

УДК 331.522

УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА: СУТНІСТЬ І МОДЕЛЬ*Карнаухова А. В.*

Обґрунтовано теоретичні підстави подальшого поглибленого аналізу і розвитку управлінської діяльності керівників через уточнення змісту категорій і понять, пов'язаних з нею, та узагальнення підходів до її моделювання.

Ключові слова: *діяльність, керівництво, управлінська діяльність, модель діяльності керівника.*

Сучасне управління виробничими організаціями ускладнюється, вимагає поєднання традицій та інновацій, перманентної зміни об'єктів головної уваги, засобів і технологій впливу на них. Його ефективність забезпечується, в першу чергу, якістю роботи керівників середньої і вищої ланки управління. В зв'язку з цим виникає проблема наукового переосмислення джерел, чинників, закономірностей розвитку їх індивідуально-професійного потенціалу і його використання. Сьогодні практика управлінської діяльності керівників різних рівнів насичена фундаментальними протиріччями: між їх прагненням до ефективного виконання своїх функцій і нестабільністю соціально-економічних умов, в яких вони реалізуються; між самооцінкою результатів роботи керівниками і оцінкою їх підлеглими, між необхідністю водночас забезпечувати стабільність функціонування виробничої організації і її розвиток. Для того, щоб визначити шляхи розв'язання цих суперечностей в сучасній діяльності керівника, необхідно удосконалити науково-методичне забезпечення технологій, способів та методів її аналізу.

Метою даної статті обрано обґрунтування теоретичних підстав подальшого поглибленого аналізу і розвитку управлінської діяльності керівників через уточнення змісту категорій і понять, пов'язаних з нею, та узагальнення підходів до її моделювання.

Вихідні ідеї для досягнення мети даного дослідження були отримані в результаті аналізу та узагальнення публікацій таких авторів, як Л. Мизес, В. Шадриков, М. Дороніна, В. Савельєва, В. Травин та інші. Всі вони звертали увагу на проблеми управлінської діяльності, але не розглядали її структурну побудову, не визначали перелік елементів, на основі яких можна побудувати її моделі. Однак саме комплексне моделювання управлінської діяльності керівників створює надійні підстави для встановлення резервів підвищення продуктивності їх праці. Розроблення таких сучасних моделей потребує уточнення сутності та змісту предмету моделювання.

Головну ідею визначення багатьма ученими поля сучасних проблем менеджменту висловив П. Друкер: «... менеджмент стосується людини і тільки людини» [6 с. 28]. Виходячи з цього, першочергові резерви удосконалення менеджменту слід шукати в особі керівника, який має функцію впорядкування діяльності підлеглих. Це ставить якісно нові вимоги до аналізу його діяльності, діагностики оволодіння ним комплексом організаційних і психологічних знань і навичок, необхідних для управління поведінкою підлеглих, інтенсифікації взаємодії з ними. Слід звернути увагу і на той факт, що в роботі працівників системи управління зростає елемент творчості, причому не індивідуальної, а колективної. Ігнорування цих аспектів удосконалення діяльності керівника вкрай негативно позначається на формуванні творчого потенціалу колективу виробничої організації, ефективності використання її ключового економічного ресурсу – людини.

Аналіз методологічного забезпечення досліджень управлінської діяльності [9, 11, 15, 16, 17, 18] показав, що в ньому мало подано рекомендацій щодо вивчення її структури, формування відповідних моделей, здатних концептуально подати головні її елементи, яким необхідно дати якісно-кількісну оцінку, і на яких зосереджувати увагу науковців і практиків. Оскільки концептуальних моделей управлінської діяльності не існує, має сенс попередньо визначити сутність і зміст цього поняття і процесу. Для цього попередньо виконаємо аналіз і узагальнення змісту і сутності таких понять, як “діяльність”, “управління”, “керівництво”, “модель”.

