

На правах рукописи

БАРЧЕНКОВ Дмитрий Алексеевич

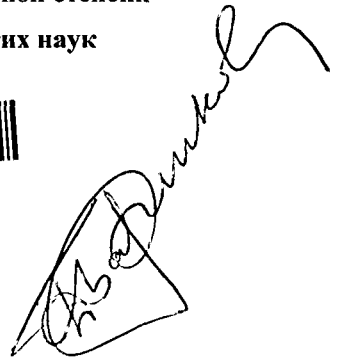
**ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПОЛИФУНКЦИОНАЛЬНОГО
ХОЛДИНГА**

Специальность 19.00.13 – психология развития, акмеология

**Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата психологических наук**



Тамбов 2007



Работа выполнена на кафедре социальной психологии Тамбовского государственного университета им Г Р Державина

Научный руководитель: доктор психологических наук,
профессор
Бершедова Людмила Ивановна

Официальные оппоненты: доктор психологических наук,
профессор
Маркин Владимир Николаевич

кандидат психологических наук
Калинина Евгения Анатольевна

Ведущая организация: Смоленский государственный
университет

Защита диссертации состоится «31» мая 2007г в 10 00 часов на заседании диссертационного совета К 212 261.04 в Тамбовском государственном университете им Г.Р.Державина по адресу Россия, 392008, г Тамбов, ул Советская д 190 г. ауд 207

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Тамбовского государственного университета им. Г.Р. Державина по адресу: г Тамбов, ул Советская, д 6

Автореферат разослан «26» апреля 2007г

Учёный секретарь
диссертационного совета
кандидат педагогических наук,
доцент

Т В Казакова



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Масштабность социально-экономических задач, стоящих перед современным обществом, ситуация динамического развития рынка труда, стремительного изменения и преобразования ориентиров деятельности организаций, их «организационной конституции» как общественно значимой миссии, создание новых сложных организационно-экономических систем и основанных на них структур управления резко повышает актуальность проблемы профессиональной компетентности человека

Исключительная сложность и многогранность данной проблематики, её важность для практики вызвали к жизни множество исследовательских работ, посвященных этой теме (А.Кох, Е.С.Кузьмин, Л.А. Петровская, Н.В. Кузьмина, Ю.М. Жуков, П.В. Растянный, Е.А. Яблокова, А.П. Ситников, А.А. Деркач, Л.И. Елшина, Р.Л. Кричевский, Л.И. Берестова, С.Ю. Степанов, О.А. Полищук, И.Н. Семенов, А.С. Гусева, А.К. Маркова, А.А. Бодалев и др.) Вместе с тем новые общественные и профессиональные задачи влекут за собой расширение представлений о профессиональной компетентности. Поэтому обращение к изучению профессиональной компетентности как социально-психологическому феномену вполне закономерно.

Современный эффективный менеджмент исходит из представления о человеке и группе людей (команде) как основном ресурсе организации, который и обеспечивает единственно значимые её конкурентные преимущества. Суть изменений, актуализированной временем управленческой культуры, диктует новые требования, предъявляемые организациями к менеджерам.

Актуальная востребованность новых подходов реально присутствует в организациях со сверхсложной системой. В мировой практике бизнеса одна из форм такой организации получила название - холдинг. Динамизм, способность к быстрой модернизации, приспособляемость к противоречивым условиям -

одна из главных его структурно-организационных характеристик В данном контексте тема профессиональной компетентности менеджеров приобретает новое «звучание»

В связи с этим, изучение психологического содержания профессиональной компетентности менеджеров полифункционального холдинга приобретает особую научную и практическую значимость и является актуальным

Объект исследования: профессиональная компетентность как социально-психологический феномен

Предмет исследования: психологическое содержание профессиональной компетентности менеджера полифункционального холдинга

Цель исследования: выявить психологическое содержание профессиональной компетентности менеджера полифункционального холдинга и разработать пути и условия управления процессом ее формирования

Научно-методологическую базу исследования составили фундаментальные принципы отечественной психологии: единство сознания и деятельности (Рубинштейн С Л), принцип развития (Блонский П.П, Выготский Л С., Леонтьев А Н) А так же представления об особенностях личностного и профессионального развития (Божович Л И, Дубровина И.В, Гинзбург М Р, Климов Е А, Деркач А А, Крылов Н И., Романова Е С, Сафин В Ф, Сухарев А.В и др), основы научного менеджмента (Макшанов С И., Власов П.К., Розанова В А., Молл Е, Кочеткова Л И. и др), исследования феномена компетентности (Абульханова К А, Петровская Л А, Кузьмина Н.В, Жуков Ю.М, Деркач А А, Кричевский Р.Л, Семенов И Н., Маркова А.К. и др)

Гипотеза исследования заключалась в предположении, что профессиональная компетентность является сложным образованием, функционирующим в разнообразных формах и видах. Психологическое содержание профессиональной компетентности раскрывается в совокупности трёх компонентов - объектного, субъектного, интересубъектного. Все составляющие профессиональной компетентности находятся во взаимодействии, их

согласованность определяют ценность компетентности менеджера как фактора саморегуляции и важной детерминанты успешной управленческой деятельности и общения

В своем развитии компетентность претерпевает сложную динамику и может характеризоваться разной степенью интегрированности ее составляющих. С мерой выраженности показателей компетентности связано определение уровня сформированности ее как динамичного системного образования.

