

изменений состояний (поведения) строительного предприятия в экономической среде при различных закономерностях и действующих в ней возмущающих факторов и на этой основе сформировать наиболее эффективную программу поведения в конкретных условиях нестабильной рыночной среды.

Библиографический список:

1. Мелехин А.В., Джунаидов А. С. Технологии принятия эффективных управленческих решений в процессе регулирования строительного производства в условиях неопределенности // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 2. № ГР 0421200034/. Режим доступа: <http://uecs.mcnip.ru> .

ББК: 65.291.21

Черкасова С.А., Сулейманова М.Г.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА САМОАКТУАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ

Cherkasova S.A., Suleimanova M.G.

THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT BASED ON THE ESTABLISHMENT OF THE INSTITUTE, SELF-ACTUALIZATION THE IDENTITY OF INDIVIDUAL PERSONALITY

Эффективность управления предприятием зависит от уровня развития личности, сформированности института самоактуализации. Потребность в саморазвитии, самоактуализации – основополагающее свойство личности. Идея саморазвития и самореализации является центральной или, по крайней мере, чрезвычайно значимой для многих современных концепций о человеке.

Ключевые слова: *эффективность, управление, самоактуализация, саморазвитие, личность, предприятие, персонал.*

The effectiveness of the enterprise depends on the level of development of the personality, the basis of institutes mainstream. The need for self-development self-actualization – the fundamental property of the individual. The idea of self-development and self-fulfilment is extremely meaningful to many modern concepts of human. Relevance of institutions, reality, autonomy, image recognition values allows to speak on the need for development of the institutes mainstreaming in order to enhance its management.

Key words: *efficiency, management, self-actualization, self-development, individual personality, enterprise, personal.*

Потребность в саморазвитии, самоактуализации – основополагающее свойство личности. Эффективность управления предприятием зависит от уровня развития личности, сформированности института самоактуализации.

Несмотря на большое количество исследований, направленных на изучение факторов, влияющих на производительность труда работников, проблема, связанная с повышением эффективности управления, является наиболее актуальной. Противоречия возникают уже на стыке понимания психологами и экономистами природы человеческого поведения. Интересно, что, имея общие названия, понятия раскрывают совершенно иную сущность. Например, теория бихевиоризма, относящаяся по классификации Е.В. Попова к

фундаментальным технологическим теориям, включает две классические психологические теории личности (бихевиористскую и гуманистическую), кардинально отличающиеся по содержанию друг от друга [6].

В теории бихевиоризма (Аж.Уотсон) поведение личности провоцируется стимулами, поступающими как из внешней, так и из внутренней среды. Причем предполагается усиление реакции при наличии положительного, либо отрицательного подкрепления. Таким образом, с позиций бихевиоризма личность – все то, чем обладает индивид, и его возможности, точнее их сумма, в отношении реакций (навыки, социально регулируемые инстинкты, социализированные эмоции, способность к пластичности, чтобы образовывать новые навыки, и к их сохранению) для приспособления к среде.

В гуманистической теории (А. Маслоу) изучаются здоровые, гармоничные личности, достигшие вершины личностного развития или стремящиеся к ней. Пирамида потребностей А. Маслоу служит основой дифференциации личностей по уровню самоактуализации [5].

Гуманистическая психология рассматривает личность как единое целое, находящуюся в постоянном «движении», а не сумму реакций (как у бихевиористов). Следует отметить, что гуманистическое направление создавалось как альтернатива бихевиоризму и их объединение недопустимо.

Согласно экономической теории бихевиоризма решения на предприятии принимаются множеством индивидов, имеющих разные предпочтения и потребности, причем с опорой на пирамиду потребностей А. Маслоу. При этом непонятно, рассматривается предприятие в таком случае, как абстрактный единый организм, либо необходимо изучать каждого исполнителя отдельно.

Таким образом, изучая возможности повышения производительности труда, необходимо четко разделять существующие теоретические подходы, особенно в области неформальных правил взаимоотношений между социально-психологическими институтами.

