

УДК 378

## ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ «ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ» В СТРУКТУРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ

А. Б. Лощакова

*Мурманский государственный технический университет*

Поступила в редакцию 7 июля 2014 г.

**Аннотация:** в статье обосновывается практическая значимость повышения личной эффективности студентов – менеджеров в структуре профессиональной подготовки в высшей школе и определяется основное содержание учебной дисциплины «Личная эффективность руководителя».

**Ключевые слова:** личная эффективность руководителя, профессиональная подготовка, компетенции, ресурсы менеджера, саморазвитие, учебная дисциплина.

**Abstract:** the article explains the practical significance of the increasing of personal effectiveness of students in management in the structure of vocational training in high school and determines the main contents of the discipline «Personal Effectiveness of Manager».

**Key words:** personal effectiveness of manager, training, competence, resources of manager, self-development, academic discipline.

Современная высшая школа все больше ориентируется на личностное развитие студентов в процессе профессиональной подготовки. Поэтому этот вопрос стал занимать одно из ведущих мест в психолого-педагогических исследованиях (Э. Ф. Зеер, Л. М. Митина, Ю. П. Поваренков, Н. С. Пряжников, И. С. Якиманская и др.). Сегодня в обществе востребованы высокоэффективные профессионалы, которые способны адекватно оценивать результаты своей деятельности в соответствии с поставленными целями, а также выявлять собственный потенциал, свои внутренние ресурсы и рационально их использовать. Это определяется так называемой личной эффективностью.

Однако в образовательной практике подготовки будущих менеджеров целенаправленный и комплексный подход к развитию и повышению их личной эффективности фактически отсутствует. Введение в структуру профессионального обучения дисциплины «Личная эффективность руководителя» позволит в некотором смысле устранить этот пробел.

Значимость реализации данного учебного курса в рамках вузовского обучения обусловлена, на наш взгляд, еще несколькими важными предпосылками:

1) широким проникновением психологического знания в сферу управления (Н. М. Власова, А. А. Деркач, А. В. Карпов, Е. Н. Морозова, В. А. Розанова, А. Л. Свенцицкий). При этом стоит признать тот факт, что в процессе подготовки управленческих кадров в высшей школе психологическим дисциплинам отводится недостаточная роль, что представляется не вполне справедливым;

2) повышенным вниманием к роли личности руководителя в достижении эффективности деятельности организации (Г. Х. Бакирова, В. Г. Зазыкин, О. В. Евтихов, Р. Л. Кричевский, С. Ю. Красовский, Е. Г. Молл, С. Д. Резник);

3) появлением интереса к проблеме личной эффективности руководителя со стороны научного сообщества, что находит свое отражение в увеличении количества публикаций на эту тему (Г. А. Архангельский, М. М. Боднарук, И. Н. Кузнецов, В. В. Нюренберг, Н. В. Самоукина, О. А. Страхова, М. А. Чуркина);

4) востребованностью тренингов, семинаров-практикумов и бизнес-курсов указанной тематической направленности среди действующих управленцев (достаточно погрузиться в интернет-пространство, чтобы увидеть большое количество приглашений тренинговых и консалтинговых компаний на обучающие программы по лич-

ной эффективности, ведь спрос, как говорится, рождает предложение);

5) актуализацией компетентного подхода в процессе профессионального обучения (требование ФГОС ВПО).

В рамках данной статьи кратко рассмотрим сущность некоторых из вышеназванных предпосылок, которые явились основанием актуальности введения и содержательной проработки дисциплины «Личная эффективность руководителя» в структуре профессиональной подготовки менеджеров в Мурманском государственном техническом университете.

Итак, наполнение управления психологическим содержанием стало уже объективной закономерностью. Проблема эффективности руководителя в той или иной мере рассматривается на стыке различных областей психологического знания: психологии личности, социальной психологии, психологии профессиональной деятельности, организационной психологии и акмеологии. Однако в полной мере личность руководителя, его самосовершенствование и саморазвитие, а также организация управленческой деятельности с точки зрения ее психологической эффективности находятся в поле зрения исследователей психологии управления. Накопленный теоретический и практический материал в этой области позволяет активно применить его в рамках предлагаемого нами учебного курса.

