

Е.Ю. Бикметов, Г.Ф. Кунгурцева

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АКТИВИЗАЦИИ КУЛЬТУРНО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА

Рассмотрены методологические аспекты активизации культурно-интеллектуального потенциала современного менеджера, развития культуры управления, основанной на знаниях, творческих способностях и нравственных ценностях. Социальная сущность интеллектуального потенциала человека состоит в реализации его главной функции – поддерживать жизнедеятельность и саморазвитие индивида, включенного в различные формы консолидированной деятельности. Качество управления определяется интеллектуальным общественным потенциалом, культурно-нравственной и профессиональной средой социализации человека. На основе данных социологических исследований сделан вывод, что требования, предъявляемые к управленческим функциям менеджера, активизируют не только теоретическое, абстрактное мышление, но и практическую составляющую интеллектуальной деятельности. При таком подходе исходным пунктом является субъектность руководителя, его эмоциональное состояние. Установлено, что интеллектуальный потенциал современного руководителя, обладая свойством самоуправления, определяет возможности эффективной реализации его функций, формирования новой культуры управления. Способность человека к самоуправлению является важным условием самодостаточности, неповторимости, следовательно, целостности личности, обеспечивает возможность преодолевать проблемы и принимать адекватные решения. Утверждается, что развитие способности к внутреннему совершенствованию является важной задачей современного менеджмента. Авторами разработаны принципы культурно-интеллектуальной антропоцентрической модели управления современной социальной организацией, которая основана на знаниях, понимании общих целей, интересов. Учет данных принципов в управлении способствует формированию социальной идентичности, причастности человека к группе, организации, его творческой самореализации. Применение предлагаемой антропоцентрической концепции рефлексивного управления позволяет раскрыть интеллектуальный и творческий потенциал личности, обнаружить новые возможности роста.

Ключевые слова: *менеджер, интеллектуальный потенциал управления, культура управления, эмоциональный интеллект, экзистенция, антропоцентрическая концепция рефлексивного управления.*

Процесс модернизации общества предъявляет новые требования к работнику и руководителю – это высокий уровень профессионально-квалификационной подготовки, нравственного сознания, развитие интеллектуального потенциала и возможность максимальной реализации на личностно-индивидуальном уровне. «Высокообразованный человек и работник смо-

---

© Бикметов Е.Ю., Кунгурцева Г.Ф., 2018

**Бикметов Евгений Юрьевич** – д-р социол. наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», и.о. главного научного сотрудника ФГБУН «Институт социально-экономических исследований Уфимского научного центра Российской академии наук», e-mail: bicprof@mail.ru.

**Кунгурцева Гузель Фанузовна** – д-р социол. наук, профессор кафедры социологии и социальных технологий ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», e-mail: kungurtzeva62@mail.ru.

жет обеспечить реализацию эффективной социальной системы. Новую модернизацию может внедрять работник, который соединяет в себе знания, информацию, квалификацию, труд, капитал; инновационная, творческая личность, “когнитариат”, класс интеллектуалов» [1, с. 9]. В настоящее время неуклонно возрастает роль культуры управления как умение социального субъекта управления использовать уже существующие общественные и духовные ценности в целях оптимизации деятельности социального объекта управления [2, с. 69]. Культура управления определяется как мера раскрытия и совокупность способов реализации интеллектуального потенциала субъектов и объектов управления [3, с. 22].

Рассмотрение управленческого труда через призму духовно-культурного фактора позволяет выявить, способствует данный труд оптимальному развитию социальных и экономических процессов либо ведет к их дисфункциональной направленности. Ведущую роль в культуре управления играют индивидуальные особенности субъекта и объекта управления, их позиции, мотивационный механизм. Культура управления есть культурное поле конструктов, смыслов, значений. К таким конструктам относятся, например, личностные качества, необходимые топ-менеджерам [4, с. 62]. В структуру духовной культуры менеджера включаются такие пропорционально развитые компоненты, как фундаментальная интеллектуальная образованность, интеллект, нравственная позиция, эстетизм, развитый душевный мир, мировоззренческая подготовленность личности к целенаправленной управленческой деятельности. В управлении в разнообразных формах проявляется интеллектуальная деятельность руководителя. Однако наличие интеллекта не является гарантией личного благополучия, профессионального роста, результативного управления, а выступает только их основанием.

