

Компетентностный подход к подготовке организационных психологов в контексте реформирования системы высшего профессионального образования

А.В. ПОГОДИНА*,
Москва, Россия, allavan@yandex.ru

Е.Ю. ЛИТВИНОВА**,
Москва, Россия, elen-litvinova@yandex.ru

М.А. ХАРЧЕНКО***,
Москва, Россия, taxquail@gmail.com

В статье предложена авторская модель профессиональных компетенций организационного психолога. Представлены результаты эмпирического исследования по верификации предложенной компетентностной модели. Исследование имело целью определение содержательных и структурных особенностей представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога у руководителей различного уровня управления (высшего и среднего) и различных сфер деятельности (производства; торговли и услуг; образования). Представлены результаты корреляционного анализа представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога у различных групп руководителей. Обоснована необходимость учета ожиданий и предпочтений потенциальных работодателей относительно деятельности организационного психолога при подготовке специалистов-психологов данного профиля.

Ключевые слова: организационная психология, компетентностный подход в сфере профессионального высшего образования, профессиональные компетенции, компетентностная модель организационного психолога.

Для цитаты:

Погодина А.В., Литвинова Е.Ю., Харченко М.А. Компетентностный подход к подготовке организационных психологов в контексте реформирования системы высшего профессионального образования // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 1. С. 108–122. doi:10.17759/sps.2016070108

* *Погодина Алла Васильевна* — кандидат психологических наук, заведующая кафедрой психологии управления ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия, allavan@yandex.ru

** *Литвинова Елена Юрьевна* — кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия, elen-litvinova@yandex.ru

*** *Харченко Максим Андреевич* — кандидат физико-математических наук, доцент кафедры психологии управления ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия, taxquail@gmail.com

Интерес к проблематике организационной психологии и психологии управления в последние десятилетия неуклонно возрастает как в академической среде, так и в деловых кругах. В современных организациях все более востребованными являются социально-психологические сервисы, осуществляемые психологами — специалистами в области организационной психологии и психологии управления. Однако сама профессия организационного психолога до сих пор остается нечеткой, размытой и неоформленной как с точки зрения профиля должности, так и с точки зрения определения необходимых компетенций и статуса в организации. Возрастающие потребности современных организаций в социально-психологическом сервисе актуализировали задачу подготовки специалистов, владеющих теоретическими знаниями и практическими технологиями, необходимыми для психологического сопровождения управленческих и социально-психологических процессов в организации, и способных удовлетворить запросы клиентов на должном теоретико-методологическом и организационно-методическом уровнях. Исследователи полагают, что «...массовый запрос на профессиональные психологические знания и умения — неизбежная перспектива» [2, с. 47]. В свою очередь, подготовка таких специалистов во многом зависит от того, насколько адекватно понимаются образовательными организациями ожидания и предпочтения потенциальных работодателей, являющихся потребителями организационно-психологических услуг. В связи с возникающими социальными запросами стали создаваться соответствующие кафедры в российских вузах, в том числе кафедра психо-

логии управления МГППУ, в рамках научно-исследовательской деятельности которой и проводилось исследование, результаты которого излагаются в данной статье.

Существенные изменения, произошедшие за последние десятилетия в российской образовательной системе, связаны, прежде всего, с расширением рыночного сегмента образования, усилением прикладной направленности образовательного процесса, преимущественной ориентированностью обучения на практические потребности различных сфер жизнедеятельности общества, внедрением инновационных образовательных технологий и системы непрерывного образования. Под давлением рынка претерпевают изменения цели, которые ставят перед собой участники образовательного процесса. Традиционные цели образования определялись набором знаний, умений, навыков, которыми должны владеть будущие специалисты. Сегодня такой подход считается недостаточным. Инновационному обществу нужны специалисты, готовые к продолжению активного творческого познания, научения, развития в течение всей своей профессиональной карьеры.

