

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПРОЦЕССУ ФОРМИРОВАНИЯ ГОТОВНОСТИ ИНЖЕНЕРОВ-АГРАРНИКОВ К УПРАВЛЕНЧЕСКОМУ ОБЩЕНИЮ ИННОВАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

© 2012 Ю.З.Кирова

Самарская государственная сельскохозяйственная академия

Статья поступила в редакцию 08.11.2011

В статье рассматривается проблема формирования готовности инженеров аграрников к управленческому общению. Анализируются методологические подходы, которые позволяют данный процесс сделать более качественным, естественным и эффективным: системный, деятельностный, аксиологический, психотерапевтический и компетентностный подходы.

Ключевые слова: управленческое общение, инновационная направленность, межличностное общение, ролевое общение, системный подход, деятельностный подход, аксиологический подход, психотерапевтический подход, компетентностный подход.

Роль общения в жизни людей неизмерима. Н.Ф.Добрынин указывает на ведущую роль общения в жизни и развитии человека: «потребность в общении свойственна не только человеку, но и многим животным, рождающимся беспомощными и требующими ухода окружающих. Первоначально эта потребность у маленького ребенка, возможно, имеет сходство с животной. Но очень скоро приобретает человеческий характер. Общение у него связано также с пониманием того, чего хотя бы от него взрослые, и того, как ему поступать»¹.

Общение выступает универсальной реальностью, в которой зарождается и протекает как воспитание, так и обучение. Общение и коммуникативные тактики важны также и для профессионального становления будущего специалиста. Одной из основных задач воспитательной работы вуза является формирование у студентов правильного представления о коммуникативных свойствах личности, которые необходимы высококвалифицированному специалисту, а также развитие коммуникативных стратегий.

Проблема общения – одна из наиболее многоаспектных и интенсивно исследуемых в современной педагогике и психологии. Возросший интерес к проблеме общения, особенно в рамках управления организациями, обусловлен целым рядом причин, одна из которых переход от индустриального общества к информационному, который ведет к увеличению объема информации и, соответственно, возрастанию интенсивности процессов обмена этой информацией.

Вторая причина – все большая специализация работников, занятых в разных областях профессиональной деятельности, что требует их кооперации и взаимодействия в ходе достижения целей.

Осознание управления как профессии, занимает прочное место в современной цивилизации. Управленческая деятельность – принципиально отличающийся от других видов деятельности труд. Поскольку управленческое воздействие на все сферы деятельности осуществляется через членов организации, приоритетное значение имеет управление живым трудом, то есть целесообразной деятельностью своих подчиненных.

Главная задача руководителей – общее руководство процессом функционирования и развития системы управления. Специфика их деятельности в том, что они главным образом воздействуют на работников, которые непосредственно решают те или иные задачи управления.

По включенности в процесс общения социальных слагаемых различают: 1) *межличностное общение* (общение между конкретными личностями, обладающими уникальными индивидуальными качествами, которые раскрываются другому по ходу общения и организации совместных действий; социальные роли общающихся играют в таком общении вспомогательную роль); 2) *ролевое общение* (общение между носителями определенных социальных ролей).

В этом общении человек лишается определенной спонтанности своего поведения, так как те или иные его шаги, действия, диктуются исполняемой ролью. В процессе такого общения человек отражается уже не столько как индиви-

⁰ Кирова Юлия Зиновьевна, старший преподаватель кафедры механики и инженерной графики.

E-mail: kirovauz@mail.ru

¹ Добрынин Н.Ф. Активность личности и принцип значимости // Проблемы личности: материалы симпозиума. – М.: 1970. – С. 451 – 456.

дуальность, а как некая социальная единица, выполняющая определенные функции².

Изучаемое нами, в данном исследовании, управленческое общение в своей основе деловое, ролевое общение. В процессе его мы контактируем и взаимодействуем для решения какой-либо деловой, управленческой проблемы. То есть происходит *общение между собеседниками, занимающими социальные позиции соподчиненности или относительной зависимости исходя из выполняемых социальных ролей, направленное на оптимизацию процесса управления и разрешение проблем совместной деятельности в организации.*

Управленческое общение обеспечивает жизнедеятельность организации в целом. Питер Друкер³ считает, что организация, которая не обновляется, неизбежно стареет и разрушается. И в период быстрых изменений, таких, как сейчас, разрушение будет быстрым. Самым важным искусством, которому может научиться руководитель, становится управление переменами, инновациями.

