

В отечественной психологии самоосуществление – понятие, которое в настоящее время все чаще используется в литературе, но до недавних пор не имеет собственного определения и чаще рассматривается в связи с проблемами мотивации, самоактуализации, самореализации и достижения каждым индивидом своего «акме».

Так Асмолов А. Г., характеризуя самоактуализацию личности, говорит о самоосуществлении «иных культур», имеющих своим источником преобразование норм данной культуры и творение в ходе контакта с миром новых норм, то есть нормотворчество. В процессе самоактуализации рождаются интересующие социальные миры.

Коростылева Л. А. рассматривает самоосуществление человека в рамках самореализации, в частности, самореализации как результата, то есть определенного уровня личностного развития по критерию успеха – неуспеха. Уровень самореализации непосредственно детерминирован развитием личности, поскольку определяет степень адекватности приложения ее собственных усилий по самоосуществлению, выражаемых в деятельности (содейственности), творчестве (сотворчестве). Если сопоставить эту модель самореализации с иерархией Маслоу, то примитивно-исполнительский уровень соотносится с уровнем физиологических потребностей и потребности в безопасности; индивидуально-исполнительский соответствует мотивации привязанности и любви; уровень потребности в признании и оценке соотносится с уровнем реализации ролей и норм в социуме; наиболее полная самореализация состоит в реализации смысло-жизненной и ценностной ориентации – осуществление потребности в самоактуализации как стремление реализовать свои способности и таланты. Такую самореализацию называют самоотдачей, самоосуществлением самого себя.

Итак, анализ вышеприведенных позиций позволил нам выделить следующие подходы к самоосуществлению:

1. самоосуществление как сформулированный в качестве цели результат, который задает направление саморазвития человека в целом;
2. самоосуществление - это одновременно процесс (движение к своим сущностным, истинным началам) и результат.

При этом вряд ли можно говорить на сегодняшний момент, что в психологии проблема самоосуществления представлена в виде стройной, глубокой системой знаний, разносторонне описывающей данный феномен. Необходимо более четкое определение и соотнесение понятий «самореализация», «самоактуализация» и «самоосуществление», а также дальнейшая проработка таких важных составляющих, как условия, типы, критерии самоосуществления; нуждается в особом внимании и углубленном анализе возрастной аспект проблемы.

Калугина Т.Н., Рудей О.А.

г. Екатеринбург, РГПУ

Реальные и идеальные представления работников о компетенциях руководителя

В динамично развивающихся социально-профессиональных условиях все более востребованным является показатель компетентности, отражающий способность специалиста реализовать свои знания, умения, навыки, т.е. образованность как таковую, в практической деятельности.

Существенное повышение требований работодателей к подготовке специалистов в учреждениях профобразования и руководства предприятия к уже работающему персоналу привело к тому, что необходимо пересмотреть систему оценки деятельности /обучения. На смену критериев оценки пришла модель компетенций, которыми должен

обладать успешный работник. Но вместе с тем, в процессе практической реализации компетентностного подхода возникает ряд проблем, в их числе: неоднозначная трактовка основных понятий – «компетентность», «компетенция», отсутствие четко выделенной структуры компетенций специалиста, недостаточная проработка механизмов оценки компетенций, отсутствует описание технологий формирования компетенций.

Понятие компетенции сформировалось в условиях нового подхода к человеческим ресурсам на Западе. Данной проблемой занимались Д. МакКлелланд, Р. Уайт (они выявили определенные черты личности, которые назвали компетенцией), А. Шелтен (создал собственную классификацию ключевых компетенций), Л. Спенсер и Д. Спенсер (разработали модель айсберга, состоящую из поверхностных и глубинных компетенций). В отечественной психологии разработкой данной проблематики занимались В.В. Давыдов, А.К. Маркова и Л.А. Петровский (развивали в своих работах понятие компетентности), Э.Ф. Зеер, И.С. Кон, И.Ф. Талызина, придерживаясь компетентностного подхода, выделили ключевые компетенции специалистов и создали оригинальные классификации.

Целью нашей работы явилось исследование идеальных представлений работников о профессиональных компетенциях руководителя и анализ возможностей созданной нами карты для оценки профессиональных компетенций реального руководителя.

В настоящее время существует довольно много подходов к определению и классификации компетенции, как в отечественной, так и в зарубежной психологии. В нашей работе мы провели небольшой сравнительный анализ определений понятия компетенции в научном и менеджерском подходе.

В научном подходе профессиональные компетенции интерпретируются следующим образом:

1. Овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения проблем; развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой.

2. Конструкты проектирования стандартов, представляющие собой «элементы компетенции», в которые входят:

Критерии деятельности (мера качества);

Область применения;

Требуемые знания.

3. Эффективное использование способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места.

4. Интегрированное сочетание знаний, способностей и установок, позволяющих человеку выполнять трудовую деятельность в современной трудовой среде.

Совокупность знаний, умений, способов действий, способностей.

В менеджерском подходе преобладает следующая точка зрения на определение понятия компетенции:

1. Дискретные измерения поведения, которые лежат в основе эффективной работы. Таким образом, индивидуальный уровень эффективности определяется тем, насколько эффективно поведение работника.

2. Это кластеры наблюдаемого поведения или наблюдаемых действий, которые могут быть оценены. Это могут быть проявления личности, способностей, интересов, мотивации и т.п.

3. Модели поведения, используемые для того, чтобы достичь желаемых результатов, то есть те аспекты личности человека, которые дают возможность ему или ей быть компетентным при выполнении какой либо работы.

