

Катунова В. В., канд. биол. наук, доцент, доцент кафедры общей и социальной психологии Нижегородского государственного университета им. Н. И. Лобачевского, katonova@mail.ru

Специфичность профессионально-личностных компетенций менеджеров как основа их конкурентоспособности

В статье представлены результаты исследования типологической специфичности комплексов значимых профессионально-личностных качеств у менеджеров различных направлений на базе анализа уровней оптимального развития компетенций. Выдвигается положение о том, что выделенные комплексы ключевых профессионально важных компетенций могут быть положены в основу формирования и развития конкурентоспособности менеджеров этих сфер деятельности. Материал проанализированных работ позволил установить общую структуру профессиональной компетентности менеджеров, где наряду с общим «ядром», включающим «стержневые» (ключевые) профессиональные компетенции, выделяются особые компетенции, дифференцирующие менеджеров различных областей профессиональной деятельности. Именно эти качества определяют конкурентоспособность менеджера в каждой области трудовой деятельности.

Ключевые слова: компетентность менеджера, профессиональная компетентность, конкурентоспособность менеджера, сферы деятельности менеджеров, профессионально важные компетенции, стержневые компетенции, дифференцирующие компетенции.

Введение

В современном профессиональном мире, как отечественном, так и зарубежном, профессия менеджера относится к самым новым и в то же время самым распространенным. В России ее появление связано с политико-экономическими изменениями в государстве в начале 90-х годов XX в., способствующими распространению торговли в рамках свободной конкуренции.

В настоящее время специалисты этой профессии весьма востребованны на рынке труда. Но после значительного насыщения рынка за прошедший период сегодня предпочтение по найму отдается профессионалам менеджмента высокого уровня. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики за 2015 г., занятость населения в области экономики и управления имеет одно из самых высоких значений,

в то же время уровень безработицы среди рабочего населения этого сектора, имеющего высшее или среднее профессиональное образование, также один из самых высоких¹. Таким образом, в среде менеджмента среди специалистов в настоящее время высок уровень профессиональной конкуренции.

Объектом современных исследований в области психологии развития и труда, профессионального образования, психологии и социологии управления достаточно часто является проблема профессиональной компетентности менеджера — ее определения, структуры, развития, формирования, профильных особенностей — как методологической основы определения личност-

¹ Труд и занятость в России // Федеральная служба государственной статистики. М., 2015. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/

но-профессиональных факторов конкуренции [Юрьева, 2009]. К таким исследованиям можно отнести работы Е. А. Климова, В. Е. Орла, К. М. Гуревича, С. Т. Джанерьян, А. В. Зеера, В. А. Бодрова, В. Д. Шадрикова, Ю. П. Поваренкова в области акмеологии, профессиональной пригодности и профессионального развития, в том числе и специфики формирования и развития профессиональных компетенций. Большое значение в области исследований индивидуально-психологической компетентности менеджера, ее отдельных аспектов, определяющих успешность его профессиональной деятельности, имеют исследования И. Д. Ладанова, Ю. И. Панкова, А. В. Петровского, А. А. Бодалева, Л. С. Зникиной, А. В. Батаршева, А. Кричевского, Н. Н. Обозова, П. С. Таранова, В. П. Шейнова, Е. И. Рогова, М. Вудкока, Р. Д. Френсиса, Г. А. Шредера и других ученых.

Параметр выявления профильных особенностей менеджера определенного уровня и направления деятельности связан с тем, что область специализации менеджмента относится к многопрофильным, включая в себя множество различных типов и направлений. К сфере менеджмента относятся специалисты в области закупок и продаж, офисного обслуживания, транспорта и логистики, работы с персоналом, коммерции, развития бизнеса и множества других. Соответственно структура комплекса профессионально важных качеств (компетенций) менеджеров разных сфер деятельности связана с направленностью деятельности и ее особенностями [Серебровская, Катунова, 2014]. Часть этих качеств изучается в большинстве исследований, часть — только в узко специфичных. Например, общепринятыми профессионально важными компетенциями (ПВК) для данной профессии являются коммуникативная и социальная компетентности, развитые организаторские способности, высокий уровень ответственности, саморегуляция поведения и эмоциональных проявлений. Эти индивидуальные

характеристики обычно рассматриваются во взаимосвязи с уровнем профессиональной успешности и конкурентоспособности менеджеров разного уровня.

Наряду с этим представители многих других профессий (медики, социальные работники, педагоги, сотрудники туристических, рекламных и страховых организаций, банков, промышленных производств и др.), занимая руководящие должности, сочетают в своем труде как черты этих профессий, так и управленческий компонент, выполняя функции менеджеров в своей области [Катунова, 2016]. Вследствие этого институты основного и дополнительного образования в настоящее время активно работают над организацией дополнительных курсов, обеспечивающих развитие менеджерских, управленческих качеств для непрофильных специалистов.

К настоящему времени в психологии труда достаточно разработаны общетеоретические, методологические и технологические основы, обеспечивающие достаточно полное представление о «личностно-профессиональном потенциале» как интегративном понятии, обобщающем научные взгляды на ресурсы личности и перспективы их реализации в профессиональной деятельности личности. При этом наиболее уникальным аспектом в оценке сотрудника является способ определения личностно-психологического потенциала сотрудника, степени его профессиональной реализации, что особенно важно для кадрового обеспечения организационной деятельности [Маркелова и др., 2016].

Цель нашего исследования — выявление типологической специфичности комплексов значимых профессионально-личностных качеств у менеджеров различных направлений на базе изучения уровней оптимального развития компетенций по сферам их профессиональной деятельности. Мы предположили, что выделенные комплексы ключевых профессионально-личностных компетенций могут быть положены

в основу формирования и развития конкурентоспособности менеджеров этих сфер занятости.

Описание исследования

Методологическую основу исследования составили положение Г. Я. Беляковой, О. М. Бобиенко и А. В. Хуторского о выделении ключевых компетенций в структуре компетентности специалиста, теория С. М. и Л. М. Спенсер и Д. Мак-Клеланда об определении профессиональной компетентности как наборе устойчивых характеристик личности (компетенций), предопределяющих успешное поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач; а также концепция стержневых компетенций Г. Хамела и С. К. Прахалада, согласно которой в структуре профессиональной компетентности специалиста ведущими («стержневыми») могут считаться те компетенции, которые имеют стратегическое значение в определении его конкурентоспособности.

Базой исследования послужили первичные данные 22 диссертаций на соискание ученой степени кандидата и доктора педагогических, социологических, психологических наук за 2002–2013 гг., в которых отражены результаты исследования профессионально важных качеств менеджеров различных уровней и сфер профессиональной деятельности. Таким образом, общую выборку составили около 3,5 тысяч менеджеров банков, торговых компаний, инвестиционных предприятий и учреждений, рекламных менеджеров, менеджеров в системе дополнительного профессионального образования, туризма, социальной работы и здравоохранения, служащих государственного и муниципального управления и других направлений, а также около 2 тысяч претендентов на должность менеджеров, студентов и магистрантов направлений «экономика», «управление», «менеджмент» и «социальная работа» и около 400 участников контрольных групп (более подроб-

ные данные по выборкам работ представлены в примечаниях к табл. 1). Испытуемые были распределены по отдельным группам согласно указанным для них сферам профессиональной деятельности: экономика (в целом), финансы (банковское дело, инвестиции и страхование), торговля (в целом, туризм, реклама), промышленность, государственное и муниципальное управление, социальная сфера (образование, здравоохранение, социальная работа).

Профессионально-личностная компетентность менеджеров различных направлений

Проанализированный материал диссертационных работ позволил нам установить, что структуры комплексов профессионально важных компетенций менеджеров различных направлений имеют достаточно высокий уровень композиционного и содержательного сходства. Так, И. Н. Горностаева отмечает, что для эффективного управления организацией необходим конструктивный реалист, который должен обладать такими профессионально важными качествами личности, как честность и прямота, решительность и смелость, мотивированность к росту и достижениям, хорошие интеллектуальные способности, техническая компетентность, новаторство, чуткое отношение к людям, организаторские способности, ответственность, способность к саморазвитию и др. [Горностаева, 2002].

С другой стороны, набор профессионально важных компетенций менеджеров различных направлений тесно связан с направленностью деятельности специалистов и ее особенностями.