Организационно-педагогическим средством развития профессиональной компетентности менеджеров выступает специально организованная деятельность, активизирующая процессы профессионального самопознания, саморазвития, самоактуализации и взаимодействия в пространстве общей идеологии холдинга.

Задачи исследования:

1 Проанализировать и обобщить сложившиеся в современной психологии теоретические подходы к проблеме профессиональной компетентности.

2 Рассмотреть психологическое содержание профессиональной компетентности менеджера полифункционального холдинга

3.Организовать и провести исследование психологического содержания профессиональной компетентности менеджеров полифункционального холдинга.

4 На основе полученных данных разработать психологические рекомендации по формированию профессиональной компетентности менеджеров разных управленческих уровней холдинга

Положения, выносимые на защиту:

1 Психологическое содержание профессиональной компетентности менеджера раскрывается в единстве трех взаимосвязанных компонентов - объектного, субъектного, интерсубъектного. Объектный компонент отражает сущность самой деятельности, с которой соотносится субъект. Субъектный компонент характеризует качественно определенный способ саморегуляции, соотношения

внешних и внутренних условий деятельности Интерсубъектный компонент выражает систему субъективных значений в более общем социокультурном контексте, который регулируют профессиональное поведение

2 Все составляющие профессиональной компетентности находятся во взаимодействии, их согласованность определяют ценность компетентности менеджера как фактора саморегуляции и важной детерминанты успешной управленческой деятельности и общения.

3. В своем развитии компетентность претерпевает сложную динамику и может характеризоваться разной степенью интегрированности ее составляющих Это позволяет говорить об уровневой репрезентации профессиональной компетентности в соответствии с этапом профессионализации личности и её статусно-должностным положением.

4 Организационно-педагогическим средством развития профессиональной компетентности менеджеров выступает специально организованная деятельность, активизирующая процессы профессионального самопознания, саморазвития, самореализации и взаимодействия в пространстве общей идеологии холдинга

Организация и методы исследования.

Наше исследование было организовано на базе холдинга в Московской области в 2005 - 2007г. В исследовании приняли участие менеджеры разных уровней управления. Всего 96 человек (разного статуса, возраста, пола, уровня образования, стажа работы).

Для решения поставленных в исследовании задач была разработана система методов и методик, позволяющая охватить выделенные компоненты профессиональной компетентности менеджеров В организации исследования использовался метод «поперечных срезов». На этапе сбора эмпирических данных была применена система методов и методик Применялись - тесты «16ФЛО», Фрайбургский личностный опросник «FPI», «Мотивационный профиль» по Смекалу-Кучере, «Менеджерский потенциал» М.Вудкока, Д Френсиса, «КОРТ», тест «САТ», тест «Ценности-потребности» Ш Шварца,

тест «Склонность к риску» Т Корниловой, А Долныковой, «Локус контроля» по Е.Г.Ксенофонтовой, метод экспертных оценок Кроме этого, применялись также психологические наблюдения и анкетирование участников Для обработки экспериментальных данных использовались методы математической статистики

Научная новизна исследования заключается.

- в выявлении психологического содержания профессиональной компетентности менеджеров полифункционального холдинга,
- в описании сущности профессиональной компетентности менеджеров полифункционального холдинга в контексте ее структурных составляющих - объектной, субъектной, интерсубъектной,
- в разработке организационно-педагогических средств, активизирующая процессы профессионального самопознания, саморазвития и самоактуализации в пространстве общей идеологии, культуры, философии и миссии холдинга

Теоретическая значимость исследования

Расширено представление о психологическом содержании понятия профессиональной компетентности и ее особенностях на разных уровнях управленческой деятельности менеджеров полифункционального холдинга. Выявлены компоненты профессиональной компетентности как сложноструктурированного образования. Изучено психологическое содержание профессиональной компетентности в совокупности объектного, субъектного, интерсубъектного компонентов. Показано, что взаимодействие и согласованность компонентов определяют ценность компетентности менеджера как фактора саморегуляции и важной детерминанты успешной управленческой деятельности и общения.

Практическая значимость исследования

Практическая значимость исследования определяется тем, что решаемые в нем вопросы непосредственно связаны с актуальными задачами формирования профессиональной компетентности менеджеров холдинга, как детерминанты их успешной управленческой деятельности Полученные в

результате исследования данные позволяют определить наиболее оптимальные пути и условия формирования профессиональной компетентности и построить комплексную программу психологического обеспечения с учетом специфики управленческой культуры холдинга. Материалы исследования послужили основой для разработки программ развития менеджеров разных управленческих уровней.

