

цепции – это способность интеллекта; он на долгое время удерживает представления и идеи в своём внутреннем мире – это способность памяти [1, 5, 6, 7, 8, 9].

Таким образом, проведенные эксперименты, показали, что удивительная яркость и красочность образов, способность сохранять их на долгие годы и снова вызывать их по своему усмотрению дают возможность запоминать практически неограниченное число слов и сохранять их на определенное время.

Литература

1. Маркова, Н.Г. Развитие речевой деятельности младших школьников средствами ассоциативно-воображения: дис. ... канд. пед. наук / Н.Г.Маркова. – Казань, 2003. – 245 с.
2. Юсупова, Г.Ф. Педагогическая технология поликультурного языкового развития детей дошкольного возраста: дис. ... канд. пед. наук / Г.Ф.Юсупова. – Казань, 2012. – 214 с.
3. Верещагин, Е.М. Язык и культура / Е.М.Верещагин, В.Г.Костомаров. – М., 1990.
4. Гильфанова, Д.Р. Темпоральность художественного текста на материале английского и татарского языков / Д.Р.Гильфанова. – Тюмень, 2005.
5. *Gabdulhakov V.F.* Methodology of multicultural education: Monograph: Academic essays / The University of Oxford. UK., 2014. - 138 p.
6. *Valerian F. Gabdulchakov.* Personification of Multicultural Education in the Universities of Russia (Analysis of Training Specialists for Kindergartens) *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Third Annual International Conference «Early Childhood Care and Education», Volume 146, 25 August 2014, Pages 129-133.
7. *Valerian F. Gabdulchakov.* The Problems of Language Personality Formation in Russia (the Analysis of Language Processes and Pedagogical Technologies) *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Third Annual International Conference «Early Childhood Care and Education», Volume 146, 25 August 2014, Pages 158-162.
8. *Valerian F. Gabdulchakov.* Multicultural Language Development of Preschool Children in Russia *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Third Annual International Conference «Early Childhood Care and Education» Volume 146, 25 August 2014, Pages 222-225.
9. *Valerian F. Gabdulchakov.* Communicative Core of Interaction and its Influence on Education Results. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. Third Annual International Conference «Early Childhood Care and Education». Volume 146, 25 August 2014, Pages 381-384.

УДК 651.012.4 + 658.3 - 057.17

ЛИЧНОСТНЫЕ КОРРЕЛЯТЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАРЬЕРНО УСПЕШНЫХ МЕНЕДЖЕРОВ

А.Р.Халфиева

Аннотация

Статья посвящена исследованию конкурентоспособности в структуре личности менеджера. Было выявлено, что конкурентоспособность, являясь интегративным качеством, тесно взаимосвязана с коммуникативными и организаторскими склонностями, решительностью, инициативностью, мотивацией к успеху и уверенностью в себе, объединяя их в общую структуру. При этом в данную интегративную структуру, образованную конкурентоспособностью, включаются не все положительные качества, выделенные в психологии управления как свойственные успешному руководителю. Материалы статьи могут быть полезными в процессе профессиональной подготовки менеджеров.

Ключевые слова: менеджер, карьерный рост, профессионально-важные качества личности руководителя, конкурентоспособность, корреляционный анализ.

Abstract

The article is devoted to the study of competitiveness in the structure of the personality of a Manager. It was found that competitiveness, which is an integrative quality, is closely connected with communication and organizational aptitude, determination, initiative, motivation for success and confidence and combines them into a common structure. It was also observed that integrative structure formed by competitiveness, includes not all positive qualities highlighted in the psychology of management (as characteristic of a successful leader). The article can be useful in the process of professional training of managers.

Keywords: manager, career growth, professionally important qualities of a manager, competitiveness, correlation analysis.

На сегодняшний день, в условиях одно-временного усиления конкуренции и взаимозависимости субъектов деловой активности и нарастающих изменений, на смену традиционным взглядам и подходам в управлении приходит менеджмент XXI века. Современные условия управления требуют от менеджера нового поколения способности управлять динамическим равновесием организации, основу которого составляют разнонаправленные силы развития и стабильности, умение сочетать партиципативные и иерархические методы управления. Это предполагает наличие принципиально новых деловых качеств и умений, но определенного психологического склада личности как базового условия его эффективности [2].