Например, Ю. А. Бурмакова отмечает, что *менеджеры в рекламной сфере* значительно отличаются от других групп работников рекламы по уровню развития организаторских способностей, что указывает на их лидерские качества, стремление координировать деятельность других людей, влиять

на них. Высокий уровень организаторских способностей у этих специалистов связан с развитием их общего уровня саморегуляции. В структуре интеллекта менеджеров этой сферы наиболее развиты практическое математическое мышление, способность оперировать математическими закономерностями, теоретизировать, находить причинно-следственные связи между явлениями, а также мнестические способности. У специалистов этой направленности должна быть сформирована адекватная самооценка, базирующаяся на способности осознанно планировать свою деятельность, организаторских способностях и редукции собственных достижений. Среди профессиональных мотивов у менеджеров преобладают карьерные ориентации «предпринимательство», «менеджмент», «стабильность работы», «автономия» [Бурмакова, 2007].

В комплексе ПВК *менеджера по туризму* О. Ю. Михайлова выделяет следующие группы качеств: социально-профессиональная — способность брать на себя ответственность в принятии решений, участвовать в создании климата толерантности; персональная — эрудиция в различных областях профессиональной деятельности; информационная — владение новыми информационными технологиями и достоверной информацией; экологическая — знание законов развития общества и природы, экологической ответственности за профессиональную деятельность; организаторская — менеджер выступает организатором процесса управления, является инициатором принятия управленческих решений; самоменеджмент — владение навыками управления и саморегулирования волевой и эмоциональной сферами, технологиями преодоления «профессионального сгорания» [Михайлова, 2006].

В комплексе профессиональных и личных качеств *государственного служащего* О. В. Юрьева выделяет лидерство, организаторские и интеллектуальные способно-

сти, умение четко ставить цели, брать на себя ответственность, соблюдение требований служебной этики, стремление к профессиональному и личностному росту, чувство собственного достоинства, авторитетность и демократичность. Набор компетенций, необходимых для успешной деятельности такого сотрудника, включает в себя три группы: компетенции, применяемые к любой должности сферы государственного и муниципального управления — когнитивные и коммуникативные свойства, навыки саморазвития и развития других, самоконтроль, инициатива; компетенции, применяемые к конкретной должности сферы государственного управления, — гражданственность, социальные, директивные и лидерские качества; компетенции, имеющие значение в стратегическом управлении, — стратегический характер мышления, сервисные, инновационно-информационные качества [Юрьева, 2009].

Структура ПВК *менеджеров страхования*, по данным исследования Е. В. Балакшиной, включает характеристики, связанные с принятием рискованных решений в условиях неопределенности и с удовлетворением у клиентов базовых потребностей в безопасности и защищенности: хозяйственный риск, воля, гуманистическая направленность, лидерство, хозяйственная самостоятельность, ответственность, компетентность, настойчивость, инновационный подход, организованность, эмоциональная стабильность, рефлексия [Балакшина, 2011].

По данным, приведенным в работе В. А. Шаповаловой, для *менеджеров в производственной сфере* — сотрудников руководящего звена ГРЭС, деятельность которых протекает в достаточно сложных специфических условиях, связанных с повышенной ответственностью, посменной работой, осознанием глубины последствий аварийных ситуаций в масштабах региона, широким рядом факторов технического характера, негативно влияющих на общее, соматическое и эмоциональное состояние

работников (определенный температурный режим, вибрация, электромагнитный фон и т. д.), в состав ПВК входят такие качества, как умение мотивировать работников к выполнению распоряжений, способность управлять собой в стрессовой ситуации, стремление к самообучению и саморазвитию, настойчивость в достижении цели, умение непротиворечиво, последовательно, рационально обрабатывать оперативную информацию [Шаповалова, 2009].

Для экономистов-менеджеров в машиностроении Г. В. Петрук определен комплекс профессионально важных качеств, которые характеризуют особенности их мышления, поведения и уровня социализации специалистов данной сферы. Предложен-

ный автором перечень качеств структурирован им в три классификационные группы: мотивационно-эмоциональную, когнитивно-творческую и социально-перцептивную [Петрук, 2012, с. 10]. Состав и структура ПВК экономистов-менеджеров представлены на рис. 1.

Согласно позиции А. П. Позднякова, определяющего *социальную работу* как целенаправленную управленческую деятельность по решению социальных проблем, деятельность менеджера этого направления является полисубъектной: во-первых, он выступает субъектом влияния во взаимодействии с клиентом, во-вторых, он субъект личностного и профессионального развития (саморазвития и самореализации),

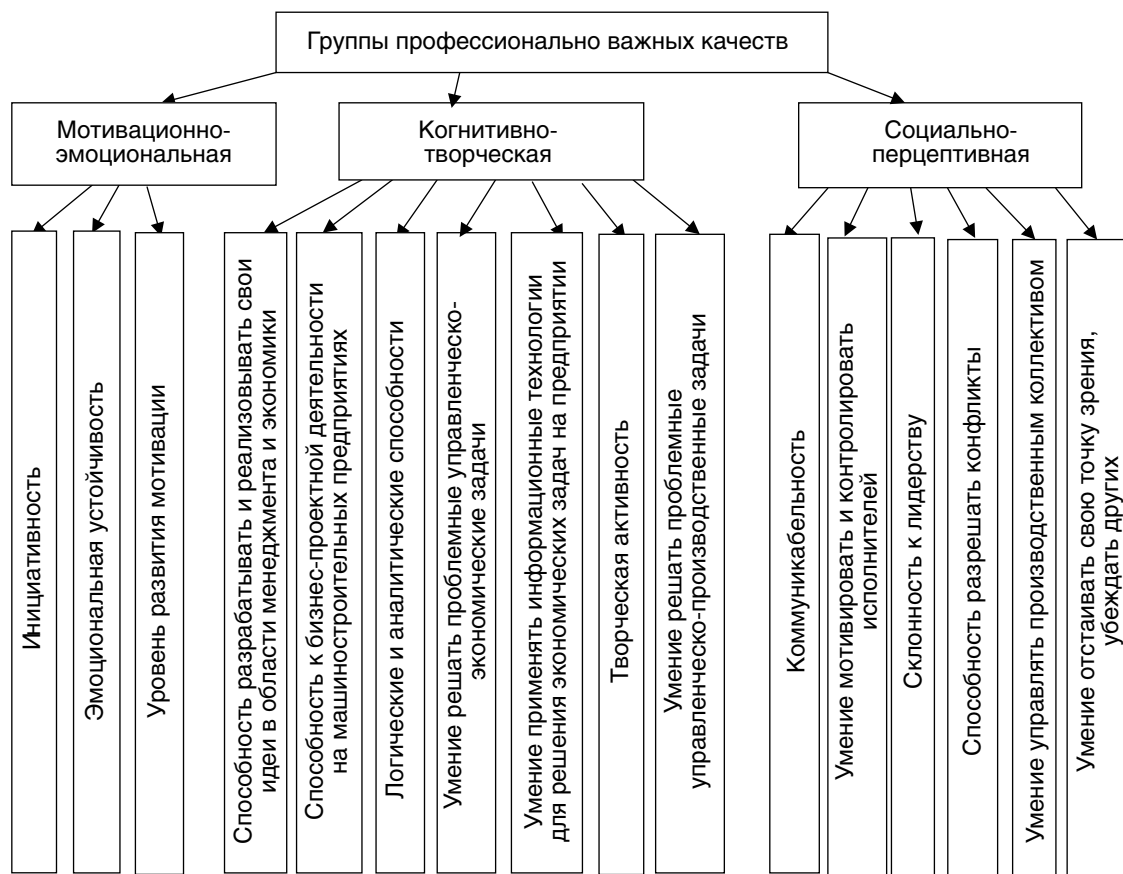


Рис. 1. Структура ПВК экономиста-менеджера в производственной сфере машиностроения

Fig. 1. Structure of PIC of the economist manager in the production spheremechanical engineering

в-третьих, субъект формирования и развития социальной службы как организации и, в-четвертых, субъект взаимодействия с ближайшим окружением клиента, его семьей, родственниками [Поздняков, 2007]. Следовательно, специалист должен обладать такими качествами, как влияние, волевод, организаторский и лидерский потенциал, способность к саморазвитию и самореализации, иметь навыки социального взаимодействия.

По мнению Е. А. Хадиковой, специфика личностно-психологических свойств *врача-руководителя* обусловлена многоплановостью процесса его профессионально-личностного самоопределения, которое осуществляется одновременно как самоопределение и специалиста в узко профессиональной врачебной области, и менеджера. В комплекс его ВПК автором включены такие характеристики врача-руководителя, как стремление к самореализации и самовыражению (творчество), престиж, высокий когнитивный уровень, высокий корпоративный статус [Хадикова, 2011].

