

ства, корыстные интересы). Не выявлено связей уровня развития профессионального мышления и с тем, чем привлекает человека профессия.

Таким образом, мы считаем, что следует разработать конкретизированные под каждую профессиональную деятельность содержательные модели профессионального мышления, и включать их в оценку деятельности работников при приеме на работу и управлении персоналом. Это позволит, с одной стороны, использовать развитие профессионального мышления как ресурс повышения эффективности организации, как средство мотивации труда и стимулирования профессионализма, с другой – реализовать работникам свой профессиональный потенциал.

Литература

1. Абульханова-Славская К.А. Состояние современной психологии: субъектная парадигма // Предмет и метод психологии: Антология. – М.: Академический проект: Гаудеамус, 2005. – С. 428-450.

2. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Учебное пособие. – М.: издательство Московского университета, 1988. – 199 с.

3. Организационная психология / под ред. Г.В. Суходольского. – Харьков: Изд-во Гуманитарный центр, 2004. – 256 с.

4. Boden M. A. The Creative Mind: Myths and Mechanisms. – 2-nd edition. – New York, 2004. – 345 p.

Т.П. Демидова,

*Нижевартовский социально-гуманитарный
колледж, Нижевартовск*

Формирование межкультурной компетенции специалиста как условие эффективного взаимодействия в организации

Проблема формирования специалиста в период глобальных экономических перемен, когда организации вынуждены полностью перестраивать свои отношения в плане организации бизнеса, сопряжено с поиском новых резервов и путей профессионального взаимодействия. Это требует от специалистов, работающих в организациях, приобретения социокультурных знаний широкого спектра. В их состав входят знания в области этнопсихологии норм и традиций общения, знание уклада повседневной жизни и быта других национальностей, владение эффективными технологиями ведения профессионального диалога.

В связи с этим перед профессиональным образованием встает комплекс проблем и задач, которые включают формирование профессиональной по-

зиции специалиста основанной на позитивном образе мира, жизнеутверждающих установках личности, толерантном мировидении и предполагающего умение вступать в профессиональное взаимодействие с представителями разных национальностей[1, 10].

Одним из средств, обеспечивающих достижение указанной цели, является формирование в ходе профессионального становления межкультурной компетенции будущего специалиста.

Согласно научным подходам, межкультурная компетенция (МКК) понимается учеными с одной стороны, как способность, позволяющая решать профессиональные задачи и осуществлять профессиональную деятельность, связанную с межкультурной коммуникацией, соответственно с уровнем ценностей и индивидуальных личностных характеристик (толерантности, эмпатии, гибкости), с другой стороны, как определенный уровень функциональных умений, способствующих принятию взглядов и мнений представителей другой культуры, умение корректировать свое поведение с учетом национальных особенностей партнера по общению, признавать право на существование различных ценностей и норм поведения[2,3].

Особое значение межкультурная компетентность имеет для современного профессионального образования, т. к. именно нынешним студентам, которые начнут свою профессиональную деятельность в период глобальных экономических перемен предстоит не только осуществлять межкультурную коммуникацию в профессиональной сфере, но и создавать позитивный настрой партнеров по бизнесу на взаимодействие с российскими специалистами. Таким образом, современный специалист должен привнести в социум не только новую культуру профессиональной деятельности, а прежде всего новую культуру межнациональных взаимоотношений[1,52].

Для решения задач развития межкультурной компетентности в процессе обучения требуется найти адекватные подходы, способы, методы, позволяющие в полной мере развивать способности и качества студентов, необходимые для успешной самореализации в многокультурном обществе.

Анализ нормативных документов, реальной образовательной практики, а также проведенное анкетирование студентов и преподавателей колледжа показали, что существующая профессиональная подготовка будущего специалиста недостаточно нацелена на развитие межкультурной компетентности студентов. Так, в результате анкетирования выяснилось, что 64% студентов первого курса не могут назвать отличительные особенности культуры бывших республик СНГ, не говоря уже о национальных особенностях жителей других стран. Преподаватели колледжа отмечают, что в настоящее время

практически все учебные группы многонациональные, что требует внедрения новых технологий работы.

