

Ю. В. Падалка, Ю. И. Жемерикина, С. А. Падалка

АДАПТИВНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДОГО РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

В статье рассматривается развитие адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации и создание адаптивной модели, влияющей на конкурентоспособность. В процессе исследования было определено, что именно при взаимодействии с образовательной средой у молодых руководителей формируются адаптивные модели, которые необходимы ему при работе в образовательной организации. Благодаря этому составному элементу происходит повышение эффективности процесса социально-психологической адаптации личности, что способствует ее готовности к выполнению профессиональных задач.

Ключевые слова: система, процесс, конкурентоспособность, адаптация, адаптивный потенциал, адаптивная модель.

Yu. Padalka, Yu. Jimerikina, S. Padalka

A YOUNG EDUCATION MANAGER'S ADAPTIVE POTENTIAL AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF THEIR PROFESSIONAL VIABILITY

The article focuses on the issues of developing young educational leaders' adaptive potential and creating an adaptive model that will have a positive effect on their professional viability. In the course of research it was determined that young professionals in the sphere of education administration form the necessary effective adaptation mechanisms only when they engage with the educational environment while working in an educational organisation. Due to such involvement a young professional's socio-psychological adaptation continues more effectively, which contributes to their readiness to perform professional tasks.

Keywords: system, process, viability, adaptation, adaptive potential, adaptive model.

Одной из важных целей образовательной организации является подготовка конкурентоспособных руководителей, которые будут востребованы на современном рынке труда. Изначально под конкурентоспособностью руководителя понимается «качество его подготовки и возможность реализовать свои профессиональные и личностные качества в интересах той организации, где он работает» [1, с. 61]. Из-за отсутствия конкретного определения понятия «конкурентоспособный руководитель» и выделения его существенных признаков у педагогов-практиков отсутствует возможность более эффективно совершенствовать процесс обучения в целях повышения конку-

рентоспособности выпускников образовательных организаций.

Параллельно при освоении молодым руководителем профессии происходит процесс адаптации к профессиональной деятельности. Развитие адаптивного потенциала молодых руководителей, работающих в образовательной организации, находится в прямой зависимости от особенностей деятельности всех сотрудников организации, характера выполняемых ими профессиональных задач [2, с. 62].

Логика исследования процесса развития адаптивного потенциала как системы прежде всего предполагает определение сущности вопроса. Поэтому социально-

психологическую адаптацию целесообразно рассматривать не как «процесс адаптации», что представляется достаточно узко, а как целенаправленную деятельность образовательной организации, всех сотрудников такой организации по развитию адаптивного потенциала личности молодого руководителя для его быстрой адаптации в образовательной среде и успешного решения задач, определяемых профессиональной деятельностью.

С учетом того, что личность целостна и неделима, и развитие адаптивного потенциала носит целостный характер. Адаптивная модель не формируется по частям: сегодня — одна часть, завтра — другая, затем — третья. Это совокупность устойчивых способов действий, приобретенных (при научении и усвоенных) в процессе взаимодействия с внешней средой, необходимых для дополнения гештальта данного взаимодействия и формирования новой адаптивной модели в зависимости от воспринятых личностью параметров внешней среды в процессе приспособления к ней, связанных с работой в образовательной организации и развивающихся одновременно и вместе с тем постепенно — от низкого уровня к более высокому за счет применяемых адаптивных стратегий на основе уже имеющихся адаптивных стратегий.

Если целью развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации является достижение эффективных результатов, то его основой должен быть системный подход, который позволяет разработать направления решения этой сложной проблемы.

Р. В. Маркитан в своих исследованиях рассматривает системный подход как движение социальной практики и методологии научного познания, базирующихся на рассмотрении объектов как систем; ориентирующих исследование раскрыть целостность объекта, для того чтобы выявить многообразие типов связей в нем и свести

их в целостную теоретическую картину [7, с. 289]. Соглашаясь с данным утверждением, при рассмотрении развития адаптивного потенциала в образовательной организации мы будем пользоваться системным подходом, для того чтобы раскрыть данный процесс как объект и выделить при этом структуру элементов (на всех уровнях системы и в каждой ее подсистеме), основываясь на адаптированности личности, достижению которой подчинено функционирование всей системы в процессе адаптации.

