

2. Козлов, О. С. Эмпирическое исследование определяющих факторов взаимосвязи криминальной и бытовой коррупции: роль институтов / О. С. Козлов // Журн. институционального исследования. – 2012. – № 2. – С. 21–22.

3. Ванновская, О. В. Обоснование концепции коррупционного поведения госслужащих / О. В. Ванновская // Вестн. Моск. гос. област. ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. – 2009. – № 2–3. – С. 54–62.

4. Беккер, Г. Аутсайдеры: исследования по социологии девиантности / Г. Беккер; пер. с англ. Н. Г. Фархатдинова; под ред. А. М. Корбута. – М.: Элементар. формы, 2018. – 272 с.

5. Graaf, G. de. Constructing corruption / G. de Graaf, P. Wagenaar, M. Hoenderboom // The good cause: Theoretical perspectives on corruption / ed. by G. de Graaf, P. von Maravic, P. Wagener. – Opladen; Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 2010. – P. 98–114.

6. Graaf, G. de. Causes of corruption: Towards a contextual theory of corruption / G. de Graaf // Public Administration Quarterly. – 2017. – Vol. 31, № 1. – P. 39–86.

7. Тезаурус социологии. Методология и методы социологических исследований: темат. словарь-справ. / под ред. Ж. Т. Тощенко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 415 с.

8. Карпова, С. Г. К интерпретации понятия «коррупция»: социальные и социально-психологические аспекты [Электронный ресурс] / С. Г. Карпова, С. В. Некрасов, А. Н. Пинчук // Горизонты гуманитарного знания. – 2018. – № 2. – С. 52–64. – Режим доступа: <http://journals.mosgu.ru/ggz/article/view/755>. – Дата обращения: 03.06.2019. – DOI: 10.17805/ggz.2018.2.5.

(Дата подачи: 20.02.2020 г.)

Н. В. Азарёнок, О. А. Митрахович

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

N. Azaryonok, O. Mitrakhovich

Academy of Public Administration under the aegis of the President

УДК 316.4

СТРУКТУРА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О КОМПЕТЕНЦИЯХ, НЕОБХОДИМЫХ СОВРЕМЕННОМУ УСПЕШНОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ

REPRESENTATION STRUCTURE OF COMPETENCIES REQUIRED BY THE MODERN SUCCESSFUL HEAD

В статье рассматриваются проблемы компетентностного подхода в деятельности современного руководителя. На основе теоретико-методологического анализа выделены основные управленческие компетенции и методы их определения. Изложены результаты исследования представлений о компетенциях, необходимых современному успешному руководителю, слушателей Академии управления при Президенте Республики Беларусь. Посредством факторного анализа описана внутренняя содержательная структура представлений об указанных компетенциях.

Ключевые слова: компетенции; профессиональные компетенции руководителя; представления; успешный руководитель; анализ деятельности; контент-анализ; категориальный анализ; факторный анализ.

The article considers the problems of the competency-based approach in the activities of a modern leader. Based on the theoretical and methodological analysis, the main management competencies and methods for their determination are identified. The results of the study of ideas about competencies required by a modern successful leader for students of the Academy of Public Administration under the President of the Republic of Belarus are presented. Through factor analysis, the internal content structure of ideas about these competencies was illustrated.

Keywords: competencies; professional competencies of the leader; representation; successful leader; activity analysis; content analysis; categorical analysis; factor analysis.

Значимую роль в достижении конкурентоспособности организации играет уровень профессиональных компетенций управленца. Существует множество трактовок понятия «компетенция» и подходов к их выделению. Общепринято считать, что компетенции – качества и свойства личности профессионала, позволяющие выполнить поставленные перед сотрудником задачи в соответствии с бизнес-функцией организации. Это упрощенные, сведенные до абсолютного понимания профессиональные и личные свойства успешных сотрудников, по которым легче всего оперативно оценивать их работу [1].

А. Фридман выделяет такие необходимые управленческие компетенции, как разработка и представление решений, управление властью, самоорганизация, управленческое планирование, саморазвитие, управление работой группы, делегирование, координирование, контроль, коучинг, управление авторитетом, управление эмоциями, поощрение, наказание, управление межличностными коммуникациями, управление конфликтами [2].

