*А. Д. Даржания*

# ВЛИЯНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПОДБОР ЗАДАНИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИХ УМЕНИЙ

*Работа представлена кафедрой высшей алгебры и геометрии Ставропольского государственного университета.*
*Научный руководитель – доктор педагогических наук, профессор Н. Д. Кучугурова*

*Формирование организационно-управленческих умений у студентов является важным компонентом профессионального образования современного специалиста. В результате анализа психолого-педагогических исследований по этой проблеме выделены наиболее важные качества субъекта управленческой деятельности, что позволило сформулировать основные требования к системе заданий по формированию указанных умений.*

***Ключевые слова:*** *организационно-управленческая деятельность, формирование умений, система заданий, требования к системе заданий, особенности управленческой деятельности.*

*A. Darzhaniya*

# INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL FEATURES OF MANAGEMENT ACTIVITY ON SELECTION OF TASKS ON ORGANISATIONAL AND MANAGERIAL SKILLS FORMING

*Forming of students' organisational and managerial skills is an important component of vocational training of a modern specialist. The most important qualities of a subject of management activity were distinguished as a result of the analysis of psycho-pedagogical investigations on this subject, which has made it possible to formulate the main requirements for a system of tasks on forming of skills under consideration.*

***Key words:*** *organisational and managerial activity, forming of skills, system of tasks, requirements for a system of tasks, features of management activity.*

Отечественные предприятия нуждаются в специалистах, имеющих современное профессиональное мышление, высокую мобильность и компетентность, ориентацию на созидательный и качественный труд. Одним из требований, предъявляемых к кандидату на работу, является умение осуществлять организационно-управленческую деятельность (что отражено в квалификационных характеристиках выпускников, получающих среднее профессиональное образование). Это обусловлено тем, что управление становится во всех сферах человеческой деятельности универсальным деятельностным инструментом, позволяющим обеспечить ее системность, целеориентированность и результативность, гибкость и вариативность. Поэтому владение организационно-управленческими умениями (ОУУ) является неотъемлемым компонентом общей культуры личности специалиста любого профиля.

Эффективным средством формирования у студентов ОУУ является специально разработанная система заданий, вариативных по форме и содержанию, удовлетворяющая определенным требованиям. Одним из требований является то, что *при построении системы заданий необходимо учитывать психологические особенности организационно-управленческой деятельности*. Рассмотрим подробнее сущность указанных особенностей.

Исследователями в области психологии управления признается не только наиболее важной, но и уникальной по своей значимости роль мыслительных процессов в обеспечении эффективной управленческой деятельности [3, с. 584]. Для процесса управления необхо-

димо *практическое* мышление. Прежде чем решить проблему, руководитель должен вначале ее сам сформулировать – «увидеть», а затем рассматривать как задачу. Особенностью практического мышления в организационно-управленческой деятельности является необходимость решения не только «готовых», сформулированных задач и проблем, но и умение их вычленять, правильно ставить, формулировать. Это требует важного мыслительного качества – *умения видеть проблему*, различать задачи, требующие разрешения. Формированию таких умений будет способствовать применение *заданий, не содержащих вопроса в явном виде, где следует сформулировать его, выделить искомые величины.*

Для практического мышления требуется точное соответствие теоретических знаний решаемой практической проблеме. Поэтому *конкретность* мышления руководителя тоже является его специфической чертой.

Для проблемных ситуаций практического мышления нехарактерно деление явлений на существенные и несущественные, так как несущественная, на первый взгляд, деталь может впоследствии сыграть решающую роль в принятии решения. «*Изощренная наблюдательность*» – особенность мышления в управленческой деятельности, позволяющая подмечать детали, которые могут стать потенциально существенными.

Еще одна специфическая особенность мыслительных задач руководителя – их высокая неопределенность, которая может возникнуть в силу различных причин. Она может стать следствием нехватки (дефицита) нужной информации. В условиях дефицита информации инициируются мыслительные операции, направленные на реконструкцию недостающих сведений [3, с. 281]. Отсюда важная особенность мышления руководителя – *способность к реконструированию информации, умение видеть «больше, чем дано»*.

