

УДК 371.13

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СТРУКТУРНО-УРОВНЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ИНТЕГРАЛЬНОГО РЕГУЛЯТОРА ЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

А.С. Лукина

Академия повышения квалификации и переподготовки кадров, г. Тверь

Приведен анализ структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя в рамках компетентностного и метасистемного подходов. Показано, что конфликтная компетентность в профессиональной деятельности руководителя, будучи включенной в функциональный блок психологической системы деятельности – блок профессионально важных качеств, в котором она выступает системным, интегративным образованием, в то же время объективно включена в состав двух метасистем – личности и деятельности.

***Ключевые слова:** конфликтная компетентность, метасистемный подход, компетентностный подход, личность, деятельность, профессионально важные качества, симптомокомплексы.*

Конфликты охватывают всю совокупность социальных отношений и профессионального взаимодействия людей, выступая при этом необходимым условием общественного развития. В настоящее время потребность в научном исследовании конфликтов является актуальной, поскольку этап негативного отношения к конфликту сменился этапом его признания как естественного и, в ряде случаев, желательного явления.

В этой связи особую актуальность приобретает вопрос изучения конфликтной компетентности личности. В настоящее время понятие «конфликтная компетентность» занимает одно из центральных мест в философской, социологической и психологической науках. При этом сохраняется устойчивый и постоянно возрастающий интерес к изучению различных аспектов и форм конфликтной компетентности. Однако, несмотря на имеющиеся в психологической науке исследования социальных конфликтов (С.М. Емельянов, А.В. Карпов, М.М. Кашапов, Н.И. Леонов, В.В. Новиков, Л.А. Петровская, Т.И. Привалихина, А.И. Пригожин и др.), посвященные рассмотрению данного понятия, конфликтная компетентность изучена все же в недостаточной степени.

Анализ состояния проблемы свидетельствует о том, что, несмотря на определенный уровень ее теоретической и практической разработанности, сохраняет свою актуальность вопрос о проведении системных исследований конфликтной компетентности личности. В

современной психологии труда отсутствует единый исследовательский подход к определению ее структурных уровней и компонентов. При этом не выявлены механизмы соотношения этих уровней и компонентов с функциями конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя. Требуется дальнейшего изучения и проблема выделения личностных качеств руководителя, составляющих основу данной компетентности.

При исследовании конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя необходимо учитывать важнейшие и определяющие особенности как онтологического, так и гносеологического планов. Сущность первого из них состоит в том, чтобы выявить и проинтерпретировать реальные, онтологически представленные средства и механизмы собственно интегративного типа, лежащие в основе организации и функционирования психики, а также ее основных составляющих. Важно отметить, что средства и механизмы такого интегративного характера, как раз и являются во многом определяющими для психики. Они выступают наиболее специфичными как для нее, так и для системной формы организации в целом, которая, в свою очередь, также максимально полно и ярко воплощена в базовых принципах и закономерностях ее организации.

Сущность гносеологического варианта состоит в том, что он направлен на интеграцию всей совокупности знаний о предмете исследования, полученных на иных этапах его изучения, во всех иных и также базовых гносеологических планах (метасистемном, структурном, функциональном, генетическом). Тем самым, он реализует и собственно теоретическую функцию, трансформируя сумму знаний в их упорядоченную и организованную целостность, то есть придавая ей черты системной организации и эксплицируя их как определенную концепцию. Важность такого шага связана еще и с тем, что именно интегративное, а значит обобщенное, комплексное и потому действенное знание, является наиболее релевантным решению собственно практических задач. Исходя из данных предпосылок, ниже будут представлены некоторые наиболее показательные экспликации интегративного плана исследования проблемы личностных качеств конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя.

Известным является факт, что интегративные закономерности и механизмы любого системно-организованного объекта являются определяющими во всей его структурно-функциональной организации, а также в его генезисе. Они являются наиболее специфически системными, а сами понятия «интеграция» и «система» выступают в значительной степени взаимополагаемыми, однопорядковыми. Они и приводят, в итоге, к порождению тех синергетических эффектов, которые во многом

и определяют содержание любой системы. Эти же эффекты во многом являются критериями и основаниями для их дифференциации от среды, выступают ведущими детерминантами их существования и функционального предназначения. С этой точки зрения раскрытие интегративных механизмов во многом тождественно раскрытию закономерностей организации изучаемой системы в целом.

