

Взаимовлияние управленческого видения и индивидуально-личностных особенностей руководителя

Е.В. Жукова Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Т.А. Нестик Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Поступила: 1 июля 2013 / Принята к публикации: 10 сентября 2013

Interdependence of the management vision and individual personality traits of the company executive

E.V. Zhukova Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

T.A. Nestik Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Received: July 1, 2013 / Accepted for publication: September 10, 2013

Статья посвящена определению места управленческого видения среди смежных понятий и анализу взаимовлияния характеристик управленческого видения руководителей и индивидуально-личностных особенностей их отношения ко времени.

В работе рассмотрены два подхода к исследованию видения: исследование видения как одного из факторов, определяющих успешное функционирование и развитие организации; собственно психологический подход, ориентированный на изучение влияния личностных особенностей руководителя на его управленческое видение.

Управленческое видение рассмотрено как самостоятельное понятие среди смежных понятий: антиципации, целеполагания, планирования, прогнозирования и индивидуальной управленческой концепции. На основе обзора психологической литературы сформировано решение теоретической проблемы соотношения и разграничения терминов, близких к управленческому видению: управленческое видение, будучи компонентом управленческой концепции, представляет собой одну из форм антиципации и является результатом процессов целеполагания, прогнозирования и планирования.

Эмпирически изучены характеристики управленческого видения руководителей. Характеристики управленческого видения руководителей связаны с индивидуально-личностными особенностями их отношения ко времени. Эмпирическое исследование подтвердило основную идею работы – связь важнейшей компетенции руководителя – управленческого видения и способности руководителя видеть будущее организации.

При ориентации личности руководителя на будущее его воображение чаще занято проработкой планов и отдаленных возможностей, у таких руководителей оказывается высоким уровень сформированности видения, оптимизм в отношении образа будущего и его отчетливость, они более легко могут представить себе свою роль в будущем организации. Долгосрочность управленческого видения связана с протяженностью временной перспективы личности. Чем выше ориентация руководителя на будущее, тем выше оптимизм в отношении образа будущего в управленческом видении. Отчетливость управленческого видения положительно связана с ориентацией руководителей на будущее.

Полученные эмпирические данные и закономерности взаимосвязи управленческого видения руководителей с особенностями их отношения ко времени позволяют не только глубоко изучить этот социально-психологический феномен, но и смогут найти применение при разработке программ организационных изменений, методик диагностики, изучения и развития управленческого видения.

Ключевые слова: антиципация, образ будущего организации, управленческое видение, отношение к времени, временная перспектива руководителей.

Abstract. The article is devoted to definition of management vision among adjacent concepts and to the analysis of interdependence of management vision and individual and personal features of the company executive and their relation to time.

In this work, the management vision is considered as a self-concept among related concepts: anticipation, goal setting, planning, forecasting and individual management concept. The solution of theoretical problems of correlation and differentiation of the terms close to management vision was formed on the basis of the psychological literature review: management vision, being a component of managerial concept, represents a form of anticipation and is the result of goal-setting process, forecasting, and planning.

The characteristics of management vision of company executives are studied empirically. The characteristics of management vision of company executives are associated with individual personal peculiarities of their relationship to time. The empirical research has confirmed the main idea of the work – relationship is the most important power of the company executive – the management vision and ability of managers to see the company future.

The collected data and patterns of relationship between the management vision and the peculiarities of their attitude to time will not only allow to study the social psychological phenomenon thoroughly, but also can be used in developing programs of organizational adjustment, diagnostic techniques, studying and development management vision.

Keywords Anticipation, image of the company future, management vision, relation to time, company executive's temporary prospect.

Взаимовлияние управленческого видения и индивидуально-личностных особенностей руководителей

В конце XX века резкое усиление конкуренции заставило лидеров бизнеса и психологов разработать новые подходы, позволяющие реагировать на вызовы внешней среды. Основой этих подходов становится управленческое видение. Обзор литературы по изучению управленческого видения позволяет сделать вывод о том, что впервые этот термин появляется в конце 1960-х годов в зарубежной литературе, посвященной теории управления и лидерству и означает форму социального предвидения.

Важнейшей предпосылкой позитивных изменений организации является личность лидера управленческой команды. Он видит плюсы и минусы работы каждого, что позволяет ему управлять профессиональной группой, принимать общие для всех решения

Важнейшей предпосылкой позитивных изменений организации является личность лидера управленческой команды. Он видит плюсы и минусы работы каждого, что позволяет ему управлять профессиональной группой, принимать общие для всех решения. Он представляет обобщенный образ будущего организации и готов довести его до сведения

сотрудников. Иными словами, у руководителя формируется управленческое видение будущего.

В современной зарубежной научной литературе можно выделить два подхода к исследованию этого явления. Наиболее актуальным подходом в рамках теории управления является исследование управленческого видения как одного из факторов, определяющих успешное функционирование и развитие организации.

Другим подходом к изучению этого вопроса является собственно психологический подход, ориентированный на изучение влияния личностных особенностей руководителя на его управленческое видение. Здесь отдельного внимания заслуживает психологическая

концепция видения, разработанная П. Томс (P. Thoms). Проблему видения она рассматривает с точки зрения индивидуальной временной перспективы лидера (9). П. Томс считает, что существуют лидеры, ориентированные на прошлое, настоящее и, соответственно, на будущее. Эффективный лидер может распознать свою собственную временную ори-

ентацию и найти пути ее применения в различных ситуациях.

В отечественной экономической и психологической литературе видение будущего организации еще не стало предметом исследования, что делает изучение этого феномена актуальной задачей современной отечественной социальной психологии.

