

УДК 159.98.-057.212

М. В. Панга, магистр,

Одесский национальный университет имени И. И. Мечникова,
кафедра общей и социальной психологии

ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТНОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРОВ- РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье раскрыто содержание понятия личностного потенциала, выделены его структурные компоненты. Приведены эмпирические данные, позволившие выявить статистически значимые различия показателей одного из компонентов потенциала — особенностей волевой сферы личности в группах менеджеров-руководителей и специалистов, не выполняющих управленческие функции.

Ключевые слова: психология управления, менеджер, личностный потенциал, волевые качества, самоуправление, коммуникативный контроль, саморегуляция.

Эффективность осуществления менеджерами функций управления (руководства) в рыночной системе отношений в значительной степени зависит от их личностных особенностей. Именно личность и ее потенциал определяют “потолок” достижений руководителя в управленческой деятельности.

В управленческой науке понятие “личностный потенциал” как таковое практически не рассматривается. Авторы, говоря о потенциале личности, как правило, имеют в виду свой предмет исследования. Но очевидно, что возможности субъекта определяются не каким-то одним, пусть даже очень важным признаком, а системой признаков, обладающих свойствами взаимодействия, взаимной компенсации.

Отечественные и зарубежные исследователи привыкли дробить это понятие на категории, которые легче поддаются и объяснению, и операционализации. Чаще всего под понятием личностного потенциала менеджера-руководителя подразумевают отдельные личностные качества, способности и задатки, которые являются залогом эффективной деятельности в процессе управления.

Проблема теоретического и эмпирического обоснования личностного потенциала отечественного менеджера в его целостности принадлежит к числу актуальных научных проблем.

Цель данной статьи — по материалам литературных источников раскрыть содержание понятия потенциала личности и его структуру, а также эмпирически установить особенности одного из компонентов личностного потенциала менеджера-руководителя — волевых качеств.

Базовое понятие “потенциал” происходит от латинского *potentia* — мощь, сила, возможность. Войдя в понятийный аппарат многих наук и сочетаясь с категориями “возможность”, “действительность”, понятиями “развитие”, “становление”, “актуализация”, “самосозидание”, понятие

“потенциал” трансформировалось, обогатилось новым содержанием и получило современную интерпретацию [2, с. 125–126].

Потенция — это действующая возможность, способная стать реальностью в определенных условиях и при определенных ресурсах. Переход возможности в реальность есть процесс актуализации потенции. Понятие потенциала личности используется в психологии (В. Н. Мясищев, В. К. Сафонов), социальной психологии (Б. Д. Парыгин), в научных трудах представителей гуманистического подхода к личности (А. Маслоу, Р. Мей, Г. Олпорт, К. Роджерс, В. Франкл, Э. Фромм и другие), в работах российских психологов (К. А. Абульханова-Славская, В. А. Сластенин, Г. А. Лаптев, В. И. Слободчиков, В. А. Спивак, Т. И. Артемьева, Е. В. Руденский, В. Г. Рындак, В. В. Игнатова, Н. И. Шевандрин, С. Л. Братченко и другие), лежит в основе социально-философского подхода к воспитанию человека (Гераклит, Сократ, Р. Декарт, Г. Гегель, И. Кант, Ф. Ницше, М. Хайдеггер, М. Шелер; Н. А. Бердяев, Н. О. Лосский, М. К. Мамардашвили, В. В. Розанов, С. Л. Франк, А. Швейцер и другие).

Проблема потенциальных возможностей личности и их реализации в той или иной мере затрагивалась в работах С. Л. Рубинштейна, В. Н. Мясищева, Б. Г. Ананьева. У них можно найти такие понятия, как “актуальная потребность”, “актуальная способность”, “актуальная ситуация”, “актуальные и потенциальные характеристики человека”.

Выдающийся советский психолог С. Л. Рубинштейн в своем труде “Проблемы общей психологии” утверждал, что связать проблему способностей с вопросом развития означает признать, что способности не могут быть просто насаждены извне, что в индивиду должны существовать предпосылки, внутренние условия для их органического роста и, с другой стороны, что они не предопределены, не даны в готовом виде до и вне всякого развития [10, с. 220].

С. Л. Рубинштейн также подчеркивал, что человека как личность характеризует не только то, что он есть, но и то, чем он хочет стать, к чему он активно стремится. “Личностное развитие, — пишет он, — может быть понято как реализация индивидом своей потенциальной универсальности, бесконечности, как становление Человека в индивиду”. То есть его характеризует не только то, что уже сложилось и реально функционирует в его личности, но и то, что составляет “внутреннее содержание личностного развития” (сфера возможностей) [2].