Руководитель во многом работает своей личностью. Его знания и умения, стрессоустойчивость, способность концентрироваться на выполнении задачи, ведущие мотивы деятельности, черты характера, самооценка и другие особенности проявления психики влияют не только на эффективность управления, но и на отношения в коллективе. Как отмечает В. Л. Семиков, «индивидуальность коллектива специалистов в значительной степени является отражением индивидуальности его руководителя, его личных качеств и способностей» [1]. Ведь современная парадигма управления основывается на демократических и гуманистических началах, повышенном внимании к роли человеческого фактора, обладающего выраженной психологической природой. Л. Э. Носович [2] в своем исследовании пришел к выводам о том, что деятельность современного менеджера можно охарактеризовать следующим образом:

– многоплановая, многоаспектная, имеющая институциональную, процессуальную и инструментальную компоненты;

– фрагментарная и прерывистая, насыщенная большим количеством разнообразных действий;

– протекающая в условиях постоянно изменяющейся среды, неожиданно протекающих обстоятельств;

– насыщенная взаимодействием с другими людьми.

Все это требует от руководителя наличия определенного потенциала, внутренних ресурсов для работы в заданных обстоятельствах. Е. Н. Морозова [3] выделяет технические и психологические ресурсы менеджера. Технические ресурсы, по определению автора, – это приемы и техники, необходимые для осуществления профессиональной деятельности. То, что можно использовать осознанно и чему можно научиться (например, коммуникативные технологии, приемы влияния, имидж, навыки командной работы). Психологические – то, что уже есть, присуще личности и используется автоматически, часто не осознается (например, выносливость, интеллект, личные качества, психическое здоровье, лидерский потенциал, энергия).

Отдельно в научных исследованиях обсуждается вопрос и о компетенциях современного руководителя (Н. С. Белоконов, А. В. Брюханов, А. А. Городнова, И. В. Дурманова, А. Б. Камалетдинова, Г. П. Ланец, Н. А. Шкляева и др.). В качестве базовых компетенций авторы чаще всего выделяют интеллектуальную, инструментальную, эмоциональную, индивидуально-личностную и социально-психологическую. Уровень их сформированности у конкретного управленца во многом обеспечивает эффективность его профессиональной деятельности, процесс личностной самореализации. При этом Р. Бояцис [4] в своей концепции компетенций менеджера выделяет в качестве одной из них ориентацию на эффективность как желание сделать что-то как можно лучше. Поэтому вопросы управления внутренними ресурсами и развития базовых управленческих компетенций нашли свое отражение в содержании разработанной нами программы.

В последнее время отечественные и зарубежные исследователи отмечают значимость именно личной эффективности для достижения большей результативности работы. На личную эффективность как психологический феномен специалисты стали обращать внимание сравнительно недавно. В значительной мере этому способствовали работы зарубежных авторов А. Бандуры, Дж. Уитмора, Т. Голви, С. Кови, Д. Трейси, Н. Фьоре и др. В отечественной психологии пока еще идет процесс теоретического осмысления и эмпирическая разработка данного феномена. Пока единого общепринятого определения понятия «личная эффективность» нет, оно разрабатывается разными

авторами независимо друг от друга, в разных проблемных контекстах. Ограниченные рамки данной статьи не позволяют всесторонне представить подходы к толкованию этого понятия. Но стоит отметить, что рассмотренные нами точки зрения не противоречат, а скорее дополняют друг друга, показывая отдельные грани проявления личной эффективности.

При попытке раскрыть это понятие авторы акцентируют внимание на наиболее важной, по их мнению, стороне этого феномена. Личную эффективность рассматривают и как баланс между желаемым результатом и ресурсами, позволяющими его получить, и как результативное достижение личных целей, и как эффективность управления собственным временем, и как скорость перехода от текущего состояния в желаемое, зависящее от личных целей, полезности результата, потраченных ресурсов и т.д. Синтезируя имеющиеся определения, мы сформулировали рабочее понимание термина «личная эффективность руководителя» как осознание и результативное достижение целей через рациональное управление личными ресурсами для успешного осуществления управленческих функций. В целом же личная эффективность предполагает максимальное раскрытие менеджером собственного личностного потенциала и дальнейшее его использование с выгодой для себя и организации, в которой он работает.