Управленческое видение рассматривается нами в ряду смежных понятий: антиципация, целеполагание, планирование, прогнозирование и индивидуальная управленческая концепция (ИУК). Выявление места управленческого видения среди них и является целью данной работы.

Управленческое видение определяется нами как отношение руководителя к будущему организации, которое включает антиципирующий образ ее будущего состояния и готовность доведения его до сотрудников. Среди ключевых компонентов управленческого видения можно выделить когнитивные (содержание образа будущего), аффективные (оценка прошлого, настоящего и будущего организации) и поведенческие (готовность транслировать видение сотрудникам, готовность формировать командное видение).

Будучи распространенным на сотрудников организации, управленческое видение выполняет несколько важных социально-психологических функций. Во-первых, оно регулирует совместную деятельность через выравнивание, нормирование представлений о ее конечном результате. Во-вторых, оно поддерживает легитимность власти руководителя, оправдывает его нестандартные и непопулярные действия конечной целью, ради которой они предпринимаются. В-третьих, оно защищает позитивную идентичность членов группы, позволяя им преодолевать трудности в настоящем и придавая положительный смысл негативным событиям совместного прошлого. Управленческое видение повышает, таким образом, степень успешности совладания группы с кризисом. В-четвертых, оно сплачивает группу через формирование представления об общей судьбе, общих возможностях и рисках в будущем, что, в свою очередь, облегчает самоидентификацию членов группы с лидером.

На наш взгляд, управленческое видение является понятием более част-



Елена Владимировна Жукова – аспирант лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии Российской академии наук. Основные профессиональные интересы – современные проблемы социальной и организационной психологии; лидерство, управленческое видение.
E-mail: Karalena-v@mail.ru



Тимофей Александрович Нестик – кандидат философских наук, старший научный сотрудник лаборатории социальной и экономической психологии Института психологии РАН, преподаватель кафедры психологии личности МГУ имени М.В. Ломоносова. Сфера научных интересов – психологическое время личности и группы, психология переговоров, психология терроризма, психологические механизмы формирования социального капитала личности, социальные сети и доверие, психология управления знаниями в организации.
E-mail: nestik@gmail.com

ного порядка по отношению к ИУК и не сводится к процессу антиципации, целеполагания, планирования и прогнозирования. Говоря об актуальности и правомерности выделения и использования понятия управленческое видение, надо рассмотреть его место в истории изучения феноменов предвосхищения будущего в психологии.

Способность человека прогнозировать будущие события и действовать с упреждением во времени привлекает внимание психологов со времен возникновения психологии как самостоятельной научной дисциплины. К настоящему времени в психологической литературе достаточно обширно представлены научные работы по проблемам предвосхищения будущего и вероятностного прогнозирования (П.К. Анохин, И.М. Фейгенберг, Е.А. Сергиенко, М.А. Цискаридзе). Появились публикации, обобщающие имеющиеся разрозненные исследования (В.Д. Менделевич, Н.П. Ничипоренко, Л.А. Регуш), отдельными исследовательскими школами изучаются те или иные аспекты прогнозирования (Л.А. Регуш, В.Д. Менделевич).

Для описания психических процессов и явлений, связанных с прогнозированием будущего, чаще всего используются термины «антиципация» (Геллерштейн С.Г., 1966; Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н., 1980; Сергиенко Е.А., 1997), «вероятностное прогнозирование» (Перслени Л.И., 1974; Русалов В.М., 1979), «опережающее отражение действительности» (Анохин П.К., 1996), «прогностическая способность» (Регуш Л.А., 1997), «ожидание» (Алексеева Т.В., 1995; Бандура А., 2000, Нюттен Ж., 2000).

Наиболее ранним является термин «антиципация», введенный в психологию еще В. Вундтом. Понятие антиципации, являясь наиболее общим, которое используется в тех случаях, когда речь идет о проявлении способности психики к опережающему отражению. Классическим для отечественной психологии определением антиципации стало следующее: «Антиципация – это способность (в самом широком смысле) действовать и принимать те или иные решения с определенным временно-пространственным упреждением в отношении ожидаемых, будущих событий» (1).

Антиципирующим процессам, несомненно, принадлежит ведущая роль

в регуляции поведения (регулятивная функция). Именно антиципация обеспечивает целеполагание, она включается в процессы принятия решения, текущего контроля и в коммуникативные акты. Чтобы сделать возможным систематическое изучение проявлений процессов антиципации, Б.Ф. Ломовым и Е.Н. Сурковым были определены ее функции, а также описано уровневое строение ее процессов.

По мнению Е.А. Сергиенко, антиципация должна рассматриваться как «универсальный механизм психической организации человека», причем этот феномен имеет универсальное значение для всех форм человеческой деятельности, так как в этом понятии связываются воедино прошлые, настоящие и будущие события (2).

Социум с необходимостью ставит перед человеком условие учета жизни окружающих, так как он (индивид) является членом этого сообщества. А учет жизни окружающих предполагает планирование своих действий, предвосхищение возможных последствий совершаемых поступков, как для себя, так и для других

Без планирования, предвосхищения своих поступков жизнь индивида как бы исключается из социума. Социум с необходимостью ставит перед человеком условие учета жизни окружающих, так как он (индивид) является членом этого сообщества. А учет жизни окружающих предполагает планирование своих действий, предвосхищение возможных последствий совершаемых поступков, как для себя, так и для других, т.е. учет причинно-следственных связей и обязательную ориентацию на будущее. Как отмечает А.З. Гофаров: «необходимым моментом всякой целенаправленной деятельности человека является “взгляд в будущее”, без которого невозможно ее планирование» (3). То есть без сформированного образа будущего невозможно постановка цели и планирование деятельности. Таким образом, управленческое видение связано с процессами целеполагания и планирования.

