

ПСИХОЛОГО-ДИАГНОСТИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В ПЕРИОД ОБУЧЕНИЯ

Дубинко Н.А., к.психол.н., доцент
Академия управления при Президенте Республики Беларусь

В статье рассматриваются вопросы формирования профессионально важных знаний, навыков и умений у руководителей в период обучения. Сделана попытка решить задачу психологии профессиональной деятельности как преподаваемой дисциплины по психологическому сопровождению слушателей, состоящих в перспективном кадровом резерве. Уделяется внимание разработке методов психологической диагностики слушателей для выявления уровня личностной зрелости с целью оказания психологической помощи в виде коррекционно-развивающих программ.

(Поступила в редакцию 27 февраля 2008 г.)

Государственное управление как руководство деятельностью других – это искусство, проявление природных качеств, организаторских талантов людей, их способности предвидеть развитие ситуации и своевременно принимать качественные управленческие решения, налаживать совместный труд подчиненных, мобилизовать последних на решение стоящих задач. Одним из направлений совершенствования системы психологического обеспечения слушателей, обучающихся в Академии управления при Президенте Республики Беларусь, является разработка и проведение профессионально-психологической диагностики их деловых и личностных качеств. Это объясняется несколькими причинами, среди которых отметим следующие:

- повышение внимания со стороны государства к уровню подготовки личности современного руководителя к управленческой деятельности;
- необходимость разработки мероприятий по повышению эффективности учебного процесса в Академии управления при переходе к новым образовательным стандартам в отношении как руководящих кадров, так и специалистов органов государственного управления;
- поиск путей совершенствования системы психологического обеспечения учебной и профессиональной деятельности руководителей на различных этапах профессионального становления.

В настоящее время, несмотря на значительное количество работ по проблеме исследования профессионально важных качеств, теоретические положения об их сущности и структуре изучены недостаточно. Отечественные словари и энциклопедические издания по психологии понятие «профессионально важные качества» не включают, в научной литературе отсутствует единый подход к терминологии данного понятия. Ранее в историческом аспекте упоминался термин «профессионально важный признак». В настоящее время, наряду с наиболее часто употребляемым термином «профессионально важные качества», можно встретить и другие названия, такие как: профессионально важные умения, профессионально важные функции, профессионально ценные качества, профессионально необходимые качества [1, 2]. Очевидно, что серьезная проблема заключается в выявлении критериев профессионально важных качеств современного руководителя.

Проблема изучения профессионально важных качеств рассматривалась в работах В.Л. Марищука [3], Е.С. Жарикова [6], А.В. Филиппова [7] и др., которые отмечают необходимость развивать в личности руководителя специфические управленческие свойства –

организаторские, политические и нравственные качества. При анализе возрастной периодизации стадийного профессионального становления личности выделяют пять основных стадий:

- 1) стадия профессионального обучения (от 15 до 23 лет);
- 2) стадия профессиональной адаптации (от 19 до 27 лет);
- 3) стадия развития профессионализма (от 27 до 45 лет);
- 4) стадия реализации профессионала (от 45 до 60 лет);
- 5) стадия спада (от 61 года).

На стадии профессионального обучения у ряда юношей и девушек на основе задатков начинается развитие способностей к управленческой деятельности. Сегодня в Республике Беларусь созданы все условия для развития не только общих и специальных способностей у молодежи, но также ведется поиск и подбор перспективной молодежи с лидерскими задатками, наличием у них ряда компетенций (социально-перцептивная, коммуникативная, аутопсихологическая, конфликтологическая), благодаря которым в дальнейшем произойдет положительный рост способности к управленческой деятельности.

В современных условиях возникает необходимость проведения социально-психологического мониторинга по выявлению наиболее способных молодых людей к управленческой деятельности. Одной из основных задач переподготовки и подготовки слушателей в Академии управления является развитие управленческих знаний, навыков и умений. Однако при обучении слушателей традиционная модель обучения, ориентированная на получение специализированной информации, не в полной мере может выполнить свое назначение. Возникает объективное противоречие между значительным объемом информации, иногда принципиально новой, и сравнительно небольшим сроком обучения [6]. При этом, как показывает практика, отвлечение руководителя от выполнения своих служебных обязанностей носит в значительной степени условный характер, поскольку руководителю высшего управленческого звена крайне затруднительно покинуть свой участок работы даже на период сессии. Одна из трудностей связана с дифференциацией интересов слушателей, которая детерминирована различиями в сфере их профессиональной деятельности, занимаемой должности, опыте работы, характере актуальных проблем. Отсюда запрос на обучение удовлетворяется не в полной мере.