Согласно результатам исследований Д. Н. Недбаева, к особенностям професси-

ональной деятельности менеджера образования можно отнести обусловленность целей и задач социальным заказом общества оптимально реализовать потенциальные возможности субъектов образовательного процесса; полифункциональность и гуманитарную направленность труда такого специалиста. Его деятельность автор связывает с ответственностью за конечный результат, оценку и риски, возникающие в ходе образовательного процесса. Автором исследования содержание профессиональной компетентности менеджера образования конкретизируется через выделение его основных функций. К ним отнесены: рефлексия над кругом должностных обязанностей, участие в организации и управлении образовательным процессом; создание условий для эффективной деятельности его субъектов, их социально-правовое, организационное и материальное обеспечение [Недбаев, 2008]. Д. Н. Недбаев включает в структуру профессиональной компетентности менеджеров образования управленческий, предметно-деятельностный и личностный блоки компетенций (рис. 2) [Недбаев, 2008, с. 14].



Рис. 2. Структура профессиональной компетентности менеджера образования

Fig. 2. Structure of professional competence of the manager of education

Общая структура профессионально важных компетенций

Материал проанализированных работ позволил нам установить общую структуру отмечаемых авторами ПВК менеджеров различных направлений профессиональной ориентированности. В эту структуру включаются компетенции, обобщающие психологическое представление о социально-психологическом портрете менеджера:

- *индивидуально-психологические* — эмоциональная стабильность, стрессоустойчивость, адаптационный потенциал, выносливость;

- *личностные: когнитивные* — когнитивные способности, креативность, прогностичность, рефлексивность; *организационные* — организаторские способности, ответственность, самостоятельность, дисциплинированность, активность позиции, инициативность (новаторство); *мотивационные* — мотивация достижения, поисковая мотивация, административная направленность, социальная направленность; *поведенческие* — демонстративность, склонность к риску, уверенность и быстрота принятия решений; *социально ориентированные* — лидерство, влияние, коммуникационные свойства, социальный темп (общительность), эмпатия, позитивная самооценка; *регуляторные* — эмоционально-волевая регуляция, моральная нормативность, поведенческая регуляция;

- *профессионально ориентированные* — профессиональные знания, навыки, работоспособность, навыки командной работы, навыки социального контроля, социальные навыки, самоменеджмент (табл. 1).

Согласно сводным данным (см. табл. 1), среди описанных ПВК менеджера может быть выявлено *структурное «ядро»*, включающее компетенции, имеющие наибольший уровень константности (больше 0,70) для специалистов всех сфер профессиональной деятельности. В это «ядро» входят такие *стержневые компетенции*, как когни-

тивные способности, рефлексивность, организаторские способности, ответственность, активность позиции, инициативность (новаторство), мотивация достижения, коммуникационные свойства, социальный темп (общительность), эмоционально-волевая и поведенческая регуляция — среди личностных компетенций; профессиональные знания, навыки, социальные навыки и навыки социального контроля — среди профессионально ориентированных компетенций. Они являются универсальными, т. е. развитие этих компетенций определяет общий уровень профессиональной пригодности менеджера, занятого в любой профессиональной сфере. Причем деятельность менеджера в подавляющем большинстве случаев требует высоких сформированности и выраженности таких компетенций у специалистов всех типов.

Дифференцирующие профессиональные компетенции менеджеров

Другую категорию представляют собой *дифференцирующие компетенции*, наличие и уровень выраженности которых существенно различаются для менеджеров, занятых в различных областях их профессиональной деятельности. Именно эти характеристики существенно различают специалистов различных сфер внутри одной категории «менеджмент».

Так, например, эмоциональная стабильность как ПВК является дифференцирующей для таких областей занятости менеджеров, как банковское дело и инвестиции, торговля, промышленность, государственное и муниципальное управление. Эти области деятельности для задействованных в них специалистов связаны с необходимостью обладания высоким уровнем аналитического мышления, расчетливостью, умением мыслить не только тактически, но и стратегически, управлять одновременно большим количеством информационных потоков и факторных

Таблица 1. Структура (наличие и уровень) оптимального развития компетенций менеджеров, по сферам их профессиональной деятельности

Table 1. Structure (existence and level) optimum development of competences of managers, on spheres of their professional activity

Профессионально важные компетенции менеджера	Наличие и уровень оптимального развития компетенции менеджера, по сферам профессиональной деятельности												Константность ПВК
	Экономика в целом	Финансы		Торговля			Промышленность	Государственное и муниципальное управление	Социальная сфера				
		Банковское дело, инвестиции	Страхование	Торговля в целом	Реклама	Туризм			Образование	Здравоохранение	Социальная работа		
Источники данных, №	1, 3, 10, 19, 21	7, 12	4	7, 15, 18	9	6, 17	5, 14	8	2, 20	11, 13	16, 22	—	
1. Индивидуально-психологические													
Эмоциональная стабильность	—	Выс. *	—	Выс.	Сред. *	—	Выс.	Выс.	—	—	—	0,45	
Стрессоустойчивость	—	—	—	Выс.	—	—	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	0,36	
Адаптационный потенциал	Выс.	—	Выс.	—	—	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	0,55	
Выносливость	—	Выс.	—	—	—	—	—	—	—	—	Выс.	0,18	
2. Личностные													
2.1. Когнитивные													
Когнитивные способности	Выс.	Выс.	Выс.	Сред	Сред	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	0,91	
Креативность	Сред.	—	—	Выс.	Сред	Выс.	Выс.	—	Выс.	—	Выс.	0,64	
Прогностичность	—	—	—	Выс.	—	Выс.	—	Выс.	—	—	Выс.	0,36	
Рефлексивность	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	0,82	
2.2. Организационные													
Организаторские способности	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	1,00	
Ответственность	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,91	
Самостоятельность	—	—	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	—	Выс.	0,55	
Дисциплинированность	—	Выс.	—	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	—	—	Выс.	0,45	
Активность позиции	Выс.	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	—	Выс.	Выс.	0,73	
Инициативность (новаторство)	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,91	
2.3. Мотивационные													
Мотивация достижения	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	—	Выс.	—	Выс.	0,73	
Поисковая мотивация	Выс.	—	—	—	—	Выс.	—	—	—	—	—	0,18	

Продолжение табл. 1

Профессионально важные компетенции менеджера	Наличие и уровень оптимального развития компетенции менеджера, по сферам профессиональной деятельности											Константность ПВК
	Экономика в целом	Финансы		Торговля			Промышленность	Государственное и муниципальное управление	Социальная сфера			
		Банковское дело, инвестиции	Страхование	Торговля в целом	Реклама	Туризм			Образование	Защита и охрана	Социальная работа	
Административная направленность	—	Выс.	—	Выс.	—	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,55
Социальная направленность	Выс.	—	—	—	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,55
2.4. Поведенческие												
Демонстративность	—	Низ.	—	—	—	—	—	—	—	—	—	0,10
Склонность к риску	Сред.	—	Выс.	—	—	—	—	—	Нет	—	Нет	0,36
Уверенность и быстрота принятия решений	Выс.	Выс.	—	—	—	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,64
2.5. Социально-ориентированные												
Лидерство	Выс.	—	Выс.	—	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	—	0,45
Влиятельность	—	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	—	—	—	0,36
Коммуникационные свойства	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	1,00
Социальный темп (общительность)	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	0,73
Эмпатия	—	—	—	Выс.	—	Выс.	—	—	Выс.	—	Выс.	0,36
Позитивная самооценка	Выс.	Выс.	—	—	Выс.	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	0,55
2.6. Регуляторные												
Эмоционально-волевая регуляция	Выс.	Сред.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,91
Моральная нормативность	—	—	—	Выс.	—	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,45
Поведенческая регуляция	Выс.	Сред.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	0,91
3. Профессионально-ориентированные												
Профессиональные знания, навыки	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Сред	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	1,00
Работоспособность	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	—	—	—	—	—	Выс.	0,36
Навыки командной работы	Выс.	—	—	—	—	—	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	0,36

Окончание табл. 1

Профессионально важные компетенции менеджера	Наличие и уровень оптимального развития компетенции менеджера, по сферам профессиональной деятельности										Константность ПВК
	Экономика в целом	Финансы		Торговля			Промышленность	Государственное и муниципальное управление	Социальная сфера		
		Банковское дело, инвестиции	Страхование	Торговля в целом	Реклама	Туризм			Образование	Здравоохранение	
Навыки социального контроля	Выс.	Выс.	—	Выс.	Сред	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	0,73
Социальные навыки	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	Выс.	Выс.	0,91
Самоменеджмент	Выс.	—	—	—	—	Выс.	Выс.	Выс.	—	Выс.	0,45

Условные обозначения: Выс. — высокий уровень выраженности компетенции, Сред. — средний уровень выраженности компетенции. ПВК: «ядро», стержневые компетенции; дифференцирующие компетенции; вторичные компетенции.

