

3. Шульга М. М. Высшая школа как фактор социализации в современной России: теоретический аспект анализа. Ставрополь: Изд-во СГУ, 2005. 320 с.
4. Michael Gaebel, Veronika Kupriyanova, Rita Morais, Elizabeth Colucci E-learning in European Higher Education Institutions: Results of a mapping survey conducted in October – December 2013. European University Association, Brussels, Belgium. 92 p.

УДК 378

Соловьева Ольга Владимировна, Цеев Роман Адамович

РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается роль и значение развития социального интеллекта будущих менеджеров в системе высшего профессионального образования. Подчеркивается, что со сменой требований к современному менеджеру как субъекту профессиональной деятельности меняются требования к процессу его профессионализации, что вызывает необходимость инновационного проектирования образовательной среды вуза. Раскрывается сущность социального интеллекта и его место в структуре профессионально важных качеств менеджера. Обозначены общие ориентиры в направлении развития социального интеллекта студентов-менеджеров в системе высшего профессионального образования.

Ключевые слова: социальный интеллект, высшее профессиональное образование, студенты-менеджеры.

Olga Solovyova, Roman Tseev

DEVELOPMENT OF SOCIAL INTELLIGENCE OF FUTURE MANAGERS IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION

The article deals with the role and importance of social intelligence of the future managers in system of higher education. It is emphasized that the change of requirements for modern managers, as a subject of professional activity are changing requirements for its professionalization process that calls for innovative designing of the educational environment of high school. The essence of social intelligence and its place in the structure of professionally important qualities of the manager. Marked general orientation towards the development of social intelligence of students-managers in the system of higher education.

Key words: social intelligence, higher education, managers, students.

В условиях стремительного социально-экономического развития общества большое значение имеет подготовка высококвалифицированных кадров в системе высшего профессионального образования. В числе востребованных в современном рейтинге профессий является менеджер организации.

Прогрессивные менеджеры являются наиболее ценной частью человеческого капитала любой компании, а также важнейшим фактором ее конкурентоспособности. Менеджеры организации – это специалисты, которые способны к самоуправлению, высокой степени рефлексии, самообучению и продвижению по карьерной лестнице.

Однако для современной российской действительности характерен иной стереотип руководителя, а именно – авторитарный, высокомерный, грубый с низким уровнем общей культуры и культуры руководства, зачастую ставящим цели личной выгоды и обогащения в ущерб корпоративным интересам. Это связано с высокой бюрократизацией подавляющей части российских систем управления.

Эта ситуация достаточно драматичная и требует коренного изменения. Дебюрократизация должна войти в принципы и нормы культуры эффективно работающих корпораций и требований к их руководству. Только в случае, исключающем возникновение бюрократии – одного из первых признаков низкой эффективности руководства, можно вести речь о преобразующей роли менеджера [6].

Со сменой требований к современному менеджеру как субъекту профессиональной деятельности меняются требования к процессу его профессионализации. Это вызывает необходимость проектирования образовательной среды, а также обновления концептуального, теоретического и технологического обеспечения данного процесса.

В соответствии с требованиями Федерального образовательного стандарта высшего образования к организационно-управленческой деятельности менеджера предъявляются высокие требования по разработке и реализации корпоративной и конкурентной стратегии организации и ее функциональных возможностей (маркетинговой, финансовой, кадровой). Выпускник бакалавриата по направлению подготовки «Менеджер» должен быть готов к реализации организационно-управленческой, информационно-аналитической и предпринимательской деятельности. Соответственно, в процессе обучения он должен быть подготовлен к участию в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера, согласованного со стратегией организации. Уметь осуществлять планирование деятельности организации и ее подразделений; разрабатывать и реализовывать проекты и бизнес-планы, направленные на развитие организации; быть готовым к информационно-аналитической и предпринимательской деятельности и др. [10].

