

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЦЕВ О ПРОФЕССИОНАЛИЗМЕ В ПРИНЯТИИ РЕШЕНИЙ

Андрей Степанович Мельничук, кандидат психологических наук, доцент кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности МИГСУ РАНХиГС; пр. Вернадского, д. 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: as.melnichuk@migsu.ru

Полина Валерьевна Иванова, студентка 3 курса факультета психологии МИГСУ РАНХиГС, пр. Вернадского, д. 84, Москва, Россия, 119606

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена выявлению специфики представлений о профессионализме при принятии управленческих решений. Обосновано акмеологическое значение феномена принятия управленческих решений. Обсуждается необходимость изучения представлений о профессионализме в принятии решений, которые рассматриваются как компонент субъективных профессиональных эталонов, влияющий на процесс и результат управленческой деятельности, а также на предпочитаемые направления профессионального развития руководителя. Описаны выявленные с помощью анкетирования управленцев представления о субъективных признаках высокопрофессиональных решений и их детерминантах. Показаны личностно-профессиональные характеристики людей, которых управленцы рассматривают как персонифицированные эталоны в принятии управленческих решений. Выявлены группы неформальных правил, выступающих субъективной основой для принятия высокопрофессиональных управленческих решений

Ключевые слова: акмеология, кадры управления, принятие управленческих решений, профессионализм, представления, субъективные профессиональные эталоны.

ВВЕДЕНИЕ

Особенность акмеологии как науки – стремление к интеграции теоретических исследований с решением прикладных задач. Одно из таких направлений применения акмеологического знания стало содействие в совершенствовании управленческой деятельности (что весьма актуально в условиях сложной социально-экономической ситуации и модернизации различных сфер российского общества).

Среди различных аспектов управления одно из наиболее акмеологически значимых – принятие решений. Оно тесно сопряжено с предметом акмеологии – изучением детерминант, «которые... содействуют или препятствуют прогрессивному развитию взрослого человека», и соответствующих механизмов развития» [1, с. 11–12; 15, с. 11]. С одной стороны, управленческие решения (политические, экономические, экологические т.д.) существенно влияют на развитие и достижение вершин отдельными людьми, организациями и страной в целом (т.е. способны играть роль акмеологического фактора).

С другой стороны, принятие решений – важнейший элемент любой активности человека, который «должен принимать решение и при определении цели деятельности, а также подцелей (конкретных задач), и при планировании, и при построении оперативного образа, и при выполнении действий» [10, с. 223]. Это положение полностью применимо и к деятельности руководителей. Без принятия решений невозможно представить осуществление иных управленческих функций (целеполагания, планирования, прогнозирования и т.д.), по отношению к которым решения выступают в качестве «своеобразного механизма их осуществления» [9, с. 129]. При этом принятие решений оказывается центральным

пунктом в рамках любой стороны работы руководителя – производственной, кадровой, финансовой и т.д. Соответственно, уровень профессионализма в принятии решений становится для управленцев одной из ведущих детерминант достижения им успеха или же показателем явной неготовности к деятельности.

Значение умения принимать решения нашло закономерное отражение в их трактовке как одного из общих акмеологических инвариантов [4, 6, 15]. При этом, во-первых, другие общие инварианты (прогностические способности, креативность, развитая саморегуляция) во многом «работают» на процесс принятия решений, по сути обеспечивая его, а во-вторых, для принятия управленческих решений весьма важны специфические акмеологические инварианты, относящиеся к типам профессий «человек-человек» (проницательность, умение убеждать и т.д.). Их сформированность на высоком уровне помогает успешно организовать коллективную работу по подготовке решения и собственно выбору альтернатив.

Отметим, что принятие управленческих решений связано не только с предметом, но и с объектом акмеологии. В научной литературе присутствуют два варианта его формулировки – исследование человека на этапе взрослости [1, с. 11; 3, с. 22, 100] или же зрелости [1, с. 7]. Соглашаясь с мнением о нетождественности взрослости и зрелости [3, с. 23; 14, с. 90], следует сказать, что оба этих подхода позволяют рассматривать феномен управленческих решений в контексте акмеологии. С одной стороны, их субъектами (в отличие от иных видов решений) выступают только «хронологически» взрослые люди. С другой стороны, успешное принятие управленческих решений требует от человека зрелости в ее разных аспектах, а характер решений может выступать как показатель степени зрелости.