Апробация работы. Теоретические и экспериментальные результаты исследования апробированы в ходе обсуждения на заседаниях кафедры о психологии Одинцовского Гуманитарного университета, кафедры социальной психологии Тамбовского государственного университета, научно-практической конференции «Личностный рост специалиста» (Тамбов, 2007), научно-практических конференциях Одинцовского Гуманитарного университета (2006г, 2007.), на совете директоров холдинга (2005, 2006, 2007), семинарах для менеджеров разных управленческих уровней холдинга.

Структура диссертации: работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, приложения.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В психологических исследованиях представлен широкий диапазон определений компетентности, что свидетельствует о сложности и многозначности ее как психологического феномена (А.Кох, Е.С.Кузьмин, Л.А.Петровская, Н.В.Кузьмина, Е.А.Яблокова, А.А.Деркач, Р.Л.Кричевский, И.Н.Семёнов, А.К.Маркова, А.А.Бодалёв, В.А.Сластёнин, и др.) Компетентность анализируется в контексте форм существования (В.А.Болотов, В.В.Сериков), видов (А.К.Маркова, Э.Ф.Зеер и др), составных компонентов (К.А.Абульханова, А.А.Бодалев, А.А.Деркач, В.Г.Зазыкин, Е.А.Климов, И.Н.Семёнов и др.) функций (Р.Ф.Тугушев, Л.И.Берестова, Ю.В.Варданян и др.) и уровней проявления (А.А.Деркач, Ю.М.Жуков, М.С.Каган, и др.) Анализ показал, что профессиональная компетентность рассматривается в качестве системного понятия, интегрирующего в определённую систему

знания, умения, навыки и качества личности, и определяющего эффективность и успешность профессиональной деятельности

В зарубежной психологии компетентности высокого уровня также рассматриваются необходимым условием для достижения высоких результатов в любой профессии - «от дворника до управляющего международной компанией» (R Boyatzis, J Burgoyne, A Furnham, C Woodruffe, McClelland, Fishbein и др) Дж. Равен в качестве системообразующего значения компетентности рассматривает ценностно-мотивационные основы личности. При теснейшей взаимосвязи мотивации и способностей, мотивация, по мнению автора, важнее Это определяет формирование высокой ответственности, инициативы, готовности к творчеству

В целом представленные данные свидетельствуют, что понимание психологического содержания профессиональной компетентности человека, возможно, на основе развиваемой в отечественной психологии, идеи единства процесса формирования личности как профессионала и профессионала как личности. Профессиональная компетентность выступает отражением метасистемы «человек-профессия» («человек-деятельность, субъект-объект) и обуславливается закономерностями процесса личностно-профессионального развития, формирования профессионала, уровнем профессионализма конкретного специалиста, особенностями профессионализации личности.

Профессионализация рассматривается как одна из форм развития личности в ходе онтогенеза, как составная часть развития человека в целом В этом контексте профессионализация отождествляется с процессом профессионального развития, представляющего одновременно и процесс развития личности При этом нельзя представить себе формирование личности как процесс пассивного ее изменения под влиянием деятельности. Наиболее важное влияние на этот процесс оказывают «внутренние» условия, через которые осуществляется воздействие «внешних» на личность (С Л Рубинштейн, А В.Брушлинский), собственная логика их развития, присущая человеку субъектная активность (А.Г.Асмолов, В.А.Петровский,

В Э Чудновский) Профессиональная компетентность выступает результатом и системным показателем не только лично-профессионального, но и индивидуально-профессионального развития индивида

Профессионализм в исследованиях определяется как через категорию «деятельность», так и через категорию «субъект деятельности». С точки зрения представителей первого направления, профессионализм, являясь сущностной характеристикой деятельности, отражает ее (деятельности) соответствие некоторой системе требований В работах исследователей раскрывается объективная сторона конкретных профессий, их типологии, содержание и структура, требования и критерии успешности (Е.А.Климов, А.К.Маркова, Л.М.Митина, Н.Н.Нечаев, В.Д.Щадриков и др.).

В исследованиях, делающих акцент на субъекте деятельности, профессионализм определяется как качественная его, представителя данной профессии, характеристика Сущность такой характеристики заключается в мере владения субъектом деятельности современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами ее осуществления (А.А.Деркач, Н.В.Кузьмина). В роли внутренних психологических характеристик субъекта деятельности выступают профессионально важные качества, способности, интересы

Процесс профессионализации сопровождается не только развитием личностных структур, но и специфической интеграцией свойств и качеств личности, формированием ее как целостной системы Ведущую роль в обеспечении интеграции личности играет ее направленность, являясь активационным фактором выполнения деятельности на основе реализации ее психологического потенциала (С.Л.Рубинштейн, Б.Ф.Ломов)

Таким образом, профессиональную компетентность можно рассматривать и как системное качество деятельности, характеризующее требуемый и реализуемый индивидом уровень ее продуктивности, успешности, и как системное качество её субъекта, отражающее его возможности достичь и реализовать нормативы деятельности. Из этого следует, что анализ

психологического содержания профессиональной компетентности и особенностей ее формирования должен основываться на результатах анализа самой деятельности и ее субъекта, их взаимосвязи и взаимовлияния, формах проявления этой связи, характера развития, методах прогнозирования успешности их взаимной адаптации.