В своих исследованиях Н. В. Кузьмина говорит о том, что «в современной теории познания понятие “система” является общеметодологическим. В общей теории систем оно определяется как множество взаимосвязанных элементов, образующих целостность, устойчивое единство со средой, обладающее интегральными свойствами и закономерностями» [6, с. 87].

Изучение и анализ научной литературы по проблеме системологии позволяет сделать вывод, что **система** (греч. *systema* — составленное из частей, соединенное) — это совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях между собой и образующих определенную целостность, единство. В свою очередь, под **процессом** (лат. *processus* — прохождение, продвижение) понимается непрерывно следующая смена состояний, явлений в развитии чего-нибудь и для достижения определенного результата [11, с. 139]. Анализ этих определений позволяет воспринимать адаптивный потенциал не только как психическое свойство индивида (личности), но прежде всего как системно-структурный феномен, как системное образование, а его функционирование и формирование как сложную полистабильную систему.

Структура процесса развития адаптивного потенциала характеризуется последовательностью и составом стадий и этапов работы, совокупностью процедур и при-

влекаемых средств, а также взаимодействием участников данного процесса. В этом случае, рассматривая развитие адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации как процесс, целесообразно выделить его внутреннюю и внешнюю динамику.

Процесс развития адаптивного потенциала *с точки зрения внутренней динамики* — это последовательное изменение адаптивных моделей или формирование новых за счет корректировки адаптивных стратегий, имеющихся у молодых руководителей, для эффективного взаимодействия с образовательной средой.

Если процесс развития адаптивного потенциала рассмотреть *с точки зрения внешней динамики* — это последовательность действий субъектов системы по развитию адаптивного потенциала молодых руководителей и включению их в образовательную среду с наибольшей эффективностью.

А. Н. Хорошев отмечает, что целесообразно рассматривать в виде системы различный объект, будь он сложным или простым, причем внутри системы можно выделить более простые логически обусловленные части — подсистемы, где благодаря единству частных свойств этих подсистем образуются качественно новые свойства объекта системы [12, с. 157].

Разрабатывая систему развития адаптивного потенциала личности молодого руководителя, мы будем пользоваться эвристическими методами, основанными на подсознательном мышлении, не допускающими алгоритмизации и характеризующимися неосознанными (интуитивными) способами действий для достижения осознанных целей, направленных на построение модели этой системы [12, с. 235].

Под эвристическими моделями, как правило, понимается некий образ, рисуемый в воображении человека. Описание происходит субъективно и неоднозначно, с исполь-

зованием слов естественного языка. Эвристические модели неформализуемы, то есть их описание происходит не математическими и формально-логическими выражениями, хотя они и возникают на базе представления реальных явлений и процессов. По мнению А. Н. Хорошева, эвристическое моделирование — основное средство вырваться за пределы устоявшегося и обычного, однако способность к такому моделированию возможна при наличии богатой фантазии человека, его эрудиции и опыта [12, с. 297].

Эвристический характер построения системы развития адаптивного потенциала личности молодого руководителя образовательной организации проявляется прежде всего в выборе числа и перечня составляющих ее подсистем на основе моделирования.

Под моделью (обобщенной моделью) понимается создаваемый специфический объект, целью которого является получение и (или) хранение информации, отражающей свойства, связи и характеристики объекта — оригинала произвольной природы, важные для задач, которые решает субъект.

На основании этого можно утверждать, что как системное образование развитие адаптивного потенциала личности молодых руководителей образовательной организации должно включать в себя следующие основные подсистемы:

- нормативно-содержательную;
- управленческую;
- концептуальную;
- технологическую;
- эмпирическую.