Кроме того, управленческие решения могут выступать в качестве проявления акме как значимых достижений человека в профессиональной сфере. Осуществление руководителем того или иного выбора часто выступает в качестве конкретного «пика» его личностно-профессионального развития. При этом речь может идти как о микроакме (например, принятие первого успешного решения молодым управленцем), так и со всеми признаваемом макроакме (которое существенно повлияет на судьбы большого числа людей и будет напрямую связано с именем самого субъекта). В то же время справедливым будет и то, что те или иные решения способны стать объективным доказательством недостижения акме.

Следствием высокой значимости проблемы принятия управленческих решений стало достаточно большое внимание, уделяемое ей в акмеологических исследованиях, проводимым по ряду направлений. Так, в диссертационных работах рассматривались способы оптимизации и повышения продуктивности управленческих решений (Е.В. Дергилева, Г.С. Михайлов, О.И. Соловьев, В.Н. Степанов.), принятие решений в особых и экстремальных условиях (С.К. Крикалев, В.С. Самойлов, А.М. Семочкин), личностные факторы принятия управленческих решений (И.И. Бакулин, С.В. Тарасенко, А.В. Тимошков), различные аспекты принятия управленческих решений в группе (Н.В. Ливак, А.В. Тарасенко), психологические детерминанты реализации управленческих решений (С.В. Кирнарская), принятие инновационных решений (В.П. Пономарев).

В этих и ряде других работ получены интересные данные о путях совершенствования процесса принятия решений кадрами управления. Вместе с тем сегодня в явном виде не изучается то, как сами руководители видят профессионализм и акме в рассматриваемом аспекте их деятельности.

Это может быть связано с более общей ситуацией в сфере акмеологического знания. Стремясь выявить наиболее продуктивные и оптимальные пути достижения профессионализма, исследователи вполне обоснованно делали акцент на «нормативную» (теоретически обоснованную) сторону данного феномена. Кроме того, определенную роль могла сыграть и потребность в разработке методов его «внешней» оценки. В силу этого, из внимания исследователей выпала «дескриптивная» составляющая профессионализма – представления самих субъектов деятельности о том, «что есть профессионализм» для них, каковы его признаки и варианты воплощения, примеры, если воспользоваться выражением А.К. Марковой, «суперпрофессионализма» и т.д.

Отметим, что указанные стороны профессионализма отнюдь не «противостоят» друг другу (поскольку акмеологические подходы к пониманию данного профессионализма выработывались на основе анализа реальной деятельности). Однако логично исходить из того, что они далеко не всегда должны совпадать, а обыденные представления о профессионализме (во многом стихийно сложившиеся в ходе освоения и выполнения деятельности) имеют различную степень «акмеологичности» – приближения к его нормативным характеристикам. Примером может служить исследование представлений о поведении в конфликтных ситуациях. В нем было выявлено, что руководителю, успешно решающему профессиональные задачи (т.е. близкому к профессионалу в обыденном смысле), одновременно приписывается приверженность не только двум вариантам диалоговой стратегии, но также и явно директивной [13].

Выскажем предположение, что наиболее близкими могут быть «научные» и «субъективные» представления о профессионализме деятельности (в части необходимых для ее успешного выполнения знаний, умений, алгоритмов). Применительно к проблеме принятия решений можно говорить о таких компонентах профессионализма деятельности, как владение технологиями изучения проблемы и имеющихся ресурсов (например, SWOT-анализ), приемами прогнозирования динамики ситуации (например, с использованием сценарного моделирования), методами организации групповой работы по генерированию альтернатив и т.д. Многие современные управленцы рассматривают эти технологии и приемы в качестве обязательного элемента своей компетентности (а различия могут касаться иерархии субъективной значимости той или иной технологии или же меры ее применимости в конкретных случаях).

В то же время в рамках профессионализма личности научно обоснованные положения и «обыденные» представления могут более явно расходиться между собой (например, в отношении к творчеству, мотивации саморазвития или смысловых оснований деятельности)¹. Разброс оценок может существовать и по отношению к профессиональным эталонам, которые, с одной стороны, составляют часть нормативной подсистемы профессионализма, а если речь идет о субъективных (разделяемых человеком) стандартах, то «пересекаются» с профессионализмом личности.

