Акмеологические особенности оптимизации управленческих решений

Содержание

Введение

Глава 1. Акмеологический подход к развитию руководства и оптимизации его деятельности

1.1 Профессиональное и акмеологическое развитие руководства

1.2 Оптимизация управленческой деятельности

1.3 Различия понимания управления в акмеологии и психологии менеджмента

Глава 2. Управленческая деятельность в акмеологии

2.1 Управленческая компетентность

2.2 Признаки управленческой деятельности

Заключение

Литература

## Введение

Данная работа посвящена исследованию проблемы акмеологических особенностей оптимизации управленческих решений.

Акмеологический подход, акмеологические методы и технологии находят все более широкое применение в практике подготовки кадров высшей квалификации, разработке индивидуальных программ личностно-профессионального развития, в планировании и воплощении профессиональной карьеры.

По определению А.А. Деркача, управленческая акмеология - область научного знания, характеризующаяся множеством методов и технологий, отражающая и обеспечивающая осуществление высших форм управленческой деятельности и развитие способностей профессиональному совершенствованию специалистов сферы управления.

Данное направление акмеологии получило особое развитие и популярность, так как ориентировано на оптимизацию деятельности руководителя вне зависимости от области профессиональной деятельности, данные подход адаптирован для всех групп специальностей.

Специфика управленческой деятельности определяется тем, что собственное виденье мира, которое создается у руководителя, не является продуктом только его собственного труда, а определяется мнением других людей, информацией, которую они сообщают руководителю, исходя их собственных представлений.

Известно расхождение в понимании управленческой деятельности в психологии и акмеологии. Рассмотрению данного факта уделяется место в данной работе.

Объект исследования: управленческая деятельность руководителя.

Предмет исследования: акмеологические аспекты оптимизации управленческих решений.

Цель: Исследовать акмеологические факторы оптимизации управленческих решений

Задачи:

1. рассмотреть феномен акмеологических основ руководства и ее оптимизации;

2. рассмотреть феномен управленческой деятельности в акмеологии и факторов ее улучшения.

Гипотеза: Оптимизации управленческой деятельности способствуют факторы принятия ответственности на себя за деятельность, рефлексии и личностной активности.

## Глава 1. Акмеологический подход к развитию руководства и оптимизации его деятельности

## 1.1 Профессиональное и акмеологическое развитие руководства

Личность руководителя самовыражается в профессиональной деятельности. Проблемы профессионализма и профессионала руководителя, выявление условий, при которых обеспечивается профессиональный рост и достижение управленцем профессионального "акме", разрабатываются в плане исследования продуктивного личностно-профессионального роста, профессионализма личности, субъективных условий и факторов развития профессионала руководителя. Большой вклад в разработку теоретических положений принадлежит О.С. Анисимову, В.Г. Асееву, А.А. Бодалеву, В.М. Герасимову, А.А. Деркачу. (1) (2) (5) (6) (7)

Г.В. Акопов и Е.М. Савицкая отмечают среди инвариантов акмеологического профессионализма среди прочих умение быстро принимать решение, особенно в дефиците времени, способность принять на себя ответственность за принятые решения, перспективность, умение четко формулировать цели, наличие жизненных планов как конкретных программ реализации целей и др. Перечисленные инварианты являются важными составными частями принятия грамотного управленческого решения.

В социокультурных условиях, когда управленец принимает решения и осуществляет его реализацию, возникающая необходимость коррекционных действии всегда несет моменткоррекции объектов. Чем более технологизирован процесс реализации решений, чем больше диктат нормы для исполнителей, тем в большей степени отношение к исполнительской деятельности сохраняет этот момент, а все остальные моменты, учитывающие жизнедеятельностные, социальные и другие обстоятельства, редуцируются. (11)

Золотовская Л.М. описывая управленческую деятельность, отмечала, что она сама по себе сама по себе специфична и имеет ряд специфичных особенностей, относящиеся к внешним и внутренним. К внешним условиям относятся, в первую очередь, жесткие временные ограничения, хроническая информационная неопределенность, наличие высокой ответственности за конечные результаты, не регламентированность труда, постоянная нехватка ресурсов, частое возникновение так называемых; экстремальных - стрессовых ситуаций.

К внутренним условиям относятся, в частности, необходимость одновременного выполнения многих действий и решения многих задач, противоречивость нормативных (в том числе и законодательных предписаний, их неопределенность, а часто - и отсутствие), несформулированность в четком и явном виде оценочных критериев эффективности деятельности, а иногда их отсутствие; множественная подчиненность руководителя различным вышестоящим инстанциям и обусловленная этим противоречивость требований с их стороны; практически полная неалгоритмизованность деятельности и др.

Специфика управленческой деятельности определяется тем, что собственное виденье мира, которое создается у руководителя, не является продуктом только его собственного труда, а определяется мнением других людей, информацией, которую они сообщают руководителю, исходя их собственных представлений. (10)

Таким образом, управленческая деятельность - целенаправленная, самоорганизующаяся, развивающаяся социально-психологическая система взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, связанных с решением управленческих задач, достижением новых результатов в соответствии с основной целью. Этой точки зрения придерживались такие исследователи, как А.Л. Журавлев, А.И. Китов, Е.А. Климов, Е.С. Кузьмин, Н.В. Кузьмина и др. (1)

В социокультурных средах в тех случаях, когда можно учитывать индивидуальные особенности исполнителей, управленцы часто встречаются с барьером индивидуальных жестких стереотипов жизнедеятельностного типа, с инстинктивной основой тех, кем приходится управлять. Управленец должен достаточно хорошо анализировать, прогнозировать эти возможные, доступные для исполнителя усложнения, чтобы вписывать в свои планы достижения намеченных целей. В силу малой прогнозируемости промежуточных шагов в поведении исполнителя, процессуально-нормативное управление в большей степени становится целевым, а ситуационно-нормативная рефлексия управленца преобладает над иными формами рефлексии. Естественно, что для совмещения поставленных задач с возможностями указанного типа исполнителей требуется тщательный анализ индивидуальных особенностей людей, наличие больших типологических карт, помогающих опознать принадлежность человека к определенному типу и прогнозировать наиболее вероятные рисунки поведения. (12)

## 1.2 Оптимизация управленческой деятельности

Оптимизация мотивационной регуляции профессиональной деятельности в сверхнормативном режиме, формирование конструктивной мотивационной стратегии поведения и индивидуализация мотивационной сферы личности являются действенными инструментами повышения компетентности руководителя.