С целью изучения фактического состояния культуры управления, условий повышения его интеллектуального потенциала, разработки методологии и технологий его активизации кафедрой социологии и социальных технологий Уфимского государственного авиационного технического университета в разные периоды были проведены социологические исследования:

1. В 1994–1995 годы – социально-психологическое исследование на предприятии г. Уфы, с целью изучения проблем в системе управления и их совершенствования.

2. В 2006–2007 годы – исследование «Культура управления на уровне муниципального образования». В качестве целевой аудитории выступили студенты и слушатели курсов повышения квалификации, организованных Башкирской академией государственной службы и управления при Президенте РБ для работников органов местного самоуправления муниципальных образований республики, включенных в кадровый резерв системы государственной службы субъекта Федерации.

3. В 2010 году – социологическое исследование на крупном промышленном предприятии г. Уфы «Социальные проблемы оптимизации кадрового потенциала предприятия: совершенствование материального и нематериального стимулирования».

4. В 2014 году – социологическое исследование на предприятии, оказывающем хозяйственные услуги населению в г. Стерлитамаке «Социальные проблемы развития и реализации инновационного потенциала».

Как известно, мотивации и ценностные установки руководства являются фактором успешной деятельности предприятия, реализации интеллектуального потенциала работников. По данным исследований 2010 года основным мотивом работы выступает: возможность заработка – 42 % рабочих и специалистов; среди управленцев этот показатель существенно ниже – 29 %, для них более важна, по сравнению с работниками без управленческих функций, возможность реализации знаний и опыта (17 и 13 % соответственно). Работу как возможность повышения уровня профессиональной компетентности, интеллекта и общения с коллегами воспринимают 12 % рабочих и специалистов. Возможность участия в реализации целей предприятия для управленческого персонала является более важным мотивом, чем возможность повышения уровня профессиональной компетентности и интеллекта (13 и 12 % соответственно). Второе место среди мотивов работы на данном предприятии для работников занимает «возможность реализации знаний и опыта», «возможность общения с коллегами» и «возможность повышения уровня профессиональной компетентности и интеллекта». Эти факторы назвали около 12 % работников от числа ответивших. Для 6,5 % опрошенных респондентов работа – это возможность продвижения по карьерной лестнице. Несмотря на то, что практически для половины персонала предприятия главным мотивом работы является возможность заработка, удовлетворены существующей оплатой труда лишь 7 % рабочих и специалистов и 26 % управленцев, а уровнем заработной платы 15 и 37 % опрошенных соответственно. На втором предприятии 62,7 % работников отметили неудовлетворенность заработной платой.

В ходе исследований изучались представления респондентов о деловых и личностных качествах, которыми должен обладать эффективный руководитель, роль и место управленческого знания и ценностей в управленческих отношениях. Первое место среди личностных качеств, необходимых руководителю для успешной деятельности, по мнению респондентов, занимает чувство справедливости (14 %). Второе место в рейтинге занимает такое качество, как «умение оперативно принимать решения» (13 %). Третье место – «умение планировать» (12 % респондентов). Затем идут варианты ответа «умение распределять работу» (10 %) и «компетентность» (9 %). Сравнение ответов рабочих с ответами руководителей на этот вопрос показывает, что прежде всего для успешной работы руководителю необходимо уметь опера-

тивно принимать решения (17 %). Во-вторых, ему необходима компетентность (15 %). И на третьем месте, по мнению руководителей, для успешной работы необходимо чувство ответственности (так ответили 13 % опрошенных из всех ответивших на этот вопрос управленцев).

Сравнительный анализ эмпирических исследований свидетельствует о сложившихся представлениях о наборе качеств, необходимых современному российскому руководителю: функционально грамотный, уверенный в своих силах, внимательный к подчиненным, руководитель и компетентный, ответственный, работоспособный, исполнительный подчиненный. По результатам исследования выявлено, что основными критериями подбора сотрудников на руководящие должности, по мнению рабочих и специалистов, являются образование (22 %), опыт работы (19 %), связи с нужными людьми (13 %) и родственные связи (11 %). Профессионализм и высокий уровень интеллекта отметили лишь 11 % респондентов.