Наиболее оптимальным, на наш взгляд, является подход к управлению персоналом предприятия с точки зрения постоянно развивающейся личности, т.е. теоретический подход личностного развития, а все поле деятельности управления разделить на две части: на управление деятельностью и управление людьми (блок-схема 1.).

Управление деятельностью не может быть успешным, если управление людьми осуществляется неправильно. Успешная деятельность предприятия зависит от высокой результативности совместного труда занятых в ней работников, от их квалификации, профессиональной подготовки и уровня образования, от того, насколько условия труда и быта благоприятствуют удовлетворению материальных, социальных и духовных потребностей людей, разностороннему развитию личности, самоактуализации личности.

Под самоактуализацией мы понимаем непрерывную реализацию потенциальных возможностей, способностей и талантов человека, более полное познание и принятие им своей собственной изначальной природы. Самоактуализацию совершает конкретный человек, никто за него это сделать не сможет, но эффективность самоактуализации зависит от условий, в которых находится этот человек. Часть условий, необходимых для самоактуализации может создать сам человек. Другая часть создаётся другими людьми и природой. Проблема заключается в том, чтобы создать недостающие условия в необходимый момент.

Фактически самоактуализация – это основа становления неформальных правил: обычаев, традиций, корпоративных, этических норм участников совместного договорного труда, подчиненного единой воле работодателя, его представителей. В процессе формирования добросовестного исполнителя нередко возникают ситуации, когда вместо нормы регулятивную роль выполняют социальная идея (правовая, нравственная, религиозная, политическая), принцип социально значимого поведения гражданина, работника. Фиксирование данной ситуации свидетельствует о присутствии неформальных правил (социально-экономических институтов), которые должны для эффективного взаимодействия быть оформлены в формальную норму.

Следовательно, можно предположить, что эффективность управления предприятием зависит от уровня развития личности и сформированности института самоактуализации. В качестве определения института выступает утверждение, что институтом называется группа устойчивых формальных и неформальных правил поведения между агентами.



Блок-схема 1 - Схема системы управления [3].

На наш взгляд, характеризуя особенности личности в современных социально-экономических условиях, можно отметить ее нестабильность, высокое самомнение, внутреннее напряжение, наличие интересов, направленных только на самого себя, с низкой способностью решать абстрактные задачи, с сомнением относящейся к новым идеям.

В итоге отмечается общий достаточно средний уровень самоактуализации личности. Как следствие (что очень важно с точки зрения эффективности деятельности организации) выделяются отсутствие желания к сотрудничеству, творчеству, агрессивность поведения, т.е. допустимость и оправдание его использования, высокий уровень гибкости поведения и высокий уровень самоуважения.

Оттолкнувшись от определения самоактуализации, выделим вопросы, получив ответы, на которые мы могли бы способствовать продвижению участников процесса к поставленной цели – ко всё более полной самореализации и формированию института самоактуализации.

Во-первых, для того, чтобы реализовать потенциальные возможности, необходимо их выявить. Отсюда вопрос: что может способствовать раскрытию потенциальных возможностей?

Во-вторых, когда станут проявляться контуры потенциальных возможностей, как поддержать их непрерывное и всё более совершенное проявление?

В-третьих, как обеспечить экономическую состоятельность (выживаемость) предприятия (среды протекания процессов самоактуализации) в условиях монетарной системы, удовлетворяя при этом условия самоактуализации участников производственного процесса?

В блок-схеме 2 представлена последовательность формирования института самоактуализации личности на предприятии, состоящая из трех последовательных этапов:

1. Выявление потенциальных возможностей человека;
2. Оценка возможностей и ограничений личности;
3. Формирование среды самосовершенствования и самоактуализации личности.

Первый этап представляет всю сложность и многоаспектность индивидуума в данный период времени, а именно – состояние ряда аспектов личности в момент их исследования. Упрощённо этот фрагмент схемы можно представить, как начало нового цикла творческой самоактуализации данной персоны в рамках данного предприятия или какой-либо иной структуры.

Анализ результатов диагностики становится базой для планирования дальнейших действий. Составляется обновлённое и уточнённое представление о персональных возможностях, ограничениях и устремлениях. Создаётся новая персональная модель процесса самоактуализации.