Исходя из этого образование менеджера как система обучения, социализации и развития должна быть направлена не только на усвоение опыта человечества в управленческой деятельности, но и в первую очередь на совершенствование культурных и профессиональных компетенций. При этом подготовка профессионального и конкурентоспособного менеджера в системе высшего образования должна опираться на модель современного эффективного менеджера – носителя новейших знаний и технологий.

Для этого надо учитывать, что менеджмент развивается в соответствии с потребностью практики. Это развитие представляет обобщение разнообразных приемов организации труда, стимулирования трудового поведения персонала, организации и контроля бизнес-процессов, а также выполнения многих других управленческих функций. Эволюция менеджмента влечет за собой изменение образа менеджера. Наглядно эти изменения можно проследить по классическим «школам менеджмента» (школа научного управления (Ф. Тейлор, Г. Гант и др.), административная школа (А. Файоль, Г. Эмерсон, М. Вебер и др.), школа поведенческих наук (Д. Мак-Грегор, Р. Лайкерт, А. Маслоу и др.), школа человеческих отношений (Х. Мюнстерберг, Д. Карнеги и др.) и др.).

В последние десятилетия практика менеджмента изменилась и перешла от фокусирования на эффективности – к качеству, гибкости и на сегодняшний день – на инновации. Это отражается на образе современного менеджера, внося в него новые черты [2].

Несмотря на все эволюционные изменения, анализ специальной литературы, касающейся раскрытия профессионального образа менеджера, позволяет констатировать, что в числе перманентно важных и первоочередных характеристик данного профессионала выступают такие качества, как развитое аналитическое мышление и перцептивные способности, направленные на точность и дифференцировку воспринимаемых объектов в системе социального взаимодействия. Эти два качества обеспечивают фундамент для развития других профессионально-личностных характеристик, необходимых для функциональной успешности менеджера. В соответствии с этим актуализируется задача целенаправленного развития интеллекта в системе профессионального образования менеджеров.

В психологии имеются многочисленные трактовки интеллекта. Они включают такие характеристики, как: обобщенная способность к познанию и обучению; способность к решению проблем, определяющая успешность любой деятельности; система умственных операций; система всех по-

знавательных способностей (от ощущения до мышления) и др. [7]. Подчеркнем, что для менеджера важно иметь высокий уровень развития интеллекта в целом и аттенционных, мнемических, мыслительных и перцептивных способностей в частности.

Поскольку принципиально важной функциональной составляющей профессиональной деятельности будущего менеджера является организация работы с конкретными людьми в команде, коллективе, то менеджер должен обладать еще одним наиважнейшим свойством интеллекта – структурированием взаимодействия человека со средой.

Это структурирование выступает механизм регуляции поведенческой и психической активности человека и проявляется в эффективности межличностного взаимодействия. Здесь речь идет о социальном интеллекте как способности понимать людей и взаимодействовать с ними. Социальный интеллект включает способность адекватно понимать и оценивать свое поведение и поведение других людей. Он является чрезвычайно важным практическим качеством для многих профессий и особенно профессий типа «человек – человек», к которым относят менеджеров или специалистов в управлении [8].

Понятие социального интеллекта для науки достаточно ново. Термин пришел из зарубежной психологии и введен в начале XX в. Э. Торндайком.

Теоретическим и эмпирическим проблемам социального интеллекта посвящены работы таких зарубежных авторов, как Г. Олпорт, М. Форд и М. Тисак, Р. Стернберг, Г. Айзенк, Н. Кэнтон, Дж. Гилфорд, Д. Космитский и Х. Джон и др. Первый тест для выявления уровня социального интеллекта создал Гилфорд Дж., тем самым он операционализировал данное понятие и перевел его в разряд измеряемых конструкторов.

