

УДК 316.6

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ

Ключевые слова: компетентность, психологическая компетентность, профессиональная компетентность, социально-психологическая компетентность, социальная компетентность, профессиональная компетентность руководителя.

Гидачьян А.О.

ассистент кафедры ПОиМПТ
Педагогического института
Южного федерального университета

Развиваясь в пространстве социума, руководитель по роду своей профессиональной деятельности устремлен к успеху, продуктивности и развернутости контактов с другими. Во многом результативность и эффективность деятельности современного руководителя определяется мерой его психологической компетентности как субъекта профессионального взаимодействия.

Традиционно под психологической компетентностью понимается совокупность знаний психологии, психологических умений и набора социально-психологических личностных характеристик. Подобное определение носит описательный характер и не позволяет раскрыть содержательное и функциональное своеобразие феномена психологической компетентности и организовать разработку действенных программ ее формирования и развития.

В динамически изменяющихся современных экономических, социально-политических и социально-психологических условиях осуществления активности руководителя конкурентную выживаемость субъекта определяет не только успешность и результативность деятельности, но и субъективная удовлетворенность собственной профессиональной и социальной состоятельностью.

Компетентность рассматривается как интегральная характеристика конкурентоспособной личности. С точки зрения разных психологов (А.П. Журавлев, Н.Ф. Талызина, Р.К. Шакуров, А.И. Щербаков и др.), компетентность включает ряд компонентов: знания, умения, навыки и способы выполнения деятельности.

Под психологической компетентностью понимается интегральное профессионально-личностное образование, позволяющее человеку психологически конструктивно решать задачи профессионального и личного опыта. Исследования показывают, что существуют определенные этапы формирования

психологической компетентности как профессионально значимого качества руководителя:

- положительная установка или психологическая готовность к восприятию и присвоению психологической информации;
- в условиях обучающих и развивающих программ обеспечение системы внедрения психологии в образовательное пространство подготовки специалистов данного профиля.

Здесь можно выделить различные уровни развития психологической компетентности:

- *желаемый* – человек мечтает быть «гением общения» и «владельцем» системы способов и приемов, обеспечивающих его суперуспешность. Вместе с тем не предпринимает усилия по поиску и приобретению психологических знаний и развитию соответствующих умений;
- *знаниевый* – личность интересуется психологической информацией, знакомится с научной и научно-популярной литературой по психологии, однако сама информация существует в пространстве индивидуального развития отдельно от реальной активности. Для этого уровня характерна невозможность перестройки собственной внешней и внутренней активности на базе имеющихся психологических знаний;
- *практический* – субъект осваивает набор практических способов и приемов общения или саморегуляции, как правило, носящих узкопрагматический характер и направленных на достижение ситуативных целей;
- *интегральный* – человек поисковую и формирующую активность направляет на развитие индивидуальных моделей психологически целесообразного поведения. Психологическая компетентность переходит здесь в ряд характеристик человека как

субъекта социального и профессионального взаимодействия.

Представляет интерес акцент А.К. Марковой на наличии общих видов компетентности (независимо от конкретной профессии):

- специальная компетентность – выраженная способность к планированию процессов, составляющих производный цикл умения работать с информационными потоками, компьютером и оргтехнологией, владение технологической документацией, практические навыки;
- личностная компетентность – способность инициировать и планировать свою профессиональную деятельность, контролировать и регулировать процесс реализации, способность самостоятельно принимать решения; способность находить инновационные решения, креативность, гибкое мышление, умение видеть проблему, способность самообразования и саморазвития;
- индивидуальная компетентность – мотивация достижения, ресурс успеха, стремление к качеству своей работы, способность к самомотивированию, уверенность в себе, оптимизм.

А.К. Маркова рассматривает компетентность как понятие, близкое профессионализму, и как «характеристику конкретного человека (или его действий – например «компетентное решение») – а именно – индивидуальная характеристика степени соответствия требованиям профессии».

Компетентность, как правило, определяется как обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, высказывать веское авторитетное мнение, признаваемое другими. Под компетентностью понимают также сочетание определенных психологических качеств, психическое состояние, позволяющее в социальных, профессиональных и личных ситуациях действовать ответственно.

но и самостоятельно («действенная компетентность»), или способности и умения субъекта выполнять совокупность определенных функций.

Профессиональная компетентность руководителя включает управленческую компетентность как совокупность знаний, умений и навыков в области теории научного управления, социально-психологическую и коммуникативную.

Социально-психологическая компетентность – основной фактор эффективности деятельности руководителя как профессионала. Выделяют также функциональную компетентность – управленческие знания, умения и навыки – которая выступает в качестве методического обеспечения профессиональной компетентности.

В зарубежной психологии психологическая компетентность субъекта рассматривается как интегральное понятие.

