

!

УДК 316.652.3 : 005

МНОГОМЕРНАЯ МОДЕЛЬ СТРУКТУРЫ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ НА СУБСИСТЕМНОМ УРОВНЕ ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ

А.С. Лукина

Академия повышения квалификации и переподготовки кадров, г. Тверь

Предложена обобщенная модель структурной организации основных подсистем метакогнитивного плана, характеризующих в своей совокупности субсистемный уровень конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя. Она образована синтезом трёх содержательных координат, ортогональных по отношению друг к другу, а также четвёртой – временной координатой. На основе предложенной многомерной модели обнаружен и теоретически проинтерпретирован «феномен парности» основных групп этих подсистем, который следует рассматривать как один из важных механизмов конфликтной компетентности управленческой деятельности

Ключевые слова: *конфликтная компетентность, субсистемный уровень организации конфликтной компетентности, подсистемы, многомерная модель структуры конфликтной компетентности, управленческая деятельность.*

В общем составе и в организации конфликтной компетентности как профессионально важного качества руководителя дифференцируется определённый уровень, обладающий целым рядом специфических особенностей, которые в наибольшей степени соответствуют самой сути управленческой деятельности – подчеркнута функциональная по направленности и операциональной по своим конкретным средствам и механизмам. Это субсистемный уровень. На основе результатов проведённого нами исследования структуры конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя можно говорить, что данный уровень образован закономерным сочетанием основных подсистем метакогнитивного плана: метакогнитивной, метарегулятивной, метакоммуникативной, метаэмоциональной, процедуральной, мониторинговой, ингибиторной, интеракционной. Необходимо подчеркнуть также, что сама сущность субсистемного уровня непосредственно связана с одной из основных закономерностей психического обеспечения деятельности, а в целом с основным принципом собственно психической детерминации. Он, как известно, состоит в том, что практически все сколько-нибудь сложные проявления деятельности и поведенческой активности имеют принципиально полифакторную детерминацию [1]. Это означает, что они детерминируются и, соответственно, регулируются не каким-либо одним фактором, не одной причиной, а целой совокупностью причин. Важно и

то, что уровневая дифференциация базируется на подчеркнута функциональных основаниях (критериях). Сами подсистемы выделяются на основе тех функций, которые реализует психика.

Определяющий критерий очень тесно связан со следующим обстоятельством. Как известно, в своём обобщенном виде процесс деятельности может быть представлен посредством так называемой «формулы деятельности» (рис.1).

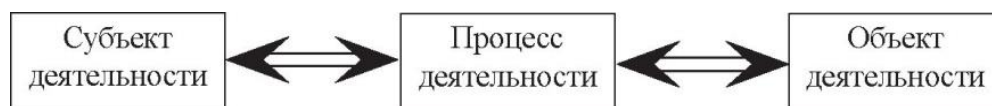


Рис. 1. «Формула» деятельности.

Можно видеть, что она включает в себя три основные «составляющие»: субъект деятельности, её объект, а также сам процесс их взаимодействия. Несмотря на свой предельно общий характер, применяя данную «формулу», можно говорить, что в составе и структурной организации конфликтной компетентности, взятой именно в её деятельностном «измерении», представлены две группы подсистем. Первая обусловлена особенностями собственно психической организации субъекта, а вторая в основном обусловлена специфически объектной, то есть внешней, детерминацией. Эти группы носят взаимосвязанный характер и лежат в основе структурирования всей метакогнитивной сферы при реализации управленческой деятельности. Это же и определяет содержание данного критерия, которое состоит в следующем. С одной стороны, этот критерий предполагает выделение тех подсистем, которые формируются в управленческой деятельности под влиянием её специфической детерминации. С другой стороны, данный критерий обязан учитывать и факт сохранения в ней субъектно-обусловленных подсистем, а также их взаимодействия с ними. Следовательно, данный критерий требует дифференциации состава субсистемного уровня на две категории: на подсистемы, соотносящиеся преимущественно с субъектной (личностной) и преимущественно с деятельностной детерминацией. Его можно обозначить как «*субъектно-деятельностный критерий*». Он является своего рода первым «вектором», который лежит в основе многомерной модели структуры конфликтной компетентности.