Эффективно решить обсуждаемые проблемы можно, сочетая современные дидактические средства для передачи знаний по специальности с психологическим обеспечением процесса обучения. Цель такого обеспечения – помочь руководителю наиболее эффективно использовать собственный управленческий потенциал, расширить компоненты управленческих действий. В Академии управления при Президенте Республики Беларусь ежегодно проводится обучение слушателей из числа перспективного кадрового резерва в возрасте до 31 года. Основная задача психологии профессиональной деятельности как преподаваемой дисциплины заключается в психологическом сопровождении обучающихся, разработке методов психологической диагностики для выявления уровня сформированности профессионально значимых качеств. Для осуществления поставленной задачи было проведено психологическое исследование по данной проблеме. Слушателям было предложено проранжировать более двадцати профессионально важных качеств руководителя и составить социально-психологический портрет современного управленца. В таблице 1 представлены полученные результаты.

Как видим из таблицы 1, лидируют умения, с помощью которых современный руководитель будет способен обрабатывать информацию, что позволит ему принимать оптимальные управленческие решения и нести социальную ответственность за них перед подчиненными и вышестоящим руководством. Испытуемые в ранг важных и значимых выделяют и морально-нравственные свойства личности руководителя. Данные качества позволяют создавать положительный социально-психологический климат в организациях. Отмечается и умение руководителя прогнозировать свою деятельность, что в современных условиях управления является важным показателем развития креативного мышления.

Таблица 1 – Комплекс профессионально важных качеств современного руководителя

Профессиональные качества	Ранг качества	Среднее значение	Ошибка среднего	Среднее квадрат. отклонение
Умение выделить в информации существенное, главное (логическое мышление)	1	8,63	0,77	1,06
Высокий уровень ответственности за выполняемую работу	2	8,60	0,15	1,01
Быстрое формулирование своих мыслей устно и письменно	3	8,55	0,15	0,94
Строгое соблюдение моральных норм в профессиональной деятельности	4	8,55	0,16	1,01
Способность четко формулировать сообщения, распоряжения	5	8,48	0,16	1,01
Способность принимать правильное решение при недостатке необходимой информации	6	8,45	0,17	1,07
Требовательность и обязательность	7	8,45	0,17	0,99
Инициативность и самостоятельность	8	8,38	0,15	0,93
Способность объективно оценить обстановку и свои действия	9	8,35	0,17	1,05
Способность действовать нешаблонно, быстро корректировать план действий в изменяющейся обстановке	10	8,35	0,16	0,99

С целью изучения динамики профессионально важных качеств слушателей из числа перспективного кадрового резерва в процессе обучения был проведен анализ развития и совершенствования деловых и личностных качеств одних и тех же лиц в период зачисления в Академию управления и после ее окончания. С помощью теста «Определение личностной зрелости» выявлялся уровень личностной зрелости: весьма высокий (8–9 баллов), высокий (6–7 баллов), удовлетворительный (4–5 баллов) и неудовлетворительный (2–3 балла). Кроме того, пользуясь теми же уровнями, можно оценить личностную зрелость и по отдельным ее аспектам. Вопросы теста распределены по пяти измерительным шкалам.

Личностная зрелость в психологии развития определяется как результат взросления, т. е. качество, зависящее прежде всего от возраста. Однако личностная зрелость не является функцией одного лишь возраста, многое зависит и от конкретных условий, в которых обучается и развивается личность. Нами изучалась степень выраженности показателей личностной зрелости у 50 респондентов по шкалам, характеризующим данный феномен. Результаты исследования представлены в таблице 2.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что наиболее высокий уровень в структуре личностной зрелости представлен у респондентов по шкалам «Мотивация достижений» и «Чувство гражданского долга». В коррекции структуры личностной зрелости испытуемых нуждаются их «Я-концепция» и жизненная установка.

Я-концепция будущего руководителя связана с относительно устойчивым представлением о себе, других людях и отношении к себе других людей, что позволяет человеку формировать самооценку, на основе которой он строит взаимоотношения с внешним миром. У большого числа испытуемых, по сравнению с другими параметрами,

самооценка занижена, что может негативно сказываться на эмоционально-волевой сфере личности и приводить к конфликтам и ошибкам во взаимодействии с окружающими.