Одной из существенных особенностей сознания и функциональной характеристикой, лежащей в основании человеческой деятельности, является способность человека самостоятельно намечать цели. В современной философской литературе неоднократно подчеркивалось особое положение цели

как идеального образования, отражающего объективные закономерности материального мира и субъективные потребностно-ценностные аспекты человеческого существования. Сущность процесса целеполагания определяется, как «формирование образа будущего результата действий (в процессе общения или самостоятельно) и принятие этого образа в качестве основы для практических или умственных действий» (4). Целеполагание – предмет интенсивного исследования ученых при изучении личности, мышления, мотивации, эмоций, учения, поведения, труда и общения.

Проводя анализ философской и психолого-педагогической литературы, обобщая разные подходы к определению целеполагания, мы сделали вывод, что единого взгляда на эту проблему

не выработано. Но различные подходы не являются взаимоисключающими, они рассматривают различные стороны одного психического феномена. Можно выделить несколько основных направлений исследований целеобразования и целеполагания личности.

Во-первых, это общие исследования, когда изучаются цели, их функции (Дж. О'Шенесси, Д. Маудер), механизмы целеполагания и роль цели в деятельности (Ф. Хоппе, Э. Томман, Б. Скиннер), детерминанты целеполагания, такие как речевые средства, познавательная активность личности, интенсивность потребностей (А.Г. Лурия, З.И. Аснин, В.Н. Пушкин, В.И. Селиванов).

Во-вторых, – специальные исследования целеполагания. В рамках этого направления авторами рассматриваются модели, механизмы и процессы целеполагания (Д.С. Надеждин, Г.И. Постовалова, Б.М. Шишкин, И.А. Васильев, Ю.Е. Виноградов, Э.Д. Телегина, В.А. Терехов, О.К. Тихомиров); нарушения целеобразования (Б.С. Братусь и Б.В. Зейгарник); целеполагание в учебной и творческой деятельности (В.Е. Ключко, В.Т. Дорохина, А.К. Маркова, Е.И. Машбиц, В.В. Репкин).

Современные политические, экономические и социо-культурные процес-

сы определяют возрастание влияния на психику таких факторов, как динамичность и неопределенность ситуации. Стремительные изменения социальной ситуации во всех областях общественной жизни связаны с переосмыслением привычных схем деятельности, с необходимостью управлять собственными действиями и проявлять активность в целеполагании.

Целеполагание как формирование образа будущего результата действий не тождественно управленческому видению, поскольку последнее включает в себя еще и эмоциональный компонент в виде отношения к этому образу, вдохновляющий на его реализацию

Вернемся к разведению понятий целеполагания и управленческого видения. Рассматриваемое нами целеполагание как формирование образа будущего результата действий не тождественно управленческому видению, поскольку последнее включает в себя еще и эмоциональный компонент в виде отношения к этому образу, вдохновляющий на его реализацию, а также готовность доведения его до сотрудников, что от-

Планирование включает прогнозирование, но не исчерпывается им. Прогнозирование предполагает представление о состоянии некоторого процесса, протекающего независимо от субъекта, в котором он не принимает участия, и на который он не в силах повлиять

ражает процесс целедостижения. Целеполагание здесь является общим существенным условием управленческой деятельности, на фоне которого и реализуется управленческое видение наряду с антиципацией, планированием и прогнозированием в рамках индивидуальной управленческой концепции.

Тесно связанный с антиципацией и целеполаганием процесс планирования изучался как сугубо индивидуальный, интеллектуально-волевой процесс. Первоначально различные его аспекты рассматривались в работах Ж. Пиаже, Э. Клапареда, Ф. Тейлора, отечественных ученых В.М. Бехтерева, С.Г. Геллерштейна, А.И. Розенблюма и др.

На наш взгляд, планирование можно рассматривать как одну из форм антиципации. Однако антиципация осуществляется на различных уровнях психической деятельности: субсенсорном, сенсомоторном, перцептивном, уровне представлений (вторичных образов), речемыслительном. Планирование же в наиболее

развитой форме, по мнению Б.Ф. Ломова и Е.Н. Суркова, возникает лишь на речемыслительном уровне.

Планирование включает прогнозирование, но не исчерпывается им. Прогнозирование предполагает представление о состоянии некоторого процесса, протекающего независимо от субъекта, в котором он не принимает участия, и на который он не в силах повлиять.

По мнению А.Н. Лебедева, планирование предполагает возможность практической организации деятельности, активного овладения ею, возможность управлять объективными процессам. Конечный результат здесь во многом зависит от самого субъекта. Если при прогнозировании человек основывается на предположениях о достижимости своих целей, то при планировании он определяет способы их достижения.

К.К. Платонов определяет индивидуальное планирование как психологическое явление следующим образом: «Планирование – вид умственной деятельности, при котором создается образ потребного будущего, включающий понимание этапов его достижения» (7).

Результатом планирования является план. План – это многоуровневая система решений, которые имеют различное содержание на различных уровнях. В современных организациях планом, как правило, называется официальный документ, в котором отражается направление развития организации, промежуточные и конечные задачи, цели, стоящие перед ней и отдельными подразделениями, механизм координации текущей деятельности и распределения ресурсов, стратегия на чрезвычайные случаи. План далеко не всегда опирается на точные и глубокие прогнозы. Напротив, прогноз, как правило, обладает высокой степенью обоснованности, научной основательности, объективности (5).