Для того, чтобы моделировать управленческую деятельность требуется иметь ее фиксированные образцы и концептуальные воззрения относительно сущности этой деятельности. Фиксация образцов, в силу рефлексивного характера мыследеятельности управленца и демонстрационной скрытности многих мыслительных, субъективно-реализационных процедур, может сталкиваться со сложностями. Непосредственно действенная, коррекционная сторона не раскрывает внутренних оснований действий, если эти основания, их порождение не выражено таким же внешне замечаемым действиями в рефлексивной коммуникации и общении. Следовательно, при осуществлении моделирования управленческой мыследеятельности нужно снять проблему демонстративного выражения всех основных процедур.

Для оптимизации управленческих процессов исследователи предлагают использовать элементы проигровки их практики гештальт терапии. В наибольшей степени рефлексивный театр, рефлексивные игры приносят практическую пользу в проблемных ситуациях, когда обеспечивается продолжение попыток реализации прежних норм, когда инновационная и творческаяориентации, ценности становятся ведущими. Иначе говоря, в задачу актера входит демонстрация рефлексивного выхода, рефлексивного процесса, в котором меняется роль практического слоя, превращающегося в источник материала затруднений, в место апробаций решений, в приложение к рефлексивному процессу.

Рождаемые игромодели уже не повторяют практики, а являются инновационными. Сценарии перестают быть жестко нормативными, так как нельзя заранее предусмотреть содержание будущего результата. Может быть фиксирован лишь тип результата. Кроме того, содержание сценария становится меняющимся в ходе самой игры и выделяется абстрактная основа сменяемости содержания временного сценарного замысла. Для реализации функций режиссера требуется исключительная чувствительность к динамике рефлексивно-действенного процесса на сцене, что стимулирует быстрый рост рефлексивной самоорганизации. Кроме того, управление и организация актерскими действиями становится доступной лишь при наличии мощной критериальной базы, как интеллектуально ориентированной, так и духовно организованной. Это означает, что режиссер превращается в профессионального потребителя методологических, культурологических и духовных содержаний, как результатов соответствующей подготовки.

Естественным результатом поэтому является огромное значение для игротехники владение современной мыслительной культурой, культурой межсубъективных взаимодействий, этической компетентностью и адекватностью и т.д. Игры подобного рода позволяют вовлекать в рефлексивное моделирование носителей соответствующих знаний, способностей, опыта, напряжения проблемных ситуаций. Сложилось название игр указанного типа - "организационно-деятельностные игры" или ОДИ. (5)

Как уже было сказано, профессиональное мастерство опирается при благоприятных внешних условиях, на пройденный путь от простейших профессиональных процедур к наиболее сложным, на уровень развитости механизма рефлексивной самоорганизации и уровень развития личности.

Поэтому чем сложнее проблема, поставленная перед игро-моделированием, чем более высокий уровень требований к профессиональным процедурам, рефлексивной саморегуляции и личности она предполагает для ее разрешения, тем в большей степени игра становится моделирующей профессиональное мастерство управленца или управленческой команды. Высочайший уровень тогда требуется и от игротехнического коллектива, поскольку новые типы игр проводятся в межгрупповом взаимодействии, когда каждая группа игроков актуализирует действия определенного персонажа и каждой группе придается отдельный игротехник. Кроме того, руководитель игры может иметь свой аналитический и диагностический сервис, следящий за движением общезначимого содержания, хода игры, характером межсубъективных взаимодействий, мыслекоммуникативных отношений, межгрупповой динамики, состоянием отдельных игроков, лидеров, аутсайдеров, состоянием и уровнем дееспособности, успешности, неуспешности и т.д. самих игротехников и игротехнической команды в целом.

Высшее мастерство управленца в обычных условиях очень трудно фиксировать и выявляется лишь косвенно в отрывочных наблюдениях исследователей, в фрагментарных рассказах самих мастеров и т.п. Как правило, в реальных условиях нет возможности спокойно реконструировать все детали принятия решений, динамику коррекционных воздействий. Какие бы ни были полными материалы по произведенным управленческим процедурам, они оставляют большое поле для догадок, которые нельзя проверить в силу принципиальной рефлексивности и непредсказуемости в траектории конкретных действий, присущих управленцу достаточно высокого уровня профессионализма.

Факторы успешной реализации управленческого решения являются следующие: удовлетворение от самого процесса выполнения, возможность проявить особенности личного стиля в организации решения, моральное признание результатов труда, наличие материального поощрения, желание следовать инструкции жесткий контроль за выполнением, стремление избежать конфликтов, высокозначимый результат для личной карьеры, нетрудно достичь результата, доказать другим и себе, что можешь сделать это.

Основные причины неуспешной реализации и нереализации: недостаточное владение профессиональными навыками, стремление избежать перегрузки, отсутствие регламентации и контроля, нехватка времени, общая загруженность, игнорирование требований, отсутствие объективных сопутствующих факторов, недооценка возможностей в контексте задачи, переоценка возможностей личных и коллектива, слишком отдаленные цели, слишком легкая, неинтересная задача, результат важен для других, достижение отнимает много сил и средств, последствия не предсказуемы для общества и исполнителя.

