

## МОДЕЛЬ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ

Панасенко Г.В., Демидова Е.В.

*ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет», Министерство образования и науки РФ, Красноярск, Россия (660049, г. Красноярск, пр. Мира, 82)*

Проведен анализ таких понятий, как «система» и «структура», а также их соотношение. Рассмотрение свойств системы и структуры приводит к анализу психологических структур, что позволяет на данном этапе перейти к определению понятия «личность», а также ее системности, и рассмотрению личности менеджера в процессе профессионального становления и в процессе деятельности. Далее раскрываются основополагающие элементы системы личности с различных точек зрения. Для введения модели структуры личности в деятельностный процесс рассматриваются такие понятия, как «управление» и «менеджмент». Для построения модели личности в процессе профессионального становления структура личности рассматривается в некой совокупности трех подсистем или уровней: организмического, индивидуального, собственно личностного, в их взаимодействии с всеобщими характеристиками процесса управления, к числу которых относятся: коммуникативное пространство, коммуникативное время, информация, энергия, материально-вещественные факторы управления, конкретная ситуация.

Ключевые слова: система, структура, личность, модель личности менеджера, профессиональное становление, системные качества личности.

## MODEL OF PERSONALITY OF A MANAGER IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT

Panasenko G.V., Demidova E.V.

*Federal State Budget Educational Institution of the Higher Professional Education, Siberian State Technological University, the Russian Federation Ministry of Education and Science, Krasnoyarsk, Russia (660049 Krasnoyarsk, Mira Av., 82), e-mail: demidova.doc@yandex.ru*

The analysis of such concepts as «system» and «structure», as well as their relationship. Consideration of the properties of the system and structure results in the analysis of the psychological structures that at this stage to define the notion of «person», as well as its consistency and consideration of the personality of the Manager in the process of professional development and in the process of activity. Further reveals the fundamental elements of personality with different points of view. For the introduction of a model of the structure of the personality in the activity process, discusses concepts such as «management» and «management». To build the model of personality in the process of professional development structure personality is considered in the aggregate of three sub-systems or levels: organismic, individual, strictly personal, in their interaction with the General characteristics of the process of management, which include: a communicative space, communicative time, information, energy, material and physical factors control the particular situation.

Keywords: system, the structure of personality, the model of the personality of the Manager, professional formation, system of a personality.

В настоящее время в философии и психологии нет более неопределенного и в то же время конструктивно важного для практики понятия, чем понятие личности. Мало кто будет оспаривать задачу развития личности как приоритетную в современных условиях развития общества. Проблема формирования личности в процессе профессионального становления, когда различные авторы, используя различные методологические подходы, исходят, чаще всего, из соразмерности всех психологических качеств, недостаточна для эффективного функционирования в процессе различных сфер деятельности. В нашем исследовании мы остановимся более подробно на управленческой деятельности. Специфика деятельности,

общения и отношений в разноуровневых структурах управления накладывает определенный отпечаток на систему деловых и личностных качеств менеджера.

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

Понятия «система» и «структура» анализируют в работах многие авторы, в том числе М.С. Каган [5. С. 89-90]. Среди признаков системы обычно выделяются элементы, связи между ними, а также объединение их в единое целое.

Нам импонирует определение системы, которое дает В.Н. Садовский: система есть «упорядоченное определенным образом множество элементов, взаимосвязанных между собой и образующих некоторое целостное единство» [7. С. 151]. По мнению другого исследователя В.И. Свидерского [14. С. 95-96], любая система имеет следующие составляющие: элементный состав и структуру связей между элементами. А.И. Уемов [8. С. 45] определяет их как «субстрат» и «структуру» системы. М.С. Каган [5. С. 94-105] считает, что система не может существовать без структуры. Кроме этого, система имеет ряд свойств, которые не зависят от составляющих ее элементов.

Надо отметить, что соотношение понятий «система» и «структура» весьма противоречивое. Так, например, Г.П. Щедровицкий предлагает различать «функциональную структуру целого» и «структуру развития целого» [13. С. 210-211].

Исследователь В.И. Кремянский дает следующее общее определение структуры: «... структура есть устойчивая выделенность, дискретность частей системы как целого и фаз или стадий процессов ее изменения и развития, а также устойчивая системная упорядоченность, определенный строй всей совокупности связей, отношений и взаимодействий между этими частями, фазами и стадиями» [7. С. 151].