Вторая причина неопределенности – наоборот, избыточность информации. Объем ее может становиться столь большим, что предельно затрудняется выделение в ней главного, относящегося к данной проблеме. В связи с этим необходимо такое мыслительное качество руководителя, как свойство селективности, избирательности восприятия и осмысления информации, умение выделять в ней главное и отфильтровывать второстепенное.

Любая организация представляет собой социотехническую систему, в которой взаимодействуют две группы разнородных компонентов (управляемых людей и технологии производства). Вследствие этого любая управленческая задача приобретает свойство комплексности информации. Мышление руководителя должно позволять «охватить» комплексность и противоречивость данной информации. В связи с этим выделяют свойство *системности мышления*. Только системное – упорядоченное и структурированное – видение ситуации позволяет действенно противостоять противоречивости поступающей информации. Сочетание высокого уровня *системного мышления* с развитыми *аналитическими качествами* является необходимым требованием к руководителю.

Учет указанных психологических особенностей управленческой деятельности приводит к необходимости *включения в систему заданий* по формированию ОУУ *нешаблонных, сложных (по наличию связей между подзадачами) задач*. Под «задачей» будем понимать «определенно сформулированную информационную систему, в которой есть информационная несогласованность между ее частями, что вызывает потребность в процессах ее преобразования и согласовании. Определяющая роль мышления в познании придает понятию «задача» более широкое значение как объекта мыслительной деятельности, содержащего требование некоторого практического преобразования или ответа на теоретический вопрос посредством поиска условий, выявляющих отношение между известными и неизвестными элементами задачи» [9, с. 74]. Шаблонные, или типовые, задачи имеют определенные алгоритмы решения, не нуждаются в мыслительных операциях и в процессе решения как таковом [1, с. 223]. Нешаблонные задачи требуют деления их на подзадачи, обнаружения связи между ними и сведения подзадач к типово-

му виду. Такой процесс решения нешаблонных задач отражает профессиональные действия субъекта организационно-управленческой деятельности (анализ ситуации, классификация проблемы, определение новизны, взаимосвязи с другими проблемами, формализация проблемы).

Динамичность и вариативность изменения ситуации придает управленческой деятельности и другую специфическую особенность – необходимость *скорости* мышления, *оперативности* включения в ситуацию, быстрой *переключаемости* от действия к осмыслению и наоборот. Правильное само по себе решение может стать ошибочным в случае его несвоевременности.

Результатом практического мышления должно стать решение, причем решения руководителя должны быть предельно определенными, конкретными, простыми. В этом случае меньше возможностей для их искажения, больше возможностей для контроля. Вопреки сложившемуся заблуждению, что отыскание конкретных решений – дело более простое, чем общих, наоборот, именно конкретное решение должно учитывать больше информации, «согласовывать» больше противоречивых факторов [3]. Умение *составлять простые планы* – важное профессиональное требование и показатель интеллектуальной мощи руководителя. «Создавать “простые планы”, ведущие, однако, к победе, несравненно труднее, чем придумывать планы хитроумные. Усложнять – просто, упрощать – сложно» [10]. Основу этой мыслительной особенности составляет механизм «*конкретизирующего синтеза*». Это – выведение частного, конкретного из множества исходных посылок как общих, так и конкретных, но подвергнутых предварительному обобщению (синтезу) [3, с. 281]. Очевидно, что чем больше альтернативных вариантов (планов) выхода из ситуации, тем лучше будет окончательный выбор.

Таким образом, в основе умения вырабатывать простые и конкретные планы лежат такие психологические механизмы, как способность к генерации (порождению) большего числа планов; способность к составлению максимально разнообразных планов, в том числе и оригинальных; наличие нескольких планов одновременно и возможность внесения изменений в изначально выбранный план под влиянием изменений обстановки. Вследствие этого, *в систему заданий для формирования ОУУ необходимо включить упражнения, обладающие свойством многовариантности; задания, для решения которых применяются различные методы решения: анализ и синтез, метод сведения, метод исчерпывающих проб, методы моделирования (математического и предметного), методы приближенного вычисления искомых величин.*

