

УДК: 159.9

© Хомуленко Т.Б., Поденко А.В., 2015 р.

<http://orcid.org/0000-0002-5951-2196>

<http://orcid.org/0000-0001-7023-1494>

Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденко
Національний педагогічний університет
імені Г.С. Сковороди, м. Харків

ДІЯЛЬНІСНИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАТОРСЬКИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЯК КОМПЕТЕНТНОСТІ

В статті аргументується доцільність застосування діяльнісного підходу до розвитку організаторських здібностей. Надається опис структури та змістовних характеристик програми розвитку організаторських здібностей як компетентності. Наводяться дані про ефективність застосування програми у майбутніх психологів за результатами фіксації позитивної динаміки соціальної ергічності.

Ключові слова: компетентність, діяльнісний підхід, організаторські здібності, розвивальна програма, соціальна ергічність, професійна діяльність.

Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденко **ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ПОДХОД К РАЗВИТИЮ ОРГАНИЗАТОРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ КАК КОМПЕТЕНТНОСТИ**

В статье аргументируется целесообразность применения деятельностного подхода к развитию организаторских способностей. Дается описание структуры и содержательных характеристик программы развития организаторских способностей как компетентности. Приводятся данные об эффективности применения программы у будущих психологов по результатам фиксации положительной динамики социальной эргичности.

Ключевые слова: компетентность, деятельностный подход, организаторские способности, развивающая программа, социальная эргичность, профессиональная деятельность.

Т.В. Khomulenko, A.V. Podenko **ACTION APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF MANAGERIAL ABILITIES AS A METHOD OF COMPETENCE IMPROVEMENT**

The article reasons the feasibility of action approach to the development of managerial abilities. Describes the structure and meaningful characteristics of the managerial abilities development program as a method of competence improvement. Provides the data on the program efficiency for future psychologists by the results of recording of social ergicity progress.

Key words: competence, action approach, managerial abilities, development program, social ergicity, professional activity.

Актуальність проблеми обумовлена необхідністю визначення такого підходу до розвитку здібностей, який би необхідним і достатнім чином міг забезпечувати їх становлення, як компетентності. Серед різних підходів, які існують в психології, саме діяльнісний підхід дає можливість забезпечити залучення мотивації в процесі розвитку здібностей при набутті досвіду у певній діяльності. Саме таке поєднання втілено у загально прийнятому розумінні компетентності (за Дж. Равеном), яка визначається як вмотивована здатність, втілена в певному досвіді [32]. У зв'язку з тим, що сучасне суспільство характеризується як суспільство ризику [4], воно ставить особливі вимоги до якості організації діяльності та відповідно до компетентності особистості, яка здійснює цю діяльність. Крім того будь-яка професійна діяльність до переліку своїх компетентностей включає організаторську.

Міра наукової розробки проблеми. Проблему теорії організаційної діяльності та організаторських здібностей можна прослідкувати якщо звернутись до історії розвитку категорії діяльності в системі наукових знань. Мовиться, перш за все, про надбання класичної філософії (Ф. Бекон, Г.В.Ф. Гегель, Д. Локк, М. Монтень, Платон, Сократ, Г. Спенсер, Й. Фіхте, Г. Шелінг, Д. Юм), праксеології (Т. Котарбінський, Т. Пщоловський), тектології (О. Богданов).

В епоху Відродження і Нового Часу відмічається увага філософів до теорії діяльності. Так М. Монтень описує диверсію як метод, який веде до результативної дії [26]. Р. Декарт формулює правила організації результативності : ретельно уникати поспіху і упередження, включати у свої судження те, що не викликає сумнівів; ділити складності на частини, щоб краще їх вирішити; розподіляти свої думки в порядку, від простого до складного; робити всеохоплюючі переліки і огляди [12]. Ф. Бекон також формулює чотири правила організації діяльності: спочатку спостерігай, а потім поспішай; дещо залежить від випадку; краще зустріти небезпеку на півшляху; якщо людина тривало активна, то ймовірно засне [5]. Д. Юм, розглядаючи засоби, цілі і плани в організації дій, твердить, що: той, хто вибирає засоби, визначає мету; інколи людина вибирає засоби, які не ведуть до мети; порушення частини плану пов'язане з невиконанням цілого; виконання серйозних дій має здійснюватись під керівництвом; більш дієвим є мислення швидке і ретельне [43].

Представники німецької класичної філософії І. Кант і Й. Фіхте прагнули побудувати свою філософію як науку про діяльність. Для Г.В.Ф. Гегеля і його попередників визначальний характер практичної діяльності по відношенню до теоретичної тлумачиться як «інобуття духу» [10]. Такий розгляд практичної діяльності характерний і для його попередників – І. Канта, Й. Фіхте, Г. Шелінга, які вважали і практичну, і теоре-

тичну діяльність різними видами духовної [7; 15]. Розвиваючи ідеї загальної теорії діяльності, Г. Спенсер описав цикл організованої дії, який складається з таких етапів: установлення чіткої мети дії; детальний огляд умов і засобів, за допомогою яких мета може бути досягнута; складання детального плану дій, які ведуть до досягнення мети при застосуванні відповідних засобів і кращих умов; ретельне виконання плану; перевірка досягнутих результатів шляхом порівняння їх з метою, корекція мети, умов, засобів, плану дій, його реалізації і контролю [37].