Исходя из этих положений, системы развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации раскрываются через:

- цель и задачи развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации;

- субъект и объект системы развития адаптивного потенциала;
- потребностно-мотивационную основу развития адаптивного потенциала;
- организацию субъектно-объектных отношений, возникающих между участниками в процессе развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации;
- принципы и закономерности развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации;
- погружение в психолого-педагогическую среду, и др.

Применительно к нашему рассмотрению систему развития адаптивного потенциала молодых руководителей образовательной организации целесообразно рассматривать как целостную совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, образующих целостный непрерывный процесс развития у молодых руководителей образовательной организации адаптивного потенциала, необходимого для успешного приспособления к образовательной среде и качественного выполнения задач, стоящих перед ними [5, с. 18]. В схематическом упрощенном виде она может быть представлена следующим образом (см. рис. на с. 124).

Цель является важнейшим системообразующим структурным элементом развития адаптивного потенциала.

Цель занимает такое место и вследствие того, что задает направление и проникает в процесс развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации, определяет его направленность.

Цель тесно связана со всеми элементами системы и напрямую взаимосвязана с концепцией развития адаптивного потенциала, служит исходным началом, составным элементом каждого воздействия на личность молодого руководителя образова-

тельной организации и конечным результатом этого воздействия [3, с. 19].

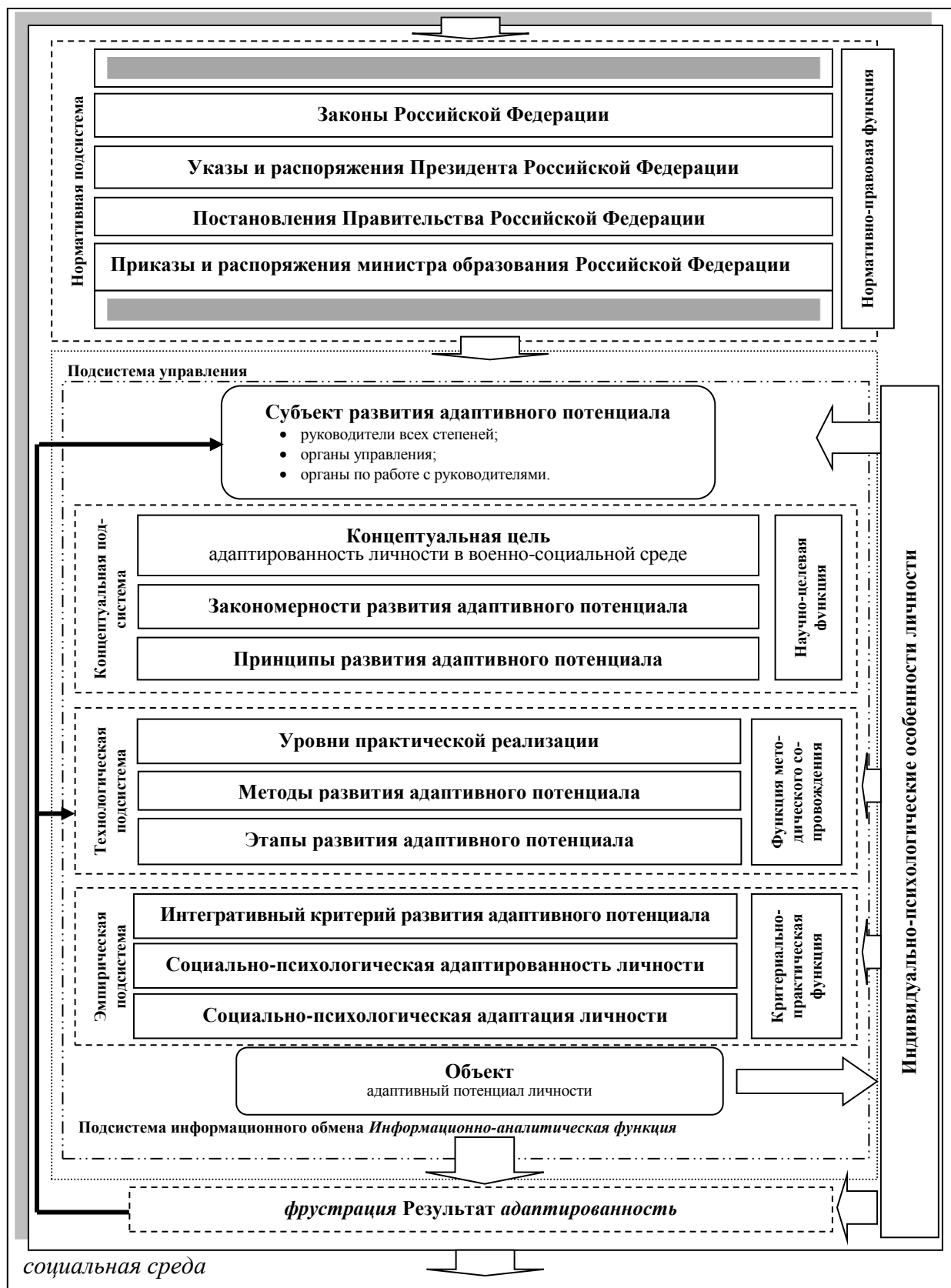
Основной и концептуальной **целью системы** является адаптированность личности в образовательной среде.