Одной из форм таких эталонов можно считать представления о профессионале и профессионализме, в частности – при принятии управленческих решений. Акмеологическая значимость эталонов определяется тем, что они становятся ориентирами и регуляторами поведения, во многом определяя (наряду с умениями и навыками) профессиональные достижения [5, с. 47], в том числе в ситуациях выбора альтернатив. Кроме того, представления об «образцовых» решениях создают основу для формирования содержательного и процессуально-временного компонентов субъективной стратегии личностно-профессионального развития [12]. «Отталкиваясь» от эталонов профессионализма, руководитель во многом будет определять, какие именно компетенции и в какой последовательности станут им осваиваться и совершенствоваться.

С учетом всего изложенного авторы статьи провели поисковое эмпирическое исследование. Его целью стало выявление представлений руководителей о различных аспектах профессионализма в принятии решений и мере их акмеологичности.

МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Инструментом выступила разработанная А.С. Мельничуком анкета, в которой использовался прием свободных ответов (что позволило получить максимально широкий спектр возможных точек зрения). Первый вопрос анкеты выявлял представления респондентов о признаках высокопрофессиональных управленческих решений. Мы намеренно использовали термин «высокопрофессиональные», так как другие определения – «оптимальные»,

¹ Например, при анализе восприятия даже такого «глобального» феномена, как акме были выявлены достаточно выраженные различия в его ценностно-смысловой «окраске», потенциально задающие различные стратегии жизни и самосовершенствования [16].

«эффективные» «продуктивные» и т.д. – характеризуют лишь отдельные аспекты качества решения, не исчерпывая всех возможных аспектов его профессиональности.

Второй и третий вопросы были ориентированы на диагностику видения управленцами детерминант, позитивно и негативно влияющих на принятие ими высокопрофессиональных решений.

В четвертом вопросе участников исследования просили назвать людей, которых можно считать образцами в принятии высокопрофессиональных управленческих решений, и назвать качества, которые позволили им принимать такие решения. Это задание давало возможность выявить представление о личностно-профессиональных качествах, определяющих профессионализм в принятии решений, и при этом избежать стереотипных или социально-желательных формулировок.

При включении данного пункта в анкету мы опирались на мнение ведущих акмеологов, согласно которому эталоны профессионализма могут иметь персонифицированный характер [5, с. 119]. Важным основанием данного блока опросника также стал тезис о сопряженности подлинного профессионализма и масштабности личности, которая в контексте управления связана «с особенностями персонификации и масштабностью решаемых задач или проблем» [8, с. 26]. При этом мы учитывали, что «прямое» использование персонифицированных эталонов для однозначного определения вершин в развитии может привести к «научному мифотворчеству» [7, с. 43]. Однако нам было важно выявить специфику именно обыденных представлений о профессионализме в принятии решений, а, как известно, отвечая на вопрос: «Кто такой профессионал?» или «Каким должен быть профессионал?», люди часто используют образы тех или иных «персон»¹.

Последний, пятый вопрос анкеты давал возможность выявить неформальные правила (в форме пословиц, поговорок, афоризмов), следование которым позволяет принимать высокопрофессиональные управленческие решения.

В опросе принял участие 21 респондент (студенты вечерней формы обучения магистратуры РАНХиГС при Президенте РФ и сотрудники ООО «Газфлот», 15 мужчин и 6 женщин). Среди опрошенных – 19 руководителей различного уровня и 2 специалиста, имеющих опыт управленческой деятельности. Средний возраст участников исследования – 41,8 года.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Контент-анализ ответов на первый вопрос анкеты позволил выделить ряд субъективных признаков высокопрофессиональных управленческих решений. Прежде всего это **тщательная информационная проработка управленческого решения** (23 высказывания), которая предполагает:

- взвешенный и обдуманный выбор альтернативы с учетом имеющихся ресурсов и вовлеченных в принятие и реализацию решений людей (9)²;
- детальный анализ сущности проблемы и связанной с ней ситуации с учетом ее возможного развития (8);
- учет предстоящей реализации решения (четкость и понятность формулировки задач исполнителям, соответствие трудности задач компетентности исполнителей и т.д.) (7).