К понятиям антиципации, целеполагания, планирования и прогнозирования близко понятие индивидуальная управленческая концепция (ИУК). Введенное в социологическую теорию управления отечественными учеными (А. Китов, 1984; А. Белозеров, 1984; Ю. Красовский, 1997) ИУК описывает те рефлексивные процессы, которые происходят в сознании руководителя под влиянием изменяющихся условий жизнедеятельности организации. Управленческая концепция может быть интеллектуальным продуктом совместной деятельности команды единомышленников, но может возникнуть и как индивидуальный продукт топ-менеджмента. А.И. Китов определяет ИУК как собственное видение руководителем системы задач, стоящих перед организацией, приемов и способов их решения, методов применения сил и средств, использование ресурсов данной организации (6). По мнению В.В. Скворцова в управленческую концепцию руководителей входят: представление о работниках в виде определенной классификации типов подчиненных, расположенных в пределах шкалы «более предпочитаемый – менее предпочитаемый», а также представления о способах организации исполнительской деятельности последних (8).

Соотношение ИУК менеджера с конкретной управленческой ситуацией формирует концептуальную модель предстоящей деятельности, непосредственно определяющую реальные действия управленца.

ИУК выполняет целый ряд функций: ценностную, которая определяет удельный вес каждой проблемы в структуре деятельности;

- структурирующую, которая перестраивает систему требований;
- мотивационную, которая определяет меру усилий, необходимых для выполнения требования, задачи, проблемы;
- селективную, которая из бесчисленного множества проблем, спонтанно возникающих в системе управления, отбирает наиболее актуальную;
- контрольную, которая завершает процесс управления, когда обстановка приходит в соответствии с эталоном ИУК.

Реализация управленческой концепции предполагает разработку про-

граммы изменений, которая иногда отсутствует в бизнес-планах служб и подразделений предприятий. Программа может возникать спонтанно, определяясь задачами, и не всегда является полностью обоснованной. Она должна отвечать на десять ключевых вопросов: кто будет ее осуществлять, что каждому необходимо делать, какими средствами (ресурсами) ее обеспечивать, как лучше их использовать, где будут зоны приложения усилий, чем отчитываться, когда должны быть получены промежуточные и конечные результаты, почему они должны быть такие, а не другие, насколько выполнима программа, с кем из руководителей и специалистов делить ответственность за совместную работу.

Программа преобразований подчинена определенной цели. В зависимости от интервала планирования, она может быть краткосрочной (команда собирается на два-три дня, чтобы решить назревшую проблему), среднесрочной (команда формируется и работает несколько месяцев, чтобы изучить смежные проблемы и представить оптимальный вариант их решения в комплексе) и долгосрочной (команда собирается постоянно и решает комплекс взаимосвязанных проблем на перспективу, вырабатывая стратегию).

Таким образом, ИУК основывается на процессах антиципации, целеполагания, планирования и прогнозирования. Управленческое видение, будучи компонентом управленческой концепции, представляет собой одну из форм антиципации и является результатом процессов целеполагания, прогнозирования и планирования.

При изучении управленческого видения как социально-психологического феномена, интересно обратить внимание на взаимосвязь характеристик управленческого видения руководителей с особенностями их отношения ко времени (протяженность временной перспективы; временная ориентация, отношение к собственному и общеорганизационному прошлому, настоящему и будущему, ориентация на долгосрочные отношения).

В связи с этим наиболее важным является изучение временной перспективы руководителей. В психологии нет однозначного определения временной перспективы личности, а также едино-

го подхода к ее изучению. Это обусловлено тем, что данное понятие разрабатывается разными авторами независимо друг от друга в разных проблемных контекстах. Большинство исследователей в качестве единицы анализа временной перспективы выделяют события жизни. При этом одни авторы ограничивают область исследования только временным отрезком будущего, исключая из рассмотрения прошлое. Другие – пред-

При изучении управленческого видения как социально-психологического феномена, интересно обратить внимание на взаимосвязь характеристик управленческого видения руководителей с особенностями их отношения ко времени (протяженность временной перспективы; временная ориентация, отношение к собственному и общеорганизационному прошлому, настоящему и будущему, ориентация на долгосрочные отношения)

лагают изучать не события как таковые, а лишь отношение человека к тем или иным периодам жизни. Третьи – акцентируют внимание на регулятивных возможностях временной перспективы.

Детальное изучение содержания временной перспективы позволяет применить метод мотивационной индукции и теоретический подход, предложенный Ж. Нюттеном. Теория Ф. Зимбардо сконцентрирована на рассмотрении отношения к прошлому, настоящему и бу-

прошлого опыта, в определении целей и построении планов, в регуляции деятельности и жизни в целом. В нашем представлении временная перспектива является компонентом структуры отношения личности ко времени, совокупностью ее субъективных представлений о своем будущем, существующих в определенной временной отнесенности и последовательности. Различая на оси времени временную перспективу

и временную ретроспективу, мы делаем акцент на временной перспективе, выдвигая на первый план целевую детерминацию настоящего психологическим будущим, основываясь на значимости модуса будущего в реализации управленческого видения.

На наш взгляд, сделанный выше обзор психологической литературы представляет собой решение теоретической проблемы соотношения и разграничения терминов, близких к управленче-

В нашем представлении временная перспектива является компонентом структуры отношения личности ко времени, совокупностью ее субъективных представлений о своем будущем, существующих в определенной временной отнесенности и последовательности. Различая на оси времени временную перспективу и временную ретроспективу, мы делаем акцент на временной перспективе, выдвигая на первый план целевую детерминацию настоящего психологическим будущим

дущему, на временной ориентации личности. Причинно-целевая концепция Е.И. Головахи и А.А. Кроника и разработанная ими процедура каузометрии дают наиболее полную картину структуры временной перспективы личности на основе анализа межсобытийных связей. В типологическом подходе, разрабатываемом К. А. Абульхановой-Славской, в полной мере представлены регулятивные возможности временной перспективы.

