

19. Леонтьев, Д. А. Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности [Электронный ресурс] / Д. А. Леонтьев // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, № 40. – С. 2. – Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html#e3>. – Дата доступа: 15.02.2017.

(Дата подачи: 18.02.2017 г.)

Т. Н. Малостева

Академия управления при Президенте Республики Беларусь,
Минск

T. N. Malastseva

The Academy of Public Administration under the aegis of the President
of the Republic of Belarus, Minsk

УДК 005.95

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ИННОВАЦИОННАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ СОВРЕМЕННОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

MANAGERIAL MOBILITY AS AN INNOVATIVE COMPETENCE OF THE MODERN MANAGER

В статье показано место управленческой и когнитивной мобильности в модели компетенций руководителя в условиях инновационного развития. Дан обзор соответствующей литературы и проблемных вопросов, описывающих понятие мобильности. Основным выводом является положение о том, что научно обоснованное управление предполагает наличие у современного руководителя определенного уровня развития системы личностных качеств, обуславливающих успешность профессиональной деятельности в условиях перехода на инновационный уровень развития.

Ключевые слова: управленческая мобильность; когнитивная мобильность; инновационное развитие; компетентностный подход; модель компетентности.

The aim of this article is to show the place of managerial mobility and cognitive mobility in the model of competence of innovational manager. This article was based on a review of relevant literature and questionnaires sent to the concept of mobility. The main conclusion to be drawn from this work is that evidence-based management demands the presence of the modern leader a certain level of development of personal qualities contributing the performance of managers.

Key words: managerial mobility; cognitive mobility; innovational development; competence-based approach; model of competence

На современном этапе развития нашей страны Глава государства и Правительство Республики Беларусь поставили задачу по переходу нашей страны от экономики директив к экономике инноваций, основанной на деловой инициативе и личной заинтересованности управленческих кадров в создании и повсеместном внедрении новых технологий и производств. Инновационный путь развития экономики Республики Беларусь является объективным условием обеспечения национальной безопасности и устойчивого развития страны [1].

Согласно Концепции Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь на 2016–2020 гг., стратегия инновационного развития республики заключается в комбинировании внедрения прорывных технологий с «индустриально-инновационным» развитием традиционных секторов экономики. При этом в одних секторах предстоит реализовывать стратегии лидерства на основе собственных разработок и инноваций, а в других – «догоняющее» развитие при активном заимствовании передовых зарубежных технологий и институтов [2, с. 6–7].

В свете принятых решений становится очевидной важность наличия у современного руководителя определенного уровня развития системы личностных качеств, обуславливающих успешность профессиональной деятельности в условиях перехода на инновационный уровень развития, когда методы прямого администрирования заменяются на научно обоснованное управление как производством так и государственными делами.

В странах Запада уже в 70-х гг. XX в. были созданы специальные структуры, отвечающие за работу с высшими чиновниками, разрабатывающие модели управленческой компетентности руководителей, обеспечивающие отбор кандидатов, их профессиональное развитие и оценку результатов деятельности. Так, в 1979 г. в США была создана *Служба высших руководителей* (*Senior Executive Service*), которая представляет собой отдельную персональную систему в органах исполнительной власти, насчитывающую около 8 тыс. служащих, занятых на ключевых постах в 75 ведомствах. Они занимают промежуточное положение между политическими руководителями, назначаемыми Президентом, и остальными федеральными госслужащими. Непосредственное управление данной группой осуществляет специальный отдел (*Office of executive & management policy*), созданный в 1993 г. и отвечающий за координацию работы федеральных ведомств и Управления по персоналу [3, с. 119]. В сентябре 1995 г. в Голландии создана Служба высших чиновников (*De Algemene Bestuursdienst*) с целью повышения их мобильности, профессионального развития и координации деятельности. Эта мера была призвана способствовать увеличению гибкости, росту инновационного потенциала и усилению ответственности в системе государственного управления. В состав службы включено 350 человек, работающих в министерствах и на высших должностях [3, с. 121].