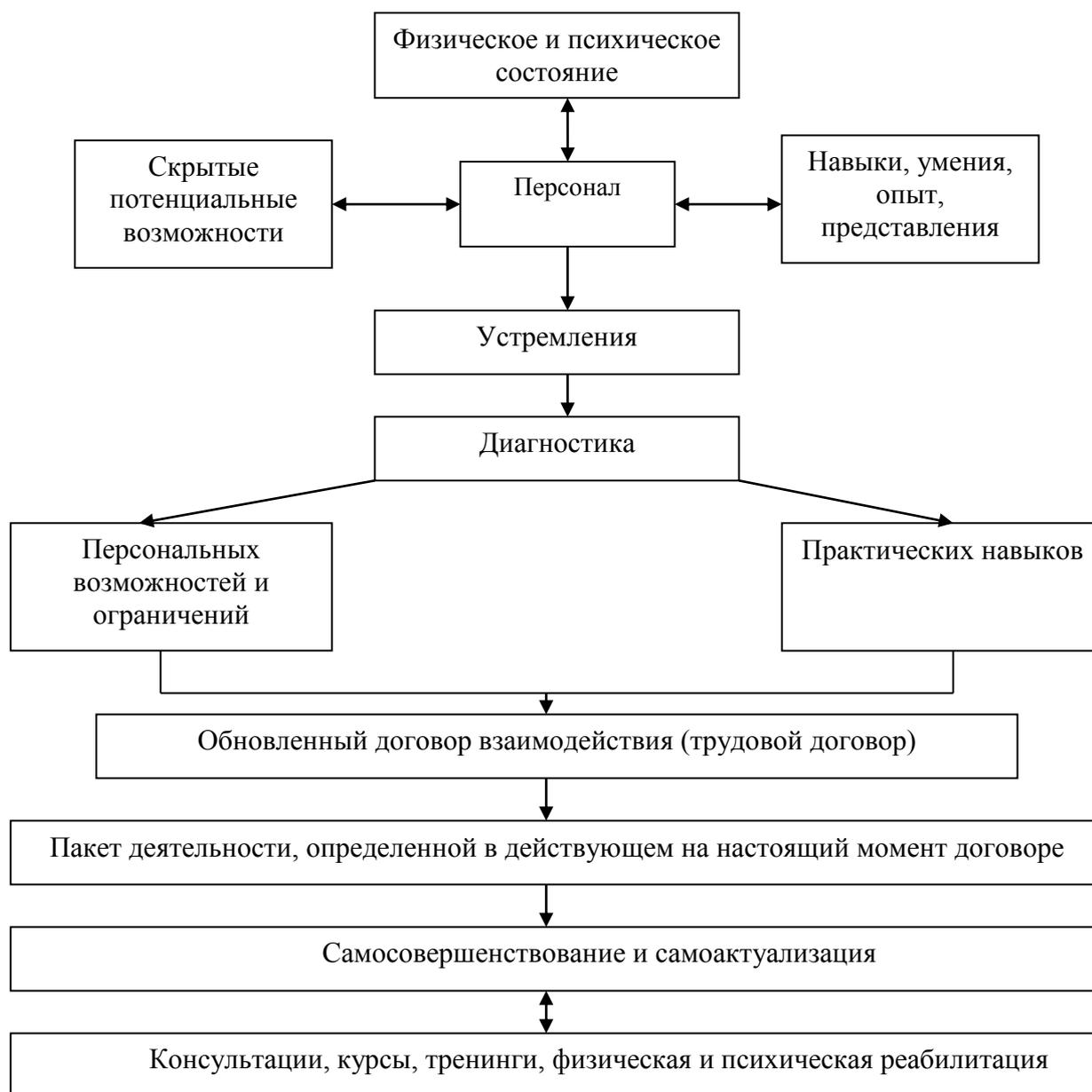
Если есть проблемы, то в зависимости от их серьёзности, а также того, в какой области они могут проявиться, составляется план (или альтернативные планы, когда нет достаточной ясности целей). Так, например, если есть опасность ухудшения здоровья или оно уже ухудшилось – предпринимаются реабилитационные действия. Если проблемы связаны с необходимостью совершенствования навыков, расширения спектра деятельности – подыскиваются возможности это осуществить (по крайней мере, оказать возможную поддержку). Происходит «реабилитация» опыта через практическую деятельность.

