

ОПУБЛИКОВАТЬ СТАТЬЮ

в изданиях НИЦ "Социосфера"



[ПОДРОБНЕЕ](#)

СОЦИОСФЕРА

- *Российский научный журнал*
- *ISSN 2078-7081*
- *РИНЦ*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным наукам*

PARADIGMATA POZNÁNÍ

- *Чешский научный журнал*
- *ISSN 2336-2642*
- *Публикуются статьи по социально-гуманитарным, техническим и естественно-научным дисциплинам*

[ПОДРОБНЕЕ](#)



СБОРНИКИ КОНФЕРЕНЦИЙ

- *Широкий спектр тем международных конференций*
- *Издание сборника в Праге*
- *Публикуются материалы по информатике, истории, культурологии, медицине, педагогике, политологии, праву, психологии, религиоведению, социологии, технике, филологии, философии, экологии, экономике*



[ПОДРОБНЕЕ](#)

V. FACTORS OF DEVELOPMENT OF HUMAN PERSONALITY AS A PROFESSIONAL



МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Л. Л. Михайлова

*Директор по персоналу,
ООО «АМБгрупп»,
г. Иркутск, Россия*

Summary. The article presents a model of psychological competence based on the results of a long-term study. The basic approach is a metasystem approach (the concept of the metasystem organization of the psyche) by A. V. Karpov. Five levels of the system and characteristics of the structure of the competence model itself are described: integration, differentiation, organization.

Keywords: psychological competence of a manager; metasystem approach; competence model; system indexes.

Цель исследования: сформировать модель психологической компетентности руководителя. Достижению этой цели отвечает метасистемный подход: обобщающая концепция метасистемной организации психики, разработанная А. В. Карповым. Концепция предполагает взаимодействие, при котором метасистема встраивается в частную систему, становится ее компонентом, но при этом способна осуществлять регуляцию всей системы [1].

К метасистемному уровню, характеризующему психологическую компетентность руководителя, мы относим управленческий потенциал (ЗУН, опыт, личностные качества) и личную ответственность за результаты с необходимым постоянным совершенствованием. Эти два феномена описывают компетентность наиболее широко. Управленческий потенциал, как и личная ответственность, проявляется в психологической компетентности, которая в свою очередь, характеризуется метасистемными проявлениями.

А. В. Карпов [2, с. 320] доказывает, что метасистемы являются более общими по отношению к системе, но сами в нее онтологически входят и функционально включаются в нее. Таким образом, управленческий потенциал руководителя и его личная ответственность как метасистемы встраиваются в содержание психологической компетентности. Кроме того, психологическая компетентность как система характеризуется способностью к самопрезентации своего содержания в целом и тем самым к порождению нового уровня собственной организации – метасистемного.

И управленческий потенциал руководителя, и его личная ответственность за результаты носят внедетельностный характер. Метасистемы не выводятся из содержания управленческой деятельности и не сводятся к

нему, однако определяют ее результативность, являются значимой детерминантой для ее формирования. Таким образом, метасистемы проявляются в психологической компетентности руководителя как субъекта управленческой деятельности и транслятора целостности такой системы как «психологическая компетентность руководителя».

В статье А. В. Карпова и А. А. Карпова [3] обоснован общий и достаточно универсальный характер критерия-дискриминатора, позволяющего дифференцировать основные уровни организации ряда важнейших психических образований. Этот критерий был подтвержден множеством теоретических и экспериментальных исследований и предполагает необходимость дифференциации пяти базовых уровней: метасистемного, общесистемного, субсистемного, компонентного и элементного. Каждый из этих уровней имеет собственные признаки, специфику взаимодействия с другими уровнями, особенности влияния и подчиненности.

Субсистемный уровень компетентности составляют отдельные компетенции, выделенные посредством кластерного анализа в процессе эмпирического исследования управленческой деятельности и тех требований, которые эта деятельность предъявляет к личности руководителя. Полученные компетенции непосредственно обусловлены профессиональной деятельностью руководителя: ее содержанием и условиями, предметом и средствами реализации. Исследование психологической компетентности на субсистемном уровне позволяет заглянуть в ее структуру, специфику и особенности, чего не позволяет сделать системный уровень.

