

УДК / UDC 159.923.2-057.177
DOI 10.35231/18186653_2021_2_246

Полипрофессиональная типологизация руководителя: акмеологический подход

Н. Н. Пачина

*Липецкий государственный технический университет
Липецк, Российская Федерация*

В статье раскрываются методологические основания различных моделей акме руководителя. Акмеологические принципы рассмотрены применительно к акмеологическому сопровождению руководителя. Представлена типология руководителя полипрофессионального типа. Соотносятся модели акме с полипрофессиональной типологией руководителя.

Материалы и методы. Для акмеологического обоснования пролипрофессионализма руководителя, был использован акмеологический подход, разработанный Н.В. Кузьминой, А.А. Деркачем, В.Г. Зазыкиным, В.Н. Софьиной, А.К. Марковой, С.Д. Пожарским, Л.Е. Паутовой, Э.В. Сайко и акмеологические принципы, исследованные и систематизированные А.А. Деркачем.

Результаты исследования. Акмеологические принципы раскрывают все многообразие управленческого потенциала, который объективируется в определенных профессиях и видах деятельности. Типология руководителей, обладающих компетенциями полипрофессионального профиля, позволяет выделить компетентностный инвариант и специфические особенности конкретного типа руководителя.

Обсуждение и выводы. Соотнесение типологии и акмеологических моделей профессионального развития руководителей позволяет концептуально обосновать и оптимизировать управленческие воздействия на функциональные системы, с которыми работает руководитель.

Ключевые слова: акмеология, акме, полипрофессионализм, руководитель, типология.

Для цитирования: Пачина Н.Н. Полипрофессиональная типологизация руководителя: акмеологический подход // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. – 2021. – № 2. – С. 246–255. DOI 10.35231/18186653_2021_2_246

Polyprofessional typology of the head: acmeological approach

Natalia N. Pacina

*Lipetsk State Technical University
Lipetsk, Russian Federation*

The article reveals the methodological foundations of various models of the leader's acme. Acmeological principles are considered in relation to the acmeological support of the head. The typology of the head of the polyprofessional type is presented. The acme models are correlated with the polyprofessional typology of the head.

Materials and methods. For the acmeological justification of the leader's polyprofessionalism, the acmeological approach developed by N.V. Kuzmina, A.A. Derkach, V.G. Zazykin, V.N. Sofina, A.K. Markova, S.D. Pozharsky, L.E. Pautova, E.V. Saiko was used.

Results. Acmeological principles reveal all the diversity of managerial capacity that is objectified in certain professions and activities. The typology of managers with competencies of a professional profile allows you to distinguish a competent invariant and specific features of a particular type of leader.

Discussion and conclusions. The correlation of the typology and acmeological models of professional development of managers allows us to conceptualize and optimize the managerial impact on the functional systems with which the manager works.

Key words: acmeology, acme, polyprofessionalism, leader, typology.

For citation: Pacina, N. N. (2021). Poliprofessional'naya tipologizaciya rukovoditelya: akmeologicheskij podkhod [Polyprofessional typology of the head: acmeological approach]. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina – Pushkin Leningrad State University Journal*. No 2. pp. 246–255. DOI 10.35231/18186653_2021_2_246 (In Russian).

В современной социально-экономической обстановке продуктивное функционирование предприятия, организации, учреждения во многом зависит от управленческих компетенций руководителя. Компетентностная сфера руководителя может быть насыщена различными профессиональными компетенциями смежных видов деятельности, реализуемыми руководителем. При этом необходимо сделать акцент на полипрофессиональное ядро управленческих компетенций, которыми владеет руководитель организации. Понятие компетенций полипрофессионального профиля введено нами при исследовании акмеологии развития полипрофессиональной компетентности. В основе акмеологического обоснования полипрофессионализма руководителя – акмеологический подход, разработанный Н.В. Кузьминой, А.А. Деркачем, В.Г. Зазыкиным, В.Н. Софьиной, А.К. Марковой, С.Д. Пожарским, Л.Е. Паутовой, Э.В. Сайко¹ [1–4], и акмеологические принципы, исследованные и

¹ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Серия «Психологи отечества». М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.; Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала: учеб. пособие. М.: Изд-во РАГС, 2000. 302 с.; Деркач А.А. Совершенствование психологического образования государственных служащих. М., 2002. 258 с.

