

Акмеологический подход к развитию управленческой компетентности руководителя

С. С. МИХЕЕВ

(РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РФ)*

В статье рассматривается акмеологический подход к развитию управленческой компетентности руководителя в рамках его управленческой деятельности. Рассмотрены и обобщены основные материалы психолого-акмеологических исследований к развитию различных видов профессиональной управленческой компетентности.

Ключевые слова: управленческая деятельность, продуктивность, продуктивность управленческой деятельности, акмеологический подход, управленческая компетентность.

Acmeological Approach to Manager's Administrative Competence Development

S. S. MIKHEEV

(THE RUSSIAN ACADEMY OF PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE PRESIDENT OF THE RF)

The article considers the acmeological approach to the development of manager's administrative competence as part of his/her administrative activity. The basic materials of psychological and acmeological researches for the development of various kinds of professional administrative competence are considered and generalized.

Keywords: administrative activity, efficiency, efficiency of administrative activity, acmeological approach, administrative competence.

В последнее время появляется настоятельная необходимость в изучении и формировании личности руководителя и его управленческой компетентности. Исследование по этой теме имеет свои особенности, которые во многом связаны со спецификой профессиональной управленческой деятельности. Следовательно, при изучении управленческой компетентности руководителей необходимо сделать акцент на данные особенности.

В настоящее время целостность изучения управленческой деятельности руководителя требует качественно нового интегративного подхода. Таковым является акмеологический подход к индивидуальным, личностным и субъектно-деятельностным характеристикам человека, предполагающий интеграцию данных на основе различных наук, взятых в единстве и во взаимосвязях, и постигается в ходе осуществления акмеологией комп-

лексных теоретических и практических исследований (Деркач, Зазыкин, 2003: 35–40).

Акмеологический подход включает несколько основополагающих подходов к изучению профессиональной деятельности: системный (Б. Ф. Ломов, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, О. В. Москаленко, В. Д. Шадриков и др.), субъектный (К. А. Абульханова, Б. Г. Ананьев, А. В. Брушлинский, С. Л. Рубинштейн и др.), мотивационно-операциональный (А. Н. Леонтьев и др.) и др. При акмеологическом подходе деятельность руководителя раскрывается через взаимосвязь структурных и функциональных компонентов, подчиненных в широком, «производящем» смысле целям в данной ситуации, но и одновременно в контексте жизненного пути личности (Выготский, 1984: 8–24).

А. А. Деркач провел анализ работ отечественных и зарубежных авторов, посвящен-

* Михеев Сергей Сергеевич — аспирант кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Российской академии государственной службы при Президенте Российской Федерации. Тел.: +7 (495) 436-98-82. Эл. адрес: sunresort@mail.ru

ных управленческой деятельности, и приходит к выводу, что «управленческая деятельность — целенаправленная, самоорганизующаяся, развивающаяся социально-психологическая система взаимосвязанных структурных и функциональных компонентов, связанных с решением управленческих задач, достижением новых результатов в соответствии с основной целью» (Деркач, 2000: 23).

Автор рассматривает в своих исследованиях три подхода к изучению управленческой деятельности руководителя: функционально-ролевой, личностно-деятельностный и субъектно-акмеологический. Ученым выделены основные единицы управленческой деятельности руководителя: 1) при функционально-ролевом подходе — это управленческие функции, управленческие роли, измерения управленческого поведения; 2) при личностно-деятельностном подходе — это мотивы, цели, личностный смысл и способы их реализации, между которыми существуют сложные взаимосвязи и переходы; 3) при субъектно-акмеологическом подходе — это сам управленец как субъект деятельности, не только управленческой и всех других, в которые оказывается включенным руководитель в процессе своей жизнедеятельности, он как творческая индивидуальность, способная к осуществлению целей деятельности, владеющая информацией, средствами коммуникации, искусством влияния на подчиненных, рефлекслирующая и самоуправляющая процессом своего профессионального совершенствования (Деркач, 2000: 23–24).

В своем диссертационном исследовании Б. Н. Хелмицкий представляет продуктивность управленческой деятельности формулой, «объединяющей высший уровень развития этой деятельности и воплощающей в себе принцип единства деятельности и личности и адекватности структурно-функциональных характеристик деятельности аналогичным подструктурам личности, в число которых автор включил компетентность руководителя» (Хелмицкий, 1998: 58–61).

Перечисленные выше особенности управленческой деятельности определяют исключительно важное место личностных качеств руководителя, способствующих эффективности и продуктивности деятельности, таких как: компетентность, высокий профессионализм и профессионально важные качества руководителя.

В настоящее время проблема управленческой компетентности исследуется в основном в русле общепсихологических аспектов формирования профессиональной компетентности руководителей. В психолого-акмеологических исследованиях ученые определяют управленческую компетентность как проекцию профессиональной компетентности на сферу деятельности руководителя и говорят об управленческой компетентности как профессиональной компетентности субъекта управленческой деятельности. Существенное значение для понимания сформировавшихся современных методологических подходов к изучению управленческой компетентности как основания управленческой деятельности имеет обращение к понятию «профессиональная компетентность», а также рассмотрение научных работ, посвященных разным видам профессиональной управленческой компетентности руководителя, проводимых на кафедре акмеологии и психологии Российской академии государственной службы при Президенте РФ (РАГС).

