

АКМЕОЛОГИЯ ВЫДАЮЩИХСЯ ЛИЧНОСТЕЙ

Acmeology of great personalities

УДК 159.9

ОБ ИСТОКАХ ПСИХОЛОГИИ И АКМЕОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ В ВЫСКАЗЫВАНИЯХ КОНФУЦИЯ

Зазыкин Владимир Георгиевич, доктор психологических наук, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Международного института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: zazikin@rambler.ru

АННОТАЦИЯ

Сопоставительный анализ высказываний Конфуция с научными результатами, полученными в психологии и акмеологии управления. Многие из этих результатов подтверждают, в том числе и на эмпирическом уровне, положения об эффективном управлении, высказанные две с половиной тысячи лет назад. Психология и акмеология управления как науки имеют глубокие многотысячелетние исторические корни.

Ключевые слова: управление, психология управления, акмеология управления, принципы, субъект управления, личностно-профессиональные качества субъекта управления.

Высказывания людей, которых по праву считают мудрецами, поражают глубиной проникновения в сущностные характеристики вещей или явлений, удивительной точностью оценок и суждений. Многие высказанные в глубокой древности мысли остаются актуальными для нашего времени.

К числу великих мудрецов принадлежит Конфуций (551–479 гг. до нашей эры). Его ставят в один ряд с величайшими умами человечества, он стал даже объектом религиозного поклонения. Конфуций не был классическим философом, но, что особенно ценно для нас, он был государственным служащим. Конфуций долго и успешно работал на управленческих должностях и приобрёл опыт, который вкупе с его феноменальным умом стал основой для обобщений и важных установок, помогающих эффективно управлять. Многие из его высказываний являются принципами, правилами, условиями осуществления эффективного управления, а также требованиями к субъектам управления или руководителям.

Важно не только то, что мысли Конфуция об управлении имеют глубокое психологическое и акмеологическое содержание, но и то, что в них афористично сформулированы полученные в психологии и акмеологии управления научные результаты. Иными словами, Конфуций предвосхитил важные современные научные результаты, которые сейчас преподносятся как базовые, имеющие фундаментальный характер. Хотелось бы напомнить, что психология управления как научная отрасль существует не более пятидесяти лет, а акмеология управления – около двадцати.

Остановимся на некоторых мыслях Конфуция и соотнесём их с полученными в психологии и акмеологии управления научными результатами.

КОНФУЦИЙ О ГЛАВНЫХ ПРИНЦИПАХ УПРАВЛЕНИЯ

По образному и весьма точному высказыванию А. Файоля, «Без принципов – мы во тьме и хаосе. Принцип – это маяк, помогающий ориентироваться». Опора на обоснованные принципы позволяет сделать управление эффективным и надёжным. Это аксиома управления.

Первый принцип эффективного управления Конфуций сформулировал следующим образом: «Управлять – значит ставить (расставлять) всех на свои места».

Этот принцип является общим базовым кадровым принципом. В психологии управления, в направлении, связанном с управлением кадровой работой, этот принцип включает подбор на управленческие должности, расстановку кадров и обеспечение соответствия качеств субъекта требованиям управленческой деятельности. Именно в хорошей кадровой работе Конфуций видел залог эффективного управления. Эта мысль Конфуция многократно подтверждалась в практике управления.

По Конфуцию подбор и расстановка кадров будут правильными, если в этом деле участвует непосредственно сам руководитель, так у него более широкий взгляд на проблему управления. Кроме того, опытный руководитель всегда подбирает работников ещё и на «перспективу» с учётом их возможного личностно-профессионального роста. Об этом он говорил с полной определённой: «Руководство правительством заключается в том, чтобы найти настоящих, подходящих для этого людей посредством выбора самого правителя».

Опытные руководители сами расставляют людей на ключевые должности, а в подборе кадров на такие должности их участие бывает в более чем 80% случаев.

При подборе и расстановке кадров Конфуций советовал обращать особое внимание на нравственные качества кандидатов на высокие должности, ибо от этого во многом зависят надёжность управления и отношение к управляющей системе и самому руководителю. Приведём его высказывание на эту тему: «Если отдать должное честным людям и возвысить их над нечестными, то народ будет преданным, покорным. Если же вы будете бесчестных людей ставить над добродетельными и отдавать им преимущество над честными, истинно добродетельными людьми, тогда народ не будет ни покорным, ни преданным».