Таким образом, можно сделать вывод, что в научном подходе компетенция сводится в основном к совокупности знаний, умений и навыков, а в менеджерском подходе большее внимание уделяется поведению, влияющему на эффективность деятельности. В нашей работе мы опирались на понимание компетенции в научном подходе.

Для письменного описания параметров, требуемых для успешного выполнения работы, используют модель компетенций. Измерение компетенций производится на основе специально установленных поведенческих индикаторов – набора действий, которые ожидают увидеть от успешного исполнителя, обладающего данными компетенциями. Основное преимущество такой модели это то, что в ней учитываются не только показатели выполнения работы, но и поведенческие требования, необходимые для обеспечения нормального функционирования и развития организации.

В исследовании приняли участие работники фирмы «Новое пластокно». Всего 30 (инженеры, менеджеры, бухгалтеры, экспедиторы, водители). В том числе 12 женщин и 18 мужчин, стаж работы которых в данной организации от одного месяца до трех лет.

Для диагностики представлений работников фирмы «Новое пластокно» о профессиональных компетенциях руководителей нами была разработана «Карта оценки профессиональной компетенции руководителя», в основу которой был положен анализ деятельности руководителя.

В результате диагностики нами было выявлено, что для работников данной организации наиболее важными профессиональными компетенциями руководителя являются: умение вести переговоры, готовность принимать на себя ответственность, способность быстро и адекватно реагировать на внештатные ситуации, стремление повышать свою квалификацию и умение управлять людьми. А среди менее важных они отметили такие компетенции руководителя как: мотивирование сотрудников к работе, способность работать в тяжелых условиях, инновационность и способность удерживать высокий уровень эффективности.

По результатам обработки представлений о реальных компетенциях непосредственного руководителя можно сделать следующие выводы. Во – первых, у 15 из 25 предложенных компетенций распределение оценок отличается от равномерного, причем на высоком уровне статистической значимости. Следовательно, оценки экспертов достаточно согласованы.

Во – вторых, наиболее согласованными эксперты были в отношении таких компетенций как: готовность принимать на себя ответственность, умение устанавливать контакты с подчиненными, инновационность, поддержание связей с другими подразделениями, способность удерживать высокий уровень эффективности, контроль за работой сотрудников и подчиненных, стремление повышать свою квалификацию, аналитические способности, мотивирование работников, способность быстро реагировать на внештатные ситуации, умение вести переговоры, способность к достижению поставленной цели, знание политики и стандартов в области работы с клиентами.

Полученные результаты, будут весьма ценной информацией для руководителя данной организации, так как он получит объективные данные о собственной компетенции, а также получит портрет желаемого руководителя для своих подчиненных. Он будет знать, к чему ему следует стремиться в будущем.

Подводя итог, можно сказать, что исследование вопросов, связанных с составлением модели компетенций, оценкой их являются довольно перспективным. Существует тенденция перехода к менеджменту, основанному на человеческом капитале, а следовательно, и на компетенциях работников. Компетенционный подход к управлению персоналом позволит сделать процесс управления персоналом более системным, так как, определив список компетенций, можно использовать его и при проведении других процедур: выявление потребности в обучении, ротация кадров, установление ставок оплаты труда, отбор и оценка персонала.

Каминская Т.С.

г. Минск, БНТУ

Производственно-деятельностный аспект в профессиональном становлении будущих инженеров

На основе обобщения подходов к пониманию профессионального становления личности в современной психолого-педагогической литературе его можно представить как реальный социальный процесс, включающий в себя зарождение и формирование профессиональных намерений, профессиональное обучение и воспитание, в период которого происходит формирование социально значимых и профессионально важных качеств личности, активное вхождение индивида в профессионально-трудовую среду и успешное овладение профессией (специальностью) в условиях конкретного трудового процесса и производственных отношений, а также полную или частичную реализацию личности в самостоятельном труде, достижение ею творчества, мастерства.

В рамках такого подхода к пониманию процесса профессионального становления можно выделить как отдельный его компонент производственно-деятельностный аспект, включающий в себя следующие направления деятельности студентов: 1) производственная и преддипломная практика студентов; 2) студенческие строительные отряды (ССО); 3) работа студентов в свободное от учебы время.

В условиях информатизации общества и развития новых наукоемких технологий стержневым показателем уровня квалификации любого специалиста выступают профессионализм и компетентность, которые обеспечивают выпускникам конкурентоспособность и мобильность в динамично изменяющихся условиях и служат важным фактором их социальной их защищенности. Дефицит вакансий инженерно-технических должностей, возросшие требования работодателей к качеству профессиональной подготовки усилили востребованность кадров высококвалифицированных специалистов со стажем практической работы на отечественном рынке труда. Готовность будущих специалистов к трудовой деятельности, их профессиональная самостоятельность и направленность, мотивация к труду формируются, в первую очередь, в процессе практического обучения, производительного труда на предприятии в период производственной практики студентов.

Оценку результатов практики студента можно считать оценкой его профессиональных умений и навыков, стимулом для дальнейшей учебной деятельности. Предполагается, что все студенты могут выучить материал базового курса, освоить алгоритмы решения типовых задач, решать задачи по образцу, но для выполнения задач производственной практики от студента требуется не только применение всей совокупности полученных знаний и умений в новых условиях, но и более глубокие знания, изучение дополнительного материала, что, в свою очередь, предполагает высокий уровень мотивации и творческий подход. Решение прикладных задач считается в педагогике одним из наиболее сложных видов учебной деятельности.