

ДРОБОТ ОЛЬГА ВЯЧЕСЛАВОВНА

кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента института экономики и менеджмента Открытого международного университета развития человека «Украина», г. Киев, piterkiev@gmail.com

DROBOT OLGA

Ph. D (psychology), associate professor, department of management, Economy and management institute, Open international university of development of the person «Ukraine», Kiev

УДК 159.922

АКТИВНОСТЬ КАК СВОЙСТВО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ

ACTIVITY AS A TRAIT OF ADMINISTRATIVE CONSCIOUSNESS

Аннотация. Статья посвящена анализу активности как одного из свойств управленческого сознания. В качестве источников активности управленческого сознания рассматриваются собственно деятельность руководителя с присущими ей потребностями, интересами, целями, мировоззрением, убеждениями. Сделан вывод о том, что активность управленческого сознания создает условия для взаимодействия и саморазвития субъектов управленческой деятельности.

Abstract. The article deals with is the analysis of activity as one of the traits of administrative consciousness. The origins of activity of administrative consciousness are the activities of an administrator with certain demands, interests, worldview and conceptions. The author concludes that the activity of administrative consciousness generates conditions for the administration subjects self-development.

Ключевые слова: управленческое сознание, активность, потребности, интересы, мировоззрение, убеждения. Keywords: administrative consciousness, activity, demands, interests, worldview, conceptions.

Управленческое сознание как вид профессионального сознания отличается рядом свойств, присущих ему как психическому феномену. К таковым относятся: активность сознания, его избирательный характер, обобщенность и отвлеченность, целостность, константность, динамичность, искаженность, индивидуальный характер и рефлексивность [1]. Рассмотрим здесь первое из названных свойство управленческого сознания.

Свойство активности связано с деятельностью, с активным воздействием сознания на окружающий мир. Управленческое сознание обязано свойством активности отражательной функции сознания как такового. Говоря об узком контексте отражательной функции человеческого сознания, имеют в виду его дифференциацию от целесообразного приспособительного поведения животных. В частности, Н. Ф. Добрынин пишет о том, что активность животных, которые своими ответами на внешние раздражения изменяют окружающую природу, не может претендовать на статус осознанной преобразовательной деятельности [1]. По выразительному замечанию Ф. Энгельса, «все планомерные действия всех животных не сумели наложить на природу печать их воли. Это мог сделать только человек» [9].

На этом фоне проявления управленческого сознания в профессиональной деятельности приобретают характер активности, осуществляющейся по законам человеческой воли. Иными словами, как

профессиональная деятельность управленца в целом, так и управленческого сознания в частности обеспечивают базис для активного преобразования действительности. Именно здесь возникает второй, широкий контекст отражательной функции сознания, в том числе и управленческого сознания — контекст не столько приспособительной, сколько преобразовательной активности. Под высшей активностью человека будем понимать такую, которая вмешивается в окружающую действительность и сознательно изменяет ее [1, с. 176].

Впрочем, не всякую деятельность управленца и не все проявления управленческого сознания можно считать активными. «Те действия человека, которые он производит в силу привычки, о которых он не думает, когда их производит, которые автоматизированы — о таких действиях вряд ли можно говорить как об активных», — пишет в этой связи Н. Ф. Добрынин [1].

Автоматические действия в управлении формируются в процессе обучения и практики, в результате чего значительная часть простейших функций начинает выполняться субъектом управления автоматически. Аналогичные процессы происходят и при повышении квалификации специалистов. Таким образом, в результате обучения и последующих повторений вырабатываются определенные автоматизмы управления, обуславливающие четкие и эффективные действия управленца.

Помимо этой схемы, довольно общей в психологии, в управленческой практике последних десятилетий рассматриваются и другие подходы к автоматизмам в управлении, среди которых есть выходящие за рамки традиционно принятых подходов. Так, С. Кабанов и Б. Якушев занимаются разработкой базовых алгоритмов адаптивного управления многомерным объектом, которые могут обеспечить систему автоматического управления любым объектом независимо от его природы: отраслью экономики, производственным предприятием, инвестиционной компанией и т. д. [5]. Авторам удалось сформировать «математическую модель, адекватную текущему состоянию объекта и происходящим в нем процессам. Эта модель позволяет прогнозировать состояние бизнес-процесса на некоторый промежуток времени и использовать ее в алгоритме оптимального управления для формирования комплекса управляющих решений на ближайшую перспективу. В исполнительной части формируется программа управляющих воздействий. В течение следующего промежутка времени по вновь поступившим данным о текущем состоянии («выходам») объекта алгоритм автоматически формирует новую модель, адаптированную к новому состоянию объекта» [5]. Такая самоорганизующаяся математическая модель конкретного производственного процесса может быть использована как для текущего управления, так и для освоения новых сегментов рынка, для чего вносятся коррективы в организационную структуру действующего предприятия. По мнению авторов, управление компанией (особенно в кредитно-финансовой сфере) можно довести до автоматизма.

