

Вклад интеллектуальных способностей в успешность менеджера: взаимосвязь результатов тестов способностей и Центров оценки

С. И. СИМОНЕНКО

*кандидат психологических наук, доцент кафедры рекламы
Государственного университета управления*

В статье помимо изложенных эмпирических данных и результатов их интерпретации, относящихся к конкретному исследованию взаимосвязи уровня интеллектуальных способностей и успешности менеджеров, представлен материал, позволяющий оценить характер разработанности интересующей автора проблематики как в отечественной, так и в зарубежной социально-психологической науке. Показано, что низкий уровень интеллектуальных способностей существенно снижает вероятность успешности профессиональной деятельности менеджера, а высокий уровень интеллекта не является обязательным конкурентным преимуществом по сравнению с субъектом, имеющим средне-высокий уровень развития интеллектуальных способностей.

Ключевые слова: *уровень интеллектуальных способностей, успешность, лидер, руководитель, менеджер, организация, эффективность.*

На протяжении последних сорока лет вопрос, какие качества являются наиболее значимыми для успешности менеджера, неоднократно поднимался в научной литературе [1; 4; 8; 12; 13; 15; 18]. Многочисленные исследования, проведенные как независимыми авторами, так и крупными международными консалтинговыми компаниями, предлагали различные списки ключевых личностных характеристик или компетенций [23; 21; 16; 17]. Несмотря на то что перечни существенно разнятся, большинство из них содержит такие характеристики, связанные с интеллектуальными способностями, как ум, интеллект или аналитические навыки менеджера. С выходом в свет работ о трансформационном лидерстве и эмоциональном интеллекте исследование роли интеллекта менеджера в его эффективности отошло на второй план, и даже более того, само влияние

интеллектуальных способностей на эффективность было поставлено под сомнение [11; 14; 19; 20]. Однако изучив данные работы, мы вынуждены признать, что до сих пор не имеем веских аргументов ни за, ни против вклада интеллекта в успешность менеджера в силу недостатка экспериментальных данных. Этим обусловлена необходимость проведения исследования, направленного на проверку связи интеллекта и успешности менеджера.

В рамках данного исследования мы сформулировали следующую гипотезу: существует взаимосвязь между интеллектуальными способностями менеджера и его эффективностью.

В статье мы равнозначно используем термины «менеджер» и «руководитель», так как, во-первых, руководитель — это перевод английского слова «manager», а во-вторых, все участники исследования

работают на позициях топ-менеджеров компаний, выполняют руководящие функции и имеют в подчинении несколько структурных подразделений.

Теоретическую основу исследования составляет зарубежный подход, согласно которому нельзя стать эффективным руководителем, не будучи лидером, и наоборот [1; 3]. Иными словами, лидерство и руководство рассматриваются нами не как взаимоисключающие, а как родственные феномены.

Рассмотрение лидерства и руководства как синонимичных понятий возможно потому, что эффективные лидеры играют две основных роли — харизматическую и архитектурную. Харизматическая роль заключается в способности человека предвидеть будущее, мотивировать и воодушевлять сотрудников с опорой на это видение. Исполняя архитектурную роль, лидер решает вопросы, связанные со структурой организации, планированием, системой контроля и поощрения подчиненных. Таким образом, руководитель-лидер не может существовать только в одной из этих ипостасей, каждая из них имеет большое значение в ситуации управления.

Самым простым критерием определения эффективного руководителя может являться достижение в кратчайшие сроки цели, стоящей перед ним и его командой. В качестве показателей достижения целей могут выступать вполне конкретные и количественно оцениваемые экономические производственные аспекты, такие, как рост продаж, доходность подразделения и компании в целом, затратность производства, продуктивность, качество продукции и т. п.

В настоящее время для оценки эффективности работы руководителей и рядо-

вых сотрудников во многих как иностранных, так и российских компаниях вводятся системы управления эффективностью, заключающиеся в том, что в начале года перед руководителями ставится ряд целей, определенных по временным рамкам, а в конце года происходит оценка выполнения этих целей. Существуют различные виды подобных систем оценки эффективности, в числе которых управление по целям (Management by Objectives), система сбалансированных показателей (Balanced Score Card), система управления исполнением (Performance Management) и др.

