

ветственного поведения. В то же время для «Локуса контроля – Я» характерна обратная зависимость с таким показателем личностной ответственности, как «Нормативность».

Список использованных источников

1. Франкл, В. Человек в поисках смысла: сборник / В. Франкл; пер. англ. и нем. / общ ред. Л. Я. Гозмана и Д. А. Леонтьева. – М.: Прогресс, 1990. – 368 с.
2. Леонтьев, Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.
3. Чудновский, В. Э. Становление личности и проблемы смысла жизни / В. Э. Чудновский. – М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2006. – 766, [1] с.

(Дата подачи: 23.02.2024 г.)

Л. В. Маришук

Российский государственный социальный университет
(филиал в г. Минске)

Т. Н. Малостева

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, Минск

L. V. Marischuk

Russian State Social University Minsk branch

T. N. Malastseva

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

УДК 159.923

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ МОБИЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ТРАНСПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЯ

MANAGERIAL MOBILITY AS A FACTOR OF MANAGER'S TRANSPROFESSIONALISM DEVELOPMENT

В статье рассматриваются понятия «транспрофессионализм» и управленческая мобильность руководителя. На основе эмпирического исследования выявлены и описаны различия персональных стилей управления командой у руководителей с различным уровнем управленческой мобильности.

Ключевые слова: трансфессия; транспрофессионализм; управленческая мобильность; персональный стиль управления командой.

The article discusses the concepts of «transprofessionalism» and managerial mobility of the head. Based on empirical research, differences in personal team management styles among managers with different levels of managerial mobility have been identified and described.

Keywords: transfession; transprofessionalism; managerial mobility; personal style of team management.

Профессионалы, мастера своего дела нужны везде: в медицине, на производстве, в энергетике, на транспорте, в управлении и т. д., но трудно ответить на вопрос, чем отличается профессионал от непрофессионала и как его сформировать. Уже на уровне обывателя есть понимание, что профессионал выполняет свою работу качественно, в отличие от дилетанта или «любителя» (непрофессионала).

Профессионализация управления с психологической точки зрения состоит в формировании у руководителей психологической готовности осуществлять управленческую деятельность ориентируясь на результат, эффективно овладевать секретами мастерства, видеть и понимать пути, ведущие к высокому профессиональному совершенству. Профессионализм понимался как результат профессиональной пригодности, обеспечиваемой сформированными психическими процессами и сенсомоторикой. Сегодня фокус сместился на свойства личности. Компьютерная техника в новой реальности, предоставляя алгоритмы для шаблонных решений, упростила исполнительские действия, избавила от необходимости сложного поиска, обработки и обдумывания информации, снизила потребность в понимании происходящих явлений и процессов, взаимосвязей между ними. Полагаем, что вопрос заслуживает отдельного анализа. Сегодня руководителю нужны свойства личности, связанные с умением быстро и точно ориентироваться в обстоятельствах, прогнозировать развитие событий, эмоционально уравновешенно планировать свою деятельность, быть способным к произвольной регуляции негативных состояний, быстро адаптироваться к постоянно меняющимся внешним условиям. Отметим, что многие из перечисленных качеств зависимы от типологических свойств личности. Кроме этого, в современных условиях субъекту профессиональной деятельности уже недостаточно просто стать профессионалом, обладать развитой профессиональной компетентностью, в условиях изменчивости, развития современных технологий, динамики мира профессий он должен отвечать требованиям профессиональной мобильности в рамках множества видов профессиональной активности, приобретать новое необходимое для адаптации и развития качество – транспрофессионализм.

Привычные стратегии адаптации в условиях ускорения изменений, разнообразия, сложности, мобильности, характерных для современного постиндустриального, скорее информационного общества, перестают работать, на первый план выходит стратегия упреждающей адаптации – превентивной подготовки к изменениям, результатом которой выступает подготовленность к ним. В статье слово «упреждающая» используется в указанном смысле. Благодаря упреждающей адаптации к неопределенности можно безболезненно войти в постоянно изменяющуюся социально-профессиональную действительность. Представляется, что

транспрофессионализм выступит инструментом (механизмом) обеспечения упреждающей адаптации личности.

