

5. Васильева О. С. Психология здоровья человека: Эталоны, представления, установки: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению и специальности "Психология". - М.: Academia, 2001. - 343 с.
6. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. – СПб.: Евразия, 1999. – 479 с.
7. Мэй Р. Открытие бытия. Очерки экзистенциальной психологии. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2004. – 540 с.
8. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. – М.: Смысл, 2003. – 487 с.

\*\*\*

Мақалада тұлғаның психологиялық денсаулығы мен өмір мағыналылығының байланыстылығы қарастырылған. Психологиялық денсаулықтың қоғамның дамуындағы рөлін анықтаудағы әртүрлі ғылыми көзқарастарға талдау жасалынған. Тұлғаның толыққанды әлеуметтік қызметіндегі мағыналылық деңгейінің психологиялық денсаулықтың қалыптасуы заманауи қоғамның басты сұранысы екендігі сөз етіліп, ғылыми зерттеулерде елеулі орын алу қажеттігі ұсынылады.

\*\*\*

The article examines the relationship of the psychological health of individuals with the meaningfulness of life, reveals the role of mental health in community development, various approaches to defining the essence of psychological health and meaning of life. It is shown that in modern society there is social demand for the formation of psychologically healthy person having a sufficient level of meaningfulness of life for good social functioning.

*Л.У. Асылбекова, О.Б. Тапалова*

## **ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ «ЛИДЕРСТВО»**

Одной из ключевых проблем в психологии управления является проблема лидерства. На современном этапе лидерство является неотъемлемой частью общества, потому что именно обществом вырабатываются определенные личностно-характерологические стереотипы для эффективного упорядочения опыта межличностных связей, коллективного сосуществования и индивидуальных поступков. В свою очередь высшая цель социального управления – обеспечение условий жизнеутверждающего становления человека как биосоциального вида. На эту цель должны быть ориентированы все системы управления, независимо от их организационного уровня. Лидерство как социальное явление сопровождает человека на протяжении всего его существования. Везде, где собирается группа, состоящая более чем из двух человек, может возникнуть ситуация лидирования одного и следование за ним других. Лидер оказывает влияние на процессы самоорганизации группы, формирование групповых норм и ценностей, на поведение последователей, на достижение общих целей. В связи с этим лидеры и сам феномен лидерства традиционно привлекают внимание исследователей, политиков, руководителей предприятий, организаций, представителей бизнеса. «Вирус» лидерства за несколько десятилетий охватил все человечество! Можно зафиксировать факт, когда частная психологическая концепция проникла во все клетки общественной жизни и стала могучим фактором организационного и индивидуального развития!

В предлагаемой статье мы ставим перед собой задачу рассмотреть лидерство как компетенцию. Данный подход в настоящее время становится базовым при формировании образовательных моделей, а также берется в основу функционирования бизнес-структур и построения системы управления персоналом. Компетентностный подход – краеугольный камень Болонского процесса. В рамках Болонского процесса наша страна взяла на себя обязательства присоединения по компетентностному формату представления результатов профессионального образования.

Определимся с понятиями: компетенция, компетенция «лидерство». Компетенции – это характеристики, благодаря которым достигается высокая результативность в той или иной деятельности. В них интегрированы умения, личностные характеристики, мотивация. Главная их особенность – они проявляются в поведении и поэтому легко поддаются измерению.

Компетенция – уникальная совокупность психофизиологических особенностей, ценностей, установок, мотивов, знаний, умений и навыков личности, приводящая к эффективному поведению в профессиональной деятельности. Компетенции могут быть описаны в терминах наблюдаемого поведения и замерены формально.

