

УДК 159.922:377.4

Беженар Г.Д., директор ліцею, м. Київ

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА

Стаття присвячена вивченню психолого-педагогічних умов розвитку професійної компетентності сучасного керівника в аспекті створення оптимального предметно-просторового середовища для своїх підлеглих.

Ключові слова: керівник, професійна компетентність, предметно-просторове середовище.

Постановка проблеми. Від особливостей організації умов праці, продуктивності трудової діяльності кожного працівника залежить, яким буде рівень добробуту громадян нашого суспільства. Численні дослідження підкреслюють вплив умов (предметно-просторового середовища) на продуктивність діяльності. При цьому упускається з виду організаційна сторона проблеми оптимізації умов діяльності, у тому числі роль керівників установ в процесі створення оптимального предметно-просторового середовища.

Актуальність дослідження визначається наявним протиріччям між сьогоденніми вимогами до керівника – вживати заходи щодо створення сприятливих для життя і здоров'я працівників умов праці, і науковою нерозробленістю проблеми компетентності керівника в аспекті впливу на умови діяльності персоналу в організаціях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній науці широко вивчається як компетентність у цілому, так і її окремі види (В.В. Баркасі, Л.Г.Карпова, А.Д. Оникович, Ю.В. Півчук, Л.І. Шевчук - професійна компетентність, С.О. Демченко - професійно-педагогічна компетентність, І.Б.Міщенко – психолого-педагогічна компетентність, Т.М. Щербакова – психологічна компетентність в акмеологічному контексті, О.В. Волобуєва, С.Ф.Козак - комунікативна компетентність, О.Б. Мамчич – лінгвістична компетентність, О.І. Мармиза – функціональна компетентність, Л.Л. Хоружа – етична компетентність, В.І. Ляшенко, І.П. Яшук – життєва компетентність) [1-5 та ін.].

Одним з видів управлінської діяльності є створення сприятливих умов праці для підлеглому персоналу. У ряді зарубіжних дослі-

джен встановлена залежність між продуктивністю трудової діяльності і її умовами (R.Evans David, R.Pellizari Joseph, J.Culbert Brenda, T.Metzen Michelle), відзначалася необхідність уваги керівника до раціональної організації робітничого середовища з метою оптимізації праці персоналу (Г.Форд). Однак спеціальних досліджень компетентності в аспекті впливу на умови діяльності як сфери професійного ведення керівника у сучасній науці проведено недостатньо і вони не доведені до розробок на рівні практичних рекомендацій. Таким чином, аналіз ступеня розробленості проблеми дослідженні виявляє її недостатню наукову вивченість. Однак є дві сфери досліджень, які можуть бути основою для вивчення обраної проблеми - дослідження різних видів компетентності, у тому числі професійної компетентності керівника, і дослідження впливу умов діяльності на ефективність праці працівників.

Новизна. Уперше на основі системного підходу робиться спроба здійснити теоретичний опис компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу, визначити її показники. Розкривається зміст діяльності керівника з організації в установі предметно-просторового середовища. Доводиться, що участь керівників установ у створенні предметно-просторового середовища в основному містить у собі організацію і контроль діяльності інших з її облаштованості. Уточнюється структура та зміст компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу, умови та фактори її розвитку. Подальший розвиток одержала доказова база того, що рівень організації предметно-просторового середовища в установі пов'язаний з рівнем розвитку компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу. Оптимальний рівень організації умов обумовлює високопродуктивну діяльність працівників за рахунок зниження їх фізичних і психічних витрат.

Методологічне або загальнонаукове значення. Теоретико-методологічну основу дослідження склали відомі у вітчизняній психології і педагогіці підходи:

діяльнісний (С.Л. Рубінштейн, О.М. Леонтьєв, К.О. Абульханова-Славська, А.В. Брушлинський, Л.І. Анциферова, Б.Ф. Ломов та ін.);

системний (В.А. Ганзен, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, В.Д. Шадриков);

педагогічний (Н.В. Кузьміна, О.С. Анісімов, А.О. Деркач, О.О.Бодальов, Є.К. Богданов, В.Г. Зазикін, І.М. Семенов та ін.).

