

УДК 378

*Ланских М.В.,  
г. Белгород, Россия*

### **РОЛЬ И МЕСТО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО СО- СТАВА ВУЗОВ**

Эффективная деятельность руководящего состава высших учебных заведений (ректора, проректоров, деканов, заведующих кафедрами и др.) зависит ряда факторов, важнейшими из которых является: личные качества и авторитет всех участвующих в управленческой деятельности, ясность и четкость целевой установки на формирование личности специалиста с высшим образованием, психолого-педагогическая подготовленность и т.д.

Последний из перечисленных факторов является на сегодняшний день особенно актуальным, поскольку руководителям вузов в процессе профессиональной деятельности постоянно приходится выполнять работу, связанную с постановкой перед людьми конкретных задач, планированием, прогнозированием и при необходимости корректировкой их совместной работы, добиваясь максимальной эффективности общей деятельности и т.п. Психолого-педагогическая подготовленность предполагает формирование у руководителей необходимого объема психолого-педагогических знаний, умений и навыков не только как элемента общей культуры, но и как важнейшего инструментария для выполнения управленческих функций.

Необходимость глубокого овладения психолого-педагогическими знаниями руководящим составом вузов связана с:

1. Возрастанием роли человеческого фактора в условиях демократизации общества и становления рыночных отношений, что обуславливает эффективность управления только на основе учета индивидуальных особенностей личности каждого человека.

2. Значительную часть своего рабочего времени руководитель тратит на различные виды управленческого общения. Поэтому овладение культурой и знаниями закономерностей психологии межличностного общения становится неотъемлемым и важным элементом формирования личности руководителя.

3. Эффективность совместной деятельности больших групп людей главным образом определяется психологическим климатом в коллективе и психологическим «комфортом» каждого человека. Благоприятную обстановку, способствующую достижению стратегических целей организации и создание максимально комфортных условий для каждого индивида, может создать лишь руководитель, имеющий соответствующие психолого-педагогические знания.

4. В современных условиях каждому руководителю в процессе профессиональной деятельности постоянно приходится выполнять значительный объем работы, связанной с большой физической и эмоционально-психологической нагрузкой. Только психолого-педагогические знания позволят каждому руководителю научиться формировать и развивать у себя эмоционально-волевую сферу и жизнеустойчивость к стрессовым ситуациям.

5. Каждому руководителю важно осознавать свои способности, возможности и ограничения, раскрывать свои внутренние психологические резервы с тем, чтобы ставить для себя максимально возможные цели и успешно организовывать совместную работу больших групп людей по их достижению. Для этого ему нужно знать методы и средства самосовершенствования и самоактуализации, которыми его может вооружить психология и педагогика.

6. Анализ деятельности руководителей указывает на то, что она связана с необходимостью обучения и воспитания людей, с которыми он работает и, как показывает статистика, большую часть времени они тратят именно на их организацию и проведение. Этим обстоятельством обусловлено то, что профессиональная управленческая деятельность содержит определенную совокупность педагогических функций [1].

Перечисленные выше обстоятельства и факторы свидетельствуют о том, что для успешного осуществления профессиональной деятельности и для того, чтобы быть высококлассным организатором, руководитель должен быть хорошим психологом и педагогом.

Сегодня все больше людей и, в первую очередь, руководителей осознают необходимость в психологических и педагогических знаниях. Психология и педагогика постепенно превращаются из наук, дающих сугубо академические знания в научно-практические дисциплины, жизненно важные и необходимые всем людям. Не следует искать актуальные и неактуальные проблемы в этих науках. В них просто не может быть неактуальных проблем, так как они о человеке, его жизни и деятельности. Психолого-педагогические знания нужны во всех сферах общественной жизни, везде, где живут и работают люди. В любой из них надо знать психологию людей, учитывать и развивать в соответствии с потребностями общества.

В профессиональной деятельности люди полностью включаются в структуру организации, систему коммуникационных связей и протекающие в ней многообразные технологические и социально-психологические процессы. И для наиболее эффективной организации работы необходимо, чтобы каждый работник включался в систему властных отношений, интегрировался в коллектив, был лояльным к культурным нормам и принимал существующие и общепринятые основные ценности. Эти положения рассматриваются в психологии и, в большей степени, изучаются психологией управления, центром внимания которой является «изучение и совершенствование педагогических и психологических механизмов систематического, основанного на достоверном знании, взаимодействия субъекта управления с объектом для сохранения

его качественной специфики и целостности, нормального функционирования и успешного движения к заданной цели» [2, с.91].