Группы выборки: **1** — 218 человек: 78 менеджеров страхования и 65 студентов специальности «Менеджмент организации», специализация «Управление в страховании»; 75 менеджеров по продажам — контрольная группа [Балакшина, 2011]. **2** — 96 менеджеров разных уровней управления [Барченков, 2007]. **3** — 638 человек в возрасте от 25 до 48 лет (153 менеджера банков, 239 менеджеров торговых компаний, 246 претендентов на должность менеджера) [Бобинкин, 2009]. **4** — 165 человек: 61 рекламный менеджер; контрольная группа 104 студента 1-го курса (35 юношей, 69 девушек) [Бурмакова, 2007]. **5** — 182 руководителя разного уровня управления инвестиционных предприятий и учреждений [Бушкова-Шикина, 2007]. **6** — 84 менеджера среднего звена (24 — 43 года; 34 женщины и 50 мужчин), 124 студента бакалавриата и магистратуры (направления экономика и менеджмент, 18 — 23 года; 62 девушки и 62 юноши) [Волков, 2012]. **7** — 135 студентов и 195 менеджеров [Горностаева, 2002]. **8** — не указано [Горячева, 2007]. **9** — 170 менеджеров в системе дополнительного профессионального образования; контрольная группа — 420 человек [Зарубина, 2010]. **10** — 251 человек; из них менеджеров 70 [Климова, 2004]. **11** — руководители и наставники молодых специалистов 502 общеобразовательных учреждений СПб. [Колесниченко, 2013]. **12** — 272 человека в возрасте от 23 до 37 лет: экспе-

риментальная группа — менеджеры продаж — 127 человек; контрольная группа (не менеджеры) — 145 человек [Корниенко, 2013]. **13** — 462 человека — врачи — руководители краевых, городских, районных лечебно-профилактических учреждений; контрольная выборка испытуемых, представляющих другие профессии — 102 человека (руководители предприятий финансово-экономической сферы) [Миронова, 2005]. **14** — 345 студентов 1 — 5 курсов со специализацией «менеджмент в туризме», 75 учащихся колледжа, специальности «менеджмент по отраслям» [Михайлова, 2006]. **15** — более 100 менеджеров социальной работы, сотрудники различных организаций [Надеина, 2006]. **16** — 90 студентов педагогического вуза; эксперты — 25 директоров школ со стажем работы в должности не менее 10 лет [Недбаев, 2008]. **17** — 143 студента по направлению подготовки «Экономика и управление на предприятии (в машиностроении)» [Петрук, 2012]. **18** — 480 студентов отделения «социальная работа», 56 преподавателей, обеспечивающих подготовку по специальности, 376 специалистов и руководителей предприятий [Поздняков, 2007]. **19** — 132 руководителя санаторно-курортных комплексов [Хадикова, 2011]. **20** — 100 студентов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление качеством» (50 в экспериментальных группах и 50 — в контрольных) [Хусаинова, 2010]. **21** — 120 чел. (75% мужчины, 25% женщины) менеджеров среднего менеджеры среднего звена Новочеркаской ГРЭС [Шаповалова, 2009]. **22** — гражданских служащих государственного и муниципального управления, число не указано [Орьева, 2009].

воздействий на них. Для менеджеров в социальной сфере эмоциональная стабильность тоже важна, но в меньшей степени. Напротив, в профессиональном аспекте эмоциональная «яркость» и выразительность, лежащие в основе эмпатийных способностей специалистов этой области, являются более значимыми, так как позволяют эффективнее организовывать социальное взаимодействие и, как следствие, — управлять другими людьми.

Напротив, высокий адаптационный потенциал как ПВК востребован преимущественно для специалистов-менеджеров социальной сферы — их область труда связана преимущественно с управлением трудовыми коллективами, а группы людей по своим социально-психологическим свойствам относятся к наиболее динамичным системам. Рабочие коллективы как объекты менеджмента подвержены частой смене состава, структуры и чувствительны к специфике протекания внутригрупповых процессов; эффективность их деятельности также весьма динамична. Поэтому менеджерам в образовании, здравоохранении и социальной работе необходимы адаптационные способности высокого уровня.

Креативность как ВПК наиболее ценна для менеджеров, занятых в социальной сфере и сферах торговли и промышленности — тех областях, которые связаны с созданием новых продуктов, технологий, проектов, подходов и путей социального взаимодействия. Таким специалистам важно иметь творческие способности, неординарное мышление, умение генерировать идеи, создавать оригинальные подходы к решению проблем.

Дисциплинированность как самостоятельная ВПК имеет наибольший «вес» для менеджеров, чья деятельность требует высокого уровня профессиональной ответственности (банковское дело, инвестиции, государственное и муниципальное управление, промышленность). Для них важно точное повременное планирование вариантов работ, умение видеть и выстраивать иерар-

хию дел в зависимости от их организационной и личностно-профессиональной значимости, умение планировать и организовывать деловые встречи и беседы, умение выстраивать отношения в условиях «вертикальных» и «горизонтальных» взаимодействий в коллективе, работать с деловой документацией.

Различаются профессиональные требования и к мотивационной направленности менеджеров. Высокая административная устремленность отмечается как ВПК специалистов в области банковского дела, инвестиций, торговли, государственного и муниципального управления, социальной сферы. Это достаточно логично обосновывается особенностями их рабочего процесса — работой в большей степени с бумагами, программами, оборудованием, анализируемыми данными и показателями. Большая социальная устремленность отмечается как ВПК специалистов в области экономики, социальной сферы и туризма. Их деятельность, действительно, больше связана с социальными взаимодействиями и зависит от личностных аспектов организации поведения, эмоциональной культуры и интеллекта.

Примечательно, что работе менеджеров социальной сферы присуще сочетание двух направлений мотивационной направленности, что является ее уникальной, по сравнению с другими областями труда, чертой. Профессиональная деятельность специалистов в этой области менеджмента сочетает в себе и социальные, и административные черты. Например, деятельность менеджера в образовательной сфере направлена на работу с педагогическим персоналом, учащимися и их родителями, поставщиками дополнительных услуг — с одной стороны, и учебными и методическими ресурсами, документацией, оргтехнологией, специализированным программным обеспечением — с другой.

Профессиональные требования к личностной склонности к риску для менеджеров различных сфер наиболее дифферен-

цированы: в области страхования это качество максимально востребованно, в области экономики — его востребованность имеет средний уровень, а для менеджера в социальной сфере — недопустимо. Высокий уровень ответственности при руководстве человеческими ресурсами при низкой эффективности просчитываемости рисков не располагает к такому поведению сотрудников в области управления. Например, для врача-хирурга как специалиста такое качество, как склонность к риску, является профессионально важным, но для заведующего хирургическим отделением как управленца оно не является поощряемым. В этой среде в организационном аспекте больше представлены традиционные методы управления и работы с персоналом, организационные технологии.

Уверенность и быстрота принятия решений как ПВК менеджера наиболее ценны для сфер экономики, финансов, государственного и муниципального управления, социальной сферы — областей, связанных с наиболее динамичными изменениями объектов управления. Менеджмент в области ценных бумаг, финансовых потоков, государственных и муниципальных структур, педагогики и здравоохранения связан с высокими требованиями к профессиональной компетентности сотрудников. Их конкурентными качествами являются склонность к принятию на себя ответственности, высокий уровень личностной и профессиональной уверенности в себе, склонность к аналитическому мышлению, высокая скорость принятия решений.

Высокий уровень моральной нормативности поведения как дифференцирующая ПВК характерен для менеджеров, занятых в торговле и социальной сфере, профессиональная деятельность которых состоит из тесных социальных взаимодействий. Должностные и общеорганизационные требования к специалистам в этих областях связаны с высоким уровнем моральной ответственности за личностные проявле-

ния в поведении — как профессиональном, так и остальном. Это прежде всего связано с тем, что менеджеры в этих сферах представляют собой некие эталоны поведения для подчиненных и других социальных коллективов: педагог — для учащихся, медик — для пациентов, социальный работник — для клиентов, продавец — для покупателей, начальники таких коллективов — для подчиненных. Например, общеизвестно, насколько многочисленные и жесткие требования предъявляет педагогическая деятельность к занятым в ней специалистам: следование организационной культуре, формальные и неформальные требования к внешнему облику, высказываниям и суждениям, организации и стилю поведения, принципам передачи опыта и т.д. В еще большей степени такие требования в учебной организации распространяются на руководителя и его помощников — заведующих учебными системами разной направленности.

Трудовая деятельность менеджеров в экономических и социальных институтах требует также хорошего владения навыками командной работы, так как наиболее часто, наряду с управленческой, менеджеры осуществляют и организационную функцию в работе с трудовыми коллективами разного уровня. Структура организаций в этих сферах часто связана со сложной иерархией систем управления, что предполагает совместную деятельность специалистов в области менеджмента по достижению единых целей (коллектив предприятия, педагогический коллектив, администрация медицинского учреждения и т.д.).