Одной из важнейших задач управленческой деятельности является задача предвидения. Хороший руководитель должен прогнозировать ход и развитие событий, в связи с этим существует понятие «*опережающего управления*». Данное обстоятельство обусловливает еще одно специфическое качество практического мышления – свойство *прогностичности*: умение учитывать не только актуальную информацию, но и «информацию предвидения». Причем предвидеть в управленческой деятельности требуется поведение других людей, которое не всегда подчиняется строгой логике, а иногда бывает иррациональным и намеренно противоречивым. В связи с этим прогностичность мышления руководителя связана с еще одним важным мыслительным качеством – *рефлексивностью*. Хорошо развитая рефлексивность позволяет встать на позицию другого и предвидеть на основе этого его поведение, планировать свои действия исходя из предполагаемых ответных реакций другого. Особенно важна роль рефлексивных механизмов в конфликтных ситуациях и в условиях конкуренции. Данные особенности необходимо учитывать при подборе *заданий: они должны способствовать развитию прогностических и рефлексивных умений студентов.*

Следует отметить, что самые замечательные решения не будут эффективно претворены в жизнь без проявления твердости и *волевых качеств* руководителя. Сочетание двух качеств – ума и воли является необходимым требованием к профессиональным качествам руководителя. Взаимодействие волевых и мыслитель-

ных процессов порождает такие специфические свойства личности, как *инициативность*, *умение брать ответственность* на себя, *решительность*, *целеустремленность*. Эти качества становятся актуальными для руководителя в связи со спецификой его деятельности. При наличии негативных эмоциональных факторов большую роль в деятельности руководителя играет стрессустойчивость, а в идеале – способность к максимальной мыслительной продуктивности в условиях максимальной напряженности [3, с. 281].

Как видно, перечисленные психологические особенности управленческой деятельности предполагают наличие у субъекта данной деятельности эмоциональной и личностно-коммуникативной раскрепощенности. Под раскрепощенностью понимается возможность свободного и активного функционирования психических процессов человека с использованием максимума его потенциала. В учебно-познавательной деятельности это проявляется в свободном высказывании различных гипотез, активном поиске способов решения тех или иных познавательных проблем, свободном общении со сверстниками и педагогами, полноценном проявлении себя как личности [2]. В то же время в своей практике преподавания любой педагог нередко встречает учащихся, которым познавательная закрепощенность препятствует полноценному вовлечению в учебно-познавательную деятельность. Эта скованность в функционировании познавательных процессов усиливается в сочетании с пробелами в знаниях, и, как следствие, появляются так называемые эмоциональные и личностно-коммуникативные блоки. Указанные трудности могут сказаться не только в процессе обучения, но и в дальнейшей профессиональной деятельности выпускника, что делает необходимым формирование у него познавательной раскрепощенности. Для этого требуется в систему заданий по формированию ООУ включить такие задания, которые способствовали бы устранению у студента эмоциональных и личностно-коммуникативных барьеров, связанных с осуществлением познавательных процессов; создавали условия для приобретения полноценного и эмоционально безопасного опыта функционирования познавательных процессов с использованием максимума способностей [5].

Формированию психологической раскрепощенности способствует включение в систему заданий по формированию ОУУ *развивающего тренинга*, который выполняет еще ряд функций, актуальных для нашего исследования. Развивающий тренинг дает возможность изменять не только объем знаний, умений и навыков учащихся, но и установки, отношения, мотивационные структуры личности, т. е. затрагивает личность обучаемого целиком.

Развивающий тренинг выполняет следующие функции: устраняет у студента эмоциональные и личностно-коммуникативные барьеры, связанные с осуществлением познавательных процессов; развивает воображение, фантазию; способствует формированию приемов мыследеятельности; вырабатывает навыки алгоритмической культуры и закладывает основу развития операционального блока; способствует развитию оперативности, переключаемости мышления.