Поэтому при различного рода взаимодействиях между членами коллектива необходимо всесторонне исследовать личность и ее участие в различных производственных связях.

Действительно, для того чтобы эффективно управлять, руководитель должен знать все о работнике и о том, что может влиять на процесс его труда и ожидаемые им результаты. В частности, ему необходимо учитывать существующую типологию личностей, те многообразные индивидуальные их особенности, через которые специфическим образом преломляется управленческое воздействие. К ним можно отнести такие:

- особенности темперамента (особенности нервной системы);
- особенности личности в зависимости от стиля информационного взаимодействия со средой (экстраверты, амбаверты, интроверты);
- особенности личности в зависимости от принятия ответственности за свои действия и свою жизнь на себя или на других (экстерналы, интерналы);
- особенности мотивации ведущих желаний и интересов личности;
- особенности ценностных ориентаций, идеалов, жизненных целей человека;
- особенности самооценки, эмоциональности состояния личности и т.д.

Необходимо также учитывать еще и такие особенности личности, как:

- характер;
- умственные способности;
- направленность личности, в основе которой лежит определенная иерархия потребностей, интересов, убеждений и др.

Для успешного осуществления профессиональной деятельности каждый руководитель должен владеть методикой изучения индивидуальных психологических черт и особенностей своих работников, уметь делать обоснованный вывод на основе глубоких научных исследований, быть в определенной мере психологом-аналитиком.

Разбираться и учитывать как свои, так и других людей склонности и интересы, личностные и типологические особенности – это мощнейший фактор достижения успеха в управленческой деятельности.

Так, знание типов темперамента поможет руководителю правильно соотносить возможности каждого работника и, вообще, в целом эффективнее управлять людьми. В зависимости от типа темперамента человек изначально предрасположен к доминированию определенных качеств: одни уверены в себе, оптимистичны, уравновешены (сангвиники); другие – несдержанны, порывисты, порой агрессивны (холерики); третьи – ранимы, мнительны, уязвимы (меланхолики). Руководитель должен учитывать все это и уметь не только использовать в практической деятельности положительные ценные свойства

темперамента, но и учить работников-подчиненных управлять собой, владеть своим темпераментом. Проявление же темперамента, а не сам темперамент, зависит от общей культуры человека. Культура поведения определяется не только знанием принципов и норм поведения, но и проявлением ее в соответствии с моральными устоями общества [3].

На основе знания индивидуальных особенностей, в частности темперамента работников, руководитель должен уметь формировать у них определенный способ поведения. То есть направлять их на такое поведение, которое будет стимулировать использование добытых знаний и умений в интересах коллектива и общества. Особенно важным является привитие качеств, связанных с необходимостью выполнения высококачественной работы, которая содействует формированию многих черт высококвалифицированного работника, прежде всего ответственности в выполняемой профессиональной деятельности [2].

В процессе деятельности необходимо учитывать и такую психологическую черту личности, как характер. Он является результатом взаимодействия человека с социумом, с миром и представляет собой совокупность относительно устойчивых, приобретенных качеств, выражающих отношение человека к окружающей действительности и к себе.

Структура характера рассматривается, прежде всего, по сложившимся у человека типам отношений:

- отношение к другим людям (внимание, принципиальность, коммуникативность, миролюбивость, заботливость, корректность или противоположные качества);
- отношение к деятельности (заинтересованность, инициативность, решительность, серьезность, энтузиазм или противоположные качества);
- отношение к вещам (бережливость, экономичность, аккуратность, чувство вкуса или противоположные качества);
- отношение к самому себе (самооценка и уровень притязания, самокритичность, скромность, гордость и др.).

Характер является результатом развития личности в онтогенезе в связи с закреплением в поведении индивида различных проявлений психических процессов: познавательных, эмоциональных и волевых. В связи с генезисом характера различают 3 группы черт:

- интеллектуальные черты (критичность, любознательность, наблюдательность, креативность, дивергентность и др.);
- эмоциональные черты (чуткость, эмпатийность, стеничность, астеничность и др.);
- волевые черты (целеустремленность, принципиальность, настойчивость и др.).

