

ности, наличие которых указывает на зрелость человека в профессиональной деятельности: специальная, социальная, личностная, индивидуальная [3, с. 16-17]. Ранее профессиональная компетентность определялась через три составляющих: специальную, социальную и индивидуальную компетентности [4]. Введение личностной компетентности является велением времени. В то же время в наших работах мы определяем в профессиональной компетентности личностно-индивидуальную компетентность как интегративный компонент. Это владение способами личностного самовыражения и саморазвития, средствами противостояния профессиональным деформациям личности; владение способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессионально-личностному росту, самоорганизации и самореабилитации [5]. Задача современного образования - сформировать личность будущего специалиста, готовую к успешной профессиональной деятельности, обновлению профессиональных знаний, умеющую проектировать свой профессиональный и личностный рост.

В ходе занятий по педагогике высшей школы магистрантам КазНУ им. аль-Фараби в виде деловой игры в малых группах предлагается спроектировать модель профессиональной компетентности, выделив в нем блок системы обновления профессиональных ЗУН (специальная компетентность), а также блок системы саморелаксации (личностно-индивидуальная компетентность) на базе своего личностного опыта. Таким образом, достигается элемент осознания, осмысления и обобщения личностного опыта студентов, построение нового знания на основе своего жизненного опыта.

Профессиональная компетентность – это качество личности, интегрирующее определенный уровень профессиональных ЗУН, опыт творческой и практической деятельности, а также ценностное отношение к ним, способствующее самореализации личности.

Инновации есть основная черта информационного общества, и современная парадигма образования определяет необходимость овладения молодым поколением методами и правилами познания, которые должны использоваться ежедневно в профессиональной деятельности. Более того, современный специалист не умеет,

более того не знает, как воплощать, продвигать новые знания и технологии на рынок товаров и услуг, а наукоемкие технологии в производство. Поэтому значимым становится формирование готовности специалиста к инновационной деятельности в своей профессии или введение понятия *инновационной компетентности* [5]. Педагогическими основами проектирования *инновационной компетентности* являются: теория профессионального образования, методология личностно-ориентированного и компетентностного подходов, педагогическая инноватика. Содержание инновационной подготовки включает области наук по теории управления знаниями, инновационному менеджменту, науковедению. Определение содержания инновационной компетентности через выявление ключевых знаний, умений, навыков и качеств личности можно детерминировать как готовность специалиста к инновационной деятельности. Компонентами готовности традиционно в педагогической науке являются мотивационно-ценностный (отношение к инновационной деятельности – устойчивый интерес к ней и др.), содержательный (знания) и технологический (умения и навыки). Однако понятие компетентности включает и опыт профессиональной инновационной деятельности. Таким образом, грани профессиональной компетентности постепенно будут пополняться новыми элементами.

Литература:

1. *Мынбаева А.К.* Современное образование в фокусе новых педагогических концепций, тенденций и идей. Алматы, 2005.
2. Педагогика профессионального образования. М., 2004.
3. *Никитина Н.Н., Железнякова О.М.* Основы профессионально-педагогической деятельности. М., 2002.
4. *Зеер Э.Ф.* Модернизация профессионального образования в ФРГ // Педагогика. 1993. № 4. С. 106–110.
5. *Купчишин А.И., Шмыгалева Т.А., Мынбаева А.К., Абдухаирова А.Т.* Инновационная компетентность будущего специалиста как новая реальность // Научно-методологические проблемы индустриально-инновационного развития Казахстана: Материалы международной конференции. Алматы, 2005.

Твердохвалова Ю.А.

Проблемы подготовки студенток к управленческой карьере

Долгое время исключительно мужчины господствовали на руководящих постах, и считалось, что только они способны стать лидерами. Стереотипы восприятия женщин, бытующие в обществе, возможно, служат причиной того,

что женщин считают непригодным для роли лидера и руководящей работы. Гендерные стереотипы изображающие женщин непригодными для роли лидера, настолько сильны в обществе, что свидетельства, говорящие об обратном, час-

то не принимаются во внимание при подборе кадров и принятии решений, касающихся карьеры женщин. Есть и другая сторона этого вопроса - сами женщины часто не видят себя на руководящих ролях. Опросы студенток выпускных курсов двух харьковских вузов показал, что только 10-15% связывают свой профессиональный рост с занятием руководящих должностей. Причем, объяснение этому коренится не в неспособности, а в невозможности (феномен пресловутого «стеклянного потолка» присутствовал в объяснениях студенток).

Стереотипы, зачастую, заставляют работодателей думать, что женщина не способна хорошо руководить. Целый ряд исследований подтверждает, что успешный руководитель обладает, в представлении окружающих, чертами личности, которые считаются скорее мужскими, чем женскими. Интересно, что психологические исследования личностных особенностей руководителей демонстрируют образ, который ближе к традиционному маскулинному типу. Так, например, в работе Р. Стогдилла, в которой обобщены данные более чем 3500 исследований, выделены следующие главные качества эффективного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий, независимость, общительность. Такие качества как доминантность, уверенность в себе, эмоциональная стабильность, стремление к достижениям, предприимчивость и т. д. входят как в образ эффективного руководителя, так и в образ идеального мужчины. Значит ли это, что тендерные стереотипы, отвергающие возможность женщины быть эффективным руководителем соответствует реальности? И как же с этим согласуется то, что в настоящее время представительницы слабого пола все чаще возглавляют большие и успешные организации?

