

VENTUROUS PERSONALITY IN THE MANAGEMENT ACTIVITIES

PhD Svitlana Bykova

Ukraine, Odessa, Odessa State Academy of Civil Engineering and Architecture

Abstract. This article deals with the theoretical review of the risk issue and venturesome personality issue. Different works of domestic and foreign scientists are analyzed in this article – the psychological features of venturesome personality that covers a wide range of personal features are presented as well. In this article are also considered the issues of venturesomeness in social and professional spaces. The psychological features of the main groups of venturesome personalities - whose activities or inactions may cause the negative consequences for any institution - are marked in this work. The subjective risk factors were analyzed, within which there were considered the incompetence of staff, the lack of experience or ability to make decisions in the uncertain situations and the venturesomeness of personality as well.

Keywords: risk, venturesomeness, personality in the management activities, risk discernment, aspiration for thrill

Цель исследования – осмысление психологических особенностей рискогенного менеджера.

Для достижения поставленной цели предполагается решить следующие задачи:

1. Провести теоретико-методологический анализ ключевых понятий статьи.
2. Изучить особенности некоторых субъективных факторов риска.
3. Проанализировать концептуальные положения по проблеме исследования.

Наиболее характерной чертой нашего времени, отличающей его от тысячелетий далекого прошлого, являются настойчивые усилия установить контроль над факторами риска и неопределенности. Если говорить о профессионалах-менеджерах, то их деятельность также характеризуется высокой степенью неопределенности, насыщенной «рисковыми» ситуациями. Разрешение любой, даже «объективно» рискованной ситуации зависит от психологических особенностей человека, от его способностей принимать решение в условиях неопределенности и риска.

«Риск – это скорее выбор, а не жребий. Действия, которые мы предпринимаем в зависимости от имеющейся у нас свободы выбора, – вот что такое риск на самом деле» Питер Бернстайн.

Часто в литературе рискованность-нерискованность рассматривают как характеристику поведения, сплав личностно-ситуационных и социальных факторов. Считается, что люди агрессивные, с сильной потребностью в доминировании и самоутверждении, импульсивные и стремящиеся к острым ощущениям более рискованны, а люди независимые и настойчивые проявляют большую осторожность. На восприятие и оценку риска также влияют образование, профессия, эмоциональный настрой, социальные нормы и обычаи общества, культура, степень доверия к экспертным мнениям, популярным в том или ином регионе [3].

Корнилова Т. В. считает, что при определенной *предрасположенности* к риску и условиях поддерживающих эту предрасположенность может сформироваться *устойчивая склонность* к риску, которая со временем становится чертой личности. Подобная черта предполагает оценку субъектом своего прошлого опыта, с точки зрения чувства «Я рискую», результативности своих действий в ситуации шанса [4].

В 1960 годы были определены первые представления о рискованности как свойстве личности. Коган и Валах выдвинули первую «личностную» теорию в принятии риска. Они полагали, что существуют люди, которые независимо от обстановки, независимо от ситуации ведут себя всегда одинаково. Таким людям свойственна постоянная готовность к риску, они всегда выбирают риск [1].

Внутренняя предрасположенность индивидуума к риску часто рассматривается, как врожденная характеристика личности [3]. Эта предрасположенность может определять способы восприятия риска и влиять на то, воспринимаем ли мы ситуацию как перспективную или как угрожающую. Исследователи обнаружили важный элемент личности, относящийся к риску-

это склонность к поиску сенсаций (новых впечатлений). В некоторых работах установлено, что склонность к риску связана со многими качествами личности, такими как импульсивность, тревожность, конфликтогенность, агрессивность, стремление к острым ощущениям [1, 2, 3].

При раскрытии различных особенностей управленческой деятельности мы решили остановиться на некоторых субъективных факторах риска. Традиционно к ним относят, некомпетентность кадров, отсутствие опыта, способности принятия решений в неопределенных условиях, а также рискогенность самой личности. Именно рискогенность является предметом дальнейшего анализа. Психологические особенности рискогенной личности охватывают довольно широкий диапазон черт личности. Они могут проявляться в разных качествах и в разной степени - от «рисковой слепоты» субъекта до «рисковой пронизательности», от «рисковой нечувствительности (тупости)» до «рисковой чувствительности». Можно считать, что рискогенность некоторых людей заключается в том, что они своими действиями, поведением, через которые проявляются определенные черты их личности, увеличивают рискогенность возникшей ситуации, а иногда и создают ее даже в нейтральных с точки зрения степени неопределенности, условиях [3].