Второй субъективно значимый признак высокопрофессионального решения – это его **оптимальность**. 16 отнесенных к данному пункту высказываний содержали указания на:

- минимальность затраченных для достижения целей ресурсов (5);
- оптимальность вообще (4);

¹ Показателем этой тенденции может служить появление в последние годы популярных книг, в которых проблемы эффективного управления рассматриваются именно в таком ключе («менеджмент по Суворову», «по Наполеону», «по Берия» и т.п.).

² Здесь и далее в скобках указывается количество высказываний, включенных в общую смысловую группу.

- сочетание ресурсов и одновременного максимума достигнутых результатов (4);
- достижение целей организации с минимальным уровнем риска (1);
- отсутствие противоречия законодательству (1);
- создание перспективы дальнейшего развития организации (1).

Третий параметр высокопрофессионального решения имел «результативный» характер и отражал **отнесение к высокопрофессиональным тех решений, в результате выполнения которых была достигнута намеченная цель** (7 высказываний).

Можно заметить, что выявленные критерии тесно взаимосвязаны, так как от детальности и глубины формирования информационной основы решения зависит вероятность достижения цели и использования ресурсов (т.е. в итоге – оптимальность).

С точки зрения респондентов одним из основных **объективных условий**, позволяющих принимать высокопрофессиональные управленческие решения, является **ресурсная обеспеченность данного процесса** (18 высказываний), т.е. наличие:

- необходимой информационной базы (6);
- материально-технических ресурсов (5);
- организационно-управленческих предпосылок (нормативных документов, адекватной организационной структуры и коммуникации, баланса прав и обязанностей) (4);
- временного ресурса (3).

Важным **объективно-субъективным акмеологическим фактором** принятия решений в представлениях опрошенных стало его **кадровое обеспечение** – высокая квалификация сотрудников и командный характер работы по подготовке и реализации решений (12 высказываний).

При этом в качестве существенной **субъективной детерминанты успешного принятия решений** респонденты рассматривают характеристики самого руководителя. Прежде всего, в высказываниях респондентов явно обозначена **значимость профессионализма деятельности управленца. В нем респондентами** выделены две составляющие:

- высокая «предметно-ориентированная» компетентность (наличие знаний, умений, опыта) (15 высказываний);
- компетентность в управлении персоналом (умение работать с людьми, подбирать кадры и т.д.) (5 высказываний).

Субъективно важным фактором принятия управленческого решения, по мнению опрошенных, является и **сформированность профессионализма личности руководителя**. При этом на первое место, с точки зрения участников исследования, вышли **интеллектуальные качества** принимающего решение субъекта (17 высказываний):

- системность мышления (способность учитывать все факторы профессионального решения) (4);
- стратегичность и прогностичность мышления (4);
- способность четко представить и сформулировать цель принятия решения (4);
- реалистичность мышления (в том числе и способность видеть проблему «со стороны») (3);
- аналитичность мышления (2).

Такая точка зрения респондентов логично вытекает из того, что проработанность решения является для респондентов ведущим признаком его высокого уровня.

Кроме специфики интеллектуальной сферы, важным элементом профессионализма личности руководителя при принятии управленческого решения респонденты считают **наличие у него таких личностных качеств**, как:

- волевые качества (готовность сделать выбор, настойчивость в реализации решений) (4 высказывания);
- уверенность в себе (3 высказывания);
- мотивация достижений («здоровые амбиции») в сочетании с приоритетом интересов дела, а не личных амбиций (3 высказывания);
- ответственность (2 высказывания);
- развитая самоорганизация («способность расставлять приоритеты»).

Таким образом, можно отметить, что в высказываниях участников исследования отражен ряд характеристик руководителя, являющихся общими акмеологическими инвариантами, а также признаками субъектности.

При психологическом обеспечении принятия высокопрофессиональных управленческих решений важно *учитывать детерминанты, способные негативно повлиять на качество решения*. Как показывает анализ ответов, представление участников опроса о таких детерминантах во многом **является «зеркальным отражением» позитивных условий**:

- недостаток ресурсов (материальных, финансовых, временных, человеческих) (9 высказываний);
- информационная неопределенность (7 высказываний);
- недостатки в организационно-управленческой структуре (наличие бюрократии) (6 высказываний);
- несоответствие «качества» персонала требованиям ситуации принятия решения (некомпетентность сотрудников, отсутствие сплоченности в коллективе и т.д.) (6 высказываний).