Сходная мысль о сущности управления как о поощрении людей, делающих добро, и наказании преступников принадлежит святому апостолу Петру¹. Это актуально для нашей нынешней ситуации и для отечественной государственной кадровой политики, особенно на уровне высших эшелонов власти.

Второй принцип эффективного управления вытекает из крылатого высказывания Конфуция, которое является важным требованием к субъектам управления: «Больше действовать, меньше отдыхать»; «Никогда не лениться». Иными словами, субъект управления в своей деятельности обязательно должен быть активным. В психологии и акмеологии управления активность позиционируется как одно из главных качеств эффективного руководителя. Активность руководителя должна проявляться в деятельности, поведении, творчестве, волевых актах, общении. Именно активные руководители ведут за собой других, создают эталоны и стандарты деятельности.

Третий принцип эффективного управления по Конфуцию связан со стилем управленческой деятельности. Стиль управления рассматривается в психологии управления как система устойчивых стратегий, способов и тактик деятельности и поведения, на которые преимущественно ориентирован субъект управления в своей деятельности (Журавлёв А.Л., Кайдалов Д.П., Китов А.И., Кричевский Р.Л., Левин К., Рубахин В.Ф., Русалинова А.А., Суименко Е.И., Филиппов А.В., Шакуров Р.Х. и др.). Стиль управления во многом определяет его эффективность.

¹ Библия. Первое соборное послание святого апостола Петра. – М.: Русская православная Церковь; Российский фонд культуры, 1999. С. 1211.

В психологических исследованиях отмечалось, что существует устойчивая связь между важнейшими личностными характеристиками субъекта управления, его системой ценностей, личностных смыслов, мотивов и отношений и стилем управления. На это обращал внимание Конфуций, правда, в расширительном контексте: «Учреждения, создаваемые правителем, коренятся в его собственном характере».

В психологии управления приводится множество примеров, подтверждающих, что если в управляющей системе избыток контролирующих и охранных структур, это может быть проявлением паранойяльной акцентуации субъекта управления. Она проявляется в большой недоверчивости, подозрительности, склонности объяснять свои промахи «происками врагов» и пр.

В психологии и акмеологии управления наиболее эффективным признаётся деловой стиль управления. Он характеризуется чёткой постановкой целей и задач, выполнением всех управленческих функций, работой на опережение, справедливостью, заботой о персонале и пр. Деловой стиль управления характеризуется также отсутствием парадности и помпезности. Именно к такому стилю в управлении призывал Конфуций: «Благородный муж всегда искусен в своих делах и безыскусен в своих речах»; «Благородный муж должен быть медленным на слова и быстрым на дела». Эти мысли Конфуция давно и прочно вошли в наше сознание в виде ставшего крылатым выражения «Меньше слов, больше дела».

Четвёртый принцип эффективного управления по Конфуцию – необходимость признания и исправления ошибок. Он является следствием двух его крылатых высказываний: «Если ошибся, не бойся исправить»; «Главная ошибка – не исправлять своих ошибок».

В психологии управления неоднократно отмечалось, что некоторые руководители, совершив ошибку, боятся её признать или не стремятся это сделать, потому что, как они полагают, это может навредить их деловой репутации, авторитету и имиджу. Ещё хуже ситуация, когда руководитель, несмотря на очевидные для всех промахи, упорствует в признании своих ошибок и даже пытается выдать их за достижения, постоянно меняя стандарты и эталоны качества деятельности. Это уже крайняя форма проявления упрямства. Напомним, упрямство – форма поведения, обусловленная мотивом самоутверждения. Упрямство чаще всего проявляется у людей с повышенной аффективностью и интеллектуальной ограниченностью (Мещеряков Б.Г.). Иными словами, упрямый руководитель – неважный руководитель. Кстати, об этом Конфуций говорил: «Благородный муж прям и твёрд, но не упрям».

Если руководитель признаёт свои ошибки, исправляет их и не допускает впредь, это проявление его силы, а не слабости. «Сильный человек не тот, кто не падает, а тот, кто умеет подняться».