В качестве обобщенного показателя уровня профессионализма специалиста выступает его профессиональная культура. Профессиональная культура - это понятие, отражающее процесс и результат взаимовлияний и взаимодействий профессии и культуры. С этой точки зрения, она определяется как совокупность ориентаций и убеждений, позиций, ценностей и образцов поведения, затрагивающих взаимоотношения специалиста с профессиональным пространством и обществом в целом (А.А.Бодалев, А.А.Климов, А.К.Маркова, А.А.Деркач, Н.А.Коваль, Г.И.Марасанов и др.) Культурный контекст профессии является неотъемлемым компонентом профессиональной компетентности.

В целом, проведенный теоретический анализ позволяет рассматривать сущность профессиональной компетентности как отражение специфической связи субъективной, объективной и intersubъективной реальностей, представленных в профессиональной сфере. Такое понимание позволяет нам рассматривать структуру профессиональной компетентности в единстве трех взаимосвязанных компонентов - субъектного, объектного, intersubъектного, предопределяющих результативность и успешность деятельности. Объектный компонент отражает сущность самой деятельности, с которой соотносится субъект, и включает - цель, планирование, принятие решений, мотив, действия. Субъектный компонент характеризует качественно определённый способ саморегуляции, соотнесения внешних и внутренних условий деятельности, направленность, интересы, индивидуально-своеобразные способы решения профессиональных задач, сформированность профессионально важных качеств. Intersubъектный компонент выражает систему субъективных значений в более общем социокультурном контексте, который разделяется

представителями профессионального сообщества и детерминируют и регулируют профессиональное поведение и социальное взаимодействие.

В определении содержания профессиональной компетентности менеджера базовым понятием является менеджмент. Попытки оптимизировать процессы управления привели к созданию различных теорий (школ) научного управления индивидуальной деятельностью и организациями, последовательно сменявших друг друга (Ф.Тейлор, А.Файоль, М.Вебер, Э.Мейо, Д.Макрегор и др.). Вместе с тем, современный менеджмент, по мнению ряда авторов, - это скорее система наиболее общих представлений об организациях, новая «управленческая философия», нежели свод готовых рекомендаций» (Э.А.Уткин)

С точки зрения тенденций современного эффективного менеджмента повышение результативности и конкурентоспособности компании связывается с управлением всеобщим качеством, с непрерывным развитием, необходимостью ориентации на потребности клиента, нормами и ценностями в отношениях внутри организации и с внешним миром.

Эти изменения в управленческой культуре актуализируют новые требования, предъявляемые организациями к специалистам. В качестве базовых или общих компетенций выделяются - гибкость, креативность, способность работать в команде, коммуникабельность, лидерство, независимость, интеллектуальные способности. Приоритетным становится оценка возможности претендента к быстрому обучению на новом месте работы (В.М.Шепель, Э.М.Короткова, Г.И.Морозова). Ряд авторов (Л.П.Дашков, А.И.Данилов, Е.Б.Тютюбкина) обращают внимание на личностную сторону модели менеджера, которая предполагает наличие особых социальных и психологических качеств. Именно они отражают мировоззренческие характеристики личности, ориентирующие ее на реализацию своей социальной функции.

Очень по-разному описывается в литературе и содержание профессионально важных качеств (С.А.Маничев), предпринимаются попытки

составить некую унифицированную модель менеджера путём выделения наиболее существенных качеств для представителей этого профессионального сообщества (Р.Л Кричевский, Е А Климов, А Г.Шмелев, А У Хараш и др)

Необходимость расширения представлений о профессиональной компетентности менеджера продиктована разнообразием организаций со своей идеологией, политикой и стратегией жизнедеятельности, задающее разнообразие корпоративных культур, что предполагает выявление специфических именно для данной организации корпоративных компетенций (С И Макшанов, П.К Власов и др)

Культура организации определяется тем, что она видит в качестве сущности своей миссии по отношению к внешнему миру Такая концентрация подчеркивает специфическую деятельность организации. Миссия организации определяет стратегию, а стратегия определяет организационную структуру, которая соответствует поставленным задачам По мнению исследователей, хорошая групповая работа нуждается в идентичности, но не только группы, а всего целого организма, к которому группа принадлежит

В этом контексте, холдинги как организации со сверхсложной системой, состоящей их элементов и подсистем разной природы, задают специфицированные требования к управлению. Особое значение в холдинге приобретает использование механизмов саморегулирования. В содержательном плане эта управленческая задача решается посредством определения способов интеграции ресурсов и деятельности Требования к управлению в холдинге заключаются, таким образом, в том, чтобы превратить индивидуальную цель в общую и обеспечить устойчивую её приоритетность Управление рассматривается как взаимосвязанная политика и стратегия, базирующаяся на едином идеологическом, философском, психологическом основании идеи развития