Некоторые авторы указывают на важность разведения понятий «эффективный руководитель» и «успешный руководитель» [2], так как успешность связана, в первую очередь, с быстрым карьерным продвижением индивида, что не обязательно связано с его эффективностью как лидера. В то же время «эффективный руководитель» — это лидер, под чьим началом подчиненные достигают высоких уровней выполнения задач, удовлетворенности работой и согласия между собой.

Рассматривая лидерство в организационной среде, мы можем предположить, что если лидер достигает высокого уровня выполнения задач, то он, как правило, добивается продвижения по карьерной лестнице. Конечно, эти события не всегда связаны, так как механизм продвижения определяется организационной культурой. Вместе с тем в коммерческих организациях, где эффективность определяется главным образом достижением конкретных бизнес-показателей, эффективные лидеры чаще всего являются успешными. Поэтому для целей данной работы упростим подход к определению эффективности и успешности

лидерства и будем рассматривать эти понятия как тождественные друг другу.

Таким образом, мы говорим об эффективности лидерства как о специфическом поведении руководителя, которое приводит к высоким объективным результатам работы группы и позитивно оценивается окружающими (вышестоящими менеджерами, коллегами, подчиненными и пр.).

Так как понятие «эффективность лидерства» (или «успешность лидерства») является ключевым в данной работе, необходимо обозначить, какой именно феномен мы будем исследовать в рамках эффективности лидерства.

Каждая компания, имеющая свои особенности оргкультуры, цели бизнеса и пути их достижения, будет требовать от руководителя определенного стиля работы и лидерства, могущий отличаться от того, который был бы желателен в другой компании. Для определения, какой же стиль будет более эффективным, мы должны опереться на какую-либо типологию лидерства. Однако любая попытка сделать это приводит нас к выводу, что большинство лидерских стилей, вне зависимости от конкретной теории, полезны и весьма эффективны или для управления определенными типами подчиненных, или для достижения результата в определенных условиях бизнеса, или на каком-то этапе развития организации. При таком подходе мы упускаем индивидуальный образ организации и лишаемся возможности «тонких настроек» в перечне критериев эффективности, которые столь важны при найме новых сотрудников, продвижении и, безусловно, развитии и обучении персонала.

Таким образом, мы указываем на необходимость использования нетипологического подхода к описанию лидерского поведения, который позволил бы варьировать критерии эффективности в зависимости от особенностей организации.

Из существующих на сегодняшний день методов описания лидерства наиболее эффективным является метод описания лидерского поведения через набор ключевых компетенций. Компетенции качественно отличаются от более ранней практики перечисления черт личности тем, что акцент делается именно на поведении как на внешнем проявлении этих черт в сочетании с навыками и знаниями через призму мотивационных составляющих. Возможность наблюдения степени проявления компетенций при условии предварительно составленной модели позволяет максимально объективно оценивать их выраженность у конкретного человека. Моделью компетенций мы называем определенный список компетенций, которые являются ключевыми для успешной работы индивида на определенной должности. Говоря о модели лидерских компетенций, мы имеем в виду руководящие должности в организации. Следовательно, в данном случае модель эффективного лидерства — это набор компетенций, которые, будучи проявленными на достаточном уровне, определяют успех лидера в достижении поставленных целей в рамках определенной организационной культуры [5].

Модель эффективного лидерства не может быть, вопреки многочисленным попыткам западных и отечественных исследований, составлена раз и навсегда, так как на эффективность лидерского поведения влияет социальная ситуация на трех уровнях: макро, мезо, и микро. Микроситуации — это ситуации взаимодейст-

вия, которые наиболее широко описаны в научной социально-психологической литературе. Мезоситуации – это организационная культура, в которой возникают микроситуации. Мезоситуация создает контекст для микроситуаций и проявляется в их совокупности. Макроситуации – это влияние таких факторов, как политика, экономика, экология и другие глобальные составляющие жизни человека как в рамках одной страны, так и в масштабах международного сообщества [6; 7]. Этим объясняются периодические изменения в моделях лидерства, которые вносятся авторами [9; 10].