В таких условиях критическим фактором становится **низкий профессиональный уровень самого руководителя** (профессиональная и управленческая некомпетентность, недостаток опыта и т.д.) (30 высказываний).

В интеллектуальном плане, по мнению участников исследования, препятствовать принятию профессиональных решений будут **особенности руководителя, затрудняющие реализацию этапа «предрешиения»**:

- склонность к недостаточно полному или необъективному анализу ситуации (3);
- отсутствие широкого взгляда на проблему («зацикливание на деталях») (2).

В ответах респондентов отмечен также **ряд психологических характеристик (11 высказываний), мешающих руководителям принимать решения на высокопрофессиональном уровне**:

- высокая неуверенность, тревожность (5);
- особенности волевой сферы – нерешительность, «мягкотелость» (5);
- специфика мотивации – нежелание принимать решение (3) или стремление к самоутверждению (2);
- низкая самоорганизация («неумение завершать дела») (2);
- зависимость от внешнего влияния.

Кроме того, принятию высокопрофессиональных решений препятствуют **негативные психические состояния** («плохое настроение», усталость) и **психическая неустойчивость** («неуравновешенность») (5 высказываний).

Весьма важным представляется нам одно из высказываний: негативным фактором является «отсутствие возможности проявлять личный стиль в принятии управленческого решения», то есть возможности действовать с учетом своей индивидуальности.

При ответе на вопрос о людях-эталонах в принятии высокопрофессиональных решений респондентами был назван 31 человек, в том числе:

- деятели российской истории (И.В.Сталин, Л.П.Берия, Петр I, Иван III, П.А. Столыпин и др.);
- деятели мировой истории (А. Гитлер, Наполеон Бонапарт, А.Линкольн, Чингисхан, Ф. Д.Рузвельт, Ф.Кастро и др.);
- современные политические деятели (Б.Н. Ельцин, В.В. Путин);
- военачальники (Г.К. Жуков, А.В. Суворов, Н.Г. Кузнецов и др.);
- основатели религиозных и философских учений (Иисус, Лао-Цзы, Конфуций);
- известные бизнесмены (С. Джобс, Б. Гейтс, Г. Форд и др.).

Обобщение приписываемых этим людям лично-профессиональных характеристик выявило группы лично-профессиональных особенностей, аналогичные выделенным на основе контент-анализа ответов на вопрос № 2, однако «вес» этих групп оказался другим.

В представлениях респондентов высокопрофессиональному принятию решений содействуют, прежде всего, две группы личностных особенностей.

С одной стороны, это **волевые характеристики** (25 высказываний):

- воля как таковая (11);
- целеустремленность (9);
- решительность (5).

Выделение этой группы качеств вполне объяснимо, поскольку развитая воля необходима для выбора и реализации решений. Кроме того, волевые качества – это одна из составляющих такой интегративной характеристики человека, как «сила личности» [2, с. 15], которая, несомненно, присуща масштабным персонам [8, с. 27], в том числе и названным респондентами.

С другой стороны, участниками опроса была отмечена **специфика когнитивной сферы** «людей-эталонов» в принятии решений (24 высказывания):

- интуиция, «чутье» (9);
- прогностическое мышление, антиципация (5);
- рефлексивность мышления (5);
- взвешенность решений с учетом всех факторов (3);
- «смекалка», способность принимать решения при явном недостатке информации (2).

Важно отметить, что «образцовое» принятие профессиональных решений оказалось связано с **наличием у людей-«эталонов» ряда морально-ценностных характеристик** (19 высказываний):

- ориентации на служение обществу и людям (6);
- способности брать на себя ответственность (4);
- честности (4);
- требовательности к себе (3);
- справедливости (2).

В данном случае речь идет о таком элементе профессионализма личности, как нормативность деятельности и поведения. Она характеризует «высокий уровень нравственной регуляции профессиональной деятельности, знания о профессиональной этике, представления о нравственности и нравственных нормах» [6, с. 171].

