УДК 621.43.004

В.С. Савельєва

Структура професійної компетентності керівника виробничого підприємства

У статті запропоновано теоретичну модель професійної компетентності керівника в системі навчально-виробничої діяльності, визначено експериментальним шляхом елементи соціально-психологічної та диференціально-психологічної компетенції.

Ключові слова: керівник виробничого підприємства, професійна компетентність, соціально-психологічна і диференціально-психологічна компетентність.

В статье предложена теоретическая модель профессиональной компетентности руководителя в системе учебно-производственной деятельности, определены экспериментальным путем элементы социально-психологической и дифференциально-психологической компетенции.

Ключевые слова: руководитель производственного предприятия, профессиональная компетентность, социально-психологическая и дифференциально-психологическая компетентность.

Постановка проблеми. Широке впровадження в промисловість наукоємних технологій, специфіка вирішуваних у них управлінських завдань, що знаходяться на стику декількох технічних наук, які вимагають об'єднання в процесі їх рішення зусиль фахівців різного профілю, призвела до трансформації управлінської діяльності на виробничому підприємстві. Для успішного виконання своїх функцій сучасний керівник повинен володіти не тільки сумою загальних і спеціальних знань, навичок і умінь, але й комплексом певних якостей особистості, що забезпечують плідну роботу в команді різнопрофільних фахівців. Така ситуація визначає психолого-акмеологічний і психолого-педагогічний аспекти актуальності вивчення проблем формування професійної компетентності майбутніх керівників наукоємних виробництв.

Аналіз сучасних досліджень показує, що категорія "компетентність" широко використовується вітчизняними і зарубіжними ученими в педагогіці, психології і акмеології (Н.В. Кузьміна, А.А. Деркач, І.А. Зимова, А.К. Маркова, Ю.Г. Татур, В.Г. Первухинський, В.Д. Шадріков, Н. Хамський, Дж.Равен, Ф. Цивелі та ін.) [1]. Достатньо глибоко досліджена професійна компе-

© В.С. Савельєва

тентність педагогів і керівників, тоді як категорія професійної компетентності фахівця з вищою технічною освітою розроблена украй слабо, не визначені її структурні компоненти, не створені технології її розвитку, що визначає актуальність даного дослідження.

Мета нашого дослідження – розробка теоретичної моделі професійної компетентності керівника з вищою технічною освітою в системі навчально- виробничої діяльності, визначення експериментальним шляхом елементів соціально-психологічної та диференціально-психологічної компетенції для подальшого формування цих елементів у студентів-менеджерів, які навчаються за спеціальністю "Менеджер виробничого підприємства".

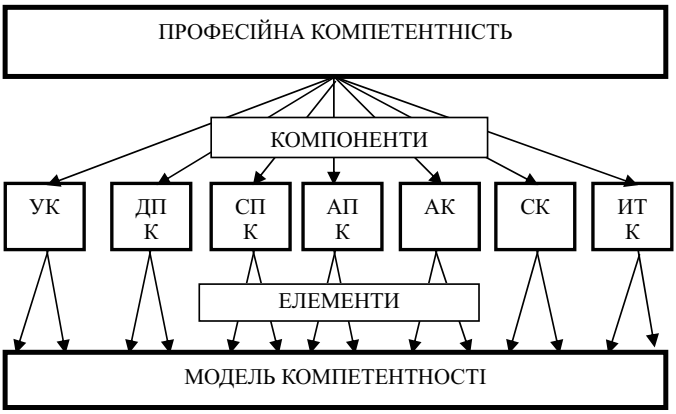
Для того, щоб виділити структуру професійної компетентності і розробити моделі компетентності керівника виробничого підприємства, ми проаналізували: 1) які функції вони виконують; 2) які знання, уміння, здібності, ділові і особисті якості необхідні їм для успішної професійної діяльності.

Нами встановлено, що професійна компетентність керівника припускає:

1. Розуміння системного характеру виробничих проблем.
2. Здатність освоювати і розвивати інноваційні технології в системній інтеграції.
3. Володіння знаннями і новими технологіями в своїй наочній області і суміжних областях.
4. Здібність до швидкого навчання, засвоєння нового, безперервного саморозвитку і самовдосконалення.
5. Уміння ухвалювати правильні та відповідальні рішення при створенні й експлуатації об'єктів нової техніки.
6. Постійний розвиток і вдосконалення основних компонентів професійної компетентності: диференціально-психологічної; соціально-психологічної; аутопсихологічної; акмеологічної; управлінської; спеціальної і інформаційно-технологічної компетентності.
7. Здатність реалізувати свій творчий потенціал (знання, уміння, досвід, ділові та особові якості) в продуктивній професійній діяльності.

