

ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЯКОСТІ, ЗНАННЯ, ВМІННЯ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ У СТРУКТУРІ ОСОБИСТОСТІ ОРГАНІЗАТОРА

У статті розглянуто суть поняття “організатор”, виявлено специфіку організаторських знань та вмінь інженерів.

Ключові слова: організатор, особистість, організаторські вміння.

Успішність⁰ діяльності організатора залежить від багатьох об’єктивних і суб’єктивних факторів, і одним із вирішальних факторів є особистість організатора, його організаторські вміння. У довідковій, науково-педагогічній літературі поняття “організатор” розкривається через поняття “здібності”, маються на увазі здібності до організаційної роботи. Організаторські здібності визначаються в науково-психологічних дослідженнях як індивідуально-психологічні особливості особистості, її властивості, якості, що опосередковуються вимогами організаторської діяльності і забезпечують її успішне здійснення (Н. Галєєва, Р. Гуллаш, О. Ковальова, В. Крутецький, І. Ломпшер, В. Мясичев, К. Платонов, Б. Теплов та інші). До складу організаторських здібностей науковці включають вимоги щодо знання тієї справи, на яку спрямована організаторська діяльність, високого рівня інтелекту (спостережливості, гнучкості розуму, творчої ініціативи, винахідливості), певних характерологічних особистісних якостей (зацікавленості справою, відповідального до неї ставлення, знання людей і вмілого підходу до них, рішучості і твердості волі). Дослідники А. Ковальов, В. Мясичев [5] характеризують організаторські здібності як ансамбль властивостей, необхідних для успішного здійснення діяльності, що включають систему ставлень особистості і особливості її емоційної сфери. В. Крутецький [6] зазначає, що придатність до діяльності може бути зумовлена тільки необхідним комплексом властивостей особистості, які стосуються як інтелектуальної, так і емоційної й вольової сфер.

Мета статті – розглянути суть поняття “організатор”, виявити особливості особистості організатора, визначити організаторські вміння, важливі якості інженера-організатора.

Дослідники організаторських якостей систематизували їх за різними ознаками: за змістом завдань, які вирішуються з допомогою цієї групи якостей, за загальнопсихологічними критеріями, з урахуванням особливостей їхнього впливу на членів групи; розглядали їх як своєрідний синтез компонентів.

На основі аналізу психолого-педагогічних досліджень [1; 3; 8; 10; 14–16] можна виділити такі групи якостей організатора:

- мотиваційні якості як ціннісні орієнтації, інтереси (М. Дяченко, Л. Кандибович, В. Рубахін, А. Філіпов);
- розумові, інтелектуальні, пізнавально-організаторські якості, система знань, умінь і навичок (Н. Вдовіна, М. Дяченко, Л. Кандибович, В. Рубахін, А. Філіпов);
- соціальні якості, що характеризують уміння працювати з людьми, моральні та вольові якості (Н. Вдовіна, М. Дяченко, Л. Кандибович, В. Рубахін, А. Філіпов, А. Чиж, В. Шепель);

– власне організаторські якості: чіткість, діловитість, організованість, послідовність у своїх діях, уміння планувати, інструктувати, здійснювати контроль і облік (А. Чиж, В. Шепель); якості, що визначають підготовленість особистості у галузі теорії і методики організаторської діяльності, уміння й навички організаторської діяльності; особистісні якості та якості, що сприяють виконанню практичної організаторської діяльності (І. Осадчий);

– професійні якості, життєвий і професійний досвід (А. Філіпов, В. Шепель);

– емоційні особливості особистості, темперамент і характер організатора (Н. Вдовіна, М. Дяченко, Л. Кандибович, В. Рубахін, А. Філіпов).