Таким образом, мир образования и технологи подготовки специалиста постоянно претерпевают изменения. В настоящее время перед специалистами, в какой бы сфере они не работали, на первый план выступает задача овладения межкультурными компетенциями. Следовательно, чтобы соответствовать требованиям времени, студент должен постоянно работать над формированием позитивного мировосприятия и совершенствовать свои коммуникативные умения. Во всем мире единственно прочный мир - это внутренний мир. Когда человек обретает внутреннее спокойствие, он начинает понимать без чего он сможет обойтись. Внутреннее спокойствие позволяет человеку не гневается, когда он не получает то, что хочет, когда другие делают то, что противоречит его желаниям, когда кто-то недоброжелателен. Именно постоянная работа над собой, является тем фундаментом, на котором строится принятие другого человека, независимо от национальности и вероисповедания.

В логике компетентностного подхода для формирования и развития определенного вида компетентности необходима деятельность. Развитие межкультурной компетентности происходит в процессе овладения профессиональной деятельностью только в том случае, если создается среда межкультурного взаимодействия, где появляется возможность реализовать принцип «диалога культур» в специально моделируемом межкультурном пространстве, в котором раскрываются способности, установки и социально – профессиональные качества специалиста.

Основу развития межкультурной компетентности студентов составляет понимание ее значения, как особого личностного образования. Структура межкультурной компетентности включает мотивационный, ценностно-смысловой, когнитивно-деятельностный, поведенческий, коммуникативный, аффективный и рефлексивный компоненты. В соответствии с указанными компонентами процесс развития межкультурной компетентности студентов колледжа направлен на:

- формирование мотивации саморазвития, готовности к межкультурной коммуникации на основе выработанных ценностей и позиций;
- овладение культурными ценностями других народов, культурных различий,
- овладение психологией межкультурного взаимодействия, основанного на толерантности;

- овладение способностью принимать психологически обоснованные решения, адекватные ситуации и не противоречащие культурным ценностям участников взаимодействия;

- овладение способностью выражать доверие другим людям;

- овладение опытом профессиональной межкультурной коммуникации, опытом выявления и практического решения актуальных проблем межкультурного взаимодействия;

- формирование способности к самосовершенствованию личностных качеств, позволяющих гармонизировать внутренний мир и взаимоотношения с другими людьми;

- развитие способности осознавать себя в качестве субъекта многонациональных взаимоотношений, осознавать и преодолевать внутренние барьеры, негативные установки к определенной категории граждан.

Овладение профессионально ориентированной межкультурной компетенции студентов колледжа возможно при условии наполнения содержания профессионального образования и взаимодействия специальными видами деятельности, способствующими развитию способности к самопознанию и саморазвитию.

Саморазвитие начинается с процессов осознания себя как субъекта деятельности, осознания требований взаимодействия и имеющегося потенциала, утверждения своих личностных качеств и осуществляется в актах самоутверждения, самосовершенствования и самоактуализации.

Самоутверждение дает возможность заявить о себе в полной мере как о личности. Самосовершенствование выражает стремление приблизиться к некоторому идеалу. Самоактуализация — выявить в себе определенный потенциал и использовать его в жизни[4]. Все три формы позволяют студентам наиболее полно выразить себя и в разной степени реализовать себя в межкультурной коммуникации.

Таким образом, можно выделить следующие составляющие, которые могут быть подвергнуты самоанализу и совершенствованию в процессе формирования у студентов межкультурной компетенции: представления о гендерных и возрастных различиях представителей организации; мотивационно-ценностные и эмоционально-волевые сферы личности представителей разных культур; особенности национального темперамента; сфера самоопределения, деятельности и самоутверждения специалиста в многонациональном коллективе; сфера отношений и установок на взаимодействие с людьми разных национальностей; сфера построения делового взаимодействия; сфера

организация собственной жизни; сфера самоактуализации, мироощущения и миропонимания.