Следует отметить, что способность к управленческой, предпринимательской деятельности, как и другие личностные качества, проявляются сравнительно рано. Хотя этому порой не придается особого значения. Однако в последние годы отношение педагогов и психологов к этой проблеме и за рубежом, и особенно у нас в стране резко изменилось. Отечественная психология управления в настоящее время занимается проблемами описания психологических характеристик личности менеджера (А.А.Алабугин, А.А.Гордеев, А.П.Двинин, А.А.Емельянова, Л.Н.Качалина, А.И.Китов, И.Д.Ладанов, Л.Ф.Никулин, Ф.М.Русинов, А.Л.Свенцицкий, Л.В.Фиткин, В.М.Чернышови др.). Среди зарубежных авторов, изучающих профессиональную карьеру менеджера, необходимо выделить Э.Воутилайнен, М.Вудкок, Й.Ниссенен, Т.Санталайнен, Д.Фрэнсис. Профессионально важным качествам руководителей посвящено достаточно большое количество работ, в числе которых труды Л.И.Абалкина, Л.В.Андрухина, А.Н.Картежниковой, В.Л.Марищук, Л.М.Митиной, М.М.Тхуго, А.В.Фивейского, Н.В.Чигиринской и др.

Как отмечает В.И.Андреев [1], попытка перечислить все наиболее значимые качества менеджера как творческой личности показала, что только наиболее значимых удастся выделить порядка 50-60 качеств. Однако основу системообразующих качеств, характеризующих менеджера с точки зрения его творческого потенциала, может быть выделено порядка 10-

15. На их базе и осуществляется непрерывное его саморазвитие как творческой личности.

Среди качеств менеджера, по мнению Б.Миллера, можно назвать следующие: «профессиональную компетентность, профессиональную честность, способность к риску, обязательность, предприимчивость и постоянную одержимость делом, умение руководителя слушать собеседника, умение говорить так, чтобы поняли подчиненные, без двусмысленностей в постановке задач, с учетом возраста, психологии, опыта, темперамента, умение правильно писать, вести деловую переписку, умение вести себя с людьми...» [3, с. 3-5].

К личностным качествам менеджера относят также коммуникабельность, управленческий талант, позволяющий увлекать людей за собой, уверенность, организаторские способности, ораторский талант, инициативность, самокритичность, желание брать ответственность, справедливость, гуманность, открытость, умение держать свое слово, последовательность в действиях, жизнелюбие [8, 9].

В работе В.А.Сухарева [7] выделены следующие качества личности руководителя: наличие воображения, знание, умение руководить другими, хорошо организовать дело, решительность, бесплощадность, привлекательность. Следует обратить внимание на то, что никто из вышеназванных авторов в числе наиболее важных качеств менеджера не называет конкурентоспособность как одну из важных личностных качеств менеджера.

Тем не менее, необходимо особо отметить, что понятие «конкурентоспособность» очень часто используется как синоним слова «успешность», а сегодня одним из требований современного менеджмента к личности руководителя является способность приводить к успеху, как себя самого, так подчиненных, в чем немаловажную роль играет высокий уровень сформированности личностного свойства конкурентоспособности.

В отечественной науке понятия «конкуренция» и «конкурентоспособность» начали активно использоваться в связи с переходом России к рыночной экономике. В настоящее время, как подчеркивает О.Абдуллина [2], существует реальная конкуренция на рынке труда, успех в которой зависит от специальной

подготовки специалиста, наличия у него личностных качеств, позволяющих занять свое место в социальной структуре общества, удовлетворять свои притязания, потребности в самореализации.

Конкурентоспособность – свойство личности, характеризующее как степень удовлетворения конкретной потребности по сравнению с лучшим аналогичным лицом, представленном на данном рынке, так способ выдержки конкуренции в сравнении с аналогичным объектом других производителей [7]. Конкурентным можно считать менеджера, который имеет явные преимущества по сравнению с другими менеджерами благодаря своему личному и профессиональному потенциалу, способности выдерживать конкуренцию (конкурс, выборы и др.), преодолевать барьеры, ограничения, добиваться успеха в жизни, профессиональной деятельности, закрепляя эту успешность в сознании других людей, сделав собственные действия определенной нормой, примером, эталоном для других.