Щодо першого поняття, то воно нерідко в літературі за змістом ототожнюється з поняттям “робота” [4, 5, 9, 11, 12]. Однак існують і інші думки з цього приводу. Наприклад, в сучасній економічній енциклопедії для характеристики активності людини в економічній сфері використовується тільки термін

“діяльність” [4]. Вона визначається як специфічна людська форма відношення до навколишнього світу, зміст якої полягає в його доцільному перетворенні в інтересах людей, умова існування суспільства. Тлумачення терміну “робота” в економічному сенсі цей словник не надає, але розглядає його в контексті термодинаміки, яка розглядає роботу як одну з форм обміну енергією системи з навколишніми тілами, як кількісну оцінку перетворення енергії у фізичних процесах. Цей підхід можна певним чином адаптувати до сфери управління підприємством. Адже управління пов’язане з системою обмінних економічних процесів підприємства з навколишнім середовищем, а тому має певну аналогію з принципами термодинаміки. Порівнюючи два визначення, можна вважати, що поняття “діяльність” має вищий рівень абстракції, а поняття “робота” конкретизує діяльність, як ефективний спосіб пристосування до навколишнього світу через обмін енергією з ним. Різницю між цими поняттями можна також побачити, аналізуючи їх зв’язок з поняттям “дія”. Дія в роботі – це засіб досягнення цілей, а дія в діяльності – сама ціль. Мотив дії у такому розумінні розглядається як стимул, а потреба – як початок діяльнісного акту.

Управління як особливий різновид професійної діяльності традиційно передбачає виконання керівником певного переліку робіт, в структурі якого можна виділити стандартні та творчі процедури. Саме стандартні процедури і можна співвідносити з поняттям “робота”, оскільки вони мають традиційні технології виконання і контролю. Творчість породжує дещо якісно нове і відмінне, оригінальне [6]. Вона потребує більших зусиль, ускладнює інструменти впорядкування відносин між керівником і підлеглими. І саме вона відтворює той аспект у виконанні функцій керівника, який дає змогу використовувати термін “діяльність”. Сьогодні стандартна робота працівників управлінської ланки займає все меншу питому вагу у витратах часу, більшу його частину займає творчий процес. Тому необхідно приділяти більше уваги не роботі керівника, а його діяльності і удосконалювати інструментарій її дослідження. Для цього має сенс проаналізувати конкретніше підходи до тлумачення змісту поняття “діяльність”. Почнемо із словників. У енциклопедичному словнику “діяльність” визначається як специфічна людська форма відносин до навколишнього світу, зміст якої становить його доцільну зміну й перетворення в інтересах людей, як умова існування суспільства. Діяльність містить у собі ціль, засоби, результат і сам процес [12]. Тлумачний словник сучасної української мови дає багатоаспектне визначення поняття діяльність: «Застосування своєї праці до чого-небудь; праця, дії людей у певній галузі; функціонування органів живого організму; функціонування, робота якоїсь організації, установи, машини...; виявлення сили через певний процес» [13]. Слід зауважити, що поняття “діяльність” міждисциплінарне, про що свідчить аналіз публікацій учених, які працюють в різних галузях науки, пов’язаних з людиною. [1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14]. Узагальнення їх думок показало наявність обмежень, які створюють проблему безпосереднього використання запропонованих ними визначень поняття “діяльність” для уточнення змісту поняття “управлінська діяльність”. Так, наприклад, Е. Єнікеев [7], Б. Мещеряків і В. Зінченко, І. Кондаков [8] обмежують визначення змісту поняття “діяльність людини” тільки задоволенням нею своїх потреб і не враховують потреби суспільства в цілому. Визначення соціологами діяльності як специфічної форми відносин людини до навколишнього світу й самої себе, що виражається в доцільній зміні й перетворенні світу й людської свідомості [4] не позначає кінцевої мети зміни, перетворення світу й людської діяльності. Найбільш конструктивним, на наш погляд, для розвитку поняття “управлінська діяльність” є тлумачення поняття “діяльність” праксеологами, яке передбачає поєднання в ньому і традиційної роботи, і творчості. Особливість цієї форми активного відношення людини до навколишнього світу полягає, на думку відомого праксеолога Л. Мизеса, в тому що діяльність є такою активністю, що адаптивно-адаптує, пристосовно-пристосовує людину до навколишнього середовища. У процесі діяльності, переробляючи елементи природи, людина створює й постійно відтворює так звану другу природу, штучне середовище перебування, людський світ [9].

