

идентичности процессов в России с Египтом более чем пяти тысячелетней давности. Знание зороастризма на культурологическом уровне тоже проясняет причину «Розы ветров» и «Розы Мира», но этими и другими вопросами нужно заниматься постоянно, а не от случая к случаю: необходимо помнить, что просвещение в этих вопросах – очень важно. Говоря о роли ислама в жизни и культуре народов Востока да и всего мира, следует помнить о том, что «...ислам по своему существу и содержанию внес великий вклад в мировую цивилизацию, и, естественно, в этом плане его история не нуждается в идеализации и приукрашивании, но необходимо всестороннее научное объяснение»<sup>6</sup>. Для работы в таком направлении нужна отдельная программа, а также необходима подготовка квалифицированных преподавателей, начиная с воспитателей в яслях и детском саду.

#### Заключение

По мнению дагестанских религиоведов путь к взаимопониманию людей лежит через политику, искусство, культуру, науку, но религия по многим параметрам не может быть отменена ввиду своей положительной и интегрирующей роли. Скорей всего, необходима международная оценка роли всех религий с целью внесения единой корректировки в содержание национальных и мировых вероучений в соответствии с наукой и требованием дня.

#### Выводы

- 1) изучение основ истории религий на

школьной скамье приведет к полноценному развитию и гуманизации знаний о жизни человечества и его дальнейшей перспективе;

- 2) проблема воспитания нового человека требует пристального внимания семьи и школы к тому, что формирует его мировоззрение;

- 3) воспитание человека начинается с выработки в нем чувства меры через внутренний и внешний контроль, что осознается через сверстников, старшее поколение и приобретаемые знания, способствуя выработке собственного опыта жизни;

- 4) необходимо научное прояснение, для чего существует религия, какая от нее польза человеку, мировому сообществу.

#### Литература

1. Бондаревская, Е.В. Качество образования - как условие его опережающего развития к конкурентоспособности // Известия Южного Федерального университета. Педагогические науки, 2007. - № 1. - С. 11-22.
2. Вагабов, М.В., Вагабов, Н.М. Ислам как мировая религия. - Махачкала: Дагиз, 1999. - 286 с.
3. Воронина, Т.Е. Религиоведение в Дагестане: становление и развитие // Монография. - Махачкала: Полиграф-сервис, 2014. - 150 с.
4. Маркс, К., Энгельс, Ф., Ленин, В. О религии. - М.: Политиздат, 1983. - С. 368-370.
5. Шлезингер, А. Циклы американской истории. - М.: Прогресс, 1992. - 688 с.
6. Энгельс, Ф. Л. Фейербах и конец немецкой классической философии. - М.: Политиздат, 1989. - 100 с.

УДК 651.012.4 + 658.3 - 057.17

## СТРУКТУРА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ СВОЙСТВ ЛИЧНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

Г.Ш.Габдреева, А.Р.Халфиева

#### Аннотация

В центре внимания исследования – психологические особенности личности менеджера. Показано, что наиболее характерными свойствами эффективных менеджеров являются коммуникативные способности, волевые качества, а также способность к самостоятельной постановке целей и организации действий, направленных на их достижение. Основными структурообразующими показателями личности являются: уверенность в себе, конкурентоспособность, автономия, инициативность, самопринятие и организаторские способности. Обозначена проблема исследования гендерных особенностей личности успешного менеджера.

**Ключевые слова:** профессиональная деятельность менеджера; сравнительный и корреляционный анализы; особенности, структура и системообразующие свойства личности менеджера.

#### Abstract

This research focuses on psychological peculiarities of personality of a manager. It has been shown that the most characteristic features of effective managers are: communication skills, strong-will, as well as the ability to independently set objectives and organize activities aimed at their achievement. Major contributors to performance of

the individual are: confidence, competitiveness, autonomy, initiative, self-acceptance and organizational skills. Furthermore, identification of the problem of gender aspects of personality of the successful manager was included in this research.