Таким образом, наряду с общим «ядром», включающим «стержневые» (ключевые) профессиональные компетенции менеджера как специалиста трудовой деятельности в области управления, в структуре ПВК менеджеров различных сфер занятости выделяются особые компетенции, дифференцирующие их в различных областях профессиональной деятельности. То есть существуют и могут быть выделены особые категории

качеств, отличающих, например, менеджера в медицинской сфере от менеджеров в других областях. Именно эти качества определяют конкурентоспособность менеджера в каждой особой области труда, позволяя более грамотно сравнивать его с такими же специалистами внутри одной сферы, не примешивая к факторам сравнения не свойственные работнику этой области эталонные профессионально требуемые качества. Можно утверждать, что не «стержневые», а именно дифференцирующие профессиональные компетенции менеджеров играют более важную прогностическую роль для определения уровня их профессиональной пригодности, компетентностной оценки, определения их кадровой ценности и перспектив их карьерного роста.

Структура профессиональной компетентности менеджера в социальной сфере

Например, для менеджеров социальной сферы общая структура профессиональной компетентности имеет характер, отображенный в табл. 2.

Согласно полученным данным, наиболее важным для оценки профессиональной компетентности менеджера в социальной сфере является уровень развития у него «стержневых» компетенций, имеющий высокий общий прогностический уровень профессиональной значимости. Это такие ПВК, как высокие когнитивные и организаторские способности, профессиональные и социальные знания, навыки, инициативность (новаторство), высокий уровень мотивации достижения, ответственности, рефлексивности, высокоразвитые коммуникационные свойства, общительность, эмоционально-волевая и поведенческая регуляция, высокоразвитые навыки социального контроля. В частности, это те качества, без должного уровня развития которых специалист не может быть оценен как пригодный для успешной работы в области менеджмента. Но, с другой стороны, гораздо

большой оценочный потенциал имеют именно «дифференцирующие» ПВК, хоть и имеющие меньшую общую значимость в целом для специалистов в области менеджмента, но в то же время в большей степени определяющие уникальную ценность этого специалиста в конкретной сфере его профессиональной деятельности.

Именно эти компетенции, как мы предполагаем, могут быть положены в основу стратегической оценки индивидуальной конкурентоспособности менеджеров различных сфер деятельности. В рассматриваемом примере для менеджеров социальной сферы это такие ПВК, как высокий адаптационный потенциал и эмоциональная стабильность, высокий уровень административной и социальной личностной направленности, уверенность и быстрота принятия решений, высокий уровень влияния, креативности, дисциплинированности, эмпатии, несклонность к риску, высокий уровень моральной нормативности, развитые навыки командной работы. Для сравнения, к менеджеру в промышленной сфере к таким дифференцирующим компетенциям относятся только эмоциональная стабильность и дисциплинированность; к менеджеру в области страхования — высокий адаптационный потенциал и высокая склонность к риску; к менеджеру в области туризма — высокий адаптационный потенциал, креативность, высокая социальная направленность, уверенность и быстрота принятия решений, высокий уровень влияния, эмпатии.

В эту структуру профессиональной компетентности менеджера в социальной сфере не вошла часть компетенций из выделяемых в качестве важных для всех менеджеров. Это такие индивидуально-психологические характеристики, как выносливость и стрессоустойчивость; личностные — лидерство, прогностичность, самостоятельность, выраженность поисковой мотивации, демонстративность, позитивная самооценка; профессионально-ориентированные — работоспособность и самоменеджмент. Эти компетенции

Таблица 2. Структура профессиональной компетентности менеджера в социальной сфере
 Table 2. Structure of professional competence of the manager in the social sphere]

Профессионально важные компетенции (ПВК)	Наличие и уровень оптимального развития компетенции менеджера в социальной сфере			
	«Стержневые» компетенции		Дифференцирующие компетенции	
	Название ПВК	Требования к уровню выраженности	Название ПВК	Требования к уровню выраженности
1. Индивидуально-психологические	—	—	Эмоциональная стабильность	Оптимальный низкий
	—	—	Адаптационный потенциал	Высокий
2. Личностные 2.1. Когнитивные	Когнитивные способности	Высокий	Креативность	Высокий
	Рефлексивность	Высокий	—	—
2.2. Организационные	Организаторские способности	Высокий	Дисциплинированность	Высокий
	Ответственность	Высокий	—	—
	Инициативность (новаторство)	Высокий	—	—
2.3. Мотивационные	Мотивация достижения	Высокий	Административная направленность	Высокий
	—	—	Социальная направленность	Высокий
2.4. Поведенческие	—	—	Склонность к риску	Низкий
	—	—	Уверенность и быстрота принятия решений	Высокий
2.5. Социально-ориентированные	Коммуникационные свойства	Высокий	Влиятельность	Нет данных
	Социальный темп (общительность)	Высокий	Эмпатия	Высокий
2.6. Регуляторные	Эмоционально-волевая регуляция	Высокий	Моральная нормативность	Высокий
	Поведенческая регуляция	Высокий	—	—
3. Профессионально-ориентированные	Профессиональные знания, навыки	Высокий	Навыки командной работы	Высокий
	Навыки социального контроля	Высокий	—	—
	Социальные навыки	Высокий	—	—

среди профессиональных требований к менеджерам в социальной сфере не являются ни «стержневыми», ни дифференцирующими. Следовательно, мы можем заключить,

что эти характеристики не являются настолько важными для кадрового отбора и оценки этих специалистов, как стержневые и дифференцирующие компетенции.

Анализируя показатели константности отмеченных ПВК по их категориям, можно отметить, что для менеджеров различных сфер деятельности соотношение этих категорий несколько различается. Для специалистов практически всех сфер индивидуально-психологические компетенции имеют наименьший уровень значимости (по частоте их выделения различными авторами-исследователями). Большее профессиональное значение для менеджеров отдельных сфер имеют личностные и профессионально ориентированные компетенции (см. табл. 1).

Кластерное распределение сфер деятельности менеджеров

При решении проблемы анализа факторов конкурентоспособности, обуславливающих профессиональную компетентность менеджеров различных направлений трудовой деятельности, мы использовали метод кластерного анализа данных в программной среде «Statistica v10.0», имеющий высокую эффективность при группировке и наглядном представлении больших групп параметров массива первичных показателей. При построении дендрограмм близость между объектами определялась с использованием евклидова расстояния, объединение кластеров производилось методом Варда [Буреева, 2007].

Анализ распределения сфер деятельности менеджеров по выраженности их ПВК (рис. 3) показал, что профессиональные требования большинства сфер оказались разделены на 3 кластера (на уровне 13 единичных расстояний).

1-й кластер объединяет сходные при большой тесноте связи сферы экономики в целом, образования, здравоохранения и туризма. Деятельность менеджеров в этих областях трудовой деятельности схожа по большинству определяемых требований к таким профессиональным компетенциям, как социальная направленность, моральная нормативность, адаптационный

потенциал, рефлексивность, уверенность и быстрота принятия решений, общительность, социальные навыки.

2-й кластер включает в себя сферы банковского дела и инвестиций, государственного и муниципального управления, торговли в целом и социальной работы. В этих сферах деятельность менеджеров связана с высоким уровнем развития собственно профессиональных компетенций, в том числе когнитивных и организаторских способностей, коммуникационных свойств, профессиональных знаний и навыков, ответственности, эмоционально-волевой и поведенческой регуляции.

3-й кластер включает в себя сферы страхования, рекламы и промышленности. Эффективная деятельность менеджеров в этих сферах предполагает значительный уровень развития качеств, связанных с высоким развитием таких ВПК, как когнитивные способности, инициативность (новаторство), эмоционально-волевая и поведенческая регуляции.

Кластерное распределение профессионально-личностных компетенций менеджеров

Кластерное распределение профессионально-личностных компетенций менеджеров различных сфер занятости (рис. 4) позволило разделить их на 4 четко дифференцируемых (на уровне 10–12 единичных расстояний) кластера. Каждый кластер содержит от 7 до 10 компетенций, характеризующих отдельный компонент общей профессиональной компетентности менеджера.