Критический анализ опыта стран Запада по работе с высшим административным персоналом может быть полезен для Республики Беларусь с учетом национальных общественных норм и ценностей, политической и административной культуры. В условиях дефицита управленческих кадров важно правильно разработать модель управленческой компетентности руководителя, отвечающего требованиям инновационной стратегии развития и обладающего управленческой мобильностью для более активной ротации этих кадров между предприятиями, министерствами и ведомствами.

Строить модель управленческой компетентности современного руководителя мы предлагаем на основе иерархической модели компетентности белорусского психолога А. П. Лобанова, который исходя из анализа междисциплинарных работ по проблеме компетентностного подхода, предложил такую модель, которая позволяет конкретизировать содержание понятия «компетентность» и одновременно классифицировать в рамках ее иерархической структуры различные виды компетентностей. Модель представляет собой «пирамиду», основанием которой служат знания, а стержнем (системообразующим фактором) – личность (рис. 1).



Рис. 1. Иерархическая модель компетентности (А. П. Лобанов, 2010)

Формирование компетентностей имеет иерархическую природу еще и потому, что этот процесс может осуществляться как по горизонтали, так и по вертикали. По горизонтали – приобретение вариативных умений и навыков. По вертикали, согласно восходящему подходу, сначала формируются моторные навыки. Нисходящий подход, соответственно, предполагает формирование компетентности через так называемые процедурные знания к умениям и навыкам, от теории к практике. Вершину «пирамиды» образует специальная (профессиональная) компетентность. Она является конечной целью профессиональной подготовки и в то же время интегрирует моторную, когнитивную и социальную компетентности [4, с. 42–43].

В качестве ведущего направления инноваций необходимо рассматривать гибкость и мобильность руководителя. Руководитель инновационного типа должен быть готов к частой смене профессиональных команд, спутанности социальных ролей (он должен одновременно руководить и подчиняться, работая с разными людьми над разными проектами) иметь так называемую «управленческую мобильность».

Понятие «мобильность» впервые было введено в научный обиход русско-американским социологом и культурологом П. А. Сорокиным. Он ввел понятие «социальный лифт», употребляемое в современном контексте об-

суждения в качестве одного из средств ротации правящей элиты или же в более широком контексте, смены позиции в социальной иерархии. Имея в виду «управленческую мобильность», стоит отметить, что первоначально оно появилось под термином профессиональной мобильности в отечественной психологической литературе в начале 80-х гг. XX в. и означало способность и готовность личности достаточно быстро и успешно овладевать новой техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения, обеспечивающие эффективность новой профессиональной деятельности.

Л. Н. Горюнова полагает, что профессиональная мобильность включает в себя триединый комплекс следующих составляющих:

- качество личности, обеспечивающее внутренний механизм развития человека через сформированность ключевых, общепрофессиональных компетенностей;
- деятельность человека, детерминированная меняющимися средой событиями, результатом которой выступает самореализация человека в профессии и жизни;
- процесс преобразования человеком самого себя и окружающей его профессиональной и жизненной среды [5, с. 1].

В процессе управления реализуются разнообразные функции, при этом и актуализируется проблема управленческой мобильности, которая в сфере управления определяется как готовность и способность управленца к смене содержания собственной деятельности, оперативному решению стратегических и тактических задач организации, возникающих под влиянием технических и технологических инноваций. С минимальными затратами и максимальной реализацией технических и человеческих ресурсов [5, с. 2].

В качестве одного из компонентов профессиональной мобильности принято рассматривать когнитивную мобильность специалиста – интегративное качество личности, обеспечивающее способность эффективно работать с информацией, со знаниями, творчески и оперативно включать их в практическую деятельность [6, с. 4]. Эти положения являются существенными и для характеристики управленческой мобильности. Важными компонентами когнитивной мобильности являются мотивационный, креативный и рефлексивный.