**Keywords:** professional activity of a Manager; comparative and correlation analyses; peculiarities, structure and system of personal characteristics of a Manager.

Потребность в профессиональных управленческих кадрах диктует необходимость подготовки эффективных менеджеров, занятых в различных сферах деятельности. В связи с этим, в современной психологии особое внимание уделяется профессиональному становлению менеджера (Г.Беккер, Э.Гинцберг, У.Джейд, Э.Ф.Зеер, К.Зейферт, Е.А.Климов, Т.В.Кудрявцев, А.К.Маркова, Л.М.Митина, У.Мозеру, Ю.П.Поваренков, К.Роджерс, Э.Роу, Д.Сьюпер, Д.Холланд и др.).

Специфичность профессиональной деятельности менеджеров, определяемая её субъект-субъектным характером, делает актуальными исследования психологических особенностей управленческой деятельности [2]. Психологами показано, что профессиональная деятельность менеджеров различного звена характеризуется высокой напряжённостью, когнитивной сложностью, необходимостью быстрого включения в проблемные ситуации и внедрения инноваций в рабочий процесс, принятия решений в условиях неопределённости и риска (П.Дракер, Дж. Еквалл, Д.Канеман, А.В.Карпов, Т.В.Корнилова, С.И.Маричева, А.Тверски, О.К.Тихомиров и др.).

Как в отечественных, так в зарубежных публикациях описываются психологические характеристики управленческой деятельности и личности менеджеров [1, 4, 7]. При этом в доступной литературе не содержится данных о структуре и структурообразующих показателях личности. Восполнение этого пробела в знаниях явилось целью данного исследования.

Анализ психологических исследований по менеджменту показал, что наиболее существенными характеристиками, способствующими эффективности деятельности менеджеров, являются: конкурентоспособность, умение общаться, стремление к руководству, психологическая удовлетворённость своей жизнью, стрессоустойчивость, а также мотивация к ус-

пеху и волевые качества личности [5]. Кроме того, следует предположить, что определённое место в структуре личностных качеств должен занимать показатель маскулинности-феминности, поскольку данные ряда исследователей показывают, что наиболее оптимальным для продвижения по карьерной лестнице и достижения карьерной успешности является андрогиния, то есть сочетание в себе качеств, как мужественности, так и женственности [6].

В исследовании принимали участие менеджеры различного уровня управления: операционные управляющие; middle менеджеры и топ-менеджеры. В качестве методов диагностики были использованы: опросник «Коммуникативные и организаторские способности», шкала «Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности», методика диагностики творческого потенциала личности «ЯДРО», методика оценки «Маскулинности-феминности» С.Бэм, «Шкала психологического благополучия» К.Рифф, методика «Уровень личностной готовности к риску «PSK» А.М.Шуберта, «СМОЛ» (сокращённый многофакторный опросник личности), «ОПУС» (опросник психологической устойчивости к стрессу) Е.В.Распопина, методика диагностики мотивации успеха и боязнь неудачи, методика диагностики волевых особенностей личности М.В.Чумакова и опросник Рейзаса, выявляющий степень уверенности в себе. Всего в работе анализировались 58 показателей, приведенных в таблице 1.

На первом этапе исследования анализировались выделенные показатели, средние значения которых превосходят средний уровень диагностических шкал (см. табл. 2). Это: «Коммуникативные и организаторские склонности», «Общая психологическая устойчивость к стрессу», «Уровень личностной готовности к риску» и «Инициативность».

Таблица 1.