систематизированные А.А. Деркачем (субъекта деятельности, оптимальности, жизнедеятельности, моделирования, операционально-технологический, принцип обратной связи) [1].

1. «Принцип субъекта деятельности»¹. Руководитель как субъект деятельности, связанной с руководством, вбирает в себя противоречивые тенденции стандартизации и индивидуализации, интеграции и дифференциации, вариативности и инварианта. Разрешение данных противоречий является основным для руководителя на протяжении всего времени руководства.

2. «Принцип жизнедеятельности»². Данный принцип помогает обеспечить понимание управленческого потенциала руководителя как личностного, так и профессионального, который объективизируется в развивающую индивидуальную траекторию субъекта управления.

3. «Принцип потенциального и актуального»³. К сфере потенциального у руководителя относятся природные качества, способности, к сфере актуального – преобразованные природные качества в соответствии с выполняемым функционалом. Развитие личности руководителя будет гармоничным, если оно осуществляется параллельно в сферах потенциального и актуального.

4. «Принцип моделирования»⁴ – это процесс представления, имитирования существующих систем на основе построения, изучения и преобразования их моделей, в которых воспроизводятся принципы организации и функционирования этих систем. По А.А. Деркачу, средством оптимизирования развития и совершенствования в модели становится «алгоритм».

5. «Принцип оптимальности»⁵. Под оптимумом, констатирует ученый, понимается наилучший, наиболее рациональный, наиболее разумный уровень деятельности, который в соответствии с научно выбранными критериями оптимальности определяет уровень психологической культуры и наибольшую продуктивность деятельности.

Оптимальным может быть состояние данного субъекта в данной социальной деятельности на данном этапе, в данное время, при данных

¹ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Серия «Психологи отечества». М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.

² Там же.

³ Там же.

⁴ Там же.

⁵ Там же.

обстоятельствах. Критерий оптимальности обладает очень большой определённой. Эта определённая задается эффективностью деятельности и удовлетворенностью её субъекта, т. е. объективным и субъективным критериями. Однако сердцевину оптимальности раскрывает понятие алгоритма, которое выражает стратегичный, конструктивный способ осуществления данной деятельности. Итак, оптимальность – величина динамическая, изменяющаяся относительно к внешним и внутренним условиям субъекта и деятельности, но одновременно устойчиво-определённая, поскольку алгоритм выражает сущность способа осуществления данной деятельности. Принцип оптимальности относится не только к способу организации деятельности (к её организованности, конструктивности), но к прогрессивному способу развития самой личности. Здесь оптимальность связана не столько с алгоритмизацией, сколько с индивидуальным характером развития данной личности. Многие психологи отмечали общие особенности развития, его стадийность, гетерохронность, противоречивость и т. д. Оптимальность индивидуального развития руководителя требует отдельного рассмотрения.

6. «Операционально-технологический принцип»¹. В соответствии с акмеологическим подходом профессионализм в качестве компонентов операциональной сферы включает и профессиональное сознание, и самосознание, и профессиональное мышление (тип мышления), а не только навыки и умения. Акмеология, с одной стороны, рассматривает технологии как методы личностно-профессионального роста, формирования и совершенствования профессионализма (акмеологические технологии), а с другой стороны – как весь спектр личностных и профессиональных ресурсов профессии, которые превращаются (или не превращаются) личностью в средство оптимизации своего труда (психотехнологии).

7. «Принцип обратной связи»² для руководителя связан с опосредованным характером самопознания через самореализацию в профессиональной деятельности, с конкретными результатами труда, оценками людей, занимаемой должностью в карьере.

Акмеологические принципы позволяют определить основные направления развития компетенций полипрофессионального профиля.

¹ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Серия «Психологи отечества». М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.

² Там же.

Понятие компетентностей полипрофессионального профиля определяется «как функциональная система компетентностей, направленная на решение различных интегративных внутрипрофессиональных и межпрофессиональных задач». Целевая установка позволяет говорить о руководителях полипрофессионалах: энциклопедисты, технологи, проблемники и собственно полипрофессионалы. На основании вышеуказанной классификации [5], дадим характеристику типологии руководителей, опираясь на различные акмеологические модели по А.А. Деркачу.