Важным критерием для оценки инновационного потенциала организации является готовность сотрудников к нововведениям. Большинство работников готово к нововведениям в различных сферах. Однако с учетом ответов респондентов на вопросы о том, кто являлся инициатором нововведений, а также о возможности донести свои предложения до руководства, можно сделать вывод: на данном этапе рядовые сотрудники не готовы выступать в качестве источника инноваций, исполняют роль пассивных реципиентов и принимают идущие сверху изменения. Данный вывод подтверждается и результатами опроса. Так, 85 % сотрудников никогда не выступали с новаторскими предложениями или считают, что их работа не предполагает никаких нововведений. Важно понимать, что даже из оставшихся 15 % большинство выступало с предложением лишь единожды, а многие из предложений, судя по ответам респондентов, не были внедрены. На вопрос «Поощряются ли нововведения на предприятии?» 42 % респондентов ответили отрицательно, 12 % отметили, что поощрения носят нематериальный характер. Способность к инновациям не воспринимается сотрудниками и руководством как необходимое в профессиональной деятельности качество. Такие качества, как «способность к инновациям», «способность к саморазвитию», «инициативность», оказались на нижних строчках с наименьшим количеством выборов.

Одним из главных факторов, влияющих на инновационный потенциал организации, является ее целеориентированность. Естественно, что в условиях жесткого дефицита бюджета, когда задачей предприятия является «свести концы с концами», инновационная активность падает по причине невозможности обеспечения даже небольших затрат бюджета и невозможности проводить небольшие производственные эксперименты. В ходе исследования работникам и менеджерам были предложены следующие варианты целевых установок развития их предприятий: развитие и раскрытие интеллектуального потенциала

работников, создание новых технологий, получение большого количества заказов, максимальное извлечение прибыли. Работники выделили две основные целевые установки – максимальное извлечение прибыли (49,1 %) и выживание в условиях рынка (46,6 %). Все остальные варианты не входят в приоритетные ценности менеджеров предприятий.

Новая культура управления базируется на необходимости осознания руководителями главного принципа: реальное преимущество предприятия заключается в использовании интеллектуальных способностей своих сотрудников. Практика функционирования отечественных предприятий показывает, что управляемость остается главной ценностью для руководителей прежде всего как власть и контроль над всеми подсистемами организации. Тем самым инновационность как одна из важнейших ценностей организации в современных условиях заменена управляемостью, ориентирующей предприятие на выживание, а не на развитие.

Нами выявлен распространенный стереотип в оценочных суждениях: успех определяется в первую очередь интеллектом, «хороший руководитель» – это умный, «мыслящий» руководитель, а чем умнее руководитель, тем эффективнее управленческая деятельность. Причины такого отношения лежат, на наш взгляд, в следующем.

Во-первых, сложившиеся в массовом сознании оценки и стандарты школьного и профессионального обучения утверждают, что техническое мастерство, квалификация, профессиональные знания – это факторы, способствующие успеху. Безусловно, полученные знания и квалификация могут служить основанием достижения высоких позиций. Но в современном обществе достаточные умственные способности, профессиональная подготовка, компетентность, технические знания, эрудиция, непрерывное совершенствование знаний воспринимаются как должное, непреложный факт. Вместе с тем, когда нет гарантий обеспеченности работой и высок риск потери имеющейся, а знания при этом устаревают с огромной скоростью, специальность, квалификация утрачивает свою социальную и личностную ценность, происходит растрачивание профессионального и интеллектуального потенциала. Тем самым актуализируется мастерство иного плана, приоритетность личных качеств.

Во-вторых, согласно концепции постиндустриального общества социальная стратификация происходит на основе «принципа достижения», т.е. власть достигается благодаря высокому уровню образования и компетентности. При меритократической форме правления, в основу которой положен принцип индивидуальной заслуги, изменяется социальная база статуса власти: высшие должности занимают интеллектуально наиболее одаренные, талантливые и энергичные личности. Что касается российской действительности, то особенность управленцев, особенно высшего корпоративного уровня, заключается в стремлении овладеть и удержать статусы, связанные с власт-

ными полномочиями. Главным мотиватором, ценностью и мерилom общественного успеха выступает власть. А работник рассматривается как инструмент для выполнения определенной работы, средство получения максимума экономической выгоды. Другие его свойства и качества современную систему управления мало интересуют. Фактически и потенциально топ-менеджеры на любом уровне социальной организации проявляют заботу преимущественно о собственном благополучии. Тем самым разум, не подкрепленный гуманистическими и моральными ценностями, легко трансформируется в чрезмерную сообразительность меньшинства, и тогда общий интерес превращается в личные намерения. Отсюда мотивация управления, основанная на нравственных ценностях, практически отсутствует.

