

Басинская, И.В. Надежность в структуре поведенческих компетенций руководителя / Басинская И.В., Радюк О.М. // Медико-социальная экология личности: состояние и перспективы: материалы X Междунар. конф., 6-7 апр. 2012 г., Минск / редкол.: В.А.Прокашева (отв. ред.) [и др.]. – Минск: Изд. центр БГУ, 2012. – С.8-10.

Надежность в структуре поведенческих компетенций руководителя.

И.В.Басинская, О.М.Радюк

В современном мире деятельность организаций любой формы собственности осуществляется в условиях высокой степени риска и требует быстрого приспособления к возникающим переменам внешней среды.

Управленческая деятельность может быть определена как стрессоопасная. Справляться со стрессами, быстро мобилизовываться для принятия необходимых верных решений руководителю во многом помогают его личностные особенности, наиболее важной из которых, по нашему мнению, выступает надежность.

Понятие надежности изначально разрабатывалось применительно к технике и к середине XX века оформилось в теорию надежности, которая, по словам академика А.И.Берга «...устанавливает закономерности возникновения отказов и восстановления работоспособности системы и ее элементов, создает основы расчета надежности и предсказания отказов, изыскивает способы повышения надежности...» [1].

Исследование надежности в психологии осуществляется в рамках инженерной психологии (В.А.Бодров, Г.С.Никифоров, В.Д.Небылицын, Б.Ф. Ломов, В.А. Пономаренко, О.А. Конопкин и др.), психологии спорта (В.А.Плахтиенко, В.Л. Блудов, В.Л.Марищук и др.), в авиационной и космической психологии (Г.Т.Береговой, Ф.Д.Горбов, Л.П.Грибак, Л.А.Китаев-Смык и др.).

Одно из первых определений надежности применительно к труду человека-оператора было дано В.Д.Небылицыным как способности к сохранению требуемых рабочих качеств в условиях возможного усложнения обстановки [2]. Надежность им рассматривалась как с количественной стороны (ошибки, нарушения и их временное распределение), так и с качественной (качественный анализ ошибок и отказов по их характеру, важности и степени их влияния на конечный результат).

Различные авторы по-разному определяют понятие надежности [3, с.12-13]. Она рассматривается как: 1) свойство человека, характеризующее его способность безотказно выполнять деятельность в течение определенного времени при заданных условиях; 2) способность сохранять требуемое качество в установленных условиях в течение заданного времени; 3) мера ошибочных действий; 4) свойство сохранять устойчивую работоспособность в

определенных режимах и условиях работы; 5) сохранение оптимальных рабочих параметров в экстремальных условиях работы и другие.

Анализ многочисленных исследований по проблеме надежности показал, что не существует общепринятого определения понятия «надежность», при этом большинство исследователей отмечает сложность надежности как психологического явления. Мы под надежностью будем понимать способность человека выполнять заданные функции в заданных условиях в заданном промежутке времени с заданной эффективностью.

«Компетенции» могут быть определены как поведенческие характеристики, которыми индивидуум должен владеть или которые должен приобрести для того, чтобы эффективно справляться со своей работой [4].

«Компетентность» (англ. «competence») - более широкое понятие, под которым следует понимать мастерство, квалификацию, эффективность и производительность труда, в то время как «компетенция» (англ. «competency») обозначает деятельность, поступки, поведение, посредством которых достигается высокий уровень мастерства, квалификации и производительности [5].

В научной литературе к процессу определения компетенций существуют различные подходы, из которых преобладают американский (поведенческий), английский (функциональный) и интегрированный подход Франции, Германии и Австрии. Следует отметить, что однопараметрические модели компетенций во многом уступают мультипараметрическим, вследствие чего Франция и Германия сформировали более целостные и интегрированные структуры компетенций, которые в комплексе рассматривали знания, навыки и поведение в качестве составных элементов моделей компетенций.

В соответствии со стандартами IPMA (Международная ассоциация управления проектами) выделяется три группы компетенций: технические, контекстуальные и поведенческие [6, с.19]. *Техническая компетентность* - «твердые навыки» (hard skills) предназначена для описания основополагающих элементов знаний в сфере управления проектами. *Контекстуальная компетентность* предназначена для описания элементов знаний в сфере управления проектами, связанных с контекстом проекта. *Поведенческая компетентность* - «мягкие навыки» (soft skills) предназначена для описания личностных элементов знаний в сфере управления проектами и включает в себя 15 компетенций (лидерство, участие и мотивация, самоконтроль, уверенность в себе, разрядка, открытость, творчество, ориентация на результат, продуктивность, согласование, переговоры, конфликты и кризисы, надежность, понимание ценностей, этика).

Надежность в структуре поведенческих компетенций руководителя согласно стандартам IPMA [6, с.5] подразумевает такие качества, как ответственность, корректное поведение, открытость, последовательность, стремление свести ошибки до нуля. Кроме того отмечены связи надежности с

другими поведенческими компетенциями: участие и мотивация, самоконтроль, уверенность в себе, ориентация на результат, понимание ценностей и этика.

Поскольку существенная часть целенаправленной общественно полезной деятельности реализуется через различные проекты и программы применение модели поведенческих компетенций IPMA в оценке квалификации и подготовке руководителей среднего и высшего звена организаций любых форм собственности представляется целесообразным и перспективным.

В современных условиях ограниченности природных ресурсов преимущества экономических систем достигаются за счет знаний, информации и инноваций, источником которых выступает человек.

Человеческий капитал, его надежность становится главной ценностью общества, является определяющим фактором экономического роста. Поэтому направление дальнейших исследований может заключаться в том, чтобы найти пути и способы анализа уровня надежности руководителя, ее экспериментального определения, оценки и предсказания, что откроет потенциальные возможности в отборе претендентов на руководящие должности, в прогнозировании их личностного роста и карьеры, а также в формировании управленческого кадрового резерва.

Литература.

1. Проблема надежности в философском аспекте [Электронный ресурс] / Щурин К.В. – Режим доступа: <http://credonew.ru/content/view/312/27/>. – Дата доступа: 09.12.2011.
2. Небылицын В.Д. Надежность работы оператора в сложной системе управления / Инженерная психология. Под ред. А.Н.Леонтьева, В.П. Зинченко, Д.Ю.Панова. М.: МГУ, 1964. С. 358–367.
3. Бодров В.А., Орлов В.Я. Психология и надежность: человек в системах управления техникой. — М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1998. — 288 с.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. – 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 479 с.
5. Rowe C. Clarifying the use of competence and competency models in recruitment, assessment and staff development // Industrial and Commercial Training - MCB University Press, 1995, Vol. 27 (11) - pp. 12 - 17.
6. Бушуев С.Д. Управление проектами: основы профессиональных знаний и система оценки компетентности проектного менеджера (National Competence Baseline, NCB UA Version 3.1) / С.Д.Бушуев, Н.С.Бушуева. – Изд. 2-е. – К.: ІРІДУМ, 2010. – 208с.

Reliability in the structure of the manager behavioral competencies.

I.V.Basinskaya, O.M.Radyuk

Reliability defined as the managerial competency. Three-component model of competency, consisting of technical, contextual and behavioral competencies in accordance with the standards of IPMA (International Project Management Association) is explained. The value of reliability in the structure of behavioral competencies and its connections with other competencies are described.

Keywords: reliability, competency, competence, behavioral competencies.

УДК 330.16