Наші дослідження показали, що професійна компетентність як системна характеристика особистості має складну структуру (рис. 1), яка містить компоненти (управлінська, диференціально-психологічна, соціально-психологічна, аутопсихологічна, акмеологічна, спеціальна, інформаційно-технологічна) і елементи, з яких формується модель компетентності. Слід зазначити, що

модель компетентності керівника має гнучку структуру і може включати різні елементи залежно від конкретної спеціалізації керівника.



УК – управлінська компетентність;
ДПК – диференціально-психологічна компетентність;
СПК – соціально-психологічна компетентність;
АПК – аутопсихологічна компетентність;
АК – акмеологічна компетентність;
СК – спеціальна компетентність;
ІТК – інформаційно-технологічна компетентність.

Рис. 1. Структура професійної компетентності керівника виробничого підприємства

У структурі професійної компетентності керівника виробничого підприємства виділяються декілька компонентів:

Управлінська компетентність – знання сучасних технологій і методів управління та уміння ефективно застосовувати їх в практичній діяльності, уміння керівника як суб'єкта управлінської діяльності, здатного по-новому структурувати наукові і практичні знання з управління. У цьому випадку особистісні знання є результатом здібностей і спрямованості керівника. До основних елементів управлінської компетентності належать спеціальна і професійна компетентність за питаннями впровадження основних принципів наукового управління, функцій управління, методів і принципів управлінської діяльності, методична компетентність завдань управління, соціально-психологічна компетентність у сфері спілкування, диференціально-психологічна компетентність, яка охоплює сферу мотивацій, здібностей, спрямованості об'єкта управлінської дії,

власне психологічна компетентність, яка характеризує позитивні якості і недоліки власної діяльності особи. Тобто знання і уміння відображають індивідуальність керівника, його особистісні якості.

Диференціально-психологічна компетентність (проникливість) – знання індивідуальних особливостей колег (психологічних і типологічних відмінностей, знання провідних мотивів діяльності і її спрямованості, професійних здібностей) і уміння розробляти продуктивні стратегії індивідуального підходу в роботі з ними.

Соціально-психологічна компетентність – знання типологічних відмінностей, особливостей поведінки, діяльності і відносин фахівців в колективі. Здатність ефективно взаємодіяти з оточуючими людьми в системі міжособових відносин (взаємодія в професійній групі, між групами, з людьми в соціумі). Уміння працювати в команді.

Аутопсихологічна компетентність – обізнаність фахівця про способи самоудосконалення, а також про сильні і слабкі сторони своєї власної особи й діяльності та про те, що і як потрібно зробити, щоб підвищити якість своєї роботи.

Акмеологічна компетентність – знання критеріїв і чинників руху до вершин професіоналізму та створення акмецільових програм досягнення вершин професійної діяльності.

Спеціальна компетентність – знання інноваційних технологій, методів вирішення професійних завдань і уміння застосовувати свої знання в практичній діяльності, розвиваючи та удосконалюючи. Спеціальна компетентність припускає обізнаність фахівця в своїй науково-технічній області і в суміжних областях, акумуляція знань і застосування їх на практиці.

Інформаційно-технологічна компетентність – знання інформаційних комп'ютерних технологій і уміння використовувати їх у професійній діяльності.

Професійна компетентність керівника як суб'єкта управлінської діяльності є системною характеристикою особистості (сукупність здібностей знань, умінь, ділових і особових якостей), що динамічно розвивається, показує володіння сучасними технологіями і методами вирішення управлінських завдань різного рівня складності, що дозволяє здійснювати професійну діяльність з високою продуктивністю.

З метою уточнення теоретичної моделі професійної компетенції керівника в управлінській діяльності ми здійснили серію експериментальних досліджень. Для визначення елементів диференційно-психологічної та соціально-психологічної компетентності керівників виробничого підприємства використовувалися

тести акцентуацій характеру Леонгарда – Шмішека, Кеттела (16F), метод діагностики міжособистісних відносин Л.М. Собчик (модифікований варіант інтерперсональної діагностики Т.Лірі) [3; 4].