Следовательно, содержание интегративного плана должно предполагать с данных позиций изучение и интерпретацию тех специфически интегративных механизмов и средств, которые присущи изучаемой системе. Кроме того, данный вариант достаточно отчетливо вскрывает и еще одно обстоятельство, которое имеет общий характер и состоит во взаимосвязи различных вариантов реализации интегративного плана исследования. Эти варианты являются не столько альтернативными, сколько взаимодополнительными и приближают к раскрытию всей сложности собственно интегративных закономерностей изучаемого объекта.

Для этого, трансформируя идеи профессора А.В. Карпова, следует отметить, что любая сложная целостность представляет собой организацию ряда подсистем различного ранга, обладающих собственными качественными характеристиками. Эти подсистемы выступают интегративными уровнями ее организации. В своих работах А.В. Карпов выделяет следующие уровни в структуре сложного целого: метасистемный, системный, подсистемный, компонентный, элементный [1]. С позиций методологии системности, интегративный план изучения какого-либо объекта должен быть направлен, прежде всего, на раскрытие и интерпретацию их наиболее обобщенных интегративных свойств и проявлений. В роли таковых выступает особая категория качеств – собственно системные качества. Тем самым наиболее общей и основной исходной задачей интегративного плана выступает экспликация и интерпретация именно этой особой категории качеств изучаемого объекта, которой в нашем исследовании является конфликтная компетентность. Эти качества, являясь наиболее обобщенными и воплощая в себе основные характеристики и атрибуты изучаемой системы, наиболее значимы для ее познания и объяснения. Кроме того, существенным является то, что именно системные качества, воплощая в себе основные характеристики системы, наиболее полно отражают в себе ее качественную определенность в целом. Поэтому раскрытие системных качеств в решающей степени определяет эффективность и конструктивность реализации основной гносеологической задачи – задачи раскрытия качественной определенности системы. Одновременно с этим следует учитывать, что именно системные качества являются результативными, итоговыми проявлениями и эффектами действия собственно интегративных закономерностей. Потому в них и через них

максимально полно и рельефно проявляются и сами закономерности интегративного плана, как наиболее конструктивного и адекватного природе системных образований способа его реализации в целом.

Интегративный план нашего исследования, взятый в гносеологическом аспекте, то есть сопряженный с задачами обобщения результатов и их синтезом в целостные концептуальные построения позволит рассматривать конфликтную компетентность руководителя как системное профессионально важное качество. Оно представляет собой системное проявление знаний, умений, навыков, способностей и личностных качеств и позволяет успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности управленца. При этом необходимо отметить, что в состав самого понятия профессионально важных качеств входят функциональные блоки – симптомокомплексы. Другими словами, метасистема (личность), взятая в аспекте ее базовых характеристик – личностных качеств – функционально включается и «встраивается» в один из основных блоков деятельности – в блок профессионально важных качеств (ПВК). Поэтому личностные качества оказываются представленными дважды, в двух модусах – и как «составляющие» метасистемы, и как компоненты блока ПВК.

При этом, сам функциональный блок ПВК в целом является продуктом, результатом мультиплицирования, то есть функционального включения – «встраивания» метасистемы (личности) в один из функциональных блоков системы деятельности. Следовательно, в данном функциональном блоке принцип метасистемной организации не просто воплощается и реализуется, но и лежит в основе его дифференциации как «составляющей» системы деятельности. Этот блок выступает как итоговое и результативное проявление явления мультиплицирования всей совокупности личностных качеств в систему деятельности. В основе этого явления, как показано выше, лежит механизм «встраивания» метасистемы (личности) в систему (деятельность). Качества личности и субъекта в целом, не являясь изначально и исходно профессионально важными, могут, тем не менее, выполнять функции профессионально важных.