М. Кязрст описывает компетентность руководителя в качестве фактора совершенствования управленческого процесса, как узловое понятие психологии управления. Он анализирует представления о содержании понятия «компетентность руководителя» в следующих ракурсах:

- компетентность как оптимальное количество и уровень профессиональных задач, выделяемых и решаемых руководителем;
- компетентность как соответствие руководителя уровню профессиональных задач и проблем, требующих решения;
- компетентность как совокупность определенных свойств личности или один из ее компонентов, обеспечивающих результативность решения задач, носящих проблемный управленческий характер;
- компетентность как одно из проявлений индивидуальности, выражающееся в эффективности решения профессиональных задач.

По мнению Е.П. Тонконогой, профессиональная компетентность руководителя – это профессиональное интегральное качество, отражающее степень интеграции опыта, знаний, умений и навыков как своеобразный показатель готовности к управленческой деятельности и способности самостоятельно принимать и результативно осуществлять управленческие решения.

Компетентность здесь сводится к уровню владения научно обоснованными средствами решения выделенных управленческих задач.

Современное профессиональное пространство руководителя характеризуется особыми требованиями к его характеристикам как социального субъекта, способного субъектно отнестись к окружающему социуму, обществу в целом, отразить свою собственную активность, свои преобразовательные возможности, индивидуальный ресурс креативного отношения к миру. В этой связи проблема формирования и развития социальной компетентности руководителя приобретает особую значимость.

Сегодня в рамках психологической науки существуют две линии использования понятия социальной компетентности:

- в социологии и социальной психологии, как правило, для характеристики определенных видов деятельности;
- в когнитивной психологии для определения группового менталитета.

Уровень осознания социальной действительности индивидом как субъектом социального взаимодействия соответствует социальной компетентности человека.

С другой стороны, социальную компетентность рассматривают как определенный высокий уровень освоения социальной действительности посредством сознания, рефлексии, оценивания ее реальности и перспектив.

Л.М. Митина рассматривает компетентность как значимый элемент об-

щей культуры современного человека, включающей освоение фундаментальных основ наук, разносторонних знаний и умений, наличие культуросообразных образцов поведения и взаимодействия в социуме. Она выделяет в структуре компетентности две подструктуры:

- деятельностьная (знания, умения, навыки, способы реализации профессиональной деятельности);
- коммуникативная (знания, умения, навыки, способы осуществления делового общения).

Для руководителя значимым является умение преодоления конструктивного конфликта. По мнению Л.А. Петровской, конфликтная компетентность субъекта связана с освоением позиции партнерства, сотрудничества и общим уровнем развития эффективного социального поведения. Она выделяет в конфликтной компетентности две тенденции: нормативную тенденцию – освоение социально заданных норм, стереотипов и эталонов, и личностно-творческую – конструирование норм в процессе общения с различными партнерами.

Для современного руководителя определенное значение имеет субъективная информационно-компьютерная компетентность. Существуют критерии развития информационно-компьютерной компетентности: мотивационный, когнитивный, операциональный. В структуру информационно-компьютерной компетентности входят знания по вопросам информационных технологий, умения и необходимые навыки: конструктивные, организаторские, коммуникативные, гностические. Выделяются этапы формирования информационно-компьютерной компетентности: диагностический, организационно-деятельный, рефлексивно-оценочный, которые могут быть положены в основание соответствующих развивающих программ.

Деятельность руководителя развивается в коммуникативном пространстве,

поэтому роль коммуникативной компетентности возрастает. Коммуникативная компетентность определяется как сложная личностная характеристика, включающая коммуникативные способности и умения, психологические знания в области общения, свойства личности, психологические состояния, сопровождающие процесс общения.

Для руководителя важно умение управлять своей внешней и внутренней активностью, способность продуцировать адекватный ситуации эмоциональный, интеллектуальный и функциональный фон профессионального поведения – это выступает детерминантой успеха. Здесь большое значение приобретает аутокомпетентность как залог продуктивного диалога со своим внутренним миром.

Психологи выделяют аутопсихологическую компетентность, которая складывается из умений, направленных на самодиагностику, самокоррекцию, саморазвитие, самомотивирование, эффективную работу с информацией, психолингвистическую компетентность, и характеризуется адекватным самооцениванием и стремлением к профессиональному росту.

Деятельность руководителя сопряжена с высоким уровнем сформированности организаторских и коммуникативных умений. Уровень компетентности личности зависит от степени ее субъектности и интеграции значимых особенностей мышления с ценностными ориентациями, свойственными ее сознанию, характером смыслового пространства и образом мира субъекта.

Практическая готовность профессиональной компетентности выражается в предметных умениях – организаторских и коммуникативных.

К организаторским умениям относятся мобилизационные, информационные, развивающие и ориентационные; коммуникативные умения руководителя структурно можно представить как пер-

цептивные, собственно умения общаться и взаимодействовать.

По мнению психологов, погружение в профессию – это «врастание» в «суперроль», во многом предопределяющую стиль и образ жизни человека. Ощущение правильности выбора, полноты жизни, благополучия, счастья, по существу, определяются тем, насколько в пространстве профессиональной деятельности насыщаются фундаментальные потребности субъекта: потребность в творческой самореализации, понимание и признание референтной группой, развитие и саморазвитие собственной индивидуальности.