Ученые И. Пригожин и И. Стенгерс [11. С. 363] обнаружили, что в любой системе в процессе развития под воздействием среды идет нарушение и изменение структурной

симметрии системы. «Концепция уравнивания» Ж. Пиаже [14. С. 95-96] утверждает, что структура системы, таким образом, помогает динамическому состоянию равновесия. Внутренние силы уравнивания тормозят процесс, когда внешние факторы преобразуют одну структуру системы в другую.

Следующее свойство структуры интегративное. Оно проявляется при сравнении целостности и устойчивости структур. М.С. Каган [5. С. 94] называет это свойство адаптивностью психологической структуры.

Рассмотрим понятие личности, опираясь на системно-структурный анализ. В разные периоды развития науки происходила смена парадигм личности. Это было свойственно больше всего для западно-европейской и американской философии и психологии. Другие концепции не получили широкого распространения. К. Обуховский дает следующее определение личности: «это общественно-исторически обусловленная организация психологических свойств человека, знание которой позволяет объяснить и прогнозировать его действия. Поскольку упомянутые свойства образуют содержание теоретических конструктов, их вид и количество зависят от теории, которой придерживается исследователь. Поскольку же изучаемые свойства служат для прогноза и объяснения данного действия, их вид и количество зависят также от исследовательской задачи» [8. С. 50].

Б.Ф. Ломов, анализируя теории личности, подчеркивает, что в них «не приводится по сути дела ни специального анализа места, роли и функций человека, ни обусловленных факторами особенностей развития личности, процессов общения, формирования типа поведения и социальной регуляции поведения человека». Однако эти качественные механизмы безусловно важны для исследователя. Моносистемный взгляд на природу целостности с его вниманием к компонентам и структуре Б.Ф. Ломов дополнил полисистемным, выделив объективные основания интегральных качеств и свойств. На конкретном эмпирическом материале он доказывает, что, включаясь в разные системы отношений, человек (его психика, поведение, качества\*) развертывается в различных планах и обнаруживает качества, которые отсутствуют в других системах, а так как в исследованиях макросистем оказывается несколько, то психические явления всегда выступают как своеобразные качественные узлы [3. С. 6-7].

Личность менеджера в процессе профессионального становления и в процессе деятельности мы рассматриваем как целостную систему. Научное приращение знаний возможно лишь на интеграции различных наук, таких как философия, социология, психология, менеджмент. По мнению К. Обуховского, при таком рассмотрении «совершился переход к фазе, в которой возникает комплексный междисциплинарный подход

к человеку. Исследования ведутся на разных уровнях обобщения, начиная от философского синтеза и кончая тонкими эмпирическими измерениями. Разрабатываются общие концепции человека и выносятся конкретные практические рекомендации. Теория личности начинает выступать в качестве основы, объединяющей все области философской и психологической наук и реальных практик» [8. С. 47-48].

Исследование личности на уровне ее структуры затруднено тем, что возникают определенные сложности в типологии структур. М.С. Каган выделяет основные типы структур идеальных и материальных систем. Материальные системы функционируют и развиваются в пространстве и во времени. Идеальные системы, наоборот – вне пространства и времени. Все это осложняет исследование сложной, целостной структуры, какой является личность. Ибо она относится к третьему типу – суперструктуре, которая объединяет две вышеназванные структуры. «Речь идет о строении таких систем, которые синтетически объединяют вещественно-телесные и духовные концептуально-знаковые подсистемы. Таков прежде всего человек... Изучение данной структуры – одна из важнейших и труднейших задач современной науки» [5. С. 102].

Изучение любой структуры необходимо проводить неразрывно и параллельно с общим исследованием системы. М.С. Каган делает такое уточнение: «...Без выявления структуры любой из систем самое детальное описание ее элементного состава не принесет нам знания ни природы данной системы, ни закономерности ее поведения, ни ее движения и развития... Только соединение исследовательских установок, направленных на выявление действия обоих этих принципов (системности и структурности), способно привести к достаточно полной характеристике изучаемых системных объектов» [5. С. 104-105]. Именно поэтому широкое распространение получил «системно-структурный подход».

Раскроем основополагающие элементы системы личности. Это направление исследования тоже имеет различные точки зрения. Среди них выделяются многоуровневая модель структуры личности К. Обуховского. Он вычленяет некоторые компоненты личности, которые образуют блок знаний, совокупность задач и систему эмоциональных установок (основу эмоциональных отношений). Это так называемая система автономной переработки информации, то есть программирующие свойства личности.

