

Е. А. Карпова, кандидат психологических наук

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ САМОРЕАЛИЗАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ

Эффективная деятельность человека в любой сфере предполагает прежде всего достаточно высокую степень самореализации. Именно поэтому проблема самореализации становится одним из главных объектов изучения современной науки. Самореализация — многогранное понятие. Ее можно характеризовать как осуществление индивидуальных и личностных возможностей Я посредством собственных усилий, а также содейтельности, сотворчества с другими людьми. Самореализация во многом зависит не только от реальных внешних условий, но и от того, как человек понимает и оценивает их по отношению к себе. Это понимание обусловлено в равной степени знаниями, практическим опытом, личностными характеристиками, социальными умениями. По мнению Л. А. Коростылевой [2005], самореализация может исследоваться как цель, средство, явление, процесс, состояние, результат и итог.

Самореализация проявляется во всех сферах жизнедеятельности, на разных этапах жизненного пути она имеет свою специфику и свои характерные особенности. Эти особенности, по мнению Л. А. Коростылевой [Там же], определяются личностными свойствами человека, его притязаниями, ожиданиями, жизненными сценариями и стратегиями.

Аналогичное мнение высказывают и другие исследователи. Так, В. А. Абчук с соавторами [Менеджмент..., 2003] считают, что самореализация руководителя определяется его личными качествами, умением общаться с людьми и строить систему взаимоотношений, вырабатывать оптимальный стиль руководства.

Следует отметить, что и затруднения самореализации в профессиональной деятельности в значительной степени обусловлены профессионально-личностной позицией, приобретенными навыками решения возникающих проблем, личностной зрелостью человека. Л. А. Коростылева [2005] характеризует затруднения следующим образом:

1. Затруднения в самореализации возникают, если неясна цель, не хватает умения, плохо представляются пути своей самореализации.

2. Затруднения в самореализации сопровождаются усилением самокритики, неспособностью принимать решения, пониманием необходимости изменить представления о жизни, о мире, о себе.

3. Преодолению затруднений в самореализации способствуют желание достичь поставленных целей, восприятие трудностей как временных, постоянная работа над собой.

То есть можно сказать, что для самореализации человек должен преодолевать так называемые психологические барьеры. Л. А. Коростылева [там же] выделяет три типа барьеров: ценностный, барьер смыслового конструкта и диспозиционный. Действие барьера первого типа проявляется в размытых смысложизненных ориентациях, в доминировании потребностей над ценностями. Влияние барьеров второго типа опосредовано неадекватным, в первую очередь препятствующим ходу самореализации образом мира, имеющим особенно негативную окраску. Барьеры третьего уровня – диспозиционные – воздействуют посредством ряда препятствующих эффектов, обусловленных «предубежденным» отношением.

Исследуя современное состояние управленческой деятельности, можно также определить весь комплекс ее существенных, устойчивых и наиболее характерных проблем. Эти проблемы получили название блокаторов. Они значительно снижают продуктивность управленческой деятельности руководителей, что нарушает конструктивные принципы функционирования всей организации [Психология ..., 2004].

Блокаторы классифицируются следующим образом:

1) приверженность авторитарному пониманию позиции руководителя;

2) абсолютизация роли иерархии руководства без достаточного учета влияния неформальных субъектов управления;

3) экстенсификация управленческой деятельности, а не ее оптимизация;

4) учет руководителями комплекса условий и факторов в качестве малозначимых детерминант, а не реальных компонентов управленческой ситуации;

5) ориентация в формировании управленцев на общий профиль, а не на критерий профессиональной компетентности.

Анализируя управленческую деятельность, важно также подчеркнуть значимость управленческих отношений, которые представляют особый интерес для более полного раскрытия понятия самореализации. По мнению А. Л. Журавлева [2004], в процессе осуществления управленческих отношений имеет место ряд проблем.