В отечественной психологии понятие социального интеллекта было рассмотрено Ю. Н. Емельяновым, изучавшим социальный интеллект как сферу возможностей субъект-субъектного познания. В работах Г. М. Андреевой, Ю. М. Жукова, Л. А. Петровской, В. Н. Куницыной и др. данный феномен рассматривался в основном с точки зрения социально-психологического подхода. Н. Ф. Кузьмина трактовала социальный интеллект как базу формирования аутопсихологической компетентности. Н. А. Лужбина – как системообразующий фактор психологической культуры личности. В рамках общепсихологического подхода проблема социального интеллекта рассматривалась А. И. Савенковым, В. Н. Дружининым, Л. И. Уманским, М. А. Холодной, Д. В. Люсиным и Д. В. Ушаковым и др. [8].

Изучение источниковой базы по проблеме социального интеллекта показало, что точно понятие социального интеллекта не определено. Исследователи, стремясь понять специфику данного феномена, выделяют разные формы социального интеллекта и предлагают различные пути его изучения. Это затрудняет определить его четкие границы.

Коротко представим различные взгляды на данный социально-психологический феномен.

Э. Торндайк, родоначальник данного понятия, рассматривал социальный интеллект как вид общего интеллекта. Он представлял его познавательной специфической способностью, которая обеспечивает успешное взаимодействие с людьми. Ее основная функция – прогнозирование поведения [9].

Г. Олпорт, изучая способность «хорошо разбираться в людях», описал восемь «личностных качеств», в числе которых опыт, понимание людей, глубокое понимание себя и социальный дар. Последний необходим для особого равновесия в поведении, обеспечивающего своего рода гладкость в отношениях с людьми. Для тактичного взаимодействия с другими людьми необходимо умение прогнозировать наиболее вероятные реакции другого человека. В этой связи Г. Олпорт связывал социальный интеллект со способностью вызывать быстрые, почти автоматические суждения о людях. При этом автор указывал, что социальный интеллект имеет большее отношение к поведению, чем к оперированию понятиями. Он утверждал, что его продукт – социальное приспособление, а не глубина понимания [1].

Особый вклад в теорию социального интеллекта внесен Дж. Гилфордом. Он рассматривал социальный интеллект как систему интеллектуальных способностей, независимых от фактора общего интеллекта. Эти способности, являясь интегральной интеллектуальной характеристикой, связаны с познанием поведенческой информации, определяющей успешность общения и социальной адаптации.

Применительно к пониманию социального интеллекта можно рассматривать трактовку социального мышления, предложенную Д. Майерсом. По его мнению, это способность оценивать себя и других, способность, обуславливающая социальные установки, объяснения и убеждения. В «Социальной психологии» Майерса описываются причины зависимости точности впечатлений о себе и других. Отмечается, что социальное мышление склонно к предвзятости и ошибкам.

В концепции Н. Кэнтора социальный интеллект рассматривается в качестве когнитивной компетентности, позволяющей воспринимать события социальной жизни с максимальной пользой для личности.

В известной теории множественности интеллекта Ховарда Гарднера в числе восьми видов интеллекта выделены внутриличностный и межличностный интеллект – способность понимать себя и других. Эти виды интеллекта, на наш взгляд, также можно рассматривать как социальный интеллект.

В конце прошлого столетия вслед за Дж. Гилфордом были сделаны попытки измерения социального интеллекта. Этому посвящены методические разработки М. Форда и М. Тисака. В основу измерения социального интеллекта они положили успешное решение проблемных ситуаций. Психологам удалось показать, что социальный интеллект представляет собой четкую и согласованную группу ментальных способностей, связанных с обработкой социальной информации. Эта группа способностей фундаментально отличается от способностей «формального» мышления, проверяемого тестами «академического» интеллекта [1].

Анализ зарубежных исследований показывает, что многими учеными делается попытка соотношения социального и общего интеллекта. То есть происходит поиск места социального интеллекта в системе всех интеллектуальных способностей. Так, Л. Браун и Р. Энтони говорили о существовании потенциальной связи между социальным и академическим интеллектом, не отрицая различий их моделей. В ходе исследований они выделили три главные составляющие социального интеллекта: академический компонент, компонент внешней оценки и компонент самооценки. Ученые заключили, что уровень социального интеллекта может не зависеть от уровня академического [11].