На наш погляд, слід погодитися з висновком А. Журавльова [4] щодо вивчення особистості організатора. Дослідник стверджує, що кількість якостей, якими необхідно володіти для ефективної організаторської діяльності, надзвичайно велика, до того ж різні поєднання якостей зустрічаються як у ефективних, так і в неефективних організаторів. Враховуючи, що кожна якість або властивість особистості пов'язані з рядом інших, ми здійснюємо структурний підхід до вивчення особистості організатора, організаторських умінь інженера. Відповідно до цього підходу особистість організатора може розглядатися як сукупність функціонально взаємопов'язаних підструктур у цілісній структурі особистості.

Використання динамічної функціональної структури особистості, що запропонована К. Платоновим [9], дає нам змогу виявити ту сукупність характеристик суб'єкта, яка визначає зміст діяльності, її освоєння та успішність виконання. Ця структура включає чотири підструктури на основі ряду критеріїв: відношення біологічного і соціального, природженого та набутого, процесуального і змістовного; внутрішня близькість рис особистості, що входять до кожної підструктури.

Перша підструктура об'єднує спрямованість, ставлення і моральні риси особистості. Вона може, на думку К. Платонова, бути названа соціально зумовленою підструктурою, але може більш коротко бути позначена і спрямованістю особистості [9, с. 137]. Спрямованість вважається систематизуючим елементом особистості і включає домінуючі потреби, мотиви, ставлення особистості, переконання тощо.

Дослідники спрямованості особистості у процесі конкретної діяльності використовують поняття професійної спрямованості (А. Качанов, Н. Кузьміна, Б. Мерлін, К. Платонов та інші).

Професійна спрямованість інженера-організатора – це інтегральна (системна) якість особистості, що визначає ставлення до професії інженера та потребу в організаторській діяльності, готовність до неї. Системоутворювальним фактором (ядром) такої спрямованості є потребнісно-мотиваційна сфера, що становить професійно-організаторську позицію інженера. Інженерно-організаторська позиція включає комплекс провідних мотивів, ціннісних орієнтацій, інтересів. Її особливість виявляється у спонуканні до дії, наданні діяльності суб'єктного, особистісного сенсу як для самого інженера, так і для групи людей, діяльність яких він організовує.

У системі ставлень інженерів до організаторської діяльності суттєву роль відіграють мотиви. До матеріальних спонук зараховують розмір заробітної плати, умови праці, місцезнаходження об'єкта роботи, житлове забезпечення тощо. До духовних мотивів організаторської діяльності інженера належать соціальна

значущість праці, можливість самовдосконалення і реалізації своїх організаторських здібностей, схильність до організаторської діяльності, інтерес до неї.

Організаторська діяльність інженера здебільшого спонукається одночасно декількома мотивами, причому одні виступають як провідні, а інші – виконують другорядну, додаткову функцію стимулювання. Таким чином, утворюється ієрархія мотивів, що надає спрямованості відносно стійку структуру. У процесі засвоєння діяльності, професіоналізації особистості інженера ієрархія і структура професійних мотивів, ставлення до організаторської діяльності змінюються.

Наступною структурною складовою професійної спрямованості інженера-організатора є ціннісні орієнтації – відносно стійкі, соціально зумовлені оцінки значущості різних сторін організаторської діяльності інженера. До них належать престиж професії, зміст праці, оплата тощо.

Вибіркове ставлення особистості до окремих видів інженерної діяльності характеризують її професійні інтереси. Інтерес до організаторської діяльності у майбутніх інженерів ґрунтується на особливостях особистості студентів, їх особистій приязні до роботи організатора, що має для них певну емоційну привабливість.

До структури професійної спрямованості особистості входить також професійне самовизначення. Для майбутніх інженерів це суттєвий компонент професійного становлення особистості, складний і тривалий процес пошуку особистістю свого місця в суспільстві, ставлення до себе як до суб'єкта певної діяльності, зіставлення своїх фізичних та інтелектуальних сил і здібностей, інтересів і нахилів, ціннісних орієнтацій і настанов з вимогами професійної інженерної та організаторської діяльності. Як тривалий і динамічний процес інженерно-організаторське самовизначення характеризується суперечністю між потребою особистості в здобутті певного соціального статусу, у самореалізації, самоствердженні та недостатнім уявленням про діяльність організатора, відсутністю необхідних організаторських умінь і навичок, несформованими особистісно важливими якостями.

