

Министерство образования и науки РФ
Федеральное агентство по образованию
Удмуртский государственный университет
Кафедра социальной психологии

Серия «Lingua Socialis»

СОЦИАЛЬНЫЙ МИР ЧЕЛОВЕКА

Материалы Всероссийской
научно-практической конференции «Человек и мир:
социальное поведение личности в изменяющемся мире»
15—16 января 2007 г.



Ижевск
2007

УДК 316 6.
ББК 60.524.25
С 692

Серия основана в 2005 г.

С 692 Социальный мир человека: Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: социальное поведение личности в изменяющемся мире», 15—16 января 2007 г.: Сборник научных работ к 50-летию профессора Н.И. Леонова / Под ред. М.М. Кашапова, Д.Е. Львова. — Ижевск: ИД «ERGO», 2007. — 312 с. (Серия «Язык социального»)

В основу издания вошли материалы Всероссийской научно-практической конференции «Человек и мир: социальное поведение личности в изменяющемся мире» 15—16 января 2007 г.

ISBN 978-5-98904-016-2

УДК 316 6.
ББК 60.524.25

© Издательский дом «ERGO», 2007

в профессиональном образовании. Главной задачей считается освоение системы профессиональных знаний, умений и навыков.

Развитие ключевых компетентностей в рамках когнитивно-ориентированного образования затруднено. Из определения ключевых компетентностей, а также из их структурных характеристик следует, что помимо знаний, умений и навыков в их состав входят когнитивные способности, качества личности и формы профессионального поведения. Развитие этих составляющих квалификаций и компетентностей — прерогатива личностно-ориентированного образования.

Это дает нам право констатировать приоритет реализации личностноориентированного профессионального образования в высшей школе и вывести на первый план не просто категорию учебного взаимодействия (которая является центральным понятием личностноориентированной парадигмы образования), а категорию учебно-профессионального взаимодействия, под которым, в узком смысле, мы понимаем создание условий для развития профессионально-значимых качеств, или компетентностей, в процессе обучения в вузе.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что система высшего профессионального образования в свете обозначившейся гуманистической парадигмы обладает высоким потенциалом для актуализации ключевых компетентностей будущего специалиста, а коммуникативная толерантность, выступая их компонентом, бесспорно, является важнейшим качеством, подлежащим развитию в процессе подготовки высококвалифицированного специалиста в условиях вуза.

87. Карманчиков А.И.
Ижевск

ПРОГНОСТИЧЕСКАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

Эффективное управление предполагает прогностическую компетентность руководителя. Его стиль мышления руководителя определяет эффективность управленческой деятельности, потенциальные возможности предвосхищать события, предвидеть и объективно прогнозировать. Наши исследования раскрывают предрасположенность личности к прогностической деятельности.

На основе типологии личности, предложенной швейцарским психологом К.Г. Юнгом, можно выделить четыре стиля управления, которые определяются стилем мышления: интуитивный, логический, стратегический и эмоциональный. Преобладающий стиль мышления руководителя определяет и его управленческий стиль: увлечь, убедить, подчинить, воодушевить. Особенности личности могут усиливать или ослаблять потенциальный прогностический фон, предрасположенность к прогностической деятельности.

Если у вас преобладает *интуитивный* стиль мышления, окружающие воспринимают вас как легкомысленного, непрактичного руководителя. Такой руководитель быстро перескакивает с одной деятельности на другую, у него постоянно возникают разные идеи, которые он сразу же пытается реализовать. Эффективность деятельности такого руководителя снижается за счет того, что он сам не пунктуален, неорганизован, со временем обращается свободно. Однако люди такого склада *хорошо вдохновляют других видением будущего*, это хорошие агитаторы. Если они умны и уравновешены, то достаточно *верно предвидят будущее*. Однако, как правило, не могут дать объективно обоснованного объяснения своему предвидению, чаще всего это яркое, иногда близкое к реальному, правдоподобное обоснование. Свои убеждения такие люди отстаивают с яркостью. Если интеллект такого руководителя не на высоте, он может сильно навредить окружающим. Чувства других людей, эмоциональная сфера, система взаимоотношений между людьми воспринимается таким руководителем слабо, это не его стихия. Лозунг такого руководителя: «Ты мне друг, но истина дороже». Истина, суть явления, процесса — будут приоритетными в деятельности руководителя с интуитивным стилем мышления. Все что ускоряет и изменяет жизнь, приветствуется ими.