Наряду с этим существует ещё один фактор спецификации конфликтной компетентности именно в управленческой деятельности. Он обусловлен её принадлежностью к особому классу деятельности – субъект-субъектному. Данное обстоятельство имеет определяющее значение в плане раскрытия особенностей структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в управленческой деятельности. Дело в том, что она глубоко специфична в плане

качественных особенностей своего главного атрибута – предмета, равно как и плане тех объектов, в отношении которых она реализуется. Действительно, её объектом являются не «неодушевленные» категории (объекты), а субъекты – «другие люди» («социальные объекты»). Данное положение, во многом определяющее особенность управленческой деятельности, необходимо учитывать при выделении ещё одного основного критерия – *субъект-объектного*.

Наконец, в целях выявления особенностей дифференциации и структурной организации основных подсистем, входящих в состав организации конфликтной компетентности в управленческой деятельности, необходимо учитывать и ещё один вектор её спецификации. Его сущность заключается в наличии в структуре управления двух основных направлений его реализации – инструментального и экспрессивного. Они рассматриваются не только в качестве базовых средств управления, но и в качестве оснований для выделения его стилевых особенностей, дифференциации различных групп профессионально важных качеств руководителя [2]. Его можно условно обозначить как критерий *инструментальности-экспрессивности*.

Три сформулированных выше критерия должны быть рассмотрены в качестве своеобразных оснований – «векторов» для структурирования всего содержания субсистемного уровня конфликтной компетентности руководителя. Они, являясь достаточно независимыми, в то же время взаимодополняют друг друга. В связи с этим их необходимо, на наш взгляд, рассматривать как три координаты для структурирования субсистемного уровня конфликтной компетентности руководителя. В графической форме её структура может быть представлена с этих позиций в следующем виде (рис. 2).

Такое представление структуры подсистем является не просто удобным способом их систематизации и средством их схематического представления. С его позиций оказывается возможным дать ответы на ряд принципиальных вопросов, и прежде всего о закономерностях структурной организации субсистемного уровня конфликтной компетентности руководителя. На рис. 2 можно видеть, что конфликтная компетентность на субсистемном уровне образована не вершинами куба и не его гранями непосредственно, а его сторонами. При этом отметим, что любая из этих сторон куба также несёт достаточно важный психологический смысл, наполнена своим специфическим содержанием и приводит к дифференциации той или иной группы качественно однородных в каком-либо отношении подсистем.

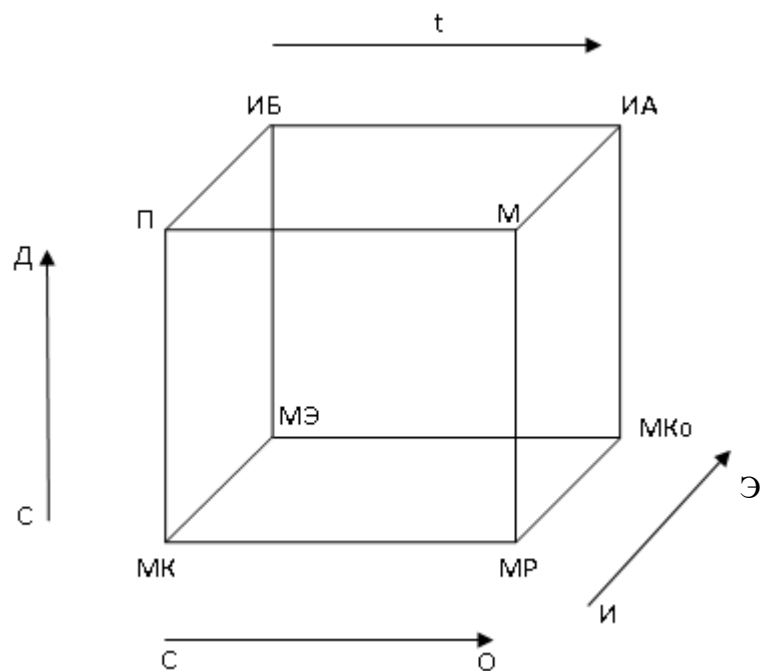


Рис. 2. Структура конфликтной компетентности руководителя. На вершинах куба (см. рис. 2) отображены основные подсистемы: МК – метакогнитивная, МР – метарегулятивная, МКo – метакоммуникативная, МЭ – метаэмоциональная, ИА – интеракционная, ИБ – ингибиторная, П – процессуальная, М – мониторинговая; С–Д – субъектно-деятельностный критерий (первый); С–О – субъект-объектный критерий (второй); И–Э – инструментально-экспрессивный критерий (третий); t – временная координата.

