ВЛИЯНИЕ ВОЛЕВОГО РЕСУРСА РУКОВОДИТЕЛЯ НА ХАРАКТЕР СОЦИАЛЬНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

УДК 159.9

М. Н. СУДАКОВ

Деятельность и личность руководителя обладают рядом специфических особенностей. Уже древние философы в исследовании управленческой деятельности отмечали, что управление – чрезвычайно изменчивая категория, и обращали внимание на качества человека, стоящего у власти, средства и способы психологического воздействия на людей, а также на различные факторы, способствующие или препятствующие развитию личности руководителя.

Современный подход к теории управления доказывает, что эффективность управленческой деятельности связана с качеством принимаемых руководителем решений и достигнутыми результатами [1]. Масштаб управленческих достижений и последующих социальных изменений в значительной степени зависят от способности руководителя преодолевать сопротивление внешней среды, а также свои внутренние ограничения, осуществлять деятельность достижения и поддерживать высокий уровень управленческой мотивации. Данная совокупность характеристик определяет способ произвольного управления поведением и обозначается нами как волевой ресурс руководителя. Можно предположить, что именно особенности развития волевого ресурса руководителя определяют принципы его взаимодействия в социуме, реализации индивидуальной стратегии социального взаимодействия, тип личности руководителя, проявляющийся на уровне микросоциальных групп и в организационно-профессиональном пространстве.

Практика исследования личности с позиции оценки всех имеющихся индивидуальных особенностей в качестве ресурсов имеет пока что небольшую историю. Однако ресурсный подход как методологическая основа научных исследований уже не раз доказал свою состоятельность. Его использование является весьма актуальным и перспективным, поскольку данный подход позволяет рассматривать человеческий потенциал не как определенный объем ресурсов, который дан ему от рождения и который он может использовать в течение всей своей жизни, а как его каждодневную, ежеминутную способность к актуализации, наращиванию, возобновлению тех или иных ресурсов под решение определенных задач [3].

На сегодняшний день при оценке руководителей именно понятия «ресурс», «потенциал» и «компетентность» выступают основой оценки работников организации. Проведенные исследования проблемы ресурсного подхода к оценке управленческого персонала в отечественной и зарубежной литературе позволили определить, что существует его устойчивая взаимосвязь с проблемой компетентностного подхода в оценке управленческого персонала.

Компетентность рассматривается как глубоко личностное образование, присущее человеку как субъекту профессиональной деятельности. Будучи носителем компетентности, субъект профессиональной деятельности сам выбирает сферу приложения своих сил, вписывая ее в общую индивидуальную стратегию собственной жизни и профессиональной деятельности.

Очевидно, что компетенциями и компетентностями ресурсы человека как субъекта профессиональной деятельности не исчерпываются, хотя и выступают важной их составляющей. Прежде всего это биофизические, психофизиологические и личностные ресурсы, а также то, что может быть обозначено как система управления ресурсами человека: его мотивационная, ценностно-смысловая и волевая сферы, выступающие основой формирования и реализации индивидуальной жизненной стратегии личности.

Исследование развития волевого ресурса руководителя и его влияния на характер социального взаимодействия показало, что гармоничный уровень развития достига-

ется тогда, когда все детерминанты данного ресурса находятся на достаточно высоком уровне, то есть руководитель способен к адекватной оценке и преодолению сопротивления внешней среды, он сознательно работает и достигает успеха в работе с собственными ограничениями, а также обладает устойчивой положительной мотивацией, стремится к деятельности достижения для получения социально значимых результатов.

Практика показывает, что руководителей, у которых волевой ресурс гармонично развит, не так уж и много. Чаще всего какая-либо характеристика нуждается в мерах дополнительного развивающего либо коррекционного характера. В случае, когда одна или несколько детерминант волевого ресурса находятся на недостаточном уровне или вовсе неразвиты, можно говорить о неравномерном развитии волевого ресурса, который позволил автору выделить несколько типов руководителей, условно обозначенных как автономный, социальный и ситуативный типы [6].

Руководитель автономного типа довольно успешно умеет разрешать внутриличностные конфликты, стремится к личностному и профессиональному развитию, при этом в отношении социального взаимодействия он испытывает определенные, а иногда и значительные трудности, недостаточно владеет способами конструктивного взаимодействия и разрешения межличностных конфликтов, стремится избегать их.

Руководитель социального типа обладает способностью преодолевать сопротивление внешней среды, имеет высокие цели и стремится к достижению результатов, но слабо способен разрешать внутриличностные конфликты, не обладает в достаточной степени навыками самоанализа. Сфера его интересов практически всегда лежит «за пределами» его самого, он не стремится к персонифицированным достижениям, при этом активно реализует интересы коллектива или идеи вышестоящего руководства.