Логический стиль управления — это часто только видимость отстраненности, безразличия к происходящему. Руководитель с таким стилем управления, обладатель логического стиля мышления приверженец системности, логичности, последовательности, обоснованности. События интересуют таких людей как строго логический процесс, структурированность событий. Быстрота действия им не свойственна, потому что

необходимо время для продумывания, обоснования своих действий. Создается видимость их отстраненности, бездействия в кризисных ситуациях. Однако, когда кризис углубляется, способность такого руководителя справиться с этим явлением возрастает.

Окружающие нередко характеризуют людей с таким стилем мышления и управления как педантичных, догматичных, придирчивых, безэмоциональных (живущих умом, а не сердцем), самоуверенных, создающих впечатление, что перед вами человек с заложенной в него компьютерной программой, где нет места страстям, каждый шаг должен вести к поставленной цели самым оптимальным образом.

Руководитель с логическим стилем управления наиболее эффективно, обоснованно *может планировать предстоящую деятельность*. Учитывает максимально возможное количество факторов, влияющих на предстоящие события или процесс. Такие люди жестко придерживаются составленного ими плана и отстаивают его возможными способами, обосновывая и аргументируя свою позицию. Их речь лишена эмоциональной окраски, насыщена понятиями и соответствующей их сфере деятельности терминологии. Анализ речи, используемых слов, может использоваться как разновидность или как дополнение к существующим способам диагностики стиля мышления и управления.

Стратегический стиль мышления и управления — это, прежде всего действие, а не теоретические рассуждения или логико-структурные обоснования. Руководитель такого типа воспринимает *настоящее во всей его полноте* и не примешивает к нему свой прошлый опыт или проблемы будущих периодов. Для таких людей конкретность предмета самое важное, они не вникают в то, как событие возникло, важно, что оно существует в данный момент.

Стратегический стиль управления позволяет хорошо справляться с неожиданностями, кризисными ситуациями. Главный их принцип — действие, наиболее эффективное в сложившихся обстоятельствах, с учетом конкретной ситуации. Они не боятся брать ответственность на себя, проявляют лидерские черты, часто берут командование на себя. Подчинить, заставить подчиненных или окружающих выполнять необходимые действия, а не рассуждать, когда нужно действовать. Это можно будет сделать после выхода из кризисной ситуации и лучше, если этим будет заниматься кто-то другой. Вся их активность направлена, как правило, на решение актуальных общезначимых проблем, достижение общественных целей настоящего времени или ближайшего будущего. Эмоциональный напор, убежденность, целеустремленность позволяют им часто выходить из сложных ситуаций. Недостаточная продуманность, суетливость, логическая необоснованность действий являются иногда причинами создания неурядиц и проблем по их вине.

Эмоциональный стиль мышления и управления — это система взаимоотношений между людьми, чувства, эмоции, интриги. Это люди в меньшей степени ведущие, больше ведомые другими значимыми людьми, обстоятельствами, своими чувствами. *Ориентируются* прежде всего *на прошлое* и в новой обстановке чувствуют себя не совсем уверенно. Стараются избежать действий и решений, которые могут порвать связь с прошлым. Им характерна шаблонность, стереотипность, консервативность мышления и действия, приверженность традициям и устоям.

Они оценивают события главным образом по результатам — для них только те события значимы, которые оставляют яркий след в памяти. Руководитель с эмоциональным стилем мышления с трудом меняет свое мнение о человеке. Для них первостепенное значение имеет психологический климат в коллективе, система взаимоотношений между людьми, а не логическое обоснование эффективной деятельности в будущем. Перспективное планирование — это не их конек. Чувства, эмоции, слухи, страсти, интриги — это их стихия. Интриги — создают и разрушают империи, это мощное оружие в их руках. Умение понять другого человека позволяет им использовать, манипулировать, настраивать каждого сотрудника на эффективную деятельность в благоприятной психологической атмосфере.

Таким образом, потенциальные возможности эффективной прогностической деятельности будут наиболее высокими у руководителя с интуитивным, затем с логическим и далее стратегическим и эмоциональным стилем мышления. Преобладающий в школьной, учительской среде (около 80 %) эмоциональный стиль мышления не способствует формированию прогностического мышления учащихся в самый оптимальный период их обучения, что не позволяет в будущем эффективно реализовывать имеющиеся потенциальные возможности.