Так, нижняя сторона куба включает в себя те подсистемы метакогнитивного плана, которые имеют выраженную субъектную, личностную детерминацию (это метакогнитивная, метарегулятивная, метакоммуникативная и метаэмоциональная подсистемы). Наоборот, верхняя сторона включает те подсистемы, которые формируются под определяющей детерминацией собственно деятельностных факторов (это процедуральная, мониторинговая, ингибиторная и интеракционная подсистемы). Левая сторона куба объединяет в качественно однородную группу такие подсистемы, которые имеют внутреннюю направленность, то есть своего рода «ауто-ориентацию» (это метакогнитивная, процедуральная, метаэмоциональная и ингибиторная подсистемы). Правая же сторона фиксирует в себе качественно иную группу подсистем. Они имеют уже преимущественно внешнюю – объектную направленность, то есть их ориентацию на объект деятельности, которым, однако, по отношению к управленческой деятельности, как подчеркивалось выше, выступает также субъект (точнее, целый ряд субъектов). Следовательно, это подсистемы, имеющие своего рода «социо-ориентацию» (метарегулятивная, мониторинговая,

интеракционная и метакоммуникативная подсистемы). Наконец, «ближняя» сторона куба синтезирует в себе группу подсистем инструментального плана, а «дальняя» сторона объединяет группу подсистем уже качественно иного характера, то есть уже собственно экспрессивного плана.

Таким образом, в итоге дифференцируются шесть указанных выше *групп подсистем*. Можно видеть, что одни и те же подсистемы входят (при использовании различных классификационных оснований) в разные группы. Это свидетельствует, во-первых, об определённой условности любой классификации сложных систем; во-вторых, указывает на взаимосвязь и «взаимопроникновение» подсистем друг в друга.

Подчёркнём также, что совершенно не случайно субъектная (личностная) сторона, синтезирующая в себе те подсистемы, которые формируются под преобладающим влиянием именно личностной детерминации, расположена внизу, то есть символично лежит в основании куба. И наоборот, те подсистемы, которые складываются в основном под влиянием деятельностной детерминации, образуют верхнюю сторону куба, то есть «надстраиваются» над нижней стороной и тем самым символизируют «вторичность» её. Таким образом, в представленной модели реализуется основное положение общего характера – первичность личностной детерминации. Аналогично этому левая сторона синтезирует в себе те подсистемы, которые имеют внутреннюю ориентацию и, соответственно, субъектно-обусловленный характер. Напротив, правая сторона включает те подсистемы, которые имеют преимущественно внешнюю, социальную ориентацию и являются поэтому вторичными по отношению к первой. Направленность данного «вектора» слева направо вновь символизирует первичность субъектного, личностного начала в структуре всех подсистем.

Исходя из данного представления, очевидна явная структурированность подсистем, то есть наличие закономерных связей и зависимостей между ними. Эти связи вытекают из принадлежности соответствующих подсистем к тем или иным группам. При этом следует особо обратить внимание на множественность типов связей, существующих внутри субсистемного уровня конфликтной компетентности и наглядно представленных на рис. 2. Именно эта множественность является объективным свидетельством высокой степени структурированности данного уровня.

Кроме того, как можно видеть на рис. 2, структура конфликтной компетентности является многомерной. Представленная модель фиксирует не только статический аспект структурной организации конфликтной компетентности. Дело в том, что конфликтная компетентность не является «стационарной» и в аспекте её собственной функциональной динамики, и в аспекте её формирования и развития, то

есть в генетическом плане. Следовательно, необходимо дополнить систему из трёх критериев ещё одной «координатой» – временной.