Факт принятия оптимального управленческого решения связано с высокой профессиональной компетентностью руководителя.

Е.В. Куликова, обобщившая акмеологические исследования в области проблем профессиональной компетентности и выявившая общее и особенное в процессе ее развития, показала, что общие акмеологические закономерности развития профессиональной компетентности отражают ее взаимосвязь с:

1) субъектностью как интегральной способностью к саморегуляции в деятельности и саморазвитии;

2) рефлексией как процессом осмысления и переосмысления содержания профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом;

3) акме-мотивацией как направленностью зрелой личности на эффективное решение задач.

4) управления и задач личностно-профессионального развития и обеспечение его поступательного, акме-ориентированного характера.

При этом установлено, что с социально-психологической точки зрения развитие профессиональной компетентности детерминировано такими факторами, как необходимость освоения новых социальных ролей, изменение коммуникативных функций, расширение круга и уровня общения. Зависимость между развитием профессиональной компетентности и социальным статусом специалиста состоит в том, что расширение спектра решаемых коммуникативных, социально-перцептивных, собственно социально-психологических задач (что связано, как правило, с карьерным ростом) детерминирует развитие всех компонентов профессиональной компетентности. (5)

С организационно-психологической точки зрения развитие профессиональной компетентности ограничено недостаточно полным осознанием своих недостатков и слабых сторон, что связано с работой механизмов психологической защиты и других блокирующих механизмов. Наконец, развитие познавательной сферы специалиста повышает его компетентность в принятии профессиональных решений, решении проблемных ситуаций и т.д., что в целом делает его более конкурентоспособным.

Перспективными направлениями в изучении профессиональной компетентности как компонента акмеологической модели конкурентоспособного специалиста являются исследования особенностей содержания и структуры профессиональной компетентности конкурентоспособных специалистов в различных отраслях, акмеологических закономерностей и механизмов развития профессиональной компетентности.

Основным акмеологическим фактором развития конкурентоспособного специалиста является формирование субъектной позиции в профессиональной деятельности и саморазвитии. Субъектная позиция проявляется в:

осуществлении осознанного выбора при решении любых профессиональных и личностных задач;

самоорганизации в условиях неопределенности;

гибкости в проектировании и реализации организационных и межличностных отношений;

критическом отношении к себе, своей деятельности, социуму;

психологической устойчивости к переменам в социальной, экономической и производственной среде;

ответственности за принятые решения в области профессиональной деятельности и саморазвития;

активности в разрешении личностных и профессиональных проблем;

рефлексивной саморегуляции. (7)

Использование управленцем возможности учесть сознание, самосознание и другие высшие возможности другого человека позволят повысит эффективность управленческой деятельности. Этому посвящены любые рефлексивные фазы, обсуждение конфликтов, инновационных предложений, диагностики ситуации и поведения конкретных лиц и т.п.

Процесс вхождения в новую деятельность или даже повторное вхождение в знакомое звено любой деятельности включает в себя и знакомство с содержанием нормы деятельности, и самоопределение исполнителя. Оба процесса не могут осуществляться вне тех дополнительных возможностей, которыми обладает человек.

Часто управленческая деятельность руководителя связана с организацией исполнительной деятельности, которая имеет в свою очередь ряд особенностей. Ее исходным принципом выступает реализация норм, что, связано с сознательной формой отчуждения от принципа удовлетворения своих потребностей на время деятельности. Следовательно, осуществлению исполнительской деятельности предшествует согласовательный в общении и мыслекоммуникативный процесс понимания содержания нормы, его соотнесение с индивидуальными потребностями, их прогнозом, прогнозом типа существования в рамках предлагаемой деятельности, сопоставление следствий пребывания в реализации нормы с перспективой удовлетворения различных потребностей, прогноз реализуемости требований наличными способностями и т.д.

Особенностью согласовательного и коммуникативного процессов является то, что уровень жесткости и консервативности у сторон разный. Поскольку именно управленец является предлагающей стороной, человеку остается примерять свои возможности и желания с уже готовым и мало меняющимся представлением о способе деятельности, а чувствительность к индивидуальным особенностям будущего исполнителя со стороны управляющего является, сервисом для более осознанного понимания и принятия нормы.

Каким бы ни было вовлечение человека в исполнительскую деятельность, переход к ней означает переход к контролю за правильностью реализации нормы как системообразующей частью единого рефлексивного сопровождения реализации, которой подчинена возможность коррекционных воздействий и критики исполнительской деятельности с лекальными деформациями нормативного содержания.

При этом в качестве предмета контроля выступает не только само поведение исполнителя, но вся целостность исполнительства как функционирования деятельности.

Управленец должен выявлять меру неполноты ответственности исполнителя как следствие самого принципа существования исполнительской деятельности. В отличии от этого управленческая деятельность имеет иной критерий приобретения ответственности в силу того, что она по природе рефлексивна. В рефлексии не может быть заранее определенного результата и полноты траектории его получения. Рефлексия имеет дело с неопределенностью как ее базовой характеристикой. Поэтому приобретение рефлексивной культуры, обеспечение ее средствами интеллектуального и духовного типа и т.п. ведет к большей определенности рефлексивного процесса, а следовательно и управленческого в целом. (9)

Наряду с особенностями, непосредственно присущими управленческой деятельности, выделяют и те ее черты, которые обусловлены организационным статусом руководителя. Они обозначаются понятием "особенности поста руководителя" и состоят в следующем:

Руководитель организации - это единственный человек в ней, имеющий двойную принадлежность. Например, директор предприятия, являясь его членом, одновременно входит в состав органа управления более высшего порядка (совет директоров);

Руководитель организации - это единственный человек в организации, на которого возложена ответственность за ее функционирование в целом, а не за работу какой-либо ее части; пост руководителя предоставляет руководителю гораздо больших возможностей, чем у всех других членов организации, для влияния на нее в целом.