В современных условиях необходимы специалисты, которые не только свободно владеют профессией, но могут ориентироваться в смежных областях деятельности, обладают рядом личностных качеств, позволяющих им быстро добиваться поставленных целей, готовы к профессиональному росту и профессиональной мобильности. Иными словами, на первый план выходят компетенции как характеристики, способствующие успешному выполнению работы. В связи с этим в последнее время в теории и практике управления персоналом боль-

шую актуальность приобретает компетентностный подход.

Понятия «компетенции» и «компетентностные модели специалистов» относительно недавно вошли в обиход российских организаций. Теоретико-методологический анализ компетентностного подхода показывает, прежде всего, многомерность и неоднозначность его сущности. В подавляющем большинстве отечественных исследований компетентностный подход рассматривается в связи с подготовкой специалистов высшего и среднего звена. Компетентностная модель специалиста выглядит как перечень качеств и требований, которые должны найти соответствующее отражение в учебном процессе. Однако компетентностная модель — это, прежде всего, целостная система требований конкретной профессиональной деятельности по отношению к работнику, эту деятельность выполняющему.

Существует, по крайней мере, два подхода к пониманию компетентностной модели: подход к компетентностной модели как основанию для успешной и эффективной деятельности специалиста и подход к ней же как к основанию для подготовки и обучения специалиста. Воплощение компетентностной модели специалиста может принимать различные конкретные формы: перечень требований, должностная инструкция, профессионально-квалификационная модель, квалификационные характеристики должности и специальности, профессиограмма. Однако необходимо, чтобы компетенции, включенные в компетентностную модель, были получены в результате анализа ключевых моментов профессиональной деятельности, которые отличают эффективное выполнение работы от менее эффективного.

Принято считать, что понятие «компетенция» изначально было предложено для описания тех особенностей индивидуальности, которые наиболее тесно связаны с «превосходным» выполнением работы и высокой мотивацией. *Компетентность* сотрудника (от лат. *competere* — соответствовать, подходить) представляет собой совокупность *компетенций* — набора факторов, необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области. Активное исследование компетенций в зарубежной организационной психологии можно отследить с начала 80-х гг. XX в. В настоящее время можно выделить три основных подхода к исследованию компетенций: функциональный (Великобритания, США), многомерный (Франция) и холистический (Германия) [1].

Разработка компетентностной модели в контексте подготовки организационных психологов, на наш взгляд, ставит следующие вопросы: каковы компетенции организационного психолога? В чем специфика его компетентности? Какие стандарты деятельности организационного психолога способны стать отправной точкой для разработки его компетенций? Следует отметить, что применительно к этой должности нами не было найдено никакой базовой системы функциональных требований. Это не удивляет, так как обнаружить в настоящее время в организациях, особенно коммерческих, должность психолога весьма трудно, хотя специалисты с базовым психологическим образованием там работают и достаточно успешно. Как правило, психологи работают в организации в таких должностях, как менеджер по персоналу, менеджер по отбору персонала, тренинг-менеджер, HR-менеджер и т. д. Мы полагаем, что во многом такая ситуация связана, с одной

стороны, с тем, что нет четких представлений о компетенциях психолога, работающего в организации, а с другой, — с тем, что подготовка психологов такого типа недостаточно «заточена» под функциональные обязанности позиции.

На базе кафедральных научно-практических разработок [3; 4], а также на

основе анализа литературы, изучения отечественного и зарубежного опыта нами была разработана модель профессиональных компетенций организационного психолога, опосредующих эффективность его профессиональной деятельности. Эта модель представлена ниже.

Организационный психолог

Цель: сопровождение персонала.

Основные задачи: диагностика и экспертиза персонала и организации, профилактика и коррекция, просветительская деятельность.

1. ДИАГНОСТИКА И ЭКСПЕРТИЗА

- *Индивидуальная диагностика персонала.*

Компетенции:

владение общепсихологическими методами диагностики личностных, индивидуально-типических особенностей, профессионально-важных качеств в целях оценки, профотбора, аттестации, ротации персонала, формирования кадрового резерва, определения потребности персонала в обучении.

