

Развитие психологической компетентности как основа формирования мотивации к обучению (на примере менеджеров)

Руководитель как главный субъект управленческой деятельности формирует своей индивидуальной самобытностью и неповторимостью тот субъективный фактор, который в решающей степени определяет характер управления в организации. В современных условиях эффективность деятельности менеджеров определяется тем, насколько успешно они смогут адаптироваться к изменчивости, неопределенности, нестабильности внешней среды, окажутся способными к активному инновационному поведению, к саморазвитию и самообразованию, к творческому мышлению и эффективному общению как основ успешной профессиональной деятельности. Все это формирует повышенные требования к уровню профессионализма менеджера организации.

В связи с этим становится актуальной проблема обучения руководителей различного уровня, постоянное повышение их профессионального уровня. Дополнительное обучение менеджеров может рассматриваться в качестве одного из условий оптимизации процесса управления, эффективности функционирования, как конкретных менеджеров, так и всей организации в целом. Базовым элементом организации обучения руководителей, на наш взгляд, выступает формирование оптимальной мотивации к обучению, повышению квалификации, профессиональному развитию.

На современном этапе основополагающим понятием любого образовательного процесса является понятие «компетентность», которое включает в себя не только когнитивную и операциональную составляющие, но и мотивационную, социальную, поведенческую и т.д. Таким образом, целью образования на сегодняшний день является не только передача знаний обучающимся, а формирование у них определенной системы компетентностей, которая будет определять развитие способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах деятельности, умение делать выбор, эффективно использовать ограниченные ресурсы (компетентностный подход). Речь здесь, по сути, идет о формировании у обучающихся психологической компетентности, которая является основой для развития всех выше перечисленных способностей. С другой стороны, через формирование психологической компетентности, через влияние на отдельные ее компоненты можно успешно управлять самим образовательным процессом.

Таким образом, одним из способов формирования мотивации к обучению у руководителей является развитие у них психологической

компетентности, высокий уровень которой обеспечивает успешную реализацию управленческих методов относительно «человеческой составляющей» деятельности менеджера, и которая входит в систему профессионально важных качеств любого управленца.

Подтверждением данной точки зрения может служить опыт работы с менеджерами среднего звена сетевых предприятий ОАО «Алтай-энерго». Здесь в рамках кадрового аудита была проведена фокус-группа, целью которой было не только диагностировать уровень развития психологической, профессиональной компетентностей, но и сформировать мотивацию к дальнейшему профессиональному росту через обучение, развитие недостающих навыков и способностей.

Всего в аудите приняло участие 67 руководителей среднего звена.

Оценка психологической компетентности менеджеров в рамках кадрового аудита предполагала оценку следующих ее компонентов: личностные качества, которые непосредственно выводятся из специфики управленческой деятельности менеджера и образуют личностный компонент психологической компетентности менеджеров; рефлексивный компонент, обеспечивающий самоконтроль поведения человека в актуальной ситуации, осмысление ее элементов, анализ происходящего, а также способность субъекта к соотношению своих действий с ситуацией и их координации в соответствии с изменяющимися условиями и собственным состоянием; социальный интеллект, обеспечивающий понимание поступков и действий людей, речевой продукции человека, а также его невербальных реакций и являющийся когнитивной составляющей коммуникативных способностей личности и профессионально важным качеством в профессиях типа «человек – человек» (в том числе эта способность значима и для руководителей), а также мотивационный компонент, формирующий поведенческую составляющую психологической компетентности.

В рамках данного исследования нами использовались следующие методы: методика многостороннего исследования личности С. Хатауэя и И. Маккинли в модификации Ф.Б. Березина; тест Дж. Гилфорда; тест УСК в модификации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкиной и А.М. Эткинда; метод шкалирования мотивов трудовой деятельности. Список мотивов был сформирован на основе методики «Структура мотивации трудовой деятельности» К. Замфир и методики «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л. Бадоева.

Фокус-группа была проведена только в одной группе менеджеров, которая включала 37 руководителей (экспериментальная группа), и проходила в форме совещания, на котором они отчитывались по результатам проделанной работы. Продолжительность каждого заседания в среднем составляла 6 – 8 часов. Для фиксации результатов использовалось стандартное оборудование – видеотехника.

В процессе проведения совещания ведущим активно применялись агрессивные технологии, которые сводились к:

- Озвучиванию только отрицательных результатов работы и игнорированию положительных;
- Требованию доказательств состоятельности участников как руководителей;
- Выдерживанию общего тона беседы в обвинительном ключе;
- Перекалыванию заслуг руководителя на стечение обстоятельств или других людей (вышестоящее руководство, подчиненные).

Описанные технологии главным образом были направлены на осознание менеджерами своей некомпетентности и на формирование мотивации к дальнейшему профессиональному росту через обучение.

Кроме того, по итогам проведения фокус-группы на основе полученных видеоматериалов был сформирован перечень тех компетенций, недостаточное развитие которых у руководителей препятствует успешному осуществлению управленческой деятельности последних.

По результатам исследования психологической компетентности выраженность мотива повышения квалификации в структуре мотивов профессиональной деятельности оказалась наиболее тесно связанной с рефлексивным компонентом.

Возможность повышения квалификации в экспериментальной группе менеджеров положительно связана с общей интернальностью ($r=0,48$, $P \geq 0,95$), а также с интернальностью в области достижений и неудач ($r=0,33$, $P \geq 0,95$; $r=0,36$, $P \geq 0,95$).

В контрольной группе повышение значимости данного мотива сопровождается снижением уровня субъективного контроля ($r=-0,33$, $P \geq 0,95$).

Другими словами, менеджеры экспериментальной группы считают себя ответственными за повышение своего образовательного уровня, за приобретение новых умений и навыков, тогда как менеджеры контрольной группы не готовы нести ответственность за повышение своей квалификации, считая, что действующие планы обучения достаточны для получения недостающих знаний.

Итак, формирование мотивации к обучению у руководителей может осуществляться через воздействие на систему их профессионально важных качеств, в частности через развитие психологической компетентности. Компонентом, который выступает основой для создания оптимальной мотивации к обучению, повышению уровня своего профессионализма, является рефлексивный компонент психологической компетентности.

Сысоева Н.А.

Развитие профессионально ориентированной системы ценностных ориентаций молодых сотрудников уголовного розыска в рамках специальной подготовки

Система ценностных ориентаций, являясь одним из структурных компонентов такой системы более высокого уровня, как «личность», выступает в роли регулятора ее активности и занимает пограничное положение между ее мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов.

Кроме того, система ценностей определяет направление и способы осуществления саморазвития и личностного роста человека. Это многофункциональная и динамичная система.

Трансформация общественных отношений привела к тому, что «потребительские» ценности несколько оттеснили нормы морали, сделав смыслом жизни профессиональную деятельность, как источник материальной обеспеченности. Кроме того, возникла необходимость переоценки значимости целого ряда основопола-

гающих ценностей и утверждению в общественном сознании новой системы ценностных ориентаций.

Этот процесс затронул все стороны общественной жизни, не оставив в стороне и профессиональную деятельность.

Для каждой определенной профессиональной группы характерен свой смысл деятельности, своя система ценностей, а профессионально важные качества становятся производными от нравственных качеств человека и иерархии ее ценностных ориентаций.

Особое значение система ценностных ориентаций занимает в профессии типа «человек – человек», так как в данном случае занимает центральное место в структуре их профессионального образа мира. Одной из таких профес-