Надбання філософії в царині проблем діяльності в 20 столітті спричинили виникнення окремої філософської галузі, яка займалась проблемами ефективності і організації діяльності – праксеології.

Праксеологія розуміється як загальна теорія ефективно організованої роботи або як наука про раціональність дій. Тому в межах праксеології неможливо обійтись без концептуальних уявлень про діяльність. Резюмуючи, їх можна звести до наступного. Діяльність переважно інтерпретується як праця чи робота виявляється у вигляді ієрархічної системи дій: елементарні; складні індивідуальні; складні колективні. Реальним суб'єктом діяльності є індивідум, а організація («інституція») розуміється в якості суб'єкта колективних дій лише метафорично. Як моменти дії розглядаються засоби і знаряддя, які об'єднуються поняттям „апаратура”, а також процес (послідовність дій, комплекс, „акорд”, „полоса акордів”), в якому дії узгоджуються і синхронізуються. Основоположник праксеології Т. Котарбінський відмічав, що поняття організації стає актуальним уже у випадку акорду дій одного суб'єкта. Під організацією він розумів певний вид сукупності, усі складові елементи якої сприяють досягненню певної мети. А під елементами сукупності розумілись складові частини акорду дій. Вони складають певну організацію, якщо спрямованні на досягнення [21]. Таке розуміння терміна організації називалось результативним. Функціональним, якщо під організацією мається на увазі саме організування, навмисне зведення даного набору елементів, у стан складного об'єкта. У випадку, якщо організація є набором дій, то вона має у собі щось функціональне навіть у результативному сенсі, оскільки елементами результату є дії, а не речі чи особистості. Поняття підготовки може бути корисним при аналізі будь-якої ускладненої організації. Підготовчими діями є такі, що роблять можливим чи полегшують виконання. Серед них виділяють такі, як усунення перешкод, попереднє формування матеріалу, підготовка діючого суб'єкта і вироблення плану дій. А план має бути: цілеспрямованим, придатним для досягнення мети; реальним для виконання і економічним; легким у використанні та зрозумілим; оперативним, тобто таким, наскільки легко по ньому орієнтуватися і чи пропонує він більш раціональне ведення справ; послідовним і не суперечливим; точним (деталізова-

ним, таким, що передбачає ймовірні модифікації дії в різних обставинах); гнучким і обґрунтованим.

На думку Т. Котарбінського, у процесі організації діяльності необхідно поєднати складові дії в єдину сукупність, найбільш придатну для досягнення мети, а інтеграція дій є саме таким їх поєднанням. Істотною умовою раціональної інтеграції дій є оптимальна координація (тобто, щоб елементи не заважали один одному і щоб сприяли один одному). Позитивний бік координації – це концентрація. А концентрація – це кумуляція дій відносно спільної мети [21]. Розвиваючи ідеї Т. Котарбінського, Т. Пцоловський особливу увагу приділяв поняттю організації. Він говорив, що організацією називається організуюча і організована дія. Організуюча дія полягає у створенні сукупностей, пов'язаних між собою. Організуюча дія має бути одночасно і координуючою дією, а організована – скоординованою. Організування полягає у підборі і групуванні, у визначенні функцій для виконання. А функція є виконанням постійно визначених дій на користь певної сукупності, побудованої за типом живого організму. Організована дія має значення в тому, що вона відкриває суб'єкту зв'язок його справ зі справами інших, а усвідомлення цього спричиняє координацію [31].

Слід відмітити, що проблематика організації здавна розглядалась у науковому пізнанні. Але тільки до початку 20 століття в біології і психології було показано, що об'єкти, які істотно розрізняються за складом, можуть демонструвати подібні якості завдяки спільності в способах організації. Широка різноманітність процесів і форм організації стимулювало спроби побудувати загальне вчення про організацію. Однією з перших концепцій виявилась тектологія, започаткована О.О. Богдановим в однойменній роботі [6]. Він дав опис різноманітних процесів виникнення і розпаду організації. Пізніше узагальнений підхід знайшов вираз в кібернетичі і в загальній теорії систем. Основним положенням тектології є: будь-яка людська діяльність об'єктивно виявляється організуючою чи дезорганізуючою. Це означає : всяку діяльність можна розглядати як матеріал організаційного досвіду і досліджувати з організаційної точки зору.

Поняття організації на загально-теоретичному рівні досліджується також і в теорії управління. Визначальною в цьому плані є робота Р. Акоффа, присвячена аналізу обмежень і вимог до організаційної структури в контексті майстерного вирішення проблем [27]. Аналізуючи основні поняття теорії організації і управління, Д.М. Гвішиані відмічає, що поняття організації носить такий же багатогранний характер, як і поняття управління системою [9]. Вперше ідеї системного підходу були висловлені в роботі Е.Б. Кондільяка – «Трактат про системи». Проблеми побудови

системної методології присвячені праці Л. фон Берталанфі, І.В. Блауберга, В.Н. Садовського, Е.Г. Юдіна, А.І. Уйомова та ін. [35; 36; 42].

Серед методологів, наробки яких пов'язані з досліджуваною нами проблематикою, слід виділити Г.П. Щедровицького з його роботами про систему колективної мислєдїяльності та про технологію організаційно-дїяльнїсних ігор [41].

