

УДК 005.32(075.8)

Н. А. Дубинко, кандидат психологических наук, доцент,
профессор кафедры психологии и педагогики
УО «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»,
Минск

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В ПЕРИОД ПЕРЕПОДГОТОВКИ

N. Dubinko

PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF MANAGERIAL COMPETENCIES OF MANAGERS DURING RETRAINING

Аннотация. В статье рассматриваются современные подходы к проблеме психологической готовности личности к управленческой деятельности. Формирование профессионально значимых качеств современного руководителя в период переподготовки, повышает требования к разработке учебных программ, применение новых психологических технологий для их освоения. Проанализированы технологии формирования таких компетенций как коммуникативные, организаторские и другие наиболее значимые для руководства и управления в организации.

Ключевые слова: управленческая деятельность; готовность к управленческой деятельности; профессионально значимые качества личности; компетенции руководителя.

Annotation. The material deals with modern approaches to the problem of the psychological readiness of a person for managerial activity. The formation of professionally significant qualities of a modern leader during the period of retraining increases the requirements for the development of curricula, the use of new psychological technologies for their development. The technologies for the formation of such competencies as communicative, organizational and other most significant for leadership and management in the organization are analyzed.

Key words: management activities; readiness for management activities; professionally significant personality traits; manager's competencies.

Современное развитие научно-технического прогресса, расширение сфер профессиональной деятельности, появление изменение социально-экономических взаимоотношений в обществе с еще большей остротой активизировало интерес к проблемам психологического изучения профессиональной деятельности. «Произошло осознание сложности и значимости достижения

успешного подбора кадров, обучения управлению людьми, ориентации в мире профессий и понимания того, что требуется научно обоснованная система знаний для обеспечения экономически эффективной и безопасной организации, регуляции и управления профессиональной деятельностью человека» [1, с. 56]. Сложность решения таких вопросов, с одной стороны, состоит в том, что в настоящее время не только существует трудно обозримый мир профессий, но и происходят очень быстрые и комплексные инновации в этой области. С другой – область психологического знания теоретического и практического значительно расширилась и обогатилась. «Наряду с этим, управленческая деятельность – это сложная полимодальная система, обеспечение которой осуществляют специалисты из различных областей знания и практики» [2, с. 220].

Психологические особенности конкретной профессиональной деятельности определяют требования к личности обучающегося (или специалиста), его способностям, своеобразным сочетаниям индивидуально психологических качеств. В настоящее время получает все большее экспериментально-теоретическое обоснование представление о том, что процесс сочетания этих качеств (их компенсация и взаимное развитие) может проявляться в функциональной системе деятельности. Опираясь на понятие «функциональная система», ВД. Шадриков определил «способности как свойство функциональных систем, реализующих отдельные психические функции, которые имеют индивидуальную меру выраженности, проявляющуюся в успешности и качественном своеобразии выполнения деятельности» [3, с. 124].

Рассмотрение способности через структуру функциональной системы деятельности позволяет характеризовать определяющее ее психологическое качество как аналитическую и конкретную функцию, обеспечивающую достижение успеха в деятельности (он зависит и от других личностных качеств) [4, 5]. Аналитичность психической функции проявляется в ее отражении какой-либо специфической стороны обеспечения реализации компонента целостной деятельности. Конкретность функции выражается в ее оперативности, т.е. согласовании операционных механизмов психических процессов с требованиями конкретной деятельности при включении субъекта в эту деятельность. Данный взгляд на сущность способностей позволяет признать в качестве задач профессиональной психодиагностики необходимость оценки

операционных механизмов развития профессионально значимых качеств, а также измерения особенностей взаимодействия отдельных способностей в системе деятельности. В целях изучения и практической реализации перечисленных выше положений проведено исследование структурно-динамических особенностей профессионально значимых качеств у руководителей со стажем управления не менее пяти лет.

Основная цель психологической подготовки руководящих кадров заключена в оказании психологической помощи по наиболее эффективному использованию возможностей своей личности, раскрытию управленческого потенциала в рамках следующих переменных:

1. Организаторские способности – *индикаторы*: организованность и лидерские компоненты, социальная ответственность за принятое управленческое решение, устойчивая мотивация достижения требуемого результата, гибкость стиля управления, критичность в оценке ситуации.

2. Коммуникативная компетентность – *индикаторы*: гибкость в общении, делегирование полномочий с учетом индивидуальных особенностей подчиненных, готовность выслушать мнение других.

3. Информационно-аналитическая компетентность – *индикаторы*: *умение* четко формулировать цели и задачи, способность к выделению существенной информации, умение рассчитать и уменьшить риск, способность принимать оптимальные решения в ситуации риска и неопределенности.