Істотно вплинули на методологічні погляди ідеї:

„професіоналізму діяльності та особистості” (Н.В. Кузьміна, А.О.Деркач, В.Г. Зазикін);

„педагогічних умов і факторів розвитку професіоналізму” (В.Г. Зазикін, Н.В.Кузьміна;

„високопродуктивної діяльності” (Є.М. Богданов, В.Г. Зазикін та ін.);

концепція функціональних станів і функціонального комфорту (А.Б.Леонова, В.І. Медведєв, Є.Л. Деревянко, В.К. Хухлаєв та ін., Л.Д.Чайнова, Л.Д. Каширіна, І.О. Комарова, О.С. Афанасьєв, С.Т. Сошовська, Н.П.Данилова);

„акмеологічна ергодизайнерська концепція педагогічно адаптованого та естетично значимого предметно-просторового середовища організацій і установ” (В.Г. Зазикін).

При аналізі структури компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу, її показників найбільш значимими з'явилися дослідження компетентності А.К. Маркової та І.Є. Єліної. Професійна компетентність виступає головним когнітивним компонентом базової педагогічної категорії професіоналізму діяльності. Вона дозволяє фахівцеві виконувати професійну діяльність з високою продуктивністю. Наявність компетентності у впливі на умови діяльності персоналу дає можливість керівникові кваліфіковано розбиратися у питанні організації предметно-просторового середовища установи, володіти одним з методів впливу на „людську складову” процесу управління, які забезпечують високопродуктивну діяльність працівників. Оптимальна організація умов діяльності, поряд з іншими факторами, служить запорукою її низької ціни, сприяє збереженню фізичного і психічного здоров'я працівників. Розвиток професійної компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу припускає вивчення інших базових категорій педагогіки - педагогічних умов і факторів.

Викладення основного матеріалу. Компетентність керівника у впливі на умови діяльності персоналу служить передумовою високопродуктивної роботи підлеглих за рахунок зниження їх фізичних і психічних витрат і тому є необхідним компонентом професійної компетентності керівника. Це - внутрішній динамічний ресурс, що вклю-

чає у себе сукупність знань, реалізованих на практиці під впливом соціально значимих мотивів.

Емпіричною базою дослідження компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу складалася у такий спосіб: в емпіричному дослідженні взяли участь 24 керівника організацій і їхніх 360 працівників. Надійність і вірогідність наукових результатів забезпечувалися опорою на сучасні психологічні і педагогічні концепції, з використанням методів дослідження, адекватних його об'єкту, цілям, завданням, логіці; з емпіричною перевіркою основних положень, репрезентативністю обсягу вибірок і статистичною значимістю емпіричних даних, сполученням якісного та кількісного їхнього аналізу.

Рівень розвитку компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу визначається дією комплексу педагогічних умов, що включають у себе:

1) об'єктивні умови - фінансові і тимчасові можливості, а так само можливості навчання і самоосвіти;

2) суб'єктивні умови - індивідуально-психологічні особливості: поінформованість у сфері ергономіки, психології, дизайну; дизайнерська здатність; загальна навченість.

Факторами, що впливають на розвиток компетентності, є:

- об'єктивний фактор, що проявляється у вимогах з боку персоналу про зміну організації предметно-просторового середовища;

- суб'єктивні фактори, що включають у себе ціннісні орієнтації керівника; його відношення до організації предметно-просторового середовища як до способу оптимізації трудової діяльності підлеглих;

- оцінка керівником окремих сторін організації предметно-просторового середовища в установі;

- інтерес керівника до роботи з організації предметно-просторового середовища в установі;

- суб'єктивно-об'єктивні фактори, що виражаються у традиціях, новій моді і прикладах оформлення інтер'єрів установ.

Висновки. Емпіричний і теоретичний аналіз проблеми дослідження приводить нас до висновку про протиріччя, що має місце, між сьогоdnішніми вимогами до керівника і наявним розвитком професійної компетентності керівників установ. У ході вирішення даного протиріччя нами були поставлені і вирішені наступні завдання.