На основі аналізу наукових досліджень особистості організатора (Ф. Аунапу, Н. Вдовіна, А. Ем, П. Керженцев, А. Ковальов, Р. Кричевський, І. Осадчий, Л. Уманський та інші) можна виділити такі його особисті якості, як політична зрілість, почуття обов'язку й відповідальності, дисциплінованість, ініціативність, тактовність, креативність, міцний характер, наполегливість, енергія, суспільно-організаторська активність, захопленість справою; моральні якості: чесність, принциповість, рішучість, гуманність, цілеспрямованість, безкорисливість, правдивість, колективізм, якості, які характеризують ціннісні орієнтації, інтереси, соціальні установки, нахил до організаторської роботи, до систематичної планової роботи, бачення перспективи справи і власного місця в ньому, організаторська спрямованість, потреба в організаторській роботі, задоволеність у процесі організаторської діяльності, уміння захопити роботою, спонукати на вирішення колективного завдання.

Друга підструктура “об'єднує знання, уміння, навички і звички, набуті в особистому досвіді шляхом навчання, але вже з помітним впливом і біологічно, і навіть генетично зумовлених властивостей особистості. Цю підструктуру іноді називають індивідуальною культурою або підготовленістю, але краще коротко назвати її досвідом”, – зазначає К. Платонов [9, с. 139].

Підструктура досвіду організатора, об'єднуючи його знання, уміння й навички, зумовлює якість організаторської діяльності. Рівень знань, світогляд, професійний досвід визначають ділові якості особистості організатора. Сукупність знань і вмінь, які є необхідними для здійснення організаторської діяльності, Н. Галєєва [2] на основі аналізу психолого-педагогічних досліджень (О. Абдуліна, А. Алексєєв, Н. Власова, І. Іванов, І. Ісаєв, А. Ковальов, В. Коротов, Р. Кричевський, Д. Лебедєв, А. Лутошкін, В. Пігалов, Л. Уманський) систематизувала у три блоки:

- I блок – знання й уміння, що забезпечують розуміння особливостей і внутрішнього стану людей: знання індивідуальних особливостей особистості, особливостей поведінки людей у групі, основ психологічної сумісності; уміння бачити внутрішній стан людини, визначати психологічно сумісних людей, бачити взаємовідносини людини і групи;

- II блок – знання й уміння, які сприяють встановленню продуктивних взаємовідносин: знання сутності процесу спілкування (етапи, стилі, рівні та ін.); сутності конфлікту (види, виникнення, етапи перебігу, прийоми погашення та ін.); уміння вибудовувати конструктивне спілкування з різними категоріями осіб і групою людей, психологічно діяти на окрему особистість, групу; вирішувати конфлікти;

- III блок – знання й уміння, що забезпечують організацію і проведення заходів: знання особливостей організаторської діяльності, особливостей справи, яка організовується; технологій цілепокладання, планування, аналізу; уміння ставити цілі та завдання, планувати, розподіляти ролі й об'єкти роботи, координувати дії учасників, стимулювати дії окремої особистості і групи, контролювати, аналізувати.

У своєму дослідженні організаторських умінь майбутніх інженерів ми розглядаємо цю підструктуру особистості інженера-організатора як професійно-організаторську компетентність.