Поведение лидера определяется целью, которую он должен достигнуть в условиях определенной социальной ситуации. Поскольку социальная ситуация изменчива и мы не можем прогнозировать периодичность, глубину и вектор этих изменений, модель эффективного лидерства должна иметь трехкомпонентную структуру: универсальные компетенции (не зависящие от изменений социальной ситуации), вариативные компетенции (зависящие от мезоситуации) и динамические компетенции (зависящие от макроситуации). Зная цель, которая поставлена перед лидером и его последователями, и проанализировав условия социальной ситуации на всех уровнях, мы можем составить перечень компетенций, которыми должен обладать лидер; говоря иначе, описать поведение, которое он должен реализовывать и демонстрировать, чтобы добиться успеха.

Вышеописанный подход к построению модели эффективного лидерства получил название Динамической концепции лидерства и лег в основу оценки эффективности менеджера, осуществляемой в данном исследовании.

Методика исследования

В период с 2007 по 2010 гг. мы проводили оценку лидерских компетенций 211 топ-менеджеров трех крупных российских компаний, представляющих разные сектора бизнеса – нефтехимическая промышленность, металлургия и горнодобывающая отрасль, розничная торговля. Всего были оценены 32 женщины и 179 мужчин. Возраст участников варьировался от 27 до 62 лет. Все участники проходили оценку методом центра оценки и тестами способностей.

Для оценки интеллектуальных способностей в данном исследовании применялась батарея тестов «Анализ информации», разработанная компанией ONTARGET. Эта батарея состоит из двух тестов: «Анализ числовой информации» и «Анализ вербальной информации». Тесты предназначены для оценки кандидатов на позиции топ-менеджеров, а также менеджеров и специалистов, участвующих в выработке стратегических решений.

При разработке тестов был проведен анализ многочисленных описаний работы и функциональных обязанностей различных позиций менеджеров российских и мультинациональных компаний. В зависимости от профиля организации и функционала конкретных позиций от сотрудников могут требоваться различные способности, а также знания и навыки. Однако практически все позиции предполагают, что руководитель будет работать с информацией, представленной в виде текста и чисел. Это могут быть служебные записки, приказы, статьи в прессе, информация из интернета, прайс-листы, аналитические заметки, годовые отчеты и т. п. Именно такие материалы были положены в основу тестов.

Анализ числовой информации. Тест направлен на оценку способности кандидата работать с информацией, представленной в виде таблиц, графиков и диаграмм, анализировать ее и делать правильные выводы. Тест состоит из 19 вопросов. Время тестирования 24 минуты.

Анализ вербальной информации. Тест направлен на оценку способности кандидата анализировать текстовую информацию и делать выводы на основе прочитанного. Тест состоит из 32 вопросов. Время тестирования 22 минуты.

Оценка эффективности лидерства проводилась по заранее определенным моделям эффективного лидера, представляющим уникальный для каждой компании перечень компетенций. Для определения, какое поведение должен демонстрировать эффективный лидер, в организации проводился анализ работы на позиции руководителя высшего уровня, выявлялись стратегические задачи компании, определялись способы достижения этих задач и действия, которые для их достижения потребуются от руководителей, а также анализировалась внешняя среда (социальные, экологические, экономические и политические факторы).

Всего в каждой модели по шесть компетенций, например: нацеленность на результат; взаимодействие с другими;

ответственность; управление людьми; готовность к изменениям; стратегическое видение.

Для оценки данных компетенций менеджеры участвовали в центре оценки. Упражнения для центров оценки подбирались так, чтобы каждая компетенция могла быть оценена как минимум двумя разными способами. Таким образом, для оценки моделей компетенций в каждой компании применялся свой набор упражнений. Всего в центрах оценки использовалось четыре—пять упражнений. В применяемых упражнениях менеджеры должны были сделать следующее: провести групповую дискуссию, симитировать беседу с подчиненным, симитировать беседу с клиентом, провести анализ бизнес-ситуации на основе представленной информации и принять решение, собрать информацию по проблеме и принять решение в условиях ограниченного времени. В некоторых центрах оценки дополнительно использовалось интервью по компетенциям. Интервью по компетенциям — это особый вид структурированного интервью, направленного на выявление поведенческих фактов из опыта респондента, позволяющих оценить его компетенции. Каждая компетенция оценивалась по пятибалльной шкале (табл. 1).