Кластер А — стратегические поведенческие компетенции: 1 — эмоциональная стабильность; 12 — дисциплинированность; 7 — прогностичность; 23 — влияние; 2 — стрессоустойчивость; 17 — административная направленность; 29 — моральная нормативность. Этот комплекс ПВК не имеет специфической приуроченности к какой-либо сфере труда менеджеров, объединяя характеристики менеджеров наиболее

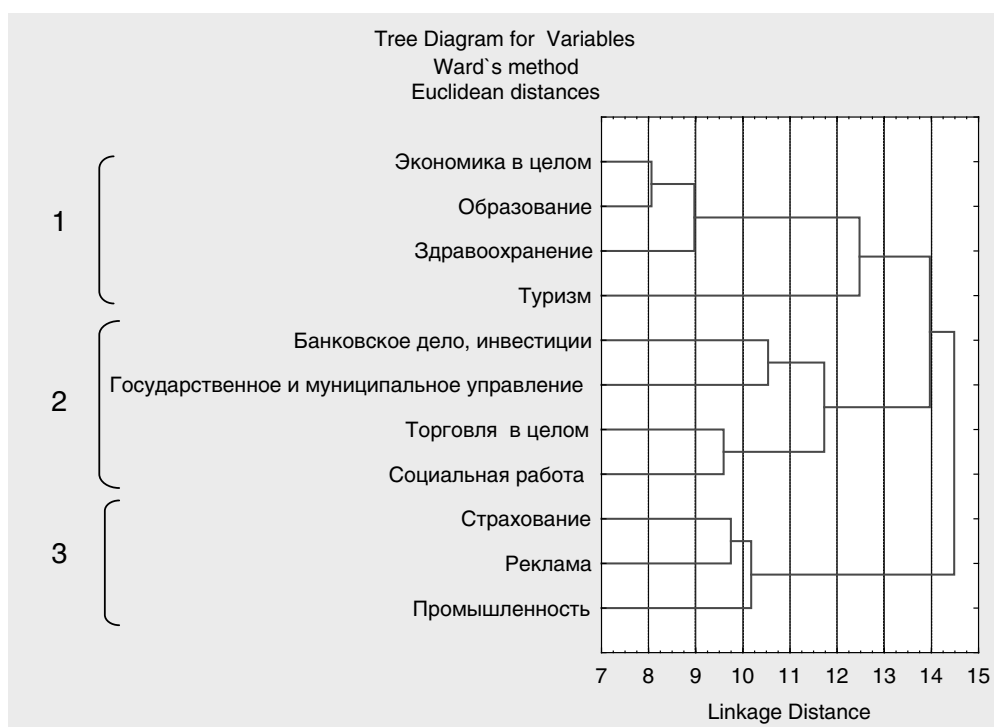


Рис. 3. Дендрограмма кластерного распределения сфер деятельности менеджеров по выраженности его ПВК методом Варда (в единичных расстояниях)

Fig. 3. Dendrogramma of cluster distribution of fields of activity of managers on expressiveness of its PIC Ward's by method (in single distances)

высокого уровня профессионального развития, т. е. имеющие наибольшее значение для менеджеров высшего руководящего звена.

Кластер В — *тактические поведенческие компетенции*: 4 — выносливость; 19 — демонстративность; 32 — работоспособность; 16 — поисковая мотивация; 20 — склонность к риску; 22 — лидерство; 36 — самоменджмент; 6 — креативность; 26 — эмпатия; 11 — самостоятельность. Эти качества в большей степени приурочены к деятельности менеджера в группе сфер 3-го кластера — страхования, рекламы и промышленности.

Кластер С — *социальные компетенции*: 3 — адаптационный потенциал; 33 — навыки командной работы; 18 — социальная направленность; 21 — уверенность и быстрота принятия решений; 8 — рефлексивность; 25 — социальный темп (общительность); 35 — со-

циальные навыки; 13 — активность позиции; 27 — позитивная самооценка; 34 — навыки социального контроля. Это ПВК, выделяющие 1-й кластер сфер профессиональной деятельности менеджеров: экономики, образования, здравоохранения и туризма.

Кластер D — *профессиональные компетенции*: 5 — когнитивные способности; 9 — организаторские способности; 24 — коммуникационные свойства; 31 — профессиональные знания, навыки; 10 — ответственность; 14 — инициативность (новаторство); 15 — мотивация достижения; 28 — эмоционально-волевая регуляция; 30 — поведенческая регуляция. Эти характеристики в большей степени относятся к деятельности менеджера в сферах банковского дела и инвестиций, государственного и муниципального управления, торговли в целом и социальной работы, входящих во 2-й кластер.

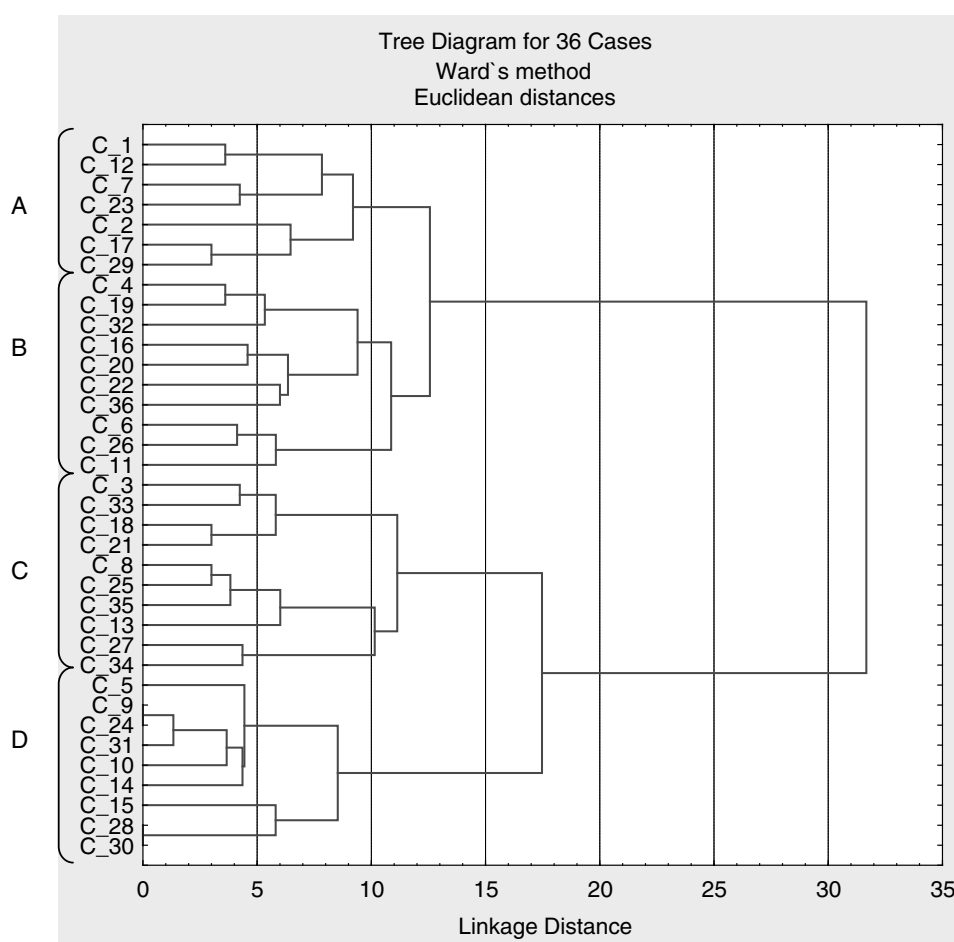


Рис. 4. Дендрограмма кластерного распределения профессионально-личностных компетенций менеджеров различных сфер занятости методом Варда (в единичных расстояниях)

Fig. 4. Dendrogramma of cluster distribution of professional and personal competences of managers of various spheres of employment Ward's by method (in single distances)

Условные обозначения: ПВК: 1 — эмоциональная стабильность; 2 — стрессоустойчивость; 3 — адаптационный потенциал; 4 — выносливость; 5 — когнитивные способности; 6 — креативность; 7 — прогностичность; 8 — рефлексивность; 9 — организаторские способности; 10 — ответственность; 11 — самостоятельность; 12 — дисциплинированность; 13 — активность позиции; 14 — инициативность (новаторство); 15 — мотивация достижения; 16 — поисковая мотивация; 17 — административная направленность; 18 — социальная направленность; 19 — демонстративность; 20 — склонность к риску; 21 — уверенность и быстрота принятия решений; 22 — лидерство; 23 — влиятельность; 24 — коммуникационные свойства; 25 — социальный темп (общительность); 26 — эмпатия; 27 — позитивная самооценка; 28 — эмоционально-волевая регуляция; 29 — моральная нормативность; 30 — поведенческая регуляция; 31 — профессиональные знания, навыки; 32 — работоспособность; 33 — навыки командной работы; 34 — навыки социального контроля; 35 — социальные навыки; 36 — самоменджмент.