Для развития общества, социальной организации необходимо целостное видение ситуации, основанное на научных управленческих знаниях, а также системно организованное управляющее интеллектуальное взаимодействие. Практика функционирования российской управленческой системы показывает, что постепенно формируется новое поколение управленцев, склонных к осуществлению инновационного менеджмента, обладающих творческим, нестандартным подходом к делу, высокой мотивацией достижений, ориентацией на будущее, достигающих успеха в некоторых сферах деятельности. Но преобладающий традиционный тип управленческой культуры не способствует системному, эффективному и максимально полному использованию их интеллектуального потенциала, преодолению инертного, безразличного, исполнительского мышления большинства субъектов управления. Следует признать, что в настоящее время существует несоответствие отечественной управленческой культуры требованиям инновационной экономики [5, с. 146]. Высокий уровень образования и квалификации, интеллектуальная самостоятельность, компетентность и талант подменяются клиентальными, верноподданническими принципами формирования управленческих кадров. Сложные социально-экономические условия, регулярные кризисные ситуации, закрытая система рекрутирования, отсутствие подлинной конкуренции дают основание утверждать о вытеснении общественного интеллекта из сферы управления, социальных институтов, обеспечивающих приток молодых творческих управленческих кадров, аккумулирующих знания законов социального управления и способных их реализовать в интересах общества.

В-третьих, природа и структура интеллекта представляет собой достаточно сложное явление. Имеется множество концепций и определений, описывающих различные уровни и грани умственных структур и аспекты интеллектуальной деятельности, проявляющиеся в форме теоретического интеллекта [6, 7, 8]. Заметим, что исследований реализации интеллекта в процессе непосредственной управленческой деятельности, соотношения интеллекта с эффективностью управленческой деятельности в отечественной социологии

практически не было. Б.М. Теплов впервые раскрывает в своем исследовании особенности интеллектуальной деятельности полководца, политика, государственного деятеля. Он называет интеллект руководителя «практическим». При этом умственная работа любого руководителя не является более легкой, менее квалифицированной формой интеллектуальной деятельности. Скорее наоборот, практический интеллект, работая в условиях жестких требований, противоречивости интеллектуальных задач в целом более сложен, чем интеллект теоретический [9].

В условиях рыночной реальности положение менеджера, его жизненную ситуацию и качество управления определяют чаще всего такие культурные константы, как неопределенность, риск и неудача [10, с. 183]. Руководитель, занимая определенное положение в иерархической структуре управления, вступает в многообразные формальные и неформальные отношения как с руководителями различных уровней, так и с персоналом. Кроме того, немаловажную роль в процессе управления играют изменения внешней и внутренней среды организации, непредвиденные обстоятельства, экстремальные ситуации и т.д. Менеджеру приходится ставить и решать разнообразные задачи, выполнять различные социальные роли, качество и уровень осуществления которых обусловлены как конкретной управленческой ситуацией, так и личностными характеристиками.

Таким образом, повседневная практика управленческой деятельности руководителя гораздо шире, сложнее и многообразнее, чем его академические знания и теоретический «ум». Требования, предъявляемые к управленческим функциям менеджера, активизируют не только теоретическое, абстрактное мышление, но и практическую составляющую интеллектуальной деятельности. При таком подходе исходным пунктом является субъектность руководителя, осуществляющего свой жизненный проект, его эмоциональное состояние, переживания, реакция на стрессовые ситуации и т.д.

Для познания социальной реальности, управленческой деятельности необходима дальнейшая разработка понятия «жизни», его осмысление как социокультурного феномена. Кризис европейской культуры, иррациональность социальных процессов и явлений, рост конфликтности между личностью и обществом способствовали осознанию того факта, что человек существует не только в пространстве абстрактных социально-экономических и политических отношений, но и в условиях реальных жизненных проблем, связанных с жизнью и смертью. Жизненный мир в концепции Э. Гуссерля – это мир, в котором присутствуют цели и устремления индивида, обыденный опыт, культурно-исторические реалии, субъективные переживания, а также скрытые элементы сознания, не доступные для рационального осмысления. Личность оказывается в плену сложившихся в сознании стереотипов, созданного когда-то знания. В результате нарушается самоидентификация личности, согласие со своим

