

УДК 37

DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.167

Профессионально важные качества руководителя в этнокультурном взаимодействии

Терещенко Нина Геннадьевна

Кандидат психологических наук, доцент
доцент кафедры психологии труда и предпринимательства,
Казанский инновационный университет имени В.Г. Тимирязова
420111, Российская Федерация, Казань, ул. Московская, 42;
e-mail: ngter@yandex.ru

Аннотация

Успех организации в мультикультурной среде определяется компетенцией управленческого персонала. В данной статье рассматривается значение социально-психологических характеристик (качеств) в структуре коммуникативной компетенции менеджеров, основной деятельностью которых является непосредственное общение. В статье приводится описание эмпирического исследования структуры профессионально важных качеств и компетенций руководителей и закономерностей их влияния на эффективность управленческой деятельности. Исследование проводилось в организациях г. Набережные Челны, особенностями которых являются русско-татарские коллективы с представителями других национальностей. Методика исследования включала процедуры структурного подхода, учитывала принцип предикторной диагностики, предложенный А.В. Карповым, диагностику качеств и компетенций по методике 16 PF Кеттелла. Утверждается, что эффективность управленческой деятельности зависит от особенностей структуры профессионально важных качеств руководителя, а не от уровня развития отдельных качеств. Личностные качества выступают необходимыми составляющими компетенций руководителя, обеспечивающих эффективное управленческое взаимодействие. Результаты изучения управленческой деятельности подтверждают возможности использования принцип «предикторной диагностики», согласно которому личностные качества могут выступать предметом диагностики при оценке коммуникативных и мультикультурных компетенций руководителя и их развития впоследствии.

Для цитирования в научных исследованиях

Терещенко Н.Г. Профессионально важные качества руководителя в этнокультурном взаимодействии // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 6А. С. 140-145. DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.167

Ключевые слова

Компетентность, компетенции, руководитель, профессионально важные качества

Введение. Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами

Возрастание роли управления в обществе в период глобализации усиливает требования к его субъекту, так как успешная работа организации в мультикультурной среде определяется компетентностью его персонала, особенно управленческого. Обществу необходимы управленцы со знанием культуры межэтнического взаимодействия, толерантными установками, так как для достижения успеха в бизнесе хозяйственным организациям важно уделять повышенное внимание взаимодействию с окружением. Актуальным является вопрос о необходимых руководителю качествах – мультикультурных и коммуникативных компетенциях, как важных обязательных компонентов инвариантной структуры профессиональной деятельности руководителя для реализации межэтнического взаимодействия и коммуникативной деятельности.

По обзорам работ 73% американских и 85% японских управленцев называют основным препятствием повышения эффективности организации коммуникативную некомпетентность ее менеджеров [Кулакова, 2016, 26].

Формирование компетентности и компетенций обеспечивается профессиональной подготовкой руководителя и его управленческой профессиональной деятельностью, содержание которой составляет реализация управленческих функций и решения профессиональных задач [Katarzyna Szczepańska-Woszczyzna, 2014]. Это интегративный процесс становления системы внутренних ресурсов, формирования знаний умений и навыков, качеств личности, необходимых для эффективного коммуникативного действия межкультурного общения, овладения специальной профессиональной грамотностью, требующихся для управленческой деятельности в мультикультурном обществе [Гуськова, Неретина, 2018; Седенкова, 2009; Сергеева, 2011; Шевченко, 2007].

Как указывает А. В. Карпов, профессионально важные качества личности (наиболее значимые для эффективной профессиональной деятельности качества, и, в частности, для профессиональной коммуникации) выступают онтологической основой для развития компетенций личности, диагностика которых вызывает сложности. И для диагностики системных по природе субъектных детерминант профессиональной деятельности (интегративных ПВК и профессиональных компетенций) он предлагает использовать принцип «предикторной диагностики», который обосновывает в исследовании педагогической деятельности [Карпов, 2009, 44].

Управление коллективом – производственным или учебным – требует определенных навыков и свойств личности. Но из поля зрения исследователей обычно выпадает многонациональный коллектив как объект деятельности руководителя, хотя очевидно, что организация бизнеса в условиях мультикультурного общества требует понимания особенностей управления таким коллективом.

В условиях руководства многонациональными коллективами особо актуальным становится учет требований антропологического принципа управления, благодаря которому в организации работы с персоналом усиливается роль кадровых функций (дисциплинарной воспитательной, экспертно-консультативной, арбитражной), и особенно психотерапевтической, так как важным в работе руководителя с подчиненными является создание психологической комфортной среды

в коллективе [Шепель В. М., 2000]. Коммуникативное поведение руководителя выступает средством реализации указанных функций, благодаря которым создается и обеспечивается психологическая атмосфера в коллективе. Его эффективность определяется процессами аттракции (формирования эмоционального отношения к другому), атрибуции (процесса причинного объяснения поступков), идентификации (уподобления себя другому).