Пятый принцип эффективного управления. Он связан с необходимостью обеспечить готовность к управленческой деятельности. Обсуждение этого принципа следует начать сразу с высказывания Конфуция: «Во всяком деле успех зависит от степени готовности к делу».

В психологии управления готовность определяется как активно-действенное состояние личности, установка на определённое поведение, мобилизованность сил для выполнения задачи. Готовность рассматривается как единство готовности инструментальной и психологической, а с недавнего времени ещё и акмеологической. Формирование готовности к управленческой деятельности – необходимое условие её результативности.

Шестой принцип эффективного управления – предвидение или предвосхищение. Сегодня популярно высказывание: «Предвидеть – значит эффективно управлять». Оно преподносится как современный постулат управления. Мысль бесспорная, об этом две с половиной тысячи лет назад Конфуций говорил так: «Когда человек недалёковиден, ему трудно избежать приближающихся опасностей».

Дальновидность, по сути, способность далеко и точно прогнозировать, предвосхищать развитие ситуации, возможные последствия. В психологической структуре деятель-

ности она называется антиципацией и считается важнейшим компонентом управления, определяющим качество планирования и принятия решений (Ломов Б.Ф.). Заметим, способность прогнозировать, в акмеологии управления определена как важнейший акмеологический инвариант профессионализма.

Способность к предвосхищению в психологическом отношении коррелирует с серьёзной подготовкой к деятельности. Конфуций эту мысль сформулировал так: «Если заранее обдумать свои дела, свои занятия в этом мире, то не будет никаких затруднений с ними».

КОНФУЦИЙ О ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВАХ СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ

Личностно-профессиональные качества (профессионально важные и личностно-деловые) управленческих кадров всегда были в сфере внимания психологии и акмеологии управления. Были разработаны разные их классификации, системы. Среди этих качеств выделялись важнейшие, ключевые.

В высказываниях Конфуция можно найти ценную информацию о личностно-профессиональных качествах, необходимых эффективному руководителю. Начнём с мысли, которая актуальна для всякого управленца, независимо от его статуса. Конфуций говорил: «Благородный муж ищет причины неудач в себе самом, а мелкий (подлый) человек ищет их в других». «Благородным мужем» Конфуций называл эффективного и высоко-нравственного профессионала-управленца, поведение, деятельность и качества которого позиционировались в качестве эталона или стандарта, примера подражания для других. «Благородному мужу» Конфуций противопоставлял «мелкого («ничтожного», «подлого») человека».

В психологии и акмеологии управления отмеченное Конфуцием свойство субъектов управления связывают с интернальным локусом контроля – важной составляющей самокритичности и самооффективности личности. Их значение для субъектов управления было обосновано в науке во второй половине XX века (Бандура А., Роттер Дж., Кричевский Р.Л. и др.). Напомним, при интернальном или субъективном локусе контроля причинность и ответственность приписываются самой действующей личности. Было доказано, что руководители с интернальным локусом контроля существенно эффективнее, чем с экстернальным. Мало того, экстернальный локус контроля способствует развитию такого негативного свойства, как псевдоавторитет.

Большое значение Конфуций придавал развитию у руководителей самоконтроля. Самоконтроль – это осознание и оценка субъектом собственных действий и поведения (в широком понимании, включающего не только поведенческие акты, но и отношения), психических процессов, эмоций и состояний. В психологии управления самоконтроль рассматривается как важная составляющая контрольных функций руководителя, без которых невозможно эффективное управление (Ломов Б.Ф., Никифоров Г.С. и др.). В акмеологии управления самоконтроль связывается с аутопсихологической компетентностью (Степнова Л.А.).

Значение самоконтроля Конфуций понимал широко, ещё и как важное условие самовоспитания: «Контроль над собой и очищение себя, тщательный надзор за своей одеждой... вот способы, которые должно употреблять для воспитания своей личности».

В публикациях по психологии управления, где речь идёт о личностно-профессиональных качествах субъектов управления, утверждается, что любой руководитель должен быть требователен к себе и подчинённым. Требования – это правила или условия, обязательные для выполнения. В психологии управления требовательность определяется как способность предъявлять адекватные требования в зависимости от особенностей ситуации управления (Кудряшова Л.Д., Филиппов А.В.). В психологическом плане требовательность по отношению к себе связана с самоконтролем, а по отношению к другим – с контролем. Требовательным считается руководитель, который требователен

и к себе, и к другим, но, прежде всего, к себе. Это особенно подчёркивал Конфуций: «Благородный муж требователен к себе, а мелкий человек требователен только к другим и уважителен лишь к себе».