Энциклопедисты – руководители малых предприятий, в функционировании которых представлено отсутствие разделения интеллектуального труда. При этом руководители-энциклопедисты малых предприятий обладают энциклопедической, интегративной, психолого-акмеологической компетенциями применимо к определенной профессиональной деятельности. *Энциклопедическая компетенция* состоит из знаний, умений энциклопедического характера руководства малых предприятий; мотивации к управленческому сопровождению малых предприятий; рефлексии к корректировке и обогащению энциклопедическими знаниями. *Интегративная компетенция* включает в себя знания об интеграции, умения и навыки, основанные на знаниях об интеграции в сфере управленческого сопровождения малых предприятий. *Психолого-акмеологическая компетенция* – это знание методов, способов, приемов саморазвития, самосовершенствования, самосохранения в приобретении энциклопедических знаний и реализации их в управленческом сопровождении малых предприятий; умение использовать в процессе управленческого сопровождения акмеологические методы личностного и профессионального роста в приобретении энциклопедических знаний и реализации их в профессиональной деятельности.

Анализ акмеологических моделей позволяет заключить, что для руководителя-энциклопедиста «вершинная» модель связана с максимальным объемом энциклопедических знаний, умений, опыта управленческого сопровождения малого предприятия. Многовершинная модель может функционировать при условии существования двух и более технологических процессов, каждый из которых требует приобретения специфических энциклопедических знаний о них. «Интенционально-динамическая» модель способна реализовываться при возобновлении жизненного цикла малого предприятия, функционирующего на новом качественном уровне своего развития и требующего качественно нового состава энциклопедических знаний, специфичных для конкретных стадий или этапов развития малого

предприятия. Чем сложнее уровень функционирования малого предприятия, тем разнообразнее может быть акмеологическое обоснование энциклопедической компетентности руководителя.

Технологи-руководители способны синтезировать научные идеи и реализовать их в технологиях. Для решения данной задачи профессионалам-технологам необходимо обладать научно-технологической, интегративной, психолого-акмеологической компетенциями. *Научно-технологическая компетенция* включает в себя: знания, умения в рамках определенного научного направления, перспективных научных идей, способных реализоваться в технологии в конкретной профессиональной деятельности; умения, навыки, обеспечивающие предвидение и предварительную оценку внедрения научных результатов в практическую профессиональную деятельность, что связано с прогнозированием и проектированием научно-технологического процесса; умения, связанные с реализацией научных результатов в практической профессиональной деятельности; владение мотивационной стратегией осуществления трансфера научных идей в технологию; владение рефлексивной стратегией выбора пути осуществления трансфера научных идей в технологию. *Интегративная компетенция* включает: знания о сущности, закономерностях, механизмах, видах интеграции научных идей в конкретные профессиональные деятельности; умения и навыки, основанные на знаниях о сущности, закономерностях, механизмах, видах, уровнях интеграции научных идей в конкретных профессиональных деятельности; владение мотивационной стратегией осуществления интеграции научных идей в конкретных профессиональных деятельности, владение рефлексивной стратегией выбора механизмов интеграции научных идей в профессиональную деятельность. *Психолого-акмеологическая компетенция* – это знание методов, способов, приемов саморазвития, самосовершенствования, самосохранения в реализации научных идей в профессиональную деятельность; умение использовать в процессе трансфера научных идей в профессиональную деятельность методов, способов, приёмов личностного и профессионального саморазвития, самосовершенствования и самосохранения; владение мотивационной стратегией трансфера научных идей в профессиональную деятельность, владение рефлексивной стратегией саморазвития, самосовершенствования и самосохранения в выстраивании индивидуального образовательного маршрута в освоении профессиональной деятельности.