По мнению опрошенных, одним из основных качеств, помогавших известным людям успешно принимать управленческие решения, является **профессиональная компетентность** («эрудиция», «образованность» и т.п.) как ключевой элемент профессионализма деятельности (15 высказываний). Одновременно для названных респондентами персон характерны увлеченность своим делом (3 высказывания), стремление к достижению высокого результата в деятельности и самореализации (3 высказывания), что совпадает с особенностями мотивационной сферы людей, отличающихся высоким уровнем профессионализма [11, с. 40]. В этом плане весьма точным оказывается положение о том, что «высокий профессионализм – это не просто знания, навыки и умения, но всегда и страстность, жизненный порыв личности. Профессионал в современном значении слова – это прежде всего стремление личности предьявить миру свое Я (составляющие его смыслы) через «деловое поле» той или иной социальной деятельности» [1, с. 319].

Респондентами также отмечены субъектные характеристики, значимые для высокопрофессионального принятия решений (11 высказываний):

- уверенность в себе (6);
- независимость (3);
- энергичность (2).

Среди качеств, приписываемых людям-«эталонам», особо отметим отдельную группу, которая **отражает специфику их профессионально-ориентированного взаимодействия с другими людьми**. По своему «весу» (38 высказываний) эта группа качеств превосходит все рассмотренные выше группы и включает:

- лидерский потенциал (12);
- умение формировать «команду единомышленников» (7);
- властность, жесткость (8);

- умение работать с людьми (5);
- умение убеждать людей (5);
- умение ставить задачи (1).

Указанные респондентами неформальные правила принятия высокопрофессиональных решений также можно разделить на несколько групп. Наиболее объемная из них описывает **принципы анализа ситуации и подготовки решения** (18 высказываний) (приведены наши обобщенные формулировки и примеры некоторых авторских):

- «проявляй предусмотрительность и учитывай возможные неожиданности» («даже отправляясь за хлебом в магазин, оцени обстановку и выработай замысел») (3);
- «посмотри на проблему со стороны» («с высоты птичьего полета») (2);
- «четко формулируй проблему» (2);
- «четко ставь цель принятия решения» («за двумя зайцами погонишься – ни одного не поймаешь») (2);
- «семь раз отмерь, один раз отрежь» (2);
- «опирайся на интуицию (подсознание)» (2);
- «опирайся на достоверную информацию («лучше раз увидеть, чем сто раз услышать») (1);
- «старайся выделить главное» («зри в корень») (1);
- «не усложняй чрезмерно» («все гениальное – просто») (1);
- «не принимай решение в гневе» (1);
- «планируй свои шаги» («жизнь без плана – жизнь впустую») (1).

Близкой по функциональной нагрузке оказалась группа правил (6 высказываний), характеризующих **отношение к времени при принятии решений**. В них можно выделить два смысловых «полюса»:

- «не торопись попусту» («поспешай медленно», «поспешешь – насмешишь») (4);
- «принимай решения своевременно» («хороша ложка к обеду») (2).

Третья группа характеризует **принципы, регулирующие групповое принятие решений** (8 высказываний):

- «используй опыт других людей» («одна голова хорошо, а две – лучше») (3);
- «исходи из собственной точки зрения» («мудрый человек принимает свои собственные решения, невежественный следует общественному мнению») (2)
- «умей организовать коллективную работу» («нет плохих коллективов, бывают плохие руководители») (1);
- «подчиняй свои интересы общим» (1);
- «учитывай существующие в группе нормы» («со своим уставом в чужой монастырь не ходят») (1).

Четвертая группа правил (7 высказываний) **отражает необходимость активности принимающего решения лица и принцип «не бойся действовать, несмотря на неуверенность»**. Примерами могут служить формулировки: «дорогу осилит идущий», «терпение и труд все перетрут», «никто не ошибается, когда действует», «на бога надейся, но и сам не плошай».

Пятая из формулировок (4 высказывания) фиксирует **правило: «бери ответственность на себя и показывай другим пример»** («если не я, то кто же», «первый в свете, и первый в ответе»).

Шестая смысловая группа характеризует такой принцип принятия высокопрофессиональных решений, как **«постоянная подготовка к этой деятельности»**. В нее вошли два высказывания: «век живи – век учись» и «тяжело в учении, легко в бою».