Временная перспектива включает когнитивный, мотивационный, аффективный компоненты и отражает как социальные, так и личностные характеристики. Временная перспектива играет решающую роль в осмыслении

скому видению, таких как: антиципация, целеполагание, планирование, прогнозирование и индивидуальная управленческая концепция.

Данные предположения обоснованы исследованием, направленным на изучение управленческого видения как социально-психологического феномена с учетом организационно-экономических факторов (сфера деятельности организации) и социально-психологических (внутриорганизационное доверие, оценка и значимость прошлого, настоящего и будущего организации).

В нашем исследовании мы обращаемся к научной проблеме, которая формулируется как взаимовлияние ха-

рактических управленческого видения руководителей и индивидуально-личностных особенностей их отношения ко времени.

Исследование проводилось в Москве в 2009-2011 годах. Для участия в исследовании были выбраны три организации разных сфер деятельности: металлургия, девелопмент и розничная торговля. Все организации частной формы собственности. Критериями отбора испытуемых являлись должность и стаж (основ-

рактических управленческого видения с индивидуально-личностными особенностями, выделены и описаны типы управленческого видения в зависимости от отношения ко времени.

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутых гипотез использовались следующие методы исследования: анкетирование, методы математической обработки данных (первичная обработка, корреляционный, факторный и кластерный анализ).

При ориентации на будущее возможности или планы перевешивают настоящие или прошлые соображения, обстоятельства, важными являются ожидания, поэтому общий уровень видения повышается и увидеть свою роль в будущем становится проще. Эта связь отражает нашу общую идею о важности высокой ориентации на будущее при формировании управленческого видения

ной критерий определения начинающих руководителей – стаж работы на управленческих позициях, а не возраст). Должностные положения были выделены в соответствии с официальной структурой организации, представленной руководством. В исследовании приняли участие: руководители высшего и среднего звена, линейные руководители со стажем от 1 до 6 лет (возраст от 25 до 45 лет), и рядовые сотрудники. Общая численность выборки составляет 214 человек (177 руководителей и 37 рядовых сотрудников).

Эмпирическое исследование проходило в несколько этапов.

Во время подготовительного этапа проводилась работа с научной литературой, подбор и разработка исследовательского инструментария для изучения характеристик управленческого видения и индивидуально-личностных особенностей.

На втором этапе было проведено пилотажное исследование с целью уточнения теоретической структуры феномена управленческого видения. В его задачи входило выявление представлений российских руководителей о характеристиках видения, определяющих его эффективность. Пилотажное исследование позволило уточнить гипотезы и определить схему основного эмпирического исследования.

На третьем этапе проводилось основное эмпирическое исследование. Были проанализированы взаимосвязи ха-

В качестве основного метода нашего исследования было выбрано анкетирование. Подбор методик осуществлялся на основе сформулированных гипотез с учетом их дальнейшего использования в прикладных исследованиях (многие методики используются в модификациях, переводе и адаптации):

- 1) авторская анкета для изучения содержания видения и значимости компонентов его содержания;
- 1 шкала «Лидерское видение» П. Томса для изучения характеристик управленческого видения (в адаптации Т.А. Нестика);
- 2 методика «Временная перспектива» Ф. Зимбардо для выявления показателя позитивного/негативного индивидуального прошлого;
- 3 методика «Временная ориентация» В. Головахи и А. Кроника для изучения характера временной ориентации;
- 4 методика «Отношение ко времени» Ж. Нюттена (в модификации К. Муздыбаева) для выявления отношения к прошлому, настоящему и будущему организации;
- 5 методика «Индекс протяженности временной перспективы» А. Блюдорна для изучения показателя глубины временной перспективы;
- 6 шкала «Ориентация на долгосрочные деловые отношения» Ш. Генсена для выявления показателя долгосрочности деловых отношений (в модификации Т.А. Нестика);
- 7 модифицированная шкала «Видение» Дж. Кузеса и Б. Познера для изучения

показателя ориентации на формирование командного видения;

8 методика «Линия времени» Т. Коттла и «Линия жизни» В.В. Нурковой для определения связности организационного прошлого, настоящего и будущего;

9 шкала «Организационное доверие» Л. Хаффа и Л. Келли для изучения уровня внутриорганизационного доверия (перевод и адаптация Т.А. Нестика);

10 методика Ш. Шварца для изучения ценностей личности.

Корреляционный анализ подтверждает основную гипотезу нашего исследования: характеристики управленческого видения руководителей связаны с индивидуально-личностными особенностями их отношения ко времени. Общий уровень управленческого видения и отчетливое видение своей роли в будущем организации оказались отрицательно связанными с ориентацией на настоящее ($r=-0,219$, при $p=0,0001$; $r=-0,238$, при $p=0,0001$). И, вместе с тем, согласно нашей гипотезе, общий уровень видения положительно связан с ориентацией на будущее ($r=0,572$, при $p=0,0001$).

Для людей, ориентированных на настоящее, момент «здесь и сейчас» самый важный, интересы и чувства настоящего преобладают над обстоятельствами прошлого или будущего при руководстве действием. При ориентации на будущее возможности или планы перевешивают настоящие или прошлые соображения, обстоятельства, важными являются ожидания, поэтому общий уровень видения повышается, и увидеть свою роль в будущем становится проще. Эта связь отражает нашу общую идею о важности высокой ориентации на будущее при формировании управленческого видения. Отчетливость управленческого видения положительно связана с ориентацией руководителей на будущее ($r=0,549$, при $p=0,0001$).