В любом случае просто «эффективность деятельности» имеет смысл для того, кто ее оценивает со стороны. Личная эффективность имеет ценность лично для конкретного управленца, так как основным ее результатом является удовлетворенность собой и своей деятельностью. Фактически, если обратиться к показателям эффективности профессиональной деятельности, разработанным В. В. Сорочан [5], личную эффективность можно отнести к субъективным показателям, сопряженным с психологической ценой результата по величине затрат личностных ресурсов.

Как было указано ранее, одной из предпосылок введения дисциплины «Личная эффективность руководителя» для нас явилась и актуализация компетентностного подхода в процессе обучения будущих менеджеров в высшей школе. Он отражен в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования по направлению подготовки 080200 – Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр») в виде формулировки перечня общекультурных и профессиональных компетенций, определяемых в соответствии с запросами рабо-

тодателей и требованиями академического сообщества.

При реализации основных образовательных программ ФГОС ВПО по данному направлению подготовки требует уделять важное внимание развитию у выпускников общекультурных компетенций социального взаимодействия, самоорганизации и самоуправления. В первую очередь к ним относятся готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7); стремление к личностному и профессиональному саморазвитию (ОК-10); умение критически оценивать личные достоинства и недостатки (ОК-11); осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности (ОК-12) и др. На практике формирование данных компетенций рассредоточено по разным учебным дисциплинам, каждый преподаватель по-своему решает эту задачу. В итоге системности и согласованности в этом вопросе нет. Дисциплина «Личная эффективность руководителя» позволит подойти к решению сложившейся проблемы комплексно. Данный курс может быть включен в вариативную часть профессионального цикла, устанавливаемую вузом. Эта часть позволяет расширять и углублять знания, умения и навыки, которые определяются содержанием базовых управленческих дисциплин для дальнейшей успешной профессиональной деятельности.

В результате осмысления практической значимости цель преподавания учебной дисциплины «Личная эффективность руководителя» мы видим в получении студентами знаний об основных направлениях, способах повышения личной эффективности, выявлении и активизации личностных ресурсов, необходимых для успешной управленческой деятельности. В результате ее изучения будущие менеджеры смогут проанализировать различные стороны собственной личности; оценить свой управленческий потенциал; научиться использовать современные формы и методы самоорганизации, саморазвития и самосовершенствования для повышения собственной эффективности в области управления; овладеть способами выбора оптимальных направлений профессионального и личностного роста; расширить свой поведенческий и управленческий репертуар.

В рамках данного учебного курса это станет возможным с помощью следующих действий:

– формирование основ компетенций, которых нет, но которые необходимы в управленческой деятельности;

– развитие имеющихся положительных умений и качеств, которые можно усилить, если их совершенствовать целенаправленно;

– устранение ограничений, снижающих эффективность деятельности и мешающих дальнейшему профессиональному и личностному росту.

Примерное тематическое содержание учебной дисциплины представлено в таблице.

Таким образом, главное назначение дисциплины «Личная эффективность руководителя» в структуре профессиональной подготовки будущих

специалистов в сфере управления мы видим в том, чтобы через повышение личной эффективности каждого студента усилить их эффективность в качестве будущих менеджеров. Кроме того, это один из действенных способов реализации компетентностного подхода в системе высшего образования.

Направлением наших дальнейших исследований станет проведение формирующего эксперимента для количественной и качественной оценки результативности преподавания данного учебного курса.

Т а б л и ц а

Тематическое содержание дисциплины «Личная эффективность руководителя»