Во-первых, в результате реализации управленческих отношений, с одной стороны, не создаются непосредственно воспринимаемые человеком ценности, но с другой стороны, их реализация является обязательным условием эффективного создания общественно полезных материальных и духовных ценностей. Основным продуктом реализации управленческих отношений – это организация производства, совместной трудовой деятельности, индивидуальной деятельности отдельных исполнителей, но организация как продукт существует в такой форме, которая не дана человеку в его ощущениях и непосредственно не воспринимается им. Эта особенность может порождать некоторую проблему в восприятии участников процесса совместного производства. В процессе организации совместного труда, т.е. реализации управленческих отношений, руководитель может находиться в психологически невыгодной позиции по отношению к другим участникам трудового процесса. Эта особенность может становиться фактором, вызывающим трудности в управлении.

Во-вторых, управленческие отношения всегда осознаются людьми. Однако это не означает, что в управленческих отношениях все осознается их субъектами и что ничего не остается в зоне неосознаваемого.

В-третьих, управленческие отношения подвержены воздействию различных субъективных факторов. К их числу можно отнести влияние многочисленных и многообразных психологических процессов, состояний и свойств руководителей и исполнителей, включенных в управленческие отношения.

Более полное осмысление управленческой деятельности позволяет сказать, что на каждом этапе деятельности руководителя возникают проблемы. Анализируя управленческую деятельность, А. Ф. Шикун и И. М. Филимонова [2002] раскрывают смысл и содержание основных проблем, связывая их с функциями управления. Так, по их мнению, при выполнении стратегической функции управления возникают проблемы принятия решения, дефицита времени и инновационной активности или сопротивления инновациям. При этом следует добавить, что существует три вида причин сопротивления инновациям: экономические, личностные и социальные.

При выполнении коммуникативно-регулирующей функции управления основной проблемой является непонимание особенностей личности подчиненного и неумение правильно строить коммуникации. Эффективность коммуникаций зависит от множества факторов. Основным фактором коммуникативно-регулирующей функции управления является установление благоприятных отношений руководителя с подчиненными. К основным ошибкам коммуникаций относятся: а) при прямом воздействии на подчиненного: стереотипная реакция, поспешное решение под воздействием аффекта, принятие решения без осмысления ситуации, недостаточный учет последствий принимаемых решений; б) при восприятии и оценке подчиненного: «каузальная атрибуция», переоценка личных и недооценка ситуационных факторов, неравные возможности ролевого поведения.

Психологические проблемы, возникающие при выполнении мотивационной функции управления, связаны в первую очередь с факторами, влияющими на удовлетворенность человека трудом. Если следовать теории Ф. Герцберга, то необходимо рассматривать две группы факторов, а именно: «внешние» по отношению к труду (создающие фон) и собственно мотивационные факторы (непосредственно связанные с процессом труда). В этом случае основной проблемой, возникающей в процессе мотивации, является размытость, отсутствие взаимосвязей между факторами трудовой мотивации.

При выполнении контролирующей функции управления основной проблемой является бессистемность в требованиях, предъявляемых к контролю. Недостаток планомерности, объективности и оперативности снижает уровень взаимодействия с подчиненными и отрицательно сказывается на эмоциональном фоне коммуникаций.

Таким образом, можно подвести некоторый итог данному анализу. Действительно, самореализация представляет собой сложное, многогранное явление, на которое оказывают влияние различные факторы.

С целью определения ограничений управленческого потенциала, влияющих на профессиональную самореализацию руководителей социально-культурной сферы, было проведено исследование, в котором приняли участие 137 руководителей данной сферы из 98 организаций Санкт-Петербурга и Северо-Западного региона РФ. Испытуемые были объединены в четыре группы. Первая группа (34 человека, 8 мужчин и 26 женщин) – руководители образовательных структур, таких организаций как Санкт-Петербургский государственный университет культуры и искусств, Институт общественных отношений, Российский колледж традиционной культуры, Петровский колледж, Вологодское областное училище культуры, Дворец учащейся молодежи и др. Вторая группа (38 человек, 7 мужчин и 31 женщина) – руководители культурно-досуговых учреждений, таких организаций как Ледовый театр, Творческий центр организации городских