Женщины демонстрируют высокую степень адаптации к меняющимся экономическим условиям и целеустремленность. Женщины выработали собственные технологии, адекватные неопределенным условиям, в которых существует современный бизнес. Изучение стилей женского руководства все больше привлекает внимание современных исследователей, которые опровергают бытующее мнение о том, что, хотя женщины и могут обладать некоторыми навыками, полезными для руководителя, у них обычно отсутствуют качества позволяющие стать настоящим лидером. Однако, существуют убедительные доказательства того, что менеджеры-женщины часто имеют более высокий уровень мотивации, чем менеджеры-мужчины (Донелл и Холл, Т. В. Бендас, Т. П. Хохлова), а также, что менеджеры-женщины лучше умеют

справляться с конфликтными ситуациями (Дуан, И. Грошев, В. Юрьев). Сравнивая рычаги административного воздействия на трудовой коллектив, можно увидеть, что женщина более склонна считаться с интересами и мнениями других членов коллектива, чем мужчина, и административные решения она более склонна принимать не единолично, как это делают мужчины, а с согласия работников. Женщины-руководители свою власть связывают с личными качествами — обаянием, контактностью, умением общаться с людьми и интенсивностью труда, а не с занимаемой должностью. Необходимо также отметить, что вся кадровая политика в организации, руководимой женщиной, проводится мягче, чем и руководимой мужчиной. Женскому руководству более свойственна гибкость и дипломатичность. Опросы показывают, что женщины — руководители имеют более высокий рейтинг среди подчиненных. Они проявляют себя личностями яркими, предприимчивыми, сильными, гибкими, стабильными и невероятно работоспособными. Женщины — менеджеры неординарны, прагматичны и уверены в себе, более критичны, им не требуется жесткий внешний контроль. Кроме того, у них более отчетливо прослеживается тенденция к развитию своего внутреннего потенциала и стремление к совершенству.

Итак, женщины-руководители достигают успехов не в результате копирования мужского стиля управления, а посредством творческого использования своих способностей, реализации присущих только женщине черт и качеств.

Это косвенным образом подтвердило наше исследование психологических типов личности с учетом тендерного признака, проведенное среди менеджеров среднего звена (имеющих в подчинении от 3 до 8-ми человек) различных фирм города Харькова. В исследовании приняли участие 50 человек (25 женщин и 25 мужчин). Исследование основывалось на использовании методики разработанной американским психологом Дэвидом Кейрси и адаптированным Владимиром Л. М., Овчинниковым Б. В., Павловым К. В.

Американский психолог Д. Кейрси выделил и детально описал 16 психологических портретов. В основе их четыре типа темперамента, характеризующихся устойчивостью, долгосрочностью и наследуемостью. Каждый из этих темпераментов в свою очередь включает в себя по 4 психологических портрета. Каждый из этих типов темперамента включает совокупность ценностных ориентации, соответствующих личности того или иного мифического героя. Кратко это может быть отражено в следующих признаках.

Дионисий (SP) - стремление к свободе, импульсивность, оптимистичность, спонтан-

ность действий. Эпиметей (SJ) — долг, ответственность, стремление быть полезным, консерватизм, следование традициям, рассудительность. Аполлон (NF) — постоянный поиск смысла жизни, стремление к власти над законами природы, достижению целостности, духовности, чистота духа, преданная помощь другим. Прометей (NT) — поиск закономерностей, стремление быть самим собой, неуемная жажда знаний, дух новаторства, развитая интуиция, обращенность в будущее.

Анализируя полученные в нашем исследовании данные, можно заметить, что доминирующим психологическим портретом и у женщин и у мужчин, является тип «Эпиметей» — практичный, реалистичный и наиболее ответственный тип. Люди этого типа являются самыми строгими приверженцами традиций и четких иерархических отношений. Их жизнь подчинена порядку, основной ценностью для них является чувство долга и стремление занять достойное место в определенной социальной структуре. В общении с окружающими люди этого типа предпочитают устанавливать деловые, устойчивые, формальные и иерархические отношения. Доминирование этого типа вне зависимости от пола подтверждает то, что общность требований к работе способствует с одной стороны отбору людей определенного типа, а с другой формированию сходных социально-психологических характеристик личности. Но при этом, есть ряд интересных особенностей ряд особенностей, обусловленных полом.

Тип «Дионисия» у женщин отсутствует полностью, это подтверждает данные о слабой импульсивности женщин, и меньшей способности к риску.

А вот тип «Аполлон» значительно преобладает у женщин, так как их отличает романтизм, богатый эмоциональный мир, они более склонны к сочувствию и сопереживанию. «Аполлонов» Д. Кейрси охарактеризовал как интуитивных эмоционалов — это люди, стремящиеся к духовному усовершенствованию и полному взаимопониманию. Они как будто постоянно ищут смысл жизни. В общении они весьма отзывчивы, склонны к сочувствию и сопереживанию. Предпочитают устанавливать гуманные, гармоничные отношения с окружающими, создавать и поддерживать вокруг себя благоприятный психологический климат. Это как раз и подтверждает то, что женщины-руководителей отличает отзывчивость, стремление к сотрудничеству с подчиненными, а не установление жесткого контроля, решение же стоящих перед ними задач основывается как на интуиции и эмпатии, так и на рациональности.

Таким образом, наше исследование показало, с одной стороны, отсутствие значимых различий в наиболее профессионально-важных

характеристиках руководителя-женщины и руководителя-мужчины. С другой стороны, тендерные особенности обеспечивают необходимое взаимодействие в команде и поэтому руководители в организации нужны обоих полов. Но если юноши, заканчивая вуз, ориентированы на занятие руководящих должностей, то девушки не всегда видят возможности своей реализации в этой сфере. Поэтому, представляется важным акцентировать внимание на позитивных сторонах тендерных различий в менеджменте как в специализированных курсах («Менеджмент», «Организационное поведение»), так и в воспитательной работе.