психология профессионала. Москва-ВОРОНЕЖ, 1996.
3. Лебедев В.И. Психология и управление. М. 1992.
4. Никифоров Г.С., Сливкин Ю.Н. Психология менеджмента. Вестник ЛГУ, сер.6, вып.2, 1991
5. Обозов Н.Н. Психология менеджмента. С-Пб., 1994