- *Групповая диагностика персонала.*

Компетенции:

владение социально-психологическими методами диагностики персонала в целях изучения социально-психологической структуры группы, уровня развития группы, неформальной организационной культуры, психологического климата коллектива, уровня сплоченности, сработанности, совместимости персонала в рабочих группах, конфликтного поведения работников в группах.

- *Исследование специфики управленческих процессов.*

Компетенции:

владение специализированными методами диагностики управленческих отношений в организации, стиля руководства, управленческой концепции руководителя, ролевой структуры управленческой команды, особенностей мотивационной системы организации, типа организационной культуры, отношения к инновациям, уровня лояльности персонала.

- *Обоснование и проведение экспертных процедур в организации.*

Компетенции:

умение определять необходимость проведения экспертных процедур и формулировать их задачи, подбирать и комплектовать экспертные группы, обеспечивать надежность экспертных оценок.

- *Диагностика дисфункциональных состояний сотрудников и организации в целом.*

Компетенции:

владение методиками диагностики организационного стресса, эмоционального выгорания, профессиональных деформаций и пр.

- *Участие в апробации и адаптации методик исследования.*

Компетенции:

знание принципов разработки и внедрения исследовательских методик.

2. ПРОФИЛАКТИКА И КОРРЕКЦИЯ

• *Использование результатов диагностики в целях развития, коррекции, обучения персонала.*

Компетенции:

умение разрабатывать коррекционные и обучающие программы;
умение использовать, адаптировать и разрабатывать программы тренингов различной направленности, умение провести тренинг в соответствии с этой программой;
осуществление мониторинга тренинговых и обучающих программ для оценки возможности их применения в организации;
умение организовать и провести групповую дискуссию, ситуативно-ролевую, деловую игру;
владение навыками представления и оформления результатов работы, презентации собственной профессиональной деятельности;
владение навыками использования современных компьютерных технологий для решения научно-исследовательских и прикладных задач профессиональной деятельности;
владение навыками консультативной работы;
владение навыками психологической самопомощи для профилактики стресса и эмоционального выгорания.

• *Использование результатов диагностики на уровне группы и организации в целом.*

Компетенции:

владение навыками создания и психологического сопровождения управленческих команд;
умение формировать, поддерживать и корректировать организационную культуру предприятия;
умение разрабатывать и оптимизировать системы мотивационного управления работой персонала и оценивать их эффективность.

3. ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

• *Формирование благоприятного имиджа психолога в организации и адекватных ожиданий у персонала и руководства относительно деятельности организационного психолога.*

Компетенции:

умение вызывать у персонала интерес к психологии, популяризировать и разъяснять достижения психологической науки;
умение сформировать у персонала потребность в психологических знаниях, желание использовать их в своей деятельности.

Рис. Компетентностная модель организационного психолога.

С целью верификации компетентностной модели организационного психолога в практико-ориентированном контексте нами было проведено эмпирическое исследование, направленное на изучение предпочтений и ожиданий потенциальных работодателей, являющихся потребителями психологических услуг.

Целью исследования явилось определение запроса потенциальных работодателей к образовательным организациям,

готовящим специалистов в области организационной психологии.

Гипотезами исследования выступили предположения о том, что представления о профессиональных компетенциях организационного психолога будут различаться:

- у руководителей различных уровней управления;
- у руководителей различных сфер деятельности;

- у руководителей разных уровней управления одной сферы деятельности.

Участниками исследования выступили руководители высшего и среднего уровня управления, работающие в сфере образования, производства, торговли и услуг, а именно: директора средних образовательных учреждений и их заместители (93 человека); генеральные директора и начальники департаментов (управлений) производственных компаний (61 человек); директора организаций торговли и сферы услуг и их заместители (87 человек). Общий объем выборки составил 241 человек

В качестве методики исследования использовался опросник, составленный на основе авторской компетентностной модели организационного психолога, в котором предлагалось поставить ранги компетенциям в зависимости от их значимости.