Широко известны понятия «профессия», «профессиональная деятельность», «специальность», использующиеся в профессиоведении. Вместе с этими устоявшимися категориями в последнее время проходит свое становление новый термин – «трансфессия» – трудовая активность, реализуемая на основе синтеза и конвергенции социально-профессиональных компетенций из разных специализированных областей и научных знаний: естественных, технических, социально-гуманитарных и философских.

Термин «транспрофессионализм» впервые предложил П. В. Малиновский. Автор рассматривает это понятие как «коллективно-распределенную способность рефлексивно связывать и организовывать представителей различных профессий для решения комплексных проблем» [1, с. 21]. Из определения видно, что транспрофессионализм предполагает наличие способностей к командной работе, готовность и умение формировать и эффективно работать в полипрофессиональных командах, решая комплексные проблемы. Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк трактуют транспрофессионализм как «готовность и способность выполнять действия из разных областей деятельности» [2, с. 14]. Транспрофессионализм – это выход за рамки одной профессии, привнесение в нее знаний, технологий из других видов профессиональной деятельности, развитие умений (знаний + навыков), позволяющих находить уникальные и комплексные решения на основе межпрофессиональных коммуникаций и трансдисциплинарного синтеза. Таким образом, в работе [2] транспрофессионализм рассматривается с позиции освоения специалистом разных видов профессий, а в [2] – в первую очередь акцентируется внимание на готовности специалиста к командной работе.

Е. А. Максимова подошла к проблеме транспрофессионализма комплексно и объединила в его определении две эти позиции. «Транспрофессионализм – готовность действовать на границе профессиональных областей в условиях профессиональной мобильности, а также способность работать в полипрофессиональных командах с целью решения комплексных проблем» [3, с. 30]. Основные характерные черты транспрофессионализма: умение работать командами, привлекать из сетей необходимые знания и недостающие навыки и умения, рефлексивность, ориентированность на практику, установка на постоянное развитие для того, чтобы найти комплексное уникальное решение проблемы. Полагаем позицию Е. А. Максимовой заслуживающей внимания.

Согласно Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, принятой 3 января 2024 г., одними из основных ее направлений являются: стимулирование кадров к повышению производительности труда и уровня квалификации; создание благоприятных условий для работы и профессиональной карьеры; формирование действенных резервов кадров, планомерная подготовка лиц, включенных в резервы, к занятию соот-

ветствующих должностей; формирование конкурентной среды для отбора кандидатов на занятие должностей в государственных органах и иных государственных организациях; создание системы управления карьерой государственных гражданских служащих [4].

Бытует мнение, что талантливый человек талантлив во всем. А хороший руководитель может ли быть эффективен в различных областях? Кадровые изменения на различных уровнях власти в Беларуси трудно предугадать, такова специфика нашей государственной кадровой политики, что представляется полезным для развития управленческих умений. Практику ротации руководителей, их перемещения на различные позиции, устоявшуюся в нашей стране, можно рассматривать как метод развития их профессионализма и транспрофессионализма, что соответствует принципам Концепции государственной кадровой политики.

Таким образом, в проблематике лидерства и руководства возникают новые аспекты, среди которых – способности к командной работе и транспрофессионализм руководителя, как фактор успешности управленческой деятельности. Социогуманитарная безопасность общества и государства детерминируют изменение требований к руководителю и критериям успешности его деятельности.

Методологическим основанием исследования стали работы А. Н. Леонтьева об обогащении психики в процессе выполнения разнообразных видов деятельности, их интеграции и взаимосвязи [5]. Теория минимизации В. Л. Марищука, согласно которой в стрессогенной ситуации в стадии повышенной резистентности, происходит определенное перераспределение функциональных резервов [6]. В психологическом аспекте – это более длительное поддержание (или даже повышение) уровня профессиональных навыков, реализуемых в хорошо мотивированной деятельности и в то же время падение показателей ряда психических процессов, которые в меньшей степени (в данный момент!) задействованы для достижения искомого трудового эффекта.