Таким образом, анализ литературы по данной теме показывает, что конкурентоспособность, можно считать одним из основных структурообразующих психологических свойств в структуре личности руководителя. Для доказательства этого предположения следовало

выяснить характер взаимосвязи конкурентоспособности с другими показателями структуры личности руководителя. Для этого было организовано и проведено исследование, в котором в качестве испытуемых принимали участие менеджеры трех уровней управления: операционные управляющие; middle менеджеры и топ-менеджеры. В качестве основных предполагаемых коррелятов конкурентоспособности диагностировались наиболее часто встречающиеся в литературе характеристики личности успешных менеджеров. Это: коммуникативные и организаторские способности, волевые особенности личности, уверенность в себе и мотивация успеха и боязни неудачи. Для их диагностики в нашем исследовании применялись методики: «Коммуникативные и организаторские способности» [5], методика диагностики мотивации успеха и боязни неудачи, методика диагностики волевых особенностей личности М.В.Чумакова [6] и опросник Рейзаса, выявляющий степень уверенности в себе [5]. Для диагностики конкурентоспособности использовалась шкала «Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности» [1]. Всего анализу подверглись пятнадцать показателей, выделенных с помощью пяти методик. Исследуемые показатели и их средние значения представлены в таблице 1.

Таблица 1.

Исследуемые показатели и их средние значения

№	Показатели	Средние значения показателей	Методики
1	Личностная конкурентоспособность	20,10	I. Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности
2	Коммуникативные склонности	14,45	II. КОС-2
3	Организаторские склонности	14,90	
4	Мотивация успеха и боязнь неудачи	14,75	V. Методика диагностики мотивации успеха и боязни неудачи
5	Ответственность	6,20	III. Диагностика волевых особенностей личности
6	Инициативность	6,30	
7	Решительность	4,05	
8	Самостоятельность	5,60	
9	Выдержка	6,60	
10	Настойчивость	4,65	
11	Энергичность	6,90	
12	Внимательность	6,00	
13	Целеустремленность	7,35	VI. Опросник уверенности в себе
14	Уверенность-неуверенность	16,20	

15	1 - линейный, 2 - среднего звена, 3 - топ-менеджер	1,85	IV. Уровень профессиональной карьеры
----	--	------	--------------------------------------

Примечание: жирным шрифтом выделены показатели, средние значения которых выше среднего уровня диагностической шкалы.

Оказалось, что среднее значение конкурентоспособности у менеджеров исследуемой выборки соответствует среднему уровню диагностической шкалы, т.е. является типичной величиной для данной возрастной группы испытуемых, что касается остальных выделенных показателей личности менеджеров, то коммуникативные, организаторские склонности и инициативность превосходят средний уровень диагностических шкал, что свидетельствует о

необходимости проявления этих качеств руководителю любого звена.

Для исследования характера взаимосвязей показателей конкурентоспособности (пок. 1) с другими исследуемыми показателями применялся математический аппарат корреляционного анализа. Значение достоверных коэффициентов корреляций приводятся в таблице 2.

Таблица 2.

Значения коэффициентов корреляций исследуемых показателей

Коррелирующие показатели	Коэффициент корреляции	Уровень значимости коэффициентов корреляции и их критические значения
1-2	0,61	$p \leq 0,01 (t=0,56)$
1-3	0,67	$p \leq 0,01 (t=0,56)$
1-4	0,59	$p \leq 0,01 (t=0,56)$
1-6	0,64	$p \leq 0,01 (t=0,56)$
1-7	0,59	$p \leq 0,01 (t=0,56)$
1-14	0,66	$p \leq 0,01 (t=0,56)$
1-154	0,52	$p \leq 0,05 (t=0,44)$
1-9	0,45	$p \leq 0,05 (t=0,44)$
1-11	0,52	$p \leq 0,05 (t=0,44)$

В первую очередь, полученные результаты свидетельствуют о том, что личностная конкурентоспособность (пок.1) и уровень профессиональной карьеры менеджеров (пок.15) взаимосвязаны между собой ($p \leq 0,05$). Можно утверждать, что конкурентоспособность способствует карьерному росту менеджеров, успешному продвижению их по административной лестнице. Поскольку аппарат корреляционного анализа не позволяет говорить о направлении влияния параметров друг на друга, возможно утверждать и обратное: в процессе карьерного роста формируется конкурентоспособность личности.

