

## **АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ В РЕШЕНИИ КРИЗИСНЫХ СИТУАЦИЙ ДОЛЖНОСТНЫМИ ЛИЦАМИ ПУБЛИЧНЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ**

**Разуваев Д.Г.\***

**\*Соискатель Харьковского регионального института Национальной академии государственного управления при Президенте Украины, Харьков, Украина**

### **ABSTRAKT**

Цель исследования - выявить пути оптимизации формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях. С акмеологических позиций механизмы принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях представляются как комплекс мотивационно-целевых, информационных, аналитических, методических и эмоционально-регуляционных механизмов.

### **Kľúčové slová:**

Акмеологические механизмы, государственное управление, кризисные ситуации

### **ABSTRACT**

The aim of the study was to identify ways to optimize the formation of managerial decision-making mechanisms acmeological the leader in extreme conditions. Mechanisms of decision-making by the extreme conditions are represented as complex motivational task, informational, analytical, methodical and emotionally-regulatory mechanisms.

### **Key words:**

Acmeological mechanisms, governance, crisis

В динамично меняющихся обстоятельствах жизни и деятельности, постановки задач инновационного преобразования социума актуализируются идеи творческой самореализации специалиста, а также профессиональных групп, коллективов, общества в целом. Научное сообщество обосновывает необходимость стабилизации научных, производственных сред государственной службы для внедрения инновационных технологий, наукоемкого производства,

создание среды, поощряющей и облегчающей инновационную деятельность. Акмеологическим резервом процессов, поддерживающих стабильное развитие социума, становится акмеологическая среда и активный профессионал, использующий инновационные технологии и одновременно преобразующий профессиональную среду.

Переход к экономике рыночного типа привел к существенным изменениям в области принятия решения и их эффективности. Появилась новая мотивация поведения руководителей, реальные возможности выбора вариантов решений в зависимости от ситуации и условий деятельности. В управлении на первое место выдвинулись эффективные способы оценки принимаемых решений, которые определяют выбор деловых партнеров, характер взаимодействия с ними, скорость и ритм принятия решения. Данные обстоятельства предопределили то внимание, которое в последние годы стало уделяться вопросам стратегического планирования и выработке обоснованной стратегии, закладывающих основы принятия решения; поиск рациональных управленческих решений [1].

Эффективность современных управленческих систем определяется тем, способны ли кадры управления творчески подходить к исполнению своих функций и максимально полно реализовывать свой личностно-профессиональный потенциал. Необходимость профессиональной самореализации кадров управления осознается как на личностном, так и на социальном уровне. Один из современных принципиальных подходов к решению заданий профессионализации управленческих кадров основывается на акмеологии – относительно новой науке, которая сегодня стала идеологической основой подготовки руководителей во многих странах мира. Акмеологический подход дает возможность выявить факторы, которые могут либо способствовать, либо тормозить профессиональное развитие государственных служащих, влиять на достижение ими наивысшего уровня профессионализма. Без соответствующего анализа профессионализма и компетенции не всегда удается достичь необходимого уровня подготовки управленческих кадров [2].

В связи с этим первоочередной задачей развития профессионализма руководителя ставится задача формирования механизмов и овладения акмеологическими механизмами принятия управленческих решений, особенно в экстремальных условиях. Это выступает и первостепенной линией всего личностно-профессионального развития руководителя. Тем не менее, в современной акмеологии и психологии профессиональной деятельности руководителей недостаточное внимание уделяется как акмеологическим механизмам принятия управленческих решений руководителем, так и их формированию. Это позволяет представить востребованность и актуальность исследуемой проблемы и показать важность изучения с позиций акмеологии сущности и содержания акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем, возможностей их формирования в системе совершенствования профессионализма руководителей. Социально-психологический компонент системы акмеологического сопровождения направлен на формирование организационной культуры акмеологического типа, обеспечивающей: продуцирование, внедрение и закрепление в организации

ценностей самоактуализации и самосовершенствования в профессиональной деятельности; мотивацию сотрудников на максимальную профессиональную самореализацию; формирование организационных и межличностных отношений, способствующих личностно-профессиональному самосовершенствованию и карьерному росту каждого из сотрудников [3].