Р. Селман на основании своих исследований этапов развития социального интеллекта пришел к выводу, что для достижения высшего уровня развития социального интеллекта желательно наличие высокого уровня развития общего интеллекта. Вместе с тем, по наблюдению автора, дети, успешно справляющиеся с заданиями на общий интеллект, не всегда показывают хорошие результаты в заданиях социального типа [12].

В целом систематизация зарубежных теорий предполагает три подхода к пониманию социального интеллекта. Первый подход объединяет авторов, рассматривающих социальный интеллект как разновидность общего интеллекта. В соответствии со вторым подходом, социальный интеллект рассматривается как самостоятельный вид интеллекта, который обеспечивает адаптацию человека в социуме и направлен на решение жизненных задач. В третьем подходе социальный интеллект представлен как интегральная способность общаться с людьми, включающая уровень развития самосознания, а также особые личностные характеристики. Акцент ставится на социально-психологическую составляющую социального интеллекта, большее внимание уделяется именно проблемам общения. Данный подход направлен на измерение личностных свойств, соотносимых с параметрами социальной зрелости.

Обращение к отечественной психологии позволяет установить, что понятие «социальный интеллект» многими авторами рассматривается как специфическое, связанное с общим интеллектом, но отличающееся от него. Так, Ю. Н. Емельянов, первым из отечественных авторов, занимающихся

проблемой социального интеллекта, назвал его сферой возможностей субъект-субъектного познания индивида, основанных на специфике мыслительных процессов. Исследователь представил социальный интеллект как способность аффективного реагирования и социального опыта, а также как способность понимать самого себя, других людей и их взаимоотношения, прогнозирование межличностных событий [3].

Н. А. Кудрявцевой социальный интеллект понимается как способность к рациональным, мыслительным операциям. Но объектом этих мыслительных операций являются процессы межличностного взаимодействия. Ею была установлена взаимосвязь общего и социального интеллекта, вместе с тем эта связь неоднозначна, в связи с чем автор делает вывод, что социальный интеллект относительно независим от общего интеллекта [4].

Особый вклад в разработку теории социального интеллекта внесла В. Н. Куницына. Она предложила социальный интеллект понимать как глобальную способность, возникающую на базе комплекса интеллектуальных, личностных, коммуникативных и поведенческих черт. В концепции В. Н. Куницыной эта способность включает уровень энергетической обеспеченности процессов саморегуляции и обуславливает прогнозирование развития межличностных ситуаций. Благодаря социальному интеллекту происходит интерпретация информации и поведения, готовность к социальному взаимодействию и принятию решений. В целом, по мнению автора, социальный интеллект позволяет достигать гармонии с собой и окружающей средой.

В многомерную структуру социального интеллекта включены: 1) коммуникативно-личностный потенциал – основной стержень социального интеллекта, комплекс свойств, облегчающих или затрудняющих общение. На основе этого потенциала формируются такие интегральные коммуникативные свойства, как психологическая контактность и коммуникативная совместимость; 2) характеристики самосознания. К ним автор относит чувство самоуважения, свободу от комплексов, предрассудков, подавленных импульсов, открытость новым идеям; 3) социабельные способности, а именно: социальная перцепция, социальное мышление, социальное воображение, социальное представление, способность к пониманию и моделированию социальных явлений, пониманию людей и движущих ими мотивов; 4) специфические энергетические характеристики: психическая и физическая выносливость, активность, слабая истощаемость [5].

По мнению В. Н. Куницыной, основными функциями социального интеллекта являются: обеспечение адаптивности в меняющихся условиях; адекватность поведения; расширение социальной компетентности; формирование программы и планов успешного взаимодействия в различных направлениях деятельности; решение стоящих задач; планирование межличностного взаимодействия; мотивационная функция; саморазвитие, самопознание, самообучение. Исходя из этого в концепции В. Н. Куницыной социальный интеллект понимается как индивидуальные задатки, способности, свойства, облегчающие выработку в личном опыте умений и навыков социальных действий и контактов. Он помогает прогнозировать развитие межличностных отношений, обостряет интуицию, предусмотрительность и, что очень важно, обеспечивает психологическую выносливость [5].