Концептуальная цель на основе архитектоники адаптивного потенциала, новой среды, закономерностей и принципов определяет содержание развития адаптивного потенциала, выбор форм, методов, средств и приемов воздействия на адаптивный потенциал личности для ее успешного взаимодействия с образовательной средой. Это осуществляется на основе формирования адаптивных моделей и корректировки адаптивных стратегий личности, необходимых для эффективного взаимодействия в процессе рабочих отношений и выполнения профессиональных задач.

Целевые установки конкретизируются в **задачах** развития адаптивного потенциала молодого руководителя образовательной организации, которыми являются:

- оценка хода адаптации молодого руководителя образовательной организации;
- изучение процессов взаимодействия в трудовых коллективах;
- оказание помощи молодым руководителям, испытывающим трудности в установлении контактов в ходе взаимодействия с образовательной средой;
- обеспечение профилактических, коррекционных и психолого-педагогических воздействий с целью формирования адекватных адаптивных моделей и корректировки адаптивных стратегий, необходимых в условиях трудовой деятельности образовательной среды.

Формой существования системы является непрерывное функционирование, направленное на достижение целей и определяющее взаимодействие ее элементов в различных условиях обстановки. Одновременно функционирование является и источником развития самой системы [4, с. 43].



Структура развития адаптивного потенциала личности молодого руководителя образовательной организации высшего образования

Для описания системы развития адаптивного потенциала молодых руководителей образовательной организации необходимо выделить совокупность функций, соответствующих цели.

Основными функциями системы развития адаптивного потенциала молодых руководителей образовательной организации являются:

– *регулирующая* — целенаправленное регулирование процесса социально-психологической адаптации в направлении развития адаптивного потенциала личности молодого руководителя, работающего в образовательной организации;

– *организационная* — организация и обеспечение эффективного взаимодействия между структурными компонентами и процессом развития адаптивного потенциала молодого руководителя, работающего в образовательной организации;

– *коммуникативная* — эффективное включение молодых руководителей в образовательную среду;

– *стабилизационная* — обеспечение упорядоченности и стабильности в процессе развития адаптивного потенциала молодого руководителя, работающего в образовательной организации;

– *развивающая* — направлена на формирование адаптивных моделей молодых руководителей образовательной организации, характерных для взаимодействия с параметрами образовательной среды в процессе трудовой деятельности и корректировкой применяемых адаптивных стратегий в процессе этих взаимодействий.

Центральным структурным элементом процесса развития адаптивного потенциала молодых руководителей образовательной организации является его субъект [12, с. 335].