Следующая система свойств носит название базальные свойства личности. В нее входят: 1) темперамент (экстраверсия – интроверсия); 2) интеллект; 3) способности и ряд других.

При этом К. Обуховский акцентирует внимание на том, что «информационные свойства мозга, являющиеся субстратом программирующих свойств личности, качественно

---

\* Уточняется нами.

отличаются от формальных свойств центральной нервной системы, выступающих субстратом базальных свойств личности».

Хотя эти свойства качественно различные, но в структурной организации личности они образуют между собой целостность. Свойства находятся друг от друга в системной зависимости. Если личность развивается, то, по мнению Л.И. Анцыферовой, «ее направленность, ценностные ориентации, диспозиции, складываются и функционируют в единстве с различными психическими свойствами личности, с ее эмоциональными, волевыми, перцептивными, мнемическими и интеллектуальными характеристиками».

По системной теории П.К. Анохина [1. С. 301-318], свойство выступает как своеобразие общемозговой интеграции нервных процессов. Для описания развития личности Б.Г. Ананьев предложил понятие «индивидуальные свойства». Ученый подразделил их на два типа: возрастно-половые и индивидуально-типические свойства. В.М. Русалов считает, что центральная нервная система по-разному влияет на эти типы свойств. Он утверждает, что это влияние «свойств центральной нервной системы... должно быть более весомым в формировании индивидуально-психологических свойств по сравнению с другими подсистемами организма».

В.М. Русалов различает формальные и содержательные свойства личности. Если «формальные» характеристики психики формируются благодаря биологическим компонентам, то «содержательные» свойства личности формируются на основе деятельности. В эти свойства входят: знания, мотивы, цели и отношения человека. «Принципиальное различие между формальными (а именно, темпераментом: общей активностью и эмоциональностью) и содержательными свойствами (по отношению к природным предпосылкам)», – пишет он, – «заключается в том, что формальные свойства – это такие системные качества, которые формируются по законам генетики, общей конструкции, в то время как содержательное свойство формируется преимущественно под влиянием конкретных социальных факторов, действующих опосредованно через внутренние биологические механизмы».

В.М. Русалов [12. С. 30-31] рассматривает темперамент как фактор, преломляющий социальные воздействия на человека. Темперамент, его формальные свойства, присоединяются в качестве компонента к структуре интеллекта и характера личности [12. С. 28-29]. По мнению Л.И. Анцыферовой [2. С. 3-9], данное утверждение позволяет глубже понять психологические механизмы проявления личностных качеств человека.

Исследователь М.Л. Князева [6. С. 55] считает, что природа личности триедина. Основа ее природно-биологическая, далее идет структура общественных отношений и, наконец, проявление внутренних сил человека. С другой точки зрения это явление можно

рассмотреть следующим образом. По мнению Н.А. Государева [4. С. 243-247], развитие в пределах той или иной психической активности определяет человека потребностного, мотивационного или целевого.

При больших биологических возможностях и благоприятных социальных условиях проявляет себя модель развития человека потребностного.

При дефиците возможностей и условий, но большой мотивации достижения – модель развития человека мотивационного. При равновесии притязаний, возможностей и условий – модель развития человека целевого. Любой человек руководствуется в своей деятельности сенсомоторной, эмоциональной или рациональной направленностью. В стратегии всей жизни человека тактические переходы в различные виды активности происходят многократно.

Для описания поведения человека в широкой сфере ситуаций психологи чаще всего используют универсальные или базовые черты личности. В «Общей психодиагностике» дается определение черты как переменной трех подсистем. Это – «описательная переменная, фиксирующая интегральную диспозиционную стратегию поведения человека, складывающуюся под действием системы организмического, социально-нормативного и личностного уровней регуляции» [9. С. 113-114].

Эти черты в модели личности выстраиваются в иерархию и охватывают всю сферу жизни от общих до конкретных ситуаций. Это соответственно «свойства темперамента» или «свойства нервной системы». Черты характера описывают уже более узкую сферу ситуаций. Поведение человека на основе самооценки («Я») рассматривается уже на уровне конкретных ситуаций.

Любая из черт личности вбирает в себя, в той или иной мере, с каждого уровня: организмического, индивидуального и личностного (собственно-личностное Я). Сложность создания общей теории предсказания поведения конкретных ситуациях заключается в том, что каждый человек имеет свою систему конструкторов (субъективных параметров) оценки себя и других людей.