В рамках проводимого исследования были определены «ролевые модели командного поведения» управленцев среднего звена, характерные, согласно теории Р. М. Белбина, для эффективного (горизонтального) и неэффективного (вертикального) персонального стиля управления командой [7].

Для проверки гипотезы о наличии различий в персональных стилях управления командой у руководителей с разным уровнем управленческой мобильности (количеством назначений на управленческие должности), использовался статистический метод таблиц сопряженности. На рисунке показано изменение персонального стиля управления командой по мере увеличения управленческой мобильности.

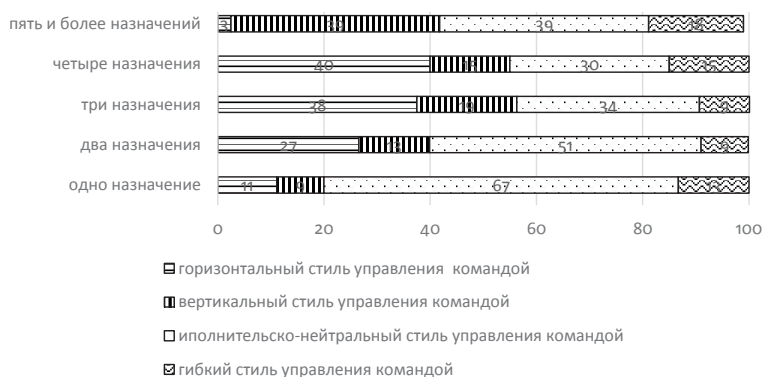


Рис. Распределение персональных стилей управления командой по уровням управленческой мобильности

На рисунке представлены значимые различия процентных соотношений распределения в группах по эффективности управления командой и управленческой мобильности. Это удостоверяется отношением правдоподобия, в таблице вывода которого фигурирует значимость 0,004, что дает право сделать заключение о наличии таких различий. Наибольшее количество (67 %) среди руководителей с одной руководящей должностью в карьере составляют руководители с нейтральным стилем управления командой, а наименьший процент в этой группе приходится на вертикальный стиль управления командой. Можно предположить, что такие руководители, работая в команде, играют в ней роль исполнителей, наравне с другими, не проявляя лидерских качеств, что не способствует их дальнейшему продвижению по карьерной лестнице. Однако, например, для структурных подразделений учебных заведений такая позиция руководителя может только приветствоваться, вспоминая о наставничестве.

В группе руководителей с высоким уровнем управленческой мобильности (пять и более назначений на руководящие должности) одинаковое количество (по 39 %) приходится на вертикальный и нейтральный стили управления командой, меньше всего представлен горизонтальный стиль управления (3 %). Можно предположить, что такое интенсивное карьерное движение обусловлено мотивационными факторами, движущими руководителями с вертикальным стилем управления командой (наиболее индивидуалистичный тип лидера, для которого характерно бросать вызов, оказывать давление, подталкивать людей к действиям и, увлекая их за собой, столь же часто приводить команду как к успеху, так и к неудаче, они не приемлют проигрыши, склонны к провокациям, раздражению и нетерпению). Руководители с нейтральным стилем управления командой и высоким уровнем управленческой мобильности, возможно, руководят управленческой командой, в которой сами занимают позицию исполнителя.

Для группы с эффективным (горизонтальным) стилем управления командой наибольшее количество (31,6 %) наблюдается в двух категориях: с частотой назначений один и два раза. Руководители с такой ролевой моделью командного управления характеризуются сильным доминированием и преданностью групповым целям, которые четко формулируют задачи, умеют приводить решения к логическому завершению, делятся полномочиями с заслуживающими доверия коллегами, обеспечивают успешную групповую коммуникацию и оптимизируют работу. Перечисленные характеристики являются мотивационными факторами, обуславливающими более редкую смену управленческих должностей.