Трудно не согласиться с авторами в том, что математические методы полезны при решении задач, учитывающих влияние человеческого фактора. Однако применяя адаптивное моделирование бизнес-процессов, субъект управления может лишь проверять эффективность предполагаемых стратегических решений, но никак не вырабатывать их. В подходе С. Кабанова и Б. Якушева управленец не ставит перед собой цели творчески преобразовать окружающую действительность и вряд ли его действия являются проявлением его активного сознания: не продумывается общая стратегия движения, усложняется регулирование деятельности подчиненных, не учитываются риски экспериментирования с реальным объектом и соответствующие финансовые потери. Впрочем, сказанное не исключает возможности применения в управлении организациями законов и принципов кибернетики: закон необходимого разнообразия, закон обратной связи, принцип эмерджентности, принцип внешнего дополнения [10]. В целом же существующие в сознании управленцев стереотипы, поддерживаемые контроллинговыми технологиями, лишь ограничивают активностный потенциал управленческого сознания.

Рассмотрим источники активности сознания.

Первым таким источником является система *потребностей*, призванная обеспечить саму жизнедеятельность человека. Именно возникновение потребностей и установление благодаря

этим потребностям взаимодействия с окружающей средой побуждает психику к активности. Соответственно, расширение и углубление потребностей ведет за собой расширение активности сознания.

В области психологии управления этот постулат приобретает такую конкретику: с целью повышения производительности и творческого преобразования содержания труда руководитель должен реализовать целый ряд своих профессиональных потребностей. Согласно исследованиям Е. Торсруда и Ф. Эмери, такими потребностями являются потребности:

- 1) в интересной, разноплановой работе, возможности освоения нового;
- 2) в переквалификации, обучении и совершенствовании;
- 3) в наличии определенных полномочий принимать решения;
- 4) в репутации и престиже как основы для социальной поддержки и уважения;
- 5) в связи труда работника с общей ценностью работы фирмы;
- 6) в ощущении необходимости твоего труда как сейчас, так и в будущем [11].

Заметим, что для эффективности управления в реализации этих факторов должны быть одинаково заинтересованы и управленцы, и их подчиненные.

Вторым источником активности сознания являются *интересы* субъекта, возникающие на базе его потребностей. В основе активации сознания интересами усматривается механизм его избирательности, поскольку, согласно концепции И. П. Павлова, условно-рефлекторные агенты, беспрерывно сигнализируя непосредственно благоприятствующие и разрушающие влияния окружающей среды на организм, тем самым выражают известную избирательность организма в отношении окружающей среды [3].

Сознание профессионала активно выбирает из потока реальности те стимулы, которые связаны с его интересами. Так, устремленность руководителя ко всему, что связано с его профессиональными интересами, заставляет активно действовать его профессиональное сознание в данном направлении, замечать все то, что соответствует или сопутствует этим интересам. Поэтому генезис управленческих интересов и состоит в отборе сознанием субъекта управления наиболее важных потребностей для их удовлетворения и реализации.

В любой организации сосуществуют интересы собственника, управленческого корпуса и сотрудников фирмы. Интерес собственника лаконично можно описать глаголом «иметь»: интерес предпринимателя заключаются в стремлении иметь в собственности организацию с быстро растущим капиталом, хорошей репутацией и имиджем. Интерес сотрудников заключается в том, что они стремятся работать в организации, имеющей хорошую репутацию, динамично развивающейся, открывающей перспективы для карьерного роста, где бы ценили их труд и где бы они могли реализовать свой потенциал. Интересы управленца заключаются в том, что

он стремится реализовать себя в качестве управляющего организацией. При этом руководитель решает две основные задачи: во-первых, он должен удовлетворить интересы собственника (иначе он будет уволен); во-вторых, он должен мотивировать сотрудников (иначе он не сможет ими эффективно управлять и также будет уволен). Таким образом, для всех субъектов управленческой деятельности как минимум один интерес является общим — их совместная заинтересованность в устойчивости и развитии самой организации.