«жизненным миром», с областью человеческих «смысловых формаций» [11]. Таким образом, понятие «жизненный мир» в социокультурном контексте для познания повседневных практик является базовым, поскольку имеет глубокое гуманистическое содержание, сочетает индивидуальные, субъективные переживания, духовный мир человека. Предложенная концепция не потеряла актуальности и имеет высокий эвристический потенциал для исследования управленческих проблем. В то же время современная управленческая наука зачастую использует традиционную методологию применительно к формализованным системам управления организациями, крупными компаниями и весьма упрощенно рассматривает многообразие личности реального менеджера в условиях повседневности. Отсутствие универсального алгоритма поведения, нестандартные ситуации, в которых действует менеджер, с трудом поддаются точному теоретическому описанию, ставят под сомнение общепринятые представления о рациональном характере управленческой деятельности и требуют иного подхода в анализе. Ориентируясь на реализацию в повседневной деятельности витальных ценностей, человек испытывает неудовлетворенность от недостижимости ценностей абсолютных, которые задают систему нравственных ориентаций. Сторонники экзистенциального менеджмента акцентируют внимание на деятельности небольших предприятий, где менеджеры действуют в реалиях жизненного мира, поведение которых в гораздо большей степени, чем в крупных компаниях, подвержены риску. Дж.С. Одиорне исходит из того, что менеджер – это практик, деятельность и существование которого ограничены множеством факторов, ситуационной природой. Реальный, «экзистенциальный» менеджер постоянно находится в условиях стохастичности – риска, трудного выбора, неопределенных последствий, далеко не всегда основанных на расчетах и прогнозах. В этих условиях он осуществляет управленческую деятельность на основе интуиции и бытового опыта. Тем самым управленческую деятельность менеджера невозможно подвести под определенные закономерности, правила и нормы [12].

В результате исследований E. Ghiselli были обнаружены очень невысокие (незначимые) корреляции между интеллектом и успешностью деятельности руководителя [13]. Установлено, что между интеллектом и эффективностью управленческой деятельности существует не прямая, а криволинейная зависимость. Наибольшего успеха добиваются руководители, имеющие не низкий и не очень высокий интеллект, а некоторую оптимальную степень его выраженности. Исследования под руководством F. Fiedler доказывают, что связь между этими явлениями множественно опосредованная [14]. На эффективность деятельности руководителя, помимо интеллекта, оказывают существенное влияние многие другие факторы. Согласно концепции «промежуточных факторов» к их числу относятся уровень мотивации руководителя, его индивидуальный опыт, отношения с вышестоящим начальством, отноше-

ния с коллективом. Была обнаружена обратная связь между уровнем интеллекта и стажем управленческой деятельности. При увеличении стажа, следовательно, профессионального и жизненного опыта, снижаются интеллектуальные показатели руководителя. Это связано с тем, что, во-первых, с возрастом происходит естественная инволюция интеллектуальных функций; во-вторых, «забываются» академические знания и навыки, а сам интеллект все в большей степени становится «практическим» [15, с. 309]. Отечественные авторы обращают также внимание на вероятностную связь между интеллектом и эффективностью руководства с учетом опосредующей роли ситуационного стресса [16, с. 83].

На данном этапе развития экономики глобальная конкуренция, сложность социально-экономических задач, технические нововведения постоянно нарастают и становятся силами, побуждающими к формированию нового образа мышления, изменению культуры управления в целом. Современные тенденции в управлении и менеджменте таковы, что в условиях роста рынка труда изменяются требования к интеллектуальному потенциалу работников и руководителей. По мнению западных исследователей, для выживания и преуспевания особое значение приобретает специфическое проявление интеллекта в деятельности субъектов и объектов управления – эмоциональный интеллект как набор компетенций, определяющих умение управлять своими чувствами таким образом, чтобы выражать их в подходящий момент и с пользой, давая людям возможность спокойно работать вместе для достижения общих целей. Это разумное поведение в эмоциональной сфере [17, с. 21]. Многообразные модели, представленные как популярными, так и научными концепциями, включают в структуру эмоционального интеллекта различные компоненты. Приоритет отдается таким личным качествам, как эмпатия, умение налаживать контакты и поддерживать отношения с людьми (вдохновлять, убеждать, воодушевлять, пробуждать, поддерживать высокую мотивацию и преданность делу, улаживать конфликты, работать в составе группы и вести за собой). Работа современного руководителя заключается в умении оперировать информацией, содержащейся в эмоциях и эффективно ее использовать для достижения успеха, т.е. имеет эмоциональную первооснову. Развитость эмоционального интеллекта непосредственно основана на эмоциональной компетентности – системе навыков, связанных с умением учиться осознавать эмоции и нарабатывать способности управления ими [18]. Заметим, что среди исследователей нет единого мнения о наборе качеств в структуре эмоционального интеллекта, необходимых для эффективности управленческой деятельности и успешности руководителя. Отсутствие критериев и общих принципов превращает эмоциональный интеллект в произвольный набор качеств. Тем не менее авторы сходятся в следующем: а) все эти качества действительно влияют на успех субъектов и объектов управления; б) эмоциональный интеллект дополняет и расширяет представле-

ния о том, что означает быть умным; в) эффективность управленческой деятельности возможна при одновременном функционировании логических и эмоциональных структур личности, т.е. за счет синтеза теоретического и эмоционального интеллекта; г) для развития эмоционального интеллекта необходим достаточно высокий уровень теоретического интеллекта.