В акмеологическое детерминирование процесса формирования акмеологических механизмов социально-перцептивного развития руководителя входят и объективные акмеологические факторы: совершенствование акмеологического содержания социально-перцептивной деятельности руководителя, разработка структуры социально-перцептивной сферы руководителя, закономерностей её функционирования; возможность технологизировать этот процесс и представить в виде показателей, операций, процедур; и объективно-субъективные: особенности организации руководителем профессиональной среды, нацеленность каждого члена коллектива на конечный результат; и субъективные: профессиональная мотивация, социально-перцептивные способности и рефлексия, активность руководителя как субъекта социально-перцептивного развития, выработка эффективных способов саморегуляции и поиск новых социально-перцептивных возможностей самореализации в управленческой деятельности руководителя [4].

Управленческая акмеология на сегодня является серьезной отраслью научного познания. Она сформировалась как самостоятельное направление в связи с актуализацией общественной потребности в руководящих кадрах, которая обеспечивает высокий уровень профессионализма в управленческой деятельности. В управленческой акмеологии профессионализм субъектов труда раскрывается с позиций формирования и реализации, в частности: творческого потенциала, психологической готовности к высокоэффективной управленческой деятельности, акмеологической компетентности для определения управленческой команды и ведения кадровой работы, мотивации профессиональных достижений в управленческой деятельности, стиля управления, резервов функциональных возможностей в случае возникновения экстремальных (кризисных) ситуаций [5]. Большое внимание уделяется развитию личностно-деловых профессионально важных качеств управленца, прежде всего – силы личности, индивидуальной эффективности и ответственности [6].

В последние годы в управленческой акмеологии проводятся интенсивные конструктивные исследования проблемы профессионализма государственных служащих. Основными направлениями этих исследований являются: профессиональная подготовка кадров государственной службы, психолого-акмеологическая диагностика для определения соответствия типа личности выбранной специальности и траектории развития, содействия продуктивной ориентации в профессии, создание моделей и алгоритмов оптимальной организации профессиональной деятельности государственного служащего (для различных видов, уровней, этапов), осуществление психолого-акмеологической поддержки, подготовка программ и акмеограмм личностно-профессионального развития государственных служащих [7].

Становление профессионализма и профессионала, выявление условий, при которых обеспечивается профессиональный рост и достижение индивидом профессионального «акме», проводятся как исследования продуктивного личностно-профессионального роста, профессионализма личности, субъективных условий и факторов развития профессионала. Одной из современных особенностей исследований, относящихся к проблеме принятия решений, является ее междисциплинарный характер, объединение различных, а иногда и далеких по своему предмету областей науки. Особое внимание принятию решений уделяется в затрудненных условиях (особых, экстремальных и сверхэкстремальных), предъявляющих повышенные требования к субъекту деятельности. Процесс принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях кризисных ситуаций возможно представить как систему акмеологических механизмов: мотивационно-целевых, информационных, аналитических, операциональных, методических и эмоционально-регуляционных.

Мотивационный механизм в процессе принятия управленческих решений руководителем в чрезвычайной ситуации побуждает руководителя к поиску решения, а до этого определяет готовность руководителя к принятию решения в экстремальных условиях, и в итоге формулируются выводы, целевые установки, ограничения и требования к решению. Мотивационный механизм запускает поиск информации и задействует информационные механизмы принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях, в которых представлены и обозначены все операции сбора, предварительной обработки, хранения и передачи информации для принятия управленческих решений руководителем в условиях чрезвычайной ситуации. Информационные механизмы взаимосвязаны с аналитическими механизмами принятия управленческих решений руководителем в кризисных условиях, в которых представлены способы и операции, связанные с анализом ситуации и выбором альтернатив управленческих решений руководителем. Аналитические механизмы подготавливают основу для создания алгоритма действия руководителя. Эмоционально-регуляционные механизмы принятия управленческих решений регулируют эмоциональное состояние руководителя в процессе принятия управленческих решений в условиях чрезвычайной ситуации.