В управленческой практике встречаются два типичных «перекося»: руководитель требователен только к подчинённым, но не к себе; «диапазон» требовательности является избирательным и «плавающим», в зависимости от симпатий и антипатий (Розанова В.А.).

Конфуций отмечал ещё одно важное личностно-профессиональное качество субъекта управления – исполнительность: «Если правитель сам исполнителен, то народ без приказаний будет исполнять то, что нужно». Исполнительность руководителя обладает нормативно-регулятивным эффектом для других, так как становится нормой или эталонным отношением к делу.

Приведём «четыре главных качества благородного мужа», которые выделял Конфуций в сфере государственного управления. Отметим их:

- вести себя с достоинством;
- проявлять почтительность к старшим;
- заботиться о простом народе;
- быть справедливым к простым людям.

В психологических и акмеологических публикациях из этого набора личностно-профессиональных качеств управленцев можно встретить лишь упоминание о справедливости, которая коррелирует с объективностью и приоритетом нравственных ценностей. Об остальных отмеченных Конфуцием качествах речь в работах по психологии и акмеологии управления пока не идёт.

КОНФУЦИЙ О НРАВСТВЕННЫХ КАЧЕСТВАХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

С момента появления первых работ по психологии управления повышенное внимание уделялось морально-нравственным качествам субъектов управления или руководителей (Генов Ф., Журавлёв А.Л., Утлик Э.П., Филиппов А.В., Шепель В.М. и др.). В них отмечалось, что люди особенно ценят такие качества руководителя, как справедливость, доброжелательность, честность, объективность, порядочность, надёжность. Именно они вместе с профессиональным мастерством являются основой формирования высокого авторитета руководителя и положительной деловой репутации. В акмеологии управления была выявлена «формула» деловой репутации субъектов управления: «профессионализм + высокие нравственные качества» (Сеин С.В.). В акмеологических моделях профессионализма субъектов управления имеется специальная подсистема нравственной регуляции поведения и деятельности.

Нравственные качества субъектов управления Конфуций выделял особенно. В этой связи принципиальный характер имеет следующая мысль Конфуция: «Благородный муж действует, согласно долгу (по законам морали), тогда как низкий человек действует только с выгодой для себя». Долг – это главная обязанность, имеющая характер императива. Нам представляется, что эта мысль Конфуция является основополагающей в оценке не только нравственных качеств управленческих кадров, но и вообще характера их деятельности и отношений. Именно с этого надо начинать при определении успешности управленца или эффективности его деятельности: как он выполняет не свои функциональные обязанности, а профессиональный и гражданский долг. Поэтому главное – не столько достижение заранее запланированного результата, сколько его соответствие профессиональному и служебному долгу, нормам морали. К сожалению, на практике зачастую происходит обратное, когда во главу угла ставится результативность деятельности, нередко имеющей лишь политические и просто сомнительные цели.

Следствием этой основополагающей мысли является другое точное высказывание Конфуция: «Те, кто пытаются жить только в выгоде для себя, всегда вызывают лишь озлобление других». Очень актуальная для нашей реальности мысль.

Обратимся ещё к одной принципиальной мысли Конфуция. Он был убеждён, что субъекту управления недостаточно быть высокоморальным человеком, ему необходимо вести себя и действовать так, чтобы побуждать к добрым делам и поступкам других: «Благородный муж делает всё так, чтобы люди совершали хорошие дела; мелкий человек действует противоположно этому».

Приведём другие высказывания Конфуция, имеющие отношение к проблеме нравственных качеств руководителя: «Благородному мужу не свойственно зазнаваться, он скромнен и держит себя с достоинством; низкий человек нескромнен и держит себя спесиво».

Наш анализ важнейших нравственных качеств управленцев, представленных в публикациях по психологии и акмеологии управления, свидетельствует, что такие качества, как скромность, достоинство, отсутствие тщеславия, практически не упоминаются.

Конфуций отмечал важность «твёрдости в морали», то есть их неизменность под влиянием времени или обстоятельств.

