

УДК 316.61

Способность к самоуправлению как механизм эффективной адаптации личности менеджера в современных условиях



Ваганова Н.А.

Кандидат психологических наук,
доцент кафедры инженерного менеджмента
Казанского государственного энергетического университета

В данной статье рассматривается способность к самоуправлению как важное качество современного менеджера, позволяющее обеспечить его эффективную адаптацию в современной профессиональной деятельности. Способность к самоуправлению является ключевым фактором для личности эффективного менеджера, так как данная способность в процессе деятельности менеджера объединяет все его личностные качества в единое целое, что способствует успешной адаптации и в целом решению целей деятельности.

Ключевые слова: способность к самоуправлению, адаптация, субъект, личность менеджера.

Глобализация экономики формирует единые стандарты менеджмента – это синергетический менеджмент, менеджмент устойчивого развития, который предполагает новую стратегию эволюции менеджмента – индивидуальное развитие [1]. В связи с этим становится особо актуальной проблема профессиональной подготовки менеджеров, адаптивных к меняющимся обстоятельствам экономической и социальной среды. Соответственно, существует необходимость в исследовании механизмов адаптации личности менеджера к новым условиям деятельности.

Традиционно под адаптацией понимают взаимодействия индивида и среды, при которых происходит согласование их структур, функций и поведения [2]. При этом проблема адаптации исследуется отечественными и зарубежными учеными достаточно широко. Она интегрирует сферы научного познания: медицину, социологию, психологию и др. Современное представление об адаптации основывается на работах И.П. Павлова, И.М. Сеченова, П.К. Анохина, К. Бернара, Г. Селье, которые исследовали индивидуальные механизмы адаптации [3]. Учение об адаптациях и адаптиогенезе разрабатывается и в рамках общей теории систем управления [4].

Вопросы социальной и социально-психологической адаптации личности представлены в работах Ф.Б. Березина, Л.И. Вассермана, Л.С. Выготского,

А.Н. Леонтьева и других, которые в понимании адаптации исходят из методологических положений о единстве личности и среды, активном характере этого взаимодействия. При этом понимание основных характеристик личности в процессе ее социально-психологической адаптации акцентирует внимание на субъекте адаптации, в то время как социальная среда выступает в качестве объекта адаптации и рассматривается в основном статически, без демонстрации самой взаимосвязи [5].

Отдельные психологические исследования посвящены адаптации личности к профессиональной среде. Адаптация предстает в них как многоаспектный разноуровневый и комплексный феномен, затрагивающий ключевые личностные образования [6].

Одновременно с пониманием адаптации как процесса включения личности во взаимодействие со средой, адаптация понимается и как результат этого процесса. Адаптация как результат обозначается понятием «адаптивность» личности. Адаптивность можно определить как определенное состояние личности, которое позволяет ей чувствовать себя «комфортно» в социальной среде, и одновременно, как интегральную характеристику личности, проявляющуюся в приспособлении ее к происходящим изменениям в жизнедеятельности [7].

Уровень адаптации человека является высшим контуром регуляции поведения в постоянно меняю-

щихся условиях внутренней и внешней среды. При этом адаптация личности не сводится к конформизму. Конформистское поведение, как выражение соответствующей социальной установки, является только одной из возможных адаптивных стратегий. Адаптация личности может иметь неконформистский, творческий характер [8].

Современные условия позволяют личности менеджера быть успешно приспособленной, если она в процессе приспособления «конструирует» нечто новое, в том числе создает «новые» цели. Следовательно, на современном этапе развития общества адаптивность как интегральное качество личности предполагает, что личность способна самостоятельно управлять своей деятельностью, а это значит быть субъектом своей деятельности [9]. Из данного понимания вытекают четыре характеристики субъекта:

- 1) субъект – целеполагающий индивид;
- 2) субъект – рефлексирующий индивид;
- 3) субъект – свободный индивид, отвечающий за процесс;
- 4) субъект – развивающийся индивид [10].

Таким образом, быть субъектом деятельности в современных условиях – это значит активно адаптироваться в ситуации, а именно: самостоятельно ставить цели и создавать технологии их реализации, организуя их исполнение, контролируя и оценивая эффективность полученных результатов. Следовательно, адаптивность включается и проявляется в процессе разрешения проблем, реализации потенциалов личности менеджера, проявления его авторской активной позиции. Соответственно, адаптивность является неотъемлемой частью субъектности.

