

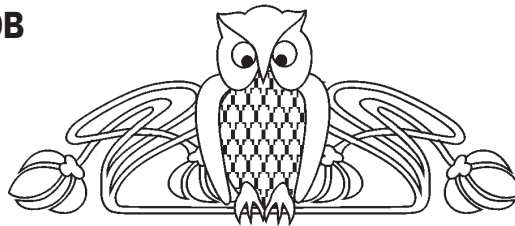


УДК 378

ФОРМИРОВАНИЕ У БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ОТВЕТСТВЕННОГО ОТНОШЕНИЯ К ПРИНЯТИЮ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

О. В. Шерстнёва

Саратовский государственный университет
E-mail: turchinga@into.sgu.ru



Статья посвящена рассмотрению теоретических аспектов проблемы формирования у будущих менеджеров ответственного отношения к принятию управленческих решений. Проведен анализ сущности понятий «принятие решений», «ответственность», «ответственное отношение к принятию управленческих решений», на основе которого определена структура ответственного отношения к принятию управленческих решений, выявлены условия его формирования у будущих менеджеров.

Ключевые слова: ответственность, ответственное отношение к принятию управленческих решений.

Formation at the Future Managers the Responsible Relation to Acceptance of Administrative Decisions

O. V. Sherstneova

Article is devoted consideration of theoretical aspects of a problem formations at the future managers of the responsible relation to acceptance administrative decisions. The analysis of essence of concepts «decision-making» is carried out, «responsibility», «the responsible relation to acceptance of administrative decisions» on which basis the structure of the responsible relation to acceptance of administrative decisions is defined, conditions of formation at the future managers are revealed.

Key words: responsibility, responsible attitude, management decision making.

Менеджер в современном понимании – это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями в области принятия решений по конкретным видам деятельности организации, функционирующей в рыночных условиях. Термин «менеджер» имеет довольно широкое распространение и употребляется применительно: 1) к организатору конкретных видов работ в рамках отдельных подразделений или программно-целевых групп; 2) к руководителю предприятия в целом или его подразделения; 3) к руководителю по отношению к подчиненным; 4) к администратору любого уровня, организующему работу, руководствуясь современными методами¹.

Эффективность управленческой деятельности менеджера определяется: качеством принимаемых управленческих решений, которое обеспечивает запланированный результат при

рациональном использовании умственных и физических сил, а также средств управления; эффективностью результата, т. е. его максимальным соответствием потребностям системы управления; эффективностью применения – возможностью использования полученного результата для формирования и дальнейшего развития системы.

Применительно к управленческой деятельности решение представляет собой принятое руководителем окончательное суждение о целях, способах действий организации и подчиненных ему субъектов²; обоснованный выбор варианта действий, который в существующих условиях позволяет лучше других использовать возможности имеющихся средств и объективных обстоятельств для наиболее полного удовлетворения назревшей потребности³.

При этом под принятием управленческого решения понимается процесс психологической подготовки руководителя к осуществлению сознательного выбора наилучшего варианта из множества с целью выработки оптимального суждения о целях и способах действий⁴.

Именно процесс принятия решения порождает психологическую установку, волевою готовность и нравственную регуляцию деятельности, связывает мыслительные процессы психологическим напряжением, волевыми усилиями и нравственными приоритетами, переводит задуманное в реальность. Вместе с четким осознанием варианта предстоящих действий к человеку приходит и чувство ответственности за сделанный выбор, его реализацию, результаты и последствия, которое усиливается осознанием того, что при выборе одного варианта из множества менеджер ставит себя и других людей в такое положение, которое имеет объективный характер и не подлежит изменению. В этой связи менеджер как организатор и ведущий субъект управленческой деятельности должен быть подготовленным (теоретически и практически) и обладать чувством ответственности, распространяющимся на управление в целом и принятие управленческих решений в частности.

Проблема ответственности, ответственного отношения к принятию управленческих решений приобрела в современных условиях исключи-



тельную значимость в силу изменения социокультурного пространства нашего общества, модификации социальных и личностных приоритетов во всех сферах жизнедеятельности, что ставит менеджеров в отношении ответственной зависимости от необходимости реализовать свой потенциал в новых для них условиях.

По мнению Н. А. Минкиной, «ответственность представляет собой аспект любых отношений, в которых реально находятся люди, реализующие как субъекты сознательных действий объективно возлагаемые на них обязанности»⁵. При этом ответственность предполагает наличие контроля за деятельностью субъекта на разных ее этапах, характеризуя ответственность либо с позиции общества (внешние санкции), либо с позиции самого субъекта (внутренняя ответственность). В первом случае ответственность выступает как средство внешнего контроля и внешней регуляции деятельности личности, которая выполняет должное вопреки своему желанию. Во втором случае речь идет об ответственности, которая отражает отношение к должному самого субъекта, его активность и готовность осуществлять должные действия (ответственность служит здесь средством внутреннего контроля и внутренней регуляции, или саморегуляции деятельности личности, которая выполняет должное сознательно и добровольно).

Управленческая деятельность по своим функциям, общественной значимости, интеллектуальным, психофизиологическим нагрузкам является одной из самых сложных и ответственных ввиду ее социальной обусловленности и вариативности принимаемых менеджером решений, основанных на профессиональном опыте и личностной компетентности в поле действия социально-нравственных норм, регулирующая роль которых становится сегодня важнейшим фактором повышения эффективности и авторитета управленческой деятельности. По мнению Г. В. Атаманчука, «без нравственной ответственности трудно надеяться на качественные сдвиги в отношении ответственности вообще»⁶. Отсюда следует, что стремление повысить профессионально-нравственный статус личности будущего специалиста, его нравственная ответственность за принимаемые решения и совершаемые действия должны быть связаны с нравственной позицией личности. В общем смысле (Е. В. Бондаревская, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Д. И. Фельдштейн) позиция личности может быть охарактеризована как системное отношение соответствующих психических компонентов, позволяющее личности определенным образом осуществлять свое взаимодействие с внешней, прежде всего социальной, и внутренней, субъектной средой.