Професійно-організаторська компетентність інженера є необхідною умовою продуктивної діяльності. Як інтегральне утворення структура професійно-організаторської компетентності є динамічною. На етапі освоєння діяльності знання, уміння й навички, набуті з різних дисциплін під час навчання, об'єднуються в технологічні, проектувальні, дослідницькі, організаційні та інші комплекси. Психологічною основою інтеграції цих одиниць професійно-організаторської діяльності інженера є утворення узагальнених способів гностичних, проєктивних, організаційних, комунікативних дій. Формування інженерно-організаторських комплексів передбачає набуття досвіду виконання інженерами організаторської діяльності. Поступово вирізняється індивідуальний стиль діяльності, який все більше набуває особистісного, суб'єктного характеру. Подальше вдосконалення професійної діяльності виводить на новий, творчий рівень її виконання. Професійно-організаторська компетентність характеризується постійним прагненням до вдосконалення, набуттям все нових умінь, збагаченням діяльності.

Третя підструктура – підструктура форм відображення – включає індивідуальні особливості психічних процесів або психічних функцій як форм психічного відображення [9, с. 139]. Для організатора це індивідуальні особливості психічних процесів, пов'язаних з цілепокладанням, плануванням, прийняттям рішення, особливостями засвоєння знань, формуванням організаторських умінь.

Дослідники виділяють специфічну пам'ять, гнучкість розуму, спостережливість, хорошу пам'ять на деталі, гнучкість і динаміку сприйняття (А. Свенцицький [11], І. Ломпшер, Р. Гуллаш [7]).

Для освоєння інженерної діяльності студенти повинні мати певні психічні властивості, серед яких є професійно важливі. У процесі становлення психологічної системи діяльності відбувається перебудова операційних механізмів психічних властивостей відповідно до вимог діяльності. Цей процес, на думку В. Шадрикова, становить суть переходу від психічної властивості до професійно важливої якості. Поступова професіоналізація діяльності посилює інтеграцію цих властивостей і структурну перебудову: на різних етапах формування психологічної системи інженерної діяльності провідну роль відіграють різні якості, зміна яких детермінується професійним розвитком особистості й удосконаленням способів виконання діяльності.

Четверта підструктура об'єднує психологічні властивості особистості (властивості темпераменту), вікові властивості особистості та її патологічні зміни [9, с. 140]. Психологи (Б. Теплов, В. Небиліцин) довели залежність успішності діяльності від типологічних властивостей особистості, які біологічно зумовлені. Г. Іващенко зауважує, що прояв якостей організатора визначається біологічними характеристиками особистості, силою нервових процесів, їх сталістю, рухомістю. Біологічні характеристики (тип ВНД, темперамент) впливають на прояв організаторських якостей та на їхнє становлення.

Аналіз психолого-педагогічних досліджень (А. Ковальов, Д. Лебедев, А. Лутошкін, В. Мясичев, І. Руденко) дає змогу вказати такі специфічні психологічні якості організатора, як швидке реагування на ситуацію, інтуїція, вміння управляти емоціями, готовність до ризику.

Психологічна вибірковість, практично-психологічний розум, психологічний такт, на думку Л. Уманського, становлять "організаторське чуття" [13].

Психофізіологічні властивості особистості впливають на ступінь нервово-психічного напруження у виконанні діяльності, її динаміку, рівень активності, визначають необхідність вироблення індивідуального стилю діяльності. До властивостей, що мають професійну значущість для інженерів-організаторів, відносимо активність, емоційну стабільність, високу швидкість вироблення умовно-рефлекторних зв'язків, швидкість реакції. Організатор повинен швидко і легко сприймати складні обставини, орієнтуватися в них, виділяти при цьому не деталі, а суттєве, основне, що уповільнює справу.

Висновки. Усі чотири підструктури особистості організатора тісно взаємозв'язані, їхній розвиток відбувається у взаємодії. Організаторська спрямованість особистості інженера включає інженерно-організаторську позицію, професійні ціннісні орієнтації, мотиви, професійне самовизначення. Професійно-організаторська компетентність інженера включає комплекси інженерно-організаторських знань і вмінь, індивідуальний досвід. Психологічною основою компетентності є готовність до постійного підвищення своєї кваліфікації, мобільність організаторських функцій. Ці теоретичні положення є вихідними для виявлення професійно важливих якостей особистості інженера-організатора та розробки технології формування організаторських умінь майбутніх інженерів.