Участники клуба «Про бизнес» в Беларуси, в число которых входят собственники бизнеса, топ-менеджеры и руководители компаний, выделили следующие компетенции современного руководителя: умение мыслить масштабно, целеустремленность, быстрый переход от «хочу» к «могу», «делаю», внимание к деталям, умение четко формулировать мысли, способность высоко ценить время, простота и естественность, стремление к постоянному развитию, самообладание, чувство юмора [3].

Западные ученые разделяют компетенции на Hard skills («жесткие» навыки) и Soft skills («мягкие» навыки). К Hard skills относят навыки, востребованные в рамках конкретной специальности. Под Soft skills понимают компетенции, необходимые вне рамок специальности при взаимодействии в системе «человек – человек» (рис. 1).

Сегодня, учитывая перспективы цифровой экономики в Республике Беларусь, очевидной становится необходимость и в так называемых Digital skills.

Обобщая анализ литературы по проблеме, можно сделать вывод, что наиболее необходимыми профессиональными компетенциями руководителя можно назвать целеполагание, принятие решений, мотивирование других, ответственность и умение делегировать, контроль, коммуникативность [4]. Структура и специфика профессиональной деятельности руководителя и соответствующий набор компетенций отражается непосредственно в ряде

функций управления [5]. Однако ни один из подходов к содержанию профессиональных, деловых и личностных компетенций современного руководителя не дает ответ на вопрос, является ли данная компетенция приоритетной для реализации управленческого функционала на конкретной должности.



Рис. 1. Основные Soft skills («мягкие» навыки)

Определить ключевые компетенции руководителя, выполняющего конкретные должностные обязанности, можно с помощью следующих методов: составление профессиограммы на основе анализа рабочего места, экспертной оценки и анализа документов (должностная инструкция, положение о прохождении службы и др.).

В практике встречаются различные подходы к профессиограмме. Например, в схему профессиографии по В. А. Бодрову включены три основные части:

1) общая характеристика профессии, где даются определение профессии и краткие сведения о ее назначении, описываются требования к общей и специальной подготовке, а также определяется режим труда и отдыха;

2) основные производственные операции и условия труда, где определяется основное содержание наиболее важных операций, дается характеристика действий работника по ряду параметров, а также характеристика рабочих мест;

3) психограмма [6].

Метод экспертной оценки предполагает анализ необходимой информации о специфических особенностях профессии и возможных факторах, отрицательно воздействующих на субъект труда, с основой на опрос квалифицированных специалистов данной профессии и изучение документации, адекватной задаче исследования. В качестве экспертов могут выступать руководители (отделов, управлений и др.), специалисты по управлению персоналом, ведущие специалисты.

Особый интерес вызывают представления самих управленцев-руководителей о профессионально важных компетенциях, необходимых современному успешному руководителю.

В отечественной психологической науке понятие «представление» не имеет общепринятого определения. Можно обозначить два фундаментальных контекста понимания названного феномена.

Во-первых, представление является психическим познавательным процессом отражения в сознании человека окружающей действительности в виде чувственно-наглядных образов.

Во-вторых, представление есть не что иное, как ментальная репрезентация – внутренний эквивалент физических объектов и событий; не просто субъективное переживание, но и носитель информации и когнитивного опыта.

Обобщающим компонентом всех теорий представлений является понимание его как психического процесса познания предметов и явлений, которые в данный момент не воспринимаются, но воссоздаются в нашем сознании на основе предыдущего опыта [7].

В социальной психологии широкое применение получила категория «социальные представления (репрезентации)», введенная С. Московичи, под которой понимается способ интерпретации и осмысления повседневной реальности в процессе интериндивидуальной коммуникации (цит. по [8]).

С помощью социальных представлений каждая социальная группа строит определенный образ социума, его институтов, власти, норм и правил поведения, которые в последующем несомненно влияют на способы действий в рамках социальной действительности. Поэтому изучение представлений является актуальной тематикой.