Наибольшее значение и внимание проблема компетентности и ее места в структуре профессионализма приобрела в акмеологии, психологии профессионализма и психологии труда (К. А. Абульханова-Славская, А. А. Бодалев, Е. Н. Богданов, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Р. А. Кричевский, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, К. К. Платонов и др.). В рамках данных наук рассматривается профессиональная компетентность как одна из ведущих составляющих и критериев профессионализма. Наиболее обобщающее определение профессиональной компетентности можно рассматривать как характеристику обладания знаниями, позволяющими

ми судить о чем-либо, высказывать веское авторитетное мнение, осведомленность, авторитетность в определенной области. Структура и содержание профессиональной компетентности во многом определяется спецификой профессиональной деятельности, ее принадлежностью к определенным видам.

А. К. Маркова, описывая различные виды деятельности как определенные качества личности, четко показывает, что компетентность, по сути дела, означает зрелость человека в профессиональной деятельности, в профессиональном общении, в становлении личности профессионала и его индивидуальности (Маркова, 1996: 31–34).

В своем исследовании мы опирались на основания фундаментальной и прикладной акмеологии и психологии (Е. Н. Богданов, А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова и др.). На кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС учеными выделены и изучены разные виды профессиональной управленческой компетентности. Исследования посвящены проблеме компетентности как в профессиональной управленческой деятельности, так и в области той или иной психологической деятельности руководителя. Это: исследование профессиональной компетентности (И. Е. Елина, Е. В. Куликова), профессионально-педагогической компетентности (Н. В. Кузьмина), социальной компетентности (Н. А. Рототаева), социально-психологической компетентности (А. Кох), психологической и коммуникативной (А. С. Гусева, Ю. М. Жуков, Н. В. Кузьмина, А. Ю. Панасюк, А. А. Петровская, П. В. Растяжников, Е. А. Яблокова и др.), социально-перцептивной компетентности (А. А. Бодалев, И. Э. Вегерчук, Н. Н. Ершова, В. Г. Зазыкин и др.), аутопсихологической компетентности (А. С. Гусева, А. А. Деркач, Т. Е. Егорова, И. В. Елшина, А. П. Ситников, Л. А. Степнова и др.), рефлексивной компетентности (О. С. Анисимов, О. А. Полищук, И. Н. Семенов, С. Ю. Степанов и др.), дифференциаль-

но-психологической (С. В. Кондратьева, Н. В. Кузьмина, А. К. Маркова, А. А. Ренан), конфликтологической (А. А. Деркач и др.). Обобщая результаты данных работ, можно сделать вывод, что любой вид личностной компетентности рассматривается как некое интегративное образование, опосредующее ход личностно-профессионального развития и определяющее в той или иной степени его эффективность. Профессиональная управленческая компетентность руководителя относится к личности; проявляется в профессиональных знаниях, умениях, навыках; может развиваться и соответственно диагностироваться.

Обобщая разные подходы к понятию «компетентность», ученые А. П. Назаретян, И. Н. Дроздов приходят к мнению, что акмеологический подход в развитии компетентности состоит в ее анализе с учетом тех закономерностей, условий и факторов, которые обеспечивают высший уровень в какой-либо области деятельности зрелых людей (Назаретян, Дроздов, 1998: 32–34).

В акмеологии управления А. А. Деркач и В. Г. Зазыкин определяют управленческую компетентность как «главный когнитивный компонент подсистем профессионализма личности и деятельности субъекта управления, сферу профессионального ведения в вопросах и проблемах управления, круг решаемых управленческих задач, постоянно расширяющуюся систему знаний и умений, позволяющую выполнять управленческую деятельность с высокой продуктивностью... управленческая компетентность является интегративным свойством и включает следующие специальные виды компетентности: экономическую, нормативно-правовую, профессиональную (соответствующую специфике деятельности управляемой системы) и входящие в нее специальные виды компетентностей: психологическую, акмеологическую, конфликтологическую, коммуникативную компетентность» (Деркач, Зазыкин, 2008: 52).

Управленческую компетентность руководителя мы рассматриваем как системно-

структурное интегральное личностно-деятельностное образование, позволяющее выполнять профессиональную управленческую деятельность с высокой продуктивностью. Ее эффективность обуславливается, с одной стороны, набором субъектно-психологических особенностей, свойств личности руководителя — компетентностью, профессионализмом, а с другой — соответствующими требованиями, предъявляемыми профессией, ее специфическими условиями. Рассмотрение управленческой компетентности руководителя представляется наиболее перспективным сквозь призму психолого-акмеологического подхода, так как без рассмотрения субъектных компонентов деятельности невозможно приближение к реальной, а не декларируемой модели управленческой компетентности руководителя.

Как указывает А. А. Деркач, «сущность акмеологического подхода заключается в осуществлении комплексного исследования и восстановления целостности субъекта, проходящего ступень зрелости, когда его индивидуальные, личностные и субъектно-деятельностные характеристики изучаются в единстве, во всех взаимосвязях и опосредованиях, для того чтобы содействовать его достиже-

нию высших уровней, на которые может подняться каждый» (Деркач, 1999: 51).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Деркач, А. А., Зазыкин, В. Г. (2003) Акмеология : учеб. пособие. СПб. : Питер.
- Деркач, А. А., Зазыкин В. Г. (2008) Акмеология управления. Казань : Центр инновационных технологий.
- Выготский, Л. С. (1984) Собр. соч. Т. 1. М.
- Деркач, А. А. (2000) Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. М. : РАГС.
- Деркач, А. А. (1999) Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М. : РАГС.
- Маркова, А. К. (1996) Психология профессионализма. М. : Знание.
- Назаретян, А. П., Дроздов, И. Н. (1998) Компетентность руководителя как условие оптимизации управления кадрами // Материалы межкафедральной научно-практической конференции. М. : РАГС.
- Хелмицкий, Б. Н. (1998) Продуктивность профессиональной деятельности управленческого персонала : дис. ... канд. психол. наук. М. : РАГС.