Знание черт и свойств характера позволяет предвидеть не только способ поведения работника, но и предпринимать определенные педагогические действия.

Еще одной важнейшей индивидуально-психологической характеристикой личности является ее направленность, как проявление деловых жизненных устремлений человека и его мотивации. Структура направленности складывается из следующих компонентов:

- потребностей (естественных и социальных как выражения нужды человека в определенных условиях, необходимых для его физического существования и духовного развития);
- интересов (форма познавательной направленности, влияющей на выбор профессии, занятие определенной должности в коллективе и т.д.);
- идеалов (ориентация на конкретные образцы поведения, на эталоны профессиональной деятельности);
- мотивов;
- мировоззрения.

Все эти компоненты тесно связаны между собой и обуславливают друг друга.

Так, знание основных потребностей и интересов работника руководителю позволяет выявлять преобладающие у него виды мотивации и использовать это в профессиональной деятельности.

Осуществление мотивации работников является исключительно творческим процессом, поскольку объектом мотивирующего воздействия является личность со своими статическими (относительно постоянными, такими как темперамент, характер, способности и т.д.) и динамическими (изменчивыми, как например, психо-эмоциональное состояние в конкретный момент времени) характеристиками. На основе их анализа руководителю необходимо всякий раз делать выбор и принимать решение относительно целесообразности того или иного метода мотивирующего воздействия [4].

Важнейшей задачей руководителя является также выявление задатков и способностей людей и содействие их развитию. К этой сфере задач относится его умение целеустремленно и систематически приучать работников к творческому выполнению трудовых задач; не позволять им удовлетворяться достигнутым, а постоянно стремиться к повышению своего уровня; брать на себя ответственность за выполненную работу; быть критически настроенным к себе и к другим.

Современный руководитель должен уметь не просто развивать у работника такие общие психические свойства и способности, как мышление, пространственное представление, наблюдательность и интеллект, которые определяют качество выполнения комплексных видов деятельности, но также уметь научить людей правильно использовать добытые знания и умения в различных условиях и ситуациях. Именно эти способности в сочетании с профессиональным опытом и качествами личности являются важной предпосылкой для самостоятельной профессиональной деятельности, которая и формирует профессиональную компетентность работника.

Руководитель должен учитывать и далее помогать людям в формировании необходимых убеждений и взглядов, ответственного отношения к работе, способ-

ствоватимуть розвитку їх воли і дисциплінованості. Крім того, він повинен уміти формувати у них соціальні здібності, яким надається велике значення, зокрема, відкритість, адаптованість, готовність до підвищення кваліфікації.

Крім цього, кожному керівнику потрібні знання вікової психології, враховуючи те, що навіть в межах одного і того ж віку неможливо знайти двох людей, схожих за обсягом пам'яті і стійкістю уваги, глибиною і оригінальністю мислення, здібностям до цього чи іншого конкретного виду діяльності.

Углибочені знання про особистість допомагають керівнику ефективніше впливати на працівників. Якщо до фахівця звертаються за порадою, це свідчить про те, що до нього існує почуття поваги і як до фахівця, і як до людини. Це сприяє виникненню почуття довіри і захищеності, яке в педагогічному відношенні пов'язане з створенням атмосфери доброжелателі.

Отже, психолого-педагогічна готовність керівника пов'язана з вмінням реалізовувати такі цілі і завдання:

- проводити оцінку і вибір кадрів;
- формувати знання, вміння і навички;
- надавати індивідуальну допомогу;
- уміти ефективно застосовувати виховно-мотивуючі заходи;
- уміти організовувати сприятливу виховну і навчальну середовище;
- створювати сприятливий морально-психологічний клімат для високопродуктивної роботи людей;
- підтримувати в колективі атмосферу творчого пошуку.

В цілому, справлятися з функціями керівництва і викладання.

Діяльність сучасного керівника ґрунтується також на знанні основних підходів і методів психології, а також на вмінні виконувати основні функції педагогії (діагностичну, орієнтовано-прогностичну, конструктивно-проектну, організаційну, комунікативно-стимулюючу, аналітико-оцінювальну, навчальну, виховну і розвивальну). Важливо при цьому уміти правильно їх застосовувати в конкретних ситуаціях індивідуально для кожного працівника.

На основі вищевикладеного можна зробити висновок про те, що психолого-педагогічні знання керівного складу вищих навчальних закладів займають дуже важливе місце в процесі професійної діяльності і сприяють створенню умов для ефективного управління системою освіти.