С целью изучить представления о компетенциях, необходимых современному успешному руководителю, у слушателей Академии управления при Президенте Республики Беларусь в ноябре 2019 г. было проведено исследование, в котором приняли участие 87 руководителей (42 мужчины и 45 женщин), слушателей Института государственной службы, специальностей «Управление персоналом» (35 человек), «Государственное и местное управление» (32 человека), «Государственное управление социальной сферой» (20 человек).

В результате опроса и его обработки методом контент-анализа были получены 402 описательные характеристики (дескрипторы) компетенций успешного руководителя. Обработка результатов включала процедуру группировки полученных представлений (категориальный анализ) с целью осуществления в дальнейшем количественного и качественного анализа данных. В ходе группировки были выделены категории – наиболее общие, ключевые понятия, которым в последующем были присвоены условные наименования.

В категорию «Моральные качества» (4 %) вошли высказывания «порядочность», «честность», «человечность» и др., похожие по содержанию.

Категория «Ответственность» (7 %) состоит из дескрипторов «ответственность», «требовательность к себе и другим», «дисциплинированность».

«Лидерство» (11 %) включало в себя авторитетность, лидерство, организаторские способности, способность влиять на других.

В категории «Коммуникативная компетентность» (10 %), «Профессиональная компетентность» (16 %), «Целеустремленность» (14 %), «Стрессоустойчивость» (7 %), «Обучение/развитие» (7 %) и «Адекватность/справедливость» (5 %) вошли соответствующие названия высказывания респондентов.

«Креативность/инновационность» (5 %) включала все дескрипторы, описывающие творческие и инновационные компетенции успешного руководителя, а категория «Эмоциональный интеллект» (3 %) – одноименные и похожие высказывания (например, умение понимать свои и чужие эмоциональные состояния, чуткость к другим). В категорию «Предприимчивость/находчивость» (4 %) помимо входящих в название отнесены «умение налаживать связи», «делегировать полномочия». «Когнитивная гибкость» (7 %) состояла из дескрипторов «гибкость мышления», «способность работать в условиях многозадачности» и др., схожие по смыслу.

Таким образом, категориальную структуру представлений слушателей о компетенциях современного успешного руководителя можно представить в виде категориально-процентной диаграммы (рис. 2).



Рис. 2. Категориально-процентная диаграмма структуры представлений слушателей ИГС о компетенциях, необходимых современному успешному руководителю

Как видно из данных, ядерную зону указанных представлений (частотность свыше 10 %) составляют характеристики, связанные с лидерскими качествами, профессиональной и коммуникативной компетентностью, целеустремленностью современного руководителя.

Следующий этап исследования включал ранжирование по значимости предложенных самими же респондентами компетенций современного успешного руководителя.

Статистически значимых гендерных различий в представлениях о необходимых компетенциях не было выявлено, но определились различия в зависимости от специальности обучающихся.

С помощью однофакторного дисперсионного анализа удалось определить, что у слушателей специальности «Управление персоналом» ($F(2,84) = 3,36$, при $p = 0,04$) наблюдается тенденция к присвоению более высокого ранга качеств, характеризующим коммуникативную компетентность современного успешного руководителя (рис. 3). Возможно, это связано с тем, что суть их профессиональной деятельности напрямую связана с коммуникацией при взаимодействии с персоналом.

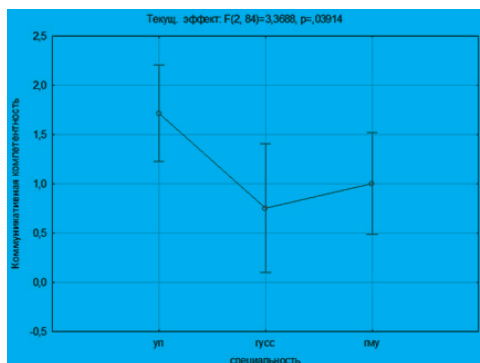


Рис. 3. Различия в данных по категории «Коммуникативная компетентность» в зависимости от специальности слушателей

Похожая тенденция наблюдается при оценке такой компетенции, как предприимчивость/находчивость (рис. 4).

