



МОЛОДЫЕ УЧЕНЫЕ

Астапенко Е.В.

Аутопсихологическая компетентность как субъективно-акмеологическая детерминанта эффективности профессиональной деятельности менеджера

В статье рассматривается комплексная модель аутопсихологической компетентности менеджеров разной степени эффективности. Представлены результаты эмпирического исследования, проявления аутопсихологической компетентности в детерминации эффективности профессиональной деятельности менеджеров. Даны психологические портреты менеджеров, демонстрирующих разную степень эффективности.

Ключевые слова: аутопсихологическая компетентность, акмеологические факторы, карьерный рост, модель аутопсихологической компетентности, эффективность, субъект деятельности, профессиональная деятельность.

Развитие современного общества ставит во главу угла исследование проблем субъективных акмеологических детерминант, обеспечение успешности субъекта в различных сферах его бытия. Сегодня все больше интерес вызывает изучение ресурсных возможностей личности и барьеров личностного и профессионального роста, а также психолого-акмеологических факторов достижения профессионального и личного акме. Среди системы психолого-акмеологических факторов особую роль отечественные и зарубежные психологи (А.А. Деркач, Т.В. Егорова, Л.А. Степнова, Patricia A. Alexander, Murphi P. Karen) уделяют феномену аутопсихологической компетентности как системе характеристик субъекта обеспечивающих высокий уровень самоинициации, самоорганизации, самотворчества и саморазвития. Современные мировые тенденции в развитии психологических исследований отличаются выраженностью интереса к вопросам аутопсихологической компетентности: содержанию, условию, механизмам формирования, роли в организации жизнедеятельности человека. В отечественной науке в последние десятилетия возросло количество психолого-акмеологических исследований профессиональной и аутопсихологической компетентности субъекта (О.С. Анисимов, О.И. Жданов, В.Г. Зазыкин, В.Б. Нарушак, Э.В. Сайко, М.Ф. Секач, Ю.В. Синягин). Аутопсихологическая компетентность выступает одним из главных психологических факторов актуализации профессионального и личного потенциала субъекта, что позволяет оптимальным образом использовать ресурсы для продуктивного решения профессиональных задач в различных по степени сложности проблем личного бытия человека. В настоящее время наблюдается



социальная и субъективная востребованность таких психологических качеств как «автономность», «самостоятельность», «ответственность», что определяется особенностями развития общества и отражает специфику формирования нового поколения руководителей, способных оптимальным образом организовать свою жизнедеятельность в целом (В.С. Агапов, В.И. Андреев, А.А. Деркач, Р.Л. Кричевский, Е.А. Могилёвкин).

Деятельность менеджеров является значимой для развития основных бизнес-процессов организации не только с точки зрения контроля и координации, но и в контексте управления вопросами кадровой политики, развития корпоративной культуры, лояльности сотрудников по отношению к компании, готовности к саморазвитию и преобразованиям. Эффективность в деятельности менеджеров определяется готовностью к достижению профессионального акме, нацеленностью на успех, развитыми аутопсихологическими способностями, что позволяет оптимальным образом самоорганизовывать свою работу, устанавливать конструктивные взаимоотношения с людьми, ставить и достигать поставленной цели.

Таким образом, **цель нашего исследования:** изучить влияние аутопсихологической компетентности как субъективно-акмеологической детерминанты на эффективность профессиональной деятельности менеджеров.

Объект исследования: 178 человек в возрасте от 25 до 55 лет – руководители среднего и высшего звена строительных, консалтинговых компаний и банков, из них 54 женщины, 124 мужчин.

Методики исследования: «16 PF- опросник» (Р.Б. Кэттелл), тест исследования уровня субъективного контроля (УСК), методика исследования самоотношения С.Р. Пантелеева, проективная методика «Несуществующее животное», самоактуализационный тест, экспертная оценка с разработанными авторскими критериями с целью выявления уровня эффективности в профессиональной деятельности, методика «Фотография рабочего дня» (ФРД).

На основании полученных результатов эмпирического исследования и статистической обработке данных, мы можем сформулировать следующие выводы.

