



Библиотека научных разработок и проектов НИУ МГСУ

**Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков**

**ПСИХОЛОГИЯ  
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:  
ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ**



МЕНЕДЖМЕНТ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего профессионального образования  
 «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

---

Библиотека научных разработок и проектов НИУ МГСУ

Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков

# ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ

Москва 2014

УДК 159.9  
ББК 88.4  
М60

СЕРИЯ ОСНОВАНА В 2008 ГОДУ

Рецензенты:

кандидат педагогических наук, доцент *Т.А. Сергеева*,  
ведущий научный сотрудник Центра управления и экономики  
Московского института развития образования;  
кандидат психологических наук, доцент *Е.В. Романова*,  
доцент ФГБОУ ВПО «МГСУ»

*Монография рекомендована к публикации  
научно-техническим советом МГСУ*

М60 **Милорадова, Н.Г.**

Психология управленческой деятельности: изменение подходов :  
монография / Н.Г. Милорадова, А.Д. Ишков ; М-во образования и на-  
уки Рос. Федерации, Моск. гос. строит. ун-т. Москва : МГСУ, 2014. 184 с.  
(Библиотека научных разработок и проектов НИУ МГСУ)  
ISBN 978-5-7264-0968-9

Дана характеристика психологических аспектов изменения технологий управ-  
ления, вызванных переходом к постиндустриальному способу производства. Ис-  
пользованы результаты многолетней научно-исследовательской работы, прово-  
димой на кафедре психологии Московского государственного строительного  
университета.

Для исследователей психологических аспектов технологий управления, спе-  
циалистов по управлению персоналом, руководителей, заинтересованных в по-  
вышении эффективности управленческой деятельности, а также студентов и аспи-  
рантов по направлению подготовки «Менеджмент».

**УДК 159.9  
ББК 88.4**

ISBN 978-5-7264-0968-9

© ФГБОУ ВПО «МГСУ», 2014

## Оглавление

ПРЕДИСЛОВИЕ .....	5
ВВЕДЕНИЕ.....	7
Глава 1. ОТ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ИДЕЙ К ПРАКТИКЕ ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.....	10
1.1. Развитие управленческой науки и практики (зарубежный опыт) .....	10
1.2. Развитие управленческой науки и практики (российский опыт).....	14
1.3. Менеджмент как особая культура взаимодействия.....	18
1.4. Методика проведения исследования по выявлению индивидуального стиля деятельности руководителя .....	21
1.5. Результаты исследования по выявлению индивидуального стиля руководителя.....	27
Глава 2. СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖЕРА.....	33
2.1. Объективная необходимость и субъективная готовность руководителей к переобучению .....	33
2.2. Компетентностный подход в системе высшего профессионального образования (ВПО).....	38
2.3. Сравнительный анализ компетенций выпускника по направлениям подготовки «Менеджмент», «Экономика», «Строительство» .....	43
2.4. Психологические требования к руководителю и их учет в подготовке в системе ВПО .....	56
Глава 3. ОБРАЗ РУКОВОДИТЕЛЯ: ОТ ИДЕАЛА К РЕАЛЬНОСТИ.....	64
3.1. Эталоны идеального руководителя.....	64
3.2. Методика проведения исследования по выявлению представлений об идеальном руководителе .....	65
3.3. Ведущий стиль межличностных отношений.....	71
3.4. Социальная ориентация руководителя.....	79

Глава 4. ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ ПРЕДПОЧТЕНИЙ .....	89
4.1. От потребности к мотиву.....	89
4.2. Цель, задающая направление.....	103
4.3. Мотивация в трудовой деятельности.....	115
4.4. Методика проведения исследования по выявлению мотивационных предпочтений .....	128
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	145
Библиографический список .....	148
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	160

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Данная работа содержит четыре главы, подготовленные по результатам многолетних исследований, проводимых в Московском государственном строительном университете (МГСУ). Отдельные результаты были обсуждены на всероссийских и международных конференциях [18—23], опубликованы в статьях [24—27], защищены патентами на изобретения [28; 29] и полезные модели [30—41].

Глава 1 содержит краткий экскурс в историю зарубежного и российского менеджмента с акцентом на главной мысли современного управления, что менеджмент — это особая культура взаимодействия, реализующая ценности и идеалы человеческого/субъект-субъектного взаимодействия. В западных странах широко используется психологическое тестирование. За последние годы для российских условий были адаптированы зарубежные тесты, созданы новые. Психологические тесты — это не просто возможность что-то измерить, это возможность понять, по каким критериям происходит оценка психологических качеств, их значимость. В данной главе представлены результаты изучения индивидуального делового стиля руководителя, работающего в разных условиях: жестких, конкурирующих или стабильных, хорошо отлаженных бюрократических.

В главе 2 рассмотрены Федеральные государственные образовательные стандарты по направлениям подготовки «Менеджмент», «Экономика», «Строительство»; уровень подготовки «бакалавр», «магистр». Нас интересовали общекультурные компетенции и профессиональные компетенции в части организационно-управленческой деятельности. Именно эти разделы включают в себя требования к социальной компетентности. Выбор для анализа и сравнения трех направлений не случаен. Выпускники строители всегда занимали и продолжают занимать высокие руководящие посты, причем не только в строительстве. Подготовка экономистов осуществлялась параллельно с управлением (направление «экономика и управление производством»). И, наконец, менеджмент — новое направление, в котором целенаправленно готовят управленцев. В этой же главе рассматриваются психологические требования к социально компетентному руководителю, сформулированные в западной психологии в конце XX в. [42; 43], которые сравниваются с требованиями, зафиксированными в ФГОС ВПО.

Глава 3 — это разговор об идеалах и их трансформациях. Идеал руководителя рассматривался по трем позициям. Во-первых, профиль личности руководителя, проявления его лидерских качеств (уверенности в себе, требовательности, скептицизма) и адекватности проявления в тех или иных условиях. Во-вторых, особенности социального доминирования руководителя, которое, в зависимости от условий деятельности, может быть конкурирующим, организующим, заботливым или агрессивным. В третьих, ведущий стиль общения руководителя со своими подчиненными. Материал получен по результатам анкетирования, психологического тестирования и обсуждения со студентами, обучающимися по разным направлениям и на разных курсах, а также с руководителями строительного производства, получающими дополнительное образование в рамках программы «МВА в строительстве»

Глава 4 затрагивает глубинную психологическую природу человеческих предпочтений. Здесь кратко изложены пути движения от сформировавшейся потребности к смыслообразующему или реально действующему мотиву, постановке цели и ее преобразованию в конкретную задачу, поиску средств достижения цели. На этом пути человеку встречается множество препятствий, и задача руководителя грамотно их преодолеть. В главе представлены результаты, полученные с использованием методики выявления мотивационных предпочтений [44], а благодаря опубликованным данным авторами данной методики появилась возможность сравнивать различные мотивационные профили.

В приложении представлены использованные в исследованиях психологические методики.