В результате проведенного эмпирического исследования были получены ранговые значения компетенций организационного психолога в представлениях руководителей высшего и среднего уровня управления в сферах образования, промышленности и торговли и услуг.

На первом этапе анализа была оценена согласованность представлений опрашиваемых респондентов в каждой из исследуемых групп. С этой целью нами использовался коэффициент конкордации Кендалла. Эмпирические значения этого показателя оказались равными 0,652 для руководителей высокого уровня и 0,756 — для руководителей среднего уровня управления. Проверка гипотезы о значимости коэффициента конкордации Кендалла с использованием критерия Пирсона «хи-квадрат» показала значимость коэффициентов конкордации в обеих группах (эмпирические значения

χ^2 соответственно 205,6 и 238,0 — для руководителей высшего и среднего уровня; критическое значение $\chi^2 = 32,7$ — для уровня значимости $p < 0,05$). Все это позволяет сделать вывод о согласованности представлений опрашиваемых респондентов каждой исследуемой выборки. Это означает, что опрошенные руководители имеют в целом сходные представления о деятельности организационного психолога и ставят на первые позиции одинаковые компетенции.

Однородность представлений о необходимых для организационного психолога компетенциях позволила нам составить коллективные профили компетенций в представлениях руководителей высшего и среднего уровней управления. Результаты ранжирования приведены в табл.

Сравнительный анализ показывает наличие существенных различий в представлениях о компетенциях организационного психолога у представителей высшего и среднего управленческого звена. Так, **руководители высшего уровня управления** в качестве ведущей компетенции называют умение организационного психолога диагностировать социально-психологические параметры организационной среды: особенности мотивационной системы организации, тип организационной культуры, отношение к инновациям, уровень лояльности персонала. На втором месте по значимости они выделяют умение проводить диагностику персонала в целях оценки, профотбора, аттестации, ротации персонала, формирования кадрового резерва. Следующие ранги занимают такие компетенции, как умение проводить диагностику организационного стресса, эмоционального выгорания, профессиональных деформаций и умение прово-

Таблица

Ранжированные представления руководителей высшего и среднего уровней управления в сфере образования (ВО, СО), промышленности (ВП, СП) и торговли и услуг (ВТ, СТ) о необходимых для организационного психолога компетенциях

№	Компетенции	Руководители высшего уровня				Руководители среднего уровня			
		ВО	ВП	ВТ	СО	СП	СТ		
1	Умение проводить диагностику персонала в целях оценки, профотбора, аттестации, ротации персонала, формирования кадрового резерва.	3	1	2	1	1	8		
2	Умение проводить диагностику группы в целях оптимизации психологического климата коллектива, повышения уровня сплоченности, работанности, совместности персонала в рабочих группах, коррекции конфликтного поведения работников в группах.	1	2	4	2	2	9		
3	Умение выявлять особенности мотивационной системы организации, тип организационной культуры, отношения к инновациям, уровня лояльности персонала.	6	5	1	4	3	18,5		
4	Умение диагностировать стиль руководства, управленческую концепцию руководителя, ролевую структуру управленческой команды.	17,5	3	6,5	3	4	22		
5	Умение определять необходимость проведения экспертных процедур и формулировать их задачи, подбирать и комплектовать экспертные группы, обеспечивать надежность экспертных оценок.	8	12	6,5	12	9,5	21		
6	Владение методиками диагностики организационного стресса, эмоционального выгорания, профессиональных деформаций и пр.	10	7	3	7	8	10		
7	Знание принципов разработки и внедрения исследовательских методик.	7	13,5	8	6	12	20		
8	Умение определять потребность персонала в обучении.	14	6	5	8	5	5		
9	Умение разрабатывать коррекционные и обучающие программы.	5	10	14	5	13	1		
10	Умение разрабатывать и проводить тренинги различной направленности.	2	4	16	11	6	4		