Таким образом, *применение развивающего тренинга обеспечивает прирост в развитии личности, отражающий некоторые специфические черты организационно-управленческой деятельности – психологическая раскрепощенность; умение видеть «больше, чем дано»; скорость, переключаемость, оперативность мышления; аналитические способности.*

Для проявления и воспитания волевых качеств обучаемого, его активности, инициативности, формирования умения брать ответственность на себя, по мнению психологов, является работа в группе. Учащийся, «пытаясь занять значимое место в обществе, утвердить свою новую социальную позицию, стремится выйти за рамки ученических дел в какую-то новую сферу, дающую возможность проявить себя, самоутвердиться. Поэтому подростки активизируют интимно-личностное и стихийно-групповое общение как в школе, так и вне ее» [11, с. 104]. В отечественной педагогической практике накопился опыт организации групповой (в частности парной) работы уча-

щихся. «Если сравнить результаты индивидуальной и групповой (в парах) работы, то видно, что дети, работающие совместно, не только лучше выполняют задание, но и находят лучшую аргументацию, дают более точные ответы, обращаясь к ежедневной практической жизни в школе и семье. Конкретное взаимодействие используется ими именно как зона ближайшего развития, где два партнера строят работу в паре как систему деятельностей» [4, с. 40]. Групповая организация работы актуальна и для студентов, поскольку даже кратковременная группа является не формальным объединением, а сложным, неоднозначно понимаемым образованием: «критико-аналитическая способность группы (команды) и системная организация групповой работы является не внешней (второстепенной) формой межличностных отношений между людьми, а способом взаимопонимания партнеров и конструирования самого объекта их деятельности» [4, с. 36].

Многочисленные исследования показали, что возможность непосредственного обмена результатами труда между учащимися способствует формированию нового типа и уровня отношений, развития личной ответственности за свои знания и знания товарищей, появления у учащихся социально важных качеств (Н. Д. Кучугурова, Р. С. Немов, К. А. Хвостов, Д. И. Фельдштейн, В. И. Петрушин). Исходя из вышесказанного, логично предположить, что эффективность формирования ОУУ у студентов будет выше, если *в систему заданий включить такие, которые бы предусматривали групповую организацию учебной деятельности*.

Таким образом, для формирования организационно-управленческих умений у студентов необходимо учитывать психологические особенности управленческой деятельности, что может быть достигнуто путем включения в систему заданий следующих типов упражнений:

- требующих самостоятельной постановки и формулирования проблемы;
- способствующих развитию наблюдательности, способности «видеть больше, чем дано», умения реконструировать информацию;
- сложных по наличию связей между подзадачами;
- обладающих свойством многовариантности;
- направленных на развитие прогностических и рефлексивных умений;
- устраняющих психологическую закрепощенность учащихся;
- предусматривающих групповую организацию учебной деятельности.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Гузеев В. В.* Теория и практика интегральной образовательной технологии. М.: Народное образование, 2001.
2. *Заика Е. В., Лантушко Г. Н.* Игры для формирования раскрепощенности в познавательной сфере школьников // Курьер образования. Электронный журнал для учителей, учеников и их родителей. 1998. № 1.
3. *Карпов А. В.* Психология менеджмента: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005.
4. *Каругати Ф., Селлери П.* Культура сверстников и научение: влияние теории социокогнитивного конфликта на объяснение конструкции когнитивного инструментария // Новые ценности образования: Культурная и мультикультурная среда школ. М.: Инноватор-Bennett College, 1996. С. 34–42.
5. *Кучугурова Н. Д.* Влияние профильного обучения математике на процесс социализации личности студента // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2008. № 5 (61). С. 165–166.
6. *Лийметс Х. Й.* Групповая работа на уроке. М.: Знание, 1974.
7. *Митина Л. М.* Психология развития конкурентоспособной личности. М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2002. 400 с.
8. *Нагимова Н. И.* Формирование и развитие у учащихся базовых компетентностей // Профессиональное образование. 2003. № 8.

9. *Соколов В. Н.* Педагогическая эвристика: введение в теорию и методику эвристической деятельности: уч. пособие для студентов высших учебных заведений. М.: Аспект-пресс, 1995.

10. *Теплов Б. М.* Ум полководца // Проблемы индивидуальных различий. М., 1961.

11. *Фельдштейн Д. И.* Психология становления личности. М.: Международная педагогическая академия, 1994.