

## **РОЛЬ ОБЪЕКТИВНЫХ И СУБЪЕКТИВНЫХ ФАКТОРОВ В РАЗВИТИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

Работа выполнена по гранту Министерства образования РФ, шифр ГО2–2.1–252 «Методология формирования профессиональной рефлексии».

Определяя факторы, обуславливающие различные характеристики субъекта труда, Е. А. Климов выделил две самостоятельные, но взаимодействующие группы факторов: объективные и субъективные. К объективным факторам он отнес социальные, производственно-технические, экономические, организационные, санитарно-гигиенические и т. д.; к субъективным – личностные и профессионально-психологические, психофизиологические, индивидуально-типологические.

Изучение субъективных факторов выявило значительную роль образования в формировании и развитии профессиональной компетентности лидеров профсоюзного движения. Субъективные факторы во многом определяют их готовность к деятельности в условиях развивающейся социально-экономической ситуации, к динамике общественной жизни, к быстрому реагированию на изменения – иными словами, готовность к инновационной деятельности. Готовность к инновационной деятельности лидеров профсоюзного движения обуславливают следующие факторы:

- человековедческая компетентность, которая в соответствии со спецификой и содержанием деятельности профсоюзных лидеров имеет принципиальный характер. Человековедческая компетентность детерминирует успешность руководства. Она интегрирует знания управленческой психологии, социологии, юриспруденции, педагогики, конфликтологии, этики, риторики и других значимых для лидера учебных дисциплин;

- инновационный потенциал лидеров профсоюзного движения, выражающийся в их креативности, мобильности, способности работать и принимать решения в экстремальной, динамичной ситуации. Наличие инновационного потенциала у человека означает его способность работать не только в режиме функционирования, но и в режиме развития;

- характер и уровень мотивации лидеров, связанный с целеполаганием в деятельности, выбором средств для достижения цели и, что самое важное, с поиском адекватного личностного смысла в деятельности;

- рефлексивные навыки лидеров, предполагающие в условиях возникающих проблем их аналитическую деятельность, способность критически отнестись к собственным результатам и умение найти новую норму для продолжения деятельности. Развитая рефлексия означает успешность деятельности лидеров, их способность преодолевать затруднения, видеть себя активным субъектом преобразований, происходящих в жизни и обществе.

Данные факторы могут рассматриваться как субъективные и определяют успешность деятельности руководителей профсоюзных организаций.

Для изучения представленности данных факторов в деятельности профсоюзных работников нами был разработан опросник, в котором использованы методика незаконченных предложений, ранжирование, анкетирование, открытые и закрытые вопросы.

Цели опроса состояли: в выявлении наиболее важных проблем деятельности профсоюзных комитетов и профсоюзных организаций на местах и путей их решения; в определении отношения лидеров профсоюзных организаций к альтернативным профсоюзным движениям; в оценке лидерских и деловых качеств профсоюзного руководителя; в определении роли СМИ в пропаганде профсоюзного движения. Опрос проводился также с целью определения характера и уровня мотивации работников, уровня их компетентности в профсоюзной деятельности, содержания запроса на развитие компетентности, определения позиции каждого руководителя профсоюзной организации по ключевым вопросам профсоюзного движения, уровня развития рефлексивных способностей, инновационного потенциала, что в целом и характеризует содержание профессиональной компетентности руководителей профсоюзных организаций. Результаты опроса были важны для определения содержания обучающей программы по развитию их профессиональной компетентности.

Для успешности деятельности любого профессионала важно, как он определяет и различает объективные и субъективные условия своего труда, насколько актуальны для него проблемы, связанные с этими условиями, насколько он склонен решать их самостоятельно. Поэтому двенадцать предлагаемых для анализа проблем в неявном виде были разделены на три группы:

1. Проблемы, которые не находятся в компетенции профсоюзных комитетов, но на решение которых они могут повлиять (например, низкая заработная плата).

2. Проблемы, касающиеся непосредственно работы профсоюзных комитетов (например, коллективный договор, работа аппарата профсоюзных комитетов, стиль деятельности).

3. Проблемы, решаемые на уровне первичных профсоюзных организаций (например, традиционность и застой в работе профсоюзных организаций).

Такое деление предполагало выявление понимания руководителями профсоюзных организаций уровня своей компетенции, видения среди многих проблем непосредственно своих, связанных со спецификой профсоюзного движения.

Результаты показали, что 51% опрошенных считают наиболее важными социально-экономические проблемы, которые определяются государственной политикой, властными структурами, т. е. не находятся непосредственно в компетенции профсоюзов. С одной стороны, это свидетельствует о понимании профсоюзным активом важности указанных проблем, с другой – указывает на недостаточное понимание своих непосредственных функций.

