

И.В. Волков

Возможности развития личностных потенциалов студентов — будущих менеджеров средствами психологии в вузе

В статье на основе тестовых данных дается сравнительный анализ типичных психологических характеристик студентов — будущих менеджеров и реальных менеджеров среднего звена. Выявляется подлинная степень профессиональной готовности студентов к выполнению обязанностей менеджеров.

Профессия менеджера является одной из самых распространенных профессий. Сегодня в подавляющем числе высших учебных заведений существуют специальности и профили подготовки к управленческой деятельности. Как правило, конкурс в вузы по этой специальности один из самых высоких. Значительное количество современной молодежи предпочитает обучение на факультетах менеджмента или по данной специальности или профилю другим направлениям профессиональной подготовки.

В соответствии с требованиями стандартов высшего профессионального образования, в подготовке менеджеров традиционно присутствуют учебные курсы как по психологии (изучается общая и социальная психология, психология управления, психология управления персоналом и др.), так и курсы, наполненные психологическим содержанием (изучаются курсы, связанные с принятием управленческих решений, с вопросами формирования команды, управления временем, организационной культурой и др.).

Однако при подготовке будущих менеджеров остается известная неопределенность в учете специфики управленческой деятельности, если речь идет о подготовке менеджеров для различных сфер производства, здравоохранения, образования, социальной сферы. Не учитывается возможная стратификация в сфере менеджмента и будущая управленческая позиция в организации. Существенным ограничением современной подготовки будущих менеджеров является тот факт, что ни при поступлении в вуз, ни в процессе получения высшего образования, ни при окончании вуза студент фактически не знает о своих личностных ресурсах, способностях и возможностях эффективного выполнения управленческих функций. Насыщение студента — будущего менеджера специальными знаниями по психологии управления не гарантирует ему успешного вхождения в профессию и освоения ее.

Целью нашего исследования было изучение личностных потенциалов студентов — будущих менеджеров и сравнительный

Волков Игорь Владимирович — в 2007 году окончил Институт бизнеса и политики в г. Москве по специальности «Менеджмент организации». В настоящее время является соискателем при кафедре педагогики и психологии Нижегородского государственного архитектурно-строительного университета.

Область научных интересов: психология профессионализма, развитие личностных потенциалов менеджера.



анализ полученных результатов со значениями личностных потенциалов уже работающих менеджеров среднего звена для определения уровня личностной готовности студентов к освоению профессии.

Основываясь на представлениях Б.Ф. Ломова о трехзвенной структуре психики, можно назвать три основных потенциала взрослого человека, которые опосредуют его достижения и саму возможность выполнения любой деятельности. Это интеллектуальный, волевой, коммуникативный потенциалы как базовый ресурс, который, в зависимости от содержания потребностей, мотивов, смыслов человека, целей его деятельности, профессионального опыта, профессиональных компетенций и т. д., задает основу индивидуально-своеобразных вариаций в деятельности, ее содержании, путях достижения результатов и самих результатов.

Для изучения личностных потенциалов менеджера мы использовали диагностический комплекс, который включал в себя: тест базисного интеллекта Р. Кетелла, обнаруживающий высокую насыщенность не только по общему интеллекту, но и факторам способности к рассуждениям, причинно-следственному мышлению, а также склонности к интерференции и функциональной нестабильности; модифицированную методику В.Т. Козловой (ММК), ориентированную на исследование лабильности мыслительной деятельности на втором сигнальном уровне и исследование креативности; шкалу интернального — экстернального контроля Дж. Роттера; методику Н.В. Стамбуловой по диагностике волевых качеств (целеустремленности, настойчивости, решительности, самостоятельности и самообладанию); опросник А. Меграбиана для изучения эмпатии, сензитивности к отвержению и тенденции присоединения к группе.

При изучении интеллектуального потенциала использовались значения параметров выраженности базисного интеллекта и креативности; при изучении волевого потенциала — значения интернальности локуса контроля как коррелята ответственности; выраженности целеустремленности, настойчивости, решительности, инициативности, самообладания; при изучении коммуникативного потенциала — уровень эмпатии, тенденции к присоединению, сензитивности к отвержению.

В исследовании приняли участие 84 менеджера среднего звена производственных и торговых организаций г. Нижнего Новгорода. Из них 34 женщины и 50 мужчин. Возраст респондентов от 24 до 43 лет. Исследование проводилось в 2009 году. Кроме того, в исследовании приняли участие 60 студентов третьего курса, обучающихся по специальности и профилю менеджмента в вузах г. Нижнего Новгорода. Из них 20 женщин и 40 мужчин. Возраст респондентов от 19 до 22 лет. Исследование проводилось в 2011 году.