В целом, проведенный теоретический анализ позволил прийти к следующему выводу. Профессиональная компетентность менеджера полифункционального холдинга представляет собой сложное образование, в

котором отражается широкий спектр таких характеристик как содержание управленческой деятельности, совокупность профессионально важных и индивидуально психологических качеств, а также организационно-управленческие особенности холдинга Эти характеристики задают содержание основных компонентов профессиональной компетентности менеджера - объектного, субъектного, интересубъектного

Исследование психологического содержания профессиональной компетентности менеджеров полифункционального холдинга включало два этапа

Этап 1. Исследование психологического содержания и динамики профессиональной компетентности менеджеров среднего звена холдинга. Психологическое содержание профессиональной компетентности на данном этапе изучалось в контексте объектного, субъектного и интересубъектного компонентов

Объектный компонент. Изучение данного компонента осуществлялось в соответствии с содержательными показателями управленческой деятельности

Эффективность управления персоналом - это постановка и достижение организационных и индивидуальных целей. Для менеджеров знание целей и задач организации неразрывно связано со знанием личных интересов и целей сотрудников Полученные в исследовании данные (опросник М.Вудкока, Д.Френсиса) свидетельствуют, что большинство менеджеров имеют средние (82%) и высокие (9%) показатели по параметру «четкость целей». При этом в содержании целей находят своё отражение конкретные результаты исполнительской деятельности (79% от выборки) Наиболее четкие представления о желаемом будущем организации, фактические ее миссии, имеют 21% испытуемых. Цель результативности определяет направленность на задачу и конкретные действия Показатели выраженной направленности на задачу (анкета Смекала-Кучере) имеют 75% испытуемых (34% средние показатели, 41% - высокие). Это свидетельствует о способности интенсивно включаться в выполнение задания, решение проблем, а также

заинтересованности в качественном выполнении своей работы. В исследуемой выборке 67% менеджеров имеют высокий (17%) и средний (50%) показатели навыков решения проблем, проявляя при этом достаточно хорошие их знание (75%). Умеренная выраженность склонности к риску (58%) и готовность к инновациям (59%) свидетельствуют о достаточном потенциале менеджеров искать более эффективные пути реализации целей.

Процесс достижения целей в большей степени связан со способностью менеджера к эффективному взаимодействию. Наши данные показывают, что в группе преобладают предельно низкие значения направленности на взаимодействие (68%), при этом средние показатели способности руководить (50%), формировать и развивать эффективные рабочие группы (66%) и высокие значения по фактору «влиятельность» (91%). Это ограничивает возможности к кооперации и сотрудничеству, снижая эффективность управленческой деятельности в сфере мотивации каждого работника и группы к достижению результатов.

Профессиональная успешность менеджера включает умение управлять своим поведением, интенции саморазвития и обучения. Большинство менеджеров (75%) имеют высокие (9%) и средние (66%) показатели способности к самоуправлению, что свидетельствует о стрессоустойчивости, выраженном контроле эмоциональных проявлений в рабочей ситуации. Готовность к личностному росту и развитию проявляют 83% менеджеров, 84% демонстрируют умение обучать своих подчиненных.

В целом, анализ объектных характеристик профессиональной компетентности менеджеров среднего звена выявил определенные дефициты в сфере управления, которые отражают ограниченные возможности менеджеров в сфере взаимодействия, что снижает гибкость управленческих стратегий.

Субъектный компонент. Изучение данного компонента профессиональной компетентности проводилось в контексте профессионально важных качеств, выступающих внутренними психологическими характеристиками субъекта управленческой деятельности. Были получены следующие результаты.

При обследовании выборки менеджеров с помощью 16-факторного опросника Кеттела относительно высокие показатели оказались по факторам «смелость» (90% выборки), «жизнерадостность» (91%), «проницательность» (91%), «самоконтроль» (95%), что свидетельствует о рациональном подходе менеджеров к событиям и окружающим людям, умению строить свое поведение в обществе, организованности, умении действовать упорядоченно, избегать поспешных решений, основанных на неполной информации, заботе о своём имидже, о высокой степени активности в социальных контактах, умении действовать в неожиданных обстоятельствах, готовность к риску, и проявление лидерских тенденций. Кроме того, данные проявляют выраженное стремление менеджеров к самостоятельности, независимости, самоутверждению, находчивости, интеллектуальной живости, возможности совершать быстрые решительные действия.

Вместе с тем можно констатировать предельно низкие показатели по факторам «гибкость» (48%), «мягкосердечность» (80%), «самодостаточность» (94%), что отражает практичность, рассудительность, жёсткость по отношению к окружающим, консерватизм, тенденцию к морализации и нравоучениям, высокую потребность в социальном одобрении и признании.