Рассмотрим основные группы рискогенных людей. С психологической позиции, всех людей, которые могут поставить организацию в рисковое положение, например, Е. С. Жариков и А. А. Парамонов разделяют на пять групп: гиперстеники, условно - психически сильные люди; психастеники, условно - психически слабые люди; криминально мотивированные люди; творческие личности; асоциальные люди.

Первая группа - гиперстеников - характеризуется тем, что ее представители в самих себе носят потребность в рискогенных действиях и рисковом поведении. Они биологически стимулированы к поиску острых, рискогенных ситуаций. Психологической основой рискогенного поведения этих людей является успешность каких-либо рискогенных действий, закрепляющихся в сознании как везучесть и выгодность таких рискогенных способов деятельности.

Вторая группа - психастеников - состоит из людей, которые не имеют ни физиологических стимуляторов риска, ни психических установок на рисковое поведение. И, тем не менее, они рискогенны, и потому их действия могут оказаться чрезвычайно опасными для организации. Эти люди физически и психологически слабы во многих и разных отношениях. Они часто подводят людей вовсе не из-за каких-либо тайных намерений, а потому, что не могут справиться с делами, от которых зависят успехи организации или даже ее существование. В самом общем виде, за рискогенными ошибками этих людей стоят такие их качества, как стрессоуязвимость, беспричинные страхи, обидчивость, низкая физическая и психическая выносливость, депрессии, раздражительность от слабости, чрезмерные опасения совершить ошибку.

Третья группа рискогенных личностей - криминально мотивированные люди - это субъекты, которые на первое место ставят свои личные, эгоистические и эгоцентрические цели (намерения), инструментами достижения которых они избирают любые действия криминального характера на основе принципа - "Все средства хороши для достижения моих целей".

Четвертая группа рискогенных личностей - это креативный тип рискогенной личности, творцы, те, кто открывает что-либо новое в окружающем мире или создает новые машины, механизмы, устройства. В контексте наших задач важно касаться креативного типа рискогенной личности лишь в той мере, в какой это естественным путем увязано с анализом методического инструментария распознавания рискогенных потенциалов людей, работающих в управлении организациями.

Пятая группа рискогенных личностей - это *асоциальные*. Их мы рассматривать не будем как профнепригодных к деятельности менеджера.

Известно, что у человека есть много качеств и свойств, однако не всегда человек осознает эти свои черты, но, осознав и диагностируя их, он может правильно спланированными действиями продвигаться к успеху. Рассмотрим черты личности, которыми характеризуются разные типы рискогенных менеджеров.

1. Первый тип - внутренне детерминированная рискогенная личность - это человек, в котором природой заложена сильная потребность к рисковым формам достижения результата, к рисковым решениям. Эти люди готовы к поведению, в котором доминирует мотив достижения успеха "на авось", которые готовы пойти "ва-банк", даже когда для этого нет особой или вообще никакой необходимости. Среди рискогенных черт авторы выделяют:

Потребность в доминировании. Это экстремально выраженная потребность превосходить, во что бы то ни стало других людей, развитая до такого уровня, что она нередко является господствующей во всей системе всех остальных потребностей и интересов.

Плохое самоуправление авторы рассматривают как господство эмоциональной сферы над рациональной. То, что человек хочет в данный момент, независимо от цены усилий - это закон. Человек сделает практически все что угодно, лишь бы его желание было удовлетворено. Есть желание - есть действие.

Слабо выраженное самосохранение. Как будто именно для такого человека написаны принципы, представленные в известных мудростях: "Будь что будет", "Ввяжись в бой, а там видно будет", "Кто не рискует, тот не пьет шампанское", "Безумству храбрых поем мы песню", "Мы за ценой не постоим", "Победителей не судят", "Если цель того стоит, для ее достижения допустимы любые средства"...