1. Показано, що в структурі професійної компетентності керів-

ника необхідна присутність компетентності у впливі на умови діяльності персоналу.

2. Виявлено, що даний вид професійної компетентності не виділяється у сучасній вітчизняній і зарубіжній науці як самостійний об'єкт дослідження, тому проблема його розвитку практично не піддавалася вивченню.

3. Розкрито сутність, показники, структура і зміст компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу.

4. Виявлено умови і фактори розвитку компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу.

Проведене дослідження дозволило констатувати наступні факти. Здійснений нами аналіз реальної організації предметно-просторового середовища державних установ свідчить про те, що її низький рівень приводить до двох основних негативних наслідків: до більше високої ціни діяльності працівників, як слідство цього, до зниження продуктивності їхньої праці. Як одну із причин цих проблем ми виділяємо недостатній рівень розвитку компетентності керівників у впливі на умови діяльності персоналу. Це проявлялося у відсутності у керівників знань про значення організації умов для діяльності, знань про особливості діяльності своїх підлеглих, розуміння функцій предметно-просторового середовища, знань про оптимальні параметри окремих елементів і характеристик предметно-просторового середовища і їхньої ролі в реалізації цих функцій. Це є прямим наслідком зневаги проблемою компетентності керівників у впливі на умови діяльності персоналу, що виражається у відсутності спеціальної їхньої підготовки до цієї діяльності.

Теоретичний аналіз проблеми компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу показав її слабку розробленість як у теоретичному, так і емпіричному відношенні. Більш того, не розроблений загальний теоретичний підхід, що описує сутність, структуру компетентності. У роботі ми виходили з розуміння компетентності як складного утворення, як внутрішнього динамічного ресурсу, що забезпечує діяльність, що справляє вплив на її результативність і включає у себе когнітивний, операціонально-технічний та мотиваційний компоненти. Когнітивний компонент є основним у структурі компетентності і являє собою сукупність знань. Операціонально-технічний компонент містить у собі вміння, навички, те, що зв'язує знання з реальною діяльністю, визначає її виконання. Мотиваційний компонент

містить у собі мотиви, які спонукують суб'єкта до реалізації інших компонентів компетентності на практиці.

Як робоче визначення поняття „компетентність керівника у впливі на умови діяльності персоналу”, ми використали наступну дефініцію. Компетентність у впливі на умови діяльності персоналу - це складне утворення, внутрішній динамічний ресурс діяльності керівника по організації в установі оптимальних умов, по реалізації релаксаційної, компенсуючої, трудової, комунікативної, престижної та естетичної функцій предметно-просторового середовища.

У дослідженні був зроблений акцент на двох складових структури компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу - когнітивному і мотиваційному компонентах. Операціонально-технічний компонент не вивчався, оскільки участь керівників у створенні предметно-просторового середовища містить у собі лише організацію і контроль діяльності інших по її облаштованості. Емпіричне дослідження результативних показників компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу виявило наступне. Високий рівень організації предметно-просторового середовища і низька ціна діяльності працівників, що є одним з показників її високої продуктивності, - результати реалізації на практиці компетентності у впливі на умови діяльності персоналу. Для працівників установ з оптимальною організацією умов діяльності характерні більш висока працездатність, більш низький рівень стресу, напруженості, а так само менша кількість суб'єктивних симптомів нервово-психічної напруги.

Процесуальним показником компетентності керівників у впливі на умови діяльності персоналу є діяльність керівників по організації в установі предметно-просторового середовища. Участь керівників установ у створенні предметно-просторового середовища в основному містить у собі організацію і контроль діяльності інших по її облаштованості. Діяльність керівників по організації в установі предметно-просторового середовища може спонукатися різними мотивами: „власного інтересу”, „конформистськими”, „соціально-значимими”. Якщо діяльність по організації в установі предметно-просторового середовища спонукується „соціально-значимими” мотивами, то стає затребуваною сукупність ергономічних, дизайнерських, психологічних знань з оптимізації умов діяльності персоналу.

„соціально-значимі” мотиви проявляються відносно керівника до організації умов в установі як до способу оптимізації діяльності персоналу.