№	Компетенции	Руководители высшего уровня				Руководители среднего уровня				
		ВО	ВП	ВТ	СО	СП	СТ	СО	СП	СТ
11	Осуществление мониторинга существующих на рынке тренинговых и обучающих программ для оценки возможности их применения в организации.	19,5	16	15	20	19	6			
12	Умение организовать и провести групповую дискуссию, ситуативно-ролевую, деловую игру.	9	11	20	15	7	3			
13	Владение навыками представления и оформления результатов работы, презентации собственной профессиональной деятельности.	12	19	11	18	16	7			
14	Владение навыками использования современных компьютерных технологий для решения научно-исследовательских и прикладных задач профессиональной деятельности.	13	18	10	13	17	11			
15	Владение навыками консультативной работы.	4	13,5	9	9,5	14	12			
16	Владение навыками психологической самопомощи для профилактики стресса и эмоционального выгорания.	17,5	17	13	9,5	18	15			
17	Владение навыками создания и психологического сопровождения управленческих команд.	15	15	18	14	15	16			
18	Умение формировать, поддерживать и корректировать организационную культуру предприятия.	11	9	19	16	11	14			
19	Умение разрабатывать и оптимизировать системы мотивационного управления работой персонала и оценивать их эффективность.	19,5	8	17	17	9,5	2			
20	Умение формировать благоприятный имидж психолога в организации и адекватные ожидания у персонала и руководства относительно деятельности организационного психолога.	16	20	12	19	21	18,5			
21	Умение вызывать у персонала интерес к психологии, популяризировать и разъяснять достижения психологической науки.	22	21	22	22	22	13			
22	Умение сформировать у персонала потребность в психологических знаниях, желание использовать их в своей деятельности.	21	22	21	21	20	17			

дить диагностику группы. Заключает группу приоритетных компетенций умение определять потребность персонала в обучении.

Таким образом, высшее руководство ожидает от организационного психолога деятельности по получению и предоставлению информации о социально-психологических параметрах организационной среды, персонала, групп в организации. С точки зрения руководителя высшего звена менеджмента, деятельность организационного психолога необходима только на первых этапах принятия управленческого решения.

Известно, что процесс принятия управленческого решения подразделяется на следующие стадии: 1) определение проблемы; 2) получение необходимой информации; 3) генерация возможных решений; 4) развитие этих решений; 5) выбор стратегии поведения.

По данным нашего исследования, руководители высшего уровня управления видят участие психолога в своей организации исключительно на первой и второй стадиях процесса принятия управленческого решения. Компетенции организационного психолога, обеспечивающие психологическое сопровождение следующих трех стадий принятия управленческого решения, попадают, по оценке руководителей, в группу низкоприоритетных.

По мнению руководителей высшего уровня управления, к низкоприоритетным компетенциям организационного психолога относятся такие, как умение формировать, поддерживать и корректировать организационную культуру предприятия; умение разрабатывать и оптимизировать системы мотивационного управления работой персонала и оценивать их эффективность; умение

формировать благоприятный имидж психолога в организации и адекватные ожидания у персонала и руководства относительно деятельности организационного психолога; владение навыками создания и психологического сопровождения управленческих команд. Также руководители высокого уровня считают незначимыми для организационного психолога компетенции, связанные с формированием интереса персонала организации к психологии и потребности в психологических знаниях.

Обратимся к оценкам компетенций, полученным от **руководителей среднего уровня управления**. Согласно их представлениям, высокоприоритетными компетенциями организационного психолога являются умения, связанные с практической работой: составлением и разработкой коррекционных и обучающих программ; разработкой и оптимизацией систем мотивационного управления работой персонала и оценкой их эффективности; организацией и проведением групповых дискуссий, ситуативно-ролевых, деловых игр; разработкой и проведением тренингов различной направленности. В отличие от высшего руководства, руководители среднего уровня управления оценивают как незначимые умения и навыки организационного психолога, связанные с диагностикой параметров организационной среды, особенностей управленческой деятельности. Складывается впечатление, что руководители среднего уровня управления рассматривают деятельность психолога прежде всего как обслуживающую процесс разрешения тех социально-психологических проблем, которые возникают в контексте тактического менеджмента.