Процесс формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных (кризисных) ситуациях представляется как формирование готовности руководителя к принятию управленческих решений в экстремальных условиях, развития мотивации успеха у руководителя в процессе принятия управленческих решений, выработка способов анализа проблемы, ситуации, экстремальных условий, постановка целей для принятия управленческих решений руководителем, изучение и подбор необходимой информации для принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях, разработка алгоритма действия - претворения принятого решения в действительность, делегирование полномочий, контроль и проверка достижения результата. В зависимости от уровня формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в кризисной ситуации можно выделить:

непродуктивный, продуктивный и акмеологический механизмы принятия решений. Модель формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях выступает как средство изучения этого процесса с актуальных и перспективных позиций.

Внедрение акмеологических условий и факторов процесса оптимизации формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях показало, что оптимально формировать акмеологические механизмы можно с помощью реализации следующих акмеологических условий: комплексность в формировании профессиональной компетенции у руководителей, воспитание готовности у руководителя к формированию акмеологических механизмов принятия управленческих решений в экстремальных условиях; ориентированность учебно-воспитательного процесса подготовки руководителей, способных формировать акмеологические механизмы принятия управленческих решений; личностно-ориентированный и субъектный подход в процессе их обучения в вузе и в условиях непрерывного образования, в том числе наличие акмеологического сопровождения руководителей в процессе их профессиональной подготовки и деятельности, сформированность у руководителей общечеловеческих ценностей, высокой мотивации на достижение результатов, творческого и ответственного отношения к делу.

Проанализировав основные положения акмеологии о критериях, показателях, уровнях, условиях и факторах процессов, исследования акмеологии и психологии по исследуемой проблеме, следует определить интегративным критерием формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в условиях чрезвычайных (кризисных) ситуаций: готовность и способность руководителя к формированию акмеологических механизмов принятия управленческих решений, умение использовать внутренний акмеологический резерв в процессе принятия управленческих решений руководителем. Кроме этого выделяются частные критерии и показатели формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях:

- критерий продуктивности формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях;
- критерий использования рефлексивно-инновационного потенциала руководителем при формировании акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях;
- критерий использования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях в своей работе и в работе с подчиненными.

В перспективе необходимо оптимизировать процесс принятия решений руководителем в кризисных ситуациях с помощью учета акмеологических условий и факторов, оптимизации процесса формирования акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях при организации акмеологического сопровождения. Перспективы дальнейших исследований в данном направлении предполагают внедрение акмеологических информационных технологий в процесс диагностики

акмеологических механизмов принятия управленческих решений руководителем в экстремальных условиях для повышения ее оперативности, а также с использованием диалогового взаимодействия «человек-компьютер» как средства построения индивидуальной акмеологической траектории личностно-профессионального развития руководителей.

## ЛИТЕРАТУРА:

1. Фатхутдинов Р.А. Управленческие решения/ Р.А. Фатхутдинов. -М.: Инфра-М, 2001. 283 с.
2. Богданов Е.Л., Зазыкин В.Г. Введение в акмеологию. Калуга: Калужский ГПУ им. КЗ. Циолковского, 2001. -145 с.
3. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развития человека: в 5 кн. Кн.5. Акмеологические технологии диагностики и актуализации личностно-профессионального роста М: Изд-во РАГС, 2001. -376с
4. Деркач А.А., Евсеев А.В., Мусатов М.И. Модель социально-перцептивной компетентности современного руководителя. // Развитие социально-перцептивной компетентности личности/Под общ. ред. АА. Деркача. М: Луч, 1998.- С.77-82.
5. Деркач А. А. Психология развития профессионала : учеб. пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, А. К. Маркова. – М. : РАГС, 2000. – 124 с.
6. Уокер П. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься / П. Уокер, Т. Бартон, У. Шенкир. СПб.: Вильяме, 2003. -208 с.
7. Бодалев А. А. Как становятся великими или выдающимися? / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М. : Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. – 288 с. – (Советы психолога)

Článok recenzovali dvaja nezávislí recenzenti