

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ СПОСОБНОСТИ КАК КРИТЕРИЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

Н.В. Козлова, Д.В. Пусев (Томск)

Аннотация. Анализируются критерии компетенций современного образования. Одним из условий профессионализма выступает управленческий потенциал, возможность его изучения и развития. Рассматривается выраженность управленческого потенциала в разных группах студентов, завершающих профессиональное образование.

Ключевые слова: признаки элитного специалиста, управленческий потенциал, факторы, определяющие управленческую деятельность.

Ведущие вузы передовых стран мира всегда были нацелены на подготовку элитных специалистов, поскольку выпуск последних значительно повышает их конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. Реализация такого образования в России была поддержана на международном симпозиуме «Элитное техническое образование», проводимом в Москве в ноябре 2003 г., где ректоры ведущих российских вузов заявили, что, лидеры высшего образования, такие как МГУ, СПГУ, МФТИ, МГТУ, ТПУ и др., способны выпускать одних из лучших технических специалистов в стране, и лучших из этих специалистов можно назвать элитными.

В этом же докладе были озвучены следующие определяющие признаки элитного технического специалиста [8]:

1) Способность к точным наукам, талант, изобретательность.

2) Фундаментальное образование, прежде всего, в области математики, теоретической и экспериментальной физики, а также квантовой химии, молекулярной биологии, компьютерных наук, глобальной экономики; приобретенное на этой базе умение логически мыслить, рассуждать и вычислять на уровне, который достигнут в области точных наук; владение современными компьютерными технологиями, методами математического моделирования и натурного экспериментального макетирования сложных систем и технологических процессов, включая нелинейные динамические.

3) Умение ставить и решать технические и технологические проблемы, доводить разработки до совершенства, обеспечивать их конкурентоспособность.

4) Способность к инновационной деятельности на базе междисциплинарного образования и культуры, умение доводить новые разработки до полного внедрения в производство и привлекать инвестиции.

5) Высокая гуманитарная культура, позволяющая понимать, оценивать и учитывать интересы партнеров и конкурентов, в том числе зарубежных. Владение иностранными языками. Умение работать в команде.

Очевидно, начав работать на каком-либо предприятии или в фирме, элитный специалист должен через некоторое время положительно зарекомендовать себя и начать восхождение по карьерной лестнице. Выделяется горизонтальное и вертикальное

восхождение. Первое характеризуется тем, что специалист, не меняя должности, совершенствует свои знания и умения, в результате чего ему повышают разряд. Вертикальное же восхождение характеризуется сменой должности: обычный инженер становится ведущим инженером, начальником сектора или отдела и т.п. В данном случае он будет занимать управляющую должность. Здесь специалист сможет использовать свои неординарные способности с большей эффективностью, т.к. будет выполнять более важные и ответственные задачи.

Таким образом, можно назвать ещё один признак элитного технического специалиста – высокий управленческий потенциал. Важность этого утверждения подтверждается и образовательным стандартом высшего профессионального образования, где среди квалификационных требований отмечается, что элитный специалист готов к работе в коллективе исполнителей, знаком с методами управления и организации работы такого коллектива, знает основы организации труда и управления коллективом исполнителей, а также умеет применять методы организации работы в коллективах исполнителей.

В работе представлена попытка оценить управленческий потенциал студентов старших курсов и выпускников Томского политехнического университета (ТПУ), на этом основании попытаемся ответить на вопрос о соответствии выпускников ТПУ элитным специалистам по данному критерию.

Теоретический анализ позволил выделить факторы, которые будут влиять на управленческую деятельность в ближайшие десятилетия [3, 5, 6, 9]. Среди них:

1. Стрессы, давление и неопределенность во все большей мере присутствуют в современном мире, поэтому от менеджеров требуется способность эффективно управлять собой и своим временем.

2. Эрозия общественных традиционных ценностей привела к серьезному расстройству личных ценностей, поэтому от современных менеджеров требуется способность их определения.