4. Эмоциональная устойчивость – *индикатор*: высокая степень самоконтроля, сохранение эффективности деятельности в стрессовых условиях, высокая работоспособность при длительной напряженной работе, эмоциональная уравновешенность, энергичность и социальная активность.

В психологическом обеспечении руководящих кадров в период обучения мы выделили два **органично связанных элемента**. *Первый* – это совокупность курсов и занятий, направленных на психологические аспекты профессиональной деятельности руководителя. *Второй* - психолого-диагностическое обеспечение. **К основным задачам**, решаемым в процессе психологического обеспечения профессиональной подготовки мы относим:

- выявление управленческого потенциала;

- помощь в выборе наиболее продуктивных путей повышения профессионализма с учетом индивидуальности каждого обучающегося;
- создание информационной и мотивационной основы для продуктивного освоения как дисциплин специализации, так и психологии профессиональной деятельности;
- проведение «оперативной» коррекционно-развивающей работы на основе выявленных психологических ограничений на пути успешной реализации управленческих функций;
- определение динамики личностно-профессиональных качеств по итогам обучения.

Результатом нашего исследования, исходя из вышеуказанной позиции, выступила разработка основных направлений развивающей работы с управленцами (табл.1.):

Таблица 1 – Определение группы профессиональной подготовки

| Группа профессиональной подготовки | Основные направления работы |
|--|---|
| Высокий потенциал, незначительные психологические ограничения | Разработка индивидуальной программы саморазвития и самосовершенствования, диагностика динамики личностного и профессионального роста |
| Высокий потенциал, существенные психологические ограничения | Участие в работе групп коррекции, посещение спец. семинаров, спецкурсов, тренингов, индивидуальная коррекционная работа по снятию ограничений |
| Невысокий потенциал, отсутствие особых ограничений | Работа по повышению личностно-профессионального и управленческого потенциала, индивидуальная и групповая коррекционная работа |

Как видим из таблицы 1, с помощью психодиагностики представляется возможность дифференцировать группу обучаемых по уровню готовности к управленческой деятельности и разработать

наиболее эффективные методы обучения. С этой целью применяются активные методы обучения. К их числу можно отнести системный и ситуационный анализ, имитационное моделирование, разработка сценариев, исследование действием, развитие команд управляющих, активные методы социально-психологической подготовки, в том числе различные виды тренинга, консультирование, инноватика, организационное развитие.

Особый интерес вызывает применение в практике обучения инновационных игр [6]. Опросы слушателей показали, что участие в данных играх позволили им взглянуть на свою работу шире, сформировали компетенции проведения глубокого анализа ситуации перед принятием решения, уверенности в своих силах, понимание того, что организационные вопросы – самое главное в работе руководителя, убеждение в необходимости отрешиться от психологического воздействия текучки, повышение ответственности за принимаемые решения, лучшее понимание других, себя, ситуации, овладение технологией групповой работы и многое другое. Подобные высказывания участников игр свидетельствуют об их понимании того, что главный эффект игры – не только и не столько в вырабатываемых решениях, сколько в перестройке видения ситуации и получении средств для саморазвития.

Таким образом, при переподготовке управленческих кадров необходимо уделять внимание развитию базовых управленческих компетенций. Психологические технологии могут быть направлены на повышение эффективности усвоения знаний, умений и навыков, что, безусловно, является важным условием формирования конкурентоспособной личности руководителя. В то же время психологические разработки могут способствовать формированию важных социально-психологических и управленческих свойств в процессе получения образования.

Литература:

1. Дубинко Н. А. Образ управления в системе регуляции деятельности руководящих кадров: монография / Н.А. Дубинко. - Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2019. - 247 с.
2. Дубинко Н.А. Способность к самоуправлению как фактор успешности в управленческой деятельности / Н.А.Дубинко // Сб. статей Психологическое сопровождение образования: теория и практика : сборник статей в 2 ч. Под общей редакцией проф. Л.М.Попова, проф. Н.М. Швецова. – Йошкар-Ола, МОСИ – ООО «СТРИНГ», 2014. - Ч.1. – 216-222.

3. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека / В.Д.Шадриков.- М.: Аспект Пресс, 2007. – 284 с.
4. Бабаев Д.Ю. Особенности акмеологического мониторинга / Д.Ю. Бабаев // Вестник Государственного университета управления, 2006.- №6 (22). - С.23 — 31.
5. Гнедых Д.С. Проблема эквивалентности компьютерных и традиционных версий психодиагностических методик / Д.С.Гнедых // Российский психологический журнал. – Т.17. - № 1. - 2020.- С. 44-59.
6. Джелали В.И. Инновационная парадигма и позитивное использование социального и личностного потенциалов / В.И.Джелали // Менеджмент и кадры. Психология управления. Соционика и социология - №2. - 2020. – С. 43-45.