Поряд із теорією організації, теорією систем та теорією управління не на пряму, а побічно, проблема організаторської діяльності та здібностей до неї розглядається в психологічних теоріях діяльності.

Саме в проблематиці структури діяльності дослідники організаторських здібностей можуть одержати для себе продуктивну інформацію. Оскільки в основі здатності до організації діяльності лежить міра орієнтації організатора в структурі організованої ним діяльності. У цьому контексті евристичними можуть бути ідеї таких дослідників структури діяльності, як Б.Г. Ананьєв, Е.О. Клімов, О.М. Леонтьєв, Б.Ф. Ломов, О.Р. Лурія, Г.В. Суходольський, В.Д. Шадриков та інші. Зупинимось коротко на характеристиці цих теорій.

Вважаючи недостатнім структурний аналіз суб'єктивних явищ, Б.Г. Ананьєв підтримав підхід до психіки суб'єкта, пов'язаний з діяльністю [1]. При цьому діяльність трактувалась Б.Г. Ананьєвим досить широко: як форма існування суб'єкта, як активність людини. Діяльність, за Б.Г. Ананьєвим, має предмет і засоби (знаряддя і знаки), операції і мотивацію. Операції чи дії є структурними елементами діяльності. Дії формуються шляхом навчання, причому формування дій – це і формування психічних процесів, станів, якостей психіки. Психічний розвиток людини є процес перетворення зовнішньої діяльності у внутрішню (інтеріоризація) і перетворення внутрішньої у зовнішню (екстеріоризація). Поняття про власний рух діяльності було введено Б.Г. Ананьєвим у зв'язку з його задумом створити психологію активності і відрізняється у нього від понять про регуляцію діяльності і про регулювання самої динаміки діяльності ззовні.

Найбільш повно загальна структура діяльності представлена в роботах О.М. Леонтьєва [23]. В його роботах діяльність має такі складові як потреба, мотив, мета, задачі (мета в конкретних умовах) і співвідносні з ними діяльність, дії, операції. Особливу увагу О.М. Леонтьєв звертав на зміни і трансформацію самої структури діяльності. Так, діяльність може, втративши мотив, перетворитись в дію, а дія, при зміні мети, може перетворитись в операцію. Мотив може перейти на мету дії, і тоді вона перетворюється в діяльність. Дещо в іншому контексті характеризував особливості організації діяльності О.Р. Лурія [24]. В його теорії динамічної локалізації психічних функцій було виділено блоки, які забезпечують здійс-

нення різних функцій в процесі реалізації діяльності: енергетичний блок тонусу; блок програмування та контролю; блок прийому та переробки інформації. Продовжуючи ідеї О.М. Леонтьєва, П.Я. Гальперін у своїй теорії поетапного формування розумових дій говорив про те, що дії мають інваріантну будову, в якій виділяють орієнтувальний, виконавчий і контрольний компоненти. Провідну роль відіграє орієнтувальний компонент, який утворює орієнтувальну основу дії. Вона має бути адекватною цілям і умовам та повністю містити відомості, необхідні і достатні для правильного, точного і швидкого виконання дій [8].

Основу будь-якої теорії складає теоретична схема, яка розглядається як системне зображення досліджуваної в теорії реальності. Психологія діяльності не є виключенням. Психологічній теорії і практиці необхідний єдиний і досить повний системний базис для відображення різних діяльностей. Такий системний базис Г.В. Суходольський запропонував уявити у вигляді ієрархічної структури [38]. На першому рівні було виділено чотири головні підпростори: морфологія, аксіологія, праксеологія та онтологія. На другому рівні було виділено склад будови діяльностей, потреби і цінності, розвиток і функціонування, існування та пізнання діяльностей.

Ряд авторів деяких психологічних концепцій діяльності обмежуються її компонентно-структурним аналізом або системогенезом. Концепція В.Д. Шадрикова присвячена системогенезу професійної діяльності [40]. Психологічна система діяльності, за В.Д. Шадриковим, включає такі основні функціональні блоки: мотивів діяльності, її цілей, програми, інформаційної основи, прийняття рішення, професійно важливих якостей. Системоутворюючим компонентом психологічної системи діяльності є мета. Мета може розглядатись як уявлення про результат і як рівень досягнень. Програма діяльності включає уявлення про компонентний склад, способи виконання дій і їх послідовність в різних умовах. Інформаційна основа діяльності і містить у собі характеристику різних умов та включає три рівні: сенсорно-перцептивний, когнітивний, образно-оперативний (прагматичний, адекватний, лаконічний, специфічний, функціонально деформований). Прийняття рішення як функціональний блок діяльності має залежність від інших компонентів структури діяльності. Розвиток психічних професійно-важливих якостей проявляється як розвиток функціональних і операційних механізмів.

Відродження наукових пошуків щодо проблеми організаторських здібностей відбувається наприкінці 50-х років ХХ ст. на фоні зростання інтересу психологів до феномену здібностей взагалі. У структурі організаторських здібностей О.Г. Ковальов та В.М. Мясичев виділяли так звані провідні і опорні якості. При цьому до провідних ними були віднесені: гнучкість розуму у поєднанні з творчою уявою, які проявляються у вина-

хідливості, сміливості, рішучості і твердості. На їх думку, розвиток організаторських здібностей можливий на фоні здатності до цілісного бачення [18]. Слід зазначити, що ми таким чином розрізняємо здібність та здатність. Здібності – психологічні якості, які забезпечують успіх у засвоєнні та реалізації діяльності. Здатності – це володіння системою психологічних засобів, які забезпечують успішну реалізацію діяльності.