**Список літератури:** 1. Товажнянський Л.Л., Романовський О.Г., Пономарьов О.С. Формування і реалізація концепції підготовки національної гуманітарно-технічної еліти в НТУ «ХНУ»: Навчальний посібник. – Харків: НТУ «ХП», 2002. – 160 с. 2. Ромашов О.В., Ромашова Л.О. Соціологія і психологія

управления: Учебное пособие для вузов. – М.: 2002. – 512 с. 3. Мельник Л.П. Психология управления: Курс лекций. – 2-ге вид., стереотип. – К.: МАУП, 2001. – 176 с. 4. Мейтарчан С.Ю. Проблемы формирования мотивирующих стратегий у будущих специалистов // Материали Першої міжнародної науково-методичної конференції „Викладання психолого-педагогічних дисциплін у технічному університеті: методологія, досвід, перспективи”. – К.: НТУУ “КПІ”. – 1999. – С. 217–219.

М.В. Ланских

### **РОЛЬ И МЕСТО ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ЗНАНИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДЯЩЕГО СО- СТАВА ВУЗОВ**

В статье рассматривается роль и место психолого-педагогических знаний в профессиональной деятельности руководителей высших учебных заведений: для управления, планирования и мотивации работников с целью организации максимально эффективной их общей деятельности. Эти знания актуальны особо в связи с социально-психологическими и морально-нравственными изменениями в теории и практике управления социальными системами.

М.В. Ланскіх

### **РОЛЬ І МІСЦЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ЗНАНЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНОГО СКЛАДУ ВНЗ**

У статті розглядається роль і місце психолого-педагогических знаний у професійній діяльності керівників вищих навчальних закладів, необхідних для управління, планування та мотивації працівників з метою організації максимально ефективної їх загальної діяльності. Особливої актуальності ці знання набувають у зв'язку з соціально-психологічними і морально-етичними змінами у теорії та практиці управління соціальними системами.

M. Lanskih

### **ROLE AND PLACE OF PSYCHOLOGY-PEDAGOGICAL KNOWLEDGE IN PROFESSIONAL WORK OF THE ADMINISTRATIVE BOARD OF HIGH SCHOOLS**

In article the role and a place of psychology-pedagogical knowledge in professional work of heads of the higher educational institutions necessary for management, planning and motivation of workers for the purpose of the organization of their as much as possible effective general activity is considered. This knowledge

gets a special urgency in connection with socially-psychological and moral changes in the theory and management practice by social systems.

*Стаття надійшла до редакції 13.03.2011*

**УДК: 378.147:378.22:630\***

Макодзей Л. І.  
м. Харків, Україна

### **МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ МАГІСТРІВ ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВА**

**Постановка проблеми.** Стрімкий розвиток суспільства, інноваційні процеси, що відбуваються сьогодні, ставлять нові вимоги до підготовки майбутніх магістрів лісового господарства у ВНЗ, однією з яких є управлінська підготовка студентів, головним завданням якої є формування їх управлінської компетентності.

Управлінська компетентність магістра лісової господарства – це інтегральна професійно-особистісна його характеристика, яка проявляється в процесі управлінської діяльності, в межах якої актуалізується система його управлінських знань, навичок, вмій та професійно важливих якостей.

Все це зумовлює необхідність у застосуванні відповідних дидактичних систем організації навчального процесу, які б сприяли формуванню управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить про те, що науковцями і практиками широко застосовується модельний підхід до формування компетентності майбутніх фахівців. Доцільність та ефективність використання методу моделювання в педагогічній науці обґрунтовано в працях В. Афанасьєва, В. Венікова, Б. Глинського, В. Монахова, І. Новик, Г. Суходольського, В. Штофф та ін. Так, модельний підхід у підготовці майбутніх інженерів пропонують у своїх працях А. Ашерів, В. Мальована, В. Петрук та ін.

Модель формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів є предметом наукових досліджень Р. Вдовиченко, Л. Васильченко, Г. Єльнікової, В. Маслова та ін.

Аналіз науково-педагогічних публікацій показав, що недостатньо дослідженою залишається проблема формування управлінської компетентності майбутніх магістрів лісового господарства в процесі їх професійної підготовки у ВНЗ, що зумовлює пошук дидактичних можливостей її реалізації.