Как показывает практика, не каждому менеджеру удается успешно справиться с функцией организации и мотивации людей, согласовывать и координировать деятельность работников для достижения поставленной цели. Поэтому наиболее результативным будет труд менеджера, способного, с одной стороны, по своим качествам оказывать позитивное целенаправленное воздействие, с другой стороны, совершенствовать эти качества [3, с. 206]. Отметим, что умение руководителя самостоятельно нейтрализовать отрицательные эмоции, преодолевать внутриличностный конфликт, учиться эмоциональной сдержанности, справляться со своими эмоциями и побуждениями, понимать других и себя, правильно строить отношения и т.д. сопряжено с процессом самоуправления и саморазвития на более глубоком (экзистенциальном) уровне. Самоуправление понимается как планомерное, саморегулируемое изменение человеком своего поведения, общения, понимание ситуации, решение вопросов, связанных с выработкой решений, стратегий в меняющейся ситуации. Саморегуляция, являясь внутренним механизмом, выражается в исполнении того, что было намечено, когда внутренние изменения происходят с учетом предшествующего опыта и социального взаимодействия.

Таким образом, интеллектуальный потенциал современного руководителя как ресурс, обладая свойством самоуправления, определяет возможности эффективной реализации его функций, развития компетентности и формирования новой культуры. Способность к самоуправлению является важным условием самодостаточности, неповторимости, следовательно, целостности человека, обеспечивает возможность преодолевать проблемы и принимать адекватные решения. Конечно, не каждый руководитель может выбрать оптимальный способ самоуправления и саморегуляции. Постоянно находясь в ситуации противоречия между своей целостностью и внешними условиями и обстоятельствами, менеджер вырабатывает определенный способ ее организации, который в значительной степени зависит от его ценностей, установок и целей. Развитие способности к внутреннему совершенствованию является важной задачей современного управления и выступает показателем развития его культуры. В связи с этим особое значение для менеджера приобретает владение здоровьесберегающими технологиями управленческой деятельности, направленными на восстановление физических и душевных сил.

Основой культуры управления является методологическая, нравственная культура, учитывающая внутренние источники саморазвития человека и базирующаяся на принципах взаимопонимания, рефлексии, взаимодополни-

тельности объекта и субъекта. Это обусловлено в свою очередь тем, что управление, выступая синтезом науки и искусства, знания и опыта, представляет собой достаточно широкое исследовательское поле для изучения человека, понимания его природы в различных сложных ситуациях. В условиях современного общества, в котором к приоритетным задачам управленческой деятельности относится развитие индивида и социума, наиболее перспективной представляется антропоцентрическая концепция рефлексивного управления, позволяющая раскрыть интеллектуальный и творческий потенциал личности, обнаружить новые возможности роста. С позиции рефлексивно-инновационной методологии управления для этого необходимо создание социальных, интеллектуальных, культурных предпосылок для развития рефлексивно-сотворческих, взаиморазвивающих отношений в организационном управлении, формирование общих ценностей и целей всех участников социальной организации; проигрывание сценариев различных перспектив ее развития. Личность человека самоопределяется посредством свободы. Но свобода основана на моральной и социальной ответственности. Нарастание вероятностных, стохастических процессов в современном социуме изменяет содержание экзистенции, которая затрагивает степень свободы выбора человека в принятии решений. Экзистенция как возможность выбора творческих возможностей человека лежит в основе мировоззренческой позиции личности. Целостность личности заключается в единстве и завершенности в себе самой, что определяет ее самоуважение и самодостоинство. Но сознание этого единства приходит в том случае, если человек способен уважать достоинство взаимодействующих с ним людей, независимо от их профессионального, должностного или иного статуса.

Изложенные принципы могут быть положены в основу духовно-интеллектуальной антропоцентрической модели как основы управления современной организацией, которая необходима при формировании социальной идентичности, причастности людей к группам, организациям, их творческой самореализации и основана на знаниях, понимании общих целей, интересов.

