

условия адаптации, среди внутренних – рефлексия, умение управлять эмоциями, ответственность за принятие решения, принятие себя и принятие других, метакогнитивная активность, интеллектуальная активность, прогнозирование последствий конфликта, надситуативность мышления.

Литература

1. Андупов А. Я., Малышев А. А. Введение в конфликтологию. М.: МАУП, 1996. 551 с.
2. Андупов А.Я. Профилактика конфликтов в школьном коллективе. – М.: ВЛАДОС, 2003. – 208с.
3. Вишнякова Н.Ф. Конфликтология. Минск: Университетское, 2002. — 317с.
4. Кашапов, М.М. Психология конфликтной компетентности. Учебное пособие / М.М. Кашапов, М.В. Башкин. – Ярославль, 2010. – 128 с.
5. Пошехонова Ю.С., Бузмакова А.В. Метакогнитивные условия конфликтной компетентности и восприятие конфликтных ситуаций военнослужащими по призыву//Метакогнитивные основы конфликтной компетентности / под науч. ред. проф. М.М. Кашапова; ЯрГУ. – Ярославль, 2012. – С. 340-365.
6. Скотт Д. Г. Конфликты. Пути их преодоления. — Киев, 1991.
7. Смирнов А.А., Постнова Л.А. Динамика коммуникативных характеристик конфликтной компетентности личности на вузовском этапе профессионализации //Метакогнитивные основы конфликтной компетентности / под науч. ред. проф. М.М. Кашапова; ЯрГУ. – Ярославль, 2012. – С. 262-276.
8. Творческая деятельность профессионала в контексте когнитивного и метакогнитивного подходов. Под науч. ред. проф. М.М. Кашапова, доц. Ю.В. Пошехоновой. – Ярославль: ЯрГУ, 2012. – 384 с.
9. Deulch M. Distributive justice. A Social-psychological Perspective. New Hawen and London, Yale univ. press, 1985.
10. Folger J.P., Poole M.S. Working through conflict. Glenview (ill): Scott, Foresman a, co, 1984.
11. Walton R.E. Managing Conflict. N.Y.: Addison-Wesley Publishing Company, 1987.

© И.В. Серафимович, 2014

УДК 159.99

А.Р. Халфисва
соискатель кафедры общей психологии
Института психологии и образования
Казанский федеральный университет
г. Казань, Российская Федерация

МЕСТО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

В условиях перехода страны к рыночным отношениям важное значение приобретает уровень личностной конкурентоспособности личности. В настоящее время понятие «конкурентоспособность личности» является предметом исследования разных наук: экономики, менеджмента, психологии, педагогики [1, с. 45]. Вопросы

конкурентоспособности персонала разрабатываются в теории менеджмента зарубежными (И.Ансофф, А.Вайсман, Ф.Вудкок, А.А.Мескон, Т.Саггалайнен и др.) и отечественными (В.И.Андреев, В.А.Дятлов, Е.Б.Попова, В.В.Трапин, Р.А.Фатхутдинов и др.) исследователями.

Анализ исследований по данной проблеме выявил неоднозначность в понимании и многообразии моделей, в которых основополагающие характеристики и компоненты конкурентоспособной личности различны. В.И.Шаповалов отмечает, что высокий уровень конкурентоспособности - значимое требование к будущему специалисту, так как это определяет степень его профессиональной компетентности [3, с. 10]. В связи с определением основных структурообразующих показателей, стало необходимым изучение конкурентоспособности и её взаимосвязи с наиболее значимыми показателями в структуре личности руководителя.

Для исследования конкурентоспособности и её места в структуре личности руководителя были использованы следующие методики: экспресс диагностика личностной конкурентоспособности; методика «Коммуникативные и организаторские склонности»; методика «Мотивация успеха и боязни неудачи»; диагностика волевых особенностей личности М.В.Чумакова и опросник Рейзаса уверенности и неуверенности в себе. Для выявления взаимосвязей между показателями был использован корреляционный анализ по Пирсону. В исследовании участвовала группа менеджеров разных уровней управления: операционные управляющие, middle-менеджеры и топ-менеджеры.