мероприятий, Санкт-Петербургский государственный театр кукол, ДК «Досуг», ДК «Юбилейный», городской Дом культуры «Амфорос», дворцы культуры Всеволожска, Череповца, Кронштадта, Пскова и др. Третья группа (35 человек, 7 мужчин и 28 женщин) – руководители СМИ, таких изданий как «Вечернее время», «Открытый взгляд», «Московская застава», «The Chief», «Top-Manager», а также руководителями радиостанций «Европа+» и «Радио-Балтика», издательства «ART» и TV-каналов. Четвертая группа (30 человек, 12 мужчин и 18 женщин) – руководители рекламных агентств Санкт-Петербурга: «Сфера», «Новые технологии», «Advekon» и др. Возраст испытуемых — от 25 до 67 лет, образование высшее.

Исследование проблем самореализации личности руководителей социально-культурной сферы было проведено с помощью методики измерения уровня самоактуализации личности (САТ). Для выявления барьеров, препятствующих самореализации в управленческой деятельности, использовался опросник «Ограничения управленческого потенциала» М. Вудкока и Д. Френсиса [1991]. Опросник позволяет определить в равной степени как управленческие способности, так и ограничения управленческого потенциала. Он включает следующие диагностические шкалы: способность управлять собой, четкие ценности, четкие личные цели, продолжающееся саморазвитие, хорошие навыки решения проблем, творческий подход, умение влиять на окружающих, понимание особенностей управленческого труда, способность руководить, умение обучать, умение наладить групповую работу.

В результате проведенного исследования у руководителей социально-культурной сферы выявлены достаточно высокие значения показателей самореализации. В группе руководителей образовательных структур наиболее ярко выраженным является показатель ценностных ориентаций. В то же время для руководителей культурно-досуговых учреждений, СМИ и рекламных агентств главное в процессе самореализации – самоуважение, а ценностные ориентации по степени значимости занимают второе место.

Руководители образовательных структур характеризуются также высоким уровнем синергичности — способности человека к целостному восприятию мира и людей, пониманием природы человека. Это объясняется постоянным взаимодействием с людьми, нахождением оптимальных коммуникативных стратегий в процессе общения. Данный показатель имеет высокий уровень значимости и для руководителей культурно-досуговых учреждений и СМИ.

Представляет интерес такой показатель, как гибкость поведения. Руководители образовательных структур и культурно-досуговых учреждений в меньшей степени мобильны и многовариантны в подходах к организации деятельности своих коллективов. В то же время руководители рекламных агентств и СМИ под влиянием рыночных условий вынуждены постоянно находить новые возможности для эффективной деятельности.

Стремление к приобретению новых знаний у руководителей культурно-досуговых учреждений выражено не ярко, имеет средний уровень значимости, а у руководителей СМИ занимает одно из последних мест. Это объясняется тем, что средний возраст руководителей СМИ 30 лет. К этому времени интеллектуальный и профессиональный потенциал личности практически сформирован. И только изменение внешних условий может активизировать поиск и получение новых знаний.

Показатели креативности руководителей образовательных структур, культурно-досуговых учреждений и СМИ имеют самый низкий ранг. В то же время следует отметить, что в условиях современной динамичной ситуации именно креативность выступает своеобразным механизмом адаптации личности к происходящим социально-экономическим изменениям. Гибкость и оригинальность мышления можно с полным основанием рассматривать как факторы, необходимые при решении управленческих задач.

В процессе анализа средних показателей управленческого потенциала руководителей социально-культурной сферы были выявлены ограничения управленческого потенциала, которые препятствуют самореализации. Для руководителей образовательных структур это невысокая способность

управлять собой, недостаточно четкие личные цели, средние навыки решения проблем. В группе руководителей культурно-досуговых учреждений ограничениями управленческого потенциала являются невысокая способность управлять собой, средние навыки решения управленческих проблем, недостаточно творческий подход. Руководители СМИ имеют следующие ограничения управленческого потенциала: средняя креативность в принятии управленческих решений, невысокая способность управлять собой, недостаточно развитые навыки решения проблем. В группе руководителей рекламных агентств это трудности в понимании особенностей управленческого труда, невысокая способность управлять собой, затруднения при решении управленческих задач.

