**«Подходы к изучению личности руководителя»**

***Глухова М.А.***

***Заведующая ГБОУ детский сад № 629 САО г.Москва.***

*Руководитель –* лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования — наказания и поощрения, подчиненных в целях воздействия на их производственную (научную, творческую и др.) активность. В отличие от лидера руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях. Это [лицо](http://tryphonov.narod.ru/tryphonov1/terms1/person.htm), осуществляющее установление, [регулирование](http://tryphonov.narod.ru/tryphonov2/terms2/regul.htm) и выполнение [организационно](http://tryphonov.narod.ru/tryphonov6/terms6/organiz.htm)-[правовых](http://tryphonov.narod.ru/tryphonov6/terms6/right.htm) [отношений](http://tryphonov.narod.ru/tryphonov3/terms3/relati.htm) в рабочем [коллективе](http://tryphonov.narod.ru/tryphonov6/terms6/collect.htm).

В настоящее время существуют различные подходы к изучению личности руководителя.

**Коллекционный подход** основан на следующих представлениях. Руководитель должен обладать особыми личностными качествами, которые обеспечивают успешность управленческой деятельности. Кроме этого может быть определен перечень этих качеств для конкретной должности. Типичные системы оценки руководителей, основанные на данном подходе, содержат наборы профессионально значимых качеств.

Так, А.И.Китов в структуре личностных свойств руководителя выделяет четыре подструктуры: управленческие способности, политические качества, профессиональные качества, организаторские качества.

Ограничения анализируемого подхода заключаются в следующем:

-представления о личности руководителя как о наборе качеств, связанных с успешностью деятельности через весовые коэффициенты, не способствовало анализу ее динамических характеристик. Возможность развития личности лишь констатировалась, и предполагалось, что оно происходит как простое изменение отдельных качеств, изолированных свойств.

-абстрактности понимания качеств руководителя, их неувязка с теми или иными управленческими ситуациями;

-субъективизме выделения и понимания профессионально важных качеств;

-отсутствии разграничения общих качеств от специфических, присущих руководителю как личности.

Близким по содержанию к указанному выше подходу является **конкурентный подход.** Он предполагает наличие у руководителей особых, личностных свойств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей. Поиск этих личностных свойств осуществляется путем сравнения группы руководителей и людей, не относящихся к этой категории, успешных и неуспешных руководителей различных должностных уровней. Наиболее всего этот подход разработан в исследованиях Э.С.Чугуновой. В структуре личности руководителя она выделяет административно-организаторские умения, морально-этические характеристики, качества ума, профессиональные умения, социальную направленность, мотивацию.

Итак, в анализируемом подходе при анализе структуры качеств личности руководителя оценке подвергаются, в первую очередь, специальные свойства личности и их подструктуры, так как именно они исключительно важны для выполнения управленческой деятельности. Специальная структура включает те качества, которые отличают эффективного руководителя от неэффективного.

Интерпретация выявленных различий может быть связана с существенными трудностями: причинами различий могут быть как специальный отбор, так и формирование личностных новообразований, обусловленных особенностями деятельности или системным окружением, профессиональная деформация. Следовательно, вместо профессиональных качеств исследователи могут выявлять особенности критериев отбора руководителей или условия их формирования.

В рамках вышеуказанных подходов авторы постулируют неизменность внешней среды и ограничения возможностей развития личности руководителя в деятельности, что подтверждается разработкой в рамках данных подходов идеальных, эталонных моделей личности руководителя, которые в основе своей являются статичными, негибкими, пренебрегающими компенсаторными возможностями руководителя. Как правило, модели “идеального руководителя” предполагают наличие энциклопедических знаний и выдающихся личностных качеств.

**Парциальный подход** сформирован в ходе практической деятельности психологов и предполагает коррекцию личностных способов ориентации в среде. Формирование личности руководителя опосредованно связано с отработкой отдельных операций и действий, включенных в управленческую деятельность, с психокоррекцией системы отношений. При этом особое внимание уделяется исследованию развития мышления и созданию алгоритмов решения управленческих задач.

**Инженерно-психологический подход** нашел свое отражение в анализе систем управления и рассматривает руководителя как лицо, принимающее решение. В этом подходе ограничиваются изучением психологических процессов переработки руководителем информации и его индивидуальных особенностей, проявляющихся в управленческой деятельности.

**Рефлексивно-ценностный подход** (Ю.Д.Красовский) изучает личность руководителя через формирование у него рефлексивно-ценностной концепции управления. Способность руководителя к интеграции проявляется в формировании, осмыслении и самокоррекции его собственной управленческой концепции, которая состоит из ряда взаимопересекающихся “концептуальных моделей” деятельности. Это своеобразная программа реализации стратегических замыслов руководителя.

Содержание управленческой концепции индивидуально, и ее элементами являются: стратегические замыслы; экономические показатели; проблемы, возникающие при выполнении показателей; причины возникновения проблем; управленческие средства устранения причин; функциональные единицы, реализующие эти средства; информация о состоянии деятельности.