Для визначення акцентуацій характеру керівників виробничого підприємства нами було використано діагностику акцентуацій характеру за К.Леонгардом (таблиця 1).

Таблиця 1

Описова статистика за тестом Леонгарда-Шмішека (на матеріалах 2000 – 2008рр., всього 320 осіб)

Шкали	Середнє значення	Нижній квартіль	Верхній квартіль	Стандартне відхилення
G гипертимність	15,66	12,00	18,00	4,43
V застрявання	14,14	12,00	16,00	3,24
E емотивність	16,06	12,00	21,00	5,07
P педантичність	13,06	10,00	16,00	4,31
T тривожність	6,20	3,00	9,00	5,33
Z циклотимність	10,91	9,00	12,00	3,53
D7 демонстративність	14,00	12,00	16,00	3,68
N збудливість	7,50	3,00	12,00	4,97
D9 дистимність	10,30	9,00	12,00	3,65

Психологічний профіль на рисунку 2 підтверджує енергію й оптимізм протестованих, їх середня гіпертимність (G = 15,7) суттєво перевищує дистимість (D9 = 10,3). Підтверджується й дещо підвищена, але та, що не доходить до області тенденцій до акцентуацій, демонстративність (D7 = 14). Крім того, необхідно відмітити низьку тривожність (T = 6,2) й збудженість (N = 7,5) участників тестування, їх високу емотивність (E = 16), яка в деяких випадках доходить до рівня акцентуації.

У процесі взаємодії з оточенням особистість виявляється в стилі міжособової поведінки. Реалізовуючи потребу в спілкуванні та в здійсненні управлінських функцій, керівник погоджує свою поведінку з оцінками значущих інших на рівні усвідомленого самоконтролю, а також (неусвідомлено) з символікою ідентифікації. З метою виявлення стилю міжособової поведінки керівника виробничого підприємства нами використовується метод діагностики міжособових відносин Т.Лірі (модифікований Л.М. Собчик) [4]. Обрана методика (дослідження актуального "Я") дозволяє виявити базисні індивідуально-особові властивості керівника, структура яких визначається провідною тенденцією, що додає індивідуальне забарвлення мисленню, стилю міжособових

відносин і, більш того, напряму управлінській активності. Статистика результатів діагностики міжособових відносин Т.Лірі представлена в таблиці 2.

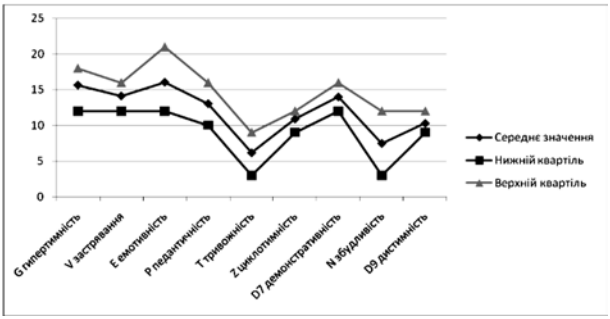


Рис. 2. Психологічний профіль за тестом Леонгарда – Шмішека

Таблиця 2

Описова статистика за тестом Т.Лірі (на матеріалах 2001-2009 рр., всього 240 осіб)

Октани	Середнє значення	Нижній квартіль	Верхній квартіль
1. Авторитарний	9,46	5,00	15,00
2. Незалежний	8,30	3,00	11,00
3. Агресивний	7,50	3,00	12,00
4. Підозрілий	4,80	2,00	9,00
5. Підпорядкований	4,34	1,00	8,00
6. Залежний	4,07	2,00	8,00
7. Доброзичливий	5,53	3,00	10,00
8. Альтруїстичний	6,23	2,00	10,00

Отриманий профіль (рисунок 3) графічно відображає основні властивості протестованих. Високі значення спостерігаються по першому (9,46), другому (8,30) і третьому (7,50) октанах. Низький рівень залежності (6 октан – 4,07) підтверджується помірними показниками 2 октан – у керівників виявляється упевненість в собі, тенденція до особливої думки, відмінної від думки більшості. Показовими є значення 8 октану – альтруїстичного (6,23). Протестовані виявляють уміння бути добрим радником, наставником і організатором.