В выполненных исследованиях по проблеме субъектных детерминант отмечаются качества руководителя, благодаря которым обеспечивается эффективная реализация управленческих функций и управленческой деятельности, в том числе и функций, отражающих ориентацию на взаимоотношение с людьми. Авторы исследований включают в данный состав очень большой список качеств личности важных для коммуникативного поведения. К ним отнесены: общительность, внимательность и чуткость, приветливость, вежливость, толерантность (терпимость), уважение, такт, эмоциональная устойчивость, эмпатия, проницательность и даже душевность, как умение сострадать и сопереживать, вслушиваться в голос своей совести [Журавлев, 2004].

Также отмечают, что качества не рядоположены, а взаимосвязаны и взаимообусловлены, они образуют особый комплекс качеств или симптомокомплекс, который и составляет психологическую основу реализации основного содержания деятельности руководителя. В частности проявить естественность в общении, почувствовать ситуацию позволит качество эмпатии. Но выступая способом понимания внутреннего мира другого человека, оно в свою очередь опирается на проницательность, благодаря которому и обеспечивается проникновение в состояния другого человека, его внутренний мир.

Все эти качества по замечанию известного отечественного ученого Л. И. Уманского также составляют основу речевой адаптации к разным людям, обеспечивают индивидуализацию общения с ними, так как позволяют учесть индивидуальные особенности, проявить чувство ситуации, естественность в общении, искренний интерес к сотрудникам [Уманский, 1980].

Описание исследования

Наше исследование по изучению структуры профессионально важных качеств и компетенций руководителей и закономерностей их влияния на эффективность управленческой деятельности проводилось в организациях г. Набережные Челны, особенностями которых являются русско-татарские коллективы с представителями других национальностей. В нем участвовало более 500 представителей управленческой деятельности. Методика исследования включала процедуры структурного подхода, учитывала принцип предикторной диагностики, предложенный А.В. Карповым. Для диагностики использовалась методика 16-PF Р. Кеттелла. Диагностическими конструктами указанного симптомокомплекса качеств личности выступили шкалы А (общительность, теплота), С (эмоциональная устойчивость) и N (проницательность), которые описываются в методике как «теплосердечность, открытость, готовность сотрудничать, любит работать с людьми, внимательность к ним, адаптивность, вежливость, проницательность по отношению к мотивам поступков других». Для оценки эффективности реализации функций управления исследовании использовалась методика экспертной оценки деятельности руководителя, разработанная нами, которая позволяет оценить коммуникативный, регулятивный и когнитивный аспекты структуры индивидуальной управленческой деятельности руководителей.

В исследовании было показано, что эффективность управленческой деятельности обеспечивается подсистемами индивидуальных качеств. В основе деятельности «успешных» и «неуспешных» (условно названных) групп, руководителей лежат их различные синтезы. Указанные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, проницательность) в подсистемах индивидуальных качеств занимают центральное место – являются базовыми для симптомокомплекса качеств успешной группы руководителей (имеют наибольший структурный вес, установленный процедурой структурно-функционального анализа, разработанного в рамках психологического анализа деятельности). Эта закономерность является характерной для всех иерархических уровней управления. Она может быть объяснена специфическими особенностями, содержанием управленческой деятельности разных уровней управления, а именно приоритетом реализации управленческих функций перед техническими, для выполнения которых необходимо эффективное коммуникативное поведение руководителя, требующее реализации указанных качеств.

Заключение

Полученные результаты свидетельствуют, что выявленные личностные качества (общительность, эмоциональная устойчивость, проницательность), выступают необходимыми составляющими компетенций руководителя, обеспечивающих эффективное управленческое взаимодействие. Учитывая принцип «предикторной диагностики» эти качества должны выступать предметом диагностики при оценке коммуникативных и мультикультурных компетенций руководителя и их развития впоследствии.