Дополнительное исследование по тесту FPI показало, что для менеджеров данной выборки характерны такие качества как неуживчивость, спонтанная агрессивность, низкая чувствительность к окружающим, высокое самомнение, недостаточная активность во взаимодействии. Эти данные согласуются с достаточно низкими и средними показателями уровня субъективного контроля.

Исследования способностей к обучению (КОРТ) выявили высокие показатели по точности усвоения знаний, действий (71%%), низкие показатели по скорости (76%%) и средние показатели по эффективности (65%%) и продуктивности (79%), что отражает недостаточную гибкость поведения в изменяющихся условиях среды.

Полученные данные указывают на наличие противоречивых тенденций в субъективной реальности менеджеров. С одной стороны, наличие выраженного

личностного ресурса в решении конкретных профессиональных задач, с другой стороны, недостаточно развитая способность к его агломерации за счет кооперации, групповой сплоченности, межличностных взаимодействий, что в целом опосредует низкий уровень социальной эффективности

Интерсубъектный компонент отражает концептуальный уровень деятельности менеджера в рамках философии, идеологии, культуры и миссии организации. Это проявляется в базовых ценностно-смысловых представлениях, мотивационных тенденциях и потребностях самоактуализации.

Исследование субъективного принятия менеджерами ценностей (Опросник Ш Шварца) выявило средние значения показателей по шкалам традиции, конформность и безопасность, доброта. Низкие значения обнаружены по шкалам достижения, самостоятельность, универсализм и власть. Это свидетельство недостаточной интегрированности индивидуальных и организационных ценностей, что обычно наблюдается на ранних стадиях жизненного цикла организации. Специфицированные требования к управлению в холдинге заключаются в том, чтобы превратить индивидуальную цель в общую и обеспечить устойчивую её приоритетность. Для данной организации это является одним из проблемных моментов, определяющих зону ближайшего развития менеджмента.

Изучение карьерных ориентаций и преимущественной мотивации сотрудников организации, может быть использовано для определения элементов организационной культуры. Исследование профессиональных мотивов (модифицированный вариант опросника Э.Шейна) выявило как «поддерживаемые» ценности - стабильность и служение. Эти ориентации обусловлены потребностью в безопасности и предсказуемости. Низкие показатели по шкалам - автономия, менеджмент, профессиональная компетентность, вызов дополнительно подчеркивает отсутствие готовности менеджеров к интеграции коллективных усилий и принятию полноты ответственности за конечный результат.

Стремление человека к профессиональному развитию и максимальной реализации его возможностей синтетично отражено в понятии самоактуализации. Наши данные позволили выявить (адаптированный вариант опросника Э.Шострома) наличие в данной выборке направленности на продуктивную деятельность (76%), стремление к информированности (80%) Вместе с тем, низкие показатели по шкалам креативность, контактность, синергия свидетельствуют об ориентации скорее на свой собственный успех, чем на конечный коллективный результат, игнорирование творческого подхода к решению проблемы, стремление действовать по шаблону

Таким образом, можно констатировать, что концептуальный уровень деятельности менеджеров среднего звена находится в стадии формирования, его развитие возможно в усилении интеграционных тенденций управленческой деятельности холдинга (рис 1)

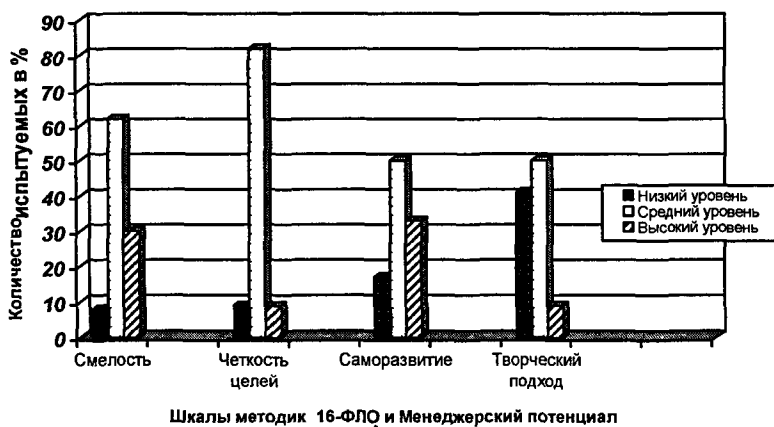


Рис. 1 Выраженность отдельных составляющих профессиональной компетентности у менеджеров среднего звена

В целом, исследование менеджеров среднего звена показало, что в целостной структуре профессиональной компетентности доминирующими и определяющими индивидуальную успешность их деятельности являются профессионально важные качества, выступающие внутренними

психологическими характеристиками субъекта управленческой деятельности. Низкий уровень значимости организационных ценностей, отражающих содержание интересубъектного компонента не позволяет выстраивать управленческую деятельность в соответствии с целями организации, что снижает её эффективность и конкурентноспособность.