Нравственная позиция, по нашему мнению, являясь составляющим элементом профессиональной позиции специалиста управленческого профиля, представляет собой систему его от-

ношения к морально-нравственным нормам и правилам, характерным для сферы профессионального труда, устойчивость нравственной мотивации и осознание нравственной ответственности, принятой на субъективно значимом уровне.

В проведенном выше анализе при характеристике категории «ответственность» и сопряженных с ней понятий мы достаточно часто употребляли термины «отношение», «ответственное отношение». В психологической науке (В. М. Бехтерев, А. Ф. Лазурский, В. Н. Мясищев и др.) отношение рассматривается как сложное психическое образование, структурный компонент личности, исследуемый во взаимосвязи с сознанием, жизненными целями и смыслами жизни, ценностными установками и ценностными ориентациями. Полагаем, что ответственное отношение личности к принятию управленческих решений представляет собой ее позицию, обеспечивающую нравственную регуляцию управленческой деятельности менеджера в сфере принятия управленческих решений и действий, направленных на его реализацию. При этом в структуре ответственного отношения к принятию управленческих решений мы выделяем мотивационно-ценностный, когнитивный, креативно-смысловой и конатативный компоненты, каждому из которых соответствуют определенные профессионально-личностные свойства специалиста управленческого профиля.

Мотивационно-ценностный компонент ответственного отношения включает в себя систему ценностей, которые проявляются у будущего менеджера в виде нравственных идеалов, интересов, убеждений, установок, мотивов и принципов выбора целесообразной линии профессионального поведения в соответствии с потребностями общества и профессиональной этикой. Когнитивный компонент характеризуется разной степенью осознания и понимания личностью своих профессиональных обязанностей. Креативно-смысловой обозначает личностный смысл, который придается отношению. Конатативный компонент выражается в степени готовности (сформированности компетентности) личности к практической реализации профессиональных обязанностей по принятию управленческих решений. Степень развития данных компонентов может быть разной и отражать уровень ответственного отношения личности к принятию управленческих решений.

Формирование ответственного отношения личности будущего менеджера к принятию управленческих решений – сложный и длительный процесс, организация которого в управленческом вузе требует создания и обеспечения эффективных условий. Как показывает анализ образовательного процесса, к таким условиям можно отнести: 1) нормативно-правовые – постоянное и активное совершенствование обучения, повышение качества его информационно-методиче-



ского обеспечения, налаживание нормативных горизонтальных управленческих связей как внутри образовательного учреждения, так и во внешней среде, использование в отношении таких общественных институтов воздействия на сознание, поведение и деятельность людей, как нравственные нормы, традиции и обычаи, общественное мнение, нормативно закрепленные в политике вуза в области качества образования, развитие и реализация системы стимулирования как канала взаимосвязи нормативно-социального и психического, ориентированного на сознание, поведение и деятельность человека; 2) социально-нравственные – усиление профессионально-нравственной направленности социально-гуманитарных, общепрофессиональных и специальных дисциплин, помогающих студентам правильно определить свои профессиональные и нравственные позиции, понять и принять общечеловеческие ценности, идеалы и приоритеты профессиональной деятельности, постичь самих себя, мотивы своего поведения, свое отношение к принятию управленческих решений, а также спроектировать свою будущую профессиональную деятельность и реализовать свои творческие возможности; 3) информационно-методические – информированность преподавателей и сотрудников управленческого вуза обо всех сторонах жизнедеятельности студентов, о фактах, содействующих или препятствующих реализации поставленных задач; 4) мотивационные – развитие потребностно-мотивационной сферы студентов с учетом индивидуальных потребностей личности и в соответствии с социально-профессиональными приоритетами; 5) операциональные – развитие операциональной сферы будущего менеджера на основе изучения главных направлений

профессиональной деятельности специалистов данной категории, требований, предъявляемых к ним в аспекте реализации профессиональных функций с учетом нравственной составляющей деятельности; наличие в управленческом вузе адекватной профессионально направленной среды.

Процесс формирования у студентов управленческого вуза ответственного отношения к принятию управленческих решений, подчиняясь общим закономерностям и принципам формирования личности как таковой, включает определенную систему взаимообуславливающих и взаимодействующих факторов, внешних и внутренних, интенсивных и экстенсивных, поступающих из различных по значимости источников и детерминирующих превращение потока информации в установки ответственности и ориентации на определенные формы поведения в процессе принятия и реализации управленческих решений.

Примечания

- 1 См.: Психология управления персоналом : пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. В. Батаршева, А. О. Лукьянова. М., 2005. 624 с.
- 2 Там же.
- 3 См.: *Кодин В. Н., Литягина С. В.* Как работать над управленческим решением. Системный подход : учеб. пособие. М., 2008. 192 с.
- 4 См.: *Балдин К. В., Воробьев С. Н., Уткин В. Б.* Управленческие решения : учебник. М., 2005. 496 с.
- 5 *Минкина Н. А.* Воспитание ответственностью : учеб. пособие. М., 1990. С. 56.
- 6 *Атаманчук Г. В.* Теория государственного управления : курс лекций. 4-е изд., стер. М., 2006. С. 230.