Сравнительный анализ компетенций, которые, по мнению руководителей, по-

падают в группу средне приоритетных, выявил некоторое сходство в представлениях руководителей разного уровня. Так, обнаружилось, что руководители обоих уровней довольно сходно оценили значение таких компетенций организационного психолога, как владение навыками использования современных компьютерных технологий и навыками презентации собственной профессиональной деятельности, а также навыками консультативной работы и психологической самопомощи для профилактики стресса и эмоционального выгорания.

Обращает на себя внимание, что существенное расхождение обнаружилось в оценке руководителями значимости следующих компетенций организационного психолога: 1) умение диагностировать стиль руководства, управленческую концепцию руководителя, ролевую структуру управленческой команды; 2) проводить экспертные процедуры; 3) умение выявлять особенности мотивационной системы организации, тип организационной культуры, отношения к инновациям, уровня лояльности персонала. Если руководители высшего звена поставили эти компетенции в разряд высоко или средне приоритетных, то руководители среднего звена присвоили им последние ранги. Подобные представления руководителя среднего звена о деятельности организационного психолога могут быть обусловлены особенностями собственной профессиональной идентичности руководителя и спецификой управленческой деятельности. Восприятие определенных аспектов своей деятельности как закрытых для психолога может быть проявлением психологической защиты руководителя от вмешательства психолога.

Таким образом, гипотеза о наличии содержательных и структурных особенностей представлений руководителей высшего и среднего звена о профессиональных компетенциях организационного психолога подтвердилась.

Помимо содержательного анализа, был проведен корреляционный анализ (с помощью коэффициента корреляции Спирмена), в рамках которого изучалась взаимосвязь представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога у руководителей различных уровней управления и сфер деятельности.

Сначала проверялось наличие зависимости представлений у руководителей высшего и среднего уровней управления от специфики их сферы деятельности. В группе руководителей высшего уровня управления обнаружена взаимосвязь представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога у представителей всех трех сфер деятельности. Корреляционный анализ выявил значимые корреляции ($p < 0,01$) представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога руководителей сферы образования и сферы производства ($r = 0,598$), сферы торговли и услуг и сферы образования ($r = 0,516$), а также сферы производства и сферы торговли и услуг ($r = 0,564$).

Это говорит о том, что у руководителей этого уровня управления, независимо от сферы их деятельности, обнаруживается как структурное, так и содержательное сходство представлений о компетенциях организационного психолога. Наиболее приоритетными компетенциями организационного психолога высшие руководители считают те из них, которые так или иначе связаны с диагностической функцией. При этом наиболее разнообразна

структура профессиональных компетенций в представлениях руководителей сферы образования. Наряду с диагностическими функциями различной предметной направленности, она включает также тренинговую и консультативную работу, разработку и реализацию коррекционных программ.

Несколько иная картина была выявлена применительно к руководителям среднего уровня управления. Имеет место только статистически значимая ($p < 0,01$) взаимосвязь представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога у руководителей среднего уровня сферы образования и промышленного производства ($r = 0,770$). При этом особняком стоят средние менеджеры, представляющие сферу торговли и услуг: значимых корреляционных связей их представлений о профессиональных компетенциях организационного психолога с руководителями других сфер не обнаружено.

Это свидетельствует о том, что представления о приоритетных компетенциях у представителей сферы образования и промышленно-производственной сферы практически совпадают. При этом преобладают диагностические функции различной предметной направленности. В то же время приоритеты менеджеров среднего звена, представляющих сферу торговли и услуг, отличаются существенно большим разнообразием и акцентированно направлены на развитие различных практических социально-психологических навыков персонала. Таким образом, вторая гипотеза исследования нашла частичное подтверждение.