Как видно из данных, у слушателей специальности «Управление персоналом» указанная категория также занимает более значимую позицию ($F(2,84) = 3,97$, при $p = 0,02$). Возможно, объяснение этому можно найти опять же в специфике данной специальности. Прямое взаимодействие с человеческими ресурсами, постоянная профессиональная деятельность в системе «человек – человек» требуют от руководителя определенной находчивости и предприимчивости, так как именно человеческий фактор не поддается никакой алгоритмизации.

Слушатели специальности «Государственное и местное управление» в структуре представлений о необходимых компетенциях выше оценивают значимость «адекватности/справедливости» ($F(2,84) = 3,81$, при $p = 0,03$) по сравнению с руководителями, обучающимися на других специальностях (рис. 5).

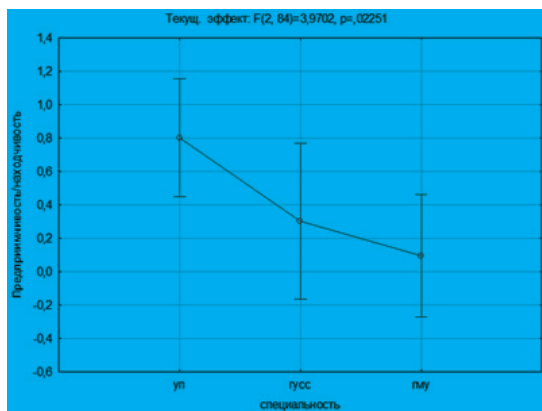


Рис. 4. Различия в данных по категории «Предприимчивость/находчивость» в зависимости от специальности слушателей

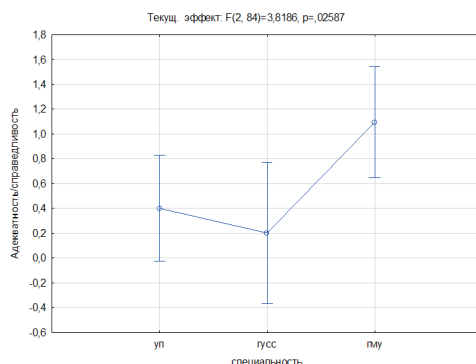


Рис. 5. Различия в данных по категории «Адекватность/справедливость» в зависимости от специальности слушателей

На наш взгляд, это очень важная положительная тенденция. Согласно образовательному стандарту специальности 1-26 01 72 Государственное и местное управление, объектом профессиональной деятельности указанных специалистов являются политические и социально-экономические процессы, а высокая значимость адекватности и справедливости в наборе компетенций современного успешного руководителя показывает правильный вектор гражданской позиции будущих управленцев.

Категория «Обучение/развитие» (рис. 6), включающая дескрипторы, связанные с желанием познавать новое, повышать эрудицию, развиваться, более значимой оказалась для специальности «Государственное управление

социальной сферой» ($F(2,84) = 3,87$, при $p = 0,02$). Объяснение таким данным может быть в специфике самой выборки, представленной на $\frac{2}{3}$ женщинами, слушателями 1 курса, для которых практико-ориентированная форма обучения в Академии управления при Президенте Республики Беларусь актуализирует важность самого процесса обучения.

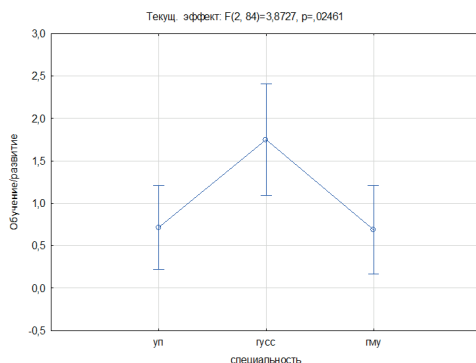


Рис. 6. Различия в данных по категории «Обучение/развитие» в зависимости от специальности слушателей

Результаты исследования позволяют сделать некоторые выводы относительно связи возраста и стажа профессиональной деятельности с оценкой значимости описанных компетенций современного успешного руководителя. Например, определилась слабая, но значимая прямая связь с возрастом такой компетенции, как «обучение/развитие» ($r_s = 0,22$, при $p = 0,03$). Такая же тенденция наблюдается и при связи указанной категории с общим стажем ($r_s = 0,237$, при $p = 0,02$). Это свидетельствует о том, что чем старше сотрудник и чем больше его стаж, тем важнее для него становится обучение и развитие. Вполне вероятно, что такая тенденция объясняется ситуационным фактором, исследование проводилось в рамках учебного процесса.

