

# ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ МЕНЕДЖЕРА: ФЕНОМЕНОЛОГИЯ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ

Шутенко Е.Н.,  
г. Белгород, БелГУ

Инновационные тенденции в сфере управления экономикой и социальными процессами выдвигают в число приоритетных ценностей повышение гуманитарного стандарта хозяйственно-экономической деятельности. Построение человеко-ориентированных технологий производства и управления становится сегодня главным условием обеспечения жизнедеятельности различных организаций.

Новые экономические ценности и принципы основываются прежде всего на либеральных идеях партнерства, комплиментарности, взаимопомощи, взаимообмена, открытости связей, уважении прав и свобод участников, что предполагает особый характер и способ управления.

В контексте личностно-аксиологического подхода к управленческой деятельности мы рассматриваем последнюю как складывающуюся на личностном уровне своеобразную *мета — деятельность*, т.е. деятельность, состоящую в обеспечении другой деятельности — эффективной работы персонала и всей организации в целом. Речь идет о средообразующем характере управленческой деятельности, призванной формировать в первую очередь ценностно-смысловое пространство деятельности участников организации и предприятия.

Одним из перспективных направлений повышения эффективности менеджмента выступает поиск внутренне-личностных механизмов управления. Особое место, в этой связи, занимает проблема развития и формирования *профессионального самосознания* современного менеджера.

Профессиональное самосознания менеджера есть сущностное образование его личности, выражающее мотивационно-ценностное отношение к собственному опыту управленческой деятельности с точки зрения личностного вклада в развитие организации и личности каждого сотрудника.

В общем виде содержанием профессионального самосознания менеджера выступает процесс осознания и переживания субъективной значимости управленческой деятельности как необходимого условия успешной работы организации и личностного роста сотрудников.

Развитие профессионального самосознания менеджера сопряжено с решением субъективных трудностей и проблем овладения управленческой деятельностью в логике установления лично значимого способа ее реализации, может принимать различные формы (типы) и проходить на разных уровнях, отличных по содержательным, функциональным и структурным характеристикам.

Профессиональное самосознание менеджера есть своеобразное «ядро» его личности, осуществляющее взаимосвязь и согласованность ведущих структурно-динамических образований (мотивов, установок, ценно-

стей, убеждений, идеалов). Развитие профессионального самосознания менеджера определяется динамикой формирования его ценностно-смысловых образований в логике движения к ценностям, «закрепленным» в управленческой культуре и практике в целом. Этот процесс отражается в личностно значимом способе профессиональной деятельности.

В феноменологическом плане профессиональное самосознание менеджера проявляется в трех взаимосвязанных функциях:

- 1) отражающе-регулирующей,
- 2) конституирующей,
- 3) конструирующей.

Отражающе-регулирующая функция состоит в субъективном запечатлении профессионально значимых способов и нормативов деятельности, выработке на этой основе собственной ориентировочно-регулирующей системы действий. Конституирующая функция заключается в выработке личностных критериев и норм профессиональной деятельности, выполняет роль «внутренней опоры» построения управленческого процесса. Конструирующая функция предполагает выход за рамки нормативной деятельности, независимость мышления, способность личностного проектирования и осуществления управленческого процесса.

*Структура* профессионального самосознания менеджера складывается из двух сложных компонентов: периферического и процессуального.

Периферический компонент в свою очередь образуется тремя сферами самопредставления менеджера:

- 1) операциональной,
- 2) коммуникативной,
- 3) психофизиологической; которые соответствуют проекциям его «Я» на следующие уровни существования в профессии: субъекта деятельности, социального индивида, природного индивида.

В операциональной сфере происходит осознание профессиональных действий, приемов и методов работы, оценивание результатов деятельности, анализ профессионального поведения и его последствий. В данной сфере формируется образ «Я» как активного, субъекта деятельности — «Я — действующее». Изучение этого образа менеджером дает возможность почувствовать и распознать свой неповторимый профессиональный облик для его последующего закрепления и культивирования в повседневной деятельности.

Коммуникативная сфера является центральной и наиболее существенной с точки зрения самореализации областью самопознания и самоотношения менеджера. Работа самосознания результируется в образ «Я-взаимодействующее», складывающегося действием двух взаимосвязанных способов видения и объективации своего «Я» в коммуникациях: действием «рефлексивного Я» («Я глазами других») и «реверсивного Я» (сличение образа «Я глазами других» с собственным видением себя). Обращение менеджера к данной сфере позволяет осознать свой репертуар социальных и профессиональных ролей, понять механизм влияния его социальных контактов на складывающуюся самооценку.

В психофизиологической сфере выделяются локус «физического Я» (осознание схемы тела, физического развития и т.п.), психический локус (знание собственных типологических и эмоционально-волевых особенностей), половозрастной локус (осознание принадлежности к определенному полу и возрасту). В данной сфере формируется образ «Я – живой организм».

Процессуальный компонент структуры профессионального самосознания менеджера складывается в пространственно-временных координатах осознания им своего становления в профессии.

Последовательная имагинация образов «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем» открывает временной план осознания личностного генезиса в профессиональной деятельности. Этот внутренний обзор позволяет отследить ведущие мотивы и цели, жизненные и профессиональные планы, выявить уровень притязаний и наличный фон достижений, определить показатели динамики профессионального развития и личностного роста в контексте своего жизненного пути, степень самореализации и профессионального самоосуществления. Итогом работы самосознания во временном континууме выступает динамический образ «Я – существующее».