При этом внутренние факторы адаптивности – это, прежде всего, адаптивно важные качества личности, которые выполняют роль ведущего регулятора адаптации [11]. Соответственно, одним из базовых качеств, «регулирующих» адаптационные процессы в «новых» ситуациях, является способность к самоуправлению личности менеджера. Она базируется на функциональных системах, действующих множество качеств личности, в том числе: аналитические способности, способность ориентироваться на конечный результат деятельности, способность к прогнозированию и другие, объединенные в единое целое, в механизм самоуправления, и предполагает определенный уровень их развития. Так, сформированность аналитических способностей – один из критериев профессиональной компетентности менеджера. Эти способности лежат в основе мышления менеджера. С их помощью извлекаются знания из практики.

Управление любой деятельностью предполагает ориентацию на четко представленный в сознании субъекта управления конечный результат (предвосхищенная цель). Основу для целеполагания и по-

следующего перебора вариантов возможных путей решения поставленной цели дает анализ сложившейся ситуации. Успех целеполагания зависит не только от результатов аналитической деятельности, но во многом он предопределяется способностью к антиципации, т.е. к предвидению появления результата действий еще до того, как они будут реально осуществлены.

Прогнозирование деятельности позволяет предвидеть, какие варианты развития управляемой ситуации могут возникнуть.

Рефлексивные способности имеют место при осуществлении менеджером контрольно-оценочной деятельности. Ее связывают с завершающим этапом решения задачи, понимая как процедуру по подведению итогов деятельности по поставленной цели [12].

Проблема способности к самоуправлению личности исследовалась отдельными авторами [2]. Однако данная способность личности в меньшей степени освещена в рамках адаптации менеджера в современных быстротечных условиях, в процессе которого личностное самоуправление возможно и необходимо активизировать (развивать) как механизм эффективной адаптации личности менеджера.

Деятельность менеджеров относится к таким типам профессиональной деятельности, в которой невозможно осуществить жесткую технологизацию, алгоритмизацию, и при выполнении которой возникает необходимость как в определении направленности самого деятельностного процесса, так и в конструировании процессов реализации деятельности самим субъектом. В связи с этим возникает необходимость в формировании и развитии таких механизмов психической деятельности у менеджеров, которые позволяют в новых нестандартных ситуациях эффективно адаптироваться, находя оптимальные варианты решения для данных ситуаций. Таким механизмом и выступает способность к самоуправлению. Для развития данной способности необходимо знать ее особенности.

В данном исследовании самоуправление будет пониматься как механизм адаптации, имеющий определенную структуру, как внутренняя психологическая активность субъекта, с помощью которой он осуществляет управление как внешними факторами деятельности, так и внутренними психическими процессами личности. При этом мы абстрагировались от психических средств, обеспечивающих способность к самоуправлению. В качестве основного подхода использовался структурно-функциональный. Это предполагает, что способность к самоуправлению представлена как целостная система, осуществляющая взаимодействие функциональных звеньев, призванная обеспечить «деятеля» целью и организовать ее реализацию путем создания и динамического поддержания в сознании человека модели его деятельности.

Способность к самоуправлению – образование прижизненно сформированное. Влияние на его формирование могут оказывать и внутренние, и внешние факторы. Одним из критериев его сформированности может быть показатель целостности его структуры. Сформированность способности к самоуправлению как механизма адаптации – принципиальный момент в развитии адаптации, т.к. на этом этапе меняется характер взаимодействия субъекта и среды. Доминирующую роль начинает играть субъект, процесс адаптации превращается в управляемый со стороны субъекта.

Рассмотрим способность к самоуправлению в деятельности менеджера в процессе адаптации его в новых ситуациях. Способность к самоуправлению включается, когда менеджер встречается с барьером, фактором, сопротивляющимся какому-то движению или тенденции, позволяющим определить проблему и приступить к ее решению. Здесь возникает необходимость в адаптации, а именно в таких действиях, как: ориентация в ситуации, анализ противоречий как внешних, так и внутренних, позволяющих создать модель ситуации.

Исходя из созданной модели внутренних и внешних условий, возникает возможность для прогнозирования, для попыток решения проблемы разными способами на идеальном уровне. Одним из важных компонентов данного процесса является использование опыта в условиях сложившейся ситуации. Процесс прогнозирования подготавливает процесс целеполагания. Целеполагание составляет важнейшую сторону креативной инновационной деятельности. А деятельность менеджера – это творческая неалгоритмизированная деятельность.