Анализ акмеологических моделей позволяет заключить, что для руководителя-технолога «вершинная» модель связана с инициацией реализации научной идеи в конкретном технологическом решении, которое направлено на определенный результат. Многовершинная модель может функционировать при условии существования двух и более технологических этапов, необходимых для внедрения конкретного новшества. «Интенционально-динамическая» модель способна реализовываться если руководитель способен продуцировать две и более новых идей для реализации в различного рода технологических решениях относительно обособленных или взаимосвязанных друг с другом.

Проблемники-руководители, способны решать межпрофессиональные и внутрипрофессиональные проблемы, обладающие проблемно-технологической, интегративной, психолого-акмеологической компетенциями. *Проблемно-технологическая компетенция* включает: знания, связанные с выявлением проблем, продуктивным решением межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем; умения самостоятельно выявлять проблему в ситуациях избыточной информации; формулировать цель, делить ее на ряд последовательных задач; находить альтернативные пути и средства решения задач; оценивать необходимость и масштабы привлечения внешних ресурсов, определять наиболее и наименее выигрышные из них; предвидеть возможность появления вторичных проблем, вследствие использования указанных путей и средств; доводить решение проблемы до конца; публично представлять результаты; оценивать степень разрешенности проблемы и характер достигнутого продвижения; владение мотивационной и рефлексивной стратегией определения, решения межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем. *Интегративная компетенция* включает в себя: знания о сущности, закономерностях, механизмах, видах интеграции в решении межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем и проблемных ситуаций; умения и навыки, основанные на знаниях о сущности, закономерностях, механизмах, видах, уровнях интеграции в решении межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем и проблемных ситуаций; владение мотивационной стратегией осуществления интеграции в решении межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем и проблемных ситуаций, владение рефлексивной стратегией выбора механизмов интеграции в решении межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем и проблем-

ных ситуаций. *Психолого-акмеологическая компетенция* включает: знание акмеологических методов и умение использовать в процессе профессиональной деятельности в решении межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем и проблемных ситуаций; владение мотивационной и рефлексивной стратегией решения межпрофессиональных и внутрипрофессиональных проблем и проблемных ситуаций.

Анализ акмеологических моделей позволяет заключить, что для руководителя-проблемника «вершинная» модель связана с продуктивным решением проблемной ситуации. Многовершинная модель может функционировать при условии решения двух и более проблем или проблемы межпрофессионального плана, решением которых является результат решения части проблемы в ее целостном представлении и в целом дающий интегрированный результат в решении нескольких проблем. «Интенционально-динамическая» модель способна реализовываться, если руководитель решает ряд проблем, иерархически усложненных одна по отношению к другой.

Полипрофессионалы-руководители способны осуществлять различные виды управленческой деятельности. Для решения данной задачи им необходимо обладать профессиографической, интегративной, психолого-акмеологической компетенциями. *Профессиографическая компетенция* связана со знанием управления в различных профессиях, умением применять данные знания на практике, использовать мотивационную и рефлексивную стратегии реализации управления в различных областях профессиональной деятельности. *Интегративная компетентность* связана с применением знаний об интеграции и умений в управлении в различных профессиях. *Психолого-акмеологическая компетентность* полипрофессионала руководителя направлена на полипрофессиональное развитие, освоение акмеологических методов, мотивационной и рефлексивной стратегий в различных областях деятельности.

Анализ акмеологических моделей позволяет заключить, что для руководителя полипрофессионала «вершинная» модель связана с применением интегративных знаний управленческого характера в различных сферах деятельности. Многовершинная модель может функционировать при условии достижения акме руководителя в различных видах деятельности. «Интенционально-динамическая» модель способна реализовываться, если виды управленческой деятельности иерархически соподчинены одна по отношению к другой, и реализация в одной является

вершиной, а реализация в другой – основанием для достижения следующей вершины.

Выбор реализации определенной модели зависит от поставленных целей руководителем, обладающим компетенциями полипрофессионального профиля. При этом необходимо учитывать, что выбор вершинных моделей сопровождается определенными кризисами, спадами в осуществлении профессиональной деятельности.

По А.А. Деркачу, «Интенционально-динамическая модель ориентирует человека в его личностно-профессиональном росте на постоянное совершенствование и творческое развитие, которое при соответствующих его усилиях и социокультурных условиях может идти непрерывно по восходящей траектории»¹. Мы считаем важным обоснование А.А. Деркачом интенционально-динамической модели развития, где развитие компетентности полипрофессионального профиля будет непрерывным и по восходящей линии.