Частина протестованих (у випадковому порядку, у рамках курсу "Психологія управління") пройшла тестування за тестом Кеттела [3]. При цьому отримані такі результати (таблиця 2).

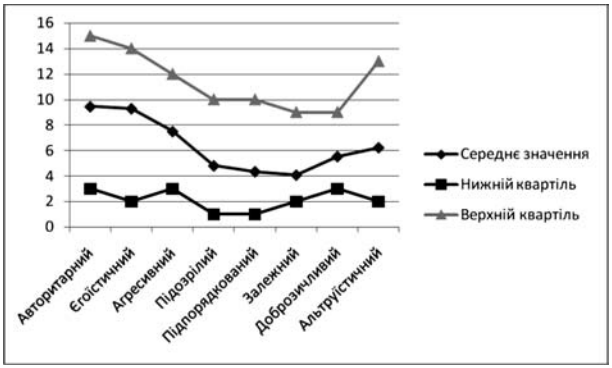


Рис. 3. Психологічний профіль за тестом Т.Лірі

Таблиця 2

Описова статистика за тестом Кеттела
(на матеріалах 2001-2009 рр., всього 140 осіб)

Шкали	Середнє значення	Нижній квартіль	Верхній квартіль
A товариськість	7,30	6,10	8,50
B інтелект	7,06	6,00	8,40
C емоційна стійкість	6,55	5,50	7,70
E домінантність	5,67	4,30	7,10
F стриманість	4,68	3,40	5,80
G моральність	6,41	5,40	7,50
H сміливість	7,00	6,10	8,10
I жорсткість	6,28	5,10	7,50
L довірливість	5,60	4,50	7,00
M реалістичність	5,09	3,70	6,30
N дипломатичність	7,14	6,40	8,30
O тривожність	4,96	3,25	6,70
Q1 консерватизм	5,33	3,50	6,80
Q2 самостійність	5,40	4,00	6,80
Q3 самодисципліна	7,81	6,60	9,10
Q4 напруженість	4,46	3,30	5,55

Отриманий профіль (рисунок 4) підтверджує дані попередніх тестів відносно невисокого рівня тривожності (шкали O і Q4). Крім того, тест Кеттела дозволяє краще зрозуміти специфіку реалізації енергійності і оптимізму в даній групі. Ця специфіка визначається яскраво вираженими (часто на рівні акцентуації) особовими рисами, такими, як високий рівень самоконтролю (Q3), проникли-

вість (N), товариськість (A), інтелект (B), моральна нормативність (H), і стриманість (F). Розглянемо більш детально розгорнену характеристику протестованих.

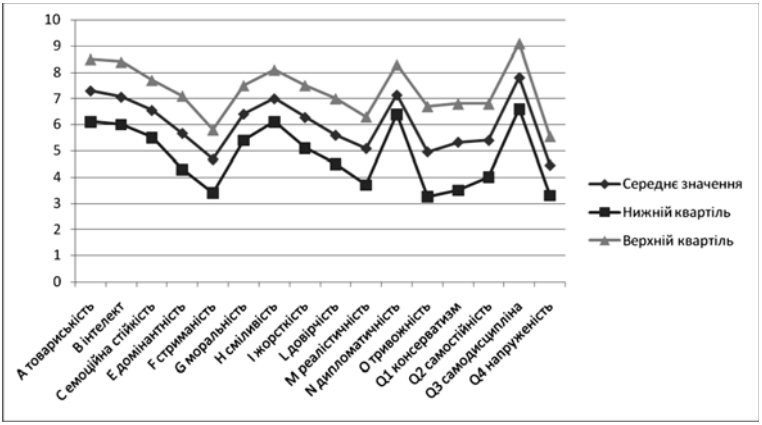


Рис. 4. Психологічний профіль за тестом Кеттела

Провідною якістю для протестованих є високий самоконтроль. Ця якість властива практично всім протестованим і дуже часто виражена на рівні акцентуації. Проте в цілому, самоконтроль органічно властивий протестованим, а не визначається лише виключно вимогами професії і посади, що знаходить своє віддзеркалення в оптимальних рівнях внутрішньої напруженості і тривожності.