Таблица 1

Уровни развития компетенций в поведенческих проявлениях

Оценка	Уровень	Описание
5	Превосходно	Наблюдаются поведенческие проявления, полностью соответствующие всем необходимым позитивным индикаторам
4	Хорошо	Наблюдаются поведенческие проявления, соответствующие максимальному проявлению больше чем половины необходимых позитивных индикаторов
3	Достаточно	Поведенческие проявления, относящиеся к позитивным индикаторам, сочетаются с отдельными негативными проявлениями

2	Недостаточно	Демонстрируемое поведение не отвечает достаточному уровню для большинства позитивных индикаторов. Продемонстрировано больше негативных индикаторов, чем позитивных
1	Плохо	Демонстрируемое поведение не отвечает достаточному уровню по всем позитивным индикаторам. Позитивных проявлений крайне мало или не продемонстрировано вовсе

В проекте участвовали наблюдатели, имеющие опыт проведения центров оценки от трех лет, сертифицированные по стандарту британской компании A&DC в соответствии с рекомендациями Британского психологического сообщества (BPS).

Оценки по компетенциям выставлялись по итогам каждого упражнения, согласно матрице оценки (табл. 2), а затем определялись общие оценки по компе-

тением в ходе интегральной сессии. Интегральная сессия – это специальная процедура, во время которой проводится обсуждение результатов оценки с участием всех наблюдателей. Каждый наблюдатель озвучивает оценки, представленные по итогам проведения упражнений в центре оценки; проводится групповое обсуждение этих оценок с подробными примерами и аргументацией в защиту предложенной оценки. Цель инте-

Таблица 2

Матрица оценки компетенций

Компетенция	Групповая дискуссия	Беседа с подчиненным	Беседа с клиентом	Анализ бизнес-ситуации	Упражнения на сбор информации	Интервью по компетенциям
Нацеленность на результат						
Взаимодействие с другими						
Ответственность						
Управление людьми						
Готовность к изменениям						
Стратегическое видение						
Условные обозначения:						
	Компетенция оценивается как основная					
	Компетенция оценивается как дополнительная					
	Данная компетенция не оценивается					

гральной сессии — выставить согласованные со всеми наблюдателями оценки всем участникам.

Консультанты приходят на интегральную сессию с заполненными протоколами, в которых подробно описано, за что поставлена та или иная оценка по каждой компетенции в конкретном упражнении. После того как ведущий интегральной сессии, который обычно выбирается из наблюдателей, подготовил таблицу для выставления оценок, начинается этап сведения оценок. Каждый из наблюдателей озвучивает свою оценку по упражнению, в котором он видел участника. После этого ведущий требует представить аргументацию, подкрепленную фактами поведения. Каждый из наблюдателей может задать вопрос с требованием привести дополнительные факты в пользу той или иной оценки. Только после того как все приходят к единому мнению, выставляется финальная оценка по обсуждаемой компетенции. Подобная процедура вынесения оценок является залогом максимально объективных суждений относительно уровня развития компетенций участников.

Результаты

По итогам проведенной оценки мы получили следующие данные. Индивидуальные оценки менеджеров по каждой компетенции, полученные в центре оценки, выраженные в баллах от 1 до 5; результаты тестирования по числовому и вербальному тесту, выраженные в Т-баллах (стандартная шкала, применяемая в психометрике) от 20 до 80.

Чтобы определить наличие взаимосвязи между интеллектуальными спо-

собностями и успешностью менеджеров, нами была посчитана корреляция Пирсона между суммарными оценками по компетенциям, полученными в центре оценки, и результатами тестов способностей, представленными в виде суммы Т-баллов по двум тестам способностей.