Глубинные компетенции – это компетенции, определяющие личностные характеристики человека. К ним относятся компетенции на уровне системы ценностей, мотивации, Я-концепции и иных личностных качеств субъекта. Сложность развития глубинных компетенций заключается в том, что человек стремится сохранить свой образ Я, свою систему мотивов и ценностей, свою модель поведения и реагирования, сформировавшиеся у него в течение множества лет, начиная с детства. Кроме того, сложность воздействия на глубинные компетенции определяется также тем, что личностные качества, в т.ч. профессионально важные, базируются на индивидуальных особенностях человека, к которым относятся темперамент и психофизиологические свойства. Необходимо предварительное психолого-психофизиологическое обследование специалиста до его вступления в должность с целью исключения тех претендентов, система ценностей и профессионально важные качества которых (т.е. их глубинные компетенции) противоречат должностным требованиям. Это способствует повышению надежности и безопасности работы персонала и снижению дальнейших существенных и не всегда оправданных затрат на психокоррекцию, переподготовку и обучение специалистов. Таким образом, отбор персонала рекомендуется проводить на основе наличия, в первую очередь, необходимых для успешной работы глубинных компетенций. А при планировании развития персонала на глубинные компетенции необходимо обращать особое внимание.

Необходимо отметить тот факт, что существует собственно компетенция «лидерство». Понятие «лидерство» фиксирует определенный способ или стиль отношений между человеком и окружающими людьми, включая как процесс («лидирование», «процессуальное лидерство») построения этих отношений, результат («лидерство», «структурное лидерство», «процессуальное лидерство» и т.п.). Главная особенность «лидерского» способа отношений с другими людьми заключается в том, что окружающие становятся полезным ресурсом, помогающим лидеру в эффективном достижении целей. Необходимо подчеркнуть, что лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направляя их усилия на достижение целей организации, социальной группы. В свою очередь, влияние – это поведение одного лица, которое вносит изменения в поведение другого. Характеризуя человека как лидера, мы чаще всего имеем в виду эффективность его действий, эффективность обладания властью, эффективность собственно влияния на последователей.

Лидерство продиктовано необходимостью сохранения социальной системы. Для наиболее эффективного лидерства необходимо соответствовать требованиям наличной ситуации и нормам взаимодействия в социуме. Социальная система способна реагировать активно и целенаправленно, это в поведении социальных систем проявляется в саморефлексии и управлении. Управление человеческой организацией выполняет четыре функции: организацию взаимодействия, мотивацию индивидов, планирование, контроль деятельности. Управление проявляется в определении целей, постановке задач, контроле выполнения и устранении факторов, мешающих реализации цели. Но система не стремится к оптимальному способу действия. Она не стремится прогрессировать, или улучшать себя во взаимодействии со средой. Она «стремится» реализовать типичный способ действия («жить по своему»), при этом быть независимой от сбивающих факторов среды и недостатка ресурсов. Являясь элементом социальной системы, доминирующий и успешный человек стремится к лидерству, к овладению тех преимуществ, которые способствуют его дальнейшей самореализации.

Лидерство рассматривается как модель поведения, побуждающая признавать индивида способным направлять действия других. Эффективного поведения в качестве лидера, человеку необходимо иметь компетенции, которые представляют собой умения, знания, навыки, способности и возможности, то есть ресурсы личности. Данные ресурсы формируются и развиваются в системе «устройство». Устройство системы выполняет функцию верхнего вызова, характеризуется следующими системными установками: знание целей и задач, знание структуры и ограничений. Данные установки реализуются с помощью компетенций: целеустремленность.

Целеустремленность – сознательная направленность личности на достижение ближайшей или отдаленной по времени цели. Целеустремленность может быть связана с увлеченностью своим делом, вследствие чего она поддерживается интересами, эмоциональной привлекательностью выполняемой деятельности; а отсутствие интереса связано с отсутствием целеустремленности [1].