На основании этого неполного содержательного контекста, который представлен нами при анализе феномена социального интеллекта, можно утверждать, что социальный интеллект можно рассматривать в качестве одного из главных профессионально важных качеств менеджера и как условие его функциональной успешности.

Благодаря развитому социальному интеллекту менеджеры способны успешно выстраивать процесс коммуникации, проявляют высокий интерес к социальным проблемам, имеют потребность воздействовать на других в целях организации профессиональной деятельности.

Важно подчеркнуть, что развитостью социального интеллекта руководителя обусловлена эффективность реализации таких функций управленческой деятельности, как целеполагание, организация и координирование, контроль и оценка, обеспечение оптимальных контактов в процессе управления и др.

Факт зависимости личностной и функциональной составляющих профессиональной успешности менеджеров от степени развития социального интеллекта обуславливает необходимость его целенаправленного развития на этапе получения профессионального образования в вузе. При этом важно знать закономерности, условия и факторы развития социального интеллекта студентов и на основе этого предлагать развивающие программы и программы сопровождения, нацеленные на совершенствование социального интеллекта как комплексного профессионально ценного качества будущего менеджера.

В целях общих ориентиров в направлении развития социального интеллекта будущих менеджеров в системе высшего профессионального образования можно обозначить следующие:

- преодоление репродуктивного стиля обучения;
- обеспечение образовательных условий, стимулирующих познавательную активность и самостоятельность мышления обучающихся;
- интеграцию сферы образования с практикой инновационного менеджмента в организациях и на производстве;
- широкое применение активных методов обучения, направленных на формирование умений и навыков;
- использование интерактивного обучения, включающего имитационные и ролевые игры, дискуссии, моделирующие ситуации, тренинги и нацеленного на развитие умения решать комплексные задачи в сфере будущей профессиональной деятельности.

В целом обновление концептуального, теоретического и технологического обеспечения процесса обучения будущих менеджеров с учетом комплексного личностного развития будет способствовать формированию их социального интеллекта как одного из важнейших профессиональных качеств менеджера.

Литература

1. Геранюшкина Г. П. Социальный интеллект студентов-менеджеров и его развитие в условиях формирующего эксперимента: дис. ... канд. психол. наук. Иркутск, 2001. 195 с.
2. Дулин Ю. Н. Методологический подход к исследованию профессионального образования менеджеров // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. 2005. Выпуск № 12. Том 5.
3. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение. Л.: Изд-во ЛГУ, 1985. 167 с.
4. Кудрявцева Н. А. Единство интеллекта. Научный отчет (Грант РФФИ 1993–1994). СПб.: Изд-во СПбГУ, 1995.
5. Куница В. Н. Социальная компетентность и социальный интеллект: структура, функции взаимоотношение // Теоретические и прикладные вопросы психологии. 1995. Выпуск 1. Ч. 1.
6. Маленков Ю. А. Виды современных менеджеров и их функции // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5. 2002. Выпуск 3. С. 37–47.
7. Соловьева О. В. Познавательные способности: феноменология, диагностика, развитие. Ставрополь: СГУ, 2010. 300 с.
8. Соловьева О. В., Цеев Р. А. Развитие социального интеллекта будущих менеджеров [Электронный ресурс] // Прикладная психология и психоанализ: электрон. науч. журн., 2015. № 4. URL: <http://ppip.idnk.ru> (дата обращения: 15.02.2016).
9. Социальный интеллект: Теория, измерения, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Институт психологии РАН, 2004. 274 с.
10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент (уровень бакалавриата) (проект).
11. Brown L. T., Anthony R. G. Continuing the search for social intelligence // Personality and Individual Differences. 1990. V. 11. P. 463–470.
12. Selman R. The growth of interpersonal understanding developmental and clinical analysis. N. Y.: Acad. Press, 1995. 343 p.