Субсистемный уровень в нашем исследовании образуют 8 ключевых компетенций руководителя: организаторская, коммуникативная, стрессоустойчивости, целеустремленности, гибкости и адаптивности, системности и аналитичности, планирования, делегирования. Каждая из этих компетенций характеризуется особенностями метасистемного уровня, то есть отражается и проявляется в управленческом потенциале и личной ответственности руководителя. С другой стороны, каждая компетенция может быть «разложена» на еще более простые составляющие и проявить свое влияние на компонентный уровень. Поэтому исследование субсистемного уровня дает возможность делать выводы о целостной системе психологической компетентности руководителя.

Дальнейший анализ субсистемы (на уровне компетенций) позволяет раскрыть специфику феноменов, которые принадлежат уже к компонентному уровню. В нем каждая компетенция характеризуется пятью компонентами, специфика которых закладывается субсистемным уровнем: когнитивный, аксиологический, поведенческий, регуляционный, мотивационный. Каждая компетенция может быть охарактеризована с пяти содержательно разных точек зрения – пяти компонентов, представленность (выраженность) которых будет разной.

Каждая компонента дает нам возможность формулировать конкретные индикаторы проявления каждой субсистемы-компетенции, определять

ее специфику, формулировать критерии для диагностики и оценки динамики системы в формирующем эксперименте. Поэтому на элементном уровне для каждого компонента были разработаны 5 индикаторов проявления от некомпетентности (отсутствия признаков соответствующего компонента) до экспертного проявления компонентов компетентности (яркие признаки). На элементном и компонентном уровне мы продолжаем находиться под влиянием метасистемы и подсистемы, так как каждый компонент и его элементы теряют свой смысл, будучи оторванными от той компетенции, в рамках которой они были разработаны.