В. Н. Мясищев выделял в структуре психического два базисных образования: 1) процессуальное, 2) потенциальное. Они составляют единство, выступая при этом различными, а не тождественными понятиями. “Потенциальное психическое, — как отмечает В. Н. Мясищев, — не является предметом непосредственного наблюдения, а определяется на основе умозаключения” [9, с. 8]. Психические образования являются потенциальным психическим, реализующимся, формирующимся в процессе деятельности.

Б. Г. Ананьев, исследуя процесс онтогенетического развития человека, особое значение придавал проблеме изучения психических резервов и ресурсов, ставил вопрос о раскрытии истинных потенциалов развития

человека. Под потенциалом он понимал свойства индивида и личности, определяющие готовность и способность к выполнению деятельности и достижению в ней определенного уровня продуктивности, интегрируемые в человеке как в субъекте деятельности. Наряду со способностями и одаренностью, Ананьев включал в человеческий потенциал и ряд других свойств, которые относятся к разным классам потенциалов человеческого развития. По его мнению, потенциалы развития являются одним из существенных свойств как личности, субъекта деятельности, так и индивида [1, с. 321].

В качестве деятельностных категорий В. И. Слободчиков выделяет “Ресурс — Потенциал — Действие — Условие — Цель”, при этом потенциал рассматривается как “структурированный ресурс определенной мощности, источник возможного действия” [11], который может быть раскрыт через потребности, влечения, интенции, а потенциал, как воплощенный принцип организации ресурсов, — через установки, смысловые образования, ценностные ориентации.

Основанием потенциала личности В. А. Спивак считает заложенные потенции, имеющиеся возможности для выполнения различных функций при благоприятных условиях развития способностей. Потенциальные способности — это возможности развития индивида, проявляющие себя перед решением новой задачи [3]. Поскольку развитие личности зависит не только от психологических особенностей, но также от социальных условий, в которых могут быть реализованы (или не реализованы) эти потенции, то, по мнению Т. И. Артемьевой, следует говорить об актуальных способностях, которые реализуются и развиваются в зависимости от требований конкретного вида деятельности.

Как считают А. А. Деркач и В. Г. Зазыкин, личностный потенциал “включает в себя не только потенциальное личности (способности, природно-обусловленные профессионально важные качества, позитивные наследственные факторы), но и систему постоянно возобновляемых и умножаемых ресурсов — интеллектуальных, психологических, волевых, что способствует прогрессивному личностному и профессиональному развитию” [4, с. 226]. Подобная трактовка личностного потенциала представляется нам наиболее правомерной.

Таким образом, понятие “потенциал личности” описывается в следующих психологических терминах: неактуализированные возможности, задатки, способности, потребности, ценностные ориентации, качества личности, наклонности, скрытые структурированные ресурсы, резервы, творческие импульсы, внутренняя энергия, продуктивные силы, потребности познания самого себя и других.

В психологии управления относительно недавно появилось понятие — менеджерский потенциал. Ряд психологов МГУ им. Ломоносова (А. Г. Шмелев, А. С. Соловейчик, Г. А. Гребенюк, Т. Р. Лепеха), раскрывая данное понятие, заметили, что диагностика менеджерского потенциала дает возможность хотя бы приблизительно оценить уровень психологической предрасположенности человека к управленческой работе, а при наличии конкурса отобрать лиц, обладающих наиболее высокими потенциальными

ми возможностями. Занимаясь разработкой экспресс-теста менеджерского потенциала, вышеперечисленные исследователи выделили шесть составляющих диагностической концепции данного понятия: активность, энергия, самоконтроль, интеллект, компетентность и коммуникабельность [12].

Работа управляющего состоит в том, чтобы быть эффективным. Эффективность представляется важнейшим элементом саморазвития человека, развития организации и залогом жизнеспособности современного общества [5, с. 94].

Р. Стогдилл обобщил данные более чем 3500 исследований и в результате сравнительно-частотного анализа выделил следующие главные менеджерские качества, наиболее значимые с точки зрения эффективности управленческой деятельности: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессустойчивость, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий, независимость, общительность [6, с. 530–532].

И в завершение анализа отметим работу известного итальянского психолога Антонио Менегетти, который, рассматривая личностный потенциал (по Менегетти, “природный потенциал”) менеджера, делит его на три составляющих: интеллект, волевые качества и нравственность [7, с. 62].