3. Имеется возможность выбора, поэтому от управляющих требуется четко определить как цели выполняемой работы, так и собственные.

4. Организационные системы не в состоянии обеспечить все возможности для обучения, требующиеся современному руководителю, поэтому каждый ме-

менеджер должен сам постоянно поддерживать собственный профессиональный рост и развитие.

5. Усложнение проблем, в то время как средства их решения зачастую более ограничены. В связи с этим способность решать проблемы быстро и эффективно становится все более важной частью управленческих навыков.

6. Постоянная борьба за рынки сбыта, энергетические ресурсы и прибыльность делают необходимыми выдвижение новых идей и постоянное приспособление, поэтому руководители должны быть изобретательными и способными гибко реагировать на изменение ситуации.

7. Традиционные иерархические отношения затрудняются. Эффективное управление предполагает использование навыков влияния на окружающих, без прямых приказов.

8. Многие традиционные школы и методы управления исчерпали свои возможности и не отвечают вызовам настоящего и будущего, поэтому требуются новые, более современные управленческие приемы, и многие менеджеры должны освоить иные подходы в отношении своих подчиненных.

9. Большие затраты и трудности связаны с использованием наемных работников. В связи с этим от каждого руководителя требуется более умелое использование человеческих ресурсов.

10. Возрастающие масштабы изменений требуют освоения новых навыков, развития иных подходов и борьбы с возможностью собственного «устаревания». Поэтому менеджерам требуется умение помочь другим в быстром изучении новых методов и освоении практических навыков.

11. Сложные проблемы все в большей мере требуют объединения усилий нескольких людей, совместно осуществляющих их решение. Менеджер должен уметь создавать и совершенствовать группы, способные быть креативными и результативными в работе.

Таким образом, управленческая деятельность XXI в. потребует: способность управлять собой; разумные личностные ценности; четкие личные цели; упор на постоянный личный рост; навык решения проблем; изобретательность и способность к инновациям; высокую коммуникативную способность; знание современных управленческих подходов; способность формировать и развивать эффективные рабочие группы [1].

Исследование проводилось в течение 2005 г. на базе ТПУ, выборку представили старшекурсники технических специальностей (всего 143 человека), среди которых: 101 юноша (72%) и 42 девушки (28%); 70 человек обучаются по программе магистра (49%), 73 – по программе дипломированного специалиста. Вся выборка представлена двумя группами: 71 пятикурсник (32 магистра и 39 инженеров), 72 шестикурсника (41 магистр и 31 инженер).

Методика изучения управленческого потенциала состояла из следующих тестов:

- смысловых ориентаций, включающего, наряду с общим показателем осмысленности жизни, субшкалы, отражающие конкретные смысловые ориентации и два аспекта локуса контроля. Этот показатель представляет собой концентрированную описательную характеристику наиболее стержневой и обобщенной динамической смысловой системы, ответственной за общую направленность жизни субъекта [4];

- определения степени рефлексивности в предметной сфере, предназначенного для выявления уровня рефлексивности респондента (отражения личностных смыслов и принципов действия посредством установления связей между конкретной ситуацией и мировоззрением личности);

- определения представления респондента о себе как о лидере или управленце;

- определения склонности респондента к определенному стилю управления.

Данные тесты определены на основании выявленной совокупности психических явлений и отношений в организации, в частности: психологических факторов эффективной деятельности менеджеров; психологических особенностей принятия индивидуальных и групповых решений; психологических проблем лидерства; психологических проблем взаимоотношений между руководителем и подчиненными и др. [2, 7].

Все показатели, полученные при психологическом исследовании, подвергались статистической обработке и многомерному анализу данных с использованием кластерного анализа (метод Уорда). Однородные группы выделены в результате кластерного анализа, позволившего получить информацию о взаимосвязанности изучаемых переменных и проанализировать их как единое структурное целое. Для сравнения групп нами использовался метод дисперсионного анализа (критерий Фишера), позволяющий оценивать влияние фактора образовательной среды («магистрант» и «инженер») на показатели выраженности управленческого потенциала.