Кроме того, нами выявлены следующие связи:

- 1 ориентации на прошлое и отчетливость видения ($r=-0,608$, при $p=0,0001$);
- 2 ориентации на прошлое и общий уровень видения ($r=-0,496$, при $p=0,0001$);
- 3 ориентации на прошлое и видение своей роли в будущем ($r=-0,518$, при $p=0,0001$).

На наш взгляд, такие результаты можно считать прямым свидетельством обратной связи управленческого видения в целом с ориентацией на прошлое. Частная гипотеза о связи аффективных компонентов управленческого видения и временной ориентации также подтвердилась: чем выше ориентация руководителя на будущее, тем выше оптимизм в отношении образа будущего в управленческом видении ($r=0,599$, при $p=0,0001$).

Эти связи объясняются особенностями временной направленности личности на будущее и хорошо соответствуют определению управленческого видения как отношения руководителя к будущему организации, включающего антиципирующий образ ее состояния, ориентацию на определенные способы его разработки и доведения до сотрудников. Из определения следует вывод о принципиальной важности образа будущего организации. Предположительно, именно временная ориентация на будущее как преимущественная, доминирующая направленность поведения определяет отчетливость образа будущего организации в управленческом видении.

Необходимо отметить, что наша основная гипотеза в целом подтвердилась. По результатам проведенного исследования, помимо отчетливого управленческого видения, с индивидуально-личностными особенностями отношения ко времени оказалась связана и долгосрочность видения: протяженность перспективы связана с максимально долгосрочным периодом планирования ($r=0,501$, при $p=0,0001$) и с максимально краткосрочным периодом планирования ($r=0,571$, при $p=0,0001$).

Долгосрочность и краткосрочность управленческого видения оказались связанными с глубиной субъективного будущего. Шкалы долгосрочного и краткосрочного планирования будущего, отражающие долгосрочность управленческого видения, однонаправленные и не противоречат друг другу, речь в данном случае идет о разных временных горизонтах.

Подтверждение гипотезы по обеим шкалам горизонта планирования отражает важную взаимосвязь долгосрочности видения и индивидуально-личностных особенностей отношения руководителей ко времени. При всех

различиях в степени долгосрочности видения, высокую значимость приобретает психологическая переменная: глубина (протяженность) временной перспективы, а именно, глубина субъективного будущего. Таким образом, характеристики индивидуальной временной перспективы, преломляясь через управленческое видение руководителя, могут влиять на деятельность трудового коллектива и организацию в целом.

Наша основная гипотеза в целом подтвердилась. По результатам проведенного исследования, помимо отчетливого управленческого видения, с индивидуально-личностными особенностями отношения ко времени оказалась связана и долгосрочность видения

Гипотеза о значимости различий в содержании управленческого видения между руководителями и рядовыми сотрудниками подтвердилась полностью: руководители более отчетливо представляют себе стратегию, структуру, клиентов и партнеров будущей организации, тогда как сотрудники – состав персонала, совместные ценности. Были выявлены и другие различия в содержании видения.

Возможно, преобладание в содержании видения руководителей стратегии, структуры, клиентов и партнеров связано в первую очередь с непосредственными задачами их работы – разработкой стратегии, структуры и с пониманием зависимости успешного функционирования организации от ориентации на клиентов и партнеров.

Руководители более отчетливо представляют себе продукцию и услуги, а рядовые сотрудники – системы и процедуры, стиль руководства, сумму навыков, внешнюю среду, идеальное состояние, трансляцию видения, мотивацию и стимулирование

Рядовые сотрудники, опосредованно включенные в управление, ориентируются на состав персонала и совместные ценности, по-видимому, вследствие очевидной важности и «близости» для них процессов, связанных с персоналом (его «движений», условий работы, и пр.).

Помимо озвученных в гипотезе различий подтвердились следующие: руководители более отчетливо представляют себе продукцию и услуги, а рядовые сотрудники – системы и процедуры, стиль руководства, сумму навыков, внешнюю среду, идеальное состояние, трансляцию видения, мотивацию

и стимулирование. Другие различия были более ожидаемыми. Например, большая представленность в содержании видения руководителей стиля руководства, внешней среды, идеального состояния организации, трансляции видения относительно содержания видения рядовых сотрудников. Однако, если исходить из сути управленческого процесса, то обнаруженные различия становятся гораздо понятнее.

Деятельность руководителя преимущественно выливается в разработку стратегии по продвижению продукции и услуг, а стиль руководства, трансляция видения, мотивация и стимулирование могут им рассматриваться как способы реализации этой стратегии. Деятельность же рядовых сотрудников зависит от стиля руководства, от мотивации и стимулирования и от трансляции видения. Трансляция видения представляется важной для рядовых сотрудников, вследствие их стремления быть вовлеченными в процессы управления, осведомленными в отношении планов организации.

Итак, у представителей разных должностных уровней организации содержание видения различается. С повышением уровня управления в содержании

видения начинают преобладать те компоненты, которые соответствуют непосредственным задачам и функциям должности этого уровня.

Гипотеза о связи внутриорганизационного доверия с готовностью руководителей согласовывать свое видение с сотрудниками не подтвердилась. Однако, по всей выборке (руководители и сотрудники) обнаружена обратная связь общего уровня видения (общая способность руководителя к формированию образа будущего своей организации) с организационным доверием ($r=-0,147$, при $p=0,031$).