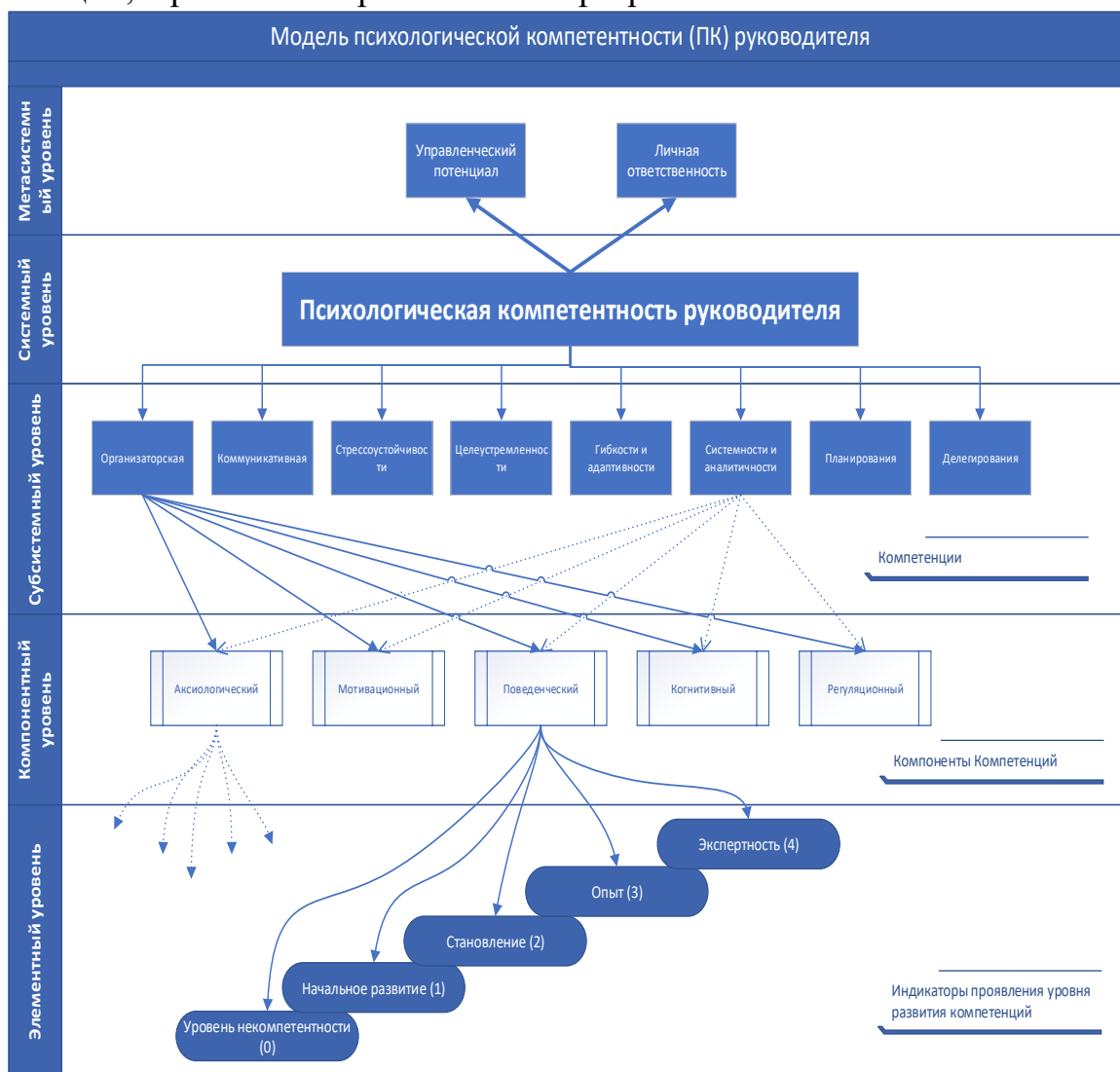


Рис. 1. Модель психологической компетентности руководителя

Одна из наиболее конструктивных особенностей метасистемного подхода, обуславливающая его операциональность и реализуемость, заключается в том, что он легко трансформируется в конкретную по содержанию (но обобщенную по характеру целей) стратегию организации исследований. Эта стратегия представляет собой последовательное развертывание исследования в пяти базовых категориях закономерностей. Тем самым она обеспечивает раскрытие предмета во всем комплексе его основных закономерностей и выступает как комплексная стратегия исследо-

вании [3]. Таким образом, метасистемный подход систематизирует и обобщает полученные теоретические и практические конструкты компетентности.

Проведенное нами исследование психологической компетентности руководителей в 2005–2022 годах [5] позволило не только создать модель компетентности, но и исследовать характеристики структуры самой модели: интегрированность, дифференцированность, организованность. Оценка этих показателей открывает возможность исследования двух основополагающих системогенетических принципов – прогрессирующей интеграции компонентов системы и их нарастающей дифференциации [4]. Для определения структурных характеристик системы используются индексы структурной организации системы: индекс когеренции системы (ИКС), индекс дивергенции системы (ИДС), индекс организованности системы (ИОС). В таблице 1. Приведены значения индексов для системы психологической компетентности руководителя:

Таблица 1

Индексы структурной организации системы

ИКС	ИДС	ИОС	Количество внутрисистемных связей разной силы		
			Сильные	Средние	Слабые
1524	298	1822	318	49	49

Соотношение ИКС к ИДС – 5 к 1, что соответствует показателям, свидетельствующим об устойчивости системы. Полученные эмпирические результаты согласуются с теоретическими предположениями относительно структурных особенностей субсистемного уровня модели и позволяют использовать модель психологической компетентности для дальнейших исследований ее содержания и взаимосвязи разных уровней системы, а также для целей оценки и развития руководителей.

Библиографический список

1. Карпов А. В. Метасистемная организация индивидуальных качеств личности / А. В. Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 2018. – 744 с.
2. Карпов А. В. Метасистемная организация субъектных детерминант профессиональной деятельности / А. В. Карпов // Вестник ЯрГУ. Серия Гуманитарные науки. – 2022. – Том 16. – № 2.
3. Карпов А. В. Системная методология как основа разработки проблемы метакогнитивных способностей личности / А. В. Карпов, А. А. Карпов // Системная психология и социология. – 2022. – № 2 (42).
4. Терехова Т. А. Экономическое самоопределение предпринимателя. / Т. А. Терехова, Т. Г. Озерникова, Е. Л. Трофимова, Н. В. Терехова. Издательство: ИГУ, 2021. – 419 с.
5. Терехова Т. А. Экспертные методы оценки психологической компетентности руководителей: возможности и ограничения / Т. А. Терехова, Л. Л. Михайлова // Известия ИГУ. Серия Психология. 2022. Т. 41. С. 74-85.



СРОЧНОЕ ИЗДАНИЕ МОНОГРАФИЙ И ДРУГИХ КНИГ



*Два места издания Чехия или Россия.
В выходных данных издания
будет значиться*

**Прага: Vědecko vydavatelské
centrum "Sociosféra-CZ"**

или

**Пенза: Научно-издательский
центр "Социосфера"**

РАССЧИТАТЬ СТОИМОСТЬ

- Корректурa текста
- Изготовление оригинал-макета
- Дизайн обложки
- Присвоение ISBN



У НАС ДЕШЕВЛЕ

- Печать тиража в типографии
- Обязательная рассылка
- Отсудка тиража автору