Такое кластерное распределение достаточно четко дифференцирует общую структуру профессионально-личностной компетентности менеджера по уровням ее разви-

тия. Профессионально важные компетенции 2, 3 и 4-го кластеров (тактико-поведенческие, социальные и профессиональные) составляют базовую основу компетентности

менеджеров различных сфер деятельности, а компетенции 1-го кластера (стратегические поведенческие), не являясь обязательными, при выраженности в общей компетентности менеджера любой направленности деятельности определяют высокий уровень его конкурентоспособности. К этим ПВК относятся индивидуально-психологические (эмоциональная стабильность и стрессоустойчивость) и личностные (дисциплинированность, прогностичность, влияние, административная направленность, моральная нормативность) компетенции. Кадровым и психологическим службам рекомендуется именно эти качества менеджеров оценивать в организациях с позиции прогностического подхода к развитию их профессионально-личностной компетентности. Примечательно, что традиционно диагностируемые и оцениваемые профессионально ориентированные компетенции (навыки командной работы и социального контроля, профессиональные и социальные знания и навыки, работоспособность и самоменеджмент) такого большого значения для менеджеров не имеют.

Заключение

Множество существующих исследований по проблеме определения профессиональной компетентности менеджеров чаще всего рассматривают ее односторонне, в рамках одного из направлений профессиональной деятельности специалистов. Практически нет работ, в которых эти структуры компетентности менеджеров различных трудовых сфер были бы сопоставлены или рассматривались комплексно. При этом результаты многих исследований показывают, что структура комплекса ПВК менеджеров различных направлений деятельности не является унифицированной; ее различия для менеджеров различных сфер прослеживаются достаточно четко. И сами авторы часто отмечают, что комплексы ПВК менеджеров связаны с направленностью и особенностями их деятельности. Это приводит

к тому, что при большом объеме накопленных практических знаний о высокой дифференцированности профессиональной компетентности менеджеров различной направленности слабо отражено многообразие условий труда менеджеров в практическом обеспечении их обучения и развития. Это не лучшим образом сказывается на их учебной подготовке в рамках среднего специального и высшего образования, дополнительного и послевузовского обучения.

В принятых учебных стандартах для подготовки специалистов в области менеджмента их высокая степень взаимного различия учитывается далеко не всегда, при этом в описываемых комплексах ПВК будущих менеджеров компетенции различных уровней профессиональной значимости часто смешиваются. Это приводит к тому, что, развивая базовые характеристики «ядра» профессиональной компетентности менеджера, учебные организации практически не уделяют внимания развитию стратегически важных компетенций менеджеров (например, таких как эмоциональная стабильность, прогностичность, влияние, стрессоустойчивость). А именно эти компетенции, наряду с учитываемыми учебными заведениями дисциплинированностью, административной направленностью и моральной нормативностью, определяют высокий уровень индивидуальной конкурентоспособности будущих специалистов-менеджеров.

Таким образом, было бы корректнее при подготовке специалистов в различных учебных учреждениях заранее учитывать сферу будущей деятельности, а также при их профориентации — направления обучения, вариантов дополнительной подготовки и т. п. Кроме того, следует обращать внимание в обучении и личностном развитии менеджеров не только на характеристики, способствующие формированию их общей пригодности как специалистов, но и на те ПВК, которые будут давать им как специалистам высокие конкурентные преимущества в сфере их деятельности.

Выявленные нами структуры комплексов ПВК менеджеров различных сфер могут быть заложены в основу их эталонных профессионально-личностных характеристик и профессиограмм, характеризующих различные уровни компетентности специалистов в зависимости от выполняемых производственных задач и функций. Полученные в данном исследовании результаты также могут способствовать определению «слабых звеньев» компетентности конкретных специалистов для выявления определенных путей и мер повышения общего уровня их компетентности и, следовательно, конкурентоспособности. При этом необходимо учитывать важное значение профессионально-личностных аспектов деятельности специалистов наряду с их деловыми качествами, социально-демографическими параметрами, рекомендациям экспертов.

Дифференцированность профессиональной компетентности менеджеров рекомендуется учитывать при формировании для них оценочного инструментария в кадровой работе как на этапе приема, так и на различных этапах внутриорганизационного мониторинга персонала — как меру повышения уровня прогностичности получаемых результатов оценки. При этом необходим грамотный психологический подход к выбору такого оценочного инструментария, так как многие из выделенных нами дифференцируемых компетенций не выявляются комплексными социально-психологическими методиками, распространенными в кадровой работе (16-факторный тест Р. Кеттелла, тест MMPI и др.).

Кроме того, методики диагностики поведенческих компетенций — выносливости, демонстративности, работоспособности, поисковой мотивации, самоменеджмента, инициативности, самостоятельности, активности позиции, уверенности и быстроты принятия решений, а также некоторых других — в настоящее время в психологии практически не представлены. Более обеспечены методическим инструментарием по их ди-

агностике такие качества, как креативность, ответственность, лидерство и склонность к риску, но эти методики исследуют данные факторы достаточно односторонне, и трактовки их результатов не всегда однозначны. А психофизиологические методики по оценке индивидуально-психологических компетенций — эмоциональной стабильности, стрессоустойчивости, адаптационного потенциала и выносливости, дифференцирующих для различных сфер деятельности менеджеров, в кадровой работе практически не применяются. Это связано как с непониманием их методических оснований неспециалистами в области психологии и психофизиологии, так и со сложностью их обработки и интерпретации результатов.

Данные дифференцированные комплексы ПВК различных менеджеров являются важным наукоемким ресурсом кадрового менеджмента, учитывая не столько традиционный практический подход к критериям кадровой оценки менеджеров, сколько стратегическую оценку индивидуально-личностного потенциала сотрудников. Такой подход более отвечает принципу субъектности в управленческой культуре современных организаций различного типа.

Список литературы

1. Балакшина Е. В. Динамика профессионального становления менеджеров (на материале менеджеров, занятых в сфере страхования): автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2011. — 25 с.
2. Барченков Д. А. Психологическое содержание профессиональной компетентности менеджера полифункционального холдинга: автореферат дисс. канд. психол. наук. Тамбов, 2007. — 25 с.
3. Бобинкин С. А. Психологические аспекты профессиональной деятельности линейного менеджера в условиях средней компании: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Тверь, 2009. — 24 с.
4. Буреева Н. Н. Многомерный статистический анализ с использованием ППП «STATISTICA». Н. Новгород: ННГУ, 2007. — 112 с.
5. Бурмакова Ю. А. Индивидуально-личностные предпосылки профессионального развития специалистов в рекламном деле: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. М., 2007. — 25 с.
6. Бушкова-Шиклина Э. В. Ценностные ориентации менеджеров и процесс принятия управленческих решений: корреляционные связи: автореферат дисс. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2007. — 35 с.

7. Волков И. В. Развитие личностных потенциалов менеджеров в образовательном пространстве высшей школы: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Н. Новгород, 2012. — 25 с.
8. Горностаева И. Н. Формирование профессионально важных качеств личности будущих менеджеров: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. Брянск, 2002. — 23 с.
9. Горячева Т. К. Развитие региональной системы профессиональной подготовки туристских кадров в открытой образовательной среде: автореферат дисс. ... докт. пед. наук. М., 2007. — 37 с.
10. Зарубина О. А. Развитие профессиональной компетентности экономиста-менеджера в процессе повышения квалификации: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. М., 2010. — 26 с.
11. Катунова В. В. Дифференцирующие профессионально-важные качества менеджеров в различных сферах деятельности // Психология, социология и педагогика. 2016. № 1. URL: <http://psychology.snauka.ru/2016/01/6339>
12. Климова Е. К. Психологические критерии успешности предпринимательской деятельности: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Калуга, 2004. — 24 с.
13. Колесниченко К. В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов (на примере педагогической деятельности): автореферат дисс. ... канд. психол. наук. СПб., 2013. — 24 с.
14. Корниенко А. В. Формирование социально-перцептивной компетентности менеджеров по продажам средствами психологического тренинга: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Новосибирск, 2013. — 28 с.
15. Маркелова Т. В., Катунова В. В., Шуткина Ж. А. Уровень развития управленческих компетенций как фактор оценки кадровой перспективности сотрудников МВД // Гуманитарные научные исследования. 2016. № 3. URL: <http://human.snauka.ru/?p=14524>
16. Миронова Е. Р. Психологические детерминанты профессионально-личностного самоопределения врача-руководителя: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2005. — 25 с.
17. Михайлова О. Ю. Профессиональная подготовка менеджера туризма в системе непрерывного образования: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. М., 2006. — 23 с.
18. Надеина Н. А. Развитие профессиональной Я-концепции менеджера социальной работы: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Ставрополь, 2006. — 21 с.
19. Недбаев Д. Н. Психологическое сопровождение развития профессиональной компетентности будущего менеджера образования: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Ростов на/Д, 2008. — 23 с.
20. Петрук Г. В. Формирование профессионально важных качеств экономистов-менеджеров в системе самостоятельной работы студентов: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. Владивосток, 2012. — 24 с.
21. Поздняков А. П. Формирование управленческой культуры будущего специалиста социальной работы в вузе: автореферат дисс. ... докт. пед. наук. Тамбов, 2007. — 39 с.
22. Серебровская Н. Е., Катунова В. В. Социально-психологическая оценка конкурентной позиции сотрудника // Современная конкуренция. 2014. № 2 (44). С. 113–120.
23. Хадикова Е. А. Врач — менеджер: интеграция социальных ролей в условиях санаторно-курортного комплекса: автореферат дисс. ... канд. социол. наук. Пятигорск, 2011. — 25 с.
24. Хусаинова Г. Р. Развитие творческих способностей студентов — будущих менеджеров в процессе иноязычной подготовки: автореферат дисс. ... канд. пед. наук. Казань, 2010. — 20 с.
25. Шаповалова В. А. Индивидуальная профессиональная успешность менеджеров энергетического комплекса: автореферат дисс. ... канд. психол. наук. Ростов на/Д, 2009. — 23 с.
26. Юрьева О. В. Профессиональная компетенция в сфере государственного и муниципального управления: социологический анализ: автореферат дисс. ... канд. социол. наук. Казань, 2009. — 27 с.