Узагальнюючи сказане вище, вважаємо, що найбільш придатним визначенням змісту поняття “діяльність” для використання його в сфері менеджменту, можна вважати таке: діяльність – це специфічна людська форма відношення до навколишнього світу, зміст якої полягає в доцільному перетворенні його в інтересах людей, це – умова існування людського суспільства в цілому і суб’єктів його економічної підсистеми зокрема. Безумовно управлінська діяльність пов’язана з особою, яка її виконує – керівником. В загальному значенні вона є специфічною формою доцільного перетворення навколишнього світу в інтересах людей, умовою і критичним чинником, який забезпечує існування і розвиток виробничої

організації. Оскільки вона здійснюється в системі людина-людина, то більш конкретно управлінську діяльність можна визначити як специфічну форму доцільного впливу керівника на діяльність і поведінку підлеглих з врахуванням можливості гармонійного задоволення системи інтересів суб'єктів, зацікавлених в існуванні виробничої організації.

Таким чином, за допомогою управлінської діяльності відбувається включення людини в систему трудових відносин і взаємин із суспільством в цілому. Вона передбачає наявність певного механізму реалізації, в якому центральне місце посідають суб'єкти з особливими повноваженнями – керівники колективів. Виявлення основних залежностей і факторів їх діяльності найбільш складна теоретична проблема сучасного менеджменту. За В. Савельєвою [11], з думкою якої можна погодитись у рамках даного дослідження, управлінська діяльність – це цілеспрямована система соціально-психологічних взаємозалежних структурних і функціональних компонентів, яка самоорганізується, пов'язана з рішенням управлінських завдань як традиційного так і творчого характеру, досягненням нових результатів відповідно до основної мети. Специфіка цієї діяльності полягає в тому, що уява про навколишнє оточення, яка формується у керівника, є не тільки продуктом його власної діяльності. На неї впливають думки інших людей, інформація, яку вони повідомляють керівнику, виходячи з власних уявлень про ситуацію. Зважаючи на складний зміст управлінської діяльності і перелік факторів, що впливають на неї, доцільно в основі розроблення рекомендацій щодо її удосконалення мати моделі, які дають змогу виокремити найсуттєвіші елементи предмету і зосередити на них увагу в дослідженнях. Моделі управлінської діяльності в літературі не представлені, але існують дослідження і обґрунтування моделей діяльності людини [9, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20], на основі яких можна визначити концептуально важливі деталі моделі безпосередньо управлінської діяльності керівника. В таблиці 1 наведені характеристики основних моделей діяльності, які відображають їх еволюцію від найпростішого варіанту за своїм змістом (кількістю елементів) до найскладнішого.

Таблиця 1

Аналіз основних концептуальних схем діяльності *

Автор	Конструктивні елементи	Обмеження
Класична тріада	мета – засіб – результат	Є надто узагальненою, не розкриває зміст діяльності
О. Леонтьєв	діяльність – мотив; дія – мета; операція – умови	Ці пари елементів не поєднані в систему, а тому їх не можна розглядати як модель діяльності
Д. Кікнадзе	потреба – усвідомлення – мотивація – рішення – установка – дія	Загальне визначення структури тільки одноразової дії
С. Рубінштейн	мотив – ціль – засіб – соціальна ситуація – результат – оцінка	Елементи не впорядковані, не складають систему
В. Давидов	потреби – мотив – спосіб дії	Відсутній результат, засіб дії, елементи не складають систему
Г. Щедровицький	ціль – завдання – вихідний матеріал – засіб – метод – процедура – продукт	Не пояснюється зміст вихідного матеріалу та процедури
О. Конопкін	ціль – модель умов – програма – критерій успіху – інформація про результат – рішення і корекція	Не конкретизовано критерій успіху, хто його встановлює та чи змінюється він? Не пояснюються моделі та зміст умов, не зрозуміло, що підлягає корекції: дія чи мета? Їх зв'язок з ситуацією
В. Шадриков	мотив – ціль – програма – інформаційна основа – ухвалення рішення – професійно важливі якості	Не конкретизовано сутність та зміст професійно важливих якостей
Г. Суходольський	потреба – направленість – мотив – мета – результат – оцінка	Не конкретизовано зміст та роль направленості. Немає програми, засобів та способів
Н. Кузьміна, А. Деркач	ціль – дія суб'єкта й об'єкта – інформація – завдання	Більше характеризує спільну діяльність, ніж діяльність керівника
В. Мільман	потреба – мотив – об'єкт – мета – умови середовища – засоби – зміст – контроль – оцінка – продукт	Найбільш комплексно та детально відображає елементний склад діяльності