Таблица 2 – Показатели уровней по шкалам личностной зрелости

№	Название шкалы	Высокий уровень (%)	Средний уровень (%)	Низкий уровень (%)
1	Мотивация достижения	55	42	3
2	Я-концепция	28	62	10
3	Чувство гражданского долга	59	40	1
4	Жизненная установка	16	71	13
5	Коммуникативные способности	42	50	8

Параметр «Жизненная установка» определяется позитивным отношением к жизни в целом, проблемным ситуациям и возможностям их преодоления. Одним из основных компонентов данного параметра является целеобразование как процесс порождения новых целей в деятельности человека, как одно из проявлений творческого мышления. Люди с высоким уровнем жизненной установки в проблемных ситуациях видят новые возможности для личностного и профессионального роста. Низкий уровень жизненной установки приводит к эмоциональному выгоранию, хроническому стрессу, нарушению функций планирования и прогнозирования в управленческой деятельности. Указанные параметры в структуре личностной зрелости являются значимыми для профессиональной управленческой деятельности, и слушатели, проявившие низкий уровень личностной зрелости, нуждаются в коррекции.

Слушателям был предложен ряд психологических дисциплин. Интерес вызвали такие активные методы обучения, как деловая игра «Принятие управленческих решений в ситуации риска и неопределенности» (разработка М.А. Кременя), игровое моделирование на тему «Социальная компетентность руководителя» (разработка Н.А. Дубинко). Особой популярностью у слушателей пользовались «Тренинг профессионально-личностного роста» (разработка М.И. Петровой), «Таймменеджмент» (разработка С.В. Овдей), «Формирование управленческой команды» (разработка Т.П. Березовской).

В заключение следует отметить, что применение системной работы в рамках психолого-диагностического обеспечения профессиональной подготовки слушателей из числа перспективного кадрового резерва позволило решить ряд качественных задач:

- выявить личностно-профессиональные особенности слушателей, определяющих их управленческий потенциал;
- оказать психологическую помощь в выборе наиболее продуктивных путей повышения профессионализма с учетом индивидуальности каждого обучающегося;
- создать информационную и мотивационную основу для продуктивного освоения как дисциплин специальности (экономических, правовых), так и дисциплины «Психология профессиональной деятельности руководителя»;
- проведение «оперативной» коррекционно-развивающей работы на основе выявленных проблем на пути успешной реализации профессиональной деятельности.

В свою очередь практическая реализация психологического обеспечения позволяет слушателям эффективнее повысить свой профессиональный уровень, выработать в дальнейшем наиболее рациональные стратегии принятия управленческих решений. Существенным результатом переподготовки должно стать превращение руководителя в компетентного специалиста и полноценного субъекта своей профессиональной

деятельности, способного самостоятельно разрабатывать и реализовывать стратегию личностно-профессионального развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Климов, Е.А. Стремиться не к карьере, а стремительно служить делу / Е.А.Климов // Психолог. журн. – 2004. – № 5. – С. 131–141.
2. Абдуллаева, М.Н. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход / М.Н. Абдуллаева // Психолог. журн. – 2004. – № 2. – С. 86–95.
3. Марищук, В.Л. Критерии профессиональной пригодности и профотбор / В.Л. Марищук // Методология исследований по инженерной психологии и психологии труда. – Л.: ЛГУ, 1974.
4. Дубинко, Н.А. Психолого-акмеологические особенности определения профессионально важных качеств руководителя / Н.А. Дубинко // Акмеология. – 2007. – № 3 (23). – С. 92–96.
5. Козубовский, В.М. Психологическая «биография» кризисных ситуаций в агропромышленном комплексе / В.М. Козубовский // Проблемы управления. – 2005. – № 1 (14). – С. 70–76.
6. Жариков, Е.С. Психологическая компетентность руководителей как предпосылка повышения активности человеческого потенциала производства / Е.С. Жариков // Правовые и психологические проблемы принятия управленческих решений в условиях демократизации. – М.: АНХ СССР, 1998. – С. 56–70.
7. Филиппов, А.В. Методология психологического анализа управленческой деятельности / А.В. Филиппов // Методология инженерной психологии, психология труда и управления. – М.: Наука, 1991. – С. 96–109.