Цели деятельности, представляющие собой интеллектуальные конструкты, вырабатываются в процессе присвоения общественных деятельностей по мере накопления опыта и выступают в форме творческого продуцирования менеджером как субъектом деятельности собственных новых идей, осуществления собственных интенций, продуктивного формирования изменения окружающих условий и самого менеджера как субъекта в процессе адаптации.

После постановки цели возникает необходимость в выработке представлений о результатах, адекватных цели и образующих систему критериев оценки. Без этого компонента невозможно не только выбрать цель, но даже и предположить, какие действия, в каком количестве и порядке чередования возможно составят проектируемую деятельность.

Вместе с этим компонентом начинается активное формирование компонента «планирование», модели средств достижения цели и последовательность их применения. В это время наполняется конкретным содержанием и тот компонент, который предназначается в будущем для реализации функции внешней обратной связи, т.е. для получения информации о

реальных результатах и оценивании их адекватной цели. Это – звено «самоконтроль».

Переход от плана к действию, к реальному его выполнению происходит благодаря компоненту «принятие решений». Это самоприказ: приступить к исполнению задуманного. Оптимальное решение предполагает взвешенность и риск.

Если в исполнительной части деятельности происходит рассогласование между запланированным и достигнутым, то возможна по необходимости коррекция результатов деятельности. Основная функция способности к самоуправлению – это ориентация в ситуации, позволяющая учитывать как внешние, так и внутренние условия, определение направления деятельности, т.е. создание идеальной модели результата деятельности и ее регуляция. Все выше перечисленные функции реализуются совокупностью средств, имеющихся в самой способности к самоуправлению, в образующих ее компонентах.

Таким образом, место и роль механизма самоуправления в адаптационных процессах личности менеджера очевидны. От степени сформированности и совершенства способности к самоуправлению зависит результативность адаптивности личности менеджера. Соответственно, изучение самоуправления как значимого механизма адаптации личности менеджера будет способствовать раскрытию закономерностей развития адаптивной личности, что позволит индивидууму удовлетворять актуальные потребности и реализовывать связанные с ними значимые цели, обеспечивая в то же время соответствие деятельности и поведения требованиям среды.

Литература:

1. Богуславский И. Современный менеджер: особенности подготовки. – URL: <http://www.bestreferat.ru/referat-3993.html> (дата обращения 26.09.2011).
2. Слостенин В.А. Каширин В.П. Педагогика и психология. – М: Изд-кий центр «Академия», 2001. – 480 с.
3. Меньшикова И.Н. Проблема адаптации студента в рамках психологической службы вуза. Прикладная психология и психоанализ // Электронное периодическое научное издание. – URL: <http://www.ppip.idnk.ru/index.php/-4-2010/69--q-q.html> (дата обращения 02.02.2012).

4. Тюкин И. Ю., Терехов В. А. Адаптация в нелинейных динамических системах. – СПб.: ЛКИ, 2008. – 384 с.
5. Константинов В.В. К вопросу о понятии «адаптация». – URL: http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30306_full.shtmlhttp://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30306_full.shtml (дата обращения 12.10.2011).
6. Реан А.А., Кудашев А.Р., Баранов А.А. Психология адаптации личности. – М.: Прайм-Еврознак, 2008. – 479 с.
7. Симаева И.Н. Психология адаптивности личности к изменениям жизнедеятельности: автореф. дис. ... докт. психол. наук. – СПб., 2006. – 42 с.
8. Налчаджян А.А. Психологическая адаптация: механизмы и стратегии. – М.: Эксмо, 2010. – 368 с.
9. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
10. Петровский В.А. Индивидуальность и саморегуляция: опыт мультисубъектной теории. – URL: http://www.bim-bad.ru/biblioteka/article_full.php?aid=500 (дата обращения 15.01.2012).
11. Жилин С.В. Особенности Я-концепции личности спортсменов (на материале детско-юношеского спорта): автореф. дис. ... канд. психол. наук. – СПб., 2003. – 16 с.
12. Панфилова И.П., Дьячкова И.В., Канжина Н.Н. и др. Исследование способности к самоуправлению у педагогов. – URL: http://pedsovet.org/component/option,com_mtree/task,viewlink/link_id,5359 (дата обращения 10.11.2011).

Self-Management as a Mechanism of Effective Adaptation of a Manager in Modern Conditions

N. Vagapova
The Kazan State Power University

The paper deals with self-management as one of the main features of modern manager allowing effective adaptation while performing professional activities. Self-management is a key factor of forming of personality of successful manager, as this ability unites all his personal qualities that results in efficient adaptation and efficient activities in general.

Key words: ability of self-management, adaptation, subject, personality of the manager.

