

*Северо-Западный институт управления – филиал РАНХиГС, г. Санкт-Петербург, Россия*

*Аннотация.* В статье приведен анализ взаимосвязи полипрофессиональной компетентности и стиля мышления руководителей. Выделены составляющие полипрофессиональной компетентности и виды стилей мышления.

**Ключевые слова:** полипрофессиональная компетентность; стили мышления; руководители

Современные процессы трансформации общества, несомненно, сказываются на подходах к управлению организациями и руководителей. При рассмотрении последних стоит сказать о том, что влиянию подвергаются как личностные составляющие управленцев, так и их руководительские компетенции, поэтому в условиях текущего рынка труда важно исследовать обе эти составляющие и их взаимосвязь. Поэтому в данной статье личностные составляющие рассматриваются с позиции стилей мышления, а в составе руководительских компетенций выделяется полипрофессиональная компетентность.

Под стилем мышления, согласно Ю.П. Платонову, следует понимать открытую систему интеллектуальных стратегий, приёмов, навыков и операций, к которой личность предрасположена в силу своих индивидуальных особенностей. Стили мышления начинают складываться в детстве и развиваются в течение всей жизни человека [1].

Каждый стиль мышления индивидуален и не может быть шкалирован от «нормального» до «ненормального». Это может объяснить пример о разном восприятии одного и того же явления разными людьми. В таком случае можно сказать, что нет одного и того же взгляда на ситуацию, есть похожие, но не идентичные.

Существуют различные методологии изучения стилей мышления. Наиболее интересной в контексте данного вопроса считается концепция типологии эффективности использования интеллектуальных ресурсов личности (А. Харисон и Р. Брэмсон, в адаптации А. Алексеева и Л. Громовой, 1993 г.), согласно которой выделяются следующие стили мышления:

– синтетический – характеризуется созданием оригинального, совмещением несовместимого, креативностью, способностью создавать и придумывать что-то новое. Поэтому синтетический тип мышления ориентируется скорее на интерпретацию фактов, нежели анализ их закономерностей;

– аналитический – характеризует логическая, методичная, тщательная (с акцентом на детали) и осторожная манера решения проблем. Прежде чем принять решение, они разрабатывают подробный план и стараются собрать как можно больше информации, поэтому часто выигрывают.

– прагматический – характеризуется ориентацией только на личный опыт и имеющиеся ресурсы, без долгосрочного планирования («сегодня сделаем так, а там посмотрим»), рассчитывают на текущее положение вещей. Также имеется склонность к поиску новых способов удовлетворения своих и чужих потребностей с использованием лишь тех материалов и информации, которые лежат у них под рукой;

– идеалистический – характеризуются глобальными интуитивными оценками, повышенный интерес к целям, потребностям, мотивам и, естественно, человеческим ценностям;

– реалистический – непосредственно почувствовать: ощутить, прикоснуться к чему-то, лично увидеть или услышать, самому пережить и так далее. Характеризуется конкретностью и установкой на исправление, коррекцию ситуации в целях достижения определённого результата. хотят вести дела безошибочно, обоснованно и с полной уверенностью, что если уж они что-то поправили, то дальше это будет делаться без сюрпризов и непредвиденных изменений.

Поэтому, стиль мышления безусловно задают тон характеру деятельности руководителя.

В свою очередь, руководительские компетенции непосредственно оказывают воздействие на происходящие в организации процессы – от этапа найма до выстраивания порядка взаимодействия

между отделами в организации. Более того, трансформация руководителей задаёт новый вектор развития организации и её направление движения, так как иначе организовывая руководительскую деятельность можно прийти к совершенно новым результатам в работе.

Рассматривая данную тему с позиции компетентностного подхода для учета специфики управленческой деятельности руководителей, были изучены работы отечественных психологов в области управления персоналом и психологии труда.

Например, в исследованиях В.Н. Софьиной была разработана универсальная модель профессиональной компетентности, которая рассматривается как системная характеристика личности и имеет сложную структуру, содержащую компоненты (дифференциально-психологическая компетентность, социально-психологическая, аутопсихологическая, акмеологическая, управленческая, специальная и информационно-технологическая) и входящие в их состав различные элементы (общекультурные, общепрофессиональные, профессиональные, универсальные, специальные, уникальные компетенции), в зависимости от конкретной специализации. Данная модель профессиональных компетенций является достаточно гибкой и может включать в себя профессиональные компетенции, учитывающие специфику конкретной профессиональной деятельности [2].

