Лукина Анастасия Сергеевна. Структурно-уровневая организация конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя: автореферат дис. ... кандидата Психологических наук: 19.00.03 / Лукина Анастасия Сергеевна;[Место защиты: ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»], 2020

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования «Тверской государственный университет»

Лукина Анастасия Сергеевна

СТРУКТУРНО-УРОВНЕВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КОНФЛИКТНОЙ

КОМПЕТЕНТНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РУКОВОДИТЕЛЯ

Специальность: 19.00.03 - Психология труда, инженерная психология,

эргономика

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата психологических наук

Научный руководитель

доктор психологических наук, профессор М.М. Кашапов

Тверь - 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

Стр.

ВВЕДЕНИЕ 4

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ В ПСИХОЛОГИИ ТРУДА 17

1.1. Современные подходы к пониманию конфликтной

компетентности в психологической науке 17

1.2. Метасистемный подход как современная методология

исследования сложноорганизованных психологических систем 30

1.3. Теоретический анализ структурно-уровневой организации конфликтной компетентности как интегрального регулятора

профессиональной деятельности 38

Выводы по 1 главе 50

ГЛАВА 2. ЗАКОНОМЕРНОСТИ СТРУКТУРНО-УРОВНЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОНФЛИКТНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ 52

2.1. Конфликтная компетентность руководителя как системное

профессионально важное качество 52

2.2. Психологический анализ профессиональной деятельности

руководителя как основа определения состава и содержания субсистемного уровня организации конфликтной компетентности 62

2.3. Теоретическая модель структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности

руководителя 70

Выводы по 2 главе 80

ГЛАВА 3. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ СТРУКТУРНО - УРОВНЕВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КОНФЛИКТНОЙ

КОМПЕТЕНТНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ В ЕГО

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 82

3.1. Методы и процедура эмпирического исследования конфликтной

компетентности в профессиональной деятельности руководителя 82

3.2. Результаты эмпирического исследования. Анализ и

интерпретация закономерностей структурно-уровневой организации конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя 91

3.2.1. Специфика функционального содержания подсистем

конфликтной компетентности 91

3.2.2. Особенности и закономерности структурной организации

конфликтной компетентности на субсистемном уровне 96

3.2.3. Специфика закономерных отношений выраженности ведущего

типа реагирования в конфликтной ситуации и подсистем метакогнитивного потенциала, характеризующих конфликтную компетентность 107

3.2.4. Специфика общесистемного уровня структурной организации

конфликтной компетентности 114

3.3. Методические рекомендации разработки программ развития конфликтной компетентности руководителя в процессе его

профессионализации 121

Выводы по 3 главе 129

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 134

ВЫВОДЫ 138

ЛИТЕРАТУРА 142

ПРИЛОЖЕНИЯ 166

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Завершая данную работу, отметим, что основным ее итогом является получение комплекса материалов теоретико -методологического и эмпирико­экспериментального плана, создающего основы для более глубокого исследования профессионально важных качеств как интегральных регуляторов профессиональной деятельности. Наряду с этим, по отношению к их разработке реализован такой методологический подход, который еще слабо применяется в области исследований ключевых компетентностей и который базируется на методологии метасистемности. В результате этого были сформулированы, развиты и верифицированы материалами эмпирико-экспериментального и деятельностно-аналитического характера целостные, обобщающие представления о структурно-уровневой организации конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной (управленческой) деятельности.

В целом, подводя итоги работы, можно условно расположить их на нескольких уровнях. Это - теоретико-методологический, конкретно­теоретический, а также уровень обобщения полученных результатов и уровень их практического применения.

Кроме того, очевидно, здесь будет уместно эскизное, предварительное проектирование возможных перспектив дальнейших исследований, поскольку полученные в работе научные данные неизбежно становятся источниками, порождающими новые темы, новые цели и задачи, новые вопросы теоретического и прикладного характера.