Процесс управления реализуется в деятельности руководителя, в которой психология управления выделяет следующие компоненты: диагностика и прогнозирование состояния и изменений управленческой подсистемы; формирование программы деятельности подчиненных, направленной на изменение состояний управленческого объекта в заданном направлении; организация исполнения решения. В личности руководителя психологией управления различаются:

1) его управленческие потребности и способности;

2) его управленческая концепция.

Таким образом, сущность или содержательная сторона управления заключается в поддержании целостности, достижении целей, развития организации, представляющей собой систему скоординированнойдеятельности двух и более лиц, обеспечивающихся за счет планирования, организации, регулирования и контроля, опирающихся на повторяющиеся циклы получения и переработки информации.

Необходимо остановится та же на уровнях профессионализма руководителя, то которого зависит степень успешности принятия управленческого решения.

Уровень профессионализма определяется тремя группами факторов. С одной стороны, это индивидуальные особенности и их изменение по ходу жизни и опыта профессиональной деятельности.

С другой стороны, свою лепту вносят социокультурные формы, которые обнаруживает специалист, и выработка отношения к которым является условием включенности специалиста в социокультурную среду. Третьим условием является быстрота присвоения социокультурных форм, адекватно оперируя которыми, реализуя их требования, специалист демонстрирует предположенную в них мощность профессионализма.

Профессионализм деятельности означает, что специалист адекватно выделенному многообразию типов задач и проблем осуществляет их решение на основе специфической для профессии критериальной базы. Предполагается, что критерии несут с собой и существующие способы их применения.

Профессиональное мастерство есть владение комплексом продуктивных технологий профессиональной деятельности на основании обладания профессионально важными личностными качествами, обеспечивающими способности личности к осуществлению продуктивной профессиональной деятельности и стремление к профессиональному самосовершенствованию. (11)

Такое понимание профессионального мастерства (профессионализма) получило широкое распространение в акмеологических исследованиях. Н.В. Кузьмина, например, на основании собственных исследований профессионального мастерства выделяет в разных профессиях ряд общих признаков профессионализма:

1. Владение специальными знаниями о целях, содержании, объектах и средствах труда.

2. Владение специальными умениями на подготовительном, исполнительском, итоговом этапах деятельности.

3. Овладение специальными свойствами личности и характера, позволяющими осуществлять процесс деятельности и получать искомые результаты.

Статус принципа оптимальности для акмеологии подчеркивается в диссертационном исследовании Г.С. Михайлова. Акмеология - современная комплексная область знания теоретико-практического типа, взаимодействующая с гуманитарными, естественными, социальными, техническими науками, имеющая своей целью оптимизацию положения личности в современном социуме и наиболее продуктивное использование в разных сферах общественной и личной жизни ее природного, психологического, личностного, профессионального потенциала, наука о достижении вершин развития, жизни, мастерства.

По мнению Л.Г. Лаптева, в отличие от теории управления, которая нормативно предписывает всем системам (социальным, организационным, инженерным и т.п.) более оптимальные способы организации, акмеология имеет своим предметом субъект и лишь содействует ему в нахождении более оптимального способа организации.

Акмеология, как свидетельствуют многочисленные выводы и оценки экспертов, успешно выполняет интегративную роль в деле реформирования и оптимизации функционирования социального субъекта, имея дело с самим механизмом и способом перехода от стихийно сложившегося состояния и качества системы к оптимальному. (12)

При этом разработанная модель предмета акмеологии определяет не уровневое строение объекта, а динамику способа его организации в более оптимальный.

Последователи и ученики акмеологической школы Б.Г. Ананьева в последние годы разработали и успешно применяют акмеологический подход в исследовании проблем различного характера - профессиональной деятельности, личностного развития и творческой самореализации, оптимизации различных сторон социальной практики и других.

Анализируя макрокомпоненты деятельности (гностический, проективный, организаторский, коммуникативный), А.А. Деркач включает в их совокупность конструктивный компонент, трактовка которого раскрывает суть акмеологического подхода: конструктивность дает оптимизацию системы деятельности и способа деятельности субъекта, исключает стихийный характер, минимизирует ошибки..., позволяет определить практические пути достижения идеального состояния. В связи с этим мы в экспериментальной части исследования сделали основной акцент на формирование конструктивности. Ссылки на оптимальность можно найти в различных направлениях акмеологического исследования. (7)

Законы акмеологии направлены на оптимальность, т.е. процедуры объективного диагностирования, и технологии развития, и субъективные рефлексивные способы совершенствования самого субъекта - все имеют единую целевую направленность на оптимальность, высший уровень совершенствования.

Обобщение тенденций оптимизационных акмеологических исследований приводится А.С. Гусевой. По ее мнению, учение об оптимизации как необходимый этап разработки современных технологических систем, превратилось в научное направление с едиными методами, применимыми к разнообразным объектам познания, акмеология же, как свидетельствуют многочисленные выводы и оценки экспертов, успешно выполняет интегративную роль в реформировании и оптимизации функционирования социального субъекта, управлении этим состоянием максимально эффективными средствами.

Особенность профессионализма управленческой мыследеятельности состоит в том, что задачи и проблемы как раз и касаются рефлексивной самоорганизации тех, с кем входит в отношение управленец, а также собственной рефлексивной самоорганизации. Кроме того, сервисный блок управленца, исходящий из делегирования части управленческих функции, сохраняет генетическую связь с управлением в целом. Это позволяет иметь переходы от одной критериальной базы к другой, облегчает достижение взаимопонимания с представителями многих рефлексивных профессий, само выявление уровня профессиональности исполнения их обязанностей.