Подальшим напрямом дослідження є аналіз суті інженерно-організаторської діяльності, її функцій, що дасть змогу конкретизувати організаторські вміння інженерів.

Список використаної літератури

1. Вдовина Н.Р. Представления студентов 1–2 курсов об общественно-организаторской деятельности / Н.Р. Вдовина // Теоретическая и прикладная психология. – Л. : ЛГУ, 1969. – С. 161–162.
2. Галеева Н.А. Формирование организаторских способностей студентов вуза во внеаудиторной деятельности : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 “Общая педагогика, история педагогики и образования” / Н.А. Галеева. – Красноярск, 2008. – 21 с.
3. Дьяченко М.И. Психологические проблемы готовности к деятельности / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск : Изд-во Белорус. ун-та, 1976. – 165 с.
4. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя коллектива / А.Л. Журавлев // Психологический журнал. – Т. 4. – 1983. – № 1. – С. 57–67.
5. Ковалев А.Г. Психические особенности человека / А.Г. Ковалев, В.Н. Мясичев. – Л. : Изд-во ЛГУ, 1960. – Т. 2: Способности, гл. X. Организаторские способности. – 304 с.
6. Крутецкий В.А. Педагогические проблемы формирования педагогической направленности и способностей / В.А. Крутецкий. – М., 1982.
7. Ломпшер И. Развитие способностей / И. Ломпшер, Р. Гуллаш // Психологические основы формирования личности в педагогическом процессе. – М. : Педагогика, 1981.
8. Осадчий И.С. Формирование умений и навыков организатора в структуре профессиональной подготовки в техническом вузе : автореф. дис. на соиск. учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.07 “Педагогическая психология”, 19.00.03 “Психология труда; инженерная психология” / И.С. Осадчий. – Казань, 1998. – 21 с.
9. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 255 с.
10. Рубахин В.П. Психологические аспекты управления / В.П. Рубахин, А.В. Филиппов // Знание. – 1973. – № 10. – 64 с.
11. Свенцицкий А.Л. Руководитель: слово и дело / А.Л. Свенцицкий. – М. : Политиздат, 1985. – 159 с.
12. Теплов Б.М. Избранные труды : в 2 т. / Б.М. Теплов ; ред.-сост., авт. вступ. ст. и коммент. Н.С. Лейтс, И.В. Равич-Щербо. – М. : Педагогика, 1985. – Т. 1. – 328 с.
13. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников : учеб. пособ. для ст. пед. инст. / Л.И. Уманский. – М. : Просвещение, 1980. – 160 с.
14. Чиж А.Н. Формирование организаторских качеств у будущего учителя в трудовом семестре / А.Н. Чиж. – М., 1978.
15. Шакуров Р.Х. Социально-психологические основы управления : руководитель и педагогический коллектив / Р.Х. Шакуров. – М. : Просвещение, 1990. – 208 с.
16. Шепель В.М. Управленческая этика : пособие для руководителей организаций / В.М. Шепель. – М. : Наука, 1989. – 262 с.

Стаття надійшла до редакції 08.11.2012.

Зубкова М.О. Организаторские качества, знания, умения будущих инженеров в структуре личности организатора

В статье рассматривается сущность понятия “организатор”, выявляются специфика организаторских знаний и умений инженеров.

Ключевые слова: *организатор, личность, организаторские умения.*

Zubkova M. Organizational qualities, knowledge, skills of future engineers in the structure of organizer’s personality

The essence of the notion “organizer” is considered. The specific features of the organizational skills of engineer are defined.

Key words: *organizer, personality (individual), organization skills.*