В психологической науке пишут об интересах временных (интересах выполнения данной деятельности) и интересах длительных, устойчивых [8]. В системе профессиональных интересов управленца можно легко усмотреть интересы временные и устойчивые. Временные интересы активизируют сознание к выполнению текущей деятельности. Примером такого может быть заинтересованность в хронометраже выступлений во время совещания: такой интерес предстает непосредственным по отношению к управленческим целям. Реализация же устойчивых интересов (например, интереса к повышению квалификации подчиненных) обеспечивает выполнение перспективных управленческих целей, и такие интересы квалифицируются как интересы цели, результата деятельности, как интересы опосредованные управленческой целью.

Обобщая представленные мнения, можем предложить наше видение интересов в структуре управленческого сознания.

1. Управленческий интерес — это одновременно мотив и стимул социальных действий руководителя по удовлетворению профессиональных потребностей, обусловленный реальными отношениями собственности и принципом управленческой целесообразности.

2. В управленческом сознании интерес выступает продуктом и социальным проявлением потребности руководителя в самореализации в качестве управляющего организацией.

3. Управленческий интерес возникает в том случае, если удовлетворение приобретает смысл, т. е. потребность осознается как реальная, в той или иной мере достижимая цель (например, реализация проекта, максимизация прибыли, мотивирование персонала и т. п.).

С другой стороны, недопустимо отождествлять управленческие интересы с потребностями, сводить их только к удовлетворению потребности руководителя в самореализации. То есть, говоря в терминах типологии интересов, в управленческом сознании совершенно неправильно было бы противопоставлять непосредственный интерес опосредованному. По меткому замечанию С. Л. Рубинштейна, «всякий непосредственный интерес обычно опосредован сознанием важности, значимости, ценности данного предмета или дела; с другой стороны, не менее важным и ценным, чем способность проявить интерес, свободный от личной выгоды, является способность делать дело, которое не представляет непосредственного интереса, но является нужным, важным, общественно значимым. Собственно, если по-настоящему осознать

значимость дела, которое делаешь, то оно в силу этого неизбежно станет интересным; таким образом, опосредованный интерес переходит в непосредственный» [4, с. 517].

Необходимо отметить, что структурно в управленческом сознании между интересами и удовлетворением потребностей располагаются иные подструктуры, а именно: интересы находят свое выражение в поставленных целях и действиях, направленных на удовлетворение потребностей. То есть, потребности выступают как причина, а цели и действия — как способы их удовлетворения, формы проявления управленческих интересов.

Кроме того, профессиональные, в частности управленческие интересы, несут в себе высокий диагностический потенциал, поскольку выражают соответствующий уровень и динамику удовлетворения потребностей. Так, снижение уровня удовлетворения потребностей управленца может рассматриваться как признак деструкции его профессиональных интересов.

С другой стороны, управленческие интересы выступают условием взаимодействия и саморазвития субъектов управленческой деятельности. Существовая поначалу потенциально, в форме ожиданий, еще не удовлетворенных притязаний человека, управленческие интересы реализуются в реальных человеческих отношениях, когда приобретают форму взаимной связи и взаимодействия. Управленческие потребности и интересы не только отражают существующие межличностные отношения, но и выступают единицами анализа в структуре социально-управленческих отношений.

В подходах к описанию разнообразия управленческих интересов возникает вопрос о критериях их типологизации. В частности в структуре интересов выделяются производственные (связанные с организацией производства) и непроизводственные (связанные с удовлетворением личных потребностей субъектов управленческой деятельности) интересы.

Согласно критерию субъектов их реализации, управленческие интересы дифференцируются на государственные, групповые и личные. А. А. Цимбалюк и Е. П. Данильченко констатируют, что государственный интерес имеет такие составляющие своего проявления:

1) общественно-управленческие интересы — часть интересов государства и других субъектов хозяйствования совпадают (налогообложение в разумных пределах, выделение государственных инвестиций и субвенций, тарифное стимулирование экспорта и др.);

2) интересы государственной бюрократии — интересы саморазвития государственной системы, что является корпоративным придатком к интересам государства;

3) интересы самоконтроля и оптимизации гражданского общества — государство не может быть выразителем интересов одного класса или прослойки, в демократическом обществе оно чаще выступает как институт консенсуса [7].