Затем проверялось наличие взаимосвязи представлений у руководителей высшего и среднего уровней управления одной сферы деятельности. Обнаружи-

лось, что имеет место значимая ($p < 0,01$) взаимосвязь представлений руководителей высшего и среднего уровней в сфере образования ($r = 0,678$) и производства ($r = 0,957$). Причем, применительно к промышленно-производственной сфере представления о профессиональных компетенциях организационного психолога высших и средних руководителей практически идентичны ($r \approx 1$). И наконец, в сфере торговли и услуг взаимосвязь между такого рода представлениями отсутствует.

Руководители производственно-промышленной сферы, независимо от уровня управления, считают наиболее значимыми компетенциями организационного психолога те, которые необходимы для проведения диагностической работы с персоналом организации и группами в организации. Руководители считают, что основной функцией организационного психолога должно быть предоставление информации о социально-психологических параметрах организационной среды, персонала, групп в организации. Следует отметить, что оценки высокоприоритетных компетенций руководителями высшего и среднего уровней управления в сфере промышленного производства практически совпадают.

В структуре представлений руководителей сферы образования находят отражение не только диагностические компетенции организационного психолога, но и компетенции, связанные с разработкой и проведением обучающих, коррекционных и тренинговых программ, а также с проведением консультативной работы. Можно сказать, что представления руководителей сферы образования о профессиональных компетенциях организационного психолога носят более дифференцированный характер.

Представления о высокоприоритетных компетенциях организационного психолога у руководителей в сфере торговли и услуг обусловлены местом руководителя в системе управленческих отношений. Структура представлений руководителей высшего звена существенно отличается от структуры представлений руководителей среднего звена. Руководители высшего звена высокоприоритетными компетенциями считают те из них, которые связаны с диагностической деятельностью организационного психолога, тогда как руководители среднего звена в качестве ведущих компетенций психолога рассматривают как диагностические, так и те, которые связаны с проведением профилактической, коррекционной, обучающей работы с персоналом организации.

Таким образом, по результатам исследования оказалось, что и третья гипотеза подтвердилась лишь частично: ожидания от деятельности организационного психолога у руководителей разных уровней статистически значимо различаются только в сфере торговли и услуг.

Выводы исследования. В результате проведенного эмпирического исследования были выявлены структурные и содержательные различия представлений работодателей, в непосредственном подчинении которых работают или потенциально могут работать психологи, относительно профессиональных компетенций специалистов, занимающих данную должностную позицию. Кроме того, были определены особенности ожиданий и предпочтений потенциальных работодателей в зависимости от занимаемого ими места в системе управления и специфики сферы деятельности.

Было обнаружено, что руководители разных уровней менеджмента рассматривают работу организационного психолога

как деятельность обслуживающего характера, однако содержание деятельности представляется руководителями по-разному. Мнение руководителей высшего уровня управления о направлениях и содержании деятельности психолога в организации оказалось упрощенным. Они видят его прежде всего компетентным диагностом, предоставляющим информацию по ряду социально-психологических параметров организационной среды, а именно: об особенностях организационной культуры и мотивационной системы организации, отношении персонала к инновациям, уровне лояльности персонала и т. д. Руководители среднего уровня управления видят психолога прежде всего в роли специалиста, помогающего разрешать социально-психологические проблемы, которые возникают при решении тактических задач. Иными словами, руководители не представляют в полном объеме потенциальных возможностей организационного психолога, которые они могли бы использовать в целях повышения эффективности организации и ее развития.

Проведенное исследование выявило ожидания потенциальных потребителей психологических услуг, которые можно рассматривать, с одной стороны, в качестве основы для разработки компетентностной модели организационного психолога, и, с другой стороны, — как запрос к образовательным организациям, готовящим специалистов в области организационной психологии. Результаты настоящего исследования имеют существенное значение в контексте формирования у студентов, специализирующихся в сфере психологии управления и организационной психологии, адекватного представления об ожиданиях потенциальных работодателей относительно их профессиональной деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Армстронг М.* Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд.. СПб.: Питер, 2008. 830с.
2. *Базаров Т.Ю., Коняева А.П.* Организационная психология: переход от обслуживания менеджеров к партнерству с предпринимателями. Опыт эмпирического исследования и анализ собственной практики // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 1. С. 42–57.
3. *Погодина А.В., Литвинова Е.Ю., Кочетова Т.В.* Опыт разработки компетентностной модели организационного психолога // Социальная психология малых групп: сб. докладов II Всероссийской научно-практической конференции. М.: МГППУ, 2011. С. 500–505.
4. *Погодина А.В., Харченко М.А.* Особенности запроса руководителей образовательных учреждений к специалистам в области организационной психологии // Социальная психология в образовательном пространстве: сб. научных материалов I Международной научно-практической конференции. М.: ГБОУ ВПО МГППУ, 2013. С. 284–285.