Руководитель ситуативного типа обладает способностью разрешать внутриличностные конфликты, преодолевать сопротивление внешней среды, но практически не заинтересован в достижении результатов. Причем, в крайнем варианте незаинтересованность в достижениях присутствует во всех сферах – и профессиональной, и управленческой, и личной.

Интересной и весьма перспективной оказалась попытка автора связать рассмотрение социальных факторов, детерминирующих развитие волевого ресурса, сквозь призму реализации руководителем индивидуальной жизненной стратегии, проявляющейся как совокупность моделей и алгоритмов поведения, базирующихся на индивидуальной системе представлений человека о мире и его месте в нем, способных, по его мнению, обеспечить оптимальное достижение как осознаваемых, так и неосознаваемых жизненных целей и проявляющихся в своеобразном персональном стиле жизнедеятельности [2].

Научная проблема, исследующая проживание человеком собственной жизни как реализацию определенных стратегий, имеет свою историю, но она особо активизировалась в последние годы [5]. На наш взгляд, изучение различных проявлений организации и осуществления жизнедеятельности, как индивидуальной, так и общественной, сквозь призму стратегий обладает значительным потенциалом.

Микросоциальный (профессионально-организационный) уровень детерминант развития волевого ресурса руководителя интегрирует факторы, связанные с выполняемой руководителем деятельностью, средой её осуществления, а также типом индивидуальной стратегии.

В ходе многолетнего исследования личности руководителя как субъекта формирования управленческой команды, особенностей взаимодействия внутри управленческих команд различных уровней и сфер профессиональной деятельности Ю. В. Синягиным была сформулирована трехфакторная модель ориентаций субъекта профессиональной деятельности в пространстве собственных и организационно заданных задач [4].

В соответствии с этой моделью поведение личности в организации определяется иерархическим соотношением и степенью выраженности трех ориентаций: ориентации на поставленную организационную задачу, ориентацией на безопасность и ориентацией на то, что было обозначено Ю. В. Синягиным как «кровная идея». Как отмечает автор, «кровная идея» – это стратегическая цель, ради которой человек готов пожертвовать многим и что в конечном итоге обеспечивает ему смысловую наполненность жизни. Очевидно, продолжает Ю. В. Синягин, что мысль эта не нова сама по себе и содержится в многочисленных, как теоретических, так и эмпирических исследованиях. Особенно явно она содержится в работах Альфреда Адлера.

Именно его идеи во многом послужили основанием для построения концепции организационно-командного поведения (Ю. В. Синягин). Характер содержания, степень выраженности и осознанности, масштабность, а также степень совпадения «кровной идеи» с вектором социального развития детерминируют особенности поведения человека не только в рамках команды или организации, они задают общий вектор поведения человека, который отражается в его индивидуальной жизненной стратегии. Кровная идея – это «видение», а видение – это идеальный образ будущего состояния жизни, которого человек может достичь при самых благоприятных условиях.

Ориентация на организационную задачу – достаточно сложное образование, которое включает как стремление к профессиональному мастерству, так и стремление к выполнению общественного долга. Она включает сложный комплекс мотивов самореализации и самоосуществления именно в профессиональной деятельности, а часто и в рамках той организационно-командной структуры, с которой идентифицирует себя человек.

Наконец, ориентация на безопасность также является сложным образованием. Это и стремление к стабильности и безопасности во внутриорганизационных отношениях, и стремление обеспечить себя и свое будущее. В основе этой ориентации лежит также и целый комплекс эгоцентрических мотивов [4].

Весьма перспективной, как нам представляется, выступает попытка сопоставить предложенные Ю. В. Синягиным ориентации с представленной выше типологией руководителей, в основании которой лежит направленность волевого ресурса. Подобное соотнесение на теоретическом уровне, как нам представляется, может выступить основой более глубокой научной разработки проблемы воли как ресурса руководителя, а также проблем оптимизации командного взаимодействия, а более глобально – проблем формирования индивидуальных карьерных стратегий руководителя.

Представим итоги сопоставления ориентаций в организационно-командном взаимодействии с выделенными типами руководителей. На основе подобного сопоставления можно определить характеристики индивидуального стиля и стратегии реализации волевого ресурса.

Автономный тип руководителя

При преобладании ориентации руководителя на реализацию кровной идеи ресурс направлен на достижение целей собственного развития, получения персонального признания и личных наград. Руководство осуществляется так, что все ресурсы сотрудников коллектива должны быть направлены на достижение личного успеха руководителя. Возникают трудности в создании команды, ученики и последователи в результате вынуждены уходить от такого руководителя, так как не имеют возможности для самореализации. Тип стратегии – самопрезентация.

При преобладании ориентации руководителя на организационную задачу ресурс направлен на получение автономии в рамках организации, в которой работает руководитель. Он стремится быть максимально независимым в финансовых и кадровых вопросах в своем подразделении, взаимодействует со всеми и одновременно ни с кем плотно. Члены команды чаще всего совпадают с руководителем по типу, другие типы долго в команде не задерживаются. Обладает авторитетом как эксперт в своей области. Тип стратегии – независимость.