Если уровень профессионализма зависит от социокультурных форм, от оформленного в них опыта профессиональной деятельности, то дополнительным источником роста профессионализма является самоизменение, саморазвитие в рамках потребностей профессиональной деятельности.

Критерием правильности управленческого решения является то, что значимо для заказчика (необходимое условие) и те способы построения деятельности исполнителей, их обеспечения, которые гарантируют достижение значимого для заказчика результата (достаточное условие).

Исходя из этого, выделяется предписывающая и властная стороны управленческой деятельности. (8)

Вне развитости рефлексивного сознания и овладения множеством культурных критериев правильности рефлексивной самоорганизации у управленца мало возможности снижать степень зависимости успешности реализации заказа от уровня своей профессиональной компетенции. Внешними факторами, уменьшающими степень драматизма данной проблемы, являются управленческая подготовка, общение с другими управленцами, наличие управленческих систем, взаимоконтроль в иерархических структурах и т.п. Но эти же факторы могут сводить коррекции в увеличении правильности к сведениям к стереотипам, уменьшению свободы самоорганизации, удлинению процесса опознавания реальной степени некомпетентности и т.п.

## 1.3 Различия понимания управления в акмеологии и психологии менеджмента

В отечественной науке проблема управления представлена весьма многопланово как в историческом, так и в современном аспектах. В энциклопедических словарях "управление" определяется как "элемент, функция организационных систем различной природы, обеспечивающий сохранение их определённой структуры, поддержание режима деятельности, реализацию их программ и целей. Социальное управление - воздействие на общество с целью его упорядочения, сохранения качественной специфики, совершенствования и развития".

Управление - это вид деятельности человека, возникший в её структуре по мере оформления в сознательную деятельность по производству необходимых человеку благ. Оно является объективной потребностью всякой деятельности человека. Особенностями этого вида деятельности выступают предвидение, самоорганизация, контроль по плану действий, осознание потребностей. Однако управление - не только простая потребность, но и фактор успеха деятельности. Чем лучше управление, тем выше вероятность успеха, ибо от управления зависит реальность предвидения успеха, чёткость и согласованность работы людей, заинтересованность участников совместного труда в общем результате.

Управленческая деятельность - целенаправленная, самоорганизующаяся, развивающаяся социально-психологическая система взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, связанных с решением управленческих задач, достижением новых результатов в соответствии с основной целью.

В отечественной психологии исследование проблем социального управления осуществлялось на основе системного подхода, предполагающего рассмотрение исследуемого предмета как вполне открытого, допускающего расширение и дополнение за счёт привлечения к анализу новых типов связей, обусловленных развитием системы. В теорию управления педагогическими системами заметный вклад внесли исследования В.Г. Афанасьева, И.В. Блауберга, Ф.Ф. Королёва, В.Г. Ильина, Ю.А. Конаржевского, В.П. Кузьмина, Л.Н. Новиковой, Л.К. Шияна, Э.Г. Юдина и др.

Под системой понимается "... совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых, интерактивных качеств, не свойственных отдельно взятым образующим систему компонентам". Целостными являются системы, которые достигли в своём развитии определённой завершенности, являющие собой некий определённый идеал или же совершенство. (12)

В.Г. Афанасьев отмечает: "Познать целое, целостную систему - это значит отразить в сознании человека, в определённых понятиях, категориях, теориях его внутреннюю природу, его характерные черты, стороны, особенности". Исходя из этого, можно утверждать, что исследование любой системы заключается в изучении связей, взаимодействий общественных явлений.

Таким образом, система - это упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, обладающих структурой и организацией. Это краткое определение показывает, что система предполагает такие компоненты, как элемент и структура. Элемент - неразложимый далее (в данной системе, при данном способе рассмотрения) компонент (единица анализа) сложных предметов, явлений, процессов.

В науке под элементами понимают любые объекты, связанные с другими объектами в сложный комплекс. Иначе говоря, понятие "элемент" берётся как относительное. В зависимости от способа рассмотрения в одном и том же сложном предмете могут выделяться в качестве его элементов самые разнообразные "единицы".

Структура - это относительно устойчивый способ связи элементов того или иного сложного целого. Она отражает упорядоченность внутренних и внешних связей объекта, обеспечивающих его устойчивость, стабильность, качественную определённость. Структурные связи разного рода пронизывают все процессы, происходящие в системных объектах.

Объект является системой, если он может быть расчленён на взаимосвязанные и взаимодействующие части или элементы. Эти части, как правило, обладают собственной структурой и потому могут быть представлены как подсистемы исходной, большой системы. Выделенные таким образом подсистемы, в свою очередь, разбиваются на взаимосвязанные подсистемы второго и последующих уровней. (1)

Сам объект такого типа, все взаимодействия и связи между его подсистемами и элементами подчинены специфичным для данного объекта законам, определяющим особенности его существования и изменения. Между подсистемами данной системы могут быть различные отношения, связи и взаимодействия.

Сходные, однотипные, устойчивые отношения и взаимодействия составляют структуру. Поскольку внутри одной и той же системы, особенно большой и сложной, может быть множество различных связей и отношений, то в ней можно выделить ряд структур. Такие системы называют многоструктурными, многоуровневыми.

Системные объекты обладают целостностью, устойчивой структурой. Для них характерны "системные эффекты" - появление новых свойств, возникающих в результате взаимодействия элементов в рамках целого. Для системных объектов характерна также иерархичность строения - последовательное включение систем более низкого уровня в систему более высокого уровня.