Результаты исследования личностных потенциалов менеджеров среднего звена представлены в табл. 1 (первая колонка с данными).

Базисный интеллект респондентов находится в зоне средних значений (среднее значение составляет по выборке 21,2, максимальное возможное значение достигает показателя 44), то есть способность менеджеров нашей выборки к рассуждениям, причинно-следственному мышлению, выделению главного можно охарактеризовать как соответствующую популяционной норме, но не превышающую ее. Разброс индивидуальных значений по данному показателю небольшой, что позволяет считать группу респондентов достаточно однородной.

Уровень развития интеллектуальной лабильности как коррелят креативности выражен в достаточной мере. Среднее значение составляет 10,8, стандартное отклонение — 5,1. При выявлении значения этого показателя подсчитывается количество ошибок при выполнении задания. В исключительном случае ошибки могут отсутствовать вовсе, максимально возможное количество ошибок равно 35. Однако, в практике использования данного теста у представителей различных профессий максимальное количество ошибок колеблется в диапазоне значений 20—26. Поэтому можно говорить также о средней выраженности интеллектуальной лабильности менеджеров.

Таким образом, выраженность интеллектуального потенциала менеджеров может быть охарактеризована как умеренная, соответствующая среднестатистической норме.

Это согласуется с данными исследований, приведенными в литературе. В 60-е годы американским психологом Е. Гизелли была получена криволинейная зависимость между интеллектом и эффективностью руководства. Это значит, что большинство эффективных руководителей обладает интеллектом, близким к средним значениям популяционных стандартов.

Уровень развития волевого потенциала менеджеров характеризуется следующими особенностями: у менеджеров выявлена тенденция к интернальному локусу контроля (среднее значение 6,6, стандартное отклонение 3,5), ярко выражена целеустремленность и настойчивость (средние значения 13,8 и 11,9; стандартные отклонения 4,6 и 5,8, соответственно), умеренно выражены решительность и самообладание (средние значения 8,1 и 8,3; стандартные отклонения 4,6 и 5,2, соответственно), менее всего выражена инициативность (среднее значение 6,4, стандартное отклонение 4,3). Полученные результаты можно объяснить двумя причинами. С одной стороны, управленческая деятельность сильно нагружена атрибутами ответственности при решении функциональных задач, поэтому интернальность локуса контроля является адекватной условиям и требованиям управленческой деятельности. С другой стороны, в нашем исследовании принимали участие менеджеры среднего звена (или линейные менеджеры) — те, которые в деятельности организа-

ции занимают промежуточное положение между менеджерами высшего звена и исполнителями. Следует заметить, что менеджеры среднего звена — самая распространенная и типичная группа управленцев. Именно эта профессиональная позиция часто является первой в карьере менеджера. Подавляющее количество выпускников высших учебных заведений соответствующего профиля подготовки начинает свою трудовую деятельность с этой ступени. Инициативность в работе менеджера среднего звена, как правило, не востребована, в то время как целеустремленность и настойчивость в решении задач, преодолении трудностей поощряемы. Решительность и самообладание в высокой степени необходимы при принятии самостоятельных ответственных решений высокого риска, при разрешении задач особой трудности, в форс-мажорных обстоятельствах, что составляет прерогативу высшего менеджмента.

Однако, эти же качества оказываются благоприятными при введении организационных изменений. Менеджеры среднего звена с такой структурой волевого потенциала оказываются более толерантными к изменениям и более управляемыми.

В коммуникативном потенциале менеджеров более всего выражена тенденция к присоединению, умеренно выражена способность к эмпатии и относительно невысоко выражена чувствительность к критике (средние значения 7,0; 10,9 и -12,6, соответственно).

Т. Коно при изучении работы японских фирм обратил внимание, что студенты, имевшие исключительно высокие оценки в университете, поступая на службу в японские корпорации, не становятся там успешными менеджерами. Серьезным препятствием является неумение налаживать коллективные действия. Причинами подобных неумений может служить как сильно выраженная способность к соперничанию другому человеку, так и полная эмоциональная глухота и непонимание чувств и состояний другого человека; как сильная потребность принадлежать к какой-либо группе, так и выраженная потребность к одиночеству; как сильная зависимость от мнений и оценок окружающих, так и полная нечувствительность к критике. С этой точки зрения, выраженность коммуникативного потенциала менеджеров среднего звена может быть признана достаточной для выполнения именно управленческой деятельности.