Статистический анализ выявил устойчивую связь между результатами тестов способностей и оценками по компетенциям, однако нельзя не отметить, что эта связь является достаточно слабой ($r = 0,2$; $n = 211$; $p \leq 0,01$). Это говорит о том, что само по себе наличие у человека высоких интеллектуальных способностей не может однозначно и безоговорочно свидетельствовать о его эффективности как лидера. Кроме того, суммарный Т-балл по двум тестам варьировался от 133, что говорит об очень высоком уровне способностей участника, до 64, что свидетельствует о довольно низком уровне развития этих способностей. Индивидуальные результаты по одному тесту различались от 75 Т-балла, что, согласно правилам статистики, относится к категории исключительно высоких результатов, которые показывают менее двух процентов тестируемых, до 25 Т-балла, что является крайне низким показателем, также характерным менее чем для двух процентов тестируемых.

Получив результаты, свидетельствующие о наличии связи между интеллектуальными способностями менеджера и его успешностью как лидера, мы задались вопросом о характере этой связи. Весь предыдущий исследовательский опыт и здравый смысл подсказывали нам, что высокий интеллект далеко не всегда является определяющим для успешности человека как лидера. Кроме

того, даже если такая зависимость и присутствует, было бы крайне важно определить необходимый и достаточный уровень интеллектуальных способностей, который мог бы стать индикатором для прогнозирования будущей успешности лидера. Этот вопрос встает перед нами особенно остро, когда мы пытаемся решить проблему определения лидерского потенциала человека.

Итак, для вычленения того, какой вклад вносят интеллектуальные способности в эффективность лидера, мы разделили результаты тестов способностей всех респондентов на 5 групп. Распределение менеджеров по этим группам представлено в табл. 3.

Таблица 3
Распределение менеджеров по группам на основе результатов тестов способностей

№ группы	Степень балла	Сумма Т-баллов	Число человек
1	Высокий	От 120 до 133	22
2	Выше среднего	От 106 до 119	45
3	Средний	От 91 до 105	59
4	Ниже среднего	От 78 до 91	57
5	Низкий	От 64 до 77	28

Мы выдвинули предположение, что обладание высоким уровнем интеллектуальных способностей критически важно для менеджера. Для проверки этого предположения мы объединили группы по результатам в два кластера. Первый кластер представлен баллами от низких до средних, т. е. включает в себя группы 5, 4, 3. Мы дали ему название «низкая—средняя группа». Второй кластер представлен баллами от средних до высоких,

включает группы 3, 2, 1. Далее будем называть его «средняя—высокая группа». Статистическое подтверждение нашего предположения заключалось бы в следующем: связь между результатами тестов и оценкой компетенций будет ослабевать в группе низкая—средняя. Однако когда убрали из расчетов две верхние группы по результатам тестов, вопреки нашим ожиданиям, коэффициент корреляции повысился до 0,310 при сохранении уровня значимости 0,01 ($r = 0,310$; $n = 144$; $p \leq 0,01$). Такая динамика изменения корреляций свидетельствует, что высокий уровень интеллектуальных способностей не является определяющим для успешности менеджера. Даже наоборот, мы наблюдаем, что наличие в выборке менеджеров из групп с высокими результатами и результатами выше среднего приводит к ослаблению связи между интеллектом и оценкой компетенций.

Повторив ту же процедуру расчетов в группе средняя—высокая, мы не получили корреляции ($r = 0,056$; $n = 126$; $p \leq 0,5$).

Таблица 4
Сравнение коэффициентов корреляции результатов оценки компетенций и тестов без учета групп с высокими и групп с низкими баллами по тестам способностей

Показатели	Низкая—средняя группа	Средняя—высокая группа
Корреляция Пирсона:	0,310	0,056
Суммарная оценка по 6 компетенциям / Суммарный Т-балл		
Уровень значимости	0,01	0,5
Число участников	144	126

Таким образом, мы видим (см. табл. 4), что связь интеллекта и оценки компетенций усиливается, когда мы рассматриваем группы со средними и низкими результатами тестов способностей, и исчезает, когда мы рассматриваем группы со средними и высокими результатами.