Таким образом, мы имеем общую описательную модель структуры личности, которая позволяет нам прогнозировать поведение человека в довольно широком спектре жизненных ситуаций. Сложность заключается лишь в том, что система конструкторов у каждого человека субъективна. Этот механизм регуляции поведения не всегда укладывается в данную модель, так как имеет в основе своей многовариантность.

Для введения модели структуры личности в деятельностный процесс, уточним понятия «управление» и «менеджмент». Менеджмент – есть вид управления, определяющей чертой которого является непосредственная ориентация на эффективность деятельности. Это

управление «людьми», а не «вещами» или процессами, ориентированное на выявление и максимальное использование способностей сотрудников организации, их энергетического, интеллектуального и в целом творческого потенциала. Для менеджмента характерны: гибкая структура, динамичность целей, готовность реакции на изменение, опора власти на знание и опыт, самоконтроль и контроль коллег, разнообразие коммуникаций, где целенаправленная информация является главным содержанием коммуникации.

Можно с определенной степенью уверенности утверждать, что в условиях рынка российским менеджерам должны быть присущи такие качества, как предприимчивость; самостоятельность; профессионализм; готовность рисковать и брать на себя ответственность; уверенность в собственных силах творческий потенциал, связанный с общим уровнем развития; способность находить нестандартные решения; ответственность; нацеленность на результат; лидерские качества; коммуникативность; аналитические способности; умение принимать решения; организованность и гибкость, соблюдение этических принципов и др. Сформулировать перечень основных требований, которым должен удовлетворять менеджер, путем простого обобщения эмпирических данных о деятельности менеджера невозможно. Теоретический анализ личности менеджера не сводится к простому обобщению опыта работы отдельных менеджеров. Личность менеджера в системе управления выступает как саморазвивающаяся система, испытывающая разнообразные воздействия и одновременно являющаяся активным фактором. Следовательно, работать с таким количеством качеств личности подчиненного очень сложно. Например, принять человека на должность менеджера по персоналу, выделив в профессиональные черты более пятидесяти качеств невозможно, так как будет сложно проверить даже их наличие, не говоря уже о реализации их. Единство и целостность качеств менеджера достигается, в конечном итоге, усилиями самой личности. С точки зрения Г.В. Панасенко: личность – это формирующийся и реализующийся в социальной деятельности волевой самобытный центр, созидающий внутри себя источники духовной энергии и способный осуществлять самостоятельный ответственный выбор [10. С. 11]. При этом необходимо отметить, что личностный выбор реализуется в акте принятия управленческого решения и реализации его в конкретной управленческой ситуации.

В связи с этим возникла потребность конструировать систему качеств с определенным минимумом основополагающих параметров, которые должны соразмерно изменяться в зависимости от профессиональной деятельности, так как деятельность, общение и отношения накладывают определенный «структурный каркас» на формирование системы качеств личности. Оперировать минимумом параметров в ходе их сравнительного

анализа гораздо легче. В том числе, что особенно важно, для периодической диагностики и экспериментального исследования проблемы формирования качеств.

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

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

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

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

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



Рисунок 1. Модель личности в процессе профессионального становления

Организмический уровень (1 зеленый круг) генерирует энергетические импульсы, влияет на мотивацию и ряд других факторов. Термин «организмический» напрямую указывает на биологическую сторону человека, акцентирует простое, но часто упускаемое из виду обстоятельство, что человек есть, прежде всего, живой организм со своими особенностями, показателями здоровья, темпераментом, эмоциональной стабильностью или нестабильностью. Индивидуальный (2 красный круг) также влияет на мотивацию, определяет своеобразие стиля управления, налагает на него неповторимые черты творческой индивидуальности менеджера, его эмоциональную вовлеченность. Личностный (3 желтый круг) определяет все, что связано с доминантностью, умением управлять другими людьми, способностью самостоятельно делать ответственный выбор, принимать эффективные управленческие решения и нести за них ответственность.

Раскроем содержание понятий, выражающих всеобщие характеристики процесса управления. Понятия коммуникативного пространства и коммуникативного времени отражают свойство процессов управления протекать в реальной географической, природной и социально-исторической обстановке в деятельности любой организации. Применительно к личности менеджера понятия коммуникативного пространства и коммуникативного времени означают комплекс свойств, направленных на учет условий деятельности реально, то есть «здесь» и «теперь». Сущностное значение данных понятий означает чувство времени и места, умение выбирать нужную дистанцию в отношениях с подчиненными, знание местных условий, понимание своевременности принятия того или иного управленческого решения.