ВЫВОДЫ

Проведенный анализ теоретических подходов и данные эмпирического исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Принятие управленческих решений в силу его сущностных характеристик – один из наиболее акмеологически важных феноменов. При этом необходимо уделить специ-

альное внимание такому аспекту субъектности управленцев, как их представления о стандартах профессионализма при принятии решений. Эти субъективные эталоны способны существенно влиять на качество решений, а также на выбираемые руководителями направления профессионального развития.

2. Включение респондентами оптимальности решения в число ведущих субъективных признаков его высокопрофессионального характера позволяет говорить о наличии в их представлениях акмеологического элемента (поскольку ориентация на оптимальность – базовая характеристика акмеологии). Однако в высказываниях участников исследования явно не представлен такой аспект оптимальности, как выбор наилучшего варианта при минимуме затрат именно «в данных условиях» [11, с.116]. Это может свидетельствовать о тенденции к отождествлению оптимальности с эффективностью. Кроме того, в формулировках респондентов отсутствует такой аспект принятия решений, как определение критериев выбора альтернатив и оценки решений. Это может быть следствием ряда причин: высокой имплицитности таких критериев, их заданности «сверху» или «извне» собственной деятельности, а также специфики опрошенной группы, в частности – небольшого размера выборки.

3. В представлениях участников исследования принятие высокопрофессиональных решений определяется комплексом объективных и субъективных факторов, причем ведущую роль играют личностно-профессиональные качества управленца. Можно предположить, что собственно профессиональная и управленческая компетентность наряду с опытом выступают для респондентов основой принятия качественных решений, но субъективно более значимую роль играют различные компоненты профессионализма личности. При этом в качестве наиболее субъективно значимого фактора успешности принятия решений выступают особенности мышления руководителя (что логично сочетается с отмеченной важностью тщательной проработки решений, а также наличием значительного числа неформальных правил принятия решений, регулирующих процесс анализа ситуации и подготовки к выбору). Вместе с тем при анализе представлений о персонифицированных эталонах принятия решений было выявлено, что значимыми факторами профессионального принятия решений стали субъектно-волевые характеристики, а также компетенции, связанные с организацией принятия и реализации решений в группе. Также отметим, что в высказываниях респондентов крайне слабо отражена роль в принятии высокопрофессиональных решений таких акмеологические инвариантов, как саморегуляция и креативность.

4. Одной из черт субъекта принятия высокопрофессиональных решений респонденты считают наличие акмеологически значимых морально-ценностных ориентаций (ответственности, требовательности к себе и т.д.). Однако эти черты называются преимущественно в связи с описанием людей-эталонов в принятии решений, но не в числе факторов, «напрямую» определяющих профессиональность решений. Такая ситуация может быть обусловлена преимущественной ориентацией респондентов на операциональный аспект принятия решений или же недооценкой отмеченного выше критериального аспекта этой деятельности.

Проведенное исследование позволило получить первичные данные о специфике восприятия управленцами профессионализма при принятии решений. Дальнейшие исследования могут быть связаны с совершенствованием диагностического инструментария, а также с проверкой выявленных тенденций на больших выборках.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. Акмеология: Учебник. 2-е изд., перераб. / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006.
- [2]. Анисимов С.А. Проблема принятия и реализации управленческих решений // Акмеология. 2010. № 4. С. 15–18.
- [3]. Бодаев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Флинта: Наука, 1998.
- [4]. Деркач А.А., Зыскин В.Г. Акмеология: Учеб. пос. СПб.: Питер, 2003.

- [5]. *Деркач А.А, Зызыкин В.Г.* Акмеология управления: Учеб. пос. Казань: Центр инновационных технологий, 2008.
- [6]. *Деркач А.А, Селезнева Е.В.* Акмеология в вопросах и ответах: Учеб. пос. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2007.
- [7]. *Зызыкин В.Г, Смирнов Е.А.* Введение в акмеологию. Иваново: Ивановский филиал РАН-ХиГС; ОАО «Издательство «Иваново», 2013.
- [8]. *Зызыкин В.Г.* Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013, № 2. С. 25–31.
- [9]. *Карпов А.В.* Психология менеджмента: Учеб. пос. М.: Гардарики, 2005.
- [10]. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука. 1984.
- [11]. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М, 1996.
- [12]. *Мельничук А.С.* Субъективные стратегии лично-профессионального развития кадров управления: монография / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2009.
- [13]. *Мельничук А.С, Батарчук Е.А* Представления о стратегиях поведения различных типов руководителей в ситуации конфликта // Акмеология. 2013. № 1. С. 43–46.
- [14]. *Реан А.А.* Акмеология личности // Психологический журнал. 2000. Т. 21. № 3. С. 88–95.
- [15]. *Селезнева Е.В.* Общая акмеология: Учеб. пос. / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2009.
- [16]. *Селезнева Е.В, Мельничук А.С.* Акме в семантическом пространстве личности // Мир психологии. 2010. № 2. С. 216–230.