Серед досліджень, які були присвячені безпосередньо проблемі організаторських здібностей, особливе місце займають роботи Л.І. Уманського [25; 39]. В дослідженнях зазначеного автора та представників його школи вивчались такі питання, як природні передумови організаторських здібностей, структура якостей особистості організатора, специфічні якості та індивідуальні відмінності особистості здібного організатора, особливості прояву організаторських здібностей в різних видах діяльності, динамічна структура особистості з точки зору її організаторських можливостей. Л.І. Уманським була представлена така структура якостей особистості здібного організатора, яка включає: якості спрямованості особистості; підготовленість до діяльності; індивідуальні характеристики організаторських здібностей; загальні та спеціальні якості.

Комплексне дослідження проблеми організаторських здібностей як динамічної системи, здійснювалось рядом психологів в межах системно-діяльнісного підходу. Наприклад, В.В. Давидов побудував свій методологічний підхід до дослідження проблеми організаторських здібностей на такому визначенні мети діяльності організатора, як прагнення до узгодженості індивідуальних діяльностей, завдяки якому результат спільної діяльності дає найбільший ефект. З такого прагнення випливає основне завдання організатора – планування шляхів і засобів реалізації узгодженості. Організаторські здібності, таким чином, можуть трактуватися як здатність до здійснення основних організаторських функцій: формулювання та прийняття рішень; організаційна робота з їх виконання; регулювання та коректування; контроль [11].

До системно-діяльнісного підходу можна віднести також дослідження Ю.Д. Красовського, який виділяє три основні складові організатора виробництва: управлінська позиція керівника, управлінська самосвідомість керівника і управлінська концепція керівника [22]. Останнє поняття в наукову термінологію було введено А.І. Кітовим [17]. Але Ю.Д. Красовський, на відміну від А.І. Кітова, його пов'язує не тільки з особистістю керівника, але і з колективом, яким він керує. Уточнення характеристики здібностей організатора було здійснено В.Ф. Рубахіним та А.В. Філіповим через виділення в їх структурі психофізіологічної, психологічної та соціальної груп якостей [33].

Поряд із психологічною теорією діяльності проблемою організаторських здібностей займається організаційна психологія. Організаційна психологія на Заході концентрує свою увагу на аналізі поведінки людей в організації, а також на особливостях функціонування та розвитку організації як цілісного соціального утворення [13, с. 26-34]. Серед відчизняних на особливу увагу заслуговують дослідження В.П. Казміренка, Л.М Карамушки, Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденка, Н.Л. Коломінського.

В.П. Казміренко на основі системного підходу розробив модель соціально-психологічної регуляції організаційної діяльності. В його роботах було доведено, що фактори інтенсивності організаційної життєдіяльності визначають механізми вирішення внутрішньоорганізаційних суперечностей, механізми упорядкування зв'язків функцій та станів і механізми цілепокладання [14].

Л.М Карамушка виділила фактори, що відображають психосемантичну структуру психологічної готовності керівників освіти до управління: творчість, системність, прогностичність, гуманізація, психологізація [16].

Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденко досліджували підлітковий вік як зону найближчого розвитку організаторських здібностей, структуру, чинники і засоби сприяння їх становленню [29; 30].

Н.Л. Коломінський побудував модель індивідних та особистісних властивостей менеджера освіти, як суб'єкта управлінської діяльності, в якій центральною категорією виділяється категорія «здібностей» [19]. Але, якщо Н.Л. Коломінський виділяв компетентність організатора як один з компонентів у характеристиці здібностей менеджера, то Дж. Равен, розглядаючи види компетентності, фактично виділяє серед них ряд таких, що пов'язані зі здатністю до організації.

Мета нашої роботи полягала у здійсненні аналізу структури компетентності та створенні програми розвитку організаторських здібностей майбутніх спеціалістів як компетентності на засадах діяльнісного підходу.

Появу поняття компетентності пов'язують з Арістотелем, який говорив про «атеге» – силу, що розвивається і вдосконалюється як риса особистості [3]. В роботі Р. Уайта категорія компетентності наповнюється особистісними складовими, включаючи мотивацію [44]. В межах сучасної освітньої парадигми: компетентність є інтегральна якість особистості, що виявляється в здатності й готовності до діяльності, заснованої на знаннях і досвіді, набутих у процесі навчання й соціалізації [20, с. 30-32]. І. А. Зимня, продовжуючи підхід Дж. Равена, запропонувала компонентну структуру компетентності: 1) готовність до прояву компетентності, як мобілізація суб'єктних сил; 2) володіння знанням змісту компетентності; 3)

досвід прояву компетентності в стандартних і нестандартних ситуаціях; 4) ставлення до змісту компетентності; 5) емоційно-вольова регуляція.