Вышесказанное позволяет сделать акцент не только на сущностных характеристиках рассматриваемых качеств, характеризующих конфликтную компетентность руководителя, но и на том, что их взаимодополняемость ставит принципиальную проблему раскрытия закономерностей и механизмов интеграции личностных и иных субъектных качеств в определенные подсистемы, в симптомокомплексы этих качеств, которые уже более непосредственно и однозначно детерминируют параметры эффективности управленческой деятельности в условиях конфликта.

Приступая к рассмотрению сущностных характеристик и содержательных критериев конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя, остановимся на трудности исследуемой проблемы, которая связана с объективной необходимостью сделать выбор той или иной методологии, с позиций которой она будет решаться. Это выбор между аналитической и системной парадигмами ее разработки. Выбор в пользу аналитической парадигмы порождает дополнительные и хорошо известные сложности методологического порядка. Их суть заключается в следующем. С точки зрения данной парадигмы определение того, какие же именно личностные качества являются наиболее профессионально важными, означает селекцию какого-либо их подмножества из общего и, как правило, достаточно широкого множества личностных качеств, которые в той или иной мере влияют на эффективность управленческой деятельности. Так, к примеру, индуктивный способ подобной селекции, заключающийся в том, что наиболее профессионально важные личностные качества определяются на основе психологического анализа управленческой деятельности, то есть на основе их множества, устанавливаемого опытным путем, с последующим выделением наиболее значимых из них. Дедуктивный способ базируется не на обобщении эмпирических данных, а на каком-либо общетеоретическом подходе к пониманию общей структуры личности и вытекающем из него наборе наиболее важных качеств в отношении того или иного «внешнего критерия» (в данном случае в отношении эффективности управленческой деятельности).

Таким образом, исходная проблема, базирующаяся на аналитической парадигме, решается именно на основе принципа селекции, то есть отбора определенного множества наиболее значимых личностных качеств из какого-либо более общего их множества. Такая селекция может быть более или менее обоснованной, но в любом случае она сохраняет свою атрибутивную особенность, которая заключается в том, что какие-либо личностные качества отбираются для последующего исследования или практической разработки, а какие-либо – исключаются из этого. При этом всегда сохраняется опасность априорного исключения из перечня личностных качеств тех, которые, являясь в действительности очень важными, не обнаруживают себя как таковые в процессе самой селекции.

Выбор в пользу системной парадигмы порождает не меньшие трудности, носящие совершенно иной характер и позволяющие в перспективе (то есть при условии их преодоления) существенно ближе подойти к решению общей проблемы личностных качеств как детерминант эффективности управленческой деятельности. Смысл этой парадигмы заключается в том, чтобы попытаться раскрыть

закономерности структурной детерминации управленческой деятельности в условиях конфликта со стороны определенных комплексов, точнее симптомокомплексов (или подсистем) личностных качеств.

По всей вероятности, реальная и наиболее сильная детерминация параметров эффективности управленческой деятельности осуществляется не на уровне «отдельных качеств», но и не на уровне «структуры личности в целом», а на уровне определенных подсистем, некоторых их закономерным образом организованных комплексов.

Данное предположение согласуется с основными положениями системогенетического подхода [2], согласно которому в процессе системогенеза происходит закономерное формирование именно подсистем профессионально важных качеств, которые и определяют собой основные параметры профессиональной деятельности.

Кроме этого, как показывают исследования профессора М.М. Кашапова, в структуре конфликтной компетентности наряду с операциональным (деятельностным) компонентом важное место занимает и личностный (надситуативный) компонент, который предполагает умение личности расширять пространственно-временные границы восприятия и осмысления конфликтной проблемы, то есть способность человека выходить за пределы проблемной ситуации [3]. Ценность данного подхода к рассмотрению структуры конфликтной компетентности заключается в том, что ученым анализируется связь между ситуацией конфликта и способностью личности осуществлять поиск ее решения с помощью надситуативного уровня мышления, т. е. на уровне исследования симптомокомплексов.