Мотивационный компонент когнитивной мобильности интегрирует такие качества руководителя, как познавательные потребности, активность личности, положительную мотивацию. Он является определяющим в успешности и продуктивности познавательной деятельности, осуществляемой в меняющихся ситуациях. Основу креативного компонента когнитивной мобильности руководителя составляет инициативность, проявляющаяся в творческой направленности на познание окружающей реальности, основанной на инновациях, в самостоятельном обнаружении и постановке проблем, поиске их решений, и креативность, характеризующаяся открытостью новому опыту, способностью отказаться от стереотипных способов

действий, моделей поведения и продуцировать новые идеи, исходя из меняющихся условий. Рефлексивный компонент когнитивной мобильности руководителя выражается в критичности мышления, направленной на оценку выдвигаемых идей с точки зрения их соответствия требованиям стратегии инновационного развития страны, и рефлексивности как свойстве личности, обеспечивающей способность к соотносению своих действий с проблемной ситуацией и их координации [6, с. 8–9].

Деятельность руководителя в сложных инновационных условиях предъявляет определенные требования к личности, т. е. наличие следующих управленческих компетенций: мотивация сотрудников к инновационной деятельности; создание благоприятной среды для личностного роста каждого сотрудника; способность формировать и развивать эффективные творческие группы и др. Данные условия, в свою очередь, предъявляют повышенные требования к профессиональной подготовке и психологическому сопровождению становления будущих руководителей, внедрению в процесс их подготовки моделей компетенций и способов их развития. Выделенные компоненты когнитивной мобильности тесно взаимосвязаны между собой и в совокупности характеризуют уровень не только когнитивного, но и целостного личностного развития, что позволяет построить когнитивную мобильность в иерархическую модель компетентности руководителя.

Управленческая мобильность является личностным ресурсом, лежащим в основе преобразования окружающего мира. Она обеспечивает готовность руководителя к изменениям не только в профессиональной, но и в личной жизни; способствует развитию его творческого отношения к профессиональной деятельности, к саморазвитию, к эффективному решению профессиональных и личностных проблем с многоаспектными факторами выбора. При этом готовность к управленческой мобильности отличается от готовности к деятельности. Она предполагает не столько умение проявлять профессиональные способности, сколько умение мобилизовать свои силы на другое восприятие себя в новых ситуациях, активное стремление найти выход из ситуации затруднения, обеспечить удовлетворение потребностей, ценностных ориентаций и позитивное изменение профессионально-личностной позиции.

Существующая в настоящее время в нашей стране система формирования кадрового потенциала государственных органов и иных государственных организаций испытывает воздействие факторов интенсивных и динамичных изменений в современном мире. Противоречия в национальной теоретико-методологической системе работы с управленческими кадрами поднимают проблему ее концептуального совершенствования на основе мировых тенденций в профессиональном развитии руководителей в соответствии с запросами государства.

В Академии управления при Президенте Республики Беларусь проводятся исследования, направленные на приведение в соответствие методов

работы с руководящими кадрами в Республике Беларусь с определенными профилями моделей управленческой компетентности на различных уровнях управления. Компетентностный подход является универсальным инструментом для применения в кадровой работе [7, с. 11].

В нашей стране в настоящее время образовательный процесс в сфере управленческой деятельности в основном сосредоточен на освоении социальных, правовых, экономических и других дисциплин, а не сконцентрирован на управленческой деятельности в целом. Вследствие чего существуют значительные расхождения между академической подготовкой и реальной практической деятельностью руководителя. К наиболее важным направлениям формирования и развития компетентностного подхода в Академии управления относятся: формирование и развитие модели управленческой компетентности; внедрение ее в организацию учебного процесса; внедрение модульной системы обучения, формирование индивидуальных траекторий развития компетентности; создание системы оценки уровня компетентности выпускников. Основным принципом формирования учебных и учебно-тематических планов обучения становится определение четкой последовательности формирования компетенций, что позволяет выстраивать содержание образовательной программы, используя

модульный принцип разработки учебных дисциплин.