Импульсивность. Она может проявляться и в активной личностной позиции, высокой поисковой активности, преобладании мотиваций достижения. Для таких людей характерна уверенность в себе, высокая скорость принятия решений, спонтанная реализация сиюминутных побуждений вопреки здравому смыслу и настроениям и интересам других людей, нетерпеливость, неустойчивость, очень часто чрезмерные притязания, непосредственность в чувствах, стремление к независимости, склонность противодействовать любому внешнему давлению, потворство своим желаниям и слабостям, возбудимость и агрессивность.

Ригидность. Личности, склонные к ригидности, выглядят жесткими, неподатливыми, выносливыми и стабильными. Для них характерны: устойчивость интересов и установок, упорство в отстаивании собственного мнения, активность, усиливающаяся при сопротивлении, практичность, трезвые взгляды на жизнь, стремление к опоре на личный опыт. Ригидным личностям импонируют точность и конкретность, однако их раздражают безалаберность и неаккуратность окружающих людей.

Индивидуалистичность. Для этих людей характерно влечение к профессиональной деятельности свободного, творческого стиля, они стремятся к избеганию любых формальных рамок, режимных видов труда, тяготеют к поискам новизны. Они постоянно противопоставляют людям свои взгляды и суждения, причем часто делают это бескомпромиссно и агрессивно, что противопоставлено менеджерам.

Гиперактивность личности - Для гиперактивного типа характерны: завышенная самооценка, легкость в принятии решений, отсутствие особой разборчивости в контактах, бесцеремонность поведения, снисходительное отношение к своим промахам и недостаткам. Им свойственны легко возникающие эмоциональные всплески с быстрой отходчивостью, непостоянство в привязанностях, отрицание проблем в сложных и тяжелых ситуациях. Гиперактивные люди часто являются источником рискованных ситуаций.

Инициативность. Инициативные менеджеры могут быть двигателями позитивных изменений организации. Однако, инициативность, не контролируемая по критериям возможностей и целесообразности реализации инициатив, становится нередко столь разрушительной для организации, что после осуществления инноваций безудержно инициативных людей организация может перестать существовать. Для работника службы персонала это означает, что, оценивая кандидата на должность по признаку наличия и уровня развития инициативности, он должен одновременно взвешивать это качество в сравнении с прямо противоположным качеством, а именно "консервативностью" как способностью инициативного человека не дать себя увлечь нереальными и, может быть, разрушительными предложениями.

Авантюристичность намерений и действий. Под авантюристичностью обычно понимают склонность и способность человека к действиям, которые определяются как рискованные начинания или даже похождения. Значимое для решения нашей проблемы состоит в том, что менеджер-авантюрист принимает свои решения при дефиците информации в надежде на удачу. И вот именно в этом состоит рискованная составляющая авантюры.

Комплекс вседозволенности, понимаемый как выданное человеком самому себе разрешение на нарушение законов, предписаний и правил в процессе управленческой деятельности, оправдываемое служебной необходимостью.

II. Второй тип рискогенной личности - зависимый тип. Представитель этого типа не имеет сильной (и даже слабой) потребности к совершению рискованных решений. Он характеризуется довольно большим числом признаков, которыми фиксируются самые различные (психические, физические, профессиональные) слабости человека. Среди них важнейшие следующие:

Дефицит интеллектуальных способностей - неумение мыслить системно-альтернативно, неумение видеть объект анализа со всех сторон, в максимально большом количестве его внутренних и внешних связей и отношений, а также в отсутствии установки и способностей предлагать сколь-угодно много вариантов решений, чтобы можно было выбрать из них наилучший.

Отсутствие умений определять приоритеты значимости работ или последствий деятельности и действий.

Отсутствие логического мышления или признание логического мышления единственным инструментом решения проблем.

Администрирование как предпочитаемый тип управления. Успешным в бизнесе может быть лишь тот руководитель, который является, прежде всего, лидером, т. е. обладает природой данным даром вести за собой людей, но, не прибегая к методам принуждения. Административный стиль управления исключает вовлечение людей в свободные обсуждения по поводу решаемых проблем, как исключает он и равноправный обмен критическими замечаниями.