Представители анализируемого подхода считают, что основным личностным новообразованием, которое формируется в ходе управленческой деятельности руководителя и обеспечивает интеграцию процессов принятия управленческих решений, является система стратегических замыслов, выполняющих в индивидуальной управленческой концепции смыслообразующую функцию.

Многочисленные исследования личности руководителя осуществлены в **социально-психологическом подходе.** Здесь разработаны и эмпирически доказаны различные модели личности руководителя производственной организации, изучено влияние личности руководителя на эффективность управленческой деятельности, организаторский потенциал и направленность руководителя, прогнозирование профессионального развития, управленческое взаимодействие и воздействие, социально-перцептивные процессы в управлении; ролевые конфликты и социально-психологическая ориентировка.

**Ситуационно-комплексный подход** рассматривает движущие силы развития личности руководителя в различных управленческих ситуациях и жизненных событиях. Для изучения механизмов развития личности руководителя А.В.Филиппов выделяет комплексное (оценка деятельности во всем объеме ее функций) и локальное (оценка одной функции) прогнозирование и экспрессивное оценивание.

Анализ влияния отдельных факторов и условий на развитие личности руководителя в управленческой деятельности предполагает факторный подход. Исследователи изучают группы факторов. К первой группе относят ситуационные и институционализированные, которые включают в себя производственные, организационные и социальные условия. Эффективность развития личности в управленческой деятельности руководителя связывают со структурой и задачами организаций, периодом ее существования и размерами, типом организации. Существенное значение имеют такие переменные, как система коммуникаций, иерархия власти, масштаб контроля, характер информационного обеспечения, система ценностей организации, используемая технология.

Следует подчеркнуть, что Р.Л.Кричевский и А.В.Маржине выделяют фактор ценностного обмена между взаимодействующими субъектами управленческой деятельности. Данный обмен развертывается на нескольких уровнях в соответствии с развитием организации. Влияние этого фактора заключается в следующем. Ценностный вклад, который руководитель делает главным образом относительно отдельных членов группы, реализуя набор полезных для подчиненных качеств, следствием чего является приписывание руководителю со стороны подчиненных определенной значимости.

Однако, результаты исследования влияния ситуационных факторов часто интерпретируются в их связи с эффективностью управленческой деятельности, при этом не рассматриваются внутренние механизмы.

Вторую группу факторов составляют индивидуальные факторы развития личности руководителя, к которым относятся личностные предпосылки и демографические переменные. Выделяются факторы, имеющие первостепенное значение для развития. К ним относят: адаптационную мобильность, контактность, фактор интеграции социальных функций, ролей и лидерство, уровень подготовки и объем знаний.

**Функциональный подход** реализован в исследовании деятельности мастеров и начальников цехов производственных организаций.

Опираясь на разработанную динамическую функциональную структуру личности руководителя (В.Ф.Рубахин, А.В.Филиппов), где основными подструктурами стали психофизиологическая (первичные познавательные процессы руководителя), психологическая (мотивационная, эмоционально-волевая и интеллектуальная сферы, темперамент, характер, способности, интересы, знания, навыки и умения руководителя), социальная (нравственные качества руководителя), А.Л.Журавлев предложил выделить общую и специальную структуру личности. Если общей можно считать эту трехкомпонентную структуру, то специальной структурой личности руководителя являются следующие подструктуры: идейно-политические качества, профессиональная компетентность руководителя, организаторские и педагогические способности, морально-этические качества. Эти специфические компоненты структуры личности “находят свое соответствие в структурно-функциональной организации деятельности руководителя производственного коллектива”.

Сочетание указанных выше подструктур личности определяет типологию и личностное своеобразие руководителей (“руководитель-политический лидер”, “руководитель-специалист”, “руководитель-организатор”, “руководитель-наставник”).

Для **имиджевого подхода** характерно изучение индивидуально-личностных качеств и создание технологий формирования имиджа руководителя, соответствующего сознательным и бессознательным потребностям той или иной социальной группы. Авторы выделяют основные индивидуально-личностные качества, которые должен демонстрировать для своего успеха руководитель: сила, щедрость, справедливость, властность, доброта. Основной недостаток данного подхода заключается в том, что, создавая образ идеального руководителя, авторы уделяют внимание только внешним характеристикам.

В условиях изменения форм собственности происходит интенсивное формирование **экономико-психологического подхода** к изучению психологических закономерностей экономического поведения различных типов руководителей. Обращается внимание на разработку структуры личности руководителя-предпринимателя, его ценностные и экономические ориентации (В.А.Хащенко); мотивацию и ответственность (Е.Д.Дорофеев), деловую активность (А.Л.Журавлев, В.П.Позняков), субъективный экономический статус (А.Л.Журавлев), психосоциальную идентификацию (М.А.Киселев), представления о феномене доверия (В.А.Сумарокова), личностные качества (Е.Н.Сиващенко), самооценки (С.А.Матощук) и отношение к изменению формы собственности (М.В.Кирюхина, М.Е.Колесникова).