Исследуемые показатели

№	Показатели	Методики	№	Показатели	Методики
1	Личностная конкурентоспособность	<i>I. Экспресс-диагностика личностной конкурентоспособности</i>	30	Шкала 3-Неопределённость	<i>VIII. Опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС)</i>
2	Коммуникативные склонности	<i>II. КОС-2</i>	31	Шкала 4-Дефицит времени	

3	Организаторские склонности		32	Шкала 5-Информационные перегрузки	
4	Маскулинность-фемининность	III.Методика "Маскулинность-фемининность"	33	Шкала 6-Физические перегрузки	
5	Положительные отношения с другими	IV.Опросник "Шкала психологического благополучия"	34	Шкала 7-Монотонность	
6	Автономия		35	Шкала 8-Изоляция (одиночество)	
7	Управление окружающим		36	Шкала 9-ситуация конкретной угрозы	
8	Личностный рост		37	Шкала 10-Повседневные стрессоры	
9	Цель в жизни		38	Шкала 11-Неожиданность стрессора	
10	Самопринятие		39	Шкала 12-Длительность и повторяемость стрессора	
11	Любознательность	V. ЯДРО	40	Шкала L-Шкала искренности	
12	Открытость новому		41	Мотивация успеха и боязнь неудачи	IX.Методика диагностики мотивации успеха и боязни неудачи
13	Готовность рисковать		42	Ответственность	X.Диагностика волевых особенностей личности
14	Энергичность	43	Инициативность		
15	Готовность к риску	44	Решительность		
16	Шкала L - лжи	45	Самостоятельность		
17	Шкала F - достоверности	VII. СМОЛ	46	Выдержка	
18	Шкала K - коррекции		47	Настойчивость	
19	Шкала 1 - ипохондрии		48	Энергичность	
20	Шкала 2 - депрессии		49	Внимательность	
21	Шкала 3 - конверсионной истерии		50	Целеустремленность	
22	Шкала 4 - эмоциональной психопатии		51	Уверенность-неуверенность	XI.Опросник уверенности в себе
23	Шкала 6 - паранойальности		52	1-Линейный, 2-среднего звена, 3- топ-менеджер	XII.Уровень профессиональной карьеры
24	Шкала 7 - психастении		53	1-Мужской, 2-Женский	XIII. Пол
25	Шкала 8 - шизофрении		54	В месяцах	XIV. Стаж
26	Шкала 9 - гипомании		55	В годах	XV. Возраст
27	Шкала 0- Общая психологическая устойчивость личности к стрессу	VIII.Опросник психологической устойчивости к стрессу (ОПУС)	56	Замужем-2'незамужем-1, женат-2'не женат-1	XVI.Семейное положение
28	Шкала 1-Негативная социальная оценка		57	Количество детей	XVII.Количество детей
29	Шкала 2-Негативная самооценка		58	1-Среднее, 2- ср.специальное, 3-высшее	XVIII. Образование

Таблица 2.

Средние значения исследуемых показателей

Номер показателя	Среднее значение	Номер показателя	Среднее значение	Номер показателя	Среднее значение	Номер показателя	Среднее значение
1	20,10	16	1,30	31	12,60	46	6,60
2	14,45	17	2,70	32	15,05	47	4,65
3	14,90	18	6,95	33	11,30	48	6,90
4	-0,14	19	3,50	34	11,40	49	6,00
5	64,10	20	4,70	35	14,65	50	7,35
6	61,25	21	9,35	36	12,45	51	16,20
7	63,70	22	6,40	37	12,05	52	1,85
8	66,10	23	5,00	38	12,60	53	1,75
9	67,60	24	5,90	39	13,20	54	44,35
10	62,25	25	7,05	40	21,30	55	29,35
11	7,85	26	5,60	41	14,75	56	1,50
12	8,05	27	176,85	42	6,20	57	0,60
13	6,35	28	13,45	43	6,30	58	2,80

14	7,90	29	14,15	44	4,05
15	-2,55	30	12,65	45	5,60

Примечание: жирным шрифтом выделены показатели, средние значения которых выходят за рамки среднего уровня диагностической шкалы.