В системе требований к специалистам, претендующим на роль менеджера-руководителя, важное место должны занимать потенциальные волевые качества, которые в значительной степени определяют эффективность управления.

Наше эмпирическое исследование было направлено на выявление тех волевых качеств личности, которые являются специфическими для менеджера-руководителя.

Следует отметить, что в нашей стране “менеджерами” называют не только руководителей разных уровней управления в системе рыночных отношений, но и специалистов, выполняющих в организации определенные функции (“функциональные менеджеры”). В своем эмпирическом исследовании мы исходили из тождественности понятий “менеджер” и “руководитель”.

Исследование проводилось в следующих государственных организациях: “Одесская железная дорога”, “Областное управление МЧС Украины” и “Днестровская таможня Украины. Таможенный пост “Раздельная”.

Были выделены две экспериментальные группы по 25 человек в каждой, состав которых был идентичен по полу (все мужчины) и по возрасту (25–50 лет).

Экспериментальный фактор, который является значимым для нас, — причастность или непричастность испытуемых к выполнению функций руководства: в I группе присутствовали начальники разных уровней управления и их заместители (“руководители”), во II группе — юристы, экономисты, бухгалтеры, инженеры и другие рядовые специалисты (ИТП — инженерно-технический персонал).

Для диагностики волевых качеств испытуемых были выбраны следующие методики:

1. Тест-опросник “Исследование волевой саморегуляции” А. В. Зверькова и Е. В. Эйдмана.
2. Тест на оценку самоконтроля в общении М. Снайдера.
3. Тест “Способность самоуправления” Н. М. Пейсахова.

Эмпирические результаты проведенного исследования представлены в таблице. Для вычисления t-критерия Стьюдента была использована компьютерная программа MS Excel.

Приведенные данные свидетельствуют о том, что между двумя экспериментальными группами статистически значимыми являются различия по всем оперантам волевых качеств личности.

Таблица

Статистические различия показателей волевых качеств испытуемых обеих экспериментальных групп

Показатель	Среднее арифм.		Дисперсия		t-критерий Стьюдента
	I группа	II группа	I группа	II группа	
Настойчивость	12	9,64	10	8,99	2,7*
Саморегуляция	17,68	12,96	18,8	16,45	3,96*
Самообладание	9,44	6,84	6,09	7,8	3,48*
Самоконтроль в общении	5,08	3,2	3,16	1,58	4,31*
Самоуправление	38,8	24,44	13,16	79,7	7,44*
Анализ противоречий	5,12	3,66	0,54	2,31	4,21*
Прогнозирование	5,16	2,95	0,84	1,69	6,7*
Целеполагание	4,75	3,37	0,89	2,5	3,65*
Планирование	4,54	2,79	1,12	2,43	4,54*
Формирование критериев оценки качества	4,91	2,91	0,86	2,77	6,42*
Самоконтроль	4,58	3,08	0,68	0,94	5,74*
Коррекция	4,87	2,41	0,54	1,9	7,68*
Принятие решений	4,87	4,62	0,63	2,24	3,6*

* показатели различий, значимых на уровне $p=0,01$.

Таким образом волевые качества экспериментальной группы “руководители” находятся на более высоком уровне развития, нежели волевые качества группы ИТП.

Высокие различия мы получили по методике Пейсахова, которая диагностирует показатели восьми последовательно разворачивающихся этапов самоуправления: анализ противоречий, прогнозирование, целеполагание, формирование критериев оценки качества, принятие решения к действию, контроль, коррекция. Установленный нами высокий уровень развития этих характеристик волевого личностного потенциала менеджера-руководителя полностью закономерен. Более того, если глубже проанализировать этапы, предложенные Пейсаховым, то в них можно разглядеть непосредственно функции менеджера, и именно эти функции являются ведущими при определении эффективности деятельности менеджера-руководителя. В процессе управленческой деятельности все эти этапы системы самоуправления и реализующий их личностный потенциал руководителя развиваются и совершенствуются.

Полученные нами результаты говорят о том, что условия работы в государственных организациях “Одесская железная дорога”, “Областное управление МЧС Украины” и “Днестровская таможня Украины. Таможенный пост “Раздельная” полностью соответствуют специфическим требованиям управленческой деятельности в современном мире. Выполняя каждый день менеджерские функции (прогнозирование, планирование, организация, координация, регулирование, контроль, информационное обеспечение, анализ, мотивация), отечественные руководители повышают уровень своей способности к самоуправлению.