На уровне группы управленческий интерес реализуется как институцированная форма частных

интересов. Проявления такого интереса разнообразны: корпоративный интерес бюрократии, предприятий, ассоциаций, субъектов хозяйственной деятельности, трудовых коллективов, его носителями могут быть акционеры, фондовая биржа и т. п. При этом групповой управленческий интерес от формы собственности: на государственных, акционерных и частных предприятиях он имеет разное содержание.

На уровне личности управленческий интерес реализуется собственно в форме частных интересов и в условиях рыночной экономики выражает потребности, связанные с реализацией частной собственности, прав владения и пользования, получения доходов.

С точки зрения подчиненных типичный менеджер персонифицирует собой на уровне индивида государственный и групповой (корпоративный) управленческий интерес. Управленец одновременно является носителем различных интересов, поскольку выступает в разных ипостасях: как индивидуум, как член определенной организации и как представитель определенного слоя общества [7, с. 33].

Следовательно, имеет место сложное взаимодействие управленческих интересов, в силу чего управленческие интересы в конкретных управленческих ситуациях могут выступать как социально обусловленные противоположности.

В процессе удовлетворения потребностей и реализации интересов профессиональная деятельность создает условия, при которых управленческое сознание приобретает новое качество. Это новое качество связано с сознательным мировоззрением личности как наиболее высокой степенью проявления активности сознания.

По определению, мировоззрение — это система взглядов и представлений человека о мире, об окружающей действительности, о своем месте в этом мире, а также обусловленные этими взглядами основные жизненные позиции человека, его убеждения, идеалы, принципы познания и деятельности, ценностные ориентации. В качестве важнейших элементов мировоззрения, имеющих значение для руководства людьми, А. А. Одинцов рассматривает такие:

- 1) система взглядов на социальное управление (в частности, школа менеджмента, принципам которой руководитель следует);
- 2) представления о месте и роли руководителя в процессе социального управления;
- 3) представление об идеальной организации, идеальном стиле руководства, об идеальном менеджере;
- 4) ценностные ориентации, определяющие, в частности, особенности восприятия менеджером различных видов корпоративной этики;
- 5) отношение руководителя к партнерам (ориентация на сотрудничество или соперничество) и предпринимательской среде (приятие, отторжение и т. д.);
- 6) подходы к анализу складывающейся управленческой ситуации;
- 7) отношение к подчиненным и вышестоящему руководству, к возглавляемой им организации (подразделению) [2].

Мировоззрение руководителя обеспечивает выполнение следующих функций:

- 1) обеспечение уровня овладения научной методологией;
- 2) мотивацию к профессиональной деятельности руководителя;
- 3) управленческие идеи, которые он преимущественно готов воспринять;
- 4) степень и характер усвоения им ценностей организации, корпоративной этики;
- 5) способность к осуществлению мысленного моделирования возможного и желаемого развития событий;
- 6) способность к командной работе;
- 7) отношение к привилегиям руководящего работника;
- 8) характер использования им управленческого инструментария;
- 9) склонность к мировоззренческому самообразованию и т. д. [2].

Убеждения управленца формируются под воздействием объективных условий, складывающихся в процессе социальной практики — руководящей деятельности. Основу формирования мировоззрения руководителя составляют духовная культура общества, профессиональная этика руководителя, корпоративная этика организации, личный практический опыт, усвоение определенных моральных принципов и норм, осознание необходимости их соблюдения в процессе управления.

В структуре сознания руководителя особенное значение имеют его убеждения. «Убеждения, — пишет А. А. Одинцов, — есть укоренившиеся в сознании моральные, этические представления, нормы, принципы, идеалы, которым он считает насущно необходимым для себя следовать в повседневной жизни. Применительно к управлению речь идет не просто об информированности, осведомленности менеджера о наличии неких нравственных, моральных норм деловых отношений, профессиональной этики, высших идеалов (в частности, идеала организации, руководителя), но о его убежденности в них, т. е. в наличии соответствующей рациональной основы деятельности. Убежденность позволяет руководителю осуществлять управленческий процесс сознательно, с глубоким пониманием необходимости и целесообразности определенного управляющего, корректирующего воздействия на ситуацию» [2, с. 134].