Полипрофессиональная компетентность как понятие определено в работах Н.Н. Пачиной как структурно-динамическое интегративное новообразование межпрофессиональных компетентностей, включающих психолого-акмеологические и информационно-проектные компетенции, способствующие продуктивному функционированию внутрипрофессиональных компетентностей, основывающихся на базовых профессионально значимых компетенциях [3].

Согласно исследованиям Н.Н. Пачиной, В.Н. Софьиной, Д.А. Хлыстунова, М.П. Габовой, полипрофессиональная компетентность включает в себя все компоненты профессиональной компетентности и представляет собой общее ядро, которое входит во все профессиональные модели компетенций.

Анализ профессиональных моделей компетенций показал, что наиболее часто встречается классификации, включающие универсальные, специальные и уникальные компетенции. Универсальные компетенции относятся к разряду полипрофессиональных и присущи специалистам различных специальностей [4].

Полипрофессиональная компетентность позволяет широко изучать специалистов разных уровней и направлений, можно сказать, что её исследование позволит обосновать более конкретней процессы изменения деятельности руководителей, объективно изучая не специфику руководства в конкретной сфере, а компетентность, которая присуща каждому руководителю и управленцу. Таким образом мы смещаем фокус с особенностей конкретной сферы, создавая объективное видение изменений руководителей и их последствий.

С помощью полипрофессиональной компетентности можно изучить специализированные характеристики руководителей, которые на наш взгляд, особенно претерпевают изменения в наши дни и непосредственно влияют на процессы работы организации. Она включает в себя организаторские способности, профессионализм, аналитические способности, эффективные письменные и устные коммуникации; инициативность, творческий подход, исполнительскую дисциплину, умение работать в команде, ответственность, ориентацию на результат, ориентацию на качество, гибкость мышления, деловое общение.

В исследовании приняли участие руководители среднего звена образовательных организаций (n=40). При сопоставлении стилей мышления и полипрофессиональной компетентности в исследуемой выборке было установлено, что преобладают аналитический (35%) и реалистический (30%) стили мышления, углублённый анализ развития элементов полипрофессиональной компетентности показал у руководителей с различными стилями мышления наиболее развиты соответствующие компетенции:

– аналитический стиль – эффективные письменные коммуникации, инициативность, ответственность, аналитические способности, ориентация на результат, ориентация на качество, профессионализм, обучаемость, гибкость мышления, ответственность;

– реалистический стиль – профессионализм, эффективные письменные и устные коммуникации, инициативность, обучаемость, работа в команде, ориентация на качество, ответственность;

– синтетический стиль – творческий подход, гибкость мышления, аналитические способности, профессионализм, ответственность;

– прагматический стиль – эффективные письменные и устные коммуникации, профессионализм, гибкость мышления, ориентация на результат, ответственность;

– идеалистический – исполнительская дисциплина, умение работать в команде, ориентация на результат, организаторские способности, ответственность.

Обобщение результатов исследования показало, что стиль мышления взаимосвязан с уровнем развития полипрофессиональных компетенций.

#### **Список литературы:**

1. Платонов Ю.П.: Стили мышления руководителей // Электронная публикация: Центр гуманитарных технологий.03.06.2007.

2. Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности студентов в системе учебно-научно-профессиональной интеграции: моногр. – СПб.: Сев.-Зап. ин-т упр. – РАНХиГ. – 2015. – 180 с.

3. Пачина Н.Н. Акмеология развития полипрофессиональной компетентности: дис. ... докт. псих. наук: 19.00.13. – Кострома, 2013. – 642 с.

4. Габова М.П. Акмеологический мониторинг развития полипрофессиональной компетентности студентов в проектной деятельности / М.П. Габова // Научное мнение. – 2017. – №10. С. 71–76.

V. N. Sofina, T. A. Yuzik

The relationship between multiprofessional competence and the thinking style of managers

*Northwestern Institute of Management – branch of RANEPА, St. Petersburg, Russia*

*Abstract. The article provides an analysis of the relationship between multiprofessional competence and the thinking style of managers. The components of multiprofessional competence and types of stylish thinking are highlighted.*

**Keywords: multiprofessional competence; thinking style; managers**