

ПСИХОЛОГИЗАЦИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КАДРОВ

Финькевич Л. В.

БГПУ, Минск

Аннотация: показана сущность психологизации менеджмента как современной тенденции развития управленческой науки и мировой практики управления, обоснованы условия и средства подготовки педагогов-руководителей.

Summary: the essence of management psychologization as a modern trend in management science and worldwide management practice is revealed, the means and conditions of pedagogue managers' training are justified.

Ключевые слова: управление, психологизация менеджмента.

Key words: management, management psychologization.

Основные тенденции развития дошкольного образования в настоящее время связаны с идеей дальнейшей реализации доступного качественного дошкольного образования в соответствии с социальным заказом общества и государства. Система дошкольного образования может стать механизмом и средством развития субъектов образовательного процесса, если сама будет динамической саморазвивающейся системой, имеющей внутренние механизмы собственного непрерывного развития. В этих условиях особое значение приобретает профессиональная компетентность педагогических кадров и, в первую очередь, руководителей учреждений дошкольного образования как одного из главных ресурсов развития и обеспечения качества дошкольного образования.

Процесс формирования управленческой компетентности руководителей системы дошкольного образования практически не исследован не только в теоретическом, но и в эмпирическом аспекте. Отдельные работы отражают процесс формирования конфликтологической компетентности педагогов и администрации учреждений дошкольного образования (Ф. А. Байбанова, И. Б. Бичёва), факторов развития ролевого конфликта руководителя (О. И. Деревянко, Л. В. Финькевич). Однако авторами не анализируется роль дополнительной профессиональной подготовки, обеспечивающей формирование управленческих компетенций профессионала-педагога, что актуализирует проблему как на научно-теоретическом уровне, так и определяет её практическую значимость. Следует признать, что в настоящее время имеет место диссонанс между декларируемыми заявлениями о значимости специальной профессиональной подготовки управленческих кадров и реальным состоянием кадровой политики.

Очевидно, что данную проблему следует анализировать и решать системно, в общем ключе направлений развития как системы дошкольного образования, так и современной управленческой науки и практики. Это означает, прежде всего, понимание управленческой деятельности как самостоятельной профессиональной деятельности, в которой руководитель выступает не только в ипостаси профессионала, но и личности, и управленца. Далее, осмысление сущностных характеристик и специфических особенностей объекта и субъекта управления в конкретной профессиональной среде и, безусловно, понимание системообразующих связей личностных, профессиональных педагогических и профессиональных управленческих компетенций руководителя, обеспечивающих дееспособность учреждения образования посредством эффективного управления. В связи с этим надо отметить, что при перечне профессионально значимых качеств менеджера почти во всех опубликованных в литературе профилях успешного руководителя числе важных не называются знание бухгалтерии, технологии, статистики и других дисциплин, составляющих основу профессиональной подготовки. Это не случайно, так как многолетняя практика показала, что владение ими не является ведущим фактором эффективной управленческой деятельности. Утратила силу старая парадигма управления, а новая стратегическая концепция управления строится на принципах признания «человеческого фактора» как основы организационной деятельности: принятие равнозначности социальных, материально-технических и психологических инноваций; координация активности сотрудников на основе взаимопонимания; превалирование партисипативного стиля управления над индивидуальным; доверие к работнику и предоставление ему самостоятельности в решении поставленной задачи; развитие интринсивной мотивации работников; формирование позитивной профессиональной идентичности и приверженности организации.

Современная управленческая концепция строится на основе учёта личностных особенностей человека, его потенциала, направлена на их полноценное использование и стимулирование к развитию. Такой подход точно выражается в определении менеджмента одним из самых известных менеджеров современности Ли Якокко: это не просто управление бизнесом, это управление бизнесом через филигранную работу управления людьми [1]. Поэтому актуальным вопросом становится подготовка руководителей, владеющих соответствующими знаниями и управленческими умениями для реализации данных принципов в своей профессиональной деятельности руководителя. Прежде всего, это формирование ряда профессионально важных социальных качеств личности руководителя, обеспечивающих его коммуникативную и конфликтологическую компетентность. В ряду значимых называют умение руководителя лично воздействовать на людей, быть лидером, обладать способностью выделять проблемы, принимать стратегические решения, ставить амбициозные и реалистичные цели, быть готовым к изменениям, управлять временем, расставляя приоритеты в делах, обладать позитивным мышлением, стремиться к саморазвитию.