№	Показатели	Менеджеры: среднее значение, станд. отклонение	Студенты: среднее значение, станд. отклонение	Достоверность различий, T (st)
Интеллектуальный потенциал				
1	Базисный интеллект	21,2±3,7	33,7±4,0	значимо, p<0,01
2	Интеллектуальная лабильность (креативность)	10,8±5,1	13,2±5,2	значимо, p<0,01
Волевой потенциал				
3	Локус контроля	6,6±3,5	13,3±5,1	значимо, p<0,01
4	Целеустремленность	13,8±4,6	0,7±6,0	значимо, p<0,01
5	Решительность	8,1±4,6	0,4±6,0	значимо, p<0,01
6	Инициативность	6,4±4,3	4,4±5,9	значимо, p<0,01
7	Настойчивость	11,9±5,8	2,9±5,8	значимо, p<0,01
8	Самообладание	8,3±5,2	1,1±4,5	значимо, p<0,01
Коммуникативный потенциал				
9	Эмпатия	7,0±17,5	13,5±20,2	значимо, p<0,05
10	Тенденция к присоединению	10,9±16,3	9,4±29,3	не значимо
11	Сензитивность к отвержению	-12,6±18,3	-14,4±19,0	не значимо

Табл. 1. Выраженность личностного потенциала специалистов и студентов — будущих менеджеров



Значения личностного потенциала студентов — будущих менеджеров существенно отличаются от значений личностного потенциала уже работающих специалистов. В табл. 1 (вторая колонка с данными) представлены результаты сравнения средних значений личностного потенциала студентов и специалистов.

Результаты сравнительного анализа показывают, что выраженность значений личностного потенциала работающих менеджеров и студентов — будущих менеджеров существенно различается. Наибольшие отличия наблюдаются в значениях интеллектуального и волевого потенциалов.

Интеллектуальный потенциал студентов отличается большими значениями базисного интеллекта, но меньшими значениями интеллектуальной лабильности как коррелята креативности. Студенты обладают более выраженной способностью выделять главное, устанавливать причинно-следственные связи, исключать лишнее. Это обусловлено, на наш взгляд, ведущим характером деятельности студентов: поскольку ведущая деятельность студентов — учебно-профессиональная, а не профессиональная, то именно она обуславливает успешность в сфере развития базисного интеллекта. Можно заключить, что студенты в большей степени, чем менеджеры, умеют учиться, и учиться именно в системе классического образования, а не в практической деятельности. Меньшая интеллектуальная лабильность студентов также, на наш взгляд, связана с характером деятельности: известно, что учебная деятельность в вузе в большей степени ориентирована на воспроизводство полученной информации (особенно на младших курсах обучения), чем на развитие собственных идей.

Волевой потенциал студентов отличается от волевого потенциала менеджеров в наибольшей степени. Студенты, по сравнению с менеджерами, менее ответственны (характеризуются большей экстернальностью контроля), менее целеустремленны, решительны, инициативны, настойчивы, у них меньший ресурс самообладания. Студенты полагают, что происходящие с ним события являются результатом действия внешних сил — случая, других людей и т. д. Полученные результаты позволяют сказать, что студенты в большей степени, чем менеджеры, демонстрируют свою зависимость от обстоятельств, не верят в свои силы, имеют размытые, неустойчивые цели. Контроль ситуации и ответственность за результат они перекладывают на других, считая, что решить сложные проблемы не в состоянии. Поэтому студенты эффективнее работают, если кто-то руководит ими, не стремятся отстаивать свою точку зрения, соглашаясь с мнением другого. При этом студенты более склонны к нетерпеливости и раздражительности.

Известно, что волевые характеристики менеджера в значительной степени определяют успешность управленческой деятельности. Сравнительный анализ полученных данных позволяет утверждать, что

уровень развития волевого потенциала студентов в наибольшей степени диссонирует с аналогичными характеристиками у работающих менеджеров, возможно, именно, характеристики волевого потенциала в наибольшей степени влияют на готовность студента освоить профессию, и именно они будут определять и успешность вхождения в профессию менеджера, и успешность ее освоения. Следует заметить, что обучение в вузе не способствует развитию волевого потенциала студентов, поскольку чаще всего представлено в объектно-деятельностной форме с существенным дисбалансом самостоятельной и пассивной работы в сторону последнего.

