

деструктивного отношения к работе и к квалифицированным кадрам. Такой подход обречён на провал. Ценность любой организации – это человеческие ресурсы, а реализовывать свой потенциал преподаватель вуза может только на благоприятной почве, когда он в «с удовольствием идёт утром на работу», а вернувшись домой, с удовольствием разрабатывает методические и программные материалы, пишет научные статьи. Игнорирование проблем боссинга и возникающего на его почве моббинга опасно для кафедры (и для вуза в целом) тем, что у нее формируется дурная репутация: это как дом с тараканами, когда они уже не выводятся, поэтому становится стыдно приглашать гостей – и пора устраивать пожар.

Профессорско-преподавательский состав кафедры является частью научно-педагогического коллектива университета, и все действия в моббинге подвергаются оценке со стороны людей, не включенных в него. Таким образом, опосредованно задействуются «другие» и реальная ситуация в подразделении выносится на обсуждение в более широкую профессиональную среду всего университета.

Прогноз развития ситуации и возможные пути ее прекращения.

По мнению А.В. Скавитина, «если трудовой коллектив сталкивается с моббингом, это определенный диагноз в отношении управления персоналом» [10, с. 126]. А если моббинг спровоцирован и подогревается руководителем подразделения, решающим свои личные путем боссинга, то работодателю стоит задуматься об эффективности проводимой в организации кадровой политики.

Производственные конфликты, приобретшие форму боссинга и моббинга должны решаться при непосредственном участии руководителя организации. Специалисты по управленческому консультированию выделяют три возможных варианта развития управленческой ситуации [12]:

1. Руководство игнорирует существования боссинга и моббинга в подразделениях вуза. Такое игнорирование, скорее всего, приведет к последней стадии развития трудового коллектива, обозначаемому Л. И. Уманским как «пауки в банке» – когда каждый хочет добиться своей цели за счет всех остальных. Это уже угрожающая стадия распада коллектива; кроме «надоевшей» работы членов такого коллектива ничто не объединяет.

2. Руководство вуза, сохраняя «честь мундира» оказывает поддержку деструктивному поведению начальника подразделения, что способствует дальнейшему развитию моббинга. Неадекватные управленческие действия неизбежно приведут к ухудшению климата на кафедре, что не способствует успешной работе вуза. К тому же босс, почувствует себя «на коне», в центре внимания. Моббинг может стать его второй, если не

основной, профессией. Ретроспективный анализ деятельности данного босса, – когда он возглавлял иные подразделения, обычно показывает, что он занимается боссингом уже много лет.

3. Руководство организации принимает все меры, чтобы избавить и защитить сотрудников от боссинга и возникновения моббинга. Специалисты признают, что это достаточно сложная задача, так как «зачинщик» находит множество доводов «за». Тем не менее существует ряд рекомендации, осмысленное следование которым позволяет профилировать, ситуацию оздоровить морально-психологический климат и достичь положительного результата [1].

Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг // Бизнес-образование : электронный ж-л. 15.06.2006 г. – URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167>.
2. Дружилов С. А. Двухуровневая система высшего профессионального образования: западные традиции и российская реальность // Педагогика. – 2010. – № 6. – С. 51-58.
3. Дружилов С.А. Ведущая роль профилирующей кафедры в формировании профессиональной компетенции выпускников технического университета // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 5. – С. 69-71.
4. Дружилов С.А. Соискатели ученой степени в современной России: социально-психологическое эссе // Ценности и смыслы. – 2010. – № 2 (5). – С. 74-90.
5. Дружилов С.А. Профессиональные деформации как индикаторы дезадаптации и душевного неблагополучия человека // Сибирский педагогический журнал. – 2010. – № 6. – С. 171-178.
6. Колодей К. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / пер. с нем. – Харьков: Изд-во «Гуманитарный Центр», 2007. – 368 с.
7. Медведев В.И. Адаптация человека. – СПб.: Институт мозга человека РАН, 2003. – 584 с.
8. Муздыбаев К. Психология зависти // Практическая психология. – 1998. – № 1. – С. 86-95.
9. Рекош К.Х. Моббинг и проблема его преодоления во Франции // Труд за рубежом. – 2002. – № 2.
10. Скавитин А.В. Проблема притеснений на рабочих местах // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 5.
11. Соловьев А.В. Моббинг: психологический террор на рабочем месте // KADROVIK.RU : электронный журнал. – 21.09.2009 г. – URL: <http://www.kadrovik.ru/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1049>.
12. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
13. Leymann H. The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology. – 1996. – № 5-2. – P. 165-184.
14. Lorenz K. Das sogenannte Bose. Zur Naturgeschichte der Aggression. – Wien: Borotha-Schoeler, 1963.

СТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА ПОСРЕДСТВОМ РАЗВИТИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Новаковская В.С.

Технический институт (филиал) ГАОУ ВПО «Северо-восточный федеральный университет им. М.К. Аммосова», Нерюнгри, e-mail: paninovak@yandex.ru

Согласно опросам работодателей, наиболее востребованными на рынке труда являются со-

трудники, обладающие такими качествами, как «коммуникабельность», «мобильность» и «способность быстро обучаться». Актуализация проблемы профессиональной культуры молодежи в современное время вызвана тем обстоятельством, что в условиях постоянно изменяющейся социокультурной действительности встает задача развития и использования человеческого потенциала, предъявляются более высокие требования к самостоятельности, инициативе, предприимчивости человека, к его способности понимать и интерпретировать не только происходящие социальные изменения, но и собственное поведение и поведение других людей. Современное образование предполагает своей основной целью духовно развитую образованную личность и является основной составляющей культуры вообще, строится на личностно-ориентированном подходе, обеспечивающим свободу выбора с целью удовлетворения образовательных, духовных и культурных потребностей личности.

Интегративной характеристикой компонентов психологической культуры становится психологическая компетентность как определенная система психологических свойств, включающая некоторый необходимый минимум социально-психологических знаний и умений их использовать для достижения успеха в различных формах взаимодействия с миром, другими людьми и самим собой. По мнению Л.С. Колмогорова, психологическая компетентность всегда «опосредована содержанием деятельности специалиста и является частью психологической культуры специалиста и элементом его профессионализма, это своеобразный личностный инструментариум специалиста, обеспечивающий эффективное выполнение его профессиональной деятельности» [1, с. 45].

Важным становится понимание взаимодополнительности проявлений психологической компетентности как личностного образования и как элемента профессиональной деятельности. Ценным является выделение психологических критериев профессиональной личности, то есть тех универсальных личностных новообразований, переводящих ее в статус личности профессионала. К таким личностным качествам, на наш взгляд, относятся: мировоззренческие установки (смысложизненные и ценностные ориентации и установки и т.п.); личностные качества (адекватная самооценка, сочетающаяся с высоким уровнем самопринятия и самоуважения, высокая мотивация достижений и т.д.); социально-психологические качества (коммуникативные и социально-перцептивные, интеллект и другие).

Студенчество характеризуется определенным социальным статусом, морально-психоло-

гическими свойствами и специализированными условиями жизни, труда и быта, в которых главными занятиями являются приобретение знаний и профессиональная подготовка. Одним из важных источников личностного и профессионального роста студенческой молодежи является владение психологической компетентностью. Студенты, приступающие к получению высшего образования, имеют, по нашим наблюдениям, большой разброс в уровне психологической компетентности. Поэтому следует изучать ее уровень в период вузовского обучения, что позволит выявить индивидуальные особенности студентов, более эффективно наметить программу образования и самообразования.

Таким образом, современные исследования показали, что многим студентам требуется помощь в реализации культурно-психологического потенциала их личности. Процесс развития психологической компетентности сложен и многоаспектен. Он включает в себя реализацию своего «Я» с применением теоретических и практических знаний психологии, полученных в вузе.

В современной социокультурной ситуации важно молодых людей – студентов научить взаимодействовать с другими людьми в системе диалогичности, понимания и уважения любого культурного уровня. Вместе с этим собственная культурная идентичность человека оказывается более целостной.

Выраженность внешних и внутренних ценностей личности связана с удовлетворением базовых психологических потребностей личности: в автономии, в компетентности и эффективности, в значимых межличностных отношениях. Их удовлетворение ведет к личностному развитию и психологическому здоровью, к развитию внутренних ценностей личностного роста, привязанности и любви, служения обществу. О.И. Мотков отмечает, что «слабое удовлетворение базовых психологических потребностей ведет к развитию беспокойства, проблем с психологическим здоровьем личности, к развитию большей ориентации на внешние ценности видимого благополучия и к частичному обесцениванию внутренних ценностей» [2].

От того, насколько успешно студенты овладевают, углубляют и совершенствуют психологические знания, зависит уровень их психологической компетентности, формирование ценностных ориентаций, профессионально важных качеств и увеличение личностного ресурса в целом.

Список литературы

1. Колмогорова Л.С. Становление психологической культуры личности как ориентир современного образования // Педагогика. – 1997. – № 3. – С. 45-54.
2. Мотков О.И. Психология самосознания личности: практическое пособие. – М., 1999.