Осознание и переживание себя в пространстве культуры — предельно широкая, синтезирующая сторона самосознания, обращение к которой подразумевает понимание менеджером своего мировоззрения и стереотипа поведения. Этот план самосознания выстраивается вокруг двух центров личностной организации в профессиональной среде:

- 1) интегрирующего — стремление к профессиональной идентичности, чувство общности с профессией;
- 2) дифференцирующего — стремление к профессиональной индивидуации, к обособлению своего «Я» в профессии.

В данном ракурсе самоосознания воссоздается интегративный образ «Я – осуществляющееся», который позволяет судить о степени личностной сопричастности к управленческой деятельности и уникальности существования в ней.

Модель структуры профессионального самосознания менеджера отражает план его профессионального саморазвития, поскольку последовательное самопредставление по линиям образования отмеченных «Я» – образов складывается в образ «актуальное Я» как результат самопознания и самоотношения личности в свете стоящих перед ней актуальных проблем профессиональной деятельности.

Понятие о типе профессионального самосознания менеджера, определяется тем феноменологическим пространством самопознания и самоотношения, в котором субъективно очерчиваются наиболее значимые трудности процесса самореализации в деятельности. В этой логике выделяются три возможных типа:

- 1) операциональный,
- 2) коммуникативный,
- 3) интраиндивидный.

Операциональный тип отличается ориентацией на осознание профессиональных умений, навыков, управленческой компетентности, методиче-

ской и технологической подготовленности, решение основных трудностей в организации усматривается менеджером в направлении совершенствования эффективности своих управленческих действий и приемов работы.

Коммуникативный тип выделяется значимостью решения проблем и трудностей отношенческого характера (решения конфликтных ситуаций, проблем взаимопонимания и установления позитивного контакта) как основных для самореализации в профессии.

Для менеджеров интраиндивидуального типа характерна локализация основных трудностей в профессиональной деятельности в границах своей личности, усмотрение большинства затруднений в управленческой деятельности как производных от личностных, специфически индивидуальных проблем.

Развитие профессионального самосознания менеджера воплощается определенным уровнем, в котором отражается степень преломления в структуре самосознания его личности профессионально значимых управленческих ценностей, смыслов, установок, и их релевантность его личностному плану самоосуществления в деятельности.

В развитии профессионального самосознания менеджера выделяются три уровня:

1) конвергентный уровень (непосредственная взаимосвязь личностного смысла и управленческого смысла);

2) конфликтный уровень (противоречивая связь);

3) латентный уровень (невыраженная связь); которые в общих чертах характеризуют основные стадии профессионального становления менеджера.

Наиболее высокая степень развития профессионального самосознания соответствует конвергентному уровню, для которого характерны следующие признаки:

— преобладание в иерархической структуре ценностно-смысловых образований личности менеджера ценностей личностного роста в профессии;

— представленность в сознании менеджера образа сотрудника как самостоятельного субъекта деятельности и стремление самому быть отраженным в качестве значимого субъекта его жизнедеятельности;

— доминирование установки на личностно-ориентированное взаимодействие и отношения с сотрудниками (близость, сочувствие, поддержка, доверие) и с самим собой в процессе управленческой деятельности;

— позитивность самоотношения менеджера, которое исходит из его оценки себя как способного осуществить реальный вклад в развитие организации личности каждого сотрудника.

В целом очевидна взаимосвязь и зависимость уровня развития профессионального самосознания менеджера от преобладания в его мотивационной сфере потребности персонализации деятельности.

Отклонения и неразвитость профессионального самосознания менеджера связаны с процессом профессиональной деятельности, в котором, в силу различных факторов (внутренних и внешних), не реализуются личностно значимые отношения и не формируется устойчиво позитивный

опыт самораскрытия и самопознания как успешных условий его управленческой деятельности.

Таким образом, строение профессионального самосознания менеджера описывается структурой, воплощающей субъективный конструкт его представления и отношения к процессу своего профессионального становления и самореализации во времени и в пространстве культуры, воссоздающей путем интеграции различных аспектов своего «Я» в профессии (Я – действующее, Я – взаимодействующее, Я – живой организм, Я – существующее, Я – осуществляющееся) целостный образ «актуальное Я» как результат внутренней рекогносцировки и мобилизации возможностей решения насущных задач самореализации.

Развитие профессионального самосознания менеджера представляется как сущностная характеристика его профессионального становления и определяется личностной активностью в профессии, реализующей мотивационно-ценностное отношение к процессу управления организацией с точки зрения ее динамичного развития.

Формирование профессионального самосознания менеджера складывается в процессе обнаружения и распознавания им качеств, личностных образований и свойств своего «Я» и оценки их влияния на деятельность организации в целом, а также личность отдельного сотрудника. Данный процесс всецело обусловлен личностной активностью менеджера в профессии, которая:

- исходит из позитивного отношения к управленческой деятельности как сфере самореализации;
- направлена на целостное самопроявление и самовыражение в управленческой деятельности;
- связана с осуществлением смысла управленческой деятельности — обеспечение успешной деятельности организации и личностного роста сотрудников.

Механизмом развития профессионального самосознания менеджера выступает организационный эффект проявления им личностных качеств в ситуации управленческого поступка. Как показывают современные исследования, действие данного механизма обеспечивается следующими условиями:

- принятие менеджером себя и профессии как субъективно значимой сферы самореализации;
- поиск решений профессиональных проблем и трудностей в логике установления личностно значимого способа управленческой деятельности;
- реализация мотива персонализации деятельности как стремления осуществить личностный вклад в развитие организации и отдельного сотрудника;
- ориентация на целостное самопроявление и самовыражение в управленческой деятельности;
- готовность обращаться к различным аспектам проявления своего «Я» в профессии.