

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Войтикова Марина Андреевна,

аспирант кафедры гуманитарных и общественных наук,

МИРЭА – Российский технологический университет,

г. Москва

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье излагаются взгляды на исследование компонентов, положительно влияющих на психологическую компетентность руководителя научной организации. Выделяются и описываются методы повышения психологической компетентности современного руководителя, сформулированные экспертами психологии. Исследуются характерные признаки критериев профессиональной компетенции руководителя и их влияние на его деятельность. В заключении предпринята попытка описания образа современного руководителя.

Ключевые слова: профессионализм, психологическая компетентность, руководитель, научная организация, модель.

В статье исследованы идентификация и аргументирование психологических условий, позволяющих качественно поднять уровень психологической компетентности руководителя (здесь и далее под этим термином будем понимать руководителя научной организации).

Проблемы эффективного управления организациями не теряют своей актуальности на протяжении многих лет. В значительной степени организационная структура и формальные правила, существующие в организациях, имеют особое значение для эффективного управления организацией [3, с. 37].

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Для достижения поставленной цели проанализирован отечественный и зарубежный опыт решения проблемы повышения уровня психологической компетентности руководителя, идентифицированы организационно-психологические условия данного процесса.

В современной психологии экспертным путем были выявлены и сформулированы определенные параметры, способствующие положительному влиянию на повышение психологической компетенции руководителя, такие как:

1. Идентификация индивидуальных особенностей развития, уровня мотивации профессиональной деятельности.

2. Комбинирование различных стилей деятельности руководителя, которые приводят к различным результатам в научно-исследовательской деятельности.

3. Построение взаимоотношений между руководителем и научными работниками в процессе деятельности организации, которые в значительной мере зависят от того насколько высок уровень организаторских способностей руководителя.

В современной психологии сформулированы методы повышения психологической компетентности руководителя.

Одним из наиболее эффективных и одновременно популярных подходов является использование методов социального психологического тренинга профессиональной компетентности руководителя с целью совершенствования его собственной профессиональной позиции, ведущей к совершенствованию психических процессов (мышление, рефлексия и другие качества личности), повышению навыков руководящей деятельности, связанных с развитием приемов психологической разгрузки, расширение профессиональных знаний. Последнее считается в деятельности

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

руководителя достаточно важным фактором, так как руководитель не может быть компетентным абсолютно во всем, что касается его профессиональной деятельности.

На современного руководителя оказывает влияние среда, в которой он принимает решения. В широком понимании под средой подразумевается социокультурная среда, присущая научной организации, формирующая определенные рамки и диктующая свои требования [9, с. 95].

Профессия руководителя требует тщательного анализа своих собственных действий, стиля руководства, умения выстраивать конструктивные отношения с работниками.

По мнению экспертов, профессиональная деформация руководителей во многом связана со стилем их деятельности. Эксперты отмечали, что длительная ориентация на один стиль деятельности, позиционирование его как универсального приводит к профессиональной деформации. Особенно наглядно это проявляется при постоянном использовании директивного (авторитарного) стиля управления [5, с. 108].

Такой профессиональный самоанализ приводит к переосмыслению роли руководителя в деятельности научно-исследовательской организации и повышению уровня руководителя, а, соответственно, и его компетенции. Таким образом, в становлении и развитии психологической компетентности руководителя ведущая роль отведена его профессиональному самосовершенствованию и развитию личностного самосознания.

Естественно, что психологическая компетентность формируется у руководителя неравномерно, в течение всей его профессиональной деятельности. Принятие и осознание такой внутренней динамики, ее постоянный мониторинг позволяют с определенной долей вероятности говорить о положительной динамике личностного и профессионального роста

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

руководителя. А профессиональные позиции, установки, навыки, личностные качества, как структурные элементы профессиональной компетентности являются предметом становления профессионализма руководителя.

В своей профессиональной жизни руководителю приходится не раз сталкиваться с различными затруднениями. И именно развивая собственную психологическую компетентность, он может их однозначно идентифицировать. В любом случае умение принимать решения – один из наиболее важных навыков в руководительской деятельности.

Помимо этого, в профессиональных директивах современного руководителя отражается понимание им своего поля деятельности. В конце концов, существует целостная взаимосвязь и взаимовлияние профессиональных директив руководителя непосредственно на его психологическую компетентность. Важно помнить о роли самодиагностики и вытекающего из нее постоянного динамичного самосовершенствования в своей деятельности как в научно-исследовательском, так и в психологическом планах. Принятие собственных профессиональных ошибок, их анализ и детальный разбор являются лишь первым этапом на пути к совершенствованию. Следующим шагом, продолжающим предыдущий этап, может стать участие руководителя в тренингах профессионального и личностного роста, непрерывное повышение квалификации.

