

**ОСОБЕННОСТИ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ
СОВРЕМЕННЫХ МЕНЕДЖЕРОВ
ВЫСШЕГО ЗВЕНА
О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
САМОРЕАЛИЗАЦИИ**

**THE CHARACTERISTICS
OF TOP-EXECUTIVE MANAGERS'
SELF-FULFILMENT**

В статье исследованы особенности представлений менеджеров высшего звена (топ-менеджеров) о профессиональной самореализации. Показана связь ценностно-смысловых позиций менеджеров с разными уровнями самореализации.

Ключевые слова: самореализация, ценностно-смысловые позиции, Я-концепция.

In the article some peculiarities of top-managers' ideas about their professional self-realization are investigated, as well as the connection of their value-sense position with different levels of their self-realization is shown.

Keywords: consciousness, self-consciousness, reflexive self, reflexion, self-conception, self-knowledge.

В современных исследованиях представления менеджеров о самореализации рассматриваются как основополагающий феномен профессионального самосознания. Данные представления являются компонентом образа Я, связанным с деятельностью и ее результатами, а также с ценностно-смысловыми позициями личности [1]. В представлениях менеджеров о профессиональной самореализации выражаются особенности осознания себя как субъектов управленческой деятельности и оценка профессиональной карьеры.

Представления о профессиональной самореализации субъектов управленческой деятельности также включают оценки профессиональных качеств, ценностно-смысловых позиций, управленческого опыта и перспектив профессионального роста. Представления менеджеров о самореализации способны выступать мотивом саморегуляции и совершенствования управленческой деятельности.

Профессиональная самореализация и самоутверждение [2] менеджеров связаны с ходом и спецификой их деятельности. Менеджеры выступают интегрирующей, централизующей, координирующей силой организации и согласуют систему своих индивидуальных, психофизиологи-

ческих, психических и личностных качеств с условиями и требованиями деятельности [1]. Как подчеркивает В.С. Агапов, функциональные компоненты управленческой деятельности находятся во взаимовлиянии и «врастают» в ядерные структуры Я менеджеров. Топ-менеджеры – категория людей, занятых управлением, главной задачей которых является эффективное использование ресурсов организации. Менеджеры – лидеры, они направляют политику изменений в деятельности компании.

Управленческая деятельность современного менеджера включает совокупность структурных и функциональных компонентов, связанных с решением задач планирования, координации, мотивации, осуществляя которые менеджеры обеспечивают условия для производительного и эффективного труда занятых в организации работников и получения значимых экономических результатов [3]. Наиболее существенными признаками управленческой деятельности является поддержание в оптимальном рабочем режиме систем управления, сложных по составляющим их элементам и разнородных по функциям объектов.

Управленческая деятельность менеджеров рассматривается как система, состоящая из двух взаимосвязанных подсистем:

– профессионализм деятельности – качественная характеристика субъекта труда, от-

¹ Доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры психолого-педагогического образования НОУ ВПО «Российский новый университет».

ражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью;

– профессионализм личности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных и личностно-деловых качеств, высокий уровень креативности, адекватный уровень притязаний и представлений о самореализации, мотивационную сферу и ценностно-смысловые позиции [3].

Основой торгового бизнеса является коммерческая деятельность, и менеджер выступает ключевой фигурой в торговом процессе. Ценнейшее профессиональное качество менеджера торговой организации – умение заключать честные и взаимовыгодные сделки. Это качество зависит от личностных и профессиональных свойств менеджера [4].

С точки зрения профессиональных требований менеджеры торговых организаций должны иметь специальные знания и навыки в вопросах закупки и продажи товаров, маркетинга, управления и права, бухгалтерского учета, финансирования и налогообложения, т.к. каждый год происходят нововведения в производстве товаров, торговле, рекламе и управлении.

С точки зрения личностных требований для менеджера в сфере торговли важны готовность рисковать и брать на себя ответственность. Умение рисковать связано со способностью предвидеть и просчитывать все возможные варианты. Честность, надежность, верность данному слову – требования, без которых невозможен цивилизованный рынок. Важны организаторские способности, решительность, упорство и целеустремленность в достижении намеченных целей [4].