33% опрошенных указали как самые главные проблемы, касающиеся деятельности аппаратов профсоюзных организаций, начиная от несовершенства административно-профсоюзных соглашений и заканчивая недостаточной связью аппарата с первичными организациями. Эта цифра указывает на наличие критической позиции по отношению к вышестоящим профсоюзным органам со стороны председателей профсоюзных организаций.

16% опрошенных наиболее важные проблемы видят в той деятельности, которую они осуществляют сами. Это в определенной мере указывает на наличие позиции самокритичности, ответственности, способности брать на себя решение проблем.

На предложение сформулировать самостоятельно важные проблемы откликнулись 20% опрошенных, указавших низкую зарплату в муниципальных организациях и проблему оплаты расходов на зубопротезирование. 80% присутствовавших не сочли возможным самостоятельно сформулировать хотя бы одну проблему, касающуюся их профсоюзной деятельности.

Определяя ответственность за решение вышеуказанных проблем, 28% опрошенных склонны возложить ответственность на городские власти; 26% – видят причину в социально-экономической ситуации в стране; 19% – считают, что ответственность должны нести руководители предприятий; 14% – указывают на аппарат профсоюзных организаций; 10% – берут ответственность на себя; 3% опрошенных возлагают ответственность на лидеров профсоюзного движения.

Из этого следует, что 90% опрошенных не склонны брать ответственность за происходящее в профсоюзной организации на себя. Это указывает на низкий уровень рефлексии в мышлении и деятельности профсоюзных работников.

Определение наиболее важных проблем в деятельности профсоюзного лидера показало, что наиболее актуальными, с точки зрения опрошенных, являются (приведены в соответствии с ранжированием):

- 1) компетентность профсоюзного лидера в правовых вопросах – 90%;
- 2) психологическая компетентность лидера – 80%;
- 3) имидж лидера – 80%;
- 4) общественное и государственное устройство России и роль в нем профсоюзов – 77%;
- 5) лидер профсоюзной организации в своем коллективе: функции, взаимодействие с административными и социальными службами – 70%;
- 6) личностно-деловые качества лидера – 43%;
- 7) идеологическая работа лидера профсоюзной организации – 40%;
- 8) формы организации связей с общественностью – 40%.

Эти результаты помогают определить содержание обучающей программы для руководителей профсоюзных организаций и указывают на основные затруднения, встречающиеся в их деятельности.

Одной из серьезных проблем российского профсоюзного движения является сегодня то, что оно в обстановке широкой гласности и общественного плюрализма потеряло безальтернативность. В последнее время возникают альтернативные профсоюзные и другие общественно-политические движения, которые выступают с резкой критикой официальных профсоюзных органов, причем эта критика не всегда носит конструктивный характер, не связана с достижением благих для населения целей, а, скорее, направлена на «перedel власти», т. е. преследует узкокорыстные цели, хотя проходит под флагами борьбы за интересы народа. В этой ситуации руководителям профсоюзных организаций важно иметь идеологические ориентиры, знать суть программ альтернативных движений и понимать, что за ними стоит, уметь противостоять экстремистским, деструктивным силам и вести разъяснительную работу. Поэтому следующий вопрос анкеты предполагал выяснение позиции по альтернативным профсоюзным движениям.

На этот вопрос ответили 100% опрошенных.

33% респондентов заявили о своем положительном отношении к альтернативным профсоюзам. Это может свидетельствовать об идеологической дезориентации и непонимании целей своей деятельности или об отрицании идеологии организации, которой они руководят. Хотя допускается также вариант трактовки, связанный с тем, что любое движение становится сильнее в услови-

ях оппозиции, и тогда наличие оппозиции может расцениваться как положительное.

43% – не имеют определенной позиции, что напрямую свидетельствует о недостаточной компетентности руководителя.

3% – отметили, что нет достаточной информации об альтернативных профсоюзных движениях для выработки позиции.

20% – выразили отрицательное отношение к альтернативным движениям.

Результаты опроса указывают на очевидную разобщенность профсоюзных лидеров по этому вопросу и свидетельствуют о необходимости усиления идеологической работы среди руководителей профсоюзных организаций.

Анализ личностно-деловых качеств лидеров профсоюзных комитетов проводился с целью оптимизации их собственной деятельности. Помимо этого определялась общая установка опрашиваемых на лидера вышестоящей профсоюзной организации. Перечень предложенных для анализа качеств был построен на основе общей акмеологической характеристики лидера и дополнен противоположными качествами, ослабляющими позицию лидера.

Наиболее ярко выраженными лидерскими качествами опрошенные сочли интуицию, решительность, уверенность в себе, расположенность к людям. К качествам, дополняющим портрет лидера, были отнесены: интуиция, сильная воля, трудолюбие, умение расположить к себе, ответственность, решительность, ум, мудрость, коммуникативность, деловитость, целеустремленность, уважение к людям.

Среди качеств, затрудняющих деятельность, были названы конфликтность, нерешительность, неорганизованность, конформность, доверчивость.