З нашої точки зору, характеризуючи структуру компетентності, перший і четвертий компоненти за І.А. Зимньою доцільно об'єднати в один «мотиваційний», оскільки і готовність і ціннісно-смісловне ставлення відносяться до аспектів мотивації, принаймні в тому контексті, який розглядається нами. Другий компонент доцільно виділяти як когнітивний (який має включати знання не тільки змістовного, але і процесуального характеру). Третій компонент, який стосується досвіду в різних ситуаціях, слід об'єднувати під назвою «діяльнісний», оскільки він має включати не тільки комунікативно-поведінкові, але й операційно-діяльнісні аспекти. Четвертий, регуляційний компонент має характеризуватися не тільки через емоційно-вольову регуляцію, але і через повний перелік феноменів саморегуляції, проявів компетентності мимовільного, довільного та післядовільного рівнів.

Отже, структура компетентності має включати такі компоненти, як: мотиваційний, когнітивний, діяльнісний, регуляційний.

Таблиця 1

Структура програми розвитку організаторських здібностей як компетентності

Етап		Мета
початково-вий	1. Мотиваційний	Забезпечення позитивної мотивації до участі в розвивальній програмі та актуалізація мотивації організаторської діяльності
основні	2. Функціональний	Активізація функціональних механізмів організаторських здібностей через актуалізацію формально-програмних якостей індивідуальності
	3. Операційний	Формування системи дій та операцій, які лежать в основі успішного здійснення організаторської діяльності
	4. Ситуаційно-рольовий	Формування рольової компетентності через оволодіння досвідом застосування системи дій та операцій, які лежать в основі організаторської діяльності в ситуаціях виконання різних командних ролей з урахуванням типових помилок
завершальний	5. Рефлексивний	Усвідомлення результатів участі в розвивальній програмі та актуалізація установки до активного їх застосування в майбутній професійній діяльності

Діяльнісний підхід в нашій розвивальній програмі реалізовувався завдяки тому, що вона містить етапи, які пов'язані із компонентами психологічної структури діяльності, а саме: мотиви (1-й етап розвивальної програми), система дій та операцій і відповідних ним цілей та задач (2, 3-й етапи). Крім того враховувалось те, що досконале оволодіння діяльністю вимагає досвіду її застосування в різних ситуаціях (4 етап) та відлагодженого зворотнього зв'язку (5 етап).

Розвиток організаторських здібностей має бути спрямований на те, щоб вони набували якостей компетентності. Це і було основною метою нашої розвивальної програми (див. табл. 1), в будові якої втілились наші уявлення про компоненти компетентності, а саме: мотиваційний компонент компетентності (1 етап розвивальної програми); когнітивний (2-й, 3-й етап); діяльнісний (3-й, 4-й етап); регулятивний (4-й, 5-й етап).

1. Мотиваційний етап

Мета: забезпечення позитивної мотивації до участі в розвивальній програмі та актуалізація мотивації організаторської діяльності

Завдання:

- актуалізація ціннісних орієнтацій суспільно-корисного характеру;
- актуалізація прагнень, які пов'язані з організаторською діяльністю (прагнення до домінування, до успіху, до досягнень, до уникнення невдач, до вирішення ситуацій невизначеності, до самореалізації, самовизначення, самоактуалізації, до узгодженості дій);
- актуалізація мотивів, які пов'язані з організаторською діяльністю (мотиви взаємодопомоги, афіліації, престижу, влади, змагальні, пізнавальні, губристичні, відповідальності, ризику).

Завдання даного етапу реалізовувались в таких напрямках:

- обізнаність в питаннях мотивації діяльності, та мотивації, яка пов'язана з організаторською діяльністю;
- поінформованість щодо індивідуальних особливостей мотиваційної сфери учасників розвивальної програми та місця (ролі) в ній мотивів організаторської діяльності;
- усвідомлення значущості мотивації, пов'язаної з організаторською діяльністю для успішного її здійснення.

2. Функціональний етап

Мета: активізація функціональних механізмів організаторських здібностей через актуалізацію формально-програмних якостей індивідуальності.

Основу функціональних механізмів здібностей (за В.Д. Шадриковим) складає сукупність різнорівневих онтогенетичних якостей людини, генотипічно обумовлена і така, що розвивається з накопиченням індивідуаль-

ного досвіду. Функціональні механізми організаторських здібностей включають формально-програмні якості, які за В.М. Русаловим визначаються, як загальні ланки цілих програм поведінки (когнітивні стилі, стратегії зняття невизначеності, патерни домінування-підкорення).

Завдання:

- актуалізація когнітивних стилей, які обумовлюють специфіку перебігу взаємодії (когнітивний стиль „Диференційованість поля”, когнітивний стиль „Тип реагування”, когнітивний стиль „Гнучкість контролю ситуації”, когнітивний стиль „Когнітивна диференційованість”, когнітивний стиль „Зв’язність – свобода”, когнітивний стиль „Орієнтація протягом суб’єктивного часу”, когнітивний стиль „Толерантність до нереального досвіду”, когнітивний стиль „Об’єктивність – суб’єктивність”);

- актуалізація стратегій зняття невизначеності, які сприяють оптимальному перебігу процесу прийняття рішень;

- актуалізація патернів поведінки в умовах домінування-підкорення.

Завдання даного етапу реалізовувались в таких напрямках:

- обізнаність про формально-програмні якості індивідуальності та їх роль у організаційній компетентності;

- поінформованість про індивідуальні особливості формально-програмних якостей учасників програми;

- усвідомлення значущості формально-програмних якостей для організаторської діяльності.