При преобладании ориентации руководителя на обеспечение собственной безопасности ресурс направлен на поддержание собственного авторитета. Новые идеи в коллективе приветствуются, но вряд ли реализуются, чтобы избежать возможных ситуаций конкуренции. Безопасность может достигаться и за счет отказа от своего коллектива, например, в ситуации организационных перемен, такой руководитель предпочитает бороться только за себя, может «пожертвовать» коллективом. Тип стратегии – самосохранение.

Социальный тип руководителя

При преобладании ориентации руководителя на реализацию кровной идеи волевой ресурс направлен на максимальное расширение социальных контактов для достижения собственной жизненной цели. Использует манипулятивные техники и приемы давления на других людей, от которых, по мнению руководителя этого типа, зависит достижение собственной цели. Нуждается в сильных единомышленниках, чтобы они разделяли кровную идею руководителя как свою собственную. Тип стратегии – самореализация, предпринимательство.

При преобладании ориентации руководителя на решение организационных задач ресурс направлен на использование потенциала других людей для достижения целей,

поставленных вышестоящим руководством. Такой руководитель может применять приемы жесткого воздействия, «ломать» других людей. В работе опирается на сильные стороны членов своей команды. При повышении по службе «тянет» за собой «своих» людей, так как без коллектива не обладает достаточной силой. Тип стратегии – объединение, командность.

При преобладании ориентации руководителя на обеспечение собственной безопасности волевой ресурс направлен на обрастание «нужными связями», которыми можно было бы воспользоваться в сложной ситуации. Широкие социальные контакты позволяют руководителю такого типа удерживаться «на плаву» практически независимо от организационных изменений. Часто выступает посредником в решении сложных задач третьих лиц. Волевые проявления направлены на управление другими людьми, направление их в «нужное русло». Тип стратегии – незаменимость, оказание услуг, посредничество.

Ситуативный тип руководителя

При преобладании ориентации руководителя на реализацию кровной идеи ресурс направлен на избегание ситуаций коллективного взаимодействия, чаще всего руководитель такого типа привлекается по мере необходимости в качестве эксперта по своему профилю деятельности. Стремится избегать стрессов, вызванных межличностными и межгрупповыми контактами. Поддерживает и охраняет «свое дело» от чужих посягательств, не стремится к большим результатам и достижениям. Тип стратегии – сохранение традиций, опекунство.

При преобладании ориентации руководителя на организационные задачи ресурс направлен на создание крепкого и слаженного коллектива «друзей». Руководитель такого типа предпочитает работать с сотрудниками средних способностей и не проявляющих инициативу, с грамотными исполнителями. Силы коллектива направлены на создание условий для поддержания функционирования организации, в крайних проявлениях – на создание и обслуживание бюрократии, когда коллектив перестает ориентироваться на результат, а сосредотачивает свои усилия исключительно на процессе. Тип стратегии – обеспечение стабильности.

При преобладании ориентации руководителя на собственную безопасность волевой ресурс направлен на избегание ситуаций, требующих деятельности достижения. Все усилия сосредоточены на том, чтобы показать средние результаты, «не хуже и не лучше» других, но результаты эти стабильные и получены в установленные сроки. Руководители такого типа стремятся сохранить свое положение благодаря созданию имиджа «винтика в большом механизме». Тип стратегии руководителя такого типа – приспособление.

Таким образом, можно констатировать наличие сложных и многомерных взаимозависимостей и взаимовлияния волевого ресурса руководителя, его социального типа, индивидуальной жизненной стратегии и характера ориентаций в организационно-командном взаимодействии, что, безусловно, может стать основой дальнейших научных и прикладных исследований.

1. Переверзина О. Ю. Методы оценки персонала при формировании кадрового резерва [Текст] / О. Ю. Переверзина, Н. В. Афанасьева // Управление человеческим потенциалом. – 2010. – № 2. – С. 154–159.
2. Синягин Ю. В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих [Текст] / Ю. В. Синягин // Мир психологии. – 2010. – С. 226–240.
3. Синягин Ю. В. Методика оценки управленческого потенциала руководителей // Акмеология. № 1. 2007. С. 60–71.
4. Синягин Ю. В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды [Текст] / Ю. В. Синягин. – М. : Радио и связь, 2001.
5. Синягин Ю. В. Основные подходы к исследованию жизненных стратегий личности [Текст] / Ю. В. Синягин, О. Ю. Переверзина, Ю. А. Яковлева, А. В. Полякова // Акмеология. – 2010. – № 1.
6. Синягин Ю. В. Акмеологические аспекты развития воли руководителя [Текст] / Ю. В. Синягин, М. Н. Судаков // Акмеология. – 2011. – № 3. – С. 197–199.