Среди идеальных качеств лидера наиболее предпочитаемыми, а значит, желаемыми названы: сильная воля, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, расположенность к людям.

Субъективные факторы (личностные, психофизиологические, индивидуально-типологические, отражающиеся на характере мотивации, креативности и уровне рефлексии) ярко проявляются в целеполагании, оценке взаимодействия с коллективом и своей позиции в нем.

Цели своей деятельности в роли руководителей профсоюзных организаций, согласно нашим данным, опрошенные связывают с помощью людям, организацией взаимодействия, общения, регулирования конфликтов, защитой прав работников, оказанием психологической помощи, выполнением информационной и управленческой функций. Это указывает на желание профсоюзных работников лидировать и требует коррекции их функционала, так как эти

функции должны принадлежать руководителю предприятия. С другой стороны, при передаче им этих функций необходима специальная подготовка, которая может быть обеспечена в ходе обучения.

По мнению профсоюзных работников, оценка, даваемая им руководителем коллектива, чаще всего связана с проявлением их компетентности, личностных качеств, достаточно часто – с личной заинтересованностью руководителя, но реже – со значимостью и результативностью работы для коллектива. Оценка их деятельности вышестоящим аппаратом, по мнению профсоюзных лидеров, чаще связана с дисциплинированностью, исполнительностью, удовлетворительным состоянием документации, личностными качествами и очень редко – со значимостью работы и ее результативностью для людей. Очевидно, что необходимо согласование целей профсоюзного лидера с целями руководителя коллектива и вышестоящих профсоюзных органов, что требует специальной работы.

Оценка деятельности профсоюзных работников со стороны членов их коллективов чаще всего связана с выполнением личных просьб, социальными льготами и т. д. В меньшей степени востребуются людьми личностные качества, компетентность профсоюзного руководителя. В связи с этим важными представляются выполнение работы по связям с общественностью, пропаганда целей профсоюзов. Потребность же в содержании оценки своей работы опрошенные связали в основном с признанием их вклада, оценкой их личностных качеств, в меньшей степени – с результативностью их работы или проявляемой в ней компетентностью.

Таким образом, результаты исследования показывают:

1. Мотивация деятельности руководителей профсоюзных организаций, носит, как правило, внешний характер: доминируют мотивы материального стимулирования и личного признания, что в конечном итоге не способствует развитию профсоюзного движения. Внутренняя мотивация, связанная с осознанием содержания деятельности, принятием идеи профсоюзного движения, с мотивами личностной самореализации, практически не выражена. Это становится серьезной проблемой профсоюзного движения в целом, поскольку кадры, согласно представленным данным, не являются носителями его идеологии.

2. Способность к рефлексии у профессионала проявляется в умении провести анализ собственной деятельности, критически отнестись к ее результатам и себе как ее субъекту, найти новые нормы, позволяющие преодолеть затруднение и выйти на качественно новую результативную деятельность. Способность осознать объективные затруднения как свои собственные, взять ответственность

за решение проблем на себя означает развитую рефлекссию. Согласно полученным данным, развитые рефлексивные способности не присущи для деятельности опрошенных, между тем как характер и содержание деятельности профсоюзного руководителя, обусловленные ее человековедческим характером, требуют знания и владения механизмом рефлексии.

3. Креативность, детерминирующая инновационную деятельность, может рассматриваться как свойство личности и как признак деятельности. Полученные данные указывают на то, что деятельность руководителей профсоюзных организаций не отличается разнообразием в принятии решений, оценке текущей ситуации, понимании проблем профсоюза, а, скорее, носит исполнительский, нетворческий характер.

Таким образом, результаты проведенного исследования показывают, что необходима специально организованная работа (в рамках обучающих программ) по развитию профессиональной компетентности руководителей профсоюзных организаций с учетом объективных и субъективных факторов, определяющих их деятельность.

**А. Ю. Бехтер, А. С. Мещеряков**

## **РОЛЬ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В СТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ЛИЧНОСТНЫХ ЦЕННОСТЕЙ У СТУДЕНТОВ**

Система ценностей составляет основу отношений личности к окружающему миру, выступает основой мировоззрения. Систему ценностей начинают формировать в раннем юношеском возрасте. Выбранные в этот период ценности становятся ориентиром в дальнейшей жизнедеятельности. Личностное и профессиональное самоопределение тесно связаны между собой. Естественно, формирование ценностей продолжается и тогда, когда молодые люди обучаются в вузе, т. е. в процессе профессионального становления. Считается, что конкретные закономерности и специфика влияния образовательной среды учебного заведения на развитие системы ценностей в настоящее время изучены недостаточно.

Существует мнение, что у студентов снижается интерес к гуманитарным дисциплинам, в основном к общественным наукам. Отрицательное отношение к общественным предметам может быть связано с рядом причин: обострением социально-экономических проблем в стране, переоценкой многих исторических