Коммуникативный потенциал студентов отличается более высоким уровнем эмпатии и не имеет значимых отличий от таких характеристик, как тенденция к присоединению и чувствительность к критике. Более выраженная способность к сопереживанию другому человеку может быть обусловлена возрастными особенностями группы студентов: по сравнению с работающими менеджерами студенты представляют собой группу, относящуюся к нижней границе периода юности, когда содержание эмоционального мира человека, интерес к нему составляют сильно заряженный аффективный центр личности. Кроме того, не будучи включенными в профессиональную деятельность, студенты в большей степени чувствительны к личностным проявлениям человека безотносительно его профессиональных способностей и достижений.

Сравнительный анализ мужской и женской выборки студентов и будущих менеджеров показал схожие тенденции сходства-различия по характеристикам интеллектуального и волевого потенциала. Коммуникативный потенциал женщин-менеджеров и студенток — будущих менеджеров значительно отличается по всем показателям: у студенток значения эмпатии значимо выше ($p < 0,01$), тенденция к сокращению дистанции ($p < 0,1$) и чувствительность к критике ($p < 0,01$) значимо ниже. То есть по сравнению с работающими женщинами-менеджерами студентки излишне эмпатийны к другому человеку, однако не стремятся к сокращению дистанции с другими людьми, установлению теплых и одновременно деловых отношений и независимых от мнений других людей и их оценок. Такие особенности развития коммуникативного потенциала могут явиться существенным ограничением для работы в управленческой команде и при создании собственных коллективов и управлении ими.

Таким образом, сравнительный анализ развития личностного потенциала студентов — будущих менеджеров и работающих менеджеров обнаружил серьезную личностную неготовность студентов к будущей профессиональной деятельности. Фактически личностный потенциал студентов может обеспечить их успешность в обучении, построенном по классическому принципу. Для того чтобы повысить конку-

рентоспособность студентов в будущей профессиональной управленческой среде, для успешного выполнения профессиональных функций менеджера, необходимо создание специальных условий для развития у студентов волевого потенциала и оптимизации значений коммуникативного и интеллектуального потенциалов.

В последнее время в системе высшего образования интенсивно развивается психологическая служба, основное содержание деятельности которой связано с индивидуальным и групповым личностным и профессиональным консультированием студентов, а также с активным социально-психологическим обучением в форме тренингов, групповых дискуссий, деловых игр, анализа случаев профессиональной деятельности. Все эти формы работы психологической службы вуза крайне востребованы современной молодежью. Анализ личностных потенциалов студентов — будущих менеджеров позволяет обозначить приоритетные области как консультирования, так и активного социально-психологического обучения. В первую очередь, необходимы программы развития волевого потенциала студентов: и в процессе консультирования, и в тренинге должны быть модули и разделы, посвященные развитию ответственности, инициативности, решительности, настойчивости, целеустремленности и саморегуляции человека. Задаче развития коммуникативного потенциала должны отвечать программы развития тренингов социальных умений, работы в команде, высказывания и принятия обратной связи. Причем программы развития коммуникативного потенциала должны стро-

иться с учетом гендерных особенностей студентов. Программы, направленные на развитие креативности студентов, также будут способствовать развитию их личностного ресурса.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Жидкова В.В. Развитие психологической службы педагогического вуза: Дисс. ... канд. психол. наук. — Курск, 2006.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента. — М., 2000. — С. 563.
3. Кричевский Р. Если Вы — руководитель: элементы психологии менеджмента в повседневной работе. — М.: Дело, 1993.
4. Макшанов С.И. Психодиагностика способности к управлению людьми // Актуальные проблемы практической психологии: Межвуз. сб. — СПб, 1992.
5. Марков В.Н. Профессиональный потенциал и зона ближайшего профессионального развития // Акмеологическое исследование потенциала, резервов и ресурсов человека. — М.: 2005.
6. Меньшикова Л.В. Психологические закономерности развития индивидуальности студентов в вузе: Дисс. ... д-ра психол. наук. — Новосибирск, 1998.
7. Пейсахов Н.М. Проблема психологической службы в высших учебных заведениях // Психологическая служба в вузе. — Казань, 1981.
8. Психологическая служба в вузе: принципы и опыт работы. — М., 1993.
9. Психологическая служба в высшей школе. — Новосибирск, 1981.