В конце XX столетия культура управления стала рассматриваться как многознание, использование данных многих наук, передовых достижений, как перевод интегральных данных на язык выработки и принятия управленческих решений. В обучении и постоянном наполнений знаний руководителей наряду с экономикой, правом, технологиями приоритетными стали поведение человека в организации, в обществе, законы раскрытия творческого потенциала как организаторов-управляющих, так и каждого члена организации. Произошел закономерный переход от понятия "убавление" к понятию "менеджмент", которое связывается с организационно-гибким, мотивационным управлением, осуществляющимся на профессиональной основе, на понимании возможностей поведения человека в социальной организации.

Различные типы современного менеджмента (американские, западноевропейские) исповедуют "человеко-центрированный"" подход, ставящий в центр внимания управленца любого уровней соответственно, направленный на поиск механизма активизации возможностей человека.

Одним из примеров разработки подобного подхода является известная классификация представителя проблем управления Дугласа Макгрегора, получившая название теории "X" и теории "Y", отражающих соответственно предпосылки авторитарного и демократического стилей управления. Посыл теорий "X" и "Y" по вопросу о поведении человека можно представить так:

Теория "Х":

1. Человек изначально не любит работать и будет избегать работы.

2. Поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения щелей организации.

3. Средний человек предпочитает избегать, чтобы им руководили: он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность.

Теория "Y":

1. Работа для человека так же естественна, как и игра.

2. Внешний контроль - не единственное средство объединения усилий для достижения целей организации. Человек может осуществлять самоуправление и самоконтроль, служа целям, которым он привержен: приверженность формируется как результат наград, связанных с достижением целей.

3. Средний человек стремится к ответственности, его желание избежать ответственности, как правило, - результат прошлого разочарования и вызвано плохим руководителем сверху.

Средний человек наделён высоким уровнем воображения и изобретательности, которые редко используются в современной жизни. Обычно это ведёт к разочарованию и превращает человека в противника организации.

Своеобразный подход к классификации стилей управления можно найти у Р. Лайкерта, который всех менеджеров разделил на "сосредоточенных на работе" и "сосредоточенных на человеке". Учёный, оценивая стили управленческой деятельности, отдаёт предпочтение второму стилю (сосредоточенности на человеке), поскольку он даёт рост производительности труда. (11)

В акмеологии существует особый подход к управленческой деятельности.

Управленческая деятельность характеризуется двойственным подходом к раскрытию ее определения. Первоначально это характеристика деятельности конкретного руководителя, действующего в какой-либо конкретной обстановке, но в то же время - это персонифицированная совместная деятельность.

Так как "предметом" деятельности руководителя и основной формой взаимодействия с социальным окружением является общение, поскольку руководитель взаимодействует с другим субъектом и воздействует на него.

Управленческая деятельность представляет собой большое число действий со стороны руководителя, частые вмешательства извне, поддержка и развитие социальных контактов, преобладание вербального общения с персоналом.

Управленческая функция реализуется в управленческой деятельности,если необходимость в реализации воспроизводится при смене заказа на конечный продукт и заменяемость условий воспроизводства самой базовой части комплекса - функционирования деятельности с наличием фиксированных исполнителей. (11)

## Глава 2. Управленческая деятельность в акмеологии

## 2.1 Управленческая компетентность

Герасимов Б.Н., занимавшийся исследование управленческой компетентности руководителей, отмечал, что в любом виде деятельности существуют стандартные технологии управления, которыми необходимо уметь пользоваться, чтобы эффективно решать профессиональные задачи. Освоение технологий менеджмента повышает требования к профессиональному отбору и подготовке управленческого персонала. Таким образом, необходим определенный набор технологий менеджмента, т.е. средств, с помощью которых можно успешно решать функциональные задачи управления. (5)

В результате анализа различных технологий, применяющихся в управленческой деятельности, были определены основные технологии менеджмента (всего 53) и разделены на следующие группы: власти, принятия управленческих решений, мотивации, стиля управления, конфликтологии, групповой динамики, коммуникации, организационной культуры, социальной ответственности и отношения к инновациям.

Профессиональная управленческая деятельность предъявляет к работнику, входящему в эту деятельность, определенный набор требований. Если деятель соответствует этим требованиям, мы называем его профессионалом. Тогда качественно определенные степени соответствия работника требованиям профессиональной управленческой деятельности называются уровнями профессионализма.

Первый уровень профессионализма называется информационный, второй - процедурный (операционный), третий - тактический, четвертый - оперативный, пятый - проектный, шестой - ситуационный.

Содержание:

1) Способность собирать информацию, осуществлять ее первичную обработку, передачу и хранение. На этом уровне обычно происходит применение различных предписаний, а также освоение основных средств мышления и деятельности, необходимых для осуществления управленческой деятельности.

2) Способность выстраивал, конкретные действия (процедуры и операции) в необходимой последовательности для решения определенных задач

3) Способность применять совокупность методов и средств, для решения задач в краткосрочный период. Необходимо уметь пользоваться основными средствами мышления и деятельности для достижения согласованных целей.

4) Способность управлять деятельностью нескольких специалистов или их групп. На этом уровне происходит выработка предписаний для управленческой деятельности. Необходимо обладать способностью в познании других людей Способность разрабатывать и управлять различными проектами, периодически возникающими в организации.

На этом уровне происходит видоизменение предписаний в управленческой деятельности. Необходимо обладать способностью к продуктивной деятельности и способностью решать проблемы, поставленные другими.

5) Способность управлять деятельностью людей с учетом ситуационных параметров. Необходимо уметь корректировать выбранный метод управления и принятия решений с учетом конкретных условий данной ситуации.

6) Способность придавать управленческой деятельности, системность, т.е. рассматривать как совокупность Системный взаимосвязанных ситуаций и явлений, а также превращать сложное в простое, восходить от абстрактного к конкретному. Необходимо обладать способностью ставить проблемы. (5)

Способность вырабатывать миссию, цели организации. Приобретение способности разрабатывать программы Программно деятельности коллектива для достижения целей организации, - целевой. На данном уровне применяется комплексный подход, при котором учитываются различные аспекты менеджмента и их взаимосвязи.