Обсуждение результатов

Полученные данные позволяют прийти к заключению, что взаимосвязь интеллекта человека и его эффективности как лидера очевидно существует. Однако она носит нелинейный характер и указывает на то, что низкие интеллектуальные способности негативно влияют на эффективность лидерского поведения менеджера. Причем это влияние настолько значимо, что мы можем рассматривать результаты тестов способностей как индикатор наличия лидерского потенциала и строить прогнозы относительно успешности того или иного индивида как лидера. Вместе с тем высокий уровень развития интеллектуальных способностей не оказывает влияния на повышение эффективности лидерства и не увеличивает шансы его обладателей на большую успешность по сравнению с менеджерами, которые имеют средние показатели уровня интеллекта.

Следовательно, мы вправе утверждать, что интеллект вносит существенный вклад в эффективность лидерства и может быть признан универсальным качеством, необходимым лидеру. При этом уровень интеллекта, необходимый для лидера, должен быть не ниже среднего значения, которое, с точки зрения статистики, определяется в стандартных баллах промежутком от 40 до 60 Т-баллов,

или от 16 до 84 процентиля (процентили приводятся с округлением). Однако для лучшей дифференциации результатов группа «средних» значений в нашем исследовании представлена более узким промежутком, от 45 до 55 Т-балла (от 31 до 69 процентиля). Таким образом, общестатистический норматив ниже среднего соотносится с экспериментальной группой «низкие баллы», а результаты группы «ниже среднего» находятся в промежутке от 40 до 45 Т-балла, или от 16 до 30 процентиля. Аналогичным образом распределяются группы баллов «выше среднего» (с 55 по 65 Т-балл, или с 69 по 93 процентиля) и «высокие» (с 65 по 80 Т-балл, или с 69 по 99,9 процентиля). Данные значения приведены для одного теста, или для оценки одной способности. Так как в нашем исследовании мы использовали два теста, то мы оперировали суммой Т-баллов по двум тестам.

Говоря об уровне интеллекта, мы обязаны учесть, что результаты тестов способностей, выраженные в Т-баллах, носят не абсолютный, а, скорее, относительный характер. Дело в том, что при переводе «сырых баллов» (количества правильно решенных задач) в стандартную шкалу мы сравниваем результаты конкретных менеджеров с показателями нормативной группы, т. е. с результатами других менеджеров, заполнивших данные тесты ранее. Группа людей, которая определяет тестовые нормы (нормативная группа), схожа с нашими кандидатами по ключевым признакам (пол, возраст, профессия, стаж работы и т. п.). Таким образом, мы сравнивали уровень интеллектуальных способностей наших испытуемых с уровнем интеллектуальных способностей топ-менеджеров в других компаниях, работающих в России.

Очевидно, что феномен лидерства гораздо шире, чем определенный управленческий уровень в организационной иерархии, и далеко не все успешные лидеры способны получить средние и высокие результаты по тестам для старших менеджеров. Было бы крайне неверным утверждать, что мы можем использовать единую универсальную шкалу для оценки интеллекта людей, занимающих разные позиции в организации, имеющих разное образование, принадлежащих к разным профессиям, и, возможно, имеющих разный социальный статус.

Как уже было сказано выше, когда мы обсуждали проблематику выбора метода исследования, интеллект имеет практическое значение и в зависимости от среды, в которой живет и трудится человек, те или иные интеллектуальные способности будут наиболее критичны для его эффективной адаптации и успешности как лидера. И именно эти критичные способности должны оцениваться при прогнозировании успешности лидерства. Кроме того, сравниваться эти результаты должны с аналогичными. Другими словами, некорректно оценивать уровень интеллектуальных способностей студента колледжа в сравнении с интеллектуальными способностями руководителя крупной компании. Это совсем не означает, что студент не может обладать сопоставимым уровнем интеллекта. Мы лишь указываем на неправомочность такого сравнения. Конечно, было бы излишним упрощением полагать, что первопричиной всего являются интеллектуальные способности. Данный пример мы привели лишь для того, чтобы подчеркнуть необходимость дифференцированного подхода к оценке интеллекта. Уровень интеллектуаль-

ных способностей является критичным для эффективности лидерского поведения и может использоваться как индикатор для прогнозирования лидерского потенциала человека только в том случае, если соблюдены условия: 1) оцениваемые способности являются значимыми для выполнения деятельности, в которой индивид реализует себя как лидер; 2) их уровень определяется в сравнении с уровнем этих способностей у людей, которые окружают данного человека и могут быть его последователями [6].