В качестве **субъекта** системы развития адаптивного потенциала молодых руководителей образовательной организации выступают:

- руководители всех степеней;
- органы управления;
- органы по работе со специалистами;
- трудовые коллективы.

Деятельность субъекта системы развития адаптивного потенциала молодых руководителей образовательной организации может быть непосредственной (прямой) или опосредованной (косвенной). Непосредственное влияние осуществляется путем прямого контакта с молодым руководителем, а опосредованное — через среду, которая освоена психолого-педагогическим способом (идеальный порядок, удовлетворение духовных и материальных потребностей молодых руководителей и др.).

Должностные лица через *управленческую подсистему* (*управленческо-прогностическая функция*) решают многочисленные задачи по управлению и оцениванию воздействия тех или иных процессов технологической подсистемы, которые будут способствовать развитию адаптивного потенциала личности. Управленческо-прогностическая функция управленческой подсистемы служит основой принятия управленческих решений. Как справедливо отмечает Р. В. Маркитан, достижение цели без управления невозможно, оно разрешает возникающие в организационных системах противоречия и реагирует на изменения внутренних и внешних условий их функционирования [7, с. 291].

Именно при взаимодействии с образовательной средой у молодых руководителей формируются адаптивные модели, которые необходимы ему при работе в образовательной организации. Благодаря этому составному элементу происходит повышение эффективности процесса социально-психологической адаптации личности, что способствует ее готовности к выполнению профессиональных задач [10, с. 245].

В качестве констатирующего эксперимента на базе кафедры педагогики и психологии института кибернетики Москов-

ского технологического университета (МИРЭА), ныне кафедра гуманитарных и общественных наук института инновационных технологий и государственного управления ФГБОУ ВО «МИРЭА — Российский технологический университет», было проведено исследование роли эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов в области менеджмента в образовательных организациях. В исследовании приняли участие 72 человека. В рамках исследования было определено, что молодыми специалистами будут считаться молодые люди в возрасте от 20 до 25 лет с высшим или неполным высшим образованием (последний курс высшего образования), которые начинают профессиональную деятельность в системе образования в соответствии с получаемой специальностью по направлению подготовки «Менеджмент» [8, с. 47].

Анализ современных научных источников показывает, что в настоящее время в психологической науке понятия «эмоциональный интеллект» и «адаптивные способности» рассмотрены весьма детально. Так, эмоциональный интеллект в широком смысле проявляется в способности личности вступать в эффективные коммуникации, обращаясь к способности понимать и управлять своими и чужими эмоциями, воспринимать эмоции других.

Для измерения уровня эмоционального интеллекта при проведении исследования была использована методика Н. Холла на эмоциональный интеллект (Тест эмоционального интеллекта EQ Холла). Опросник содержит 30 высказываний, где степень согласия с высказыванием респонденты оценивают по шестибальной шкале. При этом в структуре эмоционального интеллекта выделяется внутриличностный эмоциональный интеллект (эмоциональная осведомленность, управление своими эмоциями, самомотивация) и межличностный

эмоциональный интеллект (эмпатия, распознавание эмоций других людей), которые с учетом доминирующего знака и определяют интегративный уровень эмоционального интеллекта. Соответственно, по количественным показателям эмоциональный интеллект личности характеризуется как высокий, средний, низкий [9, с. 3].

Результаты исследования показали, что высоким интегративным уровнем эмоционального интеллекта обладают только 11% респондентов, средним интегративным уровнем эмоционального интеллекта обладает половина респондентов, а низким интегративным уровнем эмоционального интеллекта — 39% респондентов.

К внутренним критериям социально-психологической адаптации относят степень удовлетворенности молодого специалиста различными сторонами своей профессиональной деятельности в организации, и разделение респондентов на группы с низким, средним и высоким эмоциональным интеллектом показало результаты, представляющие интерес в этом отношении. Отмечена высокая удовлетворенность трудом у респондентов, обладающих высоким и средним интегративным уровнем эмоционального интеллекта. При этом отмечено, что степень общей удовлетворенности молодых руководителей с низким интегративным уровнем эмоционального интеллекта значительно ниже, чем у молодых руководителей со средним и высоким уровнями эмоционального интеллекта.