Каждый из представленных уровней имеет такую степень качественной определенности, которая позволяет отличать один уровень от другого. Характеристики уровня является универсальной для любой деятельности управленческого типа.

Данная классификация значима на практике, так как помогает распределять функции менеджмента исходя из того, на каком управленческом уровне находится специалист. (5)

## 2.2 Признаки управленческой деятельности

А.А. Деркач выделяет наиболее существенные признаки управленческой деятельности:

1. Поддержание в оптимальном рабочем режиме систем управления, сложных по составляющим их элементам и разнородных по функциям объектов (цель).

2. Объектом управленческой деятельности является организация, подсистемы которой имеют определенную этажность, что влияет на отношения между ними и отражается на содержании управленческой деятельности.

3. Люди, которые являются важнейшими компонентами системы управления, занимают определенные профессионально-должностные позиции в структуре организации, определяют функциональные связи внутри системы и функциональную зависимость между профессионально-должностными позициями.

4. Социально-психологические отношения между субъектами деятельности в системе управления, на которые влияют качественные характеристики выполнения функций, соответствующих профессионально-должностной позиции и отражающих весь спектр решаемых профессиональных задач: администраторских, стратегических, экспертно-консультативных, представительских, воспитательных, психотерапевтических, коммуникативных, инновационных и дисциплинарных.

5. Направленность на оптимизацию управленческой деятельности при помощи экономических, административных, психологических и педагогических воздействий.

6. Прием, переработка информации и генерация новой информации в виде управленческих решений, где прием информации как деятельность проходит в двух аспектах - внешнем и внутреннем плане деятельности. Первый - внешний план деятельности. Второй - составляет деятельность психическая, связанная непосредственно с механизмом формирования образа объекта управления. Внешний план деятельности по приему информации составляют действия поиска и сбора. Внутренний план включает обнаружение, опознание и декодирование информации.

7. Основным способом представления информации в управленческой деятельности используются показатели и средства описания характеристик объекта управления, функциональных и причинно-следственных отношений между его элементами, между объектом управления и средой.

8. Передача генерируемой информации другим людям.

9. Непосредственное участие субъекта управленческой деятельности в исполнении генерируемого имже решения профессиональных задач.

Таким образом, управленец проектирует и перепроектирует, обеспечивает, осуществляет постановку исполнительской деятельности и, в частности исполнительского бытия человека.

Выделяют еще одну особенность управленческой деятельности - ее рефлексивность, которая обеспечивает осознание исполняемого действия, помогает его контролировать и корректировать, а также характеризуется переходом от "сопровождающей" к "системообразующей". (6)

А.А. Деркач определяет управленческую рефлексию как размышления, возникающие при затруднениях в решении управленческих задач, включающие поиск причин затруднения и коррекцию способов управленческой деятельности Первоначальный этап рефлексии заключается в коррекции способа действия и ее познавательному обеспечению. В соответствии с процессом рефлексии различают основные функции - три из них первичны (познание, критика, нормирование). На их основе выделяют вторичные функции снабжения и обеспечения, функция перестановки акцентов в управленческой деятельности с осмысления на построение плана осуществления деятельности. (7)

Таким образом, рефлексия осуществляется как перед деятельностью, так и внутри деятельности и по завершению (с целью анализа). Из выше сказанного вытекает, что рефлексия является ведущим слоем всех управленческих процессов и самой функциональной структуры управленческой деятельности остается осуществление различных рефлексивных процессов, а основу мастерства управленца составляет умение гибко осуществлять рефлексию в той или иной функции. Вторичную основу мастерства управленца составляет набор умений, способствующих реализации снабженческой и корректировочной функции.

Центральное звено в рефлексии - критика. Она ответственна за проблематизацию, которая протекает первоначально мало осознанно. Вместе с появлением концепций, понятийно-категориальных средств характер критики существенно изменяется в сторону большей определенности этих тонких процедур, их средственно-технологической насыщенности и подконтрольности.

В наиболее очевидной форме различия выявляются в том случае, если критика становится перенесенной в соответствующую коммуникацию. В ней специалист выступает первоначально в роли организатора коммуникации и автора исходной точки зрения, предоставляя возможность осуществлять понимание и критику другому специалисту и привлекая в качестве арбитра представителя соответствующей науки.

Определение уровня развитости управленческой деятельности осуществляется через рефлексивный анализ деятельности. Содержание критериев привлекается из науки, а применение - из культуры мышления и общей культуры. А.А. Деркач выделяет концептуальный и ценностный анализ управленческой деятельности. Первый фиксирует применяемые обобщенные сущностно-значимые представления об управленческой деятельности, выступающие в качестве развитых критериев целостного анализа, либо к мыслительному конструированию этих представлений.

Второй характеризуется либо как фиксация готовых и соответствующих ситуации предельных, абстрактных отношений к деятельности, выступающих в качестве специфических средств самоопределения, либо как ситуационно значимое смещение в ряду ценностей через коррекцию отношения или содержания мировоззрения.

Таким образом, сущностные характеристики процесса управления в психологии и акмеологии имеют различия в подходах к управленческой деятельности, управленческим задачам, управленческим функциям и критериям уровням анализа. (8)

## Заключение

Таким образом, в акмеологических исследованиях принятия управленческих решений оптимальность как принцип и соответствующая ему концепция базируется на результатах теоретических разработок сопряженных областей знаний и используется в качестве методологического принципа. Оптимизационный цикл, построенный на основе совокупности оптимизационных идей и сущности акмеологического подхода, является своего рода алгоритмом оптимизации в акмеологии, предполагающим как многообразие параметров, так и доминирование результативно-целевых и процессуально-динамических его характеристик. Функционирование оптимизационного цикла апробировано в акмеологическом исследовании на примере принятия управленческих решений и доказало свою состоятельность.

