

СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ В МЕНЕДЖМЕНТІ

¹Вінницький національний технічний університет

В статті зроблена спроба аналізу історії та перспектив розвитку особистісного підходу в менеджменті. Методологічним принципом дослідження історії становлення особистісного підходу є його порівняння з технократичним підходом. Значна увага акцентується на розгляді сучасних проблемах становлення особистісної парадигми управління та визначенні особистості найвищою цінністю організації.

Ключові слова: менеджмент, особистість, технократичний підхід, особистісний підхід, особистісно-психологічний підхід, менеджер.

Keywords: management, personality, technocratic approach, personal approach, personality and psychological approach, the manager.

Важливим елементом економічного, промислового успіху ХХ ст. став розвиток теорії та практики менеджменту. Її шлях пролягав від технократичних теорій “наукового управління”, “ідеальної бюрократії”, “науки адміністрування” до гуманістичних теорій “людських стосунків”, “людських ресурсів”, “біхевіоризму” (поведінкова теорія). Їх подальший дискурс в площині «теорії відкритих систем» та методологічного принципу “ролі особистості в менеджменті та розвитку організації” актуалізував питання розвитку особистісного підходу в менеджменті.

Саме питання “ролі особистості в менеджменті та розвитку організації” є методологічною основою пошуку та розвитку ефективних систем менеджменту. В сучасних наукових пошуках особистісним, зокрема психологічним аспектам, менеджменту приділяється значна увага. Але акцент робиться на окремих психологічних та етичних властивостях особистості – особистість не розглядається як цілісна сутність, а дослідженню ролі особистості в розвитку організації як системи (відкритої системи) приділяється незначна увага.

Спроба аналізу історії, проблем та перспектив розвитку особистісного підходу в менеджменті є метою запропонованої статті.

У другій половині ХХ століття науково-технічний прогрес, конкурентна боротьба, зростання рівня освіти та культури людей викликали необхідність кардинальних концептуальних змін у методах менеджменту.

Особливої уваги потребував процес гуманізації управлінської сфери. Увага до окремих (локальних) психологічних аспектів управлінської діяльності, притаманна неокласичному етапу розвитку менеджменту, поступово трансформується (особливо починаючи з кінця ХХ ст.) в систему формування

особистісного підходу в менеджменті [1].

Сучасний процес гуманізації діяльності організації та менеджменту зокрема, базовим завданням аналізу теорій управління визначає розгляд генези управління в контексті ролі, місця людини (особистості) в управлінській діяльності та діяльності організації в цілому.

Аналіз психологічних засад управління працею, управління людьми та управління організацією показує наявність в теоріях управління двох протирічливих тенденцій. Перша – намагання звільнитися від психологічного, а тим більше від особистісного фактору і підпорядкувати діяльність організації чітким правилам, створити таку структуру та технологію професійної діяльності людини, зокрема управлінської, які би не дозволяли проявитися людській індивідуальності. Друга тенденція пріоритет в функціонуванні організації віддає особистості [1].

Які існують класифікації теорій управління критерієм яких є особистісні (психологічні) фактори управління? Найбільш відомою, поширеною є класифікація (типологія) в основі якої розвиток *класичних, неокласичних (гуманістичних)* та *“сучасних” теорій менеджменту (системні, ситуаційні, емпіричні, математичні та ін.)*. При всіх позитивних аспектах цієї схеми класифікації, бачимо методологічну, структурну та змістовну розмитість, невизначеність у ній, не тільки особистісного, але навіть психологічного факторів управління. Особливо цим страждають теорії які відносяться до «сучасних». Зокрема в основі системних та ситуативних теорій управління можуть бути як технократичні підходи до управління так і особистісні. Це засвідчує те, що особистісні (психологічні) фактори не є в цих теоріях критерієм їх формування.

Визначені недоліки, на нашу думку, частково долаються на шляху аналізу типології, складовими якої є *технократичний та особистісний (особистісно-орієнтований, особистісно-психологічний) підходи*.

Технократичний підхід розвивається через такі напрями – механістичний, структурний, раціоналістичний, технологічний, які суттєво поєднані. Технократичний підхід означає мінімізацію особистісного і навіть психологічного фактора; особистісний, навпаки, базується на максимальному врахуванні закономірностей особистості і міжособистісних відносин.

