

массовой культуры вносят в него конкуренцию, что производит в культурной среде естественный отбор. Теперь продается только то, что нравится публике.

Переломные моменты истории, как правило, наполнены поиском смысла бытия в мире и многочисленными продуктами этой смыслообразующей активности. Энергетизм такого поиска ускоряет трансформации не только в материально преобразующей деятельности человека, но восходит также в мир идей и смыслов или идеальных ценностей. Передача и усвоение ценностей составляет важное условие воспроизведения поколений и преемственности между ними с точки зрения существования и развития культуры в целом. Это общая особенность, с которой сталкиваются все национальные культуры трансформирующихся обществ. Так как на современном этапе дискретность развития приобретает угрожающий характер, национальные культуры, как и общечеловеческие ценности, без которых немислима ни одна из этих культур, становится последним прибежищем человека, стремящегося сохранить связь времен и преемственность поколений.

Г.П. Котлинская

РИПКУП работников Минтруда и соцзащиты РБ (Минск)

ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ МЕНЕДЖЕРА КАК РЕСУРС СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Современные условия хозяйствования предъявляют высокие требования к управленческой компетентности специалистов. Под управленческой компетентностью понимается обладание не только знаниями, практическими навыками и умениями, но и специфическими способностями, включающими личностные психологические черты и характеристики поведения, значимые для производственной деятельности (Филонович, С.Р. Бизнес-образование / С.Р. Филонович. – М., 2004. – С. 166). Управленческая деятельность, представляет один из наиболее сложных видов деятельности субъект-субъектного типа. Управление в широком смысле представляет собой систему мер, направленных на определение целей для некоторого звена организации или предприятия в целом, на разработку и осуществление действий по организации коллектива предприятия для достижения этих целей, на развитие персонала. Многомерность и многоплановость управленческой деятельности требует сложнейшей регуляции, включения целого комплекса процессов и свойств. В психологии менеджмента отмечается необходимость эмоционально-волевой регуляции управленческой деятельности. В литературе подчеркивается эмоциогенный характер этого вида деятельности, вызванный стрессогенностью, высокой степенью ответственности, интенсивными межличностными отношениями, что требует эффективной эмоционально-волевой регуляции. Американский исследователь Р. Бояцис (Boyatzis, R.E. The Competent Manager / R.E. Boyatzis. – New York., 1982. – P. 24) определил управленческую компетентность как базовые характеристики

личности, являющиеся причиной выдающегося исполнения своих профессиональных обязанностей. Р. Бояцис выделил эти характеристики и сгруппировал их в три кластера: когнитивные или интеллектуальные способности, такие как системное мышление; интраперсональные способности или способности к самоуправлению; интерперсональные способности или способности к управлению межличностными отношениями. Последние два кластера образуют, по утверждению Р. Бояциса, эмоциональную компетентность, эмоциональный интеллект (далее ЭИ). В работах Д. Гоулмана (Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект / Д. Гоулман. – М., 2008. – С. 76) под ЭИ понимается форма социального интеллекта, включающая способность отслеживать как свои чувства и эмоции, так и эмоции окружающих, умение их дифференцировать и использовать эту информацию для управления собственным мышлением и деятельностью.

Этот автор выделяет пять главных компонентов ЭИ: эмоциональное самосознание; управление эмоциями; самомотивация; распознавание эмоций в других людях (эмпатия); поддержание межличностных отношений. Характеризуя компоненты ЭИ, Д. Гоулман, Р. Бояцис и др. утверждают, что из самосознания – понимания собственных эмоций и уяснения собственной цели – порождается самоуправление, которое поддерживает стабильную активность, так необходимую лидеру для достижения поставленных целей. Авторы сравнивают самоуправление с ведением внутреннего диалога, который вносит ясность в мышление, способствует концентрации энергии лидера на избранном направлении деятельности, сдерживает разрушительные эмоции, препятствующие его движению к поставленной цели. Лидеры, обладающие такими способностями, излучают оптимизм и создают позитивный настрой окружения. Рассматривая эмпатию и умение налаживать и поддерживать межличностные отношения, исследователи подчеркивают, что лидер, обладающий такими качествами, способен быстро схватывать чувства других людей, приспосабливаться к их настроению, а также легко подчинять их своему настроению, благодаря чему его влияние на подчиненных усиливается. Многие исследователи делают вывод, что все составляющие ЭИ вносят уникальный вклад в формирование яркого эффективного лидера, являющегося основным ресурсом современной организации; кроме того, как подтверждают эксперименты, компоненты ЭИ не являются врожденными талантами, ими можно овладеть в процессе обучения.

Принимая во внимание важность развития ЭИ руководителя для достижения целей организации, проблема обогащения его составляющих в процессе обучения менеджменту специалистов системы повышения квалификации представляется весьма актуальной. Проектируя процесс развития ЭИ у специалистов руководящего звена, необходимо учитывать теоретические положения андрагогики, раскрывающие базовые характеристики взрослого обучающегося; наличие у них когнитивного, метакогнитивного и эмоционально-оценочного опыта; их стремление решать в процессе обучения значимые профессиональные проблемы, взаимодействуя с коллегами. Для достижения этой цели традиционные формы обучения менеджеров, базирующиеся на вербально-логическом и визуально-логическом изложении преподавателем теоретическо-

го материала, оказываются малопродуктивными, так как приводят преимущественно к развитию у слушателей интеллектуальной, а не эмоционально-чувственной сферы личности. Необходимо совершенствовать процесс повышения квалификации управленцев путем формирования контекста, способствующего развитию управленческой компетентности обучающихся; в рамках этого контекста создать условия для познания и усвоения ими способов выражения своих мыслей, чувств и переживаний.

В ходе обучения менеджменту слушателей системы повышения квалификации нами была предложена и успешно апробирована рефлексивно-дидактическая модель контекстного обучения менеджменту, в условиях которой знания-умения-навыки по менеджменту превращаются из главной цели обучения в педагогическое средство обогащения когнитивного, метакогнитивного и эмоционально-оценочного опыта обучающихся, способствующего развитию эмоциональной компетентности слушателей.

Т.Г. Лавринович, В.И. Смольникова
Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОЦЕССЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ ПРИ ОВЛАДЕНИИ НАВЫКАМИ ИНОЯЗЫЧНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ

Возникшая в последние годы в обществе потребность в качественном высшем образовании, где значительное место занимает иностранный язык, требует от университетских преподавателей поиска таких способов организации образовательной деятельности, которые бы способствовали более эффективно использованию предусмотренного учебным планом времени. Выполнение этой важной задачи усложняется сокращением почти вдвое учебной нагрузки, что, в свою очередь, не снимает вопроса, как добиться того, чтобы каждый студент проявлял интерес к изучаемому предмету и являлся активным участником учебного процесса.

Цель преподавателя иностранного языка – заинтересовать предметом студентов, пробудить их пытливость и дать ощущение, что иностранный язык – неотъемлемая часть их повседневной жизни, профессиональной деятельности, насущная необходимость для каждого образованного человека. Учебные программы по иностранному языку не позволяют в полном объеме осуществлять обучение профессионально ориентированному общению в рамках практических занятий с преподавателем. Альтернативой и составляющей данного аспекта обучения языку может служить самостоятельное освоение студентами компьютерных обучающих программ. Следует отметить, что самостоятельная работа является важнейшей формой обучения в высшей школе, обязательным компонентом учебной деятельности студентов. Ее эффективность в значитель-