3. Операційний етап

Мета: формування системи дій та операцій, які лежать в основі успішного здійснення організаторської діяльності

Завдання:

- розвиток здатностей організації взаємодії у спільній діяльності;

- розвиток здатностей, які лежать в основі взаєморозуміння;

- розвиток здатності до самоорганізації, як психологічної культури цілепокладання.

Кожне із завдань реалізовувалось в таких трьох напрямках:

- обізнаність про змістовні та процесуальні характеристики здатності;

- поінформованість про особливості та рівень розвитку даної здатності у учасників розвивальної програми;

- усвідомлення значущості здатності та формування орієнтувальної основи дій, які лежать в її основі.

Реалізація першого завдання здійснювалась з урахуванням того, що процес організації діяльності вимагає від того, хто ним керує, здатності здійснювати основні функції управління:

- а) мотивування учасників спільної діяльності,
- б) планування процесу здійснення колективної діяльності,
- в) прогнозування особливостей перебігу процесу здійснення колективної діяльності,
- г) координація взаємодії в процесі здійснення колективної діяльності:
 - орієнтація в особливостях здійснення усіх ролей і функцій, яких вимагає певна колективна діяльність;
 - розподіл ролей і функцій відповідно до цілей та структури спільної діяльності та згідно з індивідуальними можливостями учасників колективного процесу;
 - зміна ролей і функцій з врахуванням особливостей перебігу колективного процесу та особливостей ситуації;
- д) контроль за якістю виконання своїх ролей учасниками колективного процесу,
- е) оцінка якості виконання ролей та функцій учасників колективного процесу,

Функція прийняття рішень є наскрізною для зазначеного переліку основних управлінських функцій організатора.

Друге завдання пов'язано з тим, що процес організації діяльності вимагає від організатора високого рівня здатності щодо розуміння психологічних особливостей усіх суб'єктів колективного процесу та групи як колективного суб'єкту. Ця здатність передбачає:

- а) орієнтацію в індивідуальних можливостях суб'єктів колективного процесу (володіння необхідними знаннями, уміннями, навичками);
- б) орієнтацію в інтелектуальних особливостях суб'єктів взаємодії у спільній діяльності (індивідуальний стиль мислення, мнемічні та перцептивні особливості);
- в) здатність до оцінки емоційних станів суб'єктів взаємодії в процесі здійснення колективної діяльності за вербальними, невербальними проявами та проявами в діях і вчинках;
- г) орієнтацію у системі мотивів та цінностей суб'єктів взаємодії і здатність до врахування цієї системи в конкретній колективній діяльності;
- д) орієнтацію в таких ключових характеристиках колективу, як мотиваційне ядро вибору, референтність, дієва групова емоційна ідентифікація, колективістське самовизначення, ціннісно-орієнтаційна єдність, відповідальність [28].

Крім того, процес організації діяльності вимагає від організатора комплексу здатностей, які б забезпечували розуміння його усіма суб'єктами колективної взаємодії. Тобто, мова йде про те, що:

- а) організатор повинен володіти основними соціально-психологічними засобами впливу, а саме: переконання, навіювання, наслідування;

б) організатор повинен орієнтуватися у невербальних засобах комунікації;

в) організатор повинен володіти високим рівнем мовленнєвих здібностей (розвинутий мовленнєвий апарат, логіка мовлення, емоційність мовлення).

Реалізація третього завдання здійснювалась з урахуванням того, що здатність до самоорганізації передбачає володіння психологічною культурою цілепокладання, яка включає:

а) самомотивацію, як здатність налаштуватися на побудову та реалізацію власних цілей, усвідомлювати їх значущість для себе;

б) планування, як здатність до деталізації та ієрархізації власних цілей;

в) програмування, як здатність продумувати варіанти способів дій для реалізації власних цілей;

г) моделювання, як здатність враховувати зовнішні і внутрішні умови реалізації власних цілей;

д) прогнозування, як здатність передбачати та бути готовим (емоційно та когнітивно) до різних варіантів перебігу подій в процесі реалізації власних цілей;

е) темпоральна компетентність.

4. Ситуаційно-рольовий етап

Мета: формування рольової компетентності через оволодіння досвідом застосування системи дій та операцій, які лежать в основі організаторської діяльності в ситуаціях реалізації (виконання) різних командних ролей з урахуванням типових помилок.

Завдання:

- розвиток здатності успішно діяти в ситуаціях, що стосуються внутрішньогрупових проблем (групового клімату, внутрішньогрупового конфлікту, згуртованості, тощо);

- розвиток здатності успішно діяти в ситуаціях, що стосуються зовнішньогрупових проблем (конкуренції, кооперації, зовнішньогрупового конфлікту, тощо);

- розвиток здатності успішно діяти в ситуаціях, що стосуються креативу у прийнятті управлінських рішень (з урахуванням ролей, які застосовуються в технологіях ведення мозкового штурму, переговорів, вирішення суперечностей, створення позитивного налаштування, організаційно-діяльничої гри).

Кожне із завдань реалізовувалось у таких напрямках:

- визначення змісту ролей через які реалізуються організаторські дії;
- побудова ролеграм, що містять необхідний спектр патернів поведінки, пов'язаних з ролями, через які реалізуються організаторські дії;

- розігрування ролей, через які реалізуються організаторські дії.

