

которых мы говорили выше. Нами была разработана программа тренинговых занятий «Мир эмоций», которая осуществлялась во внеучебное время.

Третье педагогическое условие нашего исследования строится на предположении о применении разнообразных активных методов обучения, направленных на формирование когнитивной, личностной и поведенческой составляющих эмоциональной компетентности: лекция-беседа, диспут, тренинг, практические занятия с применением имитационных методов и метода группового интервью.

А.М.Смолкин определяет активные методы обучения как способы активизации учебно-познавательной деятельности студентов, которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом, когда активен не только преподаватель, но и студенты [4].

Четвертое педагогическое условие предполагает реализацию программы «Мир эмоций», направленную на формирование эмоциональной компетентности у будущих психологов образования. Форма проведения: групповые занятия (по 14 и 15 человек). Каждое занятие состоит из трех частей: Вводная часть (вводное слово ведущего, ритуал приветствия, разминка). Имеет целью введение участников в курс дела, настрой, включение в работу, рефлексия состояния. Основная часть (упражнения, этюды, игры, обсуждение результатов). Это рабочая часть тренинга, включающая основную информацию и нагрузку в зависимости от целей и задач конкретного занятия. Завершение (подведение итогов, ритуал прощания). Рефлексия процесса работы предназначена для определения отношения к происходящему, своего вклада в работу. Ритуалы (приветствия и прощания) способствует созданию особого климата психологической безопасности, объединению всех участников.

Таким образом, сформулированные нами организационно-педагогические условия позволят повысить эффективность процесса формирования эмоциональной компетентности у студентов педагогов-психологов в ходе учебно-воспитательного процесса.

Список литературы

1. Андреев, В.И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития./В.И. Андреев. - Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 260с.
2. Никитина, Н.Н. Введение в педагогическую деятельность: Теория и практика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений/Н.Н. Никитина, Н.В. Кислинская.-3-е изд., стер.-М.:Издательский центр «Академия», 2007.-224 с.
3. Сборник задач по общей и социальной психологии/Сост. Т.В. Евтух.-М.:ФЛИНТА:МПСИ, 2008.-80с.
4. Смолкин, А.М. Методы активного обучения./А.М.Смолкин.– М.: Высшая школа, 1991. – 250с.
5. Толковый словарь русского языка/Под ред. Д. Н. Ушакова. - М.: Астрель, АСТ. - Т.4. - 2000. - 1500с.

УДК 651.012.4 + 658.3 - 057.17

ПОЛОВЫЕ ОСОБЕННОСТИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАК ИНТЕГРАТИВНОГО КАЧЕСТВО ЛИЧНОСТИ УСПЕШНОГО МЕНЕДЖЕРА

GENDER FEATURES OF COMPETITIVENESS AS AN INTEGRATIVE QUALITIES OF THE PERSONALITY OF A SUCCESSFUL MANAGER

**Халфиева Алиса Рамилевна
Khalfieva Alisa Ramilevna**

Аннотация

В статье описываются результаты исследования конкурентоспособности в структуре личности успешного менеджера. В ходе исследования было выявлено, что конкурентоспособность как интегративное качество, тесно взаимосвязана с коммуникативными и организаторскими склонностями, решительностью, инициативностью, мотивацией к успеху и уверенностью в себе, объединяя их в общую структуру. Существуют также половые особенности, которые выявляют различия в структуре показателей конкурентоспособности, с другими.

Ключевые слова: конкурентоспособность, менеджер, карьерный рост, личность менеджера, профессиональная компетентность.

Abstract

This article describes the results of a study of competitiveness in the personality structure of a successful Manager. During the research it was found that competitiveness as an integrative quality, closely linked with communication and organizational aptitude, determination, initiative, motivation for success and confidence, combining them into a common structure. There are also sexual features, which reveal differences in the structure of the indicators of competitiveness with others.

Keywords: competitiveness, Manager, career, identity Manager, professional competence.

В условиях одновременного 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 различные методы управления. Соответственно, это требует от менеджеров наличия не только принципиально новых деловых качеств и умений, но и определенного психологического склада личности как базового условия его эффективности [2].

В.И.Андреев [1] отмечает, что 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.

По мнению профессора Б.Миллера, среди качеств менеджера, выделяют 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].

Говоря о конкурентоспособности, следует сказать, что конкурентоспособность, в целом, означает свойство личности, характеризующее 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]. Необходимо отметить, что 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.