Представления менеджеров о профессиональной самореализации являются одним из модусов управленческой Я-концепции (В.С. Агапов, В.В. Саванович). Содержательно управленческая Я-концепция определяется как система представлений человека о себе самом как субъекте конкретной профессиональной управленческой деятельности, осмысленная в реализации ценностно-смысловых отношений к профессиональной деятельности. Я-концепция менеджера представляет собой структурированную иерархическую систему, включающую интегральные смысловые образования,

ценностно-смысловые позиции и особенности самореализации [5].

Я-концепция определяет ориентацию современного менеджера в изменяющихся условиях, личностную позицию, представления о самореализации и ценностно-смысловые позиции. Я-концепция менеджера является интегративной основой личности, обеспечивающей ее целостность, функциональность и адекватность в меняющихся условиях жизнедеятельности. Она входит в структуру личности менеджера и обладает функциональной спецификой, выполняя в ней структурирующую и организующую роль [6]. Я-концепция пронизывает психическую активность субъекта управленческой деятельности, играя важную роль в переходе потребностей в осознанные мотивы, ценностно-смысловые позиции и личностные смыслы.

В исследовании А.В. Бурана выделены типы менеджеров, характеризующихся стратегиями профессионального самоутверждения, рассматриваемыми в связи с профессионально важными качествами. Выделены три блока качеств кадров управления: интеллектуальный (компетентность, аналитичность мышления), личностный (лидерство, устойчивость к фрустрациям, активность, деловая направленность) и динамический (сила и лабильность нервных процессов). Менеджеры с социально ориентированной стратегией характеризуются профессионально-важными качествами: способностью принимать ответственные решения в ситуациях неопределенности, способностью к всестороннему анализу причин и следствий событий, умением четко формулировать цели, переключаться с одного вида деятельности на другой, гибкостью мышления, умением воодушевлять подчиненных, сохранять самообладание в стрессовых ситуациях, высокую работоспособность в условиях помех, активность, умение концентрировать внимание [7]. Менеджеры с рефлексивной стратегией, согласно данным А.В. Бурана, характеризуются аналитичностью мышления, консерватизмом, робостью, нерешительностью и склонностью к самобичеванию.

Содержание ценностно-смысловых отношений менеджера к управленческой деятельности выступает системообразующим фактором, который определяет состав, структуру профессиональной Я-концепции. В связи с этим выделяются типы профессиональных Я-концепций:

- ценностная профессиональная Я-концепция, в которой системообразующим фактором выступает ценностное отношение к профессии;
- ценностная потенциально конфликтная профессиональная Я-концепция, системообра-

зующим фактором также выступает ценностное отношение к профессии;

– технологическая профессиональная Я-концепция, системообразующим фактором выступает единое потребностно-технологическое отношение [7].

Д.А. Леонтьев признает необходимость различать собственно ценности и рефлексивные ценностные представления, присутствующие в сознании. Ученый приходит к выводу о неизбежности соотнесения этого понятия с тремя различными группами явлений [8]. Было сформулировано представление о трех формах существования ценностей:

1) общественных идеалах – выработанных общественным сознанием и присутствующих в нем обобщенных представлениях о совершенстве в различных сферах общественной жизни;

2) предметном воплощении этих идеалов в деяниях или произведениях конкретных людей;

3) мотивационных структурах личности («моделях должного»), побуждающих ее к предметному воплощению в своей деятельности общественных ценностных идеалов.

Анализ исследований показывает, что представления менеджеров о профессиональной самореализации изучены недостаточно. В связи с этим целью нашего исследования является выявление особенностей представлений менеджеров о профессиональной самореализации. В исследовании использованы: тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) Д.А. Леонтьева, опросник терминальных ценностей И.Г. Сенина и др. [7]. В результате выделены ценностно-смысловые позиции менеджеров, обладающих разным уровнем самореализации. Выборочную совокупность составили 53 менеджера торговых организаций.

Как показало исследование, возможно выделение высокого, среднего и низкого уровней представлений менеджеров торговых организаций о самореализации, связанных с особенностями их ценностно-смысловых позиций. У менеджеров, характеризующихся высоким уровнем самореализации, преобладают ценностно-смысловые позиции: экзистенциально-престижная и гармоничная просоциальная. Экзистенциально-престижная смысловая позиция менеджеров проявляется в значимости ценностей достижения, престижа и креативности. Гармоничная просоциальная смысловая позиция связана со значимостью активных социальных контактов и общей осмысленности управленческой деятельности. Менеджеры данной группы характеризуются профессионально важными качествами:

способностью принимать ответственные решения в ситуациях неопределенности, способностью к всестороннему анализу причин и следствий событий, умением четко формулировать цели, переключаться с одного вида деятельности на другой, гибкостью мышления, умением воодушевлять подчиненных, сохранять самообладание в стрессовых ситуациях, сохранять высокую работоспособность в условиях помех, активность, умением концентрировать внимание.