Управленческое общение инновационной направленности относится к категории человеческих ресурсов. Во всех видах управленческого взаимодействия ведущую роль играют определенные межличностные, социальные и эмоциональные факторы. Успех разных видов и техник на 90% зависит не от них самих по себе, а от этих «общих» факторов, образующих своего рода энергетическое поле общения.

В нашем исследовании управленческое общение инновационной направленности есть создание руководителем, в ходе управленческого взаимодействия, психологически благоприятных условий в коллективе для физических и духовных усилий его членов, необходимых для развития и саморазвития их личности и как следствие усиления инновационного потенциала организации, с целью повышения эффективности ее инновационной деятельности

Для определения целесообразного подхода к формированию готовности инженеров-аграрников к управленческому общению инновационной направленности, необходимо провести анализ методологических подходов, который мог бы позволить данный процесс сделать более качественным, естественным и эффективным.

Системный подход. Системный подход в его современном виде позволяет органически соединить анализ и синтез, качественное и количественное в исследовании социальных процессов, что расширяет возможности для примене-

ния методов. Системный подход позволяет выявить интегративные свойства системы и качественные характеристики, которые отсутствуют у составляющих систему элементов⁴.

В.Г.Афанасьев под «системой» в широком смысле понимает «комплекс взаимодействующих тем или иным образом компонентов». Конкретизируя это понятие, В.Г.Афанасьев определяет систему как совокупность объектов, взаимодействие которых вызывает появление новых «интегративных качеств, не свойственных отдельно взятым образующим систему компонентам»⁵.

В.А.Якунин выделяет, в контексте идей В.Г.Афанасьева, следующие основные признаки систем как целостных образований: 1) наличие таких качеств, которыми не обладают ни один из отдельно взятых элементов, образующих систему; 2) наличие составных элементов, компонентов, частей, из которых образуется система; 3) наличие структуры (определенные связи и отношения между частями и элементами); 4) наличие функциональных характеристик системы в целом и отдельных ее компонентов; 5) наличие коммуникативных свойств системы (взаимодействие со средой и взаимодействие с системами более низкого и более высокого порядка, по отношению к которым она выступает как подсистема)⁶.

Системный подход, по определению В.М.Полонского – это метод, применяемый к анализу объектов, имеющих множество взаимосвязанных элементов, объединенных общностью функций и цели, единством управления и функционирования. Системный подход применяется к тем явлениям, которые относятся к категории системы⁷. Следовательно, сущность системного подхода заключается в том, что относительно самостоятельные компоненты рассматриваются не изолированно, а в их взаимосвязи, развитии и движении.

Системный подход, в данном исследовании, нам так же необходим с целью изучения такого явления педагогической действительности, как процесса формирования профессиональной компетентности инженеров-аграрников в области управленческого общения инновационной направленности – через реализацию принципа

⁴ Славенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика: Учеб. пособ. для студ. педагог. учеб. завед. – 3-е изд. М.: 2000. – С.99.

⁵ Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. – М.: 1981. – С.18 – 19.

⁶ Якунин В.А. Обучение как процесс управления: Психологические аспекты. – Л.: 1988. – С. 159.

⁷ Полонский В.М. Научно-педагогическая информация: словарь-справочник. – М.: 1995. – С.151.

² Урбанович А.А. Психология управления: Учеб. пособ. – Мн.: 2003. – С. 640.

³ Друкер Питер Ф. Энциклопедия менеджмента / Пер. с англ. – М.: 2004. – С. 432.

единства педагогической теории, эксперимента и практики⁸.

Важную роль в функционировании и развитии социальной системы играет внешняя среда. В.Г.Афанасьев отмечает, что всякая система социального порядка существует не сама по себе, не изолированно, а в определенной взаимосвязи с другими системами социального и природного порядка. Эти внешние по отношению к данной системе образования, с которыми система связана сетью коммуникаций, и составляет ее среду. Внешняя среда, окружающие условия – это необходимый фон, на котором и при опосредованном участии которого разворачивается функционирование системы. Поэтому в познании и на практике следует учитывать зависимость свойств системы как от внутренних факторов (состава, структуры, и функций системы), так и от процессов, происходящих в окружающих ее условиях⁹.