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.

При этом 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.

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: волевые особенности личности, коммуникативные и организаторские способности, уверенность в себе и мотивация успеха и боязни неудачи. Для их диагностики в нашем исследовании применялись методики: «Коммуникативные и организаторские способности, методика диагностики мотивации успеха и боязни неудачи, методика диагностики волевых особенностей личности М.В.Чумакова [6] и опросник Рейзаса, выявляющий степень уверенности в себе. Для диагностики конкурентоспособности использовалась шкала «Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности» [1]. Всего анализу подверглись пятнадцать показателей, выделенных с помощью пяти методик.

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

Таблица 1

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	$p \leq 0,01$ ($t=0,56$)
1-15	0,52	$p \leq 0,05$ ($t=0,44$)
1-9	0,45	$p \leq 0,05$ ($t=0,44$)
1-11	0,52	$p \leq 0,05$ ($t=0,44$)

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 карьерной лестнице. Так как аппарат корреляционного анализа не позволяет говорить о направлении влияния параметров друг на друга, можно также утверждать, что в процессе профессионального 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 взаимосвязью (на уровне значимости $p \leq 0,01$) показателя личностной конкурентоспособности с показателями инициативности, решительности, коммуникативных склонностей и организаторских склонностей, мотивации успеха и боязни неудачи, уверенности-неуверенности.

Полученные данные позволяют утверждать, что 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. При высоком уровне конкурентоспособности у менеджеров увеличивается способность и умение (навык) самостоятельно и своевременно принимать ответственные решения и упорно реализовывать их в реальной деятельности, умение общаться, быстро находить друзей, стремится расширить круг своих знакомых, не теряться в новой обстановке. 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 [4].

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.

Подводя итог, можно сказать, что конкурентоспособность – это интегральное свойство личности [1], которое объединяет в себе далеко не все положительные качества личности менеджера. По результатам нашего исследования, в структуру качеств, объединённую конкурентоспособностью, не включается самостоятельность, внимательность, целеустремлённость и настойчивость. Можно предположить, что эти качества являются необходимыми, но недостаточными, чтобы способствовать профессиональному продвижению менеджера. Более необходимыми для этого являются хорошо развитые коммуникативные и организаторские склонности, волевые особенности личности, такие как инициативность, решительность, энергичность, выдержка.

При сравнении структур личностных свойств, определяющих конкурентоспособность мужчин и женщин менеджеров, в ходе дивергентного анализа были выявлены достоверные различия между сравниваемыми структурами мужской и женской выборок.

Дивергентный анализ показал, что между структурами таких показателей свойств личности как «Личностная конкурентоспособность», «Автономность», «Настойчивость» у менеджеров мужского и женского пола есть различия проявляющиеся на уровне $p \leq 0,001$ (***) – 3,491. Анализ связей показал, что чем выше у мужчин «Личностная конкурентоспособность», тем выше у них «Автономность». Это означает, что чем выше у менеджера проявляется стремление иметь явные преимущества по сравнению с другими, тем более он самостоятелен и независим, способен противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определенным образом; самостоятельно регулирует собственное поведение; оценивает себя в соответствии с личными критериями. Что касается женщин менеджеров, то у них наоборот, чем выше уровень конкурентоспособности, тем ниже автономия, т.е. женщина более конкурентоспособна, когда она прислушивается к мнению общества и в решении важных вопросов ориентируется на мнение коллег.

Анализ связей между показателями конкурентоспособности и настойчивости показал, что чем выше у мужчин проявляется конкурентоспособность личности, тем выше у них проявляется такая волевая черта, как настойчивость (стойкость). То есть чем выраженнее у менеджера стойкость и настойчивость к каким-либо сложным ситуациям в профессиональной деятельности, достижению того, что ему нужно, тем выше у него способность выдерживать различные соревнования, преодолевать различные барьеры, ограничения, продвигаться по карьерной лестнице, становясь всё более успешным. Что касается женщин, то у них данную связь между показателями «Конкурентоспособность» и «Настойчивость» дивергентный анализ не выявил. Соответственно можно сделать вывод, что для женщин, чтобы стать конкурентоспособной личностью необходимо прислушиваться к мнению коллег, больше внимание обращать на мнение высокопоставленных лиц, советоваться с экспертами. Таким образом, можно сделать вывод, что существуют существенные различия между структурообразующими показателями личности менеджеров мужчин и женщин, что требует их отдельного изучения.

Список литературы

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.