Статистически значимыми являются также показатели по тесту М. Снайдера, который направлен на диагностику уровня развития самоконтроля в общении. Люди с высоким коммуникативным контролем, по Снайдеру, постоянно следят за собой, хорошо знают, где и как себя вести, управляют выражением своих эмоций. Менеджер с высоким коммуникативным контролем свободно общается и пользуется уважением со стороны подчиненных и вышестоящих руководителей.

По методике “Исследование волевой саморегуляции” Зверькова и Эйдмана между экспериментальными группами также получились значимые различия. В самом общем виде под уровнем волевой саморегуляции понимается мера овладения собственным поведением в различных ситуациях, способность сознательно управлять своими действиями, состояниями и побуждениями. Уровень развития волевой саморегуляции может быть охарактеризован в целом и отдельно по таким волевым качествам, как настойчивость и самообладание. Саморегуляция и ее свойства также очень важны для эффективной работы менеджера. Высокий уровень развития саморегуляции характеризует менеджера как личность, уверенную в себе, с реалистичной системой взглядов на жизнь, с развитым чувством собственного долга. Такой менеджер хорошо рефлексировывает личные мотивы, планомерно реализует возникшие намерения, умеет распределять усилия и способен контролировать свои поступки, обладает выраженной социально-позитивной направленностью. В предельных случаях у него возможно нарастание внутренней напряженности, связанной со стремлением проконтролировать каждый нюанс собственного поведения и тревогой по поводу малейшей его спонтанности.

Таким образом, в выполненном нами эмпирическом исследовании были установлены волевые качества личности, являющиеся специфическими для менеджера-руководителя. К ним относятся следующие качества:

- способность саморегуляции (настойчивость, самообладание);
- способности коммуникативного контроля;
- способности самоуправления (при анализе противоречий, при прогнозировании, при целеполагании, при планировании, при формулировании критериев оценки качества, при самоконтроле, при коррекции, при принятии решений).

Литература

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. — М., 1977.
2. Арсеньев А. С. Размышления о работе С. Л. Рубинштейна “Человек и мир” // Вопросы философии. — 1993. — № 5. — С. 14–26.
3. Артемьева Т. И. Взаимосвязь потенциального и актуального в развитии личности // Психология формирования и развития личности. — М., 1981.
4. Деркач А. А. Акмеология / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. — СПб.: Питер, 2003.
5. Друкер Питер. Эффективный управляющий: Пер. с англ. — М.: ООО “И. Д. Вильямс”, 2006. — 99 с.
6. Карпов А. В. Психология менеджмента. — М., 1999. — 576 с.
7. Менегетти А. Психология лидера. — М., 2008. — 299 с.
8. Можейко М. А. Возможность и действительность. Новейший философский словарь / Сост. А. А. Грицанов. — Минск: Изд. В. М. Скакун, 1998.
9. Мясищев В. Н. Склонности и способности. — М., 1962. — 124 с.
10. Рубинштейн Л. С. Проблемы общей психологии. — Изд. 2 / Отв. ред. Е. В. Шорохова. — М., 1976.
11. Слободчиков В. И. Деятельность как антропологическая категория // Вопросы философии. — 2001. — № 3. — С. 48–57.
12. Шмелев А. Г., Соловейчик Г. А., Гребенюк Т. Р., Лепеха Т. Р. Разработка экспресс-теста менеджерского потенциала // Вестн. Моск. ун-та, Сер. 14. Психология. — 1993. — №3. — С. 24–34.

М. В. Панга, магістр,

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова,
кафедра загальної та соціальної психології

ОСОБЛИВОСТІ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ МЕНЕДЖЕРІВ-КЕРІВНИКІВ

Резюме

В статті розкриті зміст поняття особистісного потенціалу, виділені його структурні компоненти. Приведені емпіричні дані, що дозволили виявити статистично значимі відмінності показників одного з компонентів потенціалу — особливостей вольової сфери особи в групах менеджерів-керівників і фахівців, що не виконують управлінські функції.

Ключові слова: психологія управління, менеджер, особистісний потенціал, волювї якості, самоврядування, комунікативний контроль, саморегуляція.

M. V. Panga, master,
Odessa I. I. Mechnikov National University,
general and social psychology department

FEATURES OF PERSONALITY POTENTIAL OF MANAGERS

Summary

In this article, we revealed the content of personal potential and detected its structural components. We presented empirical data, which allowed detecting statistically meaningful distinctions in one of the components of the potential — features of volitional sphere of personality in the groups of managers and specialists, not executing administrative functions.

Key words: management psychology, manager, personality potential, volitional qualities, self-government, communicative control, self-regulation.