Сравнительный анализ психологического содержания компетентности менеджеров, находящихся на разных этапах профессионализации, позволил выявить следующие особенности (статистически достоверные)

1 На этапе адаптации большие значения имеют такие характеристики как общительность, маскулинность, интернальность как общая, так и в межличностных отношениях, самопринятие, спонтанная агрессивность, раздражительность, направленность на себя, вызов.

2 На этапе профессионализации приоритетны автономия, интеграция стилей жизни, направленность на задачу, интеграция стилей жизни, гибкость поведения

3 На этапе мастерства доминируют самодостаточность, направленность на задачу и взаимодействие, служение, синергия, традиции, универсализм, интернальность, готовность к деятельности, четкость ценностей, четкость целей, саморазвитие, навыки решения проблем, творческий подход, понимание управления, представления о природе человека, универсализм

По мере приобретения профессионального опыта в психологическом содержании профессиональной компетентности возрастает целостность и гармоничность, интегрированность компонентов компетентности, углубляется осмысление субъективно-личностного содержания, все более расширяется ценностно-смысловой аспект деятельности, интенсифицируются межличностные отношения и взаимодействия. Таким образом, психологическое содержание компетентности интенсивно развивается и переходит на более высокие уровни функционирования

В исследовании установлено, что форма выражения профессиональной компетентности отражает гендерные особенности менеджеров - у мужчин

доминирует направленность на задачу и решение проблем, у женщин приоритетна направленность на взаимодействие (статистически достоверные данные по t критерию Стьюдента), что подтверждает данные, имеющиеся в многочисленной психологической литературе

В целом исследование проявило недостаточную интегрированность основных составляющих профессиональной компетентности менеджеров среднего звена, что обусловлено слабым развитием интерсубъектного компонента.

Этап 2. Исследование психологического содержания профессиональной компетентности менеджеров разного управленческого уровня (низшего, среднего и высшего) в сравнительном аспекте. Была использована та же система методов изучения структурных составляющих профессиональной компетентности

Данные исследования свидетельствуют, что в группе менеджеров первичных подразделений доминирует инструментальная сторона профессиональной активности, связанная со стандартами выполнения профессиональных обязанностей, жесткими требованиями к работникам и контролю. При этом в интересах личной безопасности менеджеры исключают из своей деятельности риск, творчество и готовность к инновациям Слабо развита мотивация саморазвития и самосовершенствования В отношениях с подчиненными авторитарны и не стремятся устанавливать обратных связей.

Исследованием установлено, что для менеджеров высшего звена характерны следующие особенности: ясность, конкретность и масштабность цели, которые имеют в своей основе стратегический характер, способность к системному мышлению и умение конструировать программу достижения цели во временном континууме, проявление экстрафункциональных и интеракционных способностей, интегративная система ценностей, в которой доминирующее значение приобретают ценности развития, достижения, смысла; уверенность, решительность, сила убеждения, самообладание, креативность и

готовность к риску, стремление к самообучению и развитию; выраженные лидерские способности

В результате математической обработки показателей, характеризующих психологическое содержание профессиональной компетентности менеджеров разных уровней управления, были выделены факторы первого порядка

1 Менеджеры первичных подразделений - фактор (21,4% дисперсии) характеризующий направленность на конкретную специфику технического трудового процесса, вне его организационных и социальных взаимосвязей

2 Менеджеры среднего звена - фактор (26,1% дисперсии) включает характеристики менеджеров как субъектов деятельности и отражает такие профессионально важные качества как самостоятельность, смелость, самоконтроль, готовность к риску, активность в социальных контактах, самоуправление и саморазвитие, самоуважение, способность противостоять стрессам, высокая потребность в социальном одобрении и признании

3 Менеджеры высшего звена управления - фактор (29,7% дисперсии), выражающий ценностно-ориентационную и целевую направленность в сочетании с мотивами саморазвития, самоактуализации, самоуправления и взаимодействия

В целом, результаты исследования свидетельствуют, что мера выраженности объектного, субъектного и интерсубъектного компонентов профессиональной компетентности, по-разному представлена у менеджеров низшего, среднего и высшего звена холдинга. Это позволяет говорить об уровневой репрезентации профессиональной компетентности. На первом уровне (менеджеры первичных подразделений) более выражено и напряженно функционирует объектный компонент компетентности, на втором уровне (менеджеры среднего звена) субъектный компонент, на третьем уровне (менеджеры высшего звена) интерсубъектный. В достаточно зрелых формах профессиональная компетентность функционирует на третьем уровне, где интегрируется и иерархизируется ее содержание, центральным звеном

становится система субъективных значений в более широком социокультурном и профессиональном контекстах

На завершающей стадии данного этапа исследования были определены нормативы информативных показателей использованных психологических тестов (в каждой выборке менеджеров) С помощью методов многомерного математико-статистического моделирования на основе валидных показателей тестов разработан в виде регрессионной модели психодиагностический алгоритм, который позволяет оценивать особенности профессиональной компетентности менеджеров (с достаточно высокой точностью (0,85) и достоверностью ($p < 0,01$)) Психологические средства оценки профессиональной компетентности менеджеров с точки зрения успешности (модель востребованного специалиста), результативности (модель эффективного специалиста), организационного развития (модель будущего специалиста) являются необходимым психологическим условием повышения эффективности управления индивидуальной и организационной результативностью в холдинге. Организационно-педагогическим средством развития профессиональной компетентности менеджеров выступает специально организованная деятельность, активизирующая процессы профессионального самопознания, саморазвития, самореализации и взаимодействия в пространстве общей идеологии, культуры, философии и миссии холдинга.