У менеджеров, характеризующихся средним уровнем самореализации, преобладает престижно-просоциальная ценностно-смысловая позиция, связанная с ценностями престижа, высокого материального положения, активных социальных контактов. Менеджеры данной группы отличаются устойчивостью к фрустрациям, общительностью, стремлением к лидерству и конформизмом. Они отличаются высоким уровнем компетентности, связанной с решением типовых управленческих задач, а также знанием структурно-функциональных особенностей организации. Однако они имеют удовлетворительный уровень компетентности, связанной с осуществлением организационных изменений и стратегическим планированием. В их поведении выражены проявления авторитарности, агрессивности, а также дружелюбия и альтруистичности, противоречиво сочетающиеся в общении.

У менеджеров, характеризующихся низким уровнем самореализации, также преобладает престижно-просоциальная ценностно-смысловая позиция, связанная с ценностями престижа, активных социальных контактов, и эгоцентрическая, связанная с ценностями собственного высокого материального положения. Менеджеры характеризуются ответственностью, практичностью, самоконтролем, устойчивостью к фрустрирующим воздействиям и низким уровнем эмпатии. В выборке менеджеров выявлен удовлетворительный уровень развития рефлексивности, творческого потенциала, аналитичности мышления, способности к самопознанию, самоанализу и пониманию внутреннего мира сотрудников, а также компетентности и способности к принятию управленческих решений в ситуациях неопределенности.

В поведении менеджеров данной группы проявляются авторитарность и агрессивность в принятии управленческих решений и контроле за их реализацией в деятельности, осуществляемой в сложных, напряженных ситуациях ($p < 0,01$). У них преобладают очень высокие уровни развития мотивации достижения успеха и готовности к риску, в отличие от менеджеров других

анализируемых выборок ($p < 0,01$). Менеджеры, характеризующиеся низким уровнем самореализации, ориентированы на стабильность в деятельности организации и авторитарный (63%) стиль управления.

В современных условиях требования к компетентности менеджеров возрастают. Менеджеры-лидеры направляют политику изменений в деятельности компании. Современные эффективные менеджеры управляют изменениями, предлагают способы сделать компанию более конкурентоспособной и эффективной, находят ресурсы для воплощения этих планов в жизнь, а не только являются администраторами, послушно исполняющими принятые бюрократические процедуры управления.

Специфика управленческой деятельности менеджеров определяется ее насыщенностью большим количеством задач и реальных действий, широкой сетью контактов, необходимостью принимать ответственные решения, поэтому особую роль представляют экзистенциально-престижная и гармоничная просоциальная ценностно-смысловые позиции. Именно данные ценностно-смысловые позиции отличаются внутренней согласованностью, способностью менеджеров предвидеть изменения в деятельности компаний.

Как показывают результаты исследования, представления современных менеджеров о самореализации имеют разное содержательное наполнение и качественные различия, связанные

с ценностно-смысловой позицией субъектов управленческой деятельности.

Литература

1. Агапов В.С., Саванович В.В. Структура и развитие рефлексивного Я менеджеров : монография. – М. : МГОУ, 2012.

2. Каширин В.П. Психология самоутверждения личности в военно-морском курсантском коллективе : дис. ... канд. психол. наук. – М., 1979.

3. Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала. – М. : РАГС, 2000.

4. Измайлова М.А. Психология и этика торговли : учебное пособие. – М., 2009.

5. Саванович В.В. Рефлексивное Я менеджера: методология и теория исследования : монография / под ред. проф. В.С. Агапова. – М. : МГОУ, 2011.

6. Кулешова Л.Н., Саванович В.В. Эмпирический анализ рефлексивного Я современного менеджера // Цивилизация знаний: российские реалии : труды Пятнадцатой Международной научной конференции, г. Москва, 25–26 апреля 2014 г. – М. : РосНОУ, 2014. – С. 236–241.

7. Буран А.В. Оптимизация профессионального самоутверждения кадров управления : автореф. дис. ... канд. психол. наук. – М., 2004.

8. Леонтьев Д.А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО). – М., 2000.