References

1. Balakshina E. V. *Dinamika professional'nogo stanovleniya menedzherov (na materiale menedzherov, zanyatykh v sfere strakhovaniya)*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk, Yaroslavl', 2011. 25 p.
2. Barchenkov D. A. *Psikhologicheskoe sodержание professional'noi kompetentnosti menedzhera polifunktsional'nogo kholdinga*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Tambov, 2007. 25 p.
3. Bobinkin S. A. *Psikhologicheskie aspekty professional'noi deyatel'nosti lineinogo menedzhera v usloviyakh srednei kompanii*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Tver', 2009. 24 p.
4. Bureeva N. N. *Mnogomernyi statisticheskii analiz s ispol'zovaniem PPP «STATISTICA»*. Nizhnii Novgorod, NNGU, 2007. 112 p.
5. Burmakova Yu. A. *Individual'no-lichnostnye predposylki professional'nogo razvitiya spetsialistov v reklamnom dele*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Moscow, 2007. 25 p.
6. Bushkova-Shiklina E. V. *Tsennostnye orientatsii menedzherov i protsess prinyatiya upravlencheskikh reshenii: korrelyatsionnye svyazi*. Avtoreferat dis. ... kand. sotsiol. nauk. Nizhnii Novgorod, 2007. 35 p.
7. Volkov I. V. *Razvitie lichnostnykh potentsialov menedzherov v obrazovatel'nom prostranstve vysshei shkoly*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Nizhnii Novgorod, 2012. 25 p.
8. Gornostaeva I. N. *Formirovanie professional'no vazhnykh kachestv lichnosti budushchikh menedzherov*. Avtoreferat dissertatsii ... kand. ped. nauk. Bryansk, 2002. 23 p.
9. Goryacheva T. K. *Razvitie regional'noi sistemy professional'noi podgotovki turistskikh kadrov v otkrytoi obrazovatel'noi srede*. Avtoreferat dis. ... d-ra ped. nauk. Moscow, 2007. 37 p.
10. Zarubina O. A. *Razvitie professional'noi kompetentnosti ekonomista-menedzhera v protsesse povysheniya kvalifikatsii*. Avtoreferat dis. ... kand. ped. nauk. Moscow, 2010. 26 p.
11. Katunova V. V. *Differentsiruyushchie professional'no-vazhnye kachestva menedzherov razlichnykh sfer deyatel'nosti*. *Psikhologiya, sotsiologiya i pedagogika*, 2016, no. 1. Available at: <http://psychology.snauka.ru/2016/01/6339>
12. Klimova E. K. *Psikhologicheskie kriterii uspekhov predprinimatel'skoi deyatel'nosti*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Kaluga, 2004. 24 p.
13. Kolesnichenko K. V. *Professional'no vazhnye kachestva lichnosti nastavnika molodykh spetsialistov (na primere pedagogicheskoi deyatel'nosti)*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Saint Petersburg, 2013. 24 p.

14. Kornienko A. V. *Formirovanie sotsial'no-pertseptivnoi kompetentnosti menedzherov po prodazham sredstvami psikhologicheskogo treninga*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Novosibirsk, 2013. 28 p.
15. Markelova T. V., Katunova V. V., Shutkina Zh. A. Uroven' razvitiya upravlencheskikh kompetentsii kak faktor otsenki kadrovoy perspektivnosti sotrudnikov MVD. *Gumanitarnye Nauchnye Issledovaniya*, 2016, no. 3. Available at: <http://human.snauka.ru/?p=14524>
16. Mironova E. R. *Psikhologicheskie determinanty professional'no-lichnostnogo samoopredeleniya vracharukovoditelya*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Krasnodar, 2005. 25 p.
17. Mikhailova O. Yu. *Professional'naya podgotovka menedzhera turizma v sisteme nepreryvnogo obrazovaniya*. Avtoreferat dis. ... kand. ped. nauk. Moscow, 2006. 23 p.
18. Nadeina N. A. *Razvitie professional'noi Ya-kontseptsii menedzhera sotsial'noi raboty*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Stavropol', 2006. 21 p.
19. Nedbaev D. N. *Psikhologicheskoe soprovozhdenie razvitiya professional'noi kompetentnosti budushchego menedzhera obrazovaniya*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Rostov on Don, 2008. 23 p.
20. Petruk G. V. *Formirovanie professional'no vazhnykh kachestv ekonomistov-menedzherov v sisteme samostoyatel'noi raboty studentov*. Avtoreferat dis. ... kand. ped. nauk. Vladivostok, 2012. 24 p.
21. Pozdnyakov A. P. *Formirovanie upravlencheskoi kul'tury budushchego spetsialista sotsial'noi raboty v vuze*. Avtoreferat dis. ... d-ra ped. nauk. Tambov, 2007. 39 p.
22. Serebrovskaya N. E., Katunova V. V. Sotsial'no-psikhologicheskaya otsenka konkurentnoi pozitsii sotrudnika. *Journal of Modern Competition*, 2014, no. 2 (44), pp. 113–120.
23. Khadikova E. A. *Vrach — menedzher: integratsiya sotsial'nykh rolei v usloviyakh sanatorno-kurortnogo kompleksa*. Avtoreferat dis. ... kand. sotsiol. nauk. Pyatigorsk, 2011. 25 p.
24. Khusainova G. R. *Razvitie tvorcheskikh sposobnostei studentov — budushchikh menedzherov v protsesse inovatsionnoi podgotovki*. Avtoreferat dis. ... kand. ped. nauk. Kazan', 2010. 20 p.
25. Shapovalova V. A. *Individual'naya professional'naya uspeshnost' menedzherov energeticheskogo kompleksa*. Avtoreferat dis. ... kand. psikhol. nauk. Rostov on Don, 2009. 23 p.
26. Yur'eva O. V. *Professional'naya kompetentsiya v sfere gosudarstvennogo i munitsipalnogo upravleniya: sotsiologicheskii analiz*. Avtoreferat dis. ... kand. sotsiol. nauk. Kazan', 2009. 27 p.

V. Katunova, SUNN (N. I. Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod — National Research University), Nizhny Novgorod, Russia, katunova@mail.ru

Specificity of professional and personal competences of managers as basis of their competitiveness

Results of research of distinctions between complexes of significant professional and personal qualities of managers of different action areas on studying of levels of optimum development of their competences are presented. The allocated complexes of key professional and personal competences can be a basis for formation and development of competitiveness of managers of these areas of professional activity. Data of the analysed works allowed to establish the general structure of the professionally important competences (PIC) of managers of various fields of activity. In this structure along with the general basis including key professional competences of the manager also differentiating competences for managers of various areas of professional activity are marked out. These characteristics define competitiveness of the manager in each area of work. The cluster analysis of distribution of professional areas of managers on expressiveness of their PIC allowed to distribute their professional requirements into 3 clusters. Cluster distribution of professional and personal competences of managers of various action areas allowed to divide them into 4 clusters. These clusters divide the general structure of professional competence of the manager on levels of its development. The cluster of PIC which have the greatest value for determination of competitiveness of managers from a position of predictive approach to development of professional and personal competence is allocated.

Keywords: competence of the manager, professional competence, competitiveness of the manager, professional activity of managers, professional competences, personal competences, important competences, key competences, differentiating competences.

About author: V. Katunova, PhD in Biological Sciences, Docent, Associate Professor

For citation: Katunova V. Specificity of professional and personal competences of managers as basis of their competitiveness. *Journal of Modern Competition*, 2016, vol. 10, no. 5 (59), pp. 54–74 (in Russian, abstr. in English).