Так, значения показателей некоего «типичного респондента», представляющие средний уровень диагностической шкалы по этим показателям, составляют: коммуникативные и организаторские склонности – от 9 до 12 баллов; общая психологическая устойчивость к стрессам – 127-152 балла; инициативность – 4-5 баллов, тогда как в группе менеджеров эти показатели равны: 14,45 – коммуникативные склонности; 14,95 – организаторские склонности; 176,85 – общая психологическая устойчивость личности к стрессу; 6,30 – инициативность. Другими словами, диагностика коммуникативных и организаторских способностей показала, что менеджерам свойственен высокий балл по обоим показателям, это означает, что коммуникативные и организаторские способности являются одними из показателей, характеризующих выборку менеджеров.

На высоком уровне находятся также значения общей психологической устойчивости к стрессу, что определяет значимость в характеристике менеджера данного показателя, т.е. для выборки менеджеров одним из характерных признаков является общая личностная психологическая устойчивость к стрессам. Среди стрессоров, влияющих на состояние респондентов данной выборки, самый высокий балл – у показателя «Информационные перегрузки», остальные стрессоры по средним значениям их показателей располагаются на среднем уровне диагностической шкалы. Это свидетельствует о том, что выборка менеджеров отличается от среднестатистической выборки респондентов устойчивостью к информационным нагрузкам.

Что касается показателя «Инициативность», то его значение также располагается

выше среднего уровня диагностической шкалы. Данный показатель характеризует менеджера, как человека способного к самостоятельным волевым проявлениям, постановке целей и самостоятельной организации действий, направленных на достижение этих целей.

Исследование гендерных особенностей менеджеров показало, что как для выборки мужчин, так и для выборки женщин-менеджеров характерно проявление андрогинии (- 0,12 баллов у женщин; - 0,18 баллов у мужчин). Это означает, что наиболее эффективным в достижении профессиональной успешности является умелое сочетание в себе черт женственности и мужественности.

Таким образом, анализ средних значений исследуемых показателей выявил, что среди всех показателей выходят за границы среднего уровня общей диагностической шкалы только четыре: «Коммуникативные способности», «Организаторские способности», «Общая психологическая устойчивость личности к стрессу» и «Инициативность». Соответственно, эти показатели являются характеризующими выборку менеджеров, которых можно назвать людьми с развитыми коммуникативными и организаторскими способностями, общей устойчивостью к различным видам стресса и способностью к самостоятельным волевым проявлениям, постановке целей и в самостоятельной организации действий, направленных на достижение этих целей.

На следующем этапе исследования осуществлялся анализ взаимосвязей диагностированных показателей. Данные корреляционного анализа приведены в таблице 3.

Таблица 3.

Значения коэффициентов корреляций исследуемых показателей

X-Y	R	X-Y	R	X-Y	R	X-Y	R
1-2	0,61**	6-47	0,57**	17-26	0,72***	24-25	0,76***
1-3	0,67**	6-51	0,57**	17-32	-0,62**	24-26	0,64**
1-41	0,59**	7-9	0,61**	18-24	-0,68**	25-26	0,81***
1-43	0,64**	7-10	0,81***	18-25	-0,63**	27-29	0,76***
1-44	0,59**	7-27	0,63**	18-26	-0,66**	27-30	0,64**
1-51	0,66**	7-29	0,69***	18-34	0,77***	27-31	0,78***
2-3	0,66**	7-31	0,80***	18-53	-0,60**	27-32	0,76***
2-43	0,71***	8-9	0,85***	19-20	0,79***	27-35	0,62**
2-51	0,66**	8-15	-0,63**	19-21	0,72***	27-39	0,61**
3-14	0,65**	9-10	0,68***	19-23	0,59**	28-35	0,68**
3-41	0,61**	9-15	-0,61**	19-24	0,74***	29-30	0,62**