КОНФУЦИЙ О ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СУБЪЕКТОВ УПРАВЛЕНИЯ

Психологическая компетентность управленческих кадров всегда ценилась очень высоко, потому что эффективно управлять людьми, не зная их психологических особенностей, практически невозможно. Такое знание даёт именно психологическая компетентность.

Приведём несколько высказываний Конфуция относительно роли психологической компетентности в управлении. Начать хотелось бы с главного, на наш взгляд, высказывания. Оно представляет собой своеобразную психологическую установку: «Не беспокойся о том, что тебя люди не знают, а беспокойся о том, что ты не знаешь людей».

Основным методом развития психологической компетентности Конфуций считал наблюдение. Конфуций ценил его особенно, полагая одним из главных в «управленческом инструментарии» любого руководителя: «Если хочешь понять человека, наблюдай его в дни радости и в дни печали, в гнев, когда он обижен, в заботах, в часы отдыха»; «Глядя на поступки человека, пойми их причины, постарайся обнаружить, вызывают ли они у него страхи, боязни и беспокойства. И сможет ли тогда человек спрятать то, что он собой являет?». Здесь речь идёт о так называемых слабо контролируемых формах поведения, на которое надо направить наблюдение (Конюхов Н.И.). Кроме того, гнев, радость, печаль, обида – это очень сильные эмоции, и когда они доминируют, проявляются истинные психологические качества человека, нередко скрываемые под масками социальных ролей.

Ещё одна важная мысль Конфуция, связанная с психологической компетентностью субъекта управления: «Каждый ошибается, в зависимости от своего характера (нрава, ума). Присмотритесь к ошибкам человека, и вы узнаете, был ли он добродетельным».

Анализ ошибок – один из самых эффективных методов психологии управления (Свенцицкий А.Л.). В акмеологии управления ошибки анализируются в контексте сравнительного анализа высоко- и низкоэффективной управленческой деятельности (Деркач А.А., Кузьмина Н.В. и др.).

КОНФУЦИЙ О ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Проблема личностно-профессионального развития управленческих кадров занимает видное место в психологии и акмеологии управления и в управленческой практике. Известно, что наибольших успехов достигают те субъекты управления, которые постоянно развивают свой профессионализм, повышают его уровень.

Конфуций центральным звеном этой проблемы считал сам факт осознания уровня своего развития субъектами управления в сравнении с высокими стандартами: «Благо-

родный муж печётся о том, что он несовершенно, а не печётся о том, что он не добился славы среди других людей».

Иными словами, направленность на саморазвитие и совершенствование, а также критическое отношение к достигнутому уровню развития – одна из главных характеристик эффективного субъекта управления. При этом развитие и совершенствование должны направляться целями, независимо от того, как они будут оценены другими.

Конфуций особенно подчёркивал роль интеллекта, знаний в личностно-профессиональном развитии: «Познание и учение необходимы ради совершенствования себя, а не ради славы».

Судя по характеру высказываний, Конфуций основным направлением продуктивного развития считал совершенствование и как вариант – самосовершенствование. Самосовершенствование в акмеологии понимается как специфическая деятельность, носящая творческий познавательный-регулятивный характер («познание и учение» по Конфуцию), цель которой – достижение совершенства, то есть высшей степени развития положительных качеств. Самосовершенствование связано с раскрытием и преумножением личностных потенциалов, увеличением знаний и умений, выходом на новые, более высокие уровни деятельности.

Закончить обсуждение проблемы личностно-профессионального развития субъектов управления хотелось бы ещё одной мыслью Конфуция: «Не меняются лишь мудрые и глупые». Из неё следует, что развитие и совершенствование необходимо всем, и пределов ему нет. Если какой-то субъект управления остановился в своём развитии или не считает нужным его осуществлять, он либо достиг мудрости, либо он глуп. Опыт свидетельствует, что глупые люди обычно отличаются комплиментарным образом «Я», высокой, но неадекватной самооценкой, низкими личностными и профессиональными стандартами. Глупость, кстати, видна по характеру и результативности управленческой деятельности.