Можно говорить о том, что для достижения высокой степени удовлетворенности профессиональной деятельностью в организации молодому руководителю необходимо обладать как минимум средними способностями к пониманию и управлению как своими эмоциями, так и эмоциями других представителей образовательной организации. При этом, как отмечено Т. А. Панковой, дальнейшее развитие способностей к пониманию и управлению

своими и чужими эмоциями может не приводить к ожидаемому повышению удовлетворенности профессиональной деятельностью в организации [9, с. 5].

Таким образом, повышение конкурентоспособности молодых руководителей образовательной организации возможно при успешной адаптации и эффективном выполнении поставленных профессиональ-

ных задач, для чего, в свою очередь, необходима целенаправленная деятельность всех субъектов системы по развитию адаптивного потенциала, способствующая формированию адаптивных моделей и корректировке имеющихся адаптивных стратегий, востребованных молодыми руководителями в регламентированных условиях работы в образовательной организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гайдамашко И. В., Посохова А. В.* Психологическая концепция конкурентоспособности предпринимателей // Мир образования — образование в мире. 2016. № 1 (61). С. 59–64.
2. *Гайдамашко И. В., Пугачева Е. В., Цуникова Т. Г.* Системно-мыследеятельностный подход к самоорганизации деятельности субъектов образовательного процесса в техническом университете // Человеческий капитал. 2015. № 1 (73). С. 60–63.
3. *Гайдамашко И. В., Чепурная Ю. В.* Цифровая компетентность и онлайн — риски студентов образовательной организации высшего образования // Человеческий капитал. 2015. № 10 (82). С. 18–21.
4. *Гайдамашко И. В., Пугачева Е. В., Жемерикина Ю. И.* Конкурентная среда — основной фактор влияния на процесс допрофессионального развития человека // Человеческий капитал. 2014. № 3 (63). С. 40–45.
5. *Жемерикина Ю. И., Падалка С. А.* Конкуренция как движущая сила в процессе допрофессионального развития человека // Человеческий капитал. 2017. № 4 (100). С. 17–19.
6. *Кузьмина Н. В.* Формирование педагогических способностей. Л., 1961. 98 с.
7. *Маркитан Р. В.* Военное управленческое образование // Военная дидактика. М.: ИД Куприянова, 2010. С. 285–297.
8. *Падалка Ю. В., Падалка С. А.* Мотивационный компонент психологической готовности руководителей в образовательных организациях к управлению профессорско-преподавательским составом // Человеческий капитал. 2017. № 11 (107). С. 45–49.
9. *Панкова Т. А.* Роль эмоционального интеллекта в социально-психологической адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2011. Т. 5. № 23. С. 5.
10. *Реан А. А., Чепурная Ю. В., Федосеева А. В.* Психологическая адаптация и становление выпускника высшего учебного заведения в период перехода к профессиональной деятельности // Вестник Московского университета МВД России. 2016. № 3. С. 243–248.
11. *Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 339 с.
12. *Хорошев А. Н.* Введение в управление проектированием механических систем: учебное пособие. Белгород, 1999. 372 с.