В современной профессиональной литературе описываются множество вариантов моделей идентификации профессиональной компетентности руководителя, разработанные экспертами в области психологии, которые рассматривают социально-психологические, общекультурные и личностные критерии оценки профессиональной компетентности.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Совершенно естественно, что каждая из таких психологических моделей обладает собственной уникальностью и спецификой преследуемых целей ее авторами.

Личностный компонент психологической компетентности характеризует руководителя как субъекта научно-исследовательской деятельности. Данный компонент описывают слова отечественного ученого А.А. Бодалева: «Если человек, выстраивая свое будущее, формирует для себя большую по своей значимости цель не только для него, но и для Отечества (если эта цель имеет общественный характер) и для той области труда, в которой он собирается стать или уже стал профессионалом, и одновременно создает программу пошагового продвижения к этой цели и затем, порой в очень непростых ситуациях, которые возникают в его жизни, находя решения, приближающие его к заветной цели, их осуществляет, он проявляет высокую мотивированность, недюжинную креативность, самостоятельность своей воли» [1, с. 18].

Второй компонент, неразрывно связывающий первый, это взаимодействие руководителя с работниками, строящееся на субъект-субъектном уровне в виде так называемого интерактива. Поскольку научная деятельность осуществляется, в том числе, во взаимодействии, в задачи руководителя входит формирование коллектива как единого субъекта деятельности.

Среда как компонент профессиональной компетентности руководителя свидетельствует об адекватности поведения такового внутри организации, научно-исследовательской деятельности, как сферы профессиональной деятельности. Ведь дальнейшая внутриколлективная психологическая атмосфера зависит от грамотности, систематичности и методичности планирования научной деятельности всего коллектива организации.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Психологи Ю.М. Жуков и Л.А. Петровская коммуникативную компетентность идентифицируют как способность находить, устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми. В состав компетентности они включают некоторую совокупность знаний, умений и навыков, обеспечивающих эффективное протекание коммуникативного процесса. Невозможно продуктивное осуществление деятельности руководителя и всей научной организации без коммуникативной способности.

Мотивационный компонент профессиональной компетентности руководителя уже не раз описывался в трудах отечественных психологов. Более того, ему уделялось всегда достаточно много внимания, так как он считается одной из главных движущих руководителей сил. А.А. Бодалев поясняет: «Когда имеется высокий профессионализм человека, то с ним связываются не только яркое развитие способностей, но и глубокие и широкие знания в той области деятельности, в которой этот профессионализм проявляется, а также нестандартное владение умениями, которые необходимы для успешного выполнения этой деятельности. Конечно, настоящий профессионализм всегда сопрягается с сильной и устойчивой мотивационно-эмоциональной заряженностью на осуществление именно данной деятельности и на достижение в ней уникального, неординарного результата» [2, с. 7].

Следующий элемент – должностной компонент профессиональной компетентности разрабатывается и постоянно дополняется новыми требованиями в связи с современным уровнем развития научной деятельности, возрастанием значимости социальных последствий человеческих решений и т.д.

При этом мотивация научной деятельности представляет собой сложную систему, которая имеет метасистемную обусловленность. Соответственно, в каждый конкретный момент времени научная деятельность

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

сотрудника может быть детерминирована не одним или двумя мотивами, а несколькими, ряд из которых имеет приоритетное значение [8, с. 177].

На основании анализа работ Ф. Тейлора. М. Шоу, В.А. Ядова и др., можно выделить наиболее значимые группы качеств личности руководителя: деловые, импульсно-волевые, интеллектуальные, морально-нравственные, коммуникативные, включающие в себя следующие умения, качества, способности: организаторские способности, ответственное отношение к делу, трудолюбие, оперативность, принципиальность, техническая эрудиция, способность признать свою ошибку и др. Последнее является особенно важным, ведь как уже говорилось ранее, руководитель не может быть абсолютно компетентен во всем, что касается его деятельности прямо и косвенно.

Критериями профессиональной компетентности руководителя являются:

- объективные критерии соответствия требованиям профессии – успешность труда;
- внутреннее желание оставаться в профессии;
- результативность;
- процессуальность труда – психологичность процесса;
- нормативность труда (нормы, правила, эталоны профессии и их воспроизводство);
- инвариативность труда – индивидуализация, самореализация, стремление развивать себя средствами профессии;
- актуальность уровня профессионального развития (достигает необходимый уровень профессиональных личностных качеств знаний и умений – критерии наличного уровня);
- прогностичность труда – наличие зоны ближайшего профессионального развития и саморазвития;

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

- профессиональная обучаемость;
- социальная активность;
- профессиональная приверженность;
- творчество;
- готовность к качественной и количественной оценке своего труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что деятельность руководителя сегодня – это крайне гибкое и постоянно динамически изменяющееся поле деятельности.