КОНФУЦИЙ О ДЕЛОВЫХ КОММУНИКАЦИЯХ В УПРАВЛЕНИИ

В психологии управления традиционно внимание уделялось управленческим коммуникациям, управленческому общению. Их значение для любого руководителя трудно переоценить, так как любая управленческая деятельность осуществляется в условиях постоянных коммуникаций, выступающих в виде различных форм управленческого общения – делового, субординационного, служебно-товарищеского и др.

Конфуций сформулировал важные практические рекомендации, направленные на повышение эффективности делового общения. Отметим некоторые из них: «От слов требуется только то, чтобы они были поняты». Это очень верная мысль, ведь в управленческом общении отмечены частые случаи недопонимания сущности сказанного, причём в отдельных случаях менее 70% понимания в диаде «руководитель – подчинённый». Нередко это происходит из-за подтекста сказанного, скрытых смыслов или намёков, но в большинстве случаев из-за недостатков в организации самих коммуникаций.

Ещё одна принципиальная мысль Конфуция: «В речах нужна выразительность». Психологи доказали, что выразительная речь существенно повышает её убедительность. Следовательно, возрастает регулятивная (побуждающая к действию) функция речи, что очень важно для управленческого общения. Заметим, субъективно выразительность речи воспринимается как дополнительный значимый аргумент.

Следует помнить, что развитие коммуникативных умений у субъектов управления не является самоцелью, это необходимо для эффективности деловых коммуникаций и управления. Между тем психологи отмечают, что многоречивость, красноречие, демагогия, упоение собственными риторическими талантами отрицательно коррелирует с эффективностью управления. Действительно, говорят много и красиво те, кто плохо управляет. За красивыми словесами пытаются скрыть свои ошибки и неэффективность.

Конфуций же видел эту проблему ещё глубже, по его мнению, «красноречие часто затемняет мораль». Мысль верная: дело в том, что красноречие – одно из действенных

средств влиять на людей. Об этом хорошо сказал М.В. Ломоносов в своём «Кратком руководстве к красноречию»: «Красноречие есть искусство о всякой данной материи красноречиво говорить и тем преклонять других к своему об этой материи мнению...». Эти возможности были поняты людьми ещё в древности и активно использовались, особенно в политике и управлении. Вот здесь-то и раскрывается сущность проблемы: красноречие в виде красноречивости часто используется для маскировки или сокрытия истинных целей и интересов, а демагогические приёмы направлены к тому, чтобы не прояснить, а наоборот, запутать ситуацию, направить людей по ложному пути. Правдивая же информация обычно облечается в простую форму, доступную для понимания. Неистинная информация зачастую приправляется красивыми словесами, чтобы, увлекшись ими, никто не догадался о её настоящем содержании и целях. Видимо, это и имел в виду Конфуций. Эта мысль повторялась Конфуцием в разных формах: «Истинная человечность весьма редко сочетается с искусными, но притворными речами».

Наконец, ещё одна установка Конфуция относительно деловых коммуникаций. Она имеет скорее политический, чем психологический характер. Конфуций говорил: «В стране, где есть порядок, будь смел в действиях и речах. В стране, где порядка нет, будь смел в действиях, но осмотрителен в речах». Где нет порядка, где нет настоящих дел, там много интриг, закулисных сговоров и пр. В этом случае «злые языки» могут быть действительно «страшнее пистолета».

Таким образом, обращение к мыслям Конфуция помогает не только повысить эффективность деловых коммуникаций, лучше разобраться в людях, с которыми приходится общаться или взаимодействовать, но и правильно действовать в сложившейся обстановке.

Завершая обсуждение мыслей Конфуция, можно сказать, что действительно практически все из них нашли своё теоретическое и эмпирическое научное подтверждение через две с половиной тысячи лет. Сопоставительный анализ высказываний Конфуция по проблеме эффективного управления с научными результатами психологии и акмеологии управления наглядно показал: в науке, чтобы двигаться вперёд, необходимо основательно изучить опыт, аккумулированный в мыслях великих людей, мудрецов, в которых отражены сущностные или самые главные характеристики проблем, явлений, отношений и человеческих качеств. Для специалистов в области гуманитарной составляющей науки управления стало очевидным, что изучение накопленного человечеством управленческого опыта, мыслей великих людей прошлого, познавших сущностные характеристики управления, поможет психологии и акмеологии управления успешно развиваться дальше и приносить пользу.