## Список литературы

1. Стегний В.Н. Взаимосвязь критериев модернизации общества и образования // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2013. – № 18 (45). – С. 7–13.
2. Бикметов Е.Ю. Культура управления как объект социологического познания // Социологические исследования. – 2014. – № 9. – С. 69–72.
3. Кунгурцева Г.Ф. Интеллектуальный потенциал как базовый ресурс развития системы управления современным обществом: дис. ... д-ра социол. наук. – Уфа, 2012. – 335 с.

4. Ильиных С.А. Управленческая культура: новые горизонты феномена // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2016. – Т. 22, № 12. – С. 60–65.

5. Павлова Е.В. Управленческая культура: состояние, проблемы, перспективы развития // Идеи и Идеалы. – 2016. – Т. 2, № 1(27). – С. 146–152.

6. Крамаренко В.Ю., Никитин В.Е., Андреев Г.Г. Интеллект человека. – Воронеж: Изд-во Воронеж. ун-та, 1990. – 183 с.

7. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования. – СПб.: Питер, 2002. – 218 с.

8. Цветкова Л.С. Мозг и интеллект: Нарушение и восстановление интеллектуальной деятельности. – М.: Просвещение: Учебная литература, 1995. – 304 с.

9. Теплов Б.М. Ум полководца // Проблемы индивидуальных различий. – М., 1961. – С. 252–344.

10. Кравченко А.И., Тюрина И.О. Социология управления: фундаментальный курс: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академический Проект: Триста, 2004. – 1136 с.

11. Гуссерль Э. Логические исследования. Картезианские размышления. Кризис европейских наук и трансцендентальная феноменология. Кризис европейского человечества и философии. Философия как строгая наука. – Минск: Харвест; М.: АСТ, 2000. – 752 с.

12. Odiome G.S. The Management Theory Jungle and the Existential Manager // The Academy of Management Journal. – 1966. – Vol. 9, no. 2. – P. 109–116.

13. Ghiselli E.E. Intelligence and Managerial Success // Psychological Reports. – 1963. – Vol. 12, iss. 3. – P. 898.

14. Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. – N. Y.: McGraw-Hill, 1967. – 310 p.

15. Карпов А.В. Психология менеджмента: учеб. пособие. – М.: Гардарики, 2000. – 584 с.

16. Петрушихина Е.Б. Интеллект руководителя как фактор эффективности управленческой деятельности // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2011. – № 2. – С. 75–83.

17. Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе / пер. с англ. А.П. Исаевой. – М.: Манн, Иванов и Фебер, 2013. – 512 с.

18. Шабанов С., Алешина А. Эмоциональный интеллект. Российская практика. – М.: Манн, Иванов и Фебер, 2014. – 429 с.

## References

1. Stegnii V.N. Vzaimosviaz' kriteriev modernizatsii obshchestva i obrazovaniia [Interrelation between criteria of modernization of society and education]. *PNRPU Sociology and Economics Bulletin*, 2013, no. 18 (45), pp. 7–13.

2. Bikmetov E.Iu. Kul'tura upravleniia kak ob"ekt sotsiologicheskogo poznaniia [Management culture as an object of sociological cognition]. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2014, no. 9, pp. 69–72.
3. Kungurtseva G.F. Intellektual'nyi potentsial kak bazovyi resurs razvitiia sistemy upravleniia sovremennym obshchestvom [Intellectual potentials as a basic social resource of developing modern society management system]. Doctor's degree dissertation, Ufa, 2012, 335 p.
4. Il'nykh S.A. Upravlencheskaia kul'tura: novye gorizonty fenomena [Administrative culture: New horizons of the phenomenon]. *Bulletin of ZabGU*, 2016, vol. 22, no. 12, pp. 60–65.
5. Pavlova E.V. Upravlencheskaia kul'tura: sostoianie, problemy, perspektivy razvitiia [Management culture: State, problems, development prospects]. *Idei i idealy*, 2016, vol. 2, no. 1(27), pp. 146–152.
6. Kramarenko V.Iu., Nikitin V.E., Andreev G.G. Intellekt cheloveka [Human intellect]. Voronezh, Voronezh university, 1990, 183 p.
7. Kholodnaia M.A. Psikhologiia intellekta. Paradoksy issledovaniia [Psychology of intelligence: paradoxes of research]. Saint Petersburg, Piter, 2002, 218 p.
8. Tsvetkova L.S. Mozg i intellekt: narushenie i vosstanovlenie intellektual'noi deiatel'nosti [Brain and intelligence: violation and restoration of intellectual activity], Moscow, Prosveshchenie, 1995, 304 p.
9. Teplov B.M. Um polkovodtsa [A military commander's mind]. *Problemy individual'nykh razlichii*, Moscow, 1961, pp. 252–344.
10. Kravchenko A.I., Tiurina I.O. Sotsiologiia upravleniia: fundamental'nyi kurs [Sociology of management: A fundamental course]. Moscow, Akademicheskii Proekt Trista, 2004, 1136 p.
11. Husserl E. Logische Untersuchungen. Cartesianische Meditationen. Die Krisis der europäischen Wissenschaften und die transzendente Phänomenologie. Philosophie als strenge Wissenschaft [Russ. Ed.: Gusserl' E. Logicheskie issledovaniia. Kartezianskiye razmyshleniia. Krizis evropeiskikh nauk i transtsendental'naia fenomenologiia. Krizis evropeiskogo chelovechestva i filosofii. Filosofii kak strogaia nauka. Minsk, Kharvest; Moscow, AST, 2000, 752 p.].
12. Odiorne G.S. The Management theory jungle and the existential manager. *The Academy of Management Journal*, 1966, vol. 9, no. 2, pp. 109–116.
13. Ghiselli E.E. Intelligence and managerial success. *Psychological reports*, 1963, vol. 12, iss. 3, p. 898.
14. Fiedler F.E. A theory of leadership effectiveness. New York, McGraw-Hill, 1967, 310 p.
15. Karpov A.V. Psikhologiia menezhmenta [The psychology of management]. Moscow, Gardariki, 2000, 584 p.
16. Petrushikhina E.B. Intellekt rukovoditelia kak faktor effektivnosti upravlencheskoi deiatel'nosti [The leader's intelligence as a factor of management