Педагогическая практика является критерием истинности научных знаний, которые разрабатываются теорией и частично проверяются экспериментом. Практика становится и источником новых фундаментальных проблем образования. Теория дает основу для правильных практических решений, но глобальные проблемы, задачи, возникающие в образовательной практике, порождают новые вопросы, требующие фундаментальных исследований. На данные концептуальные идеи мы опирались при изучении проблемы диссертационного исследования.

Деятельностный подход. Понятие «деятельность», по мнению Э.В.Ильенкова¹⁰, М.С.Кагана¹¹ и других ученых, есть сложная и многомерная категория. Л.П.Буева считает, что: «Деятельность – это способ существования и развития общества и человека, всесторонний процесс преобразования им окружающей природы и социальной реальности (включая его самого) в соответствии с его потребностями, целями и задачами»¹². Практическое, деятельностное бытие человека есть основа его сущности и сама возможность его существования как человека.

Изучение деятельности в качестве особого предмета было начато Л.С.Выготским и продолжено его учениками и последователями. Со-

гласно взглядам А.Н.Леонтьева, существует внешняя и внутренняя деятельность. Внешняя деятельность – это чувственно-предметная, материальная деятельность. Внутренняя деятельность вторична, т.к. она формируется на основе внешней предметной деятельности и оперирует образами, представлениями о предметах (идеальная деятельность сознания).

С.Л.Рубинштейн рассматривает превращение действий, поступков в черту характера. Он предлагает не отождествлять понятия «активность личности» и «деятельность», полагая, что активность различных личностей по-разному соотносится с их деятельностью, что общественно необходимая деятельность имеет разные характеристики в плане развития личности (например, однообразная, скучная, состоящая из примитивных приемов, деятельность не способствует становлению личности).

Как само управленческое общение инновационной направленности, так и процесс его формирования – есть процесс деятельности. Следовательно, значение деятельностного подхода для нашего исследования заключается, прежде всего, в том, что «...в ней (деятельности) и через нее устанавливается действенная связь между человеком и миром, благодаря которой бытие выступает как реальное единство и взаимопроникновение субъекта и объекта»¹³.

С позиции деятельностного подхода усвоение содержания исторического опыта людей осуществляется не путем передачи информации о нем человеку, а в процессе его собственной активной деятельности. Деятельность при этом рассматривается как источник формирования личности и главный фактор её развития, а так же как специфический вид человеческой активности: некоторое субъектно-объектное отношение, в котором человек-субъект определенным образом относится к объекту¹⁴.

Структурная характеристика человеческой деятельности включает следующие компоненты: субъект (осуществляющий деятельность), объект (на который данная деятельность направлена), средства (используются субъектом для действий с объектом), процесс деятельности (состоящий из воздействий субъекта на объект) и эффект, то есть результат, плод деятельности. Собственно сам процесс деятельности так же можно структурировать как: потребность – мотив – задача – средства (решения задачи) – действия – операции.

В процессе управленческого общения инновационной направленности важно понимание процесса общения как взаимодействия. Эта сто-

⁸ Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Мищенко А.И., Шиянов Е.Н. Педагогика:.... – С. 99.

⁹ Афанасьев В.Г. Общество: системность, познание и управление. – М.: 1981. – С.18 – 19.

¹⁰ Ильенков Э.В. Что же такое личность? С чего начинается личность. – М.: 1979.

¹¹ Каган М.С. Человеческая деятельность (опыт системного анализа). – М.: 1974. – С. 326.

¹² Буева Л.П. Человек: деятельность и общение. – М.: 1978. – С. 216.

¹³ Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: в 2-х т. – М.: 1989. – Т.1. – С. 485; Т.2. – С. 322.

¹⁴ Там же.

рона общения чаще всего проявляется при организации совместной деятельности. Достигнутое взаимопонимание реализуется в попытках продолжать и развивать совместную деятельность, организовать ее. Одновременное участие в этой деятельности людей требует, чтобы каждый вносил в нее свой вклад. В этом случае взаимодействие может интерпретироваться как организация совместной деятельности.