Именно социальная компетентность позволяет найти оптимальные способы взаимодействия в системе «человек – профессия – общество».

Социальная компетентность понимается как концептуализация высшего уровня социальной активности личности – освоение его и рефлексия развития социальной действительности, достигаемые в процессе профессиональной деятельности, поведения, общения благодаря осознанию социальных проблем и ценностных ориентаций и их соотношения и гармонизации.

Процесс становления, формирования и развития профессиональной психологической компетентности у конкретного субъекта деятельности происходит под влиянием как внешних детерминант – требований деятельности и профессионального взаимодействия, системы специальных воздействий, так и внутренней детерминанты – активности человека.

Профессиональная деятельность руководителя сопряжена с постоянным решением интерактивных, перцептивных и коммуникативных задач, что выдвигает определенные требования к его психологической компетентности в области взаимодействиями с другими и с самим собой. Психологическая компетентность

руководителя имеет содержательную и технологическую стороны, которые развиваются в процессе накопления и присвоения психологической информации узкопрофессионального и широкого профиля и расширения психологически грамотных способов взаимодействия с самим собой и миром. Исследования показывают, что существуют определенные этапы формирования психологической компетентности как профессионально значимого качества руководителя. На начальном этапе важно создать положительную установку или психологическую готовность к восприятию и присвоению психологической информации. В условиях обучающих и развивающих программ важно обеспечить возможность развития личностного отношения к психологической теории и практике за счет выделения и систематизации запросов на психологическую информацию со стороны участников и организации системы внедрения психологии в образовательное пространство подготовки специалистов данного профиля. Психологическая наука и практика в подобных обучающих программах может быть представлена в различных формах:

- общепсихологическая подготовка по специальным учебным программам, включающая вопросы социальной психологии, а также узкие проблемы познания человека человеком, саморегуляции, социального влияния коммуникативной компетентности;
- деятельность психологической службы, реализующей просветительскую, диагностическую, консультативную и коррекционно-развивающую функции сопровождения развития руководителя в процессе профессиогенеза. В связи с тем, что руководитель на различных этапах профессионального становления имеет проблемы социально-психологического, адаптивного и эмоционального плана, требующие квалифицированной помощи психоло-

- га, целесообразно создание адресных программ психологического сопровождения развития в пространстве профессиональной деятельности;
- осознание роли психологической компетентности специалиста в успешности освоения профессиональной деятельности. Важную роль играет самостоятельная активность руководителя, позволяющая перевести психологические знания в инструмент решения конкретных профессиональных проблем и задач саморазвития;
- систематическое проведение тематических тренингов, направленных на развитие социально-психологических умений и навыков, умения самопрезентации и саморегуляции, а также тренингов сензитивности, уверенного поведения и др. Участие в тренингах позволяет параллельно с приобретением профессиональных знаний решать задачу развития психологически компетентного поведения.

В разработке психологических мер, направленных на развитие социальной компетентности, могут быть использованы основные положения концепции Р. Ульриха и Р. Ульрих.

В концепции Р. Ульриха и Р. Ульрих сформулированы характеристики социально компетентного субъекта, благодаря которым он способен:

- принимать решение относительно себя самого и стремиться к пониманию собственных чувств и требований;
- забывать блокирующие неприятные чувства и собственную неуверенность;
- представлять, как следует достигать цели наиболее эффективным образом;
- правильно понимать желания, ожидания и требования других людей, взвешивать и учитывать их права;
- анализировать область, определяемую социальными структурами и учреждениями, роль их представителей и включать эти знания в собственное поведение;

- представлять, как, с учетом конкретных обстоятельств и времени, вести себя, принимая во внимание других людей, ограничения социальных структур и собственные требования;
- отдавать себе отчет, что социальная компетентность не имеет ничего общего с агрессивностью и предполагает уважение прав и обязанностей других.

Эти позиции могут найти отражение в разработке психологических мер, направленных на развитие социальной компетентности, в спецкурсах по психологии при подготовке специалистов в вузе.

И в заключение, опираясь на вышесказанное, отметим, что качество подготовки специалистов невозможно без последовательного и настойчивого руководства в масштабах всего университета, и в частности – отдельного подразделения. Руководство, в свою очередь, невозможно без определенного уровня компетентности человека, отвечающего за людей, за результаты их и своей деятельности. Одна из функций руководства, которая особенно важна на сегодняшнем этапе развития системы образования, – это выбор направления развития подразделения. Современный руководитель обязан создавать для сотрудников подразделения ту среду, которая способствует их творческой и эффективной работе.

Литература

1. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. М., 1996.
2. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л.М. Митина. М., 2002.
3. Петровская, Л.А. Компетентность в общении / Л.А. Петровская. М., 1993.
4. Равен, Дж. Фрагмент книги «Компетентность в современном обществе» / Дж. Равен // Психологический журнал. 2001. Т. 22, № 4.
5. Щербакова, Т.Н. Психологическая компетентность педагога: Транслирование личностных характеристик в общении с учениками / Т.Н. Щербакова, Р.Х. Ганиева. Ростов н/Д, 2003.