* узагальнено за [1, 8, 11, 15, 17]

Як видно з таблиці 1, кожна з представлених в літературі моделей має специфіку, що пояснюється відмінностями задач та обраних авторами областей проведення досліджень. Найпростіша модель діяльності представлена класичною тріадою: мета – засоби – результат, а найбільш складна (запропонована В. Мільманом) базується на дев'яти елементах: потреба – мотив – об'єкт – мета – умови середовища – засоби – зміст – контроль – оцінка – продукт. Позитивним моментом другої моделі є той факт, що в ній передбачаються елементи контроль та оцінка, які можна використати для моделювання діяльності керівника. Але для конструювання повної моделі його діяльності представлених в табл. 1 елементів замало. Адже по-перше, керівник повинен виконувати або сам такі управлінські функції, як планування, організація, облік, аналіз і мотивація, або частково делегувати повноваження для виконання цих функцій підлеглим. По-друге, кожного разу він повинен знаходити інструменти та важелі впливу на процес реалізації цих функцій, приймати одноосібні чи колективні рішення і створювати умови їх реалізації. По-третє, суттєве значення для забезпечення ефективності діяльності керівника мають його особистісні якості. По-четверте, він повинен виконувати сам найскладнішу функцію – функцію впливу на діяльність і поведінку підлеглих. Тому головні елементи моделі управлінської діяльності керівника можна подати у вигляді, поданому на рис. 1.

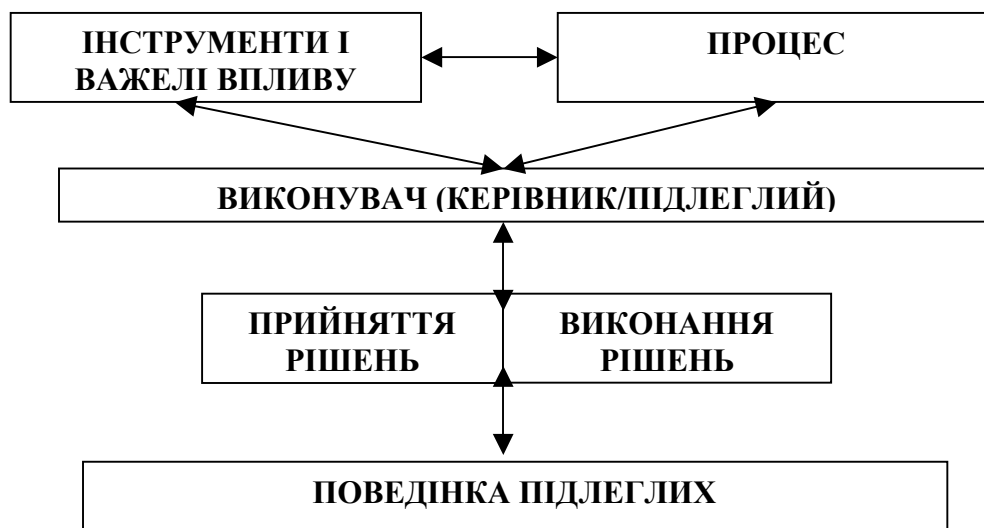


Рис.1. Модель управлінської діяльності керівника

А для її деталізації доцільно доповнити перелік елементів моделі діяльності Мільмана і систематизувати їх через класифікацію з використанням ознак: інструменти і важелі впливу, процес діяльності, характеристики керівника (рис.2).

Як видно з рис. 2, якість процесу управлінської діяльності забезпечується якістю елементів, які формують потенціал керівника, системи інструментів і важелів впливу, які він використовує для впливу на поведінку підлеглих та здатністю підлеглих виконувати розпорядження керівника.

