

Сущенко Сергей Анатольевич

кандидат психологических наук, профессор, декан факультета техники и современных технологий,

Невинномысский государственный гуманитарно-технический институт

s.soutchenco@yandex.ru

Сущенко Лариса Геннадьевна

кандидат социологических наук, доцент,

заведующая МБДОУ д/с №2 «Ласточка»,

ст. Отрадная, Краснодарский край

s.soutchenco@yandex.ru

Самыгин Сергей Иванович

доктор социологических наук,

профессор кафедры управления персоналом и социологии,

Ростовский государственный экономический университет

darya.maksimovich@gmail.com

Sergey A. Soutchenko

Candidate of psychological Sciences, professor,

Dean of the Faculty of Engineering and Modern Technologies of

Nevinnomyssk State Humanitarian and Technical Institute

s.soutchenco@yandex.ru

Larisa G. Soutchenko

Candidate of sociological Sciences, associate professor

of Head MBDOU d / s №2 «Swallow»,

Art. Otradnaya, Krasnodar region

s.soutchenco@yandex.ru

Sergey I. Samygin

Doctor of Sociology, Professor of department of judicial examination and

criminalistics of the Rostov state economic university

darya.maksimovich@gmail.com

**Учет социально-психологической компетентности руководителя при
управлении образовательной организацией**

**Accounting for socio-psychological competencies in managing an
educational organization**

Аннотация. Данная статья посвящена рассмотрению социально-психологической компетентности руководителя в процессе управления образовательной организацией: проанализировано понятие социально-психологической компетентности; описаны признаки компетентности руководителя; приведены базовые социальные роли руководителя, входящие в структуру его социально-психологической компетентности.

Ключевые слова: социально-психологическая компетентность, руководитель, социальные роли, стиль управления, управление образовательной организацией, психологические технологии.

Abstract. *This article is devoted to the consideration of the socio-psychological competence of a manager in the management of an educational organization: the concept of socio-psychological competence has been analyzed; describes the signs of competence of the head; the basic social roles of the leader, included in the structure of his socio-psychological competence, are given.*

Keywords: *socio-psychological competence, leader, roles, management style, management of educational organization, psychological technologies.*

Проблема учета социально-психологической компетентности руководителя в сфере психологии управления образовательной организацией имеет достаточно глубокие корни и во все времена интересовала управленческий состав. Особую актуальность она приобретает в условиях модернизации образования в связи со сменой образовательной парадигмы от знаниевой к деятельностной и личностно-ориентированной, направленной на формирование социально-психологической компетентности личности, поэтому на современном этапе развития образовательных организаций ключевым становится понятие «социально-психологическая компетентность», включающая в себя интегральные характеристики руководителя как активной личности, заинтересованной в реализации своих способностей [1], высоко мотивированной в оптимальном решении проблем и в конструктивном взаимодействии через эффективную профессиональную и управленческую деятельность. При этом важно отметить, что управленческая деятельность – сложный технологический процесс, требующий широкого круга из различных областей знаний. В структуре управленческих технологий в системе управления образовательной организацией особую важность имеют административно-управленческие и психологические технологии как способы непосредственного оперативного воздействия на образовательную организацию как управляемый объект. Психологические технологии представляют собой способ воздействия на социально-психологические процессы, качества, явления, отношения, как методы воздействия на установки, характер реакции, волю личности, межличностные взаимоотношения и социально-психологические взаимодействия [2].

Современный успешный руководитель, по мнению М.А. Пономаревой, должен обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, которые входят в т.н. пороговую компетентность, необходимую для выполнения профессиональных задач, но и социально-психологической компетентностью – способностью руководителя эффективно взаимодействовать с другими людьми в системе межличностных отношений и достигать высоких результатов [3].

Вообще, определение компетентности в качестве ценностно-целевого и результирующего основания системы управления образовательной организацией связано с тем, что:

во-первых, в категорию компетентности заложена идея интерпретации содержания управленческой деятельности в образовательной организации «от результата»;

во-вторых, компетентность как сложная, многогранная категория обладает интегративной природой, объединяя коммуникативную, профессиональную, интеллектуальную и навыковую составляющие;

в-третьих, вбирает в себя ряд близкородственных умений в системе управления образовательной организацией, релевантных широкой сфере коммуникативной культуры и профессиональной деятельности руководителя организации [4].