Це означає, що такі особи володіють сильним вольовим контролем з боку "ідеалу Я" і високою соціальною інтеграцією. Виявляється це у вигляді "дисципліни" по відношенню до "ідеалу Я" в емоційно-вольовій сфері і високому контролі над емоційними проявами і поведінкою взагалі. Вони, як правило, проявляють самоповагу і турботу про свою соціальну репутацію, іноді навіть упертість. Уважні до дотримання соціальних норм, що і виявляється у вигляді високої моральної нормативності, уважні і дбайливі до людей. Ефективні в ситуаціях, пов'язаних з відповідальністю і соціальним значенням. Це особистості з високою стійкістю інтересів, яка виявляється там, де є безліч відволікаючих моментів. Зазвичай виступають як ефективні лідери. У їх діяльності, крім високого самоконтролю, виявляється точність, вольова спрямованість, тенденція підпорядкувати себе наміченій цілі.

Високий самоконтроль вдало поєднується з добре розвиненим інтелектом і високою товариськістю, що створює необхідні особові

передумови для успішності як керівника. Інтелектуальні якості протестованих проявляються як розвинені абстрактно-логічні здібності, висока здібність до навчання, засвоєнню і використання на практиці інноваційних технологій, логічного мислення, абстагування і узагальнення.

Для людей з таким рівнем товариськості характерні легкість спілкування, готовність до співпраці. Вони готові до участі в спільній діяльності, співпраці, кооперації, до взаємодопомоги. Легко адаптуються до людей, середовища. Люди з високою товариськістю відрізняються розвиненою здатністю до емпатії, співпереживанню, інтуїтивного розуміння людей. Також притаманна гнучкість у програванні соціальних ролей.

При підвищеному фоні настрою для товариських людей властиві ентузіазм, енергійність, висока працездатність, фізична, психічна витривалість.

Водночас відмічається деяка емоційна стриманість. У таких осіб спостерігається тенденція до скритності. В особовому плані – тяга до самоаналізу, розсудливості. Ця якість сприяє успішності дій у рамках більшого виробничого підприємства і тісно пов'язана з досвідом протестованих.

При всіх позитивних вищеописаних якостях спостерігається деяка цинічність, нечуттєвість до сентиментальності. Загалом така досвідченість пов'язана з самостійністю, незалежністю, аналітичним складом розуму, честолюбством.

Висновки. На підґрунті вивчення професійно значущих якостей особистості успішного керівника виробничого підприємства, нами визначено елементи соціально-психологічної та диференційно-психологічної компетентності.

Соціально-психологічна компетентність включає такі елементи: лідерство; незалежність; альтруїзм.

До диференційно-психологічної компетентності нами віднесено такі елементи: енергійність; емотивність; самодисципліна і самоконтроль; товариськість; розвинутий інтелект; емоційна стриманість; дипломатичність.

Визначені елементи професійної компетентності не є остаточними. В залежності від специфіки управлінської діяльності, вони можуть доповнюватися та змінюватися. Ми вважаємо, що ці професійно-психологічні якості є базисними в становленні професійної компетенції майбутнього керівника виробничого підприємства.

Список використаних джерел

1. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1 – 5. Акмеологические основы

управленческой деятельности. Кн.2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
2. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 262 с.
3. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. – М.: Владос, 1995. – 529 с.
4. Собчик Л.Н. Методы психологической диагностики. Вып.3. Диагностика межличностных отношений. Модифицированный вариант интерперсональной диагностики / Т.Лири. – М.: КЦ, 1990. – 48 с.

In the article it is offered theoretical model of professional competence of leader in the system educational – production activity, certainly by an experimental way elements of socially psychological and differential psychological jurisdiction.

Key words: leader of production enterprise, professional competence, socially psychological and differential psychological competence.

Отримано: 25.12.2009

УДК 159.9

О.В. Савицька, Л.С. Подуфалова

Соціально-психологічні чинники та показники професійної адаптації практичних психологів

У статті проаналізовано проблему професійної адаптації, її соціально-психологічних чинників та висвітлено основні показники адаптованості.

Ключові слова: професійна адаптація, соціально-психологічна адаптація, фактори адаптації, показники адаптованості.

В статье проанализирована проблема профессиональной адаптации, социально-психологических факторов и определены основные показатели адаптированости.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, социально-психологическая адаптация, факторы адаптации, показатели адаптированости.

© О.В. Савицька,
Л.С. Подуфалова