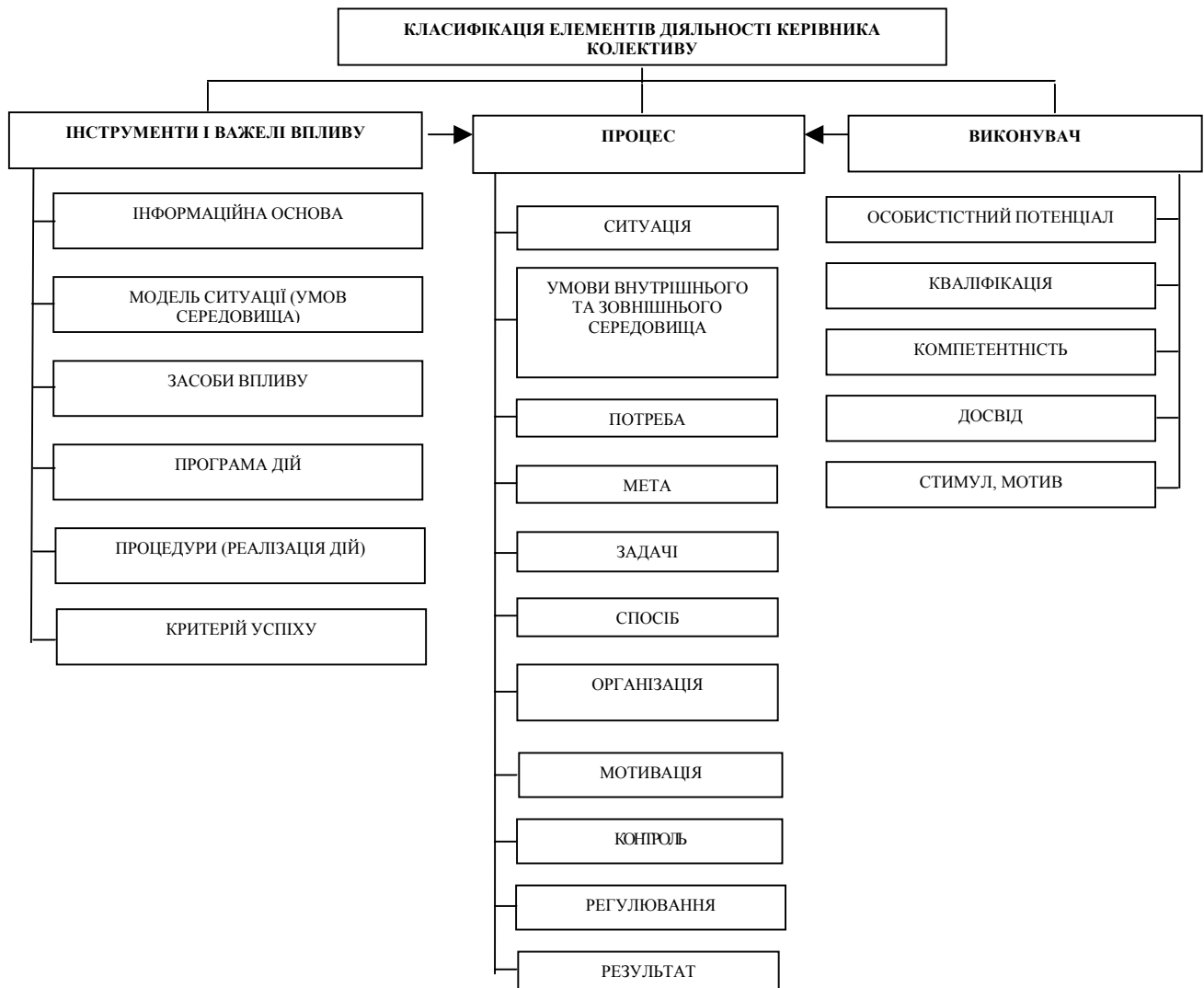


Рис. 2. Класифікація елементів управлінської діяльності

ВИСНОВКИ

Для моделювання діяльності керівника її слід розглядати як специфічну форму доцільного перетворення поведінки підлеглих з врахуванням можливості гармонійного поєднання їх інтересів із системою інтересів суб'єктів, зацікавлених в існуванні виробничої організації. Найбільш придатну вихідну основу формування переліку елементів моделі управлінської діяльності керівника створює модель діяльності Мільмана.