3-43	0,60**	10-27	0,64**	19-25	0,76***	29-31	0,57**
3-51	0,66**	10-29	0,73***	19-26	0,69***	29-36	0,57**
4-22	-0,61**	10-30	0,67**	20-21	0,85***	30-38	0,67**
4-43	-0,61**	10-31	0,58**	20-24	0,67**	31-32	0,80***
5-9	0,58**	11-12	0,72***	21-24	0,59**	43-44	0,71***
6-7	0,57**	12-48	0,62**	22-23	0,58**	43-45	0,67**
6-10	0,69***	12-51	0,58**	22-25	0,74***	43-47	0,61**
6-27	0,59**	16-19	-0,59**	22-26	0,63**	43-48	0,68**
6-29	0,72***	17-18	-0,62**	23-24	0,67**	43-51	0,59**
6-39	0,64**	17-24	0,60**	23-25	0,83***	44-45	0,60**
6-44	0,66**	17-25	0,70***	23-26	0,66**	54-57	0,63**
						55-57	0,63**

Примечание: В таблицу внесены пары показателей, критические значения коэффициентов корреляции которых находятся на уровнях значимости  $p \leq 0,01$  (\*\*)  
– 0,56 и  $p \leq 0,001$  (\*\*\*) – 0,68.

Следует отметить, что все указанные показатели образуют целостную структуру, поскольку практически все они взаимосвязаны между собой. Структура образована большим количеством связей (334), что позволяет говорить об её интегрированности. ИИ (индекс интегрированности корреляционной структуры по М.Н.Шевцову [3]) составляет 0,8, это свидетельствует о согласованности показателей. Единственно, выяснилось, что немногочисленные связи показателей возраста и пола с другими показателями оказались несущественными, поэтому при последующем анализе они не учитывались.

Выделены системообразующие показатели – показатели, имеющие наибольшее число взаимосвязей в структуре. Это: «Уверенность-неуверенность», «Конкурентоспособность», «Автономия», «Организаторские способности», «Инициативность», «Самопринятие», «Негативная самооценка», «Общая психологическая устойчивость» и «Управление окружением». Показателем, имеющим наибольшее количество взаимосвязей с другими показателями (6), является «Уверенность-неуверенность». Данный показатель положительно коррелирует с показателями «Инициативность», «Открытость новому», «Автономия», «Организаторские склонности», «Коммуникативные склонности», «Личная конкурентоспособность». Это может говорить о том, что чем более уверенно респондент себя чувствует, тем он более инициативен, активно стремится воспринимать новые идеи и включать их в сферу своего мышления, более самостоятелен и независим, способен противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определённым образом, конкурентоспособен, а также у него лучше развиты коммуникативные и организаторские способности.

Значимым показателем, также имеющим большое количество взаимосвязей, является «Конкурентоспособность» (6). Несмотря на то, что по данным анализа средних значений, указанный показатель у группы менеджеров находится на среднем уровне диагностической шкалы, в структуре показателей он входит в число системообразующих. Выявлены взаимосвязи «Конкурентоспособности» (на уровне  $p \leq 0,01$ ) с такими показателями как «Уверенность-неуверенность», «Решительность», «Инициативность», «Автономия», «Коммуникативные способности» и «Организаторские способности». Анализ данных взаимосвязей показывает, что чем выше у менеджера стремление достигать целей в условиях противоборства с добивающимися этих же целей другими индивидами или группами, тем выше у него уверенность, решительность, тем чаще он проявляет инициативу в различной деятельности, тем более самостоятелен, независим и способен противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определённым образом, самостоятельно регулируя собственное поведение и оценивая себя в соответствии с личными критериями, а также общителен, склонен проявлять организаторские способности.