Competence Approach to the Training of Organizational Psychologists in the Context of Reforms in Higher Education

A.V. POGODINA*,
Moscow, Russia, allavan@yandex.ru

E.YU. LITVINOVA**,
Moscow, Russia, elen-litvinova@yandex.ru

M.A. KHARCHENKO***,
Moscow, Russia, maxquail@gmail.com

The paper describes a model of professional competences of organizational psychologists developed by the authors and provides outcomes of a study carried out to verify the model. The study aimed to explore content and structural features of notions about professional competences of the organizational psychologist in high- and mid-level executives of various fields (manufacture; trading and services; education). The paper presents results of the correlation analysis of such representations in different groups of executives and argues that it is important to take into account prospective employers' expectations and preferences regarding organizational psychologists in the training of the latter.

Keywords: *organizational psychology, competence approach in higher education, professional competences, competence model of organizational psychologist.*

REFERENCES

1. *Armstrong M.* Praktika upravleniya chelovecheskimi resursami [Practice of management of human resources] 8-e izd. SPb.: Piter, 2008. 830 p.
2. *Bazarov T.Yu., Konyaeva A.P.* Organizacionnaya psihologiya: perehod ot obsluzhivaniya menedzherov k partnerstvu s predprinimatel'nyami. Opyt empiricheskogo issledovaniya i analiz sobstvennoi praktiki [Organizational psychology: transition from service of managers to partnership with businessmen. Experience of empirical research and analysis of

For citation:

Pogodina A.V., Litvinova E.Yu., Kharchenko M.A. Competence Approach to the Training of Organizational Psychologists in the Context of Reforms in Higher Education *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2016. Vol 7, no. 1, pp. 108–122. (In Russ., abstr. in Engl.). doi:10.17759/sps.2016070108

* *Pogodina Alla V.* — PhD in Psychology, Head of the Chair of Psychology of Management, Department of Social Psychology, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, allavan@yandex.ru

** *Litvinova Elena Yu.* — PhD in Psychology, associate professor, Chair of Psychology of Management, Department of Social Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, elen-litvinova@yandex.ru

*** *Kharchenko Maxim A.* — PhD in Physics and Mathematics, associate professor, Chair of Psychology of Management, Department of Social Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, maxquail@gmail.com

- own practice]. *Organizacionnaya psihologiya [Organizational psychology]*. 2012. Vol. 2. no. 1. pp. 42–57.
3. Pogodina A.V., Litvinova E.Yu., Kochetova T.V. Opyt razrabotki kompetentnostnoi modeli organizacionnogo psihologa [Features of inquiry of heads of educational institutions to experts in the field of organizational psychology]. *Social'naya psihologiya mal'nykh grupp [Social psychology of small groups]*: sb. dokladov II Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferencii. Moscow: MGPPU, 2011. pp. 500–505.
4. Pogodina A.V., Harchenko M.A. Osobennosti zaprosa rukovoditelei obrazovatel'nykh uchrezhdenii k specialistam v oblasti organizacionnoi psihologii [Features of inquiry of heads of educational institutions to experts in the field of organizational psychology]. *Social'naya psihologiya v obrazovatel'nom prostranstve [Social psychology in educational space]*: sb. nauchnykh materialov I Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferencii. Moscow: GBOU VPO MGPPU, 2013. pp. 284–285.