В целом, в корреляционном анализе участвовали такие показатели как: «Личностная конкурентоспособность», «Коммуникативные склонности», «Организаторские склонности», «Уверенность-неуверенность», «Мотивация успеха и боязнь неудачи», «Ответственность», «Инициативность», «Решительность», «Самостоятельность», «Выдержка», «Настойчивость», «Энергичность», «Целесообразность» и «Внимательность».

На первом этапе были проанализированы средние арифметические значения показателей, имеющих наибольшее количество связей. Выяснилось, что личностная конкурентоспособность у группы операционных управляющих (19,9) и топ-менеджеров (18,4) выше, чем у middle-менеджеров (15,28). Это означает, что в группах операционных управляющих и топ-менеджеров стремление и способность к высокому качеству и эффективности своей деятельности, а также к лидерству в условиях состязательности, соперничества и напряженной борьбы со своими конкурентами проявляется больше, чем у представителей группы middle-менеджеров. Что касается показателей «Коммуникативные склонности», «Организаторские склонности», «Мотивация успеха и боязнь неудачи», «Инициативность», «Решительность», «Уверенность-неуверенность в себе» больше проявляется у middle-менеджеров, чем у топ-менеджеров и операционных управляющих.

Следовательно, можно сделать вывод, что руководители среднего звена проявляют коммуникативные и организаторские склонности больше, так как им необходимо постоянно быть во взаимодействии как со своими подчиненными, так и с руководством. Также они более замотивированы продвигаться по карьерной лестнице, чем руководители других уровней, и для этого они проявляют такие качества как инициативность, решительность и уверенность в себе, средние значения, которых у них проявляются также выше, чем у руководителей других уровней.

На следующем этапе работы, были выявлены и проанализированы положительные взаимосвязи на уровне $p \leq 0,01$ между показателями: «Личностная конкурентоспособность» и «Уверенность-неуверенность», «Организаторские склонности», «Коммуникативные

склонности», «Мотивация успеха и боязнь неудачи», «Инициативность», «Решительность». Это означает, что чем выше у выборки менеджеров личностная конкурентоспособность, тем более уверены они в себе, то есть, более позитивно оценивают собственные навыки и способности, тем ярче у них проявляются коммуникативные и организаторские способности, а именно: они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, а также проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Важно отметить тот факт, что всё это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям. Что касается мотивации успеха, инициативности, решительности, то чем выше показатель конкурентоспособности, тем больше у менеджеров стремление к успеху (высоким результатам) в деятельности, выше способность личности к самостоятельной деятельности, умственной или физической волевой активности, своевременно проявляемой в организации действий, направленных на достижение как собственных, так и общественных целей, а также выше способность направляться к цели, идти, не обращая внимания на препятствия. Следует отметить тот факт, что полученные в ходе корреляционного анализа данные можно трактовать двояко. Возможно, такие показатели как «Коммуникативные склонности», «Организаторские склонности», «Мотивация достижения успеха и боязнь неудачи», «Инициативность» и «Решительность» влияют на личностную конкурентоспособность менеджера, что означает: чем выше указанные показатели, тем больше у управляющего проявляется качества конкурентоспособной личности.

Таким образом, можно сделать вывод, что основными структурообразующими показателями в структуре личности являются личностная конкурентоспособность, уверенность в себе, инициативность, решительность и мотивация к успеху. Больше всего они проявляются у руководителей среднего звена, что заставляет их двигаться дальше вверх по карьерной лестнице. Данные проведенного исследования могут применяться в практической работе, как в тренинговой работе, так и в консультативной деятельности. Работа в данной области будет продолжаться и в дальнейшем.

Список использованной литературы:

1. Андреев, В.И. Конкуренциология: учебный курс для творческого саморазвития. Казань: Центр инновационных технологий, 2000.
2. Митина, Л.М. Психология развития конкурентоспособной личности Митина Л.М.- М.: Московский психолого-социальный институт, Воронеж: Изд-во ИШО МОДЭК, 2003.
3. Паповалов В.И. Формирование конкурентоспособной личности в условиях школьного дополнительного образования. – Сочи: РИО СГУТиКД, 2004.

© А.Р.Халфисва, 2014