

Экспертный анализ

Махмудов И.

ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Нынешний период развития общества, характеризующийся бурным ростом экономики, активизацией и взаимодействующим характером культур различных государств по новому определяет задачи, которые стоят перед системой управления. Сегодня, жизнь людей характеризуется разнообразностью, их поведение становится все более индивидуализированным. Такое разнообразие вкусов и предпочтений продолжает ставить новые задачи перед системой управления организацией, продукция которой направлена на удовлетворение все более совершенствующихся потребностей людей. При таких обстоятельствах лишь те организации становятся успешными, которые постоянно работают над улучшением системы менеджмента, отличаются высокой адаптивностью к изменчивой среде и открыты к принятию новых методов управления. Лишь динамичная система управления, основанная на креативных методах способна обеспечить успех современной организации.

При создании такой системы наибольшая ответственность и активность возлагается на руководителя, на его способность ставить реальные цели перед коллективом, а также, на его умение достигать поставленных целей через обеспечение успешного взаимодействия между сотрудниками. Так, при анализе сложной и ответственной деятельности руководителя выделяются две существенные ее составляющие - умение ставить верные цели, обеспечивающие успех организации и способность руководителя умело направлять и мотивировать коллектив к достижению этих целей. Конкретные действия руководителя в этих сферах определяются его опытом управления людьми, уверенностью в своих действиях, видением перспективы развития организации, то есть, умением ставить долгосрочные цели. Именно поэтому анализ управленческого труда руководителя и влияющие на него факторы становятся объектом многих научных исследований, направленных на совершенствование системы управления организацией.

*МАХМУДОВ Ибрахим Исмаилович, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Социология и психология управления» Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан.
Махмудов И. 14.*

Анализ и интерпретация человеческого поведения только тогда может претендовать на относительную полноту и обоснованность, когда удастся найти истинные мотивы тех или иных поступков, связанных с более глобальными целями общества, интересами людей. Вместе с тем, анализ и понимание основ управленческой деятельности современного руководителя дает возможность её объективной оценки, а также, указать пути ее совершенствования.

В современной психологии управления существует много подходов, которые позволяют осуществить качественный анализ человеческого поведения и на основе полученных данных выработать меры по его совершенствованию. Применение этих концепций в сфере управления позволило выработать эффективные меры по развитию квалификации управленческих кадров, применить в практике управления персоналом наиболее оптимальные методы и способы мотивации. История развития психологии в сфере управления организацией обильна примерами по использованию психологических методов совершенствования деятельности руководителя, развития организации в целом, сопровождающихся повышением удовлетворенности сотрудников содержанием своего труда.

Вместе с тем, в современных исследованиях встречаются, на наш взгляд, достаточно противоречивые выводы авторов, занимающих разные позиции по отношению к совершенствованию управления. Их рекомендации по повышению эффективности организации сильно различаются. К примеру, в науке долгое время лидерство объясняется через психологические качества личности. К настоящему времени в этом направлении сформировался настолько длинный список качеств и черт личности, необходимых для настоящего лидера, что создается впечатление о невозможности обладания этими признаками в одном лице. Однако, ограниченность этой теории проявилась в том, что люди, характеризующиеся разными, порой даже противоречивыми качествами стали добиваться успехов в одной и той же сфере управления.

В связи с этим, на арену научной полемики стали выдвигаться другие теории, объясняющие причину и условия эффективного управления. Так, согласно теории ситуативного лидерства важнейшим условием умелого влияния, а значит, и управления людьми выступает способность руководителя правильно ориентироваться в создавшейся проблемной ситуации, принятие оптимального решения, которое подходит именно для данной ситуации. В теории ситуативного лидерства указывается также на необходимость осуществления поведения, обеспечивающий смену управленческого стиля взаимодействия согласно требованиям обстоятельства. К настоящему времени, более грамотное и полноценное описание управленческого труда достигается в рамках компетентностного подхода. При этом, наиболее необходимые для управления качества личности объединяются в крупные блоки и описываются на уровне действенных единиц поведения. Интерпретация деятельности руководителя на уровне компетенций позволила выявить наиболее фундаментальные составляющие, лежащие в основе компетенций личности. Так, существует классификация компетенций современного руководителя, согласно которой они делятся на три основные группы - корпоративные, профессиональные и управленческие.

Такая дифференциация компетенций позволяет выйти за рамки простого суммирования знаний, умений и навыков специалиста как необходимых для успешного управления организацией, и вместе с тем, определить ключевые понятия профессионализма в сфере управления. С точки зрения данного подхода самой

Ценностные основы современного управления

существенной составляющей специалиста выступает содержательная сторона ее деятельности, то есть профессиональные и управленческие ценности руководителя. Однако, во многих исследованиях компетенций современного руководителя ее содержательной стороне не придается должного внимания. При этом, больший акцент делается на ту ее составляющую, которая может быть легко измерима и описана в количественных показателях. Изучение структурных единиц труда руководителя кроме ее измерения позволило также предложить наиболее действенные методы по совершенствованию управленческого поведения руководителя, развитию и коррекции необходимых управленческих компетенций.