Управленческий стиль с широким диапазоном приемлемости, то есть с чертами, характерными как для эффективного (горизонтального), так и неэффективного (вертикального) стиля управления командой, можно отметить и у руководителей-новичков (28,6 %), и у руководителей с частотой назначений 4 и более раз (23,8 %). Можно предположить, что для первой категории руководителей такая диаметрально противоположная управленческая стилистика обусловлена отсутствием опыта, а для второй – напротив, богатый опыт карьерной мобильности позволил сформировать управленческую гибкость и приобрести навыки ситуационного лидерства. Следует отметить, что управленческий стиль с широким диапазоном приемлемости был выявлен лишь на примере белорусских руководителей (в европейском менеджменте, согласно теории командных ролей Р. М. Белбина такие сочетания не описаны). Можно предположить, что не существует единого способа руководить человеком или группой и вертикальный стиль, который Р. М. Белбин считает неэффективным для команды – не всегда плох. Напротив, в зависимости от таких факторов, как характеристики объекта управления или характер выполняемой задачи, каждая ситуация требует различного подхода к управлению. Руководители с гибким (вертикально-горизонтальным) стилем умеют адаптировать свое поведение и манеру руководства к конкретной среде, в которой они находятся. Формируется новый стиль управления командой, сочетающий в себе две диаметрально противоположные позиции. С одной стороны, такой руководитель может увидеть таланты и развивать членов команды для достижения общих целей, с другой – смело принимает непопулярные решения и берет на себя ответственность, когда нужно делать выбор между плохим и очень плохим. Модели поведения при таком стиле противоречат друг другу, что может привести к внутриагруппному конфликту.

Управленческая мобильность выступает фактором развития транспрофессионализма руководителя, является его личностным ресурсом, которым можно преобразовывать окружающий мир. Развитие транспрофессиональных качеств повышает мотивированность руководителя к изменениям, способствует формированию его творческого подхода к профессиональной деятельности, эффективному решению профессиональных и личностных проблем в условиях многозадачности и с многоаспектными

факторами выбора. Следует отметить, что мотивация к управленческой мобильности отличается от мотивации к деятельности. Управленческая мобильность предполагает не столько умение проявлять профессионально значимые качества, сколько умение мобилизовать свои силы на другое восприятие себя в новых ситуациях, обеспечить удовлетворение своих потребностей, сохраняя ценностные ориентации, а также позитивно изменить профессионально-личностную позицию. С нашей точки зрения гибкий стиль управления командой, выявленный в Республике Беларусь, оптимален для развития транспрофессиональности и личностного роста управленца.

Список использованных источников

1. Малиновский, П. В. Транспрофессионализм как критерий эффективности управления человеческим потенциалом [Электронный ресурс] / П. В. Малиновский // III Форум регионального развития. – 2003. – Режим доступа: <http://www.shkp.ru/lib/actions/ss/malinovsky/publications/1>. – Дата доступа: 15.02.2024.
2. Зеер, Э. Ф. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. – 2017. – № 8. – С. 9–28.
3. Максимова, Е. А. Перспективы и трудности транспрофессиональной подготовки / Е. А. Максимова // Гуманитарные науки и образование. – 2013. – № 1. – С. 28–33.
4. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Респ. Беларусь, 3 янв. 2024 г., № 1 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2024.
5. Леонтьев, А. Н. Проблемы развития психики / А. Н. Леонтьев. – М.: НПФ «Смысл», 1992. – 882 с.
6. Марищук, В. Л. Поведение и саморегуляция человека в условиях стресса / В. Л. Марищук, В. И. Евдокимов. – СПб.: Издательский дом «Сентябрь», 2001. – 260 с.
7. Рунге, Т. Эффективные управленцы – как правило, координаторы. Это не все. Какие качества еще необходимы? А какие сильны у неэффективных? / Т. Рунге // Директор по персоналу. – 2017. – № 4. – С. 38–41.

(Дата подачи: 28.02.2024 г.)