Впервые понятие «компетентность» было введено в 1982 году Р. Бояцисом в области психологии управления, определившего это понятие как способность, присущую личности и лежащую в основе поведения, удовлетворяющего профессиональным требованиям в пределах организационной среды. В соответствии с моделью Бояциса, компетенции, демонстрируемые в поведении руководителем, делятся на три группы:

1) приобретенные компетенции – знания и умения, приобретенные в ходе профессиональной, а также в процессе обучения и повседневной деятельности (этот вид компетенций достаточно часто оценивается при организации конкурса на замещение должности руководителя);

2) природные компетенции – это базовые качества личности руководителя (оценка природных компетенций производится с помощью личностных тестов: экстраверсия/инверсия, эмоциональная стабильность/тревожность, добросовестность/спонтанность и т. д.);

3) адаптивные компетенции – это набор качеств, позволяющих руководителю достигать новых целей в новой рабочей среде (оценка данного вида компетенций также производится на основе личностных тестов) [5].

В состав социально-психологической компетентности руководителя входит: умение ориентироваться в социальных ситуациях, правильно и точно идентифицировать личностные особенности и психоэмоциональные состояния сотрудников образовательной организации, выбирать адекватные способы общения с ними в процессе межличностной интеракции [6].

Поскольку успешность управленческой деятельности руководителя зависит от реализации позитивных личностных качеств в его повседневном поведении, трансформации этих качеств в устойчивые характеристики его практической деятельности, т.е. в эффективный стиль руководства, в этой связи в качестве интегрального показателя уровня социально-психологической компетентности руководителя образовательной организации может выступать индивидуальный стиль его профессионального общения. Как отмечают Т.Н. Щербакова и Р.Х. Малкарова, это положение подтверждает также практика аттестации управленческо-педагогических кадров и анализ профессиональной деятельности руководителей

образовательных организаций. В результате исследований самооценки индивидуального стиля с помощью методики С.А. Шеина, проведенных Т.Н. Щербаковой и Р.Х. Малкаровой, оказалось, что «52% руководителей демонстрирует демократический стиль, 14% – авторитарный, 30% – попустительский и 21% – конфликтный» [7, с. 104].

Говоря о социально-психологической компетентности при управлении образовательной организацией, необходимо выделить определенные признаки компетентности руководителя, а именно:

- полноту отображения социально-психологических характеристик организации, которой управляет руководитель [3];

- оптимальный уровень психологических знаний о закономерностях индивидуальной и групповой деятельности в организации, поведения, отношений и общения людей в кризисных ситуациях [8];

- наличие специальных личностно-профессиональных (сила личности, психологическая устойчивость) и нравственных качеств, обеспечивающих лидерское поведение, способствующее формированию доверия в управлении персоналом образовательной организации [8];

- способность руководителя прогнозировать изменения в структуре образовательной организации не только среди сотрудников, но и среди учащейся / студенческой молодежи [9];

- полноту и характер отображения руководителем социально-психологических особенностей своих сотрудников, специфику их профессиональной социализации [10];

- способность применять административно-управленческие и психологические технологии с целью диагностики и прогнозирования поведения своих сотрудников в той или иной ситуации.

В.П. Пугачев подчеркивает, что эффективность управления образовательной организацией во многом определяется соответствием индивидуальных черт руководителя тем ролям и функциям, которые он реализует в организации [11]. В наиболее общей форме требования к руководителю отражаются в социальных ролях, предписанных ему образовательной организацией и входящих в структуру социально-психологической компетентности руководителя. Причем характер ролевого самоопределения руководителя образовательной организации сопряжен с двумя факторами: вниманием к реализации поставленных задач и вниманием к своему персоналу. Базовыми социальными ролями руководителя являются:

- 1) роль лидера (руководителю образовательной организации необходимо обладать высоким авторитетом и способностью оказывать социально-психологическое влияние на других людей посредством различных социально-психологических механизмов – внушения, убеждения, заражения, похвала и пр.);

- 2) роль администратора (способность руководителя контролировать, организовывать и координировать действия своих сотрудников, обеспечивать соблюдение социальных, правовых и административных норм);

3) роль планировщика (оптимизация будущей деятельности образовательной организации посредством анализа изменений как самой организации, так и окружающей ее среды; кроме того, определение управленческих альтернативных вариантов в системе управления образовательной организацией и выбор наилучших из них);

4) роль предпринимателя (умение находить новые виды деятельности, способность использовать в управлении образовательной организацией психологические технологии, способность принимать нестандартные решения, готовность к определенному риску в управлении персоналом).

К данному списку социальных ролей руководителя можно добавить еще одну роль – психолога (с целью оптимизации деятельности образовательной организации необходимо учитывать не только индивидуально-психологические качества каждого сотрудника, но и эффекты, вызванные соединением людей в группы). Т.е., речь идет об умении руководителя учитывать фактор психологической совместимости, детерминированной как сходством каких-либо характеристик членов трудовой группы, так и их различием. Наличие психологической совместимости членов педагогического коллектива образовательной организации способствует лучшей сработываемости, и, в конечном итоге, – большей эффективности профессиональной деятельности [12].