В результате проведенного исследования проявилась достаточно определенная тенденция, характеризующая недостаточную готовность к управленческой деятельности студентов, завершающих образование. Так, только четверть респондентов (26%) обладают высоким управленческим потенциалом. При этом группа не имеет гендерных различий, в ней в равной мере представлены как юноши, так и девушки (рис. 1).

Группа со средним уровнем управленческих способностей состоит из более чем половины респондентов (55%). В большей мере она представлена девушками (67% против 52% у юношей). Группу с низким управленческим потенциалом составили 19% респондентов (среди них всего одна девушка). Таким образом, при общем недостатке управленческого потенциала

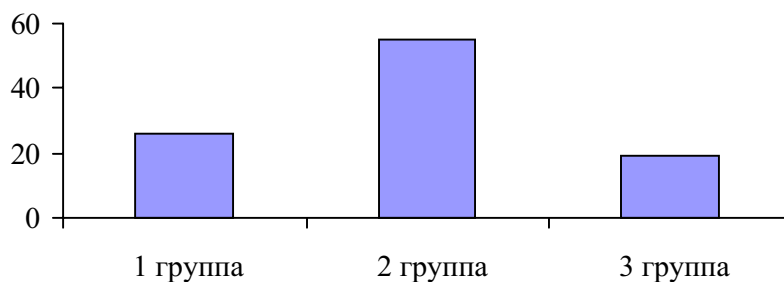


Рис. 1. Степень выраженности управленческого потенциала у респондентов, %

девушки обладают несколько более высоким показателем управленческих способностей (в основном за счет группы со средним потенциалом).

Характеристиками группы с низким уровнем управленческого потенциала стали: размытые личностные ценности, недостаточность твердых оснований для суждений, которые могут восприниматься окружающими как необоснованные, непризнание права на реализацию потенциала других людей, низкая готовность к нововведениям. Поскольку управленцы во многом влияют на ход своей деловой и личной жизни, оценивая имеющиеся возможности и выбирая те или иные альтернативы; представители данной группы испытывают затруднения не только в определении целей, но могут стремиться и к недостижимым либо нежелательным целям, которые несовместимы с тенденциями современности. Они достаточно часто недооценивают альтернативные варианты и поэтому упускают большие возможности, а на решение незначительных вопросов тратят много времени и сил. Подобные управленцы обычно с трудом достигают успеха и неспособны оценить успех других. Для данной группы характерна сложность в преодолении своих слабостей, а как следствие, они склонны избегать конфликтов, не развивают собственные способности, теряют природную отзывчивость, их деловая жизнь превращается в рутину тем больше, чем чаще они в интересах личной безопасности исключают из своей деятельности риск. Значительной проблемой для представителей данной группы является недостаточность навыка решения проблем, они редко выдвигают новые идеи, не способны стимулировать других быть творцами и использовать новые подходы в профессиональной деятельности.

Значимость подобных характеристик связана с тем, что управленцам подобного типа сложно оценить эффективность того, как они управляют другими людьми. Они не стремятся устанавливать обратные связи, недостаточно понимают мотивацию работников, часто неэтичны или негуманны, ограничены недостаточным пониманием сути управленческого труда. Когда руководителю не удастся превратить группу в квалифицированный и результативный коллектив, ее рабо-

та обычно сопровождается трудностями или не дает отдачи. Когда же не создаётся благоприятный климат, можно говорить о низком умении формировать группы профессионалов.

При анализе групп студентов по критерию уровня их управленческого потенциала было выяснено, что у магистров он выше, чем у инженеров (в основном за счет группы со средним уровнем способностей). Наиболее проблемной группой в отношении управленческого потенциала оказались инженеры-пятикурсники (рис. 2).

Результаты проведенного исследования позволяют сделать вывод о том, что управленческий потенциал молодых специалистов выражен в основном средними и низкими показателями, и, следовательно, не отражает требования к компетенциям современного специалиста.