5. Рефлексивний етап

Мета: усвідомлення результатів участі в розвивальній програмі та аналіз установки до активного їх застосування в майбутній професійній діяльності

Завдання:

- аналіз та усвідомлення результатів розвивальної програми як власних досягнень її учасників (через деталізацію та фіксацію позитивної динаміки);

- забезпечення активного застосування набутих здатностей (через систематизацію отриманих здатностей шляхом співвіднесення їх з можливостями професійних ролей та через узагальнення отриманих здатностей шляхом їх співвіднесення з характеристиками професійної компетентності).

Розвивальна програма реалізовувалась протягом 10 тижнів, 2 заняття по дві академічні години на тиждень. Загалом 40 годин (обов'язкових). Крім того учасникам програми пропонувалось після кожного заняття додаткове (за бажанням) для повторення і закріплення засвоєного, тривалістю в 1 академічну годину. Тобто ще 20 годин (додаткових). У якості досліджуваних були студенти психологи 4 курсу у кількості 36 чоловік (3 експериментальні групи по 12 чоловік) та 36 чоловік контрольна група.

При визначенні напрямку аналізу результатів застосування розвивальної програми ми виходили з наступних міркувань.

Фундаментальні виміри формально-динамічних якостей відповідають будові функціональної системи за П.К. Анохіним, а саме, ергічність – аферентному синтезу, пластичність – прийняттю рішень (програмуванню), темп – виконанню, емоційна чутливість – зворотньому зв'язку [2]. «Широкий» аферентний синтез у відношенні до соціальної сфери (соціальна ергічність) пов'язують із екстравертованою поведінкою, яка притаманна здібним організаторам. Відповідно до спеціальної теорії індивідуальності людини за В.М. Русаловим [34] розвиток формально-динамічних якостей здійснюється не тільки за віком, але і як результат соціально організованих типів діяльності, тобто у процесі тренування. Отже, розвивальні впливи ґрунтовані на діяльнісних принципах можуть чинити позитивну динаміку в показниках соціальної ергічності. Саме це і було зафіксовано нами у процесі перевірки ефективності розвивальної програми. Значущість відмінностей між експериментальною та контрольною групами після застосування розвивальної програми за показником соціальної ергічності (методика В.М.Русалова «ОФДСИ») виявилась на рівні $p < 0,05$ (критерій Манна-Уїтні).

Висновки. Організаторські здібності набувають якостей компетентності шляхом формування вмотивованої системи організаторських здатностей (дій та операцій), закріплених в досвіді виконання командних ролей. Система психологічних засобів сприяння розвитку організаторських здібностей як компетентності у майбутніх спеціалістів має включати: актуалізацію мотивації організаторської діяльності та формально-програмних якостей індивідуальності; формування системи дій та операцій, які лежать в основі успішного здійснення організаторської діяльності та оволодіння досвідом їх застосування в ситуаціях виконання різних командних ролей з урахуванням типових помилок. Такі розвивальні впливи відповідають діяльнісним принципам та чинять позитивну динаміку в провах соціальної ергічності.

Перспективу дослідження може скласти розробка варіантів застосування описаної розвивальної програми на різних етапах оволодіння професійною діяльністю.

Література

- 1.Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2001. — 272 с. — (Серия «Мастера психологии»).
- 2.Анохин П.К. Узловые вопросы теории функциональной системы: монография / П.К. Анохин. — М.: Наука, 1980. — 197 с.
- 3.Аристотель «О Душе» Соч. в 4-х томах. Т.1, Ред. В. Ф. Асмус. —М.: Мысль, 1976.
- 4.Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / Ульрих Бек; [пер. с нем. В. Седельника, Н.Фёдоровой]. — М.: Прогресс-Традиция, 2000. — 384 с.
- 5.Бекон Ф. Сочинения: В 2т. / Френсис Бекон; [пер. с англ Н.А. Федоров и др.]. — М.: Мысль, 1972. — Т.2: — 582 с. — (Серия «Философское наследие»).
- 6.Богданов А.А. Тектология: Всеобщая организационная наука. В 2-х книгах / А. А. Богданов. — М.: Экономика, 1989. — (Серия «Экономическое наследие»).
- 7.Гайденко П.П. Парадоксы свободы в учении Фихте / П.П. Гайденко. — М.: Наука, 1990. — 128 с.
- 8.Гальперин П.Я. Развитие исследований по формированию умственных действий / П. Я. Гальперин // Психологическая наука в СССР / Под ред. Б.Г. Ананьева, Г.С. Костюка, А.Н. Леонтьева и др. Т.1. —М.: Изд-во АПН РСФСР, 1959. — С. 441-469.
- 9.Гвишиани Д.М. Организация и управление / Д.М. Гвишиани. — Изд. 2-е, доп. — М.: Наука, 1972. — 372 с.
- 10.Гегель Г.В.Ф. Сочинение: В 14т. / Георг Вильгельм Фридрих Гегель; [пер. с нем.]. — М.: Наука, 1935. — Т.VIII: Философия истории. — 470 с.
- 11.Давыдов В.В. Основные проблемы психологического изучения процессов управления / В.В. Давыдов // Актуальные проблемы общей, социальной и педагогической психологии. — М., 1980. — С. 5-15.