Таким образом, учет и специфика социально-психологической компетентности при управлении образовательной организацией – необходимое условие эффективной деятельности всякого руководителя. Социально-психологическая компетентность позволяет управленческому составу осуществлять оптимальное межличностное взаимодействие руководителя и подчиненных, создать в организации благоприятный социально-психологический климат, раскрыть интеллектуальный и нравственный потенциал сотрудников. Способность эффективно выстраивать личностную и социально ориентированную коммуникацию с окружающими людьми, владение искусством управленческого воздействия, выбор эффективного стиля руководства, использование разнообразных способов мотивации сотрудников – мощный рычаг повышения результативности труда специалистов в рамках той или иной образовательной организации.

Литература:

1. Гамалей Я.В., Долятовский Л.В., Суценко С.А. Метод выбора стратегии мотивации на основе анализа чувствительности // *Методы выбора стратегии фирмы*. 2015. №1. С. 1-7.

2. Морозова Г.Б. *Психологическое сопровождение организации и персонала*. СПб., 2006. 400 с.

3. Пономарева М.А. *Психологическая компетентность руководителя*. Мн.: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2008. 242 с.

4. Гафиатулина Н.Х., Самыгин С.И. *Социальная коммуникация в профилактике конфликтов: учебно-методическое пособие*. М.: РУСАЙНС, 2016. 164 с.

5. www.schooldirector.ru/www.forum-media.ru. 2016. 28 с.

6. Гафиатулина Н.Х. Влияние корпоративной культуры вуза на социальное здоровье студенческой молодежи // *Образование. Наука. Инновации: Южное измерение*. 2012. №6 (26). С. 113-119.
7. Щербакова Т.Н., Малкарова Р.Х. Коммуникативная компетентность и профессиональная успешность современного руководителя // *Инновационный потенциал субъектов образовательного пространства в условиях модернизации образования: материалы Первой Международной научно-практической конференции*. Ростов н/Д., 2010. С. 430-434.
8. Игельник М.С. Психологическая компетентность руководителя в условиях антикризисного управления: автореф. дисс.... канд. психол. наук, 2002.
9. Суценко С.А., Жидяева Е.С., Самыгин С.И. Экстремизм в среде российской молодежи: социальные и психологические истоки возникновения // *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*. 2017. №10. С. 71-74.
10. Гафиатулина Н.Х. Здоровьесберегающие модели профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности [Электронный ресурс] // «Инженерный вестник Дона», 2013, №3. – Режим доступа: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n3y2013/1824> (доступ свободный)
11. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. М., 2005. 79 с.
12. Морозов А.В. Психологические аспекты управленческой деятельности руководителей системы образования // *Управление образованием: теория и практика*. 2017. №3 (27). С. 33-49.

Literature:

1. Gamaley Ya.V., Dolyatovskiy L.V., Sushchenko S.A. Method of choosing a motivation strategy based on sensitivity analysis // *Methods of choosing a company strategy*. 2015. №1. Pp. 1-7.
2. Morozova G.B. *Psychological support of the organization and staff*. SPB., 2006. 400 p.
3. Ponomareva MA *Psychological competence of the head*. Mn .: Acad. ex. under the President of Rep. Belarus, 2008. 242 p.
4. Gafiatulina N. Kh., Samygin S.I. *Social communication in conflict prevention: a teaching tool*. Moscow: Rusayns, 2016. 164 p.
5. www.schooldirector.ru/www.forum-media.ru. 2016. 28 с.
6. Gafiatulina N.Kh. The influence of the corporate culture of the university on the social health of students // *Education. The science. Innovation: The Southern Dimension*. 2012. № 6 (26). Pp. 113-119.
7. Shcherbakova T.N., Malkarova R.Kh. *Communicative competence and professional success of a modern leader // Innovative potential of subjects of the educational space in the context of modernization of education: materials of the First International Scientific and Practical Conference*. Rostov n / d., 2010.
8. Igelnik MS *Psychological competence of a manager in the context of crisis management: author. diss ... Cand. psychol. Sciences*, 2002.

9. Sushchenko S.A., Zhidyaeva E.S., Samygin S.I. *Extremism among Russian youth: social and psychological origins // Humanities, socio-economic and social sciences. 2017. №10. Pp. 71-74.*

10. Gafiatulina N.Kh. *Health-saving models of professional socialization of student youth in conditions of social uncertainty [Electronic resource] // "Engineering Herald of the Don", 2013, №3. – Access mode: <http://www.ivdon.ru/magazine/archive/n3y2013/1824> (access is free).*

11. Pugachev V.P. *Management staff of the organization. M., 2005. 79 p.*

12. Morozov A.V. *Psychological aspects of management activities of education managers // Education Management: Theory and Practice. 2017. №3 (27). Pp. 33-49.*