

УДК 316.6

DOI: 10.17748/2075-9908-2016-8-6/1-160-163

ЧАРЫШЕВА Софья Рашидовна

МГУ им. М.В.Ломоносова

Москва, Россия

Charysheva@gmail.com

Sofia R. CHARYSHEVA

Lomonosov Moscow State University

Moscow, Russia

Charysheva@gmail.com

**ТРАНСФОРМАЦИЯ ЛИЧНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЯ И ПРОДУКТИВНОСТЬ
УПРАВЛЕНИЯ****TRANSFORMATION OF PERSONALITY AND
MANAGEMENT PRODUCTIVITY**

Статья посвящена актуальной в быстро меняющихся социально-экономических условиях теме практического лидерства и продуктивности управления. Предметом анализа выступает работа личности современного руководителя. Автор ставит целью раскрыть процессы трансформации личности в процессе управления для достижения максимальной продуктивности. Результатами работы явилось то, что автор эксплицирует сущность лидерства в следующем: руководитель способен стать лидером только после прохождения определенных этапов трансформации личности, после которой он осознает себя как лидер в полной мере. Автор предлагает определение лидера как руководителя, который постоянно развивается и демонстрирует свое развитие и мастерство владения своими должностными компетенциями на основе лучших мировых теорий и практик управления, выполняет свою миссию, отождествляет себя и свою деятельность с руководимым / подчиненным коллективом, в котором он развивает и поднимает ценность каждого работника, ведет его за собой и является для него руководителем, наставником и жизненным ориентиром на основе единства ценностей компании, его собственных ценностей и ценностей подчиненных работников. Автор исследует такие понятия, как продуктивность личности руководителя, раскрывает процессы работы трансформации личности. Результаты исследования могут быть применены в сфере психологической помощи руководителям высшего звена организаций.

The article is devoted to the actual subject of practical leadership and management efficiency in of rapidly changing socio-economical conditions. The subject of analysis is the individual work of the present managers. Author is aimed to reveal the process of transformation of the individual in the process of management to achieve his maximum productivity. The results concluded that the author explicates the essence of leadership is that the leader is able to become a leader only after passing through the certain phases of personality transformation, after which he becomes aware of itself as a complete leader. The author proposes a definition of a leader as a manager who is constantly evolving and demonstrates its development and mastery of his official competence on the basis of the world's best management theory and practice, fulfills its mission, identifies itself and its activities led by / subordinate team, where he develops and raises the value of each employee leads him along, and it is for the leader, mentor and guide of life based on the unity of the company's values, its own values and the values of subordinate employees. The author reveals concepts such as leaders productivity, reveals the processes of the transformation. The research results can be applied in the field of psychological assistance to senior executives of organizations.

Ключевые слова: управленческая продуктивная деятельность, работа личности, трансформация личности, самоидентичность, работы трансформации, лидерство, продуктивность деятельности, лидер.

Keywords: management of productive activities, work personality, personality transformation, self-identity, work, transformation, leadership, productivity, leader.

На сегодняшний день в быстро меняющихся социально-экономических условиях особое внимание уделяется развитию практического лидерства, так как это является важной и необходимой частью эффективного управления, частью повышения эффективности использования ресурсов. Важно отметить, что лидерство не достигнет должного развития без глубинных побудительных действий в той области сознания личности руководителя, которая ответственна за инновационное действие. Важно понять, что же это такое - управленческое лидерство, так как мы ведем речь не о реализующемся в социуме лидерстве, а о значении лидерства в производственном управлении, продуктивность которого зависит от степени, уровня и полноты лидерских качеств у руководителя, возглавляющего то или иное подразделение, ту или иную компанию.

Универсального понятия термина «лидерство» не существует и не может существовать, так как одной формулировкой невозможно связать одновременно целеполагание и миссию, личные ценности лидера, ценности компании и ценности подчиненных, способы исполнения функций лидерства и методы решения стоящих задач, отражение признания и уровень продуктивности и т.д. Поэтому все-таки важно прийти к какой-то общей, обобщенной формулировке лидерства руководителя, но только после того, как станет понятным ответ на вопрос, а что же такое продуктивность управления и какую роль играет трансформация личности руководителя-лидера на пути ее повышения?

Прежде всего отметим, что в российской экономике (как и в русском языке) синонимом слова «продуктивность» является слово «производительность». Когда говорят об оценке производительности, то говорят об оценке сделанного в единицу времени. Когда говорят «повышать управленческую производительность», предполагают, что это означает «делать больше за меньшее время». Делать что или чего больше? Информации? Управленческих решений?

Отчетов о проделанной работе? Коммуникаций? Совещаний? Контроля за исполнением указаний или других управленческих действий?

Если все перечисленное выше представляет собой набор составляющих продуктивного управления, то какими тогда критериями оценивать эту продуктивность?