В качестве способов повышения управленческих способностей студентов представляется необходимым введение в учебные занятия методов инновационного инженерного образования (применяемых в известных западных вузах). Такими методами, на наш взгляд, могут быть специальные учебные занятия, построенные на принципах современных гуманитарных технологий и представляющих собой групповые дискуссии, тематизированную терапию, рефлексивные практики, самодиагностику личностно-профессионального потенциала, продуктивные интенсивно-игровые психотехнологии, деловые и ролевые игры, тренинги.

Примерами использования гуманитарных технологий, направленных на развитие управленческих способностей, могут стать программы, разработанные нами и реализуемые в практиках психологической работы с различными профессиональными группами:

1. Программа «Развитие и коррекция потенциала управленцев», ориентированная на развитие личностных ресурсов и выявление трудностей в профессиональной деятельности управленцев-специалистов, на формирование профессиональных личностно-значимых целей и средств их достижения, на развитие эффективных навыков саморегуляции и совладания с психоэмоциональной напряженностью.

2. Программа «Управление человеческими ресурсами как важнейшее звено в сфере управления про-

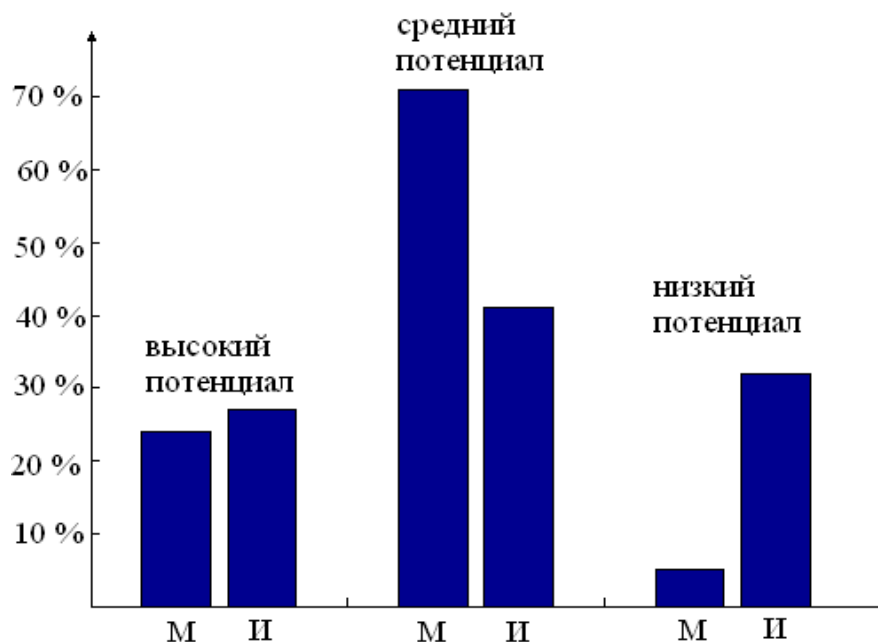


Рис. 2. Сравнение управленческого потенциала инженеров и магистров

изводством», цель которой – обучение будущих управленцев основным стратегиям управленческой деятельности, развитие профессиональных ценностей (творческого профессионального взаимодействия, ценности личностного роста и саморазвития).

3. Программа «Развитие рефлексивной культуры», направленная на постановку личностных и профессиональных целей (рефлексия целей и их нахождение, рефлексия сильных и слабых сторон собственной личности, ситуации и окружения), на планирование целей и умение соотносить их с ценностями и приоритетами (вуза, компании и т.д.), на формирование и развитие психологической готовности и способности к изменениям, на расширение репертуара средств и способов разрешения социально-психологических проблем и профессиональных трудностей.

4. Программа «Повышение ответственности и самоорганизации в деятельности», способствующая расширению области полномочий в принятии решений и наиболее полной реализации своего творческого потенциала в управленческой деятельности.

5. Тренинг развития профессионального сознания, целью которого является формирование карты самооценки профессионального познания и развития профессионально важных качеств.