Потрібно зазначити, що існує багато запитань до практики формування особистісного підходу. У багатьох випадках бачимо, що автори досліджень не розмежовують психологічний та особистісний підходи, зводять особистісний підхід до психологічного. В психології управління бачимо в основному намагання виділити ті чи інші концепції психологічного підходу. Різниця між “психологічними” підходами та “особистісними” полягає в тому, що психологічні підходи виділяють як базові, окремі сфери психологічної сутності людини (несвідоме, поведінка, пізнавальна сфера та ін.) не розглядаючи людину як цілісну сутність – особистість. Хоча особистісні підходи також можна відносити до психологічних, якщо визначати особистість як суто психологічну сутність.

Ми можемо розглядати психологічний підхід як етап особистісного та розглядати ці підходи як самодостатні, хоча і нерозривно пов’язані.

В сучасному менеджменті, зокрема в психології менеджменту, процес визначення сутності та змісту особистісного підходу ще далекий до завершення, тому ми використовуємо термін “особистісний”

з певною поправкою на майбутнє, коли особистісний підхід буде сформовано.

Враховуючи недослідженість проблеми особистісного підходу, будемо розглядати її в контексті психологічного підходу як *особистісно-психологічний підхід* та йти по шляху дослідження генези особистісного підходу, що передбачає, в першу чергу, розгляд людини як цілісної соціально-психологічної сутності – особистості.

На початковому етапі свого розвитку психологія управління основну увагу приділяла організації робочого місця, плануванню, економіці, організаційно-технічній сфері управління. У 70-ті роки ХХ ст. з усвідомленням ролі організації та учасників управлінської діяльності розпочалося активне вивчення основних характеристик груп, людського чинника, поведінки особистості. У центрі досліджень проблем управління була людина, її особистісні якості, можливості, властивості. Нове бачення системи управління, новий підхід до управлінської діяльності стали базуватися на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, прибутком, інтересами організації. Організації та системи управління ними можуть ефективно функціонувати тільки тоді, коли вони не мінімізують вплив індивідуальних особливостей людей, а враховують їх у всій повноті, створюючи умови для гармонійного поєднання інтересів особи і організації, надаючи співробітникам можливість розвиватися, рости і жити повним життям.

Такий підхід є найсуттєвішим елементом сучасної культури управління, важливим чинником впливу на свідомість особистості, її вчинки, помисли, бажання й очікування. Саме тому без психологічних знань про особистість в управлінській діяльності не обійтися [2].

Якщо традиційній моделі управління була властива орієнтація керівника винятково на економічні цілі, то нова парадигма, яка зорієнтована на інтеграцію економічних, соціальних і соціально-психологічних процесів, ставить у центр уваги керівника соціальні й психологічні завдання, пов'язані із гуманізацією умов праці, розширенням участі в управлінні, розвитком мотивації працівників тощо.

Зростання ролі особистісних засад менеджменту веде до того, що якщо раніше теорії управління створювали економісти і технологи, то тепер ними більшою мірою займаються психологи і соціологи.

Стратегічним центром цієї концепції управління є *людина (особистість) як найвища цінність для організації*, а реалізується вона на таких засадах [2]:

- підтримка психологічних інновацій, які є не менш важливими, ніж соціальні та економічні;
- орієнтація управління на людину, її індивідуальні, психофізіологічні особливості, інтелектуальні здібності й професійні можливості; посилення і розвиток мотивації працівників;
- скоординована активність співробітників, яка виникає на основі взаєморозуміння, співдружності;
- інтегрування інтересів працівників організації навколо загальних цілей;
- повна довіра і повага до працівника, створення передумов для його самостійності в роботі;
- соціокультурна та етнопсихологічна природа управління, яка передбачає врахування керівниками традицій народу, поєднання загальносвітової тенденції з місцевими особливостями.

Тенденція до гуманізації організацій зростає, особистісний підхід в теорії та практиці менеджменту, важкувато, але пробиває собі дорогу. На думку Р. Уотермана, це обумовлено не в такій мірі

досягненнями психології управління, як гуманізацією суспільної атмосфери в цілому, зростанням особистісного начала в суспільстві, а також прямою вигодою від особистісного відношення до людини. Капіталом і технікою управляють тепер так як і раніше, люди же стали тепер особистостями і ними потрібно управляти по-іншому. Коли організація стимулює самовираження особистості, то їй важко не оновлятися. Індивіди – єдине джерело оновлення в компанії [3].

Перспектива організаційного розвитку така, що тільки особистісна орієнтація гарантує ефективність і конкурентоспроможність організацій. Настають часи, коли особистісний дух організації буде справою не тільки етики, гуманізму і справедливості, а й економічної необхідності [1].

Незважаючи на те, що у другій половині ХХ ст., розвиток теорії управління відбувався в напрямі посилення психологічних, зокрема особистісних чинників, практично розвиток управлінської думки відбувався по визначеним двом напрямам паралельно.