Библиография

1. Журавлев А. Л. Психология управленческого взаимодействия (теоретические и прикладные проблемы). М.: ИП РАН, 2004. 476.
2. Гуськова Н. Д., Неретина Е. А. Формирование компетенций управленческого персонала промышленных компаний в условиях перехода к цифровой экономике // Цифровая экономика и Индустрия 4.0: новые вызовы. 2018. С. 272-280.
3. Карпов А. В. Принцип предикторной психодиагностики в изучении профессионально важных качеств // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2009. № 1. С. 44-49.
4. Кулакова Т. В. Проблема диагностики профессионально-важных качеств будущих руководителей // Современное общество и власть. 2016. № 2(8). С. 25-29.
5. Седенкова И. Ю. Формирование мультикультурной компетентности будущих специалистов // Человек и образование. № 1 (18). 2009. С. 157-160.
6. Сергеева И. В. Мультикультурная компетентность как цель мультикультурного воспитания студентов педагогического вуза в процессе обучения иностранному языку // Вестник МГОУ. Серия «Педагогика». № 2 2011. С. 74-76.
7. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности / Л. И. Уманский. М. : Наука, 1980. 160 с
8. Шевченко А. И. Коммуникативная компетенция управленца как проблема современной психологической науки // Практическая психология от фундоминтальных исследований до инноваций: Мат-лы II междунар. науч.-практ. конф. 5 декабря 2007. Тамбов: Изд-во ТГУ им. Г.Р. Державина, 2007. 301 с.
9. Шепель В. М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология / В. М. Шеппель. М. : Дом педагогики, 2000. 426 с.
10. Katarzyna Szczepańska-Woszczyzna. Identification of managers' competencies in innovation processes // ECON - Journal of Economics, Management & Business . 2014, Vol. 24 Issue 1, p27-44. 18p.

Professionally important qualities of managers for ethnocultural interaction

Nina G. Tereshchenko

PhD in Philology, associate Professor
associate Professor of the Department of labor and business psychology,
Kazan innovative University named after V. G. Timiryasov
420111, 42 Moskovskaya st., Kazan, Russian Federation;
e-mail: ngter@yandex.ru

Abstract

The success of an organization in a multicultural environment is determined by the competence of management personnel. This article deals with the importance of socio-psychological characteristics (qualities) in the structure of the communicative competence of managers, the main activity of which is the direct communication. The article we make a conclusion about this the effectiveness of manager depends on the specific structure of professionally important qualities of the head, but not the level of development of individual qualities.

For citation

Tereshchenko N.G. (2019) Professional'no vazhnye kachestva rukovoditelya v etnokul'turnom vzaimodeistvii [Professionally important qualities of managers for ethnocultural interaction]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 8 (6A), pp. 140-145. DOI: 10.34670/AR.2020.46.6.167

Keywords

Competence, competencies, manager, professionally important qualities

References

1. Zhuravlev A. L. Psihologija upravlencheskogo vzaimodejstviya (teoreticheskie i prikladnye problemy) [Psychology of management interaction (theoretical and applied problems)]. M.: IP RAN, 2004. 476.
2. Gus'kova N. D., Neretina E. A. Formirovanie kompetencij upravlencheskogo personala promyshlennyh kompanij v uslovijah perehoda k cifrovoj jekonomike [Forming the competencies of managerial personnel of industrial companies in conditions of transition to the digital economy] // *Cifrovaja jekonomika i Industrija 4.0: novye vyzovy*. 2018. S. 272-280.
3. Karpov A. V. Princip prediktornoj psihodiagnostiki v izuchenii professional'no vazhnyh kachestv [The Principle of Predictors Psychodiagnosics in Studying Job Significant Qualities] // *Vestnik Jaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P.G. Demidova. Serija Gumanitarnye nauki*. 2009. № 1. S. 44-49.
4. Kulakova T. V. Problema diagnostiki professional'no-vazhnyh kachestv budushhih rukovoditelej [Diagnosis of professionally important qualities of future managers] // *Sovremennoe obshhestvo i vlast'*. 2016. № 2(8). S. 25-29.
5. Sedenkova I. Ju. Formirovanie mul'tikul'turnoj kompetentnosti budushhih specialistov [Forming multicultural competence of future lawyers] // *Chelovek i obrazovanie*. № 1 (18). 2009. S. 157-160.
6. Sergeeva I. V. Mul'tikul'turnaja kompetentnost' kak cel' mul'tikul'turnogo vospitaniya studentov pedagogicheskogo vuza v processe obuchenija inostrannomu jazyku [Multicultural competence as a result of multicultural education of students of pedagogical higher education institutions when teaching foreign languages] // *Vestnik MGOU. Serija «Pedagogika»*. № 2 2011. S. 74-76.
7. Umanskij L. I. Psihologija organizatorskoj dejatel'nosti. M. : Nauka, 1980. 160 s
8. Shevchenko A. I. Kommunikativnaja kompetencija upravlenca kak problema sovremennoj psihologicheskoi nauki // *Prakticheskaja psihologija ot fundomital'nyh issledovanij do innovacij: Mat-ly II mezhdunar. nauch.-prakt. konf. 5 dekabrja 2007 g. Tambov: Izd-vo TGU im. G.R. Derzhavina, 2007. 301 s.*

-
9. Shepel' V. M Chelovekovedcheskaja kompetentnost' menedzhera. Upravlencheskaja antropologija. M. : Dom pedagogiki, 2000. 426 s.
 10. Katarzyna Szczepańska-Woszczyzna. Identification of managers' competencies in innovation processes // ECON - Journal of Economics, Management & Business . 2014, Vol. 24 Issue 1, p27-44. 18p.