Всестороннее и экспериментальное изучение управленческой деятельности, используемые интерактивные технологии по совершенствованию управленческого мастерства позволили выявить фундаментальные звенья компетенций, которые определяют качественную сторону управленческого труда. Таковыми являются ценности личности, сила и устойчивость которых во многом влияют на мотивацию управленческой деятельности и обеспечивают целостность и структурность всего комплекса поведенческих единиц руководителя. В связи с этим, опираясь на собственные исследования и положения описанные выше, мы предлагаем использовать термин "ценностно-центрированный подход" при анализе профессиональной деятельности специалиста. Восприятие индивидуального и общественного бытия человека через призму ценностей позволяет установить на вершину пирамиды поведения те составляющие, которые придают качественную окраску, цельность и устойчивость профессиональных, в том числе и управленческих компетенций.

Компетентностный подход в науке позволил группировать функционально связанные деловые действия под определенные компетенции. При этом, ранее употребляемая и устаревшая аббревиатура ЗУН (Знания, Умения, Навыки) и ПВК (Профессионально Важные Качества) отошли на задний план, и такое понятие как "компетенции" внес новый структурный элемент в описание делового поведения специалиста. Таким элементом выступает ценностно-мотивационная сфера личности, которая структурно находится на более высоком уровне и вносит в профессиональное поведение личности качественную окраску. Ранее, при анализе делового поведения на уровне ЗУН и ПВК, продуктивное поведение личности не могло быть плотно привязано к качеству выпускаемой продукции. Люди, имеющие разные, а порой и противоречивые личностные качества могли одинаково плодотворно трудиться и достигать организационных целей.

Изучение ценностей личности, как главенствующего элемента во всей структуре её деловой активности помогло яснее рассмотреть картину деятельностного поведения субъекта. Ценностный подход позволяет исследовать рабочее поведение специалиста и руководителя организации на языке анализа, что почти невозможно было достичь в рамках предыдущих способов исследования (ЗУН и ПВК). Люди, имеющие одинаковую результативность труда, могут иметь различные жизненные цели, установки и мотивы. Один сотрудник может работать качественно лишь для своего блага, придерживаясь сугубо меркантильных целей, а другой сотрудник работает также хорошо, но преследует интересы организации, его индивидуальные интересы строго подчинены групповым, общественным. Этот наиболее высокий уровень детерминации делового поведения и является ценностным. Здесь объединены ценности и убеждения личности, именно они стоят во главе угла всего профессионального поведения.

С точки зрения диагностики и коррекции делового поведения, ценности задают некое нормативное пространство поведения, в рамках которого реализуется деловая

активность специалиста. Крайние проявления такого поведения могут информировать исследователя о ценностных границах личности. Так, если ценности личности размыты и инертны, скорее всего, специалист может выходить за установленные нормы делового поведения. Если же ценности находятся на уровне убеждений человека, то личность руководствуется определенными принципами, осознанно контролирует нормативные формы делового поведения. На наш взгляд, каждый из перечисленных компетенций управленца имеет основополагающие ценности, которые определяют содержательную сторону управленческой деятельности.

Анализ организационной культуры и специфики деятельности в различных организациях позволяет определить набор ценностей, которые могут быть индикаторами диагностики управленческих компетенций руководителя. Само по себе исследование компетенции очень трудоемкая задача. Однако, через выявление доминирующих ценностей человека можно судить о потенциальном содержании той или иной компетенции руководителя, об уровне сформированности профессионально-нормативного поведения специалиста. Так, разные организационные культуры задают специфические ценности, способствующие проявлению эффективного поведения руководителя.

Выявлено, что при авторитарном стиле управления руководителя и в отношениях с большей ориентацией на формализованные, деловые отношения главной ценностью выступает труд, трудолюбие и чаще всего индивидуально ориентированные формы ценностей. Организационные ценности начинают тесно переплетаться с индивидуальными и проявляются следующие - ценность чувства собственного достоинства, самоутверждения, предпочтение субординации, стремление к реализации принципов компании. При демократическом стиле управления руководитель больше ориентируется на соблюдение и следование принципам демократического общества, происходит как бы стремление руководителя привносить ценности и нормы мирового уровня в организацию. Взгляд руководителя на систему управления организацией перерастает интересы и рамки функционирования внутри одной организации.

Таким образом, ценностный подход к исследованию управления позволяют формировать сплоченные коллективы людей со схожими ценностями, где конфликты и противоречия могут решаться конструктивно, инновации во всех отношениях выступают на первый план, и когда единство интересов сотрудника и организации превращается в главный мотивирующий фактор личности.

Литература:

1. Глик Д. Эмоциональный лидер - путь к сердцам коллег. - М., 2011.
2. Друкер П. Эффективный управляющий. - М., 2009.
3. Демарко Т., Листер Т. Человеческий фактор: успешные проекты и команды. - СПб. 2011.
4. Евтихов О.В. Психология управления персоналом: теория и практика. - СПб. Речь, 2010. - 319 с.
5. Занковский А. Организационная психология. - М.: Издательство "Флинта" МПСИ, 2002.
6. Торекюль Б. Сага об ИКЕА. - М., 2002.