Показатель «Автономия» также коррелирует с шестью показателями, это: «Уверенность-неуверенность», «Общая психологическая устойчивость к стрессам», «Длительность и повторяемость стрессора», «Решительность» и «Настойчивость» и «Негативная самооценка» ( $p \leq 0,01$  и  $p \leq 0,001$ ). Чем управленец более самостоятелен, независим и способен противостоять попыткам общества заставить думать и действовать определённым образом, самостоятельно регулируя собственное поведение и оценивая себя в соответствии с личными критериями, тем он более уверен в себе, решителен, настойчив, у него выше общая пси-

психологическая устойчивость к стрессам, а конкретно, к ситуациям, стрессогенность которых определяется и усиливается продолжительным, повторяющимся, либо хроническим характером негативного воздействия того или иного стрессора, с более устойчивой позитивной самооценкой и самопринятием личности в противовес тенденции самоуничтожения и стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего Я.

Показатель «Организаторские способности» также имеет значительное количество корреляций (5) с такими показателями как: «Уверенность-неуверенность», «Конкурентоспособность», «Инициативность», «Мотивация успеха и боязнь неудачи» и «Энергичность» ( $p \leq 0,01$ ). Это означает, что чем более менеджер проявляет свои организаторские способности, тем более он уверен в себе, энергичен, не боится ситуации стремления достигать целей в условиях противоборства с другими, любит брать инициативу в свои руки, направлен на достижение успеха при любых обстоятельствах. Следует напомнить, что по средним значениям в группе менеджеров данный показатель является яркой характеристикой, поскольку выходит за границы средних значений диагностической шкалы.

Следующий показатель с большим количеством связей (5) является «Инициативность». Показатель инициативности коррелирует с показателями «Коммуникативные склонности», «Уверенность-неуверенность», «Конкурентоспособность», «Организаторские способности», «Маскулинность-фемининность». Чем выше инициативность, тем более управленец уверен человек в себе, менее теряет в новой обстановке, быстро находит друзей, стремится расширить круг своих знакомых, помогает близким и друзьям, проявляет инициативу в общении, способен принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях, любит организовывать различные мероприятия, настойчив и одержим в деятельности, а также достигает целей в условиях противоборства. С показателем «Маскулинность-фемининность» у инициативности была выявлена отрицательная взаимосвязь. Это говорит о том, что чем сильнее у менеджера выражены фемининные черты характера, тем ниже у него показатель инициативности. Соответственно, чем выше проявляются маскулинные черты характера, тем выше инициативность.

Следующий анализируемый показатель «Самопринятие» коррелирует с такими показателями

как «Дефицит времени», «Неопределенность», «Общая психологическая устойчивость личности к стрессам» ( $p \leq 0,01$ ) и «Устойчивость позитивной самооценки» ( $p \leq 0,001$ ). Данные результаты исследования говорят о том, что чем позитивнее менеджер относится к самому себе, знает и принимает различные свои стороны, включая хорошие и плохие качества, положительно оценивает свое прошлое, тем более он устойчив к ситуациям лимита и дефицита времени, неопределенности, неизвестности, дефицита личностно значимой информации, позитивной самооценки и самопринятия личности в противовес тенденции к самоуничтожению и стрессогенной неудовлетворенности теми или иными аспектами своего Я, и, в целом, более психологически устойчив к стрессам.

Всего три, но при этом наиболее сильные положительные взаимосвязи, были выявлены у показателя «Устойчивость самооценки» с такими показателями как «Управление окружающими», «Автономия», «Самопринятие» ( $p \leq 0,001$ ). Кроме того, данные показатели имеют положительную корреляцию с показателем «Общая психологическая устойчивость личности к стрессам» ( $p \leq 0,01$ ). Анализ этих взаимосвязей показывает, что чем выше степень устойчивости позитивной самооценки и самопринятия личности, характеризующие менеджера, тем выше его общая психологическая устойчивость к стрессам, тем большей властью и компетенцией в управлении окружением он обладает, лучше контролирует всю внешнюю деятельность, эффективнее использует предоставляющиеся возможности, способен улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей, более самостоятелен и независим, позитивнее относится к себе и к своему прошлому, принимает себя таким, какой он есть.