Как известно, убеждения происходят от мировоззрения, которое, в нашем случае, тесно связано со знаниями руководителя о социальных закономерностях функционирования общества, а также его определенное отношение к этим знаниям. Благодаря наличию таких отношений знания о социальном мире могут получать различную субъективную значимость для личности. Значимость — это в большей или меньшей степени отраженное в сознании соответствие объекта и деятельности потребностям, интересам, убеждениям человека. «Чем больше знаний получает человек и чем более точными будут эти знания, чем лучше будут они отражать реальную действительность, тем лучше, точнее и полнее может человек регулировать свое,

поведение. Разбираясь в окружающем, стараясь понять это окружающее наиболее правильно, человек неизбежно определенным образом относится к этому окружающему» [1]. Появляется личностный смысл ситуации, в соответствии с которым субъект действует, совершает управленческий поступок.

Таким образом, активность сознания руководителя тесно связана со значимостью как внешних влияний, так и его собственных поступков.

При этом, как отмечает А. А. Одинцов, одно только знание руководителем теории, если оно не превратилось в убежденность, а также одно только практическое следование определенным жизненными правилами, процедурам, бездумное выполнение требований, если все это не основано на сознательном усвоении соответствующего идейного содержания, результатов не принесут [2]. Появляется необходимость затронуть еще один компонент управленческого сознания — идейность.

Идейность трактуется как приверженность человека к определенной целостной системе взглядов, идей и соответствующему ей социальному, нравственному, эстетическому идеалу; последовательная и безусловная верность этим взглядам и идеям в теории и на практике [6]. Об идейности

специалиста говорят в том случае, когда он в своей практической деятельности постоянно и спонтанно следует исповедуемой им системе взглядов без специальной фиксации внимания на необходимости выполнять определенные правила и процедуры. Важным обстоятельством является то, что идейность менеджера проявляется во всех сферах общественной жизни, во всех управленческих ситуациях и противоположна безидейности — безразличию к духовному смыслу собственных поступков и решений.

Таким образом, важнейшим свойством управленческого сознания выступает его активность. Активность управленческого сознания непосредственно связана с деятельностью руководителя. Источниками активности управленческого сознания является система профессиональных потребностей и интересов, которые реализуются в поставленных целях и действиях и выступают условием взаимодействия и саморазвития субъектов управленческой деятельности.

В процессе удовлетворения *потребностей* и реализации *интересов* управленческое сознание становится *мировоззрением*, т. е. приобретает качества убежденности, *идейности* личности.

1. Добрынин Н. Ф. Об активности сознания // Проблемы сознания: Материалы симпозиума. — М., 1966. — С. 176–184.
2. Одинцов А. А. Менеджмент организации: Введение в специальность (2-е изд., стер.) учеб. пособие. — М: ИЦ Академия, 2009. — 239 с.
3. Павлов И. П. Ответ физиолога психологам // Павлов И. П. Полн. собр. соч. в 6-ти томах. — Изд. 2-е. — Т. 3. — Кн. 2. — М.-Л., 1951. — С. 116–132.
4. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сост. А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. — СПб.: Питер, 2000. — 712 с.
5. Кабанов С., Якушев Б. Управление компанией можно довести до автоматизма // IT Manager. — 2003. — № 5 (11). — [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://citforum.univ.kiev.ua/consulting/articles/bgту>. Дата обращения: 28.04.2011.
6. Философский энциклопедический словарь / Гл. редакция: Л. Ф. Ильичёв, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалёв, В. Г. Панов. — М.: Советская энциклопедия, 1983. — 836 с.
7. Цимбалюк А. А., Данильченко Е. П. Экономическая теория: краткий конспект лекций для студентов-иностранцев. — Харьков: ХНАГХ, 2006. — 167 с.
8. Щербатых Ю. В. Общая психология. — СПб.: Питер, 2008. — 272 с.
9. Энгельс Ф. Диалектика природы // Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. — Т. 20. — С. 486–495.
10. Эшби У. Р. Введение в кибернетику / Пер. с англ. — Изд. 4-е. — М.: ЛИБРОКОМ, 2009. — 432 с.
11. Emery F. E., Thorsrud E. Form and Content in Industrial Democracy. — 1969, London, Tavistock Publications; New York, Barnes & Noble. — 88 p.