REFERENCES

1. *Gaydamashko I. V., Posohova A. V.* Psihologicheskaya kontseptsiya konkurentosposobnosti predprinimateley // Mir obrazovaniya — obrazovanie v mire. 2016. № 1 (61). S. 59–64.
2. *Gaydamashko I. V., Pugacheva E. V., Tsunikova T. G.* Sistemno-mysledeyatelnostnyiy podhod k samoorganizatsii deyatel'nosti sub'ektov obrazovatel'nogo protsesssa v tehnichestkom universitete // Chelovecheskiy kapital. 2015. № 1 (73). S. 60–63.
3. *Gaydamashko I. V., Chepurnaya Yu. V.* Tsifrovaya kompetentnost i onlayn — riski studentov obrazovatel'noy organizatsii vysshego obrazovaniya // Chelovecheskiy kapital. 2015. № 10 (82). S. 18–21.
4. *Gaydamashko I. V., Pugacheva E. V., Zhemerikina Yu. I.* Konkurentnaya sreda — osnovnoy faktor vliyaniya na protsess doprofessional'nogo razvitiya cheloveka // Chelovecheskiy kapital. 2014. № 3 (63). S. 40–45.

5. Zhemerikina Yu. I., Padalka S. A. Konkurentsiya kak dvizhuschaya sila v protsesse doprofessionalnogo razvitiya cheloveka // Chelovecheskiy kapital. 2017. № 4 (100). S. 17–19.
6. Kuzmina N. V. Formirovanie pedagogicheskikh sposobnostey. L., 1961. 98 s.
7. Markitan R. V. Voennoe upravlencheskoe obrazovanie // Voennaya didaktika. M.: ID Kupriyanova, 2010. S. 285–297.
8. Padalka Yu. V., Padalka S. A. Motivatsionnyiy komponent psihologicheskoy gotovnosti rukovoditeley v obrazovatelnykh organizatsiyah k upravleniyu professorsko-prepodavatel'skim sostavom // Chelovecheskiy kapital. 2017. № 11 (107). S. 45–49.
9. Pankova T. A. Rol emotsionalnogo intellekta v sotsialno-psihologicheskoy adaptatsii molodykh spetsialistov [Elektronnyy resurs] // Psihologicheskie issledovaniya: elektron. nauch. zhurn. 2011. T. 5. № 23. S. 5.
10. Rean A. A., Chepurnaya Yu. V., Fedoseeva A. V. Psihologicheskaya adaptatsiya i stanovlenie vyipusknika vysshego uchebnogo zavedeniya v period perehoda k professionalnoy deyatel'nosti // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. 2016. № 3. S. 243–248.
11. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. Sotsialno-psihologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i mal'nykh grupp. M.: Izd-vo Instituta psihoterapii, 2002. 339 s.
12. Horoshev A. N. Vvedenie v upravlenie proektirovaniem mekhanicheskikh sistem: uchebnoe posobie. Belgorod, 1999. 372 s.

A. A. Галушкин

СПЕЦИФИКА ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Работа педагога в высшей школе подразумевает широкий спектр деятельности, включающей творческую, научно-исследовательскую и воспитательную составляющие, что делает данный вид деятельности достаточно сложным для внедрения универсальных методов трудовой мотивации. Статья посвящена изучению вопросов и способов мотивации педагогов высшей школы. Методы мотивации сотрудников можно разделить на две большие группы: материальные и нематериальные, а также на внешние и внутренние. В статье делается акцент на материальных и нематериальных способах мотивации. Целью статьи является их характеристика, а также анализ эффективности для педагогических работников. Автором делается вывод о необходимости уделить более пристальное внимание не только материальным методам повышения мотивации, но и нематериальным для достижения оптимального баланса между ними, который позволит учесть психологические и социальные особенности педагогов высшей школы.

Ключевые слова: мотивация, педагогический работник, профессорско-преподавательский состав, мотивация работников, высшая школа, мотивация преподавателей.

A. Galushkin

SPECIFICITY OF LABOR MOTIVATION OF THE UNIVERSITY PROFESSOR

The work of a teacher in higher education implies a wide range of activities including a creative, research and educational component, which makes this type of activity rather difficult to implement universal methods of work motivation. The article is devoted to the study of issues and ways of motivating teachers of higher education. Employee motivation methods can be divided into two large groups: tangible and intangible, as well as external and internal. The article focuses on the material and intangible ways of motivation. The purpose of the article is to characterize them, as well as the effectiveness analysis for teachers. The author concludes that it is necessary