Класифікація елементів моделі діяльності керівника за характеристиками процесу управління, інструментами та важелями впливу і характеристиками особистості керівника надає змогу аналізувати комплексні резерви підвищення ефективності виконання ним своїх функцій і вводити їх в дію. Подальші дослідження слід зосередити на визначенні конкретного змісту кожного елемента моделі управлінської діяльності керівника вищої та середньої ланки управління та перевірці гіпотези, що діяльність керівника можна об'єктивно аналізувати і удосконалювати тільки у контексті сумісної діяльності керівника і колективу. Конкретизована модель діяльності керівника потребує обґрунтування технологій кількісно-якісної оцінки її елементів, формування інформаційного забезпечення її контролю і розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко, -СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК, 2003. – 672 с. (Проект «Психологическая энциклопедия»).
2. Большой экономический словарь / Под ред. А. Н. Азриеляна. – 2-е изд. доп. и перераб. М.:– Институт новой экономики, 1997 – 864 с.

3. Введение в философию: Учеб. пособие для вузов / Авт. колл.: Фролов И. Т. и др. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Республика, 2003. – с. 147.
4. Вечкалов Г. С., Вечкалова Г. Р. Современная экономическая энциклопедия – СПб.: Издательство «Лань», 2003 – 880 с.
5. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: современное написание: В 4-х томах, Т4. Р-Я/В. И. Даль – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 1144 с.
6. Дороніна М. С., Петряев О. О. Розвиток потенціалу керівників: принципи та умови // Матер. Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука і освіта». 7 лютого 2005 р. – Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. – с.57–59.
7. Друкер П. Як забезпечити успіх у бізнесі: новаторство і підприємництво / Пер. з англ. В. С. Гуля. – К.: Україна, 1994. – 319 с.
8. Еникеев М. И., Кочетков О. П. Общая социальная и юридическая психология: Краткий энциклопедический словарь. -М.: Юрид. лит. 1997 – 448 с.
9. Кондаков И. М. Психология: Иллюстрированный словарь (Проект «Психологическая энциклопедия»). – СПб.: «Прайм-ЕВРОЗНАК», 2003 – 512 с.
10. Мизес Л. Человеческая деятельность: трактат по экономической теории / Пер. с англ. А. В. - Курдяева. – М.: ОАО «НПО «Экономика», 2000. – 878 с.
11. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / Росс. академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова – 4-е изд. доп. – М.: Азбуковик, 1999. – 944 с.
12. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сост. авт. коммент. и послесл. А. В. Брушлинский, К. А. Абульханова-Славская. – СПб.: Питер, 2000. – 705 с.
13. Савельєва В. С. Суб'єкти управлінської діяльності (соціально-психологічні аспекти): Монографія. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. – 328 с.
14. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках. Редактор-координатор – академия РАН Г. В. Осипов. – М.: Издательская группа ИНФРА: М – НОРМА, 1998 – 488 с.
15. Тлумачний словник української мови: Понад 12500 статей (близько 40000 слів)/ За ред. Д-ра філологічних наук, проф. В.С. Калашника. – 2-ге вид., випр. і доп. – Х.: Прапор, 2004. – 992 с. [с. 312]
16. Толковый словарь русского языка: В 4 т Т 4. / Под ред. проф. Д. Хмакова. – М.: ТЕРРА, 1996 – 752 с.
17. Травин В. В., Магура М. И., Курбатова М. Б. Развитие управленческого потенциала: Модуль 1: Учеб.-практ. пособие. – М.: Дело, 2004. – 128 с.
18. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека: Учеб. пособие для вузов. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: ЛОГОС. 1996. – 319 с.
19. Шуванов В. И. Социальная психология менеджмента. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1997. – 256 с.
20. David Jury, Julia Jury Dictionary of Sociology Harper Collins Publishers, 1991, 1995. Перевод Н.Н. Марчук, 1990. Издание на русском языке оформление. «Вече», – 1999. – 543 с.