Выводы

Проведенное нами исследование по выявлению взаимосвязи уровня интеллектуальных способностей и успешности менеджера позволило прийти к выводу, имеющему важное теоретическое и практическое значение. Он заключается в следующем: низкий уровень интеллектуальных способностей может существенно снизить вероятность успешности кандидата на менеджерской позиции, в то время как высокий уровень интеллекта не обязательно является конкурентным преимуществом по отношению к интеллектуальному уровню выше среднего при составлении прогноза успешности менеджера. Практическая польза данных результатов состоит в важности использования тестов способностей при оценке потенциальных и действующих менеджеров. Результаты тестов способностей помогут с высокой вероятностью прогнозировать эффективность менеджеров не только при найме на работу, но и при обучении и продвижении сотрудников на руководящие позиции.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кете де Врис М.* Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта. М., 2004.
2. *Кричевский Р. Л.* Психология лидерства. М., 2007.
3. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М., 1997.
4. *Парыгин Б. Д.* Руководство и лидерство // Руководство и лидерство. Л., 1973.
5. *Симоненко С., Хренов Д.* Сказки и были о методах оценки персонала. М., 2010.
6. *Симоненко С. И.* Вклад интеллектуальных способностей в успешность менеджера: взаимосвязь результатов тестов способностей и центров оценки // Тезисы конференции «Организационная психология: люди и риски»: Сб. материалов II российско-американской научной конференции / Под ред. Л. Н. Аксеновской. Саратов, 2011.
7. *Симоненко С. И.* Влияние макросоциальной ситуации на успешность лидера. URL: <http://www.detech-group.com/vliyanie-makrosocialnoy-situacii-na-uspeshnost-lidera>.
8. *Тихомиров А. А., Спэнглер У. Д.* Стили лидерства и успешность слияний: трансформационно-трансакционная концепция лидерства // Российский журнал менеджмента. 2005. Т. 3. № 2.
9. *Alimo-Metcalfe B.* From «Charismatic» to «Engaging» Leadership. A New Model And Its Impact // Materials of 33rd International Congress on Assessment Centre Methods. L., 2006.
10. *Alimo-Metcalfe B., Alban-Metcalfe J.* Leadership: Time for a new direction? // Leadership. 2005 / II. V. 1. № 1.
11. *Bass B. M., Avolio B. J.* Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousands Oaks, 1994.
12. *Bennis W.* On Becoming a Leader. N. Y., 1989.
13. *Blake R., Mouton J.* The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence. Houston, 1964.
14. *Blanchard K., Hodges P.* The servant leader. Nashville, 2003.
15. *Boyatzis R.* The competent manager: A model for effective performance. N. Y., 1982.
16. *Den Hartog D., Konrad E., Koopman P.* et al. National Culture and Leadership Profiles in Europe: Some Results From the GLOBE Study // European Journ. of Work and Organizational Psychology. 1999. V. 8. Issue 4.
17. *Dulewicz C., Young M., Carden J.* A Study of Similarities and Differences Between Management and Leadership: Implications for Assessment Centres. Presentation of research findings at the conference. Reading, 2005.
18. *Fiedler F. E. and Garcia J. E.* New Approaches to Leadership, Cognitive Resources and Organizational Performance. N. Y., 1987.
19. *Goleman D.* Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ. N. Y., 1995.
20. *Goleman D., Boyatzis R. and McKee A.* The Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Boston, 2002.
21. *Handy C.* Understanding organizations. L., 1985.
22. *Simonenko S.* The Use of Assessment and Development Centres in Russia // Assessment centres and global talent management / Povah N., Thornton G. C. (eds.). Aldershot, 2011.
23. *Stogdill R. M.* Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research. N. Y., 1974.