Установлено, что социально-психологическая динамика в структуре ценностей личности руководителей отражает следующие феномены:

1) преимущественная ориентация на экономические ценности, ярко выраженная материальная заинтересованность становятся ведущими в структуре ценностей личности;

2) формирование индивидуалистической направленности через развитие личной заинтересованности;

3) появление новых социально-психологических типов руководителей, постепенно порождающих и новые социальные группы (А.Л.Журавлев)

-повышение значимости экономических ценностей в структуре ценностных ориентаций руководителей;

-повышение социальной чувствительности членов трудовых коллективов к финансовым доходам своих руководителей.

Кроме этого, установлены связи между величиной доходов работников и их оценками личности руководителя (Н.В.Волкова, В.А.Полухин, Р.Б.Гительмахер)

**Интегративный подход** предусматривает выявление глубинных психологических механизмов, интегрирующих личность и деятельность руководителей. Позволяющих руководителям, относящимся к разным психологическим типам и действующим в существенно разных условиях, достигать объективно высоких результатов в управлении. При этом особенности управленческой деятельности конкретного руководителя определяются интегрально-функциональными качествами, общей интегральной способностью к руководству, Я-концепцией, особенностями профессионального самосознания.

Относящейся к интегративному подходу является концепция “силы личности” (А.Антоновский, Г.Крампен, А.Шапиро). Как системообразующий фактор рассматривается сила личности, включающая чувство ответственности, уверенность в собственных силах, стремление к руководству и лидерству, умение убеждать и общественную активность.

Чувство внутренней согласованности, определяющее силу личности руководителя, основывается на самовосприятии, самопредставлении, моделях и эталонах управленческой деятельности. Высокий уровень согласованности предполагает: понимание собственного внутреннего мира, его самоуправляемость и осмысленность управленческой деятельности. Следствием этого уровня согласованности является убежденность руководителя в своей способности достичь поставленных целей – Я-эффективность. Выявлено влияние Я-эффективности на продуктивность и психологические особенности управленческой деятельности. Сила личности руководителя, базирующаяся на чувстве внутренней согласованности, определяет когнитивные, мотивационные и аффективные процессы. Кроме этого, по мнению авторов, не отрицается возможность формирования силы личности руководителя.

**Акмеологический подход** нацелен на разработку профессиограмм различных типов руководителей, структур профессионала-руководителя во взаимосвязи с образом мира, психолого-акмеологической модели формирования профессионального самосознания личности руководителя.

Наиболее разработана модель профессионала Е.А.Климовым, которая включает следующие компоненты:

1) **свойства человека как целого** (образ мира, направленность, отношения к внешнему миру, особенности проявления креативности, интеллектуальные и операторные черты индивидуальности, эмоциональность, профессиональные ожидания, представление о своем месте в профессиональной общности);

2) специфические черты, моторика, умения, навыки, действия **профессионала**;

3) специфические черты, прием информации, ее переработка и принятие решений, гностические умения, навыки и действия **профессионала**;

4) **информированность, знания, опыт, культура профессионала** (специфические черты, ориентировка в области науки и теоретического знания, профессиональные знания о предметной области);

5) **психодинамика** (интенсивность переживаний, быстрота их смены, нагрузки и трудности в данной профессиональной области);

6) **осмысление вопросов своей возрастно-половой принадлежности** в связи с требованиями профессии.

По мнению А.К.Марковой, структура личности профессионала включает: **мотивацию** (направленность личности и ее виды); свойства личности (способности, характер и его черты, психические процессы и состояния) и **интегральные характеристики личности** (самосознание, индивидуальный стиль, креативность как творческий потенциал), определяющие неповторимость и уникальность руководителя.

Анализ вышеуказанных подходов к разработке концепций личности руководителя показывает следующее:

- анализируемые подходы основаны на авторском представлении о структуре личности, механизмах ее изменения и психологических требованиях к руководителю;

- у авторов нет единства в определении компонентов многоуровневой структуры личности руководителя;

- большинство моделей разрабатывалось на основе исследований личности руководителя первичного трудового коллектива и не отражает изменений, происходящих в современном обществе;

- существенное влияние на методологию разработки структуры личности руководителя оказали классические модели личности, построенные Б.Г.Ананьевым, А.Г.Ковалевым, В.С.Мерлиным, В.Н.Мясищевым, К.К.Платоновым, Н.И.Рейнвальд, С.Л.Рубинштейном и Л.И.Уманским;

- современный этап изучения личности руководителя характеризуется переходом от описательных моделей к интегральным, когда на смену разрозненным исследованиям приходят обобщающие концепции личности с более последовательным описанием управленческого развития руководителя и поиском интегральной основы его структуры личности;

- наметилась тенденция к поиску ядра структуры личности руководителя;

- в осмыслении феномена личности руководителя недостаточное развитие получили психосемантический, автобиографический, экспериментально-психологический, клинико-психологический и возрастной подходы.