Цель – единство мотивов, средств и результатов. Это означает следующее [2]: цель есть определенный мотив (или потребность). Справедливо утверждают, что цель относится к мотиву как стакан воды – к утолению жажды, обладание властью – к самоутверждению. Одна цель может удовлетворять несколько потребностей, одна потребность может удовлетворяться через разные цели; цель образуется при встрече мотива со средствами (ресурсами, условиями, возможностями), т.е. при оценке способа удовлетворения соответствующей потребности или устремления. Цель в

деятельности организации не тождественна результату, поскольку даже при достижении цели в реальный результат привносятся другие следствия, не совпадающие с предполагаемым результатом. Достигнутая цель может быть только частью результата; выбор цели субъектом существенно предопределен и ограничен индивидуальными предпочтениями, влияниями окружающей среды, побочными целями и т.д. Поэтому целеполагание не есть лишь выражение свободы воли субъекта. Цель должна быть реально достижимой в реальные сроки. Цель конкретизирует, сосредотачивает и направляет ресурсы лидера. Цель наполняет деятельность смыслом [2].

Несколько простых и основных правил достижения цели в деятельности:

- выработать систему напоминаний и отслеживания выполнения запланированного, для чего необходимо ввести список дел, которые необходимо сделать;
- составить расписание всех планируемых мероприятий и вести записи на календаре;
- помнить, что исполнительность является проявлением профессиональной вежливости, осуществлять работу с людьми по разработанному плану, не оставлять без ответа письма и запросы людей, независимо от того работаете вы с ними или нет;
- тщательно обдумывать возможность осуществления обязательств, прежде чем их принимать;
- распределять свои полномочия другим людям, если не в состоянии самостоятельно сделать большой объем в сжатые сроки;
- быть дисциплинированным, ведь дисциплина тоже является одним из основных составляющих исполнительности.

Одним из важнейших аспектов социальной рефлексии является постижение механизма согласования целей общества и целей индивида, способов регуляции обществом ценностных устремлений индивидов [2].

Регуляция целей предполагает неизменность социального феномена, какое бы действие на него ни оказывали те или иные факторы, но социальные феномены обладают высокой изменчивостью, пластичностью.

Поддержание собственной целостности системами достигается в процессе самоорганизации. Социальное движение тождественно процессу социальной самоорганизации. Социуму, как самоорганизующейся системе, свойственно динамичное упорядоченно-хаотичное состояние. В процессе самоорганизации не только постоянно изменчив, но и упорядочен. Упорядоченность социума достигается за счет того, что самоорганизация предполагает свое регулирование.

Социальная система, находясь в изменчивом состоянии самоорганизации, вынуждена неизменно упорядочивать себя, регулировать. В этом смысле социальные регуляторы – и есть неизменные социальные основы. Однако постоянство социальных регуляторов весьма относительно. Они также изменчивы при константности генеральных функций, которые были определены в начале века А.А. Богдановым [3]: консервативный подбор (или сохранение), подвижное равновесие (или баланс изменения и сохранения), прогрессивный подбор (или обновление).

Регуляторы, подбирают строительные элементы общества и, имея определенную социальную форму, могут изменяться или заменяться другими. Признавая изменчивость конкретных форм регуляторов, необходимо отметить, что консервативный подбор должен пользоваться такими формами, которые могут существовать долговременнее, нежели формы поддержания равновесия или прогрессивного подбора. То есть трансформация формы регулирования, выполняющая функцию консервативного подбора равнозначна замене данной функции. Регуляция цели [4] – консервативный подбор, действующий как долговременные формы социальной упорядоченности. Социальная система – система долговременных социальных регуляторов целей, задающих условия социальной деятельности индивидов.

Рассмотрим виды цели: общие цели (их обычно бывает от 4 до 6) отражают важнейшие направления деятельности организации в целом и могут быть интегральными и функциональными. Первые связаны, например, с достижением ее устойчивости, обеспечением необходимого уровня рентабельности, прибыли, объема продаж, выходом на внешние рынки и т.п. Вторые – с отдельными конкретными сферами деятельности (функциональными направлениями) – финансовой, маркетинговой, кадровой и являются заданиями для соответствующих служб.

Специфические цели – разрабатываются в каждом подразделении и определяют основные направления его деятельности в разрезе реализации им общих целей. Стратегические цели ориентированы на решение перспективных масштабных проблем, качественно меняющих облик организации. Тактические цели – отражают отдельные этапы достижения стратегических целей. Текущие цели (краткосрочные) – вытекают из стратегических и выступают в качестве средства их осуществления, выражаются в количественных показателях деятельности на определенный период.