Таким образом, рассматривая конфликтную компетентность с системных позиций и представляя ее как когнитивно-регуляторную подсистему профессионализма, связанную с умениями управлять конфликтом и конструктивно разрешать его, нами предложена для дальнейшего феномено-эмпирического исследования теоретическая модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности руководителя (рис. 1). При этом мы опирались на методологические основания, описанные выше.

Таким образом, в логике компетентностного подхода, опираясь на принцип метасистемности, построена теоретическая модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя.

Так, на метасистемном уровне локализованы специфические образования, принадлежащие к более общим целостностям, то есть к метасистемам – личности и деятельности. Они функционально включены, «встроены» и в содержание самой конфликтной компетентности. Прежде всего, это способности личности и основные функциональные блоки психологической системы деятельности. На

втором уровне – общесистемном – локализованы феномены общей соорганизации (симптомокомплексы) всех основных и традиционно дифференцируемых «составляющих», входящих в состав конфликтной компетентности – знаний, умений, навыков.

Конфликтная компетентность		
Метасистемный уровень	Мметасистема «личность»	Метасистема «деятельность»
	Профессионально важные качества	
	Метадеятельностные образования (метакомпетентности)	
	Способности личности (в т.ч. способность по формированию и развитию собственных компетенций)	Функциональные блоки психологической системы деятельности (совокупности компетенций, носящих «наддеятельностный» характер
	Симптомокомплексы	
Общесистемный уровень	Вся совокупность регуляторов деятельности (механизм интеграции)	
Субсистемный уровень	Механизм автоматизации	Навыки
Компонентный уровень		Умения
Элементный уровень		Знания

Рис.1. Модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя.

Такая интеграция приводит к специфически системным феноменам, то есть к синергетическим эффектам. Она дает определенную «функциональную прибавку», которая не позволяет редуцировать этот уровень до аддитивной совокупности, то есть до агрегативного множества указанных «составляющих». Механизмы их интеграции дают «на выходе» аналогичный, также интегративный по своей сути, феномен конфликтной компетентности. Три других уровня образованы соответственно каждой из традиционно дифференцированных «составляющих»: это уровни знаний, умений и навыков.

Итак, на основе проведенного выше анализа, можно сделать заключение обобщающего плана, согласно которому феномен конфликтной компетентности построен на основе структурно-

уровневого, иерархического принципа. С этих позиций оказывается возможной экспликация общего состава и конкретного содержания его основных уровней, а также закономерности их соорганизации в качестве интегрального регулятора профессиональной деятельности руководителя.

Список литературы:

1. Карпов А.В. Метасистемная организация индивидуальных качеств личности: монография. Ярославль: ЯрГУ, 2018. 744 с.
2. Профессионализм современного педагога /под ред. В.Д. Шадрикова. В.Д. Шадриков, А.В. Карпов, И.В. Кузнецова. М.: Логос, 2011. 166 с.
3. Кашапов М.М. Теория и практика решения конфликтных ситуаций. М.; Ярославль: Ремдер, 2003. 183 с.

THEORETICAL ANALYSIS OF THE STRUCTURAL-LEVEL ORGANIZATION OF CONFLICT COMPETENCE OF THE HEAD AS AN INTEGRAL REGULATOR OF HIS PROFESSIONAL ACTIVITY

A.S. Lukina

Academy of Advanced Studies and Retraining, Tver

The article analyzes the structural-level organization of conflict competence in the professional activity of the head of competence and metasytem approaches. It is shown that the conflict competence in the professional activity of the head, being included in the functional block of the psychological system of activity – a block of professionally important qualities, in which it acts as a systemic, integrative education, at the same time objectively included in the two metasystems – personality and activity.

Key words: *conflict competence, metasytem approach, competence approach, personality, activity, professionally important qualities, symptom complexes.*

Об авторе:

ЛУКИНА Анастасия Сергеевна – преподаватель АНО ДПО «Академия повышения квалификации и переподготовки кадров» (170008, г. Тверь, ул. Московская, д. 1, офис X), соискатель ученой степени кандидата психологических наук, e-mail: lukina_as@mail.ru