В то же время обнаружена слабая обратная связь возраста с категорией «Стрессоустойчивость» ($r_s = -0,237$, при $p = 0,03$). Следовательно, чем старше руководитель, тем менее значима для него стрессоустойчивость. Возможно, эта компетенция у таких руководителей уже сформирована, поэтому ей и придается меньше значения.

Стаж в организации слабо обратно связан с категорией «Эмоциональный интеллект» ($r_s = -0,272$, при $p = 0,01$). Можно предположить, что умение распознать и контролировать свои эмоции и эмоции своих сотрудников у руководителей со стажем приобретают уровень неосознаваемой компетентности, по этой причине указанные сотрудники не выделяют эту категорию отдельным компонентом.

Стаж в должности слабо обратно связан с моральными качествами ($r_s = -0,234$, при $p = 0,02$) и имеет прямую слабую связь с категорией, описывающей когнитивную гибкость. Исходя из этих данных, можно предположить, что чем больше человек находится в должности, тем меньше обращает внимание на порядочность и человечность, но больше вынужден проявлять гибкость мышления, способность работать в условиях многозадачности. Скорее всего, современная реальность, определяемая как полифункциональная, диктует свои требования к компетенциям руководителя, смещает определенные акценты и ориентации, поэтому проявление человечности в жестких условиях конкуренции уходит на второй план, а лидирующие позиции занимает именно когнитивная гибкость.

С целью изучения внутренней содержательной структуры представлений слушателей о необходимых компетенциях успешного руководителя был использован факторный анализ.

Главными целями факторного анализа являются сокращение числа переменных (редукция данных) и определение структуры взаимосвязей между переменными, т. е. их классификация. Сокращение достигается путем выделения скрытых общих факторов, объясняющих связи между наблюдаемыми признаками (переменными) объекта, т. е. вместо исходного набора переменных появится возможность анализировать данные по выделенным факторам, число которых значительно меньше исходного числа взаимосвязанных переменных [9].

Для выявления структуры выделенных факторов был применен критерий вращения данных Varimax, что позволило редуцировать имеющийся набор переменных (категорий представлений) к меньшему количеству факторов. Из 13 категорий сформировалось 6 факторов.

В основе факторной интерпретации лежит представление о факторе как общей причине корреляций между рядом эмпирических переменных, что, в свою очередь, определяется тем, что фактор рассматривается как общее условие, от которого зависят количественные изменения этих переменных. С математической точки зрения фактор представляет собой новую, искусственно построенную переменную, в которую исходные переменные входят с определенным весом, равным корреляции переменной с фактором. Вес отражает степень влияния фактора на изменения переменной и по совокупности весов можно выявить интегральную содержательную суть фактора [10].

Выделенным факторам были даны условные названия. Процент объясненной дисперсии факторов равен 65,56 %.

В рамках Фактора 1 «Человечность и предприимчивость» (15,03 %) представлены категории «Моральные качества» ($-0,714$) и «Предприимчивость/находчивость» (0,671). Данные результаты говорят о том, что чем выше значимость моральных качеств как компетенция современного

успешного руководителя внутри данного фактора, тем меньше значимость предпринимчивости.

Фактор 2 «Когнитивная гибкость и коммуникативная компетентность» (12,03 %) включает в себя категории «Ответственность» (0,623), «Коммуникативная компетентность» (0,522) и «Когнитивная гибкость» (–0,772). Переменные «ответственность» и «коммуникативная компетентность» имеют положительную связь с фактором, когнитивная гибкость – отрицательную.

Фактор 3 «Развитие и справедливость» (10,66 %) включает в себя категории «Обучение/развитие» (0,800), имеющую положительную корреляцию к фактору, и «Адекватность/справедливость» (–0,664) с отрицательной корреляцией.