В договоре о взаимодействии и персональном календаре должны быть предусмотрены периоды самосовершенствования.

Разнообразие форм, поддерживающих саморазвитие и самоактуализацию, вызвано разнообразием задач, которые необходимо решить. Сами задачи отличаются по глубине, сложности. Для некоторых видов работ просто требуются определенные документы, дающие допуск на их выполнение. Получение таких документов предполагает прохождение курсов, сдачи экзаменов. Само это действие не сильно развивает человека, но открывает ему возможность развиваться через практику, которая становится доступной.

С другой стороны, различные практики, улучшающие фундаментальные свойства, например, способность к концентрации, влияют на увеличение эффективности любой деятельности. Поэтому, нужна реализация процессов (в разнообразных формах: тренингов, курсов и пр.) помогающая решить задачи разных уровней.

Всё разнообразие практик должно не просто иметь место, но по мере необходимости быть включено в календарь договора. Договор – это условие динамической стабильности и координированности.



Блок-схема 2 - Формирование института самосовершенствования и самоактуализации

Сравнивая профили предприятия и человека в контексте динамики институтов, можно выделить, что на этапе зрелости, как человека, так и предприятия показатели всех институтов выше, т.е. подъем к этапу зрелости и снижение к этапу старения. Это подтверждает некоторое усиление на этапе зрелости института ценностей, института межличностной чувствительности, института самовосприятия, что позволяет отметить более полное и позитивное использование людьми своих возможностей, воплощение потенциала, внутренней природы человека, а также проявление его «я», процесс полноценного развития, самопознания, самосовершенствования, стремления к сбалансированному и гармоничному раскрытию всех аспектов личности, цельности, внутриличностной синергии, развитию своей индивидуальности.

Данная ситуация демонстрирует, что к этапу зрелости можно предположить повышение эффективности деятельности как человека, так и предприятия.

В основу оценки определения уровня самоактуализации индивида могут быть включены следующие показатели:

- уровень трудоспособности (трудоспособность существенно не ограничена);

- уровень образования (образование высшее, незаконченное высшее, среднее специальное и др.);
- уровень материального обеспечения (низкий, средний, высокий);
- степень стремления приобретать новые знания и навыки;
- уровень мотивации на самообеспечение;
- степень мотивации на занятость; – степень мотивации на оказание помощи другим людям;
- возможность в трудных жизненных ситуациях получить помощь от друзей, родственников, детей, соседей;
- возможность в трудных жизненных ситуациях получить помощь от социальных служб и других организаций социального профиля;
- уровень доступности в трудной жизненной ситуации помощи от общественных организаций и др.

Определение ресурсно-потенциального состояния как неактуализированного резерва индивида можно определить с помощью следующей формулы (за основу взята методика оценки, разработанная В.Г. Доброхлеб) [2]:

$$Pr = 1/6 (Ph + Peg + Pm + Pmtr + Pc + Pin),$$

где Pr – ресурсный потенциал, Ph – ресурсный потенциал здоровья, Peg – возрастной потенциал, Pm – мотивационный потенциал, Pmtr – материальный потенциал, Pc – общественный потенциал, Pin – институциональный потенциал.

Для повышения уровня самоактуализации личности возможно применение ресурсно-потенциального подхода. Технологии ресурсно-потенциального подхода представляют совокупность средств и приемов, направленных на активизацию собственных возможностей личности, имеющих разный уровень ресурсных потенциалов, с целью преобразования их в активные ресурсы. При этом имеется в виду, что подобное возможно в случае, если потенциал представляет собой существенную величину.

Проявляя заботу о людях с низким уровнем ресурсных потенциалов, важно идти не по линии усиления роли опеки и контроля старшими младших (подопечных), а по линии обеспечения независимости личности и активизации ее творческого потенциала. Следует предоставить персоналу предприятия возможность полноценного участия во всех сферах деятельности предприятия на взаимовыгодных условиях [2].