12. Декарт Р. Избранные произведения / Р. Декарт. — М.: Госиздат, 1950. — 711 с.
13. Занковский А.Н. Организационная психология: Учеб. пособие для вузов по специальности «Организационная психология» / А.Н. Занковский. — М.: Флинта: МПСИ, 2000. — 648 с.
14. Казміренко В.П. Соціально-психологічна регуляція діяльності організацій: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. психол. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія» / В. П. Казміренко. - К. Нац. ун-т., 1994. — 46 с.
15. Кант И. Собрание сочинений в шести томах. Том 3 / Под ред. Я.Ф. Асмуса, А.Я. Гульги, Т.И. Ойзермана. — М.: Мысль, 1964. — 542 с. — (Серия «Философское наследие»).
16. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. посібник / Л.М. Карамушка. — К.: Міленіум. 2003. — 344 с.
17. Китов А.И. Социально-психологическая концепция руководства / А.И. Китов // Социально-психологические проблемы руководства и управления коллективами: науч. сообщ. к симпозиуму. — Рига, 19-21 дек., 1974 г. — М.: Изд-во АПН СССР, Общ-во психологов АПН СССР, 1974. — С. 20-21.
18. Ковалев А.Г. Психические особенности человека: в 2-х т. Т.2 Способности / А.Г. Ковалев, В.Н. Мясичев. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1960. — 302 с.
19. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія / Н.Л. Коломінський. — К.: МАУП, 2000. — 286 с.
20. Компетентность и проблемы ее формирования в системе непрерывного образования (школа – вуз – послевузовское образование): материалы XVI научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения» / науч. ред. проф. И.А. Зимняя. — М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006. — 130 с.
21. Котарбинский Т. Трактат о хорошей работе / Котарбинский Т.; пер. с польск. — М.: Экономика, 1975. — 271 с.
22. Красовский Ю.Д. Руководитель трудового коллектива: Из опыта психолого-управленческого консультирования / Ю.Д. Красовский. — М., 1987. — 160с.
23. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. — 2-е изд. / А.Н. Леонтьев. — М.: Политиздат, 1977. — 304 с.
24. Лурия А.Р. Мозг человека и психические процессы. — Т.2 / А.Р. Лурия. — М.: Педагогика, 1970. — 496 с.
25. Мангутов И.С. Организатор и организаторская деятельность / И.С. Мангутов, Л.И. Уманский. — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975. — 312 с.
26. Монтень М. Опыт. Избранные произведения: В 3 т. / Монтень М.; пер. с фр. — М.: Голос, 1992. — Т.3. — 416 с.
27. Организационная психология / Сост. и общ. редакция Л.В. Винокурова, И.И. Скрипка. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с.
28. Петровский А.В. Социальная психология коллектива / А.В. Петровский, В.В. Шпалинский. — М.: Просвещение, 1978. — 291 с.

29. Поденко А.В. Розвиток організаторських здібностей підлітків в умовах тренінгу / А.В. Поденко // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Психологія. — Х.: ХНПУ, 2006. — Вип. 20. — С. 155-162.
30. Поденко А.В. Організаторські здібності як зона найближчого розвитку підлітка / А.В. Поденко, Т.Б. Хомуленко // Наукові записки Інституту психології імені Г.С.Костюка АПН України / За ред. академіка С.Д. Максименка. — К.: Міленіум, 2006. — Вип. 29. — С. 306-313.
31. Пшоловский Т. Принципы совершенной деятельности (Введение в праксеологию): научное издание / Т. Пшоловский; Ин-т праксеологии. — К.: Ин-т праксеологии, 1993. — 272 с. — (Б-чка деятельного человека).
32. Равен Дж.Ж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Равен Дж.Ж.; пер. с англ. — М.: Когито-Центр, 2002. — 396 с.
33. Рубахин В.Ф. Психологические аспекты управления / В.Ф. Рубахин, А.В. Филиппов. — М.: Знание, 1973. — 64 с.
34. Русалов В.М. Темперамент в структуре индивидуальности человека: дифференциально-психофизиологические и психологические исследования / В.М. Русалов. — М.: ИП РАН, 2012. — 528 с.
35. Сачков Ю.В. Основание общей теории систем: логико-методологический анализ / Ю.В. Сачков. — М.: Наука, 1974. — 279 с.
36. Садовский В.Н. Основание общей теории систем. Логико-методологический анализ / В.Н. Садовский. — М.: Наука, 1974. — 280 с.
37. Спенсер Г. Основание социологии / Г. Спенсер. — СПб.: Изд-во С. Павленкова, 1898. — Т 1-2. — 118 с.
38. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности / Г.В. Суходольский — Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1988. — 168 с.
39. Уманский Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив: Избр. труды / Л.И. Уманский. — Кострома: Изд-во Костромского госуниверситета, 2001. — 208 с.
40. Шадриков В.Д. Психология деятельности и способности человека / В.Д. Шадриков — М.: Логос, 1996. — 320 с.
41. Щедровицкий Г.П. Избранные труды / Г.П. Щедровицкий. — М.: Изд-во шк. культ. политики, 1995. — 759 с.
42. Юдин Б.Г. Системный подход и принцип деятельности / Б.Г. Юдин. — М.: Наука, 1978. — 286 с.
43. Юм Д. Сочинения: В 2т. / Юм Д.; пер. с англ. — М.: Мысль, 1965. — Т.2. — 411 с.
44. White R.W., Motivation Reconsidered: The Concept of Competence / R.W. White. — 1959.