MANAGERS' REPRESENTATIONS ABOUT PROFESSIONALISM IN DECISION-MAKING

Andrey S. Melnichuk, PhD, associate professor, the Department of Acmeology and Professional Psychology, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 84 Vernadskogo prosp, Moscow, 119606, Russia; e-mail: as.melnichuk@migsu.ru

Polina V. Ivanova, 3rd year student of the Department of Acmeology and Professional Psychology, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 84 Vernadskogo prosp, Moscow, 119606, Russia

ABSTRACT

The article is devoted to the specificity of views about professionalism in management decision making. The acmeological importance of management decision making phenomenon is argued. The need of exploration of the representations about professionalism in management decision making is discussed. This representations are considered as a component of subjective professional standards, which influence the process and result of the manager's activity, as well as the preferred professional development areas. The representations about subjective signs of highly professional decisions, and the determinants revealed by questionnaire survey of managers are described. The personal and professional characteristics of people, which managers consider as personalized standards in management decision making, are shown. The groups of informal rules, which are the subjective basis for the highly professional managerial decisions, are revealed.

Key words: acmeology, management decision making, managers, professionalism, representations, subjective professional standards

REFERENCES

- [1]. Акмеология: Учебник. 2-е изд., перераб./ Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2006.
- [2]. *Anisimov S.A.* Problema prinjatija i realizacii upravljencheskih reshenij// Акмеология. 2010. № 4. С. 15–18.

- [3]. *Bodalev A.A.* Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: karakteristiki i uslovija dostizhenija. M.: Flinta: Nauka, 1998.
- [4]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeologija: Uchebnoe posobie. SPb.: Piter, 2003.
- [5]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeologija upravljenija: uchebnoe posobie. Kazan': Centr innovacionnyh tehnologij, 2008.
- [6]. *Derkach A.A., Selezneva E.V.* Akmeologija v voprosah i otvetah: Uchebnoe posobie. M.: Izd-vo Moskovskogo psihologo-social'nogo instituta; Voronezh: Izd-vo NPO «MODJeK», 2007.
- [7]. *Zazykin V.G., Smirnov E.A.* Vvedenie v akmeologiju. Ivanovo: Ivanovskij filial RANHiGS; OAO «Izdatel'stvo «Ivanovo», 2013.
- [8]. *Zazykin V.G.* Masshtab lichnosti kak akmeologicheskoe uslovie professionalizma// Akmeologija. 2013. № 2. S. 25–31.
- [9]. *Karpov A.V.* Psihologija menedzhmenta: Ucheb. posobie. M.: Gardariki, 2005.
- [10]. *Lomov B.F.* Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii. M.: Nauka. 1984.
- [11]. *Markova A.K.* Psihologija professionalizma. M., 1996.
- [12]. *Mel'nichuk A.S.* Sub'ektivnye strategii lichnostno-professional'nogo razvitija kadrov upravljenija: monografija/ Pod obshh. red. A.A. Derkacha. M.: Izd-vo RAGS, 2009.
- [13]. *Mel'nichuk A.S., Batarchuk E.A.* Predstavlenija o strategijah povedenija razlichnyh tipov rukovoditelej v situacii konflikta // Akmeologija. 2013. № 1. S. 43–46.
- [14]. *Rean A.A.* Akmeologija lichnosti// Psihologicheskij zhurnal. 2000. T. 21. № 3. S. 88–95.
- [15]. *Selezneva, E.V.* Obshhaja akmeologija: uchebnoe posobie/ Pod obshh. red. A.A. Derkacha. M.: Izd-vo RAGS, 2009.
- [16]. *Selezneva E.V., Mel'nichuk A.S.* Akme v semanticheskom prostranstve lichnosti // Mir psihologii. 2010. № 2. S. 216–230.