Последние, по всей вероятности, являются следствием отсутствия систематизированного образования в области управления. Невысокие показатели творческого подхода в управленческой деятельности ограничивают в первую очередь стратегическое развитие организации в целом. Умение управлять собой характеризует стабильность поведения, что позитивно отражается на коммуникативном поле организации.

Результаты корреляционного анализа позволили определить взаимосвязи между показателями самореализации и управленческим потенциалом.

Так, в группе руководителей образовательных структур показатели самоуважения и понимания природы человека являются центральными, системообразующими. Самоуважение отражает положительные свойства характера, способность человека ценить свои достоинства, уважать себя за них. Этот показатель самореализации взаимосвязан со следующими составляющими управленческого потенциала: продолжающееся саморазвитие, творческий подход, умение влиять на окружающих. Показатель понимания природы человека свидетельствует о склонности воспринимать природу человека в целом как положительную, он взаимодействует с такими показателями, как способность руководить,

умение обучать и умение наладить групповую работу. Эта связь означает, что чем выше уровень знаний и навыков руководителя, тем более адекватно он воспринимает окружающих и более уверенно взаимодействует с ними.

В группе руководителей культурно-досуговых учреждений четкие личные цели и творческий подход взаимосвязаны с показателем самоуважения. Эта логичная связь подчеркивает значимость для руководителя достижения личных целей и нахождения новых нестандартных решений в процессе руководства. Развитию показателя самопринятия будут способствовать продолжающееся саморазвитие и творческий подход. Ориентация во времени также взаимосвязана с продолжающимся саморазвитием и творческим подходом. Чтобы находиться в авангарде современных направлений социально-культурной деятельности, следует уделять внимание постоянному самосовершенствованию. Поэтому система непрерывного образования во многом могла бы способствовать решению данной проблемы. В мировом менеджменте именно интенсивная профессиональная подготовка позволяет успешно решать многие управленческие задачи в условиях постоянных изменений внешней и внутренней среды организации.

В группе руководителей СМИ основным показателем, имеющим наибольшее количество корреляционных связей, является контактность. Склонность к быстрому установлению контактов положительно связана с продолжающимся саморазвитием, с творческим подходом, умением влиять на окружающих.

В результате корреляционного анализа показателей самореализации и показателей управленческого потенциала руководителей рекламных агентств мы выявили, что способность структурировать работу коллектива, а также способность обучать стабилизирует эмоциональное состояние. Кроме этого в группе руководителей рекламных агентств установлена взаимосвязь между ориентацией во времени и способностью управлять собой. Способность жить настоящим, то есть переживать настоящий момент своей жизни во всей его

полноте формирует стабильное уверенное поведение. Следует отметить весьма логичную связь между синергичностью и пониманием особенностей управленческого труда, подчеркивающую целостность восприятия своей деятельности.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что одним из наиболее значимых показателей управленческого потенциала является творческий подход, который имеет достаточно большое количество положительных взаимосвязей с показателями самореализации. Развитие творческого подхода при решении управленческих задач, постоянный поиск новых идей и нестандартных решений во многом будет способствовать процессу самореализации руководителей социально-культурной сферы.

УКАЗАТЕЛЬ ЛИТЕРАТУРЫ

Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика. М., 1991.

Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М., 2004.

Коростылева Л. А. Психология самореализации: затруднения в профессиональной сфере. СПб., 2005.

Менеджмент и маркетинг в социальной сфере. Под ред. В. А. Абчука. СПб., 2003.

Психология и педагогика. Под редакцией В. И. Жукова, Л. Г. Лаптева, А. И. Подольской, В. А. Слостенина. М., 2004.

Шикун А. Ф., Филимонова И. М. Управленческая психология. М., 2002.