Понятие информации характеризует набор вариантов состояния управляемой системы. С точки зрения личностных характеристик, информация определяет возможность осуществления менеджером самостоятельного выбора, то есть принятия управленческого решения. Непосредственно в акте принятия решения, основанного на полученной извне информации, главную роль играют волевые качества личности.

Понятие энергии характеризует интенсивность процессов управления, то есть затраты труда в единицу времени. При этом понятие энергии определяет энергетический потенциал личности менеджера, то есть способность совершать конкретное количество управленчески-значимых действий в единицу времени.

Понятие материально-вещественных факторов управления отражает материальную основу процессов управления. В нее входит наличие конкретных людских и материальных ресурсов, техническая оснащенность и др.

Сущностное наполнение понятия конкретной управленческой ситуации для изучения качеств личности менеджера состоит в том, что она фиксирует любую «клеточку» процесса управления. При этом управленческий процесс представляет собой не что иное, как совокупность управленческих ситуаций. Одни из них могут быть «стандартными» – типовыми, другие наоборот. Особенность управленческой ситуации выражается в том, что она соединяет в себе все звенья управленческого процесса, практически интегрирует все этапы принятия управленческого решения и его реализации. В основе управленческой ситуации лежит управленческое действие, являющееся интегративным результатом процесса переработки информации, принятия решения и передачи управленческой информации. Понятие управленческой ситуации отражает характерное для управленческой деятельности состояние одновременного решения множества разнородных задач. Таким образом совершать управленческое действие в реальной управленческой ситуации является интегративным результатом всех качеств личности менеджера.

В реальной управленческой деятельности осуществляется сложное взаимодействие выделенных подсистем личности и всеобщих характеристик процесса управления, обоснование которых в философской и психологической науках авторами статьи делается впервые.

### **Список литературы**

1. Анохин П.К. Социальное и биологическое в природе человека [Текст] / П.К. Анохин // Соотношению биологического и социального в человеке: материалы симпозиума. – М., 1975.

2. Анцыферова Л.И. Личность с позиций динамического подхода [Текст] / Л.И. Анцыферова // Психология личности в социалистическом обществе: Личность и ее жизненный путь. – М.: Наука, 1990
3. Барабанщиков, В.А. Принцип системности в современной психологии [Текст]/В.А. Барабанщиков // Психология. – Т. 1. – 2005. – №3
4. Государев, Н.А. Треугольный человек [Текст] / Н.А. Государев. – М.: Молодая гвардия, 1991.
5. Каган, М.С. Система и структура [Текст] / М.С. Каган // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1983 – М.: Наука, 1983.
6. Князева М.Л. Ключ к самосозиданию [Текст] / М.Л. Князева. – М.: Молодая гвардия, 1990.
7. Кремянский В.И. Структурные уровни живой материи [Текст] / В.И. Кремянский. – М.: Наука, 1969.
8. Обуховский К. Психологическая теория и развития личности [Текст] / К. Обуховский // Психология формирования и развития личности. – М.: Наука, 1981.
9. Общая психодиагностика [Текст]. – М.: МГУ, 1987.
10. Панасенко Г.В. Личность менеджера как объект философского исследования: автореф. дис. ... д-ра филос. наук: 09.00.11 / Г.В. Панасенко. – М., 1999.
11. Пригожин И. Порядок из хаоса: Новый диалог человека с природой [Текст] / И. Пригожин, И. Стенгерс. – М.: Прогресс, 1986.
12. Русалов В.М. Природные предпосылки и индивидуально-психологические особенности личности [Текст] / В.М. Русалов // Психология личности в социалистическом обществе: Личность и ее жизненный путь. – М.: Наука, 1990.
13. Щедровицкий Г.П. Проблемы построения системной теории сложного «популярного» объекта [Текст] / Г.П. Щедровицкий // Системные исследования. – М.: Наука, 1976.
14. Piaget J. Le structuralisme / J. Piaget. – Presses Univ, 1968.

#### **Рецензенты:**

Белокопытов Ю.Н., д.псх.н., профессор кафедры управления персоналом ФГБОУ ВПО «Сибирский государственный технологический университет», г. Красноярск.

Викторук Е.Н., д.филос.н., профессор, заведующая кафедрой философии и социологии ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева», г. Красноярск.