Применение в Республике Беларусь компетентностного подхода в работе с руководящими кадрами и их резервом создаст возможность сформировать требования, определяющие профессиональный успех управленцев, что будет способствовать совершенствованию процессов отбора и адаптации (введения в должность) кадров; оптимизации инвестиций в персонал; мотивации управленческих кадров; развития и саморазвития работников; формирования требуемой управленческой культуры. Исходя из этого, внедрение компетентностного подхода позволит повысить качество профессиональной деятельности и управленческой мобильности руководящих работников страны.

Список использованных источников

1. О Государственной программе инновационного развития Республики Беларусь на 2016-2020 годы [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 31 января 2017 г., № 31 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3961&p0=P31700031>. – Дата доступа: 17.02.2017.
2. Шумилин, А. Г. О Концепции Государственной программы инновационного развития Республики Беларусь / А. Г. Шумилин // Новости науки и технологий. – 2015. – № 2. – С. 6–15.
3. Лобанов, В. А. Управление высшим административным персоналом / В. А. Лобанов // Экономист. – 2010. – № 4. – С. 118–123.
4. Лобанов, А. П. Профессиональная компетентность и мобильность специалистов: учеб.-метод. пособие / А. П. Лобанов, Н. В. Дроздова. – Минск: РИВШ, 2010. – 96 с.
5. Фадина, А. Г. Профессиональная мобильность и внутриличностные конфликты в сфере управления / А. Г. Фадина, Б. В. Кайгородов // Вектор науки Тольяттинского госу-

дарственного университета. Серия: Педагогика, психология. 2012. № 3. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-mobilnost-i-vnutrilichnostnye-konflikty-v-sfere-upravleniya>. – Дата доступа: 20.02.2017.

6. *Аракелова, Т. Л.* Взаимное обучение как условие развития когнитивной мобильности у будущих учителей: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Т. Л. Аркелова; ГУО ВПО «Уральский гос. пед. ун-т». – Екатеринбург, 2006. – 22 с.

7. Применение профессионального стандарта, разработанного на основе компетентностного подхода, в целях оценки и развития кадров в сфере управления: информ.-метод. бюллетень; редкол.: М. Г. Жилинский [и др.]. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2016. – Вып. 2. – 94 с.

(Дата подачи: 20.02.2017 г.)

Е. И. Медведская

Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина,
Брест

A. I. Miadzvedskaya

Brest State University named after A. S. Pushkin, Brest

УДК 159.95

ЭМПИРИЧЕСКАЯ ТИПОЛОГИЯ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ИНФОРМАЦИОННЫХ КУЛЬТУР

EMPIRICAL TYPOLOGY OF REPRESENTATIVES OF INFORMATION CULTURE

В статье обсуждается проблема выбора взрослыми источников информации в условиях разнообразия ее носителей. В этом выборе проявляется самостоятельная активность субъекта, обращающегося к определенной знаковой системе (печатное слово / медиаобраз) и предписываемому этой системой способу действий (чтение / просмотр). В результате эмпирического изучения указанного выбора выявлено три типа, представляющих различные информационные культуры: носитель культуры слова (человек читающий), носитель культуры образа (человек просматривающий) и смешанный тип. Установлено, что среди взрослых людей, имеющих высшее образование и занятых в сфере интеллектуального труда, только десятую часть можно отнести к типу «человек читающий».

Ключевые слова: информационная культура; медиакультура; знаковая система; слово; медиаобраз; чтение; просмотр.

The problem of information sources selection in conditions of diversity of its carriers by adults is discussed in the article. Self-activity of subject which turns to specific sign system (printed word / media image) and mode of action (read / view) prescribed by this system appears in this selection. Three types of representatives of different information culture are identified as a result of empirical study: a word culture medium (reading man), an image culture medium (browsing man) and a mixed type. It was found that among adults who received higher education and work in the sphere of intellectual labor, only a tenth part can be referred to "reading man" type.

Key words: information culture; media culture; sign system; word; media image; reading; browsing.