Образ современного руководителя, востребованного в первой половине XXI века, характеризуется как яркая, самобытная творческая личность с высоким уровнем личного и профессионального интеллекта, способная ощущать противоречия жизни, готовая к выбору стратегий преобразования себя в профессии через моделирование процессов осознания собственных мотивов, целей, ценностей профессионализации.

Настоящий профессионал самореализуется в профессии, но при этом как бы выходит за ее пределы, обогащая своим личным вкладом и конструктивной новизной. Именно поэтому настоящий профессионал существенно отличается от обычного, пусть даже очень эффективного субъекта труда в данной профессии, развитостью своих профессиональных свойств, качеств и умений, творческим подходом к делу, высокой самоотдачей и результативностью [7, с. 23].

Ориентация на новое качество руководителей завтрашнего дня предъявляет новые требования к подготовке руководящих кадров, и на первый план выдвигаются вопросы профессионализма, способность быть субъектом своего профессионального развития, определять перспективы своего саморазвития, самостоятельно находить решения социально и профессионально значимых проблем, готовность к осознанному

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

личностному и профессиональному росту в условиях выбора и личной ответственности. Проблема управления развитием профессионализма руководителя нового типа в ходе его повышения квалификации требует восхождения на уровень индивидуализации в обучении кадров и на создание условий для непрерывного прирастания их уровня профессиональной компетентности и личностно-деловых качеств.

Принцип индивидуализации и выращивания новых способностей субъектов повышения квалификации ориентирует на создание адекватных содержательно-технологических комплексов для обеспечения индивидуальных траекторий учения, развития умений слушателей моделированию, проектированию, обновлению профессиональных знаний и умений, включения в прогнозирование результатов собственной деятельности, обучению реализации таких рефлексивных процессов, как самоанализ, самооценка, обеспечивающих готовность к самосовершенствованию.

Все это является составными элементами такой системы, как профессиональная компетентность руководителя. В работе были рассмотрены основные понятия данной предметной области, составные части профессиональных компетенций руководителя, а также обоснование, методы и инструменты ее повышения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бодалев А.А. *Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения.* – М.: Флинта: Наука, 1998. – 168 с.
2. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. *Как становятся великими или выдающимися?* – М.: РАГС, 2012. Интернет-учебник без указания страниц <http://www.al24.ru/wp-content/uploads/2012/10/Бодалев-А.-А.,-Как-становятся-великими-или-выдающимися.pdf>. (Дата обращения: 24.04.2019)
3. Войтикова М.А. *Влияние эмоционального интеллекта на успешность управления научной организацией // Человеческий капитал.* – 2017. – № 12 (108). – С. 36-40.

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НАУКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

4. Войтикова М.А. Особенности психологического обеспечения управления кадровой работой научной организации на современном этапе // Психолого-педагогический поиск. – 2018. – № 1 (45). – С. 154-164.
5. Гайдамашко И.В., Ослякова И.В. Психологические особенности уверенности руководителей // Национальное здоровье. – 2019. – № 1. – С. 104-110.
6. Гайдамашко И.В., Сысоев В.В., Конюхов Н.И. Психологические детерминанты процесса принятия управленческого решения руководителем // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2012. – № 2. – С. 108-112.
7. Гайдамашко И.В., Зазыкин В.Г., Пугачева Е.В. Психологические инварианты профессионализма руководителей. – М.: МТИ, – 2018. – 259 с.
8. Пугачева Е.В., Войтикова М.А. Теоретические подходы к исследованию психологического обеспечения управления кадровой работой в научной организации // Российский психологический журнал. – 2018. – Т. 15. – № 2. – С. 169-189.
9. Пугачева Е.В., Гайдамашко П.С. Влияние социальных факторов на стилевое поведение руководителя образовательной организации высшего образования // Человеческий капитал. – 2016. – № 4 (88). – С. 95-98.
10. Morosanova V.I., Kondratyuk N.G., Gaidamashko I., Voytikova M. Self-regulation and personality traits in overcoming acute and chronic stress. В сборнике: ICPE 2018 - International Conference on Psychology and Education Сер. "The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences EpSBS". – 2018. – P. 460-470.