Логично было бы предположить, что повышение внутриорганизационного доверия в организации положительно коррелирует с общим уровнем видения. Руководитель формирует командное видение и это приводит к повышению доверия в организации: четкий образ будущего состояния организации уменьшает тревожность сотрудников в будущем и повышает внутриорганизационное доверие, сотрудники могут предсказывать поведение менеджеров в организации или конечный исход ситуации, четко формулировать корпоративные ценности и рассчитывать на получение отложенных результатов. Важно также добавить, что доверие является встроенным индикатором всех внутриорганизационных процессов. При нарушении баланса доверительных взаимоотношений падает производительность, снижаются основные показатели деятельности компании и разрушается общий внутриорганизационный климат. Необходима хорошая организация групп персонала, сотрудники должны разделять внутрикорпоративные ценности, заявленную стратегию развития компании, а также готовность инвестировать дополнительные усилия во имя общей цели.

Суммируя все вышесказанное, можно предположить, что обратная зависимость организационного доверия с общим уровнем видения объясняется очевидной потребностью и задачей руководителя формировать командное видение в ситуации низкого уровня внутриорганизационного доверия. В таком случае одним из значимых результатов сформированного командного видения станет ситуация «доверия» в организации.

Гипотеза о взаимосвязи ценностных ориентаций и содержания управленческого видения руководителей подтвердилась. Ориентация на традиции оказалась связанной со стратегией ($r=0,232$, при $p=0,003$). А опора на прошлое связана с ценностной ориентацией на мудрость ($r=0,217$, при $p=0,005$).

Для того, чтобы разработать максимально результативную долгосрочную перспективу развития организации, необходимо провести тщательный анализ прошлого опыта (например, SWOT-анализ компании, куда входит анализ ее сильных и слабых сторон, внутренней среды компании, угроз и перспектив ее рыночного положения, анализ внешней

среды деятельности). Возможно, именно поэтому ориентация на традиции и представленность стратегии в содержании видения связаны.

Кроме того, связанными оказались опора на прошлое и ориентация на мудрость. Ориентация на мудрость отражает мотивационную ценность универсализма как понимания, терпимости и защиты благополучия всех людей и природы. Мотивационная роль универсализма производна от тех потребностей выживания групп и индивидов, которые становятся явно необходимыми при вступлении людей в контакт с кем-либо вне своей среды или при расширении первичной группы.

Гипотеза о связи компонентов и свойств управленческого видения с ценностными ориентациями подтвердилась. С ценностными ориентациями связаны следующие компоненты управленческого видения: поведенческий компонент управленческого видения (формирование командного видения); аффективный компонент (оптимизм в отношении будущего); когнитивные компоненты (видение своей роли в будущем и общий уровень управленческого видения). Отчетливость, как свойство управленческого видения, также оказалось связанным с ценностными ориентациями. Отчетливость прямо связана с такими ценностными ориентациями как уважение традиций и интеллект. По-видимому, обращение к прошлому опыту (уважение традиций) наряду с анализом и обобщением информации (интеллектуальная направленность) способствуют построению отчетливого образа будущего организации.

Готовность формировать командное видение прямо пропорционально связана с универсализмом и социальным признанием и обратно пропорционально – с самоуважением, взаимной услужливостью, отвагой и потаканием себе. Можно предположить, что задача формирования командного видения обеспечивает самоуважение личности (посредством работы с командой). А связь готовности формировать командное видение с ориентацией на социальное признание и взаимную услужливость отражает наличие социального взаимодействия в реализации управленческого видения. Таким образом, оправданным становится выделение нами

в определении управленческого видения образа будущего организации, доведения его до сотрудников и формирования разделяемого командой образа.

Чем больше проявляется готовность формировать командное видение, тем менее индивид ориентирован на отвагу и потакание себе. Вероятно, задача формирования командного видения рассматривается как трудная и, вследствие этого, неприятная, а отсутствие стремления к риску объясняется осознанием связи сформированного командного образа будущего с результативностью деятельности организации. Итак, сотрудники компании, формирующие командный образ будущего не стремятся потакать себе, не действуют рискованно, не стремятся остаться в долгу, обеспечивая себе самоуважение и социальное признание.

Видение своей роли в будущем организации положительно связано с ориентацией на достижение успеха. Ориентация на достижения связана с определенными трудностями, управлением, манипулированием и организацией (в отношении физических объектов, людей или идей), а также – исполнением этого по возможности быстро и самостоятельно, преодолением препятствий и достижением высоких показателей, совершенствованием, соперничеством и опережением других. Опережение других как результат ориентации на достижение успеха, по-видимому, невозможно без ясного видения себя в будущем. Доминирующая ориентация на достижение успеха, стремление к достижению целей предполагает реализацию процессов планирования, прогнозирования и видение своей роли в будущем.

Итак, на основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- 1 Антиципация – это способность действовать и принимать те или иные решения с определенным временно-пространственным упреждением в отношении ожидаемых, будущих событий.
- 2 Целеполагание является фундаментальной способностью человека как субъекта деятельности. Рассматриваемое нами целеполагание, как формирование образа будущего, не тождественно управленческому видению, а является общим существенным условием антиципации, на фоне которой и реализуется управленческое виде-

ние наряду с планированием и прогнозированием в рамках индивидуальной управленческой концепции.

3 Планирование можно рассматривать как одну из форм антиципации. Планирование включает прогнозирование, но не исчерпывается им. Планирование – вид умственной деятельности, при котором создается образ потребного будущего, включающий понимание этапов его достижения. Прогнозирование предполагает представление о состоянии некоторого процесса, протекающего независимо от субъекта, в котором он не принимает участия, и на который он не в силах повлиять.