Российские исследователи в области управления и управленцы-практики:

- обращают внимание на то, что управленческая деятельность руководителя чрезвычайно многопланова и многогранна и требует определенной ее продуктивности и оценки;
- термин «управленческая продуктивность» рассматривают под близким этому термину понятием - «управленческая производительность»;
- считают, что хотя измерение продуктивности менеджера - измерение количества продукта труда менеджера - весьма сложная задача, но делать это необходимо;
- и пытаются это делать через многочисленные показатели производительности и зачастую надуманные ключевые показатели эффективности.

В свою очередь зарубежные исследователи-управленцы говорят, что продуктивность управления - это:

- умение человека использовать свои силы и реализовать способности, заложенные в нем;
- уникальное свойство человека правильно использовать все свои силы и направлять способности в необходимое русло;
- новая философия персонального развития для максимальных результатов во всех сферах жизни и деятельности;
- способность быть лидером и уровень способности вести за собой.

Если употребляемый российскими исследователями-управленцами термин «производительность управления» - понятие (на их взгляд) измеряемое, то, глядя на формулировки зарубежных исследователей, безусловно, возникает вопрос: как же измерять и как оценивать продуктивность, если она описывается без предметно-ценностных и других материальных показателей: как *умение ...*, *свойство ...*, *философия ...* *способность ...*? Э. Деминг в одном из своих знаменитых четырнадцати постулатов написал: «Исключить количественные характеристики для руководителей, так как количественные показатели результатов их работы зависят также от множества других факторов, на которые руководитель не всегда может повлиять». Д. Аллен, один из самых влиятельных американских экспертов по вопросам продуктивности, в своей книге «Готовность ко всему. 52 принципа продуктивности для работы и жизни» пишет: «Есть одна простая истина относительно оценки своей управленческой продуктивности:

1) если вы не озадачены изменением текущей ситуации (в сторону улучшения качества процесса, в котором вы участвуете), то вы, вероятно, не хотите тратить силы на исследование способов достижения этого;

2) но если вы заинтересованы и действительно не хотите тратить впустую ресурсы или подвергаться чрезмерному стрессу, то вы должны испытывать желание, по крайней мере, исследовать лучшие методы работы, о которых можете пока ничего не знать».

Из исследований двух гуру в области продуктивности управления Э. Деминга и Д. Аллена становится понятно, что продуктивное управление - это управление, осуществляемое непрерывно развивающимся и совершенствующимся руководителем-лидером. Таким образом, главный критерий оценки управленческой продуктивности выражается в оценке уровня способности и проявления стремления руководителя-лидера приблизить себя к границе продуктивности, которая представляет собой сумму всех существующих лучших практик в некий момент времени.

На наш взгляд, руководитель-лидер - это такой руководитель, который, развиваясь и демонстрируя свое развитие и мастерство владения своими должностными компетенциями на основе лучших мировых теорий и практик управления, выполняя свою миссию, отождествляет себя и свою деятельность с руководимым / подчиненным коллективом, в котором он понимает, развивает и поднимает ценность каждого работника, ведет его за собой и является для него руководителем, наставником и жизненным ориентиром на основе единства ценностей компании, его собственных ценностей, ценностей подчиненных работников и общечеловеческих ценностей, таких как свобода, счастье и любовь.

Но теперь главным становится вопрос: как побудить и обеспечить стремление того или иного руководителя к продуктивному управлению? Становление работы сознающей себя личности происходит на основе особой перестройки сознания, необходимость которой порождается связями человека с миром. Работа личности, ранее управляемая обстоятельствами, ситуацией, другими и судьбой, переходит в самоуправляемую, самодетерминированную, самосогласованную работу личности. Становление сознательной личности есть, таким образом, образование самостоятельной личности, способной «стоять на собственных ногах», быть самой со-

бой, но не исключая других, а с ними и через них. Существование человека в ситуации многообразно перекрещивающихся связей требует от его сознания активного отражения иерархии связей, процессов происходящего соподчинения и переподчинения мотивов. Стремление к самоактуализации личности лидера на пути к полному лидерству и диалектическое (спиральное) ее развитие определяется его ценностными ориентирами и вытекающим из них целеполаганием. Даже после достижения личностью стадии зрелости ее развитие не завершается, а переходит в стадию обретения большей полноты, завершенности, актуализации базисных потенций, реализации самости. Таково поступательное движение человеческой жизни, в процессе которого выкристаллизовывается наше «Я». Кристаллизация «Я» - становление самоидентичности - происходит, таким образом, через последовательный поиск «точки отсчета», осмысливание своего *места* в мире, определение своей *позиции*, то есть через обретение личностью внутреннего основания поступков.

С развитием многомерной личности, преодолевающей одномерность субъекта, связана трансформация, преобразующая одномерное, плоскостное сознание, ориентирующее лишь отдельные действия субъекта, в многомерное, «объемное» сознание, отражающее иерархию связей. Многомерность личности руководителя-лидера - это главное условие достижения продуктивности в управлении, и развитие ее должно обеспечиваться процессами трансформации его личности в процессе его саморазвития, самосовершенствования и самоактуализации.