Исходя из выше изложенного, можно сделать следующий вывод, что основная идея деятельностного подхода связана не с самой деятельностью как таковой, а с деятельностью, как средством становления и развития изучаемого нами феномена формирования профессиональной компетентности инженеров-аграрников в области управленческого общения инновационной направленности.

Аксиологический подход. Аксиологический подход (В.А.Караковский, А.В.Кирьякова, И.Б.Котова, Г.И.Чижаква, Е.Н.Шиянов, Н.Е.Щуркова, Е.А.Ямбург и др.) базируется на основе философской теории ценностей, которая оформилась как самостоятельная научная дисциплина во второй половине XIX в., а в XX в. произошло широкое обращение к теории ценностей в разных сферах научной мысли, и в том числе в педагогике, в частности, в теории управления. Аксиологическая функция в области управленческого общения инновационной направленности раскрывается в качестве ценностной установки руководителя на инновационную деятельность.

Для формирования инновационного стиля поведения, мышления необходимо понимать, что мир ценностей объективен, это сама жизнь человека и организации. Однако ценности имеют личностные проявления – ценностные ориентации (установки, убеждения, интересы, стремления, желания, намерения). Именно ценностные ориентации детерминируют отношение личности к окружающему миру и самой себе. Ценности выполняют функцию перспективных стратегических жизненных целей и главных мотивов жизнедеятельности. Они определяют нравственные устои и принципы поведения, поэтому любая организация заинтересована в том, чтобы ее сотрудники придерживались определенных ценностных ориентаций. В результате работник неминуемо оказывается объектом целенаправленного управленческого воздействия. Сначала необходимо предъявление ценности в реальных производственных условиях; далее идет ее первичное оценивание, обеспечение эмоционально положительного отношения к данной ценности; выявление смысла ценности и ее значения; принятие осознанной ценности; включение принятого ценностного

отношения в реальные социальные условия действий и общения сотрудников инновационного предприятия; и, наконец – закрепление ценностного отношения в деятельности и поведении сотрудников инновационного предприятия. На данный процесс напрямую влияет управленческое общение руководителя со своими подчиненными, именно поэтому в рамках данного подхода мы проводим свое исследование.

С другой стороны, в процессе инновационной деятельности руководитель овладевает научно-производственными ценностями, субъективирует их, что определяется богатством личности руководителя, определенностью профессиональной деятельности, ее целями. Таким образом, аксиологический подход в рамках формирования готовности инженеров-аграрников к управленческому общению инновационной направленности, определяется злободневностью решения проблемы управления трудовыми коллективами на гуманистической основе. Аксиологический подход, обеспечивая целостность и сохранность гуманистических параметров в процессе социализации, как условия согласованности ее целей-ценностей и средств, является принципиально сущностным для инновационного понимания действительности.

Психотерапевтический подход. Вершин профессиональной деятельности, как достоверно подтверждают эксперты, достигают люди, способные к самообразованию, самоорганизации и самоконтролю в первую очередь сами. В связи с этим наше исследование строится на новом подходе для теоретико-экспериментального исследования – *психотерапевтическом*. О близости психотерапии и управления говорится в исследовании С.Н.Митина¹⁵. В них он указывает на глубокое сходство между ними, прежде всего, то и другое представляет специфическую форму общения, где руководитель и психотерапевт, пользуясь средствами общения, стремятся оказать определенное влияние на человека.

Так как инновационная деятельность напрямую связана с большой неопределенностью и непредсказуемостью, то управленческое общение инновационной направленности должно базироваться на фундаменте психотерапевтического подхода в управлении. Данные факты определяются психотерапевтическим воздействием в широком смысле слова. Данная функция не ориентирована на психическую болезнь

¹⁵ Митин С.Н. Психотерапевтическая компетентность руководителей образовательных учреждений: генезис, формирование, управление: Дис. ...д-ра пед. наук. – М.: 2003. – С.440.