Проведенное исследование среди учащихся третьих курсов колледжа показало, что в процессе овладения межкультурной компетенцией могут возникать барьеры, которые осознанно и неосознанно студент «выстраивает» сам, к ним можно отнести: страх самораскрытия; стремление студентов соответствовать принятым в группе взглядам на разные аспекты межнациональных отношений; семейные стереотипы в отношении людей определенной национальности; барьеры, возникающие в результате неспособности студента преодолеть собственные «психологические защиты»; неумение преодолеть собственный эгоцентризм и агрессию; неумение доверять другим людям, позиция «лучший способ защиты - это нападение».

Для формирования межкультурной компетенций студентов колледжа наиболее эффективными оказались следующие приемы: контекстное наблюдение, внедрение технологий самопознания в процессе построения организационного взаимодействия (обнаружение, фиксация, анализ, оценка, принятие); овладение культурой самовоспитания (культурой выбора и постановки целей самовоспитания); использование тренинговых технологий, формирование навыков эффективного профессионального поведения в организации, метод анализа межнациональных инцидентов, решения профессионально-значимых ситуаций-кейсов; анализ профессиональной мобильности, ролевое моделирование и др.

Самый важный принцип высокоразвитой цивилизации - признание единства и священности всей жизни. Саморазвитие студентов в процессе овладения межкультурной компетенции позволяет будущему специалисту открыть в себе новую позитивную энергию, которая может быть направлена на построение гармоничных отношений в организации, которой предстоит работать.

Таким образом, практика показывает необходимость внедрения в процесс профессиональной подготовки специальных программ формирования межкультурной компетенции, учитывающих профиль специальности и субъектный опыт студентов, направленных не только на получение знаний, но и преодоления барьеров, стереотипов и предвзятости в отношении представителей других культур.

Литература:

1. Бондырева С.К. Толерантность (введение в проблему) / С.К. Бондырева, Д.В. Колесов.-М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: изд-во НПО «МОДЭК»,2003.-240с.

2. Новикова Л. А. Педагогические условия развития межкультурной компетентности студентов на основе применения телекоммуникационных технологий // Проблемы педагогической инноватики в профессиональной школе: Материалы 8-й межрегиональной межотраслевой науч.-практ. конф. / Отв.ред. Н. Н. Суртаева. – Санкт-Петербург, 2007. – С. 135–138

3. Садохин А.П. Компетентностный подход в диалоге культур: сущность и базовые показатели // Межкультурный и межрелигиозный диалог в целях устойчивого развития: Материалы международной конференции. Москва, РАГС, 13–16 сентября 2007 г. / Под общ. ред. В.К. Егорова.– М.: Изд–во РАГС, 2008. – С. 251–255.

*Б.В. Кайгородов, Е.А. Варфоломеева, Т.В. Дахина, Т.В. Степкина,
Астраханский государственный университет,
Астрахань*

Типы лидерства и их влияние на успешность бизнеса

Известно, что инновация — это результат инвестирования в разработку и получение нового знания, ранее не применявшейся идеи по обновлению сфер жизни людей (технологии; изделия; организационные формы существования социума, такие как образование, управление, организация труда, обслуживание, наука, информатизация и т. д.) и последующий процесс внедрения (производства) этого, с фиксированным получением дополнительной ценности (прибыль, опережение, лидерство, приоритет, коренное улучшение, качественное превосходство, креативность, прогресс).

Это определение инновации позволяет ее рассмотреть с процессуальной стороны. Инновация это процесс, который включает четыре этапа: инвестиции — разработка — процесс внедрения — получение качественного улучшения.

Понятие «инновация» относится как к радикальным, так и постепенным (инкрементальным) изменениям в продуктах, процессах и стратегии организации. Исходя из того, что целью нововведений является повышение эффективности, экономичности, качества жизни, удовлетворенности клиентов организации, понятие инновационности можно отождествлять с понятием предприимчивости — бдительности к новым возможностям улучшения работы организации (коммерческой, государственной, благотворительной, морально-этической).

Исходя из этих теоретических выкладок, мы с уверенностью можем отметить, что подготовка лидеров во все времена является инновационным проектом. Современный лидер это человек предприимчивый. Хотя лидер и