4 К понятиям антиципации, целеполагания, планирования и прогнозирования близко понятие «индивидуальная управленческая концепция (ИУК)», которая представляет собой собственное видение системы задач, стоящих

перед организацией, приемов и способов их решения, методов применения сил и средств, использование ресурсов данной организации. ИУК основывается на процессах антиципации, целеполагания, прогнозирования и планирования.

5 Управленческое видение определяется нами как отношение руководителя к будущему организации, которое включает антиципирующий образ ее будущего состояния и готовность доведения его до сотрудников. Управленческое видение, будучи компонентом управленческой концепции, представляет собой одну из форм антиципации и является результатом процессов целеполагания, прогнозирования и планирования.

Эмпирическое исследование подтвердило основную идею работы – связь важнейшей компетенции руководителя – управленческого видения и спо-

собности руководителя видеть будущее организации. В современном мире, когда управление можно отождествить с управлением изменениями, когда способность предвидеть становится крайне важной, высокая ориентация на будущее является определяющей для успешной реализации управленческого видения наряду с возможностью переключения на прошлое и настоящее. Управленческое видение необходимо изучать во взаимосвязи с ценностными ориентациями и особенностями индивидуальной временной перспективы.

При дальнейшем изучении управленческого видения в качестве эмпирической задачи планируется выявление типов управленческого видения в зависимости от компонентов его содержания. Важной представляется также работа по уточнению концептуальной схемы изучения видения и возможностей ее практического применения.

Библиографический список

- Ломов Б.Ф. Антиципация в структуре деятельности /Б.Ф. Ломов, Е.Н. Сурков. – М.: Наука, 1980. – 278 с.
- Евсеев Е.А., Станкевич А.М. Когнитивная модель управления научным коллективом // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер.12. – 2012. – Вып. 1. – С. 206-215.
- Сергиенко Е.А. Антиципация в раннем онтогенезе человека: дис. ... д-ра психол. наук. – Москва, 1997. – 118 с.
- Гофаров А.З. К проблеме перцептивной экстраполяции / А.З. Гофаров // Сенсорные и сенсомоторные процессы. – Москва : Педагогика, 1972. – С. 237-243.
- Тихомиров О.К. Психологические проблемы целеобразования / О.К. Тихомиров, Э.Д. Телегина, Т.К. Волкова и др.. – Москва : Наука, 1977. – 17 с.
- Стегний В.Н. Теория и методология социального прогнозирования : курс лекций / В.Н. Стегний. – Пермь : ПГТУ, 1991.
- Китов А.И. Опыт построения психологической теории управления / А.И. Китов // Психологический журнал. – 1981. – Т.2. – №4. – С. 21-33.
- Лебедев А.Н. Влияние группового планирования на эффективность совместной деятельности производственной бригады: дис. ... канд. психол. наук – Москва, 1987.
- Скворцов В.В. Влияние управленческой концепции руководителя на организацию исполнительской деятельности подчиненных: дис. ... канд. психол. наук – Москва. 1987 – 171 с.
- Thoms P. Driven by time: time orientation and leadership. – 2004.

References:

- Evseev, E.A., Stankevich, A.M. (2012) Kognitivnaja model' upravljenija nauchnym kollektivom [A cognitive model of managing a research team]. Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta [Bulletin of St. Petersburg University]. Series 12. Vol. 1, pp. 206-215.
- Lomov, B.F. (1980) Anticipacija v strukture dejatel'nosti [Anticipation in the structure of activity]. Lomov, B.F., & Surkov, E.N. Moscow, Nauka, 278 p.
- Sergienko, E.A. (1997) Anticipacija v rannem ontogeneze cheloveka, Dissertatsiya doktora psikhologicheskikh nauk [Anticipation in early human ontogenesis, Doctor of Psychology Thesis]. Moscow, 118 p.
- Gofarov, A.Z. (1972) K probleme perceptivnoj jekstrapoljacji [On the problem of perceptual extrapolation]. Sensornye i sensomotornye processy [Sensory and sensorimotor processes]. Moscow, Pedagogika, p. 237-243.
- Tikhomirov, O.K. (1977) Psihologicheskie problemy celeobrazovanija [Psychological problems of goal formation]. Tikhomirov O.K., Telegina, Je.D., Volkova, T.K. et al. Moscow, Nauka, 17 p.
- Stegnij, V.N. (1991) Teorija i metodologija social'nogo prognozirovaniya: kurs leksiy [Theory and Methodology of Social Forecasting, course of lectures]. Perm', PGTU.
- Kitov, A.I. (1981) Opyt postroenija psikhologicheskoj teorij upravljenija [Experience in building psychological theory of management]. Psihologicheskij zhurnal [Psychological Journal]. Vol. 2, 4, p. 21-33.
- Lebedev, A.N. (1987) Vlijanie gruppovogo planirovanija na jeffektivnost' sovmestnoj dejatel'nosti proizvodstvennoj brigady: Dissertatsiya kandidata psikhologicheskikh nauk [Impact of the group planning on the effectiveness of production team joint activities, Ph.D. in Psychology Thesis]. Moscow.
- Skvortsov, V.V. (1987) Vlijanie upravlencheskoj koncepcii rukovoditelja na organizaciju ispolnitel'skoj dejatel'nosti podchinennyh: Dissertatsiya kandidata psikhologicheskikh nauk [Influence of the company executive management concept on the performing activities of subordinates, Ph.D. in Psychology Thesis]. Moscow, 171 p.
- Thoms, P. (2004) Driven by time: time orientation and leadership.