Подводя итог, необходимо отметить важную роль акмеологического обоснования полипрофессионализма руководителя. Акмеологические принципы раскрывают все многообразие управленческого потенциала, который объективируется в определенных профессиях и видах деятельности. Типология руководителей, обладающих компетенциями полипрофессионального профиля, позволяет выделить компетентностный инвариант и специфические особенности конкретного типа руководителя. Соотнесение типологии и акмеологических моделей профессионального развития руководителей позволяет концептуально обосновать и оптимизировать управленческие воздействия на функциональные системы, с которыми работает руководитель.

Список литературы

1. Деркач А.А. Акмеологическая концепция развития конкурентоспособного специалиста // Акмеология. – 2007. – №3. – С. 15–21.
2. Деркач А.А., Сайко Э. В. Деятельность как основание акмеологического развития субъекта и надситуативная активность субъекта как действенный фактор ее развития // Мир психологии. – 2008. – №2. – С. 193–205.
3. Кузьмина Н.В., Пожарский С.Д., Паутова Л.Е. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: монография. – СПб-Коломна-Рязань, 2008. – 376с. – С. 149–153.

¹ Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Серия «Психологи отечества». М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: МОДЭК, 2004. 752 с.

4. Кузьмина Н.В., Софьина В.Н. Акмеологическая концепция развития профессиональной компетентности в вузе: монография. – СПб.: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2012. – 200 с.

5. Пачина Н.Н. Акмеология развития полипрофессиональной компетентности субъекта высшей школы: монография; под науч. ред. проф. Н.П. Фетискина – Елец: ЕГУ им. И.А. Бунина, 2014. – С. 459.

References

1. Derkach, A.A. (2007) Akmeologicheskaya koncepciya razvitiya konkurentosposobnogo specialista [Acmeological conceptum evolutionis in a competitive specialist]. *Acmeology – Akmeologiya*. No. III. pp.15–21. (In Russian).

2. Derkach, A.A. Saiko, E.V. (2008) Deyatel'nost' kak osnovanie akmeologicheskogo razvitiya sub"ekta i nadsituativnaya aktivnost' sub"ekta kak dejstvennyj faktor ee razvitiya [Ut ex actione per progressionem acmeological ex subiecto et ex subiecto quod est effective oversituational actio factor in development]. *Psychology de mundo – Mir psikhologii*. No. 2. pp. 193–205. (In Russian).

3. Kuzmina, N.V. Pozharsky, S.D., Pautova, L.E. (2008) *Akmeologiya kachestva professional'noj deyatel'nosti specialista* [Acmeology ad actionem professionalem et qualis est artifex]. S. Petersburg, Kolomna, Ryazan. pp. 149–153. (In Russian).

4. Kuzmina, N.V. Sofyina, V.N. (2012) *Akmeologicheskaya koncepciya razvitiya professional'noj kompetentnosti v vuze* [Acmeological conceptus progressionem professionales competentiae apud universitates]. SPb.: Publishing domum NU 'Ars Centrum pro Research. (In Russian).

5. Pachina, N.N. (2014) *Akmeologiya razvitiya poliprofessional'noj kompetentnosti sub"ekta vysshej shkoly* [Acmeology ad progressionem educationem in polyprofessional competentiam, hac de re a superiore]. Yelets: YSU nomine nuncupetur, I.A. Bunin. (In Russian).

Об авторе

Пачина Наталия Николаевна, доктор психологических наук, профессор, доцент, Липецкий государственный технический университет, Липецк, Российская Федерация, e-mail: Pachina_2017@mail.ru

About the author

Natalia N. Pachina, Dr. Sci. (Psychol.), Professor, Assistant Professor, Lipetsk State Technical University, Lipetsk, Russian Federation, e-mail: Pachina_2017@mail.ru

Поступила в редакцию: 29.04.2021

Received: 29 Apr. 2021

Принята к публикации: 18.05.2021

Accepted: 18 May 2021

Опубликована: 30.06.2021

Published: 30 June 2021