1. Проведенное эмпирическое исследование показало влияние субъективно-акмеологических детерминант на эффективность профессиональной деятельности менеджеров среднего звена. Что проявляется в оптимальном использовании личностных ресурсов, высокой самооценки, развитием способности к самоактуализации, интегрированности уровня субъективного контроля, эффективном управлении собственным временем, самоэффективности, гармоничности самоотношения.
2. Выявлены признаки высокого уровня развития системы субъективно-акмеологических детерминант: позитивное самоотношение, развитый субъективный контроль, стремление к ценностям самоактуализирующейся личности. Конкретизированы функции аутопсихологической компетентности в профессиональной деятельности менеджеров: развитие самоэффективности, эффективное управление своим временем, адекватное самооценивание



своей деятельности и работы своего отдела, прогнозирование результата деятельности, самоутверждение, регулирование взаимоотношений и конструирование самопрограмм профессионального развития.

3. Представлена комплексная теоретическая модель аутопсихологической компетентности менеджеров. Структура аутопсихологической компетентности включает: аксиологический, эмоциональный, когнитивный, регуляторный компоненты. Обозначен аутокомпонент профиля ключевых компетенций руководителя среднего звена: высокий самоконтроль, уверенность в себе и направленность на результат, эмоциональная устойчивость, позитивное отношение к своему Я, способность ценить свои достоинства, ощущение собственной значимости, адекватная самооценка, способность к целенаправленным обдуманым действиям, целостное восприятие мира, людей, способность к самоорганизации.
4. Показаны различия индивидуально-личностных качеств менеджеров с более высоким и более низким уровнем эффективности профессиональной деятельности. **Менеджеры высокого уровня эффективности** в профессиональной деятельности обладают высоким уровнем общей интернальности с преобладанием самоконтроля в области достижений, неудач и производственных процессов. Им свойственны высокие аналитические способности и развитое умение сохранять самообладание в ситуациях психического напряжения, восприятие себя как достойного человека, духовный мир которого является богатым и наполненным личностными смыслами, при этом внутреннее «Я» является источником собственной активности; адекватное самооценивание, отсутствие агрессии. При этом достаточно выражена ориентация на собственные потребности и чувства, высокий уровень готовности к активным действиям, оптимистичность, чувствительность по отношению к своим чувствам и потребностям, направленностью на результат в выполнении поставленных задач, оптимальным образом организованный рабочий процесс. В деятельности они уделяют достаточное внимание таким процессам как планирование, переработка информации. Приоритетными остаются: ведение переговоров, контроль, организация и работа с информацией. Психологический портрет **низкоэффективных менеджеры** отличается такими характеристиками как более низкий уровень контроля развития событий в своей жизнедеятельности. Им свойственна более низкая интернальность, в том числе и в области производственных процессов, достижений. Тенденция распространяется на все сферы жизнедеятельности менеджеров: семья, межличностные отношения, здоровье, высокий уровень конфликтности в отношениях со своими сотрудниками, повышенный уровень требовательности, недостаточная уравновешенность, не всегда обоснованное стремление к лоббированию собственных идей, сомнение в собственной способности вызывать восхищение, одобрение со стороны окружающих, трудности оценки себя как благополучного и эффективного индивида. Они



подвержены чувству недовольства своими возможностями, склонностью испытывать ощущение слабости, сомнения в уважении со стороны других людей, быстрее чувствуют усталость, демонстрируют меньшую работоспособность. В поведении проявляется неустойчивость эмоциональных отношений с сотрудниками, чаще проявляются неконструктивные способы воздействия в виде претензий, требований, критики, укоров. Выражена ориентация на одобрение вышестоящего руководства. В структуре деятельности большой объем занимает контроль действий своих подчиненных и повышенная частота незапланированных спонтанных действий.

5. Результаты предпринятого исследования проблемы позволили разработать комплексную теоретическую модель аутопсихологической компетентности менеджера среднего звена, которая включает следующие компоненты: аксиологический, когнитивный, эмоциональный, регуляторный. Совокупность компонентов отражает содержание аутопсихологической компетентности. В модели представлены функции, критерии развития, а также проекции данного вида компетентности в профессиональной деятельности менеджера и система акмеологического сопровождения профессионального развития менеджера.

Перспективой исследования является изучение взаимосвязи компонентов системы субъективно-акмеологических детерминант, особенностей осуществления стратегий копинг-поведения менеджеров среднего звена как проявления аутопсихологической компетентности. Создание комплексных программ психолого-акмеологического сопровождения и развития личности профессионала в области управленческой деятельности.

Литература

1. Деркач А.А. Акмеологическое развитие профессионала. – М., 2004. – 752 с.
2. Майкл Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Основы менеджмента. – М., 2008. – 672 с.