Закончить данную статью хотелось бы ещё одним высказыванием Конфуция: «Кто повторяет старое и узнаёт новое, тот может быть руководителем для других». Пусть оно станет руководящей идеей для всех управленческих кадров и тех, кто посвятил себя науке управления.

ЛИТЕРАТУРА

- [1]. Грачёв В.В., Зызыкин В.Г. Руководителям о психологии и акмеологии управления. – М.: СФГА, 2006.
- [2]. Деркач А.А. Акмеологические основы управленческой деятельности. – М.: РАГС, 2000.
- [3]. Деркач А.А., Зызыкин В.Г. Акмеология управления. – Казань: РАГС и ЦИТ, 2008.
- [4]. Зызыкин В.Г. Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2.
- [5]. Зызыкин В.Г. Особенности изучения акмеологического объекта // Акмеология. 2012. № 3.
- [6]. Зызыкин В.Г., Карпенко А.С. Психологическая компетентность руководителя. – М.: ИПК ГС, 2008.
- [7]. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: ФЛИНТА, МПСИ, 2000.
- [8]. Конфуций. Жизнь. Учение. Мысли, изречения и афоризмы. 3-е изд., с изменен. / Сост. В.В. Юрчук. – Минск: Современное слово, 2001.

- [9]. *Кудряшова Л.Д.* Каким быть руководителю. – Л.: ЛГУ, 1986.
 [10]. *Ломов Б.Ф., Журавлёв А.Л.* Психология и управление. – М.: Знание, 1978.
 [11]. *Мудрость Конфуция.* Афоризмы и поучения. – М.: ОЛМА Медиа Групп, 2010.
 [12]. *Розанова В.А.* Психологические парадоксы в управлении. – М.: Интел-Синтез, 1997.

ABOUT THE ORIGINS OF PSYCHOLOGY AND ACMEOLOGY OF MANAGEMENT IN THE SAYINGS OF CONFUCIUS

Vladimir G. Zazykin, Doctor of Psychology, Professor of the Department of Acmeology and Psychology of Professional Activity of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration;
 e-mail: zazikin@rambler.ru

ABSTRACT

The article presents the comparative analysis of the sayings of Confucius with the scientific results obtained in psychology and management. It is established that many of these results confirm, including, and on the empirical level, the main provisions for effective governance, made by the great sage two and a half thousand years ago. It is shown that psychology and psychology of management as a science have profound long historical roots.

Keywords: management, psychology of management, psychology of management, the principles, the subject of management, personal and professional qualities of the management subject.

REFERENCES

- [1]. *Grachev V.V., Zazykin V.G.* Rukovoditeljam o psihologii i akmeologii upravlenija. М.: SFGA, 2006.
 [2]. *Derkach A.A.* Akmeologicheskie osnovy upravlencheskoj dejatel'nosti. М.: RAGS, 2000.
 [3]. *Derkach A.A., Zazykin V.G.* Akmeologija upravlenija. Kazan': RAGS i CIT, 2008.
 [4]. *Zazykin V.G.* Masshtab lichnosti kak akmeologicheskoe uslovie professionalizma // Akmeologija. 2013. № 2. S. 25–31.
 [5]. *Zazykin V.G.* Osobennosti izuchenija akmeologicheskogo ob#ekta // Akmeologija. 2012. № 3.
 [6]. *Zazykin V.G., Karpenko A.S.* Psihologicheskaja kompetentnost' rukovoditelja. М.: IPK GS, 2008.
 [7]. *Zankovskij A.N.* Organizacionnaja psihologija. М.: FLINTA, MPSI, 2000.
 [8]. *Konfucij. Zhizn'. Uchenie. Mysli, izrechenija i aforizmy.* 3-e izdanie, s izmenenijami / Sost. V.V.Jurchuk. Minsk: Sovremennoe slovo, 2001.
 [9]. *Kudrjashova L.D.* Kakim byt' rukovoditelju. L.: LGU, 1986.
 [10]. *Lomov B.F., Zhuravlev A.L.* Psihologija i upravlenie. М.: Znanie, 1978.
 [11]. *Mudrost' Konfucija.* Aforizmy i pouchenija. М.: OLMA Media Grupp, 2010.
 [12]. *Rozanova V.A.* Psihologicheskie paradoksy v upravlenii. М.: Intel-Sintez, 1997.