В рамках Фактора 4 «Целеустремленность и стрессоустойчивость» (9,79 %) находятся категории «Целеустремленность» (0,782) и «Ответственность» (–0,690).

Фактор 5 «Креативность» (9,45 %) включает только категорию «Креативность/инновационность» (–0,847), но с отрицательной корреляцией по отношению к фактору.

В рамках Фактора 6 «Профессиональная компетентность» (8,60 %) находятся категории «Профессиональная компетентность» (0,873) и «Эмоциональный интеллект» (–0,606) с отрицательной внутрифакторной корреляцией.

Таким образом, структура представлений о компетенциях, необходимых современному успешному руководителю слушателей Института государственной службы, имеет свой категориальный состав. Специфика различий в представлениях обуславливается специальностью подготовки руководителя, что непосредственно связано с профилем их практической деятельности. Особенность структуры представлений о компетенциях обосновывается связью полученных категорий с возрастом и стажем работы руководителя.

Динамичное развитие науки и современного общества диктует потребность в быстром обновлении профессиональных умений и навыков руководителей, т. к. их деятельность осуществляется под воздействием различных внешних и внутренних факторов в условиях риска, информационной неопределенности, повышенной ответственности и при дефиците времени, что требует от руководителя нового формата набора определенных компетенций: деловых, личностных, профессиональных.

Полученные результаты показывают, что большинство действий управленца связано с умением определять долгосрочные и краткосрочные цели, расставлять приоритеты, принимать решения, мотивировать сотрудников на выполнение профессиональных задач, а также добиваться получения необходимого результата. Следовательно, от современного руководителя требуется непрерывное самообучение и саморазвитие, а также самооценка управленческих действий.

Список использованных источников

1. Ключевые компетенции [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kdpconsulting.ru/upravlenie-personalom/590-klyuchevye-kompetencii.html>. – Дата доступа: 31.01.2020.
2. Фридман, А. Вы или хаос. Профессиональное планирование для регулярного менеджмента / А. Фридман. – М.: ООО «Издательство «Добрая книга», 2015. – 480 с.
3. О качествах крупного предпринимателя, бизнесмена [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://starboy.name/bun/buisness.htm>. – Дата доступа: 31.01.2020.
4. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. – М.: Юрайт, 2014. – 381 с.
5. Митрахович, О. А. Реализация функций управления в деятельности руководителей органов внутренних дел / О. А. Митрахович // Вестн. Акад. МВД. – 2015. – № 4. – С. 101–115.
6. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – М.: Per Se, 2001. – 511 с.
7. Азарёнок, Н. В. Представления об экономических феноменах в современном белорусском социуме / Н. В. Азарёнок, А. П. Лобанов // Вест. БГПУ. Сер.1, Педагогика. Психология. Филология. – 2017. – № 1. – С. 78–84.
8. Янчук, В. А. Введение в современную социальную психологию: учеб. пособие для вузов / В. А. Янчук. – Минск: АСАР, 2005. – 768 с.
9. Халафян, А. А. STATISTIC A 6. Статистический анализ данных: учебник / А. А. Халафян. – 3-е изд. – М.: ООО «Бином-Пресс», 2007 г. – 512с.
10. Наследов, А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных: учеб. пособие / А. Д. Наследов. – 4-е изд. – СПб.: Речь, 2012. – 392 с.

(Дата подачи: 04.02.2020 г.)

Н. С. Ануфрикова

Брестский государственный университет имени А. С. Пушкина,
Брест

N. Anufrikova

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

УДК 159.922.8

К ПРОБЛЕМЕ ИНДИКАТОРОВ СУИЦИДАЛЬНОГО РИСКА В СТУДЕНЧЕСКОЙ СРЕДЕ

TO THE PROBLEM OF SUICIDAL RISK INDICATORS IN STUDENT ENVIRONMENT

Статья посвящена актуальной проблеме суицидов среди учащейся молодежи. Анализируются результаты исследования, проведенного со студентами первого курса естественного и гуманитарного профиля. Описаны возможные индикаторы суицидального риска в студенческой среде как учебная мотивация и уровень эмоциональной устойчивости (нейротизм).