№	Тема	Содержание темы
1	2	3
1	Личностный потенциал руководителя и эффективность управления	Сущность и значение управленческого труда. Личная эффективность руководителя (ЛЭР) как объект изучения. Подходы к пониманию термина «эффективность» в науке. Признаки эффективного руководителя. Базовые управленческие компетенции и психологический профиль современного руководителя. Ресурсы менеджера: технологические и психологические. Личная эффективность как условие самореализации менеджера. Факторы и структура личной эффективности в сфере управления. Психологическая культура в контексте ЛЭР
2	Способы повышения личной эффективности. Самоменеджмент	Механизмы и психологические структуры личностного роста. Рефлексия и ее значение в развитии личности и деятельности руководителя. Стратегии развития личной эффективности. Способы повышения ЛЭР: самоменеджмент, коучинг, наставничество, тренинги личностного роста. Система самоорганизации менеджера. Сущность и содержание технологии самоменеджмента. Ограничения в развитии личности менеджера (по М. Вудкок и Д. Френсис). Типы личной неэффективности и парадигмы их преодоления
3	Целеполагание и процесс достижения цели	Цель как условие успеха менеджера. Значение навыка постановки целей, основные правила. Технология поиска, структурирования и формулирования целей. Ситуационный анализ (по Л. Зайверту). Этапы построения личного «дерева целей». SMART-технология постановки целей (по Д. Доурдэну). Способы достижения целей. Контроль достижения собственных целей
4	Личный тайм-менеджмент и способы планирования	Время как стратегический ресурс организации и человека. Руководитель и время. Алгоритм инвентаризации и анализа временных затрат. Принципы эффективного использования рабочего времени. Определение приоритетов в деятельности. Практичные способы планирования (Принцип Парето, ABC-анализ, Принцип Эйзенхауэра, метод Альпы). Система рациональной экономии рабочего времени. Как справиться с «похитителями» времени. Создание собственной системы управления временем. Организация рабочего места

О к о н ч а н и е т а б л.

1	2	3
5	Интеллектуальная компетентность в решении управленческих проблем	Интеллект и эффективность управленческой деятельности. Сущность интеллектуальной компетентности менеджера. Типичные проблемы в деятельности руководителя: классификация и причины возникновения. Личная готовность к разрешению проблемных ситуаций. Креативность и гибкость мышления в решении проблем, черты творческой личности. Этапы креативного процесса. Технология проведения анализа проблемной ситуации. Способы саморазвития, нестандартного (творческого) мышления
6	Эмоциональная компетентность руководителя. Проблема профессиональных деформаций	Эмоции руководителя как управленческий ресурс. Структура «эмоционального интеллекта» и его практическая значимость. Управление руководителем собственными эмоциями. Стресс на рабочем месте: причины, симптомы, виды и фазы протекания. Влияние стресса на здоровье, работоспособность и поведение руководителя. Стресс-менеджмент. Основные, личностно-профессиональные деформации менеджеров: причины и следствия. Профилактика психического здоровья в условиях профессиональной деятельности
7	Личная эффективность руководителя в работе с персоналом организации	Социально-психологическая компетентность руководителя – основа в управлении персоналом. Типология Майерс – Бриггс как инструмент в работе руководителя. Личная эффективность в оперативном управлении: «постановка задач – делегирование – контроль». Приемы оказания влияния с учетом уровня зрелости подчиненных. Беседа руководителя с сотрудником – эффективный способ обратной связи
8	Имидж эффективного руководителя	Имидж в системе индивидуального поведения и социального влияния. Социально-психологическая природа и типология имиджей. Технология построения имиджа. Влияние имиджа на результативность личных контактов и эффективность руководителя. Психологические рекомендации по формированию имиджа менеджера. Навыки эффективной самопрезентации

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Семиков В. Л. Организационное поведение руководителя / В. Л. Семиков. – М. : Академический Проект : Гаудеамус, 2004. – 224 с.

2. Носович Л. Э. Концептуальные основы оценки профессионализма менеджеров в системе управления персоналом предприятия : автореф. дис. ... канд. социол. наук / Л. Э. Носович. – М., 2006. – 130 с.

3. Морозова Е. Н. Тренинг развития ресурсов руководителя / Е. Н. Морозова. – СПб. : Речь, 2008. – 219 с.

4. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы : пер. с англ. / Р. Бояцис. – М. : НИРРО, 2008. – 352 с.

5. Сорочан В. В. Психология профессиональной деятельности / В. В. Сорочан. – М. : МИЭМП, 2005. – 70 с.

*Мурманский государственный технический университет*

*Лощакова А. Б., старший преподаватель кафедры менеджмента, магистрант*

*E-mail: labpost@mail.ru*

*Тел.: 8(8152)40-33-43*

*Murmansk State Technical University*

*Loshchakova A. B., Senior Lecturer in Management Department, Master-student*

*E-mail: labpost@mail.ru*

*Tel.: 8(8152)40-33-43*