Следующий анализируемый показатель «Управление окружением» также имеет три взаимосвязи с другими показателями структуры. При этом выявлены сильные положительные взаимосвязи с показателями «Дефицит времени», «Устойчивость позитивной самооценки» ( $p \leq 0,001$ ) и «Общая психологическая устойчивость личности к стрессам» ( $p \leq 0,01$ ). Это означает, что чем в большей степени менеджер обладает властью и компетенцией в управлении окружением, лучше контролирует всю внешнюю деятельность, эффективно использует предоставляющиеся возможности,

способен улавливать или создавать условия и обстоятельства, подходящие для удовлетворения личных потребностей и достижения целей, тем выше у него устойчивость к ситуациям лимита времени и большая устойчивость позитивной самооценки.

Подводя итог проведенному исследованию, можно сделать вывод, что наиболее характерными для выборки менеджеров являются организаторские и коммуникативные способности, способности к самостоятельным волевым проявлениям, самостоятельной постановке целей и организации действий, направленных на достижение этих целей. Основными структурообразующими показателями являются: уверенность в себе, конкурентоспособность, автономия, инициативность, самопринятие и организаторские способности. Результаты исследования могут учитываться в процессе профессиональной подготовки менеджеров.

Обращает на себя внимание наличие тесной взаимосвязи гендерных характеристик и существенных особенностей личности менеджера, в частности – инициативности. Это позволяет определить в качестве научной проблемы выяснение гендерных особенностей, способствующих профессиональной эффек-

тивности управленца, решение которой является самостоятельным предметом дальнейшего исследования.

#### Литература

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента: Учебник. – М.: Изд-во Гардарики, 2003. – 582 с.
2. Кнорринг, В.И. Теория, практика и искусство управления. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА-М, 2001. – 438 с.
3. Макарова, Н.И., Пейсахов, Н.М., Шевцов, М.Н. Методы анализа корреляционных структур в психолого-педагогических исследованиях // Психологическая служба в вузе. – Казань: Изд-во Казанского государственного университета, 1981. – С. 68-76.
4. Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента. – М.: Изд-во Дело, 1992. – 702 с.
5. Общий и специальный менеджмент: Учебник / Под ред. А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина. – М.: Изд-во РАГС, 2000. – 568 с.
6. Социально-психологические основы управленческой деятельности: Учебное пособие / Под ред. В.К.Каменской. – М.: Изд-во Академия, 2002. – 160 с.
7. Шекшни, С. Лидерство в современном бизнесе (фрагмент из книги) // Управление персоналом. – 2003. – № 3. – С. 68-73.

УДК 336.6, 37.026

## О ФАКТОРАХ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.К.Астафьева, И.Д.Емелина

#### Аннотация

В статье рассматриваются актуальные вопросы преподавания математических дисциплин для студентов экономических направлений. Анализируются факторы, позволяющие повысить качество обучения. Отмечается необходимость углубленного изучения математических методов в экономике.

**Ключевые слова:** экономическое образование, методика преподавания, компетенции, компьютерные технологии.

#### Abstract

The article considers the mathematics teaching for students of economics specialties. Aspects improving the quality of teaching are analyzed. The necessity of extended study of mathematics methods in economics is noted.

**Keywords:** economics education, teaching techniques, competences, computer technology.

С сентября 2011 года все вузы России почти по всем направлениям и специальностям работают с первокурсниками по федеральным государственным образовательным стандартам высшего профессионального образования третьего поколения. Эти стандарты весьма значительно отличаются от принятых в 2000 году стандартов второго поколения, причем

все изменения связаны с присоединением России к Болонскому процессу.

Более того сегодня во многом изменились приоритеты среди исходных целей, изменились экономические условия. Выработка новой инновационной образовательной политики в области подготовки экономистов и менеджеров, безусловно, вытекает из тех преобразо-