Intellectual Abilities in Manager's Success: Correlation between Results of Ability Tests and Assessment Centres

S. I. SIMONENKO

*PhD in Psychology, associate professor at the Chair of Advertising,
State University of Management*

The article fulfills the following tasks: firstly, it describes and analyses results of an empirical research on the correlation between the level of managers' intellectual abilities and their success; secondly, it provides an overview of how this subject matter is elaborated in Russian and foreign social psychological science. The data obtained in the research shows that managers with low intellectual ability are likely to be less successful in their professional activity, while persons with high intellectual ability do not always have a competitive advantage over the ones with medium-high levels of intellectual development.

Keywords: *level of intellectual ability, success, leader, manager, organization, effectiveness.*

REFERENCES

1. Kete de Vris M. Mistika liderstva. Razvitie emocional'nogo intellekta. M., 2004.
2. Krichevskii R. L. Psihologiya liderstva. M., 2007.
3. Meskon M., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta. M., 1997.
4. Parygin B. D. Rukovodstvo i liderstvo // Rukovodstvo i liderstvo. L., 1973.
5. Simonenko S., Hrenov D. Skazki i byli o metodah ocenki personala. M., 2010.
6. Simonenko S. I. Vklad intellektual'nyh sposobnostei v uspehnost' menedzhera: vzaimosvyaz' rezul'tatov testov sposobnostei i centrov ocenki // Tezisy konferencii "Organizacionnaya psihologiya: lyudi i riski": Sb. materialov II rossiisko-amerikanskoi nauchnoi konferencii / Pod red. L. N. Aksenovskoi. Saratov, 2011.
7. Simonenko S. I. Vliyanie makrosocial'noi situacii na uspehnost' lidera. URL: <http://www.detech-group.com/vliyanie-makrosocialnoy-situacii-na-uspehnost-lidera>.
8. Tihomirov A. A., Spengler U. D. Stili liderstva i uspehnost' sliyanii: transformacionno-transakcionnaya koncepciya liderstva // Rossiiskii zhurnal menedzhmenta. 2005. T. 3. № 2.
9. Alimo-Metcalfe B. From "Charismatic" to "Engaging" Leadership. A New Model And Its Impact // Materials of 33rd International Congress on Assessment Centre Methods. L., 2006.
10. Alimo-Metcalfe B., Alban-Metcalfe J. Leadership: Time for a new direction? // Leadership. 2005 / II. V. 1. № 1.
11. Bass B. M., Avolio B. J. Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership. Thousands Oaks, 1994.
12. Bennis W. On Becoming a Leader. N. Y., 1989.
13. Blake R., Mouton J. The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence. Houston, 1964.

14. *Blanchard K., Hodges P.* The servant leader. Nashville, 2003.
15. *Boyatzis R.* The competent manager: A model for effective performance. N. Y., 1982.
16. *Den Hartog D., Konrad E., Koopman P.* et al. National Culture and Leadership Profiles in Europe: Some Results From the GLOBE Study // *European Journ. of Work and Organizational Psychology.* 1999. V. 8. Issue 4.
17. *Dulewicz C., Young M., Carden J.* A Study of Similarities and Differences Between Management and Leadership: Implications for Assessment Centres. Presentation of research findings at the conference. Reading, 2005.
18. *Fiedler F. E. and Garcia J. E.* New Approaches to Leadership, Cognitive Resources and Organizational Performance. N. Y., 1987.
19. *Goleman D.* Emotional Intelligence: Why it can matter more than IQ. N. Y., 1995.
20. *Goleman D., Boyatzis R. and McKee A.* The Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Boston, 2002.
21. *Handy C.* Understanding organizations. L., 1985.
22. *Simonenko S.* The Use of Assessment and Development Centres in Russia // *Assessment centres and global talent management / Povah N., Thornton G. C. (eds.).* Aldershot, 2011.
23. *Stogdill R. M.* Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research. N. Y., 1974.