В социокультурных условиях, когда управленец принимает решения и осуществляет его реализацию, возникающая необходимость коррекционных действии всегда несет моменткоррекции объектов. Чем более технологизирован процесс реализации решений, чем больше диктат нормы для исполнителей, тем в большей степени отношение к исполнительской деятельности сохраняет этот момент, а все остальные моменты, учитывающие жизнедеятельностные, социальные и другие обстоятельства, редуцируются.

Управленческая деятельность - целенаправленная, самоорганизующаяся, развивающаяся социально-психологическая система взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, связанных с решением управленческих задач, достижением новых результатов в соответствии с основной целью.

Для оптимизации управленческих процессов исследователи предлагают использовать элементы проигровки их практики гештальт терапии. В наибольшей степени рефлексивный театр, рефлексивные игры приносят практическую пользу в проблемных ситуациях, когда обеспечивается продолжение попыток реализации прежних норм, когда инновационная и творческаяориентации, ценности становятся ведущими. Иначе говоря, в задачу актера входит демонстрация рефлексивного выхода, рефлексивного процесса, в котором меняется роль практического слоя, превращающегося в источник материала затруднений, в место апробаций решений, в приложение к рефлексивному процессу.

Высшее мастерство управленца в обычных условиях очень трудно фиксировать и выявляется лишь косвенно в отрывочных наблюдениях исследователей, в фрагментарных рассказах самих мастеров и т.п. Как правило, в реальных условиях нет возможности спокойно реконструировать все детали принятия решений, динамику коррекционных воздействий. Какие бы ни были полными материалы по произведенным управленческим процедурам, они оставляют большое поле для догадок, которые нельзя проверить в силу принципиальной рефлексивности и непредсказуемости в траектории конкретных действий, присущих управленцу достаточно высокого уровня профессионализма.

Факторы успешной реализации управленческого решения являются следующие: удовлетворение от самого процесса выполнения, возможность проявить особенности личного стиля в организации решения, моральное признание результатов труда, наличие материального поощрения, желание следовать инструкции жесткий контроль за выполнением, стремление избежать конфликтов, высокозначимый результат для личной карьеры, нетрудно достичь результата, доказать другим и себе, что можешь сделать это.

Факт принятия оптимального управленческого решения связано с высокой профессиональной компетентностью руководителя.

Е.В. Куликова, обобщившая акмеологические исследования в области проблем профессиональной компетентности и выявившая общее и особенное в процессе ее развития, показала, что общие акмеологические закономерности развития профессиональной компетентности отражают ее взаимосвязь с:

1) субъектностью как интегральной способностью к саморегуляции в деятельности и саморазвитии;

2) рефлексией как процессом осмысления и переосмысления содержания профессиональной деятельности и жизнедеятельности в целом;

3) акме-мотивацией как направленностью зрелой личности на эффективное решение задач

4) управления и задач личностно-профессионального развития и обеспечение его поступательного, акме-ориентированного характера.

Процесс управления реализуется в деятельности руководителя, в которой психология управления выделяет следующие компоненты: диагностика и прогнозирование состояния и изменений управленческой подсистемы; формирование программы деятельности подчиненных, направленной на изменение состояний управленческого объекта в заданном направлении; организация исполнения решения. В личности руководителя психологией управления различаются:

1) его управленческие потребности и способности;

2) его управленческая концепция.

Таким образом, сущность или содержательная сторона управления заключается в поддержании целостности, достижении целей, развития организации, представляющей собой систему скоординированнойдеятельности двух и более лиц, обеспечивающихся за счет планирования, организации, регулирования и контроля, опирающихся на повторяющиеся циклы получения и переработки информации.

На основе проанализированного материала можно сделать вывод о том, что развитая рефлексия у руководителя, способность принимать на себя ответственность за принимаемые решения, активная жизненная позиция и направленность личности на решение задач является проявлением профессиональной компетентности личности руководителя, что в свою очередь связано с уровнем оптимальности принимаемых управленческих решений. Таким образом, гипотеза, выдвинутая в начале исследования, о том, что оптимизации управленческой деятельности способствуют факторы принятия ответственности на себя за деятельность, рефлексии и личностной активности подтвердилась полностью. Поставленные задачи выполнены, цель достигнута.

Практическая значимость данной работы заключается в возможности составлении практической программы акмеологического тренинга для руководителей, с целью повысить эффективность их управленческой деятельности и оптимизировать принимаемые управленческие решения.

## Литература

1. Анисимов О.С. Акмеология и методология: проблемы психотехники и мыслетехники. - М.: Наука, 1998.

2. Анисимов О.С., Деркач А.А. Основы общей управленческой акмеологии. -М.: Наука, 1995.

3. Анисимов О.С. Новое управленческое мышление: сущность и пути формирования. М.: Наука, 1991.

4. Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология. - СПб.: Питер, 2002.

5. Герасимов Б.Н., Яковлева Н.Г. Профессионализм управленцев: структура, оценка, развитие. СПб.: СПбГИЭУ, 2003.

6. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. - М.: Литкон, 2007.

7. Деркач А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности. - М.: Академия, 2006.

8. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн.1-5. - М.: "Профи", 2000-2002.

9. Деркач А.А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. - М.: "Нова", 2000.

10. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. Учебное пособие. - СПб.: "Питер", 2003.

11. Машов А.К. Психология профессионализма // Сборник - по акмеологии и политической психологии. М.: "Просвет", 1999

12. Ильин В.В., Пожарский С.Д. Философия и акмеология. - СПб., 2003.