Резюмируя полученные результаты, можно сформулировать выводы:

1. Самоактуализация – важнейшая потребность личности в реализации всех своих способностей, возможностей и целей. Это не только результат, но и процесс реализации системы ценностей, определяющих развитие и направление активности личности.

2. Главный социально значимый результат самоактуализации человека – это приобретение им компетентности. Компетентность – это специфическая способность, которая позволяет более эффективно решать типичные проблемы и задачи, возникающие в повседневной жизни, общественной и производственной деятельности. Определенные формы компетентности говорят о наличии некоторой способности, умения решать круг задач в профессиональном виде деятельности. То есть, компетентность дает человеку определенные знания, в том числе и узконаправленные, особые способы мышления и навыки, а так же, понимание меры ответственности за свои действия. Самые высокие уровни компетентности предполагают наличие организаторских способностей, высокого уровня инициативы, что позволяет эффективно организовывать решение проблем, способность оценивать последствия в широком смысле.

3. Концепция самоактуализации – это концепция развития человека и общества, основывающаяся на идее максимально возможной опоры на саморазвитие и самоорганизацию, предполагающая максимально эффективное использование человеком всей совокупности своих сил, способностей, навыков и иных ресурсов в своей

индивидуально неповторимой ситуации с целью достижения внешней и внутренней синергии.[3]

Самоактуализирующиеся люди все без исключения обладают способностью к творчеству. Наличие подобной способности сегодня является одной из основных возможностей стать по-настоящему эффективным менеджером. Менеджер, который не мыслит креативно, не развивается сам и не развивает то, чем руководит.

4. Знание менеджера о наличии у вовлекаемых в проекты работников нерешенных проблем является мощнейшим ресурсом для создания команд и управления ими. Менеджер должен всегда помнить о том, что полное преодоление противоречий и проблем – это характеристика окончания проекта и начало новых проблем. Снижение уровня противоречий ниже определенного уровня приводит, чаще всего, к стагнации, деградации системы и ослаблению ее позиций в конкуренции с другими системами. Поэтому одной из основных задач менеджера является поддержание внутреннего напряжения в команде, коллективе на уровне, обеспечивающем должную эффективность реализации проекта.[1]

Отсюда основное противоречие, перед которым всегда находится менеджер: с одной стороны, он всегда должен обеспечивать сохранение стабильности, и устойчивости функционирования своей организации, как целостной системы; однако, постановка им новых задач неизбежно требует изменения структуры организации, должностных обязанностей (компетенции) сотрудников.

Ясное понимание менеджером того обстоятельства, что наличие противоречий и конфликтов - это норма жизни человека и организации, придает ему уверенность, позволяет сохранять присутствие духа и адекватность в оценке сложных ситуаций, без чего невозможно эффективно руководить коллективом. В свою очередь управляемая им организация и специалисты, будучи обучены и настроены соответствующим образом, смогут достигать свои цели и задачи, несмотря на любые помехи и препятствия со стороны рынка.

Библиографический список:

1. Вахромов Е.Е. Самоактуализация и жизненный путь человека//Современные проблемы смысла жизни и акме. - М.: ПИРАО, 2002
2. Доброхлеб В. Г. Ресурсный потенциал пожилого населения России// Социологические исследования. - 2008. - № 8.
3. Ещенко Н.Г. Проблемы самоактуализации менеджеров: Изд-во: Интернет –издание «Институт развития личности» <http://www.psyevents.ru/articles/552>
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда /Е. А. Климов. - СПб. : Изд-во СПбГУ, 1997.
5. Маслоу А. Психология бытия. - М.: Relf-book, к.Ваклер, 2007.
6. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теория и исследования. – М.: Аспект Пресс, 2000.
7. ХьеллЛ., Зиглер А. Теории личности.- СПб.: ПитерКом, 1998
8. Rogers C.R.Freedom to learn: A view of what education might become. - Columbus, OH: Merrill, 2005.