Для правильного понимания трансформации ее необходимо рассматривать как порождающий процесс, в ходе которого осуществляется психическая работа личности по преобразованию исходного содержания в трансформированную предметность. Подобное определение трансформации, а также введение термина «работа трансформации» предполагает понимание процессов личности как работы личности, а психики - как деятельности, практики.

Работа личности - это процессы, в ходе действия которых происходит становление, поддержание непрерывности или преобразование личности - трансформационный процесс. В ходе этого процесса связывания образующих «единиц» личности *создается высшее единство человека - самоидентичность*.

Через понятие работы личности в психологию вводится онтологический анализ личности. Результат работы личности не предстает перед нами как застывший ансамбль отношений, созвездий, черт или статическая структура. Личность является живым, жизненным в любой момент своего существования образованием, находящимся в непрерывном процессе работы личности.

Трансформация осуществляется, говоря метафорически, по спирали и, следовательно, состоит из непрерывно связанных витков, каждый из которых повторяет трансформационный цикл на ином уровне, или плоскости, психической реальности. Трансформация личности не ограничивается чисто модификационными фенотипическими или феноменологическими превращениями, существует и другой механизм трансформации, назовем его эндотрансформацией, соответствующий преобразованию склада личности, ее структуры и характера. Эндотрансформация — это трансформация личности, при которой личность превращается из одной целостности в другую или достигает большей зрелости, полноты.

Как указывает в своих исследованиях М.Ш. Магомед-Эминов, «существование человека в ситуации многообразно перекрещивающихся связей требует от его сознания активного отражения иерархии связей, процессов происходящего соподчинения и переподчинения мотивов. Таким образом, с развитием многомерной личности, преодолевающей одномерность субъекта, связана трансформация, преобразующая одномерное, плоскостное сознание, ориентирующее лишь отдельные действия субъекта, в многомерное, "объемное" сознание, отражающее иерархию связей».

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. - 2-е изд. - М.: Политиздат, 1977.
2. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. - М.: Альпина Паблишер, 2011.
3. Аллен Д. Готовность ко всему. 52 принципа продуктивности для работы и жизни. Viking Penguin, 2003.
4. Магомед-Эминов М.Ш. Трансформация личности. - М.: Психоаналитическая ассоциация, 1998.
5. Леонтьев А. Н. Избранные психологические произведения в 2-х тт. - М., 1983.
6. Юнг К.Г. Психология и алхимия. - М., 1997.
7. Паули В., Чарышева С. Поведите себя вперед. 25 верных способов перестать быть посредственным руководителем и обеспечить себе профессиональную карьеру. - М.: Эксмо, 2014.

REFERENCES

1. Leontiev A.N. Deyatel'nost. Soznanie. Lich'nost. [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow, Politizdat, 1977, no 2.
2. Edwards Deming. Out of crisis. New paradigm of managing people, systems and processes. M.: Alpina Publisher, 2011.

3. David Allen. Ready for anything. 52 principles of work and life productivity. Viking Penguin, 2003.
4. Magomed-Eminov M. S. Transformatsia lich'nosti. [Transformation of personality]. M.: Psychoanalytic Association, 1998.
5. Leontiev A.N. Izbrannie psihologicheskie proizvedenia v dvuh tomah. [Selected psychological work in 2 volumes]. M., 1983.
6. Young P.T. Motivation of behaviour. N.Y., 1936.
7. Pauli V., Charysheva S. Povedi sebya vpered. 25 sposobov perestat' bit posredstvennim rukovoditelem i postroit' uspeshnuu professional'nuu kar'eru. [Lead yourself forward. 25 best ways to stop being a mediocre manager and make a successful professional career]. EKSMO, 2014.

Информация об авторе

Чарышева Софья Рашидовна, старший научный сотрудник кафедры психологической помощи и ресоциализации, кандидат психологических наук, факультет психологии МГУ им. М.В.Ломоносова, Москва, Россия
Charysheva@gmail.com

Получена: 08.11.2016

Для цитирования статьи: Чарышева С.Р., Трансформация личности руководителя и продуктивность управления. Историческая и социально-образовательная мысль. 2016. Том. 8. № 6. Часть 1. с. -6/1-160-163.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-6/1--6/1-160-163.

Information about the author

Sofia R. Charysheva, Senior researcher, Department of Psychological help and Resocialisation, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

Charysheva@gmail.com

Received: 08.11.2016

For article citation: Charysheva S.R., Transformacija lichnosti rukovoditelja i produktivnost' upravljenja. [Transformation of personality and management productivity]. *Istoricheskaya i sotsial'no-obrazovatel'naya mys'l' = Historical and Social Educational Ideas*. 2016. Vol . 8. no. 6. Part. 1. Pp. -6/1-160-163.
doi: 10.17748/2075-9908-2016-8-6/1--6/1-160-163. (in Russian)