Важно отметить, что лицам с хорошо сформированным личностным качеством – конкурентоспособностью более, чем лицам с низкими его значениями, свойственны такие характеристики как инициативность, решительность, коммуникативные и организаторские склонности, мотивация успеха и уверенность в себе. Это подтверждается прямой взаимосвя-

зью (на уровне значимости $p \leq 0,01$) показателя «Личностная конкурентоспособность» с показателями «Инициативность», «Решительность», «Коммуникативные склонности» и «Организаторские склонности», «Мотивация успеха и боязнь неудачи», «Уверенность неуверенность».

Таким образом, чем выше личностная конкурентоспособность менеджера, а именно уровень его межличностного взаимодействия, характеризующийся достижением целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами личности, тем выше у него способность к самостоятельным волевым проявлениям, которые выражаются в самостоятельной постановке целей и в самостоятельной организации действий, направленных на достижение этих целей. Также с высоким уровнем конкурентоспособности у менеджеров увеличивается способность и умение (навык) самостоятельно и своевременно принимать ответственные ре-

шения и упорно реализовывать их в реальной деятельности, умение общаться, не теряться в новой обстановке, быстро находить друзей, стремится расширить круг своих знакомых. Немаловажным является тот факт, что чем выше у менеджера конкурентоспособность, тем более они мотивированы на успех, лучше понимают себя, свои возможности, знают, чего им достаточно для преодоления любых возникающих препятствий и решения проблем при достижении поставленной цели.

Менее значимы, однако достоверны (на уровне значимости $p \leq 0,05$) корреляции между показателями «Личностная конкурентоспособность» и «Энергичность» и «Выдержка». Это говорит о том, что чем выше способность выдерживать конкуренцию, противостоять соперникам в чем-либо, тем больше они должны проявлять такое качество, как действовать намеренно, напрягая физические и духовные силы, а не под влиянием безотчетного стихийного порыва.

Следует обратить внимание на то, что выявленные взаимосвязи показателей личностной конкурентоспособности и другими структурообразующими показателями можно трактовать двояко: с одной стороны, конкурентоспособность имеет влияние на развитие таких личностных качеств менеджера как коммуникативные и организаторские склонности, решительность, инициативность, мотивация достижения успеха, уверенность в себе, энергичность, выдержка и профессиональная успешность, проявляющаяся в продвижение вверх по карьерной лестнице. С другой стороны, полученные результаты могут также говорить и о влиянии указанных выше личностных качеств на развитие конкурентоспособности личности менеджера.

В итоге проведенного исследования можно сказать, что конкурентоспособность – это интегративное свойство личности [1], однако оно объединяет в себе далеко не все положительные качества личности менеджера. В частности, судя по результатам нашего исследования, в структуру качеств, объединённую кон-

курентоспособностью, не включается самостоятельность, внимательность, целеустремлённость и настойчивость. По-видимому, эти качества являются необходимыми, но недостаточными, чтобы способствовать карьерному росту менеджера. Более необходимыми для этого являются хорошо развитые коммуникативные и организаторские склонности, волевые особенности личности, такие как инициативность, решительность, энергичность, выдержка. Необходимо развивать у студентов, обучающихся по специальности «Менеджмент», а также лиц, ориентированных на управленческую деятельность эти качества путем введения в программы обучения специальных тренинговых программ, так как именно вышеназванные качества помогают достигать менеджерам различного уровня профессионального успеха в условиях жесткой конкуренции, которая существует на сегодняшний день.

Литература

1. Андреев, В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности / В.И.Андреев – Казань: Изд-во Центр инновационных технологий, 2009. – 468 с.
2. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер Френсис Д. – М.: Изд-во Дело, 1991 – 320 с.
3. Миллер, Б. Такой простой и сложный менеджмент! (Интервью) Б.Миллер // Огонек. – 1989. – № 9. - Февраль. – С. 3-5.
4. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности / Митина Л.М. - М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: Изд-во НПО МОДЭК, 2003.
5. Фетискин, Н.П., Козлов, В.В., Мануйлов, Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002. - С.113-114
6. Чумаков, М.В. Диагностика волевых особенностей личности / М.В.Чумаков // Вопросы психологии. – 2006. - № 1. – С. 169-178.
7. Шаповалов, В.И. Формирование конкурентоспособной личности в условиях школьного дополнительного образования. – Сочи: РИО СГУТКД, 2004.
8. <http://www.uraledu.ru/node/16057>
9. http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=3437