6. Тренинг «Развитие мыслеречетворчества», направленный на развитие когнитивной флексибельности, психологической готовности и способности к изменениям, на совершенствование использования личностно-средовых ресурсов путем направленно-

го формирования когнитивного компонента поведения и оценки.

7. Тренинг «Развитие деловой эффективности и коммуникативной компетентности», способствующий развитию социально-коммуникативной компетентности во всех областях жизнедеятельности (в том числе умение работать в команде).

8. Тренинг «Основы психической саморегуляции», развивающий стратегии преодоления проблемных ситуаций и выработку направлений повышения собственной стрессоустойчивости.

9. Тренинг «Возможности самопознания и актуализации, трансформации личностных резервов», направленный на выявление личностных ресурсов в соответствии с будущими профессиональными задачами: личностными, коммуникативными, мотивационными особенностями, умением работать в команде, поведением в условиях риска и стрессовых ситуациях, умением генерировать идеи и принимать решения и предоставление кратких психологических заключений и рекомендаций по реализации профессиональных возможностей.

Результатом внедрения специальных учебных занятий станет сформированность у студентов комплекса компетенций, включающих не только фундаментальные и технические знания, но и умение анализировать и решать проблемы с использованием междисциплинарного подхода, владение методами проектного менеджмента, готовность к коммуникациям и работе в команде.

Работа выполнена при поддержке РГНФ, проект 06-06-00582 а.

Литература

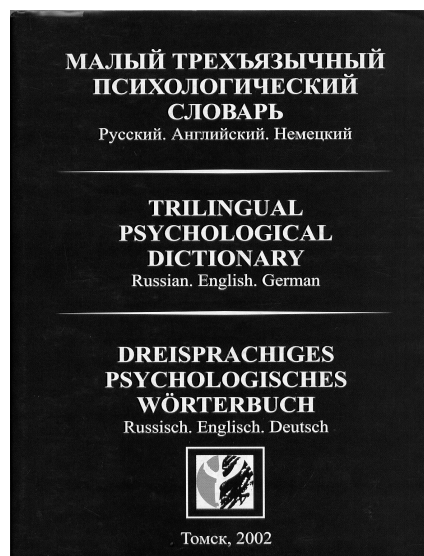
1. Белков И.Г. Личность руководителя и стиль управления. М., 2002.
2. Борисова Е.М., Логинова Г.П., Мдивани М.О. Диагностика управленческих способностей // Вопросы психологии. 1997. № 2.
3. Залевский Г.В., Галажинский Э.В. Фиксированные формы поведения в динамике организационных культур // СПЖ. 1998. Вып. 8–9. С. 87–94.
4. Леонтьев Д.А. Тест смысловых ориентаций: Методическое пособие. М.: СМЫСЛ, 1992. 16 с.
5. Чернилевский Д.В., Морозов А.В. Креативная педагогика и психология. М., 2001.
6. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности. М.: Высшая школа, 2000.
7. Шмелев А.Г. и др. Валидность теста менеджера потенциала // Вестн. МГУ. Сер. 14, Психология. 1993. № 3.
8. Элитное техническое образование: Труды международной конференции в рамках симпозиума. Томск: Изд-во ТПУ, 2003.
9. Инкубатор для управленцев (интервью с Андреем Волковым). <http://www.soob.ru/n/2002/7-8/c/16>

ADMINISTRATIVE ABILITIES AS CRITERION OF COMPETENCE OF MODERN SPECIALIST

N.V. Kozlova, D.V. Pusev (Tomsk)

Summary. The criteria of competence modern education are analyzed. One of the conditions of competence is administrative potential opportunity to study and develop it. The evidence of administrative potential in different students' groups is regarded professional education.

Key words: signs of elite specialist, administrative potential, factors, determining administrative activity.



Малый трехязычный психологический словарь: русский, английский, немецкий / Сост. Г.В. Залевский, Е.И. Залевская, В.Г. Залевский. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2002. – 380 с.

ISBN 5-7511-1492-2

Для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов и для всех тех, кто так или иначе связан с чтением и переводом психологической литературы.