Социальные цели вырабатывает государство для создания социально ориентированных параметров жизнедеятельности населения. Эти цели направлены на повышение уровня и качества жизни, улучшение условий труда, повышение квалификационного и образовательного потенциала населения, усиление охраны здоровья и прочие параметры, ориентированные на сильную социальную политику [5]. Социальное государство разрабатывает целую систему показателей, характеризующих реализацию социальных целей. Государство в качестве главного направления своего развития определяет путь создания социального государства, т.е. приоритет в своей деятельности социальных целей.

Компетенция «целеустремленность» рядового лидера характеризуется проявлением: иметь собственные, локальные цели; иметь личные возможности и способности достижения целей; сравнивать намерения с конечным результатом – личная мотивация; способность образовывать приоритеты и временную последовательность целей; подчинить импульсивную реакцию ценностям и принципам.

Компетенция «целеустремленность» лидера группы набирает рост, и к имеющимся у рядового лидера характеристикам навыков целеустремленности прибавляются более сложные характеристики: согласовывать групповые цели и локальные; использовать наиболее эффективные технологии и средства достижения целей; регулировать условия совместной деятельности для смены мотивации – групповая мотивация; предвидеть косвенные влияния, побочные и отдаленные последствия решений, и преодолевать их своевременно; действовать согласно выбранным принципам и правилам, выбрать наиболее выгодное влияние.

Компетенция «целеустремленность» у лидера организации, в свою очередь, наращиваются умения целеустремленности, которые характеризуются более сложными функциями: ставить стратегические цели составлять план достижения цели; согласовать политику подразделений с общей политикой организации; реализовать конкретные виды деятельности организации; реализовать ценности, идеологию и стратегию развития организации. Таким образом, устройство системы, выполняя функцию верхнего вызова, характеризуется следующими системными установками: знание целей и задач, знание структуры и ограничений и реализуются с помощью компетенций, целеустремленности.

1. Мещерякова Б.Г., Зинченко В.П. Большой психологический словарь. – СПб.: Питер, 2005. – 81 с.
2. Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М.: Наука, 1998. – 230 с.
3. Богданов А.А. Тектология (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн.2. – М.: Экономика, 1989. – 351 с.
4. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Проспект, 2011. – 320 с.
5. Иванова С.И. Моделируем лидера. // Журнал «Справочник по управлению персоналом». – № 6. – 2007. <http://kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name>

\*\*\*

Мақалада «көшбасшы» ерекше ұғымы мынадай ұстанымдар тұрғысынан ашылады: көшбасшылық құзыреттілік ретінде, «көшбасшы құзыреттілігі» «тұрақтылық» және оның мазмұндық көрсеткіші «мақсаттылық» жүйелері тығыз байланысынан көрінеді. «Устройство» жүйесіндегі құзырлық – кәсіби қызметтегі тиімді тәлімге әкелетін жеке адамның дағдысы мен іскерлігінің, білімінің, мотивтерінің, құндылықтарының, психофизиологиялық ерекшеліктерінің бірден-бір жиынтығы. Тереңдік компетенцияларға әсер ету күрделілігі жеке адамға тән әсіресе, кәсіби маңызды қасиеттер адамның жеке ерекшеліктеріне: темперамент пен психофизиологиялық қасиеттеріне негізделетіні анықталды.

\*\*\*

The article exposes the notion of a phenomenon “leadership” from the following aspects: leadership as a competence of the system “arrangement” and in its substantial index ‘purposefulness’. Competence in the system of “arrangement” is a unique complexity of psychophysiological peculiarities, values, instructions, backgrounds, awareness, skills of a person leading to effective behaviour in a professional activity. It is exposed that the influence on the competence is determined by the fact that personal qualities, especially professional ones, are based on individual features of a man such as temperament and psychophysiological qualities.