В целом, полученные в исследовании результаты позволяют сделать следующие выводы:

1 Профессиональная компетентность является сложным динамическим образованием Психологическое содержание профессиональной компетентности менеджера раскрывается в единстве трёх взаимосвязанных компонентов - объектного, субъектного, интерсубъектного Объектный компонент отражает сущность самой управленческой деятельности, с которой соотносится субъект. Субъектный компонент характеризует качественно определенный способ саморегуляции, соотнесения внешних и внутренних условий деятельности, индивидуально-своеобразные способы решения

управленческих задач, сформированность профессионально важных качеств

Интерсубъектный компонент выражает систему субъективных значений в более общем социокультурном контексте, который разделяется представителями профессионального сообщества холдинга и детерминируют и регулируют профессиональное поведение и социальное взаимодействие менеджеров

2 Все составляющие профессиональной компетентности находятся во взаимодействии, их согласованность определяют ценность компетентности менеджера как фактора саморегуляции и важной детерминанты успешной управленческой деятельности и общения.

3 В своем развитии компетентность претерпевает сложную динамику и может характеризоваться разной полнотой отражения, степенью интегрированности ее составляющих. По мере приобретения профессионального опыта в психологическом содержании профессиональной компетентности возрастает целостность и гармоничность, интегрированность компонентов компетентности, углубляется осмысление субъективно-личностного содержания, все более расширяется ценностно-смысловой аспект деятельности, интенсифицируются межличностные отношения и взаимодействия.

4 Мера выраженности компонентов профессиональной компетентности по-разному представлена у менеджеров низшего, среднего и высшего звена холдинга. Это позволяет говорить об уровне репрезентации профессиональной компетентности. На первом уровне (менеджеры первичных подразделений) более выражено и напряженно функционирует объектный компонент компетентности, на втором уровне (менеджеры среднего звена) субъектный компонент, на третьем уровне (менеджеры высшего звена) интерсубъектный. В достаточно зрелых формах профессиональная компетентность функционирует на третьем уровне, где интегрируется и иерархизируется ее содержание, центральным звеном становится система субъективных значений в более широком социокультурном и профессиональном контексте

5 Форма выражения профессиональной компетентности отражает гендерные особенности менеджеров - у мужчин доминирует направленность на задачу и решение проблем, у женщин приоритетна направленность на взаимодействие

6. Психодиагностический алгоритм в виде регрессионной модели выступает психологическим средством оценки профессиональной компетентности менеджеров с точки зрения успешности, результативности, организационного развития. Это является необходимым психологическим условием повышения эффективности управления индивидуальной и организационной результативностью в холдинге

6 Организационно-педагогическим средством развития профессиональной компетентности менеджеров выступает специально организованная деятельность, активизирующая процессы профессионального самопознания, саморазвития, самореализации и взаимодействия в пространстве общей идеологии, культуры, философии и миссии холдинга.

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

Статьи, опубликованные в журналах, рекомендуемых ВАК РФ

1 Барченков Д.А. Психологическое содержание профессиональной компетентности менеджеров полифункционального холдинга //Вестн. Тамб гос. ун-та. Сер Гуманитарные науки. Вып. 4 (48) – Тамбов, 2007. - С. 199-206

Статьи и работы по теме диссертационного исследования

2 Барченков Д.А. Социально-психологические факторы личностного роста менеджера полифункционального холдинга /Д.А. Барченков // Психология личностного роста специалиста Сб. ст. по мат-лам Всерос. науч.-практ. конф. 21 марта 2007 года / Под общ. ред Н А Коваль; Сост Т.В.Казакова; Федеральное агентство по образованию, Тамб гос ун-т им. Г.Р. Державина Тамбов, 2007. С 23-29

3 Барченков Д.А. Профессиональная компетентность менеджера как социально-психологический феномен /Д.А. Барченков// Человек в изменяющемся мире социально-психологические проблемы Сб ст по мат-лам Второго межрегионального семинара аспирантов 14 апреля 2007 года / Отв ред. Н. А. Коваль, Сост Т.В.Казакова; Федеральное агентство по образованию, Тамб гос. ун-т им Г.Р. Державина Тамбов, 2007. С. 7-14

4 Барченков Д.А. Коммуникативная компетентность менеджера (методическое пособие). М, 2005 – 43 с

5. Барченков Д.А. Рефлексивный практикум (пособие для менеджеров) М, 2006. – 58 с