Также следует отметить ещё одну особенность субсистемного уровня, которую можно обозначить как «феномен парности» основных групп подсистем. Действительно, те подсистемы, которые локализуются на какой-либо одной стороне куба, являются в значительной степени противоположными по своей сути и содержанию тем, которые локализуются на другой стороне; они обладают своего рода симметрией по отношению к ним. Так, например, на левой и правой сторонах куба, соответственно, расположены такие противоположные по своему психологическому смыслу подсистемы, как подсистемы ауто- и соционаправленности. Следующая закономерность, заключённая в «феномене парности», состоит в том, что он создает основы для взаимной *компенсации* одними группами подсистем других групп (в случае их недостаточного развития). Так, в частности, хорошо известны и подробно исследованы те компенсаторные отношения, которые может выполнять «практическое» мышление по отношению к дефицитарной представленности «теоретического» мышления (что наиболее ярко проявляется для деятельности управленческого типа и для личности руководителя). Безусловно, такие компенсаторные отношения повышают адаптационный потенциал личности по отношению к содержанию и условиям управленческой деятельности.

Представленная выше многомерная модель структурной организации конфликтной компетентности руководителя позволяет с высокой степенью очевидности выявить и естественным образом учесть ещё одну важную её особенность. Как уже отмечалось выше, один из критериев, положенный в её основу (причём в известном смысле основной – субъектно-деятельностный), предполагает самим своим содержанием ещё и генетический – точнее, профессиогенетический аспект. Это означает, что все четыре подсистемы, образующие группу «деятельностно-специфических» и локализованных на верхней стороне куба, формируются на основе группы подсистем субъектной группы. Они являются в значительной степени результатом и продуктом их развития, генезиса и их деятельностной спецификации, которая как раз и выступает важной гранью профессиогенеза в целом.

Так, можно видеть, что в этом процессе на основе метакогнитивной подсистемы складывается, а затем совершенствуется процедуральная подсистема, сутью которой является то, что она сформирована уже не собственно процессуальными образованиями, а образованиями метапознавательного характера. На основе, например, метакоммуникативной подсистемы (как входящей в группу субъектно-детерминированных подсистем) в процессе профессиогенеза развиваются и совершенствуются необходимые для её эффективной реализации коммуникативные качества. Они, в свою очередь, являются

важнейшей «составляющей» и даже условием для ещё более общих и важных индивидуальных качеств, обеспечивающих эффективность социальных взаимодействий в целом и образующих, как известно, в своей совокупности социальный интеллект как таковой.

Таким образом, данная многомерная модель в полной мере раскрывает структуру организации основных подсистем метакогнитивного плана, характеризующих в своей совокупности субсистемный уровень конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя.

Список литературы

1. Башаева Т.В., Карпов А.В. Метасистемный подход в исследовании генезиса когнитивных способностей. Владимир: Изд-во Владим. гос. ун-та, 2009. 232 с.
2. Кашапов М.М., Пошехонова Ю.В. Управление профессиональным становлением субъекта // Технологии управления развитием персонала: учебник / Под ред. А.В. Карпова, Н.В. Ключевой. М.: Проспект, 2016. 408 с.

MULTIDIMENSIONAL MODEL OF THE CONFLICT COMPETENCE STRUCTURE OF THE MANAGER AT THE SUBSYSTEM LEVEL OF HER ORGANIZATION

A.S. Lukina

Academy of advanced training and retraining, Tver

In this article the generalized model of the structural organization of the basic subsystems of the metacognitive plan characterizing in the aggregate the subsystem level of conflict competence in professional activity of the head is offered. It is formed by the synthesis of three meaningful coordinates, orthogonal to each other, as well as the fourth - time coordinate. On the basis of the proposed multidimensional model, the "phenomenon of parity" of the main groups of these subsystems is found and theoretically interpreted, which should be considered as one of the important mechanisms of conflict competence of management activities

***Key words:** conflict competence, subsystem level of organization conflict of competence, subsystem, multi-dimensional model of the structure of conflict competence management activities.*

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