или асоциальное поведение, это не «лечение». Целью её является создание условий многоуровневой поддержки личности, освобождение от травматического опыта, формирующего защитные, ограничивающие реакции, тревоги, страхи, неуверенность в своих силах и возможностях. В связи с этим можно предположить, что эффективность управленческого процесса, будет тем выше, чем в большей степени в нем будут учитываться закономерности и основные принципы психотерапевтического подхода: 1) доверие к руководителю и отношение к нему как к партнеру в процессе управления создает у подчиненных чувство безопасности и стимулирует проявление познавательных и творческих способностей; 2) создание определенных отношений между участниками управленческого процесса связано с положительной установкой к личности человека, признание его ценности без предубеждений, излишней критичности и склонности к оцениванию. Безоценочное отношение снижает ощущение угрозы, повышает уверенность в своих способностях, делает людей более открытыми новому опыту, исключает скептическую оборонительную позицию из-за страха совершить ошибку; 3) доброжелательное, доверительное отношение всегда дает право свободно думать и чувствовать, что способствует большей реализации творческого потенциала каждого человека; 4) способность быть самим собой в процессе межличностного взаимодействия, а также постоянное стремление к личностному росту и самоактуализации¹⁶.

Руководитель, в рамках управленческого общения инновационной направленности должен не только принимать сотрудника, но и быть конгруэнтным (соответствующим), эмпатически понимать его и уметь выразить себя и своё отношение к сотруднику так, чтобы последний понял его. Безусловно, принимая сотрудника, руководитель создаёт в коллективе особый психологический климат принятия каждым каждого. Он разделяет мысли и чувства, не навязывая своих, то есть является самим собой. Таким образом, главная идея психотерапевтического подхода в рамках управленческого общения инновационной направленности является облегчение и одновременно стимулирование (фасилитация) инновационной составляющей профессиональной деятельности сотрудника, т.е. умение создавать соответствующую интеллектуальную и эмоциональную обстановку в процессе руководства, атмосферу помощи и поддержки.

Компетентностный подход. В данном исследовании мы опираемся на компетентностный подход. Компетентностный подход – это метод моделирования результатов обучения и их представления как норм качества высшего образования (система обеспечения качества). Под результатами понимаются наборы компетенций, включающие знания, понимание и навыки обучаемого, которые определяются как для каждого модуля программы, так и для программы в целом.

О.Е.Лебедев считает, что понятийный аппарат, характеризующий смысл компетентностного подхода в образовании, ещё не устоялся. Тем не менее, можно выделить некоторые существенные черты этого подхода: 1) компетентностный подход – это совокупность общих принципов определения целей образования, отбора содержания образования, организации образовательного процесса и оценки образовательных результатов; 2) смысл образования заключается в развитии у обучаемых способности самостоятельно решать проблемы в различных сферах и видах деятельности на основе использования социального опыта, элементом которого является и собственный опыт обучаемых; 3) содержание образования представляет собой дидактически адаптированный социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, политических и иных проблем; 4) смысл организации образовательного процесса заключается в создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, составляющих содержание образования; 5) оценка образовательных результатов основывается на анализе уровней образованности, достигнутых учащимися на определённом этапе обучения¹⁷.

При дальнейшей нашей работе, особенно в ходе моделирования процесса формирования готовности инженеров-аграрников к управленческому общению инновационной направленности, мы будем придерживаться вышеизложенной позиции.

¹⁶ Третьяков П.И., Митин С.Н., Бояринцева Н.Ю. Адаптивное управление педагогическими системами: учеб. пособ. – М.: 2003. – С. 368.

¹⁷ Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. – 2004. – №5. – С. 3 – 12.

**AGRARIAN ENGINEERS' READINESS TO INNOVATION-ORIENTED
ADMINISTRATIVE DIALOGUES: METHODOLOGICAL APPROACHES
TO FORMATION PROCESS**

©2012 J.Z.Kirova^o

Samara State Agricultural Academy

This paper considers the problem of the formation of agrarian engineers readiness to administrative dialogues. The author analyzes methodological approaches (i.e. systematic, active, axiological, and psychotherapeutic competence approaches) that allow the process to be of high quality, natural and effective.

Keywords: management communication, innovation orientation, interpersonal communication, role communication, system approach, activity-oriented approach, axiological approach, psychotherapeutic approach, competence approach.

^o *Julia Zinov'yevna Kirova, Senior Teacher of the Mechanics and Engineering Graphics department.
E-mail: kirovauz@mail.ru*