Специфика управленческой деятельности, реализация основного ее содержания - управленческих функций - выражается в единстве «инструментального и экспрессивного начал» и указывает на синтез когнитивных, эмоционально-волевых, коммуникативных и многих других свойств личности руководителя. Аналитический и структурный уровень анализа профессионально важных качеств (ПВК) руководителя позволяет наиболее полно охарактеризовать их интегральную природу системный характер влияния на профессиональную деятельность. Структурный уровень анализа позволяет раскрыть и объяснить «интеграцию» разнородного, необходимость и возможность одновременного присутствия в личности несовместимых качеств, как, например, аффективности (проявление терпимости, тактичности, эмоциональности, общительности) и доминантности (властности, независимости, грубости, конфликтности). Учитывая, что ПВК имеют относительный характер проявления и выражения, следует признать, что они не могут быть оценены однозначно - как положительные или как отрицательные, вне условий, в которых они востребованы и формируются, и вне сочетания с другими. Успешный руководитель - это руководитель и осторожный, и рискующий, общительный и сдержанный, импульсивный и рефлексивный одновременно. Интеграция свойств, являясь основанием для компенсации, объясняет возможность совмещения несовместимого. Продуктивным решением явилось положение о динамической функциональной структуре личности, а также об общей (уровневой) и специальной структуре личности руководителя, которая определяется структурой профессиональной деятельности, и каждая подструктура личности имеет свое соответствие в архитектонике деятельности руководителя [2, с. 188]. Такое рассмотрение позволяет объяснить существующий компенсаторный механизм, действующий за счет актуализации требуемого сочетания качеств общей структуры и использования стиля деятельности руководителем, основу которого составляют оптимально развитые, доминирующие свойства.

Концепция модернизации образования диктует новые требования к личности и педагога, и руководителя учреждения образования как ключевой фигуре преобразовательной деятельности в данной сфере. Психологизация управленческой деятельности активно изменяет акценты в работе с персоналом в направлении возрастающей индивидуализации и ориентации на прогноз личных трудовых достижений и удовлетворённости работников трудом. Современный взгляд на управление показывает необходимость понимания его сущности в интеграции общего управления и социального управления, в предмет которого включены личностные потенциалы людей, система ценностных ориентаций как основа смыслообразующей мотивации, социально-психологические феномены групповой динамики в трудовом коллективе, в команде [3].

Эффективное управление учреждением образования невозможно без понимания ряда социально-психологических закономерностей межличностных и деловых отношений, общения. В частности, понимание

того, что модели человеческих отношений могут быть неадекватны реальной организационной жизни (Д. Макгрегор), что каждый работник имеет свою субъективную систему ожиданий и оценок, исходя из которой строит и собственное представление о справедливости вознаграждений (В. Врум, Л. Портер) и др.

В связи этим очевидно, что современный руководитель должен обладать системой научно обоснованных методов и приёмов управленческой деятельности, владеть специальными психологическими техниками цивилизованного социального влияния на работников, быть способным к рефлексии собственной управленческой деятельности, анализу и оценке обратной связи [4]. Высококвалифицированный педагог не всегда способен самостоятельно сформировать эти умения, чтобы качественно выполнять, став руководителем, все управленческие функции: планирование, организацию, мотивацию, контроль, выработку и реализацию управленческого решения [5, с. 520]. Очевидно, что как профессиональные, так и социально-личностные управленческие компетенции эффективно формируются в процессе целенаправленной учебно-профессиональной деятельности. В реальных условиях социально-экономического развития нашей страны такая проблема может успешно решаться через систему институтов повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров, в рамках практикоориентированной подготовки магистров на кафедрах факультета дошкольного образования.

Таким образом, общепризнанным направлением современного менеджмента является его психологизация. Иными словами, глубокое осознание того, что основными областями управленческой профессиональной деятельности являются закономерности психического и личностного развития человека, межличностного взаимодействия, групповой динамики в трудовом коллективе и команде, личностный потенциал самого руководителя и собственно управление как вид деятельности. Важный момент в решении проблемы – наполнение учебного плана подготовки будущих управленческих кадров специальными дисциплинами в области психологии управления, далее – соответствие содержания учебных дисциплин современному уровню научных достижений и мировой практики управленческой деятельности. Эти аспекты должны быть приоритетными при отборе содержания, технологий и форм профессиональной подготовки руководителей, а дисциплины психологического цикла являться ключевыми для формирования компетенций в области социального управления.

Список использованных источников

1. Якокка, Л. Карьера менеджера / Л. Якокка; пер. с англ. – Мальпина Бизнес Букс, 1991. – 420 с.
2. Андреева, И. Н. Управление кадрами / И. Н. Андреева. – СПб.: «БВХ-Петербург», 2012. – 416 с.
3. Вайнштейн, Л. А. Психология управления и основы лидерства: учеб. пособие / Л. А. Вайнштейн. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2008. – 279 с.

4. Седегов Р. С., Брасс А. А. Управление персоналом: Курс лекций. 2-е издание / Р. С. Седегов, А. А. Брасс - Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. – 174 с.

5. Культура и экономическое поведение: Сборник научных статей / Под ред. Н. М. Лебедевой, А. Н. Татарко. – М.: МАКС Пресс, 2011. – 544 с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