efficiency]. *Sovremennaiia sotsial'naia psikhologiya: teoreticheskie podkhody i prikladnye issledovaniia*, 2011, no. 2, pp. 75–83.

17. Goleman D. Emotional intelligence [Russ. ed.: Goulman D. Emotsional'nyi intellekt v biznese. Moscow, Mann, Ivanov i Feber, 2013, 512 p.].

18. Shabanov S., Aleshina A. Emotsional'nyi intellekt. Rossiiskaia praktika [Emotional. intelligence. Russian practice]. Moscow, Mann, Ivanov i Feber, 2014, 429 p.

*Оригинальность 75 %*

Получено 03.09.2017    Принято 06.10.2017    Опубликовано 30.03.2018

**E.Yu. Bikmetov, G.F. Kungurtseva**

## **METHODOLOGICAL ASPECTS OF ACTIVATING CULTURAL AND INTELLECTUAL POTENTIAL OF A MODERN MANAGER**

The article reveals methodological aspects of activating cultural and intellectual potential of a modern manager, as well as developing management culture based on knowledge, creativity and moral values. The social nature of human intellectual potential is the realization of its main functions – to support the existence and development of the individual included in various forms of consolidated activities. Quality management is defined by the intellectual potential of social, cultural, moral and professional environment of human socialization. Based on the data of sociological research the authors conclude that the requirements for the management functions activate not only the theoretical, abstract thinking, but the practical element of intellectual activity. In this approach the starting point is the subjectivity of the leader, his/her emotional state. It is established that the intellectual potential of the modern manager, possessing the property of self-government, determines the possibility of functioning effectively, of forming a new management culture. A person's ability to self-government is an important condition of self-sufficiency, uniqueness, hence, personal integrity provides the ability to overcome problems and make appropriate decisions. Increasing capacity for internal improvement is considered to be an important task of modern management. The authors have developed the principles of cultural and intellectual anthropocentric model of modern social organization management that is based on knowledge, understanding of common goals and interests. Including these principles in management contributes to the formation of social identity, the involvement of a person in the group, organization, as well as his/her creative self-realization. The application of anthropocentric concept of reflexive control allows revealing intellectual and creative potential of the individual together with detecting new growth opportunities.

*Keywords: manager, management intellectual capacity, management culture, emotional intelligence, existence, anthropocentric concept of reflexive management.*

**Evgeniy Yu. Bikmetov** – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Dept. of Management and Marketing, Ufa State Aviation Technical University; Acting Chief Researcher, the Institute of Social-Economy Researches, Ufa Scientific Center of the Russian Academy of Science, e-mail: bicprof@mail.ru.

**Guzel F. Kungurtseva** – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Dept. of Sociology and Social Technologies, Ufa State Aviation Technical University, e-mail: kungurtzeva62@mail.ru.

Received 03.09.2017    Accepted 06.10.2017    Published 30.03.2018