Сукупність знань керівника з оптимізації умов діяльності, а також ставлення керівника до організації умов як до способу оптимізації діяльності персоналу прямо пропорційно взаємозалежні з рівнем організації в установі предметно-просторового середовища.

Таким чином, структура компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу містить у собі основний компонент, що представляє собою сукупність психологічних, ергономічних, дизайнерських знань, і мотиваційний компонент, що містить соціально-значимі мотиви діяльності керівника з організації в установі предметно-просторового середовища. Цей компонент спонукує і сприяє ефективній реалізації сукупності знань на практиці.

Професійна компетентність керівника у впливі на умови діяльності персоналу у своєму розвитку залежить від наступних об'єктивних умов:

по-перше, наявності спеціальних навчальних закладів, де можна одержати освіту у сфері організації умов діяльності персоналу або установі, де можна перейняти досвід, а також можливості для керівника підвищити рівень своїх знань на курсах підвищення кваліфікації; по-друге, можливості для самоосвіти (наявності книг, допомоги та ін.); по-третє, наявності часу.

Суб'єктивні умови розвитку компетентності у впливі на умови діяльності персоналу становлять наступні індивідуально-психологічні особливості керівників:

- вихідні знання у сфері ергономіки і дизайну; психології праці і соціальної психології, при яскравій виразності перших;
- дизайнерська здібність, з більш розвиненим технічним компонентом;
- загальна навченість керівника, особливо такі якості його розуму як усвідомленість розумової діяльності, стабільність і глибина.

Внутрішніми факторами розвитку компетентності у впливі на умови діяльності персоналу є ціннісні орієнтації керівників, що мають наступну побудову „термінальних” цінностей: „суспільне визнання”, „продуктивне життя”, „щастя інших”, „красота природи і мистецтва”; „інструментальні” цінності, організовані у такий спосіб: „освіченість”, „широта поглядів”, „ефективність у справах”, „високі запити”.

Сильний вплив на розвиток компетентності справляють наступні внутрішні фактори:

1) ставлення керівника до організації умов діяльності персоналу як до способу її оптимізації;

2) інтерес керівника до роботи з організації предметно-просторового середовища;

3) думка керівника про те, що організація предметно-просторового середовища не забезпечує реалізацію такої функції цього середовища, як трудова, комунікативна, престижна, естетична і релаксаційна.

Сильним зовнішнім фактором виступає прояв відкритих вимог з боку працівників до організації предметно-просторового середовища. Цими фактами підтверджуються висунуті на початку дослідницької роботи гіпотези. Отримані в даному дослідженні результати дозволяють намітити можливі напрямки подальших досліджень. До них можна віднести:

вивчення компетентності у впливі на умови діяльності керівників недержавних установ;

вивчення психолого-педагогічних проблем формування компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу;

вивчення індивідуально-психологічних особливостей формування і прояви компетентності керівника у впливі на умови діяльності персоналу та ін.

Перспективи використання результатів дослідження. Основними напрямками подальших досліджень з зазначеної проблеми також є подальша розробка психолого-педагогічної теорії управлінської діяльності, розширення предметного поля у вивченні професійної компетентності керівника, умов і факторів її розвитку, поглиблення знань про зміст діяльності керівника, розвиток педагогічної концепції професіоналізму управлінської діяльності, поглиблення уявлень про вплив різних умов діяльності на її продуктивність.

ЛІТЕРАТУРА

1. Життєва компетентність особистості: Науково-методичний посібник / За ред. Л.В. Сохань, І.Г. Єрмакова, Г.М. Несен. – К.: Богдана, 2003. – 520 с.

2. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М., 1996. - 308 с.

3. Овчарук О. Ключеві компетентності: Європейське бачення // Управління освітою. – 2004. – №2. – С.6-9.

4. Равен Дж. Компетентность в современном обществе. – М.: Когито-центр, 2002. – 396 с.

5. Ситников А.П., Деркач А.А., Елшина И.В. Аутопсихологическая компетентность руководителей: прикладные психотехнологии. – М.: Луч, 1994. – 87 с.