Дефицит психологической проницательности. Успех зависит не только от профессиональной квалификации работников, но и от того, насколько человек способен почувствовать особенности и возможности партнеров.

Стрессогенность. Этим качеством обладают люди, которые вызывают своим поведением и своей деятельностью стрессовые ситуации. Стрессогенные люди это те, кто нередко обманывает в политических и иных целях людей и создает у большинства населения непрерывное ощущение несбывшихся ожиданий. И стрессоуязвимость, и стрессогенность работников это прямые сигналы высокой вероятности создания рискованных ситуаций в организациях и для организаций.

Авральный стиль деятельности - обеспечивает быструю мобилизацию всех необходимых ресурсов трудового коллектива на решение краткосрочных задач. При частом использовании такого стиля ритмичная работа становится практически невозможной. Авральный стиль - это непрерывно сменяющиеся друг друга рискованные ситуации.

Конфликтность и конфликтногенность — еще один двойной признак рискованной личности. Конфликтующий человек или человек конфликтногенный (т. е. продуцирующий и порождающий конфликты) - это рискованные и рискованные люди.

Склонность к обману - настолько очевидный признак ненадежности человека, что не требует каких-либо особых пояснений.

Доверчивость - очевидный признак пассивно рискованного человека. Доверяя без оглядки другому человеку, работник рискует ввести в коллектив человека, который может принести организации непоправимый вред. Противостоит доверчивости в качестве характеристики надежного человека способность быть конструктивно бдительным, т. е. быть склонным и способным к взвешенному анализу любого человека, с которым он сталкивается по службе.

Необязательность, выражающаяся, прежде всего и главным образом, в том, что человек не сдерживает своих обещаний, совсем забывая о них или же не считая необходимым их сдерживать, или же выдает обещаний из-за желания "не обидеть" людей. Существует много форм необязательности. Проявление этого качества, в какой угодно форме означает, что человек может серьезно подвести организацию, когда он "забудет" выполнить значимое обещание.

Случайная успешность или везение. Полученный за счет стечения благоприятных обстоятельств, а не за счет упорного труда, заметный результат в случае повторения удачи может стать толчком к возникновению у не очень сильного психически человека убежденности, что погоня за удачей (везение) и может стать основой его серьезного жизненного успеха.

Профессиональная некомпетентность. Менеджер, не знающий методологии своей профессиональной деятельности, принесет организации больше вреда, чем пользы. Старательный, но безграмотный менеджер может поставить организацию перед проблемами утраты ориентации в сфере человеческих ресурсов. Деятельный, но некомпетентный в вопросах организации и осуществления переговорного процесса человек может завести переговоры в тупик без надежды получения даже минимального результата.

Отсутствие ориентации на сопряжение решения управленческих проблем с решением социальных (человеческих) проблем организации [1].

Таким образом, список черт рискованных менеджеров не есть исчерпывающим. В данной работе рассмотрены основные характеристики личности, провоцирующие рискованную ситуацию, что нужно учитывать при отборе и обучении персонала. Комплекс индивидуальных

особенностей человека может лишь частично удовлетворять требованиям какого-либо вида деятельности, поэтому человек сознательно мобилизуя все свои ценные для этой работы качества, компенсирует или преодолевает те, которые препятствуют достижению успеха. Итак, из вышеперечисленного следует, что управленческая деятельность способствует формированию обобщенной типической (для конкретной профессии) личности профессионала.

ЛИТЕРАТУРА

1. Жаріков Е. С. і Парамонов А. А. Комунікативні якості особи керівника і ефективність керівництва колективом//Психологический журнал.Л1, 1983г 22.
2. Санникова О. П., Санников А. И., Бикова С. В. / О. П. Санникова / Риск и принятие решений. Харьковкв ТОВ (Алекс+) 2007.60с.
3. Санникова О. П. Феноменология личности / О. П. Санникова.–К.; Одесса : СМІЛ, 2003. – 253 с.
4. Корнилова Т. В. Психологія ризику і ухвалення рішень.// Навчальний посібник для вузів.-М.: «Аспект Пресс».2003-286с.
5. Лапуста М., Шаршукова Л. /Риски в предпринимательской деятельности / М. Лапуста. – М . : ИНФРА,1998. - С61