В результате проведенного в первой главе теоретико-методологического анализа современного состояния проблемы исследования по материалам отечественной и зарубежной научной литературы был сделан обоснованный вывод, согласно которому феномен компетентности в целом, а конфликтной компетентности в частности, построен на основе структурно-уровневого, иерархического принципа.

Показано, что конфликтная компетентность руководителя является сложной, иерархически организованной, развивающейся системой и может быть описана с опорой на методы метасистемного подхода. Установлено, что в концептуальном плане наиболее конструктивно рассматривать конфликтную компетентность руководителя с позиций системогенеза в контексте профессиональной управленческой деятельности как сложноорганизованную систему с встроенным метасистемным уровнем, онтологически включенную в более высокоорганизованные метасистемы «личность» и «деятельность». Показано, что составляющие этих метасистем, встраиваясь в систему компетентности, играют в ней ведущую и определяющую роль. Они выступают одними из их важнейших конституирующих составляющих и именно от них зависит степень соорганизованности в рамках общей структурно-уровневой организации системы конфликтной компетентности.

Обоснована необходимость выявления закономерностей структурно - уровневой организации конфликтной компетентности в виде организованной иерархии уровней: метасистемного, общесистемного, субсистемного,

компонентного, элементного.

Во второй главе освещены подходы к изучению феномена конфликтная компетентность руководителя и представлены результаты теоретико -

методологического анализа проблемы определения особенностей и закономерностей ее структурной организации с позиций метасистемного подхода.

В третьей главе осуществлена верификация теоретически обоснованного положения, согласно которому структурно -уровневая организация конфликтной компетентности в профессиональной деятельности руководителя обусловлена закономерностями структурной детерминации метакогнитивной, метарегулятивной, метакоммуникативной, метаэмоциональной, процедуральной, мониторинговой, ингибиторной, интеракционной подсистемами личности.

Проведенное исследование наглядно демонстрирует дифференциацию изучаемых подсистем для руководителей с разной степенью развития конфликтной компетентности. Так, в группе руководителей с низкой степенью развития конфликтной компетентности в качестве базовых подсистем выступают те, которые сопряжены не с основным (инструментальным) контуром организации управленческой деятельности, а со вспомогательным контуром ее организации - с экспрессивным. Его суть заключается в ориентации, прежде всего, на межличностные отношения и контакты, на детерминанты интериндивидуального плана, на факторы интерсубъектного характера. Для руководителей со средней степенью развития конфликтной компетентности все исследуемые подсистемы являются базовыми и наиболее полно характеризуют саму конфликтную компетентность. В группе руководителей с высокой степенью развития конфликтной компетентности в качестве базовых подсистем выступают те, которые сопряжены с инструментальным контуром организации управленческой деятельности.

Основные итоги проведенного эмпирического исследования состоят в том, что, во-первых, удалось показать и обосновать, причем очень разными методическими средствами, качественную специфичность и, следовательно, самостоятельность собственных статусов компонентного, субсистемного, общесистемного уровней в общей структурно -уровневой организации конфликтной компетентности руководителя в его профессиональной деятельности. Во-вторых, не менее важно то, что такое обоснование оказалось неразрывно связанным с решением важного и актуального для метакогнитивизма вопроса - вопроса о правомерности самой дифференциации «первичных» и «вторичных» процессов как таковых. Именно полученные и описанные в третьей главе результаты как раз и позволяют дать конкретный по содержанию, эмпирически обоснованный, а одновременно и общий по смыслу положительный ответ. Более того, можно предположить в рамках дальнейших исследований то, что именно дифференциация «первичных» и «вторичных» процессов и характеризует качественную специфичность метасистемного уровня организации конфликтной компетентности. То есть, по отношению к определенному классу систем со встроенным метасистемным уровнем можно видеть, что фактически одна и та же реальность может выступать в качестве содержания двух уровней метасистемного и системного одновременно.