Нова управлінська парадигма – це не тільки заперечення застарілих принципів, але і синтез ряду досягнень різноманітних теорій: людських відносин, поведінкових наук, теорій “У” та “Z”, системного та кількісного підходу, врахування зовнішніх умов (“відкритих систем”), стратегічного управління, ситуативного підходу, менеджменту змін, загального управління якістю і т.д.

Як зазначає Дж. К. Лафта “розвиток управлінської думки обертається навколо трьох явищ – завдання, людина, управлінська діяльність. На початковій стадії розвитку вчень про управління, коли закладалися основи сучасного уявлення про управління, був характерний акцент на якомусь одне з цих явищ. До числа найбільш помітних “одномірних” навчань можна віднести наукове управління, біхевіоризм та організаційні теорії. Пізніше, з поглибленням знань про управління і зміною характеру управління все більшого розвитку став отримувати синтетичний підхід, що зв'язують в єдине ціле всі названі явища” [4].

Інтегрована теоретична схема базується на тому, що необхідно враховувати такі аспекти організаційного буття: проект функцій організації; властивості співробітників організації; зв'язки між заданими характеристиками організації та властивостями її членів [1]. Сучасний етап розвитку теорії управління, наряду з посиленням особистісного підходу в менеджменті, візначається намаганням створити інтегровану теоретичну систему на основі зближення особистісного та технократичного підходів, вироблення деякого урівноваженого, синтетичного підходу.

Спробу системного підходу до розвитку теорії менеджменту, важливим методологічним принципом якої є особистісна парадигма менеджменту, знаходимо в теорії “5 рівня управління” Дж. Коллинза [5], теорії “стилів менеджменту” І. Адізеса [6], стилі керівництва описані Р. Блейком та Дж. Мутоном [7] та ін.

Значний вплив на розвиток особистісного підходу в менеджменті має розгляд питання особистості менеджера.

Як і в загальній теорії менеджменту, в поглядах на роль особистості менеджера в управлінському процесі, сформувався два підходи : технократичний, який в цій сфері менеджменту точніше буде визначати поняттям «технологічний» та особистісний.

Технологічний підхід акцентує увагу на методах вирішення управлінських завдань і є по суті не психологічним. Він оперує спрощеним поглядом на особистість, варіантами якого є концепції людини «економічної», «інституційної», «адміністративної», «професійної» та ін. Це в повній мірі відповідає духу технократичного мислення. Такий підхід призводить до вузького погляду на людину як на засіб вирішення виробничих завдань. Кібернетичні концепції управління відтісняють діяльність людини на задній план, ототожнюючи функції управління з інформаційною технологією їх виконання. Навіть такі питання як управління персоналом, організаційний розвиток, організаційна поведінка обговорюються без визнання соціально-психологічної природи їх предмету [1].

В наш час, технологічний підхід поступово поступається місцем тенденції зростання ролі психологічних, соціально-психологічних факторів та ролі особистості як цілісної сутності, що веде до формування особистісного підходу в поглядах на роль менеджера в системі управління.

Завдання психології менеджменту, яка дотримується особистісного підходу, полягає в тому щоб встановити:

- які якості людини потрібні для управлінської роботи;
- в якій мірі ці якості є вродженими, а в якій формуються в процесі навчання та досвіду;
- як знаходити дані якості та як їх формувати;
- як якості лідера будуть взаємодіяти з якостями інших людей [1].

Узагальнюючи можемо зазначити, що ключовою тенденцією в розвитку психології управління є формування особистісної теорії управління, яка розглядає не окремі психологічні аспекти управління, а розглядає особистість як цілісну сутність, а роль особистості в організаційному розвитку як домінуючу.

Література

1. Утлик Э. П. Личность в психологии и в менеджменте : учеб. пособие / Утлик Э. П. – М. : ГУУ, 2003. – 227 с.
2. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления : навч. посібник / Орбан-Лембрик Л. Е. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
3. Уотермен Р. Фактор обновления. Как сохраняют конкурентность лучшие компании. – М. : Экономика, 1988. – 368 с.
4. Лафта Дж. К. Эффективность менеджмента организации / Лафта Дж. К. – М.: Русская деловая литература, 1999. – 320 с.
5. Коллинз Дж. От хорошего к великому / Коллинз Дж. – Санкт-Петербург : Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, 2004. – 304 с.
6. Адизес И. К. Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует / Адизес И. К. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2007. – 262 с.
7. Блейк Р. Р. Научные методы управления / Р. Р. Блейк, Дж. С. Мутон. – Киев : Наукова думка, 1996. - 247 с.