

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОЙ ОДАРЕННОСТИ МЕНЕДЖЕРА

И.В. Ивенских, Т.М. Хрусталева (Пермь)

Аннотация. Рассматривается психологический аспект социальной одаренности менеджера. Анализируются теоретические взгляды на проблему способностей, профессиональных качеств менеджера и социальной одаренности. Представлен вариант модели социальной одаренности менеджера.

Ключевые слова: социальная одаренность менеджера; социальный интеллект; креативность; социальная мотивация; коммуникативно-организаторские способности; социально-коммуникативная компетентность; свойства личности.

Сегодня в экономической, социально-политической, информационно-технической сферах современного общества происходят глобальные изменения. Они требуют изменения качеств отдельной личности, её развития. Однако развитие личности в достаточно сложных социальных условиях не всегда происходит гармонично и обеспечивает успешную адаптацию индивида в социуме. Появляется потребность в людях, обладающих высоким уровнем социальной одаренности, способных эффективно управлять другими людьми. Это, в свою очередь, обеспечивает их конкурентное преимущество перед другими.

Представление социальной (коммуникативной, организаторской, лидерской, педагогической) одаренности как самостоятельного вида связано, с одной стороны, с существованием различных видов жизнедеятельности человека (познание, общение, труд – по Б.Г. Ананьеву) и выделением в связи с этим общей и специальной одаренности, с другой стороны, со стремлением человека к успеху в профессиях типа «человек – человек» (по Е.А. Климову) и поиском основных составляющих, путей и способов его достижения [11].

Согласно анализу источников СМИ современный рынок труда представлен широким разнообразием управленческих должностей (менеджер по рекламе, менеджер по работе с клиентами, менеджер по продажам, офис-менеджер и т.д.). Однако условия и требования реальной деятельности, впрочем, как и профессиональные качества специалиста, не всегда соответствуют занимаемой им должности и обеспечивают успешность человека в данной деятельности. Складывается впечатление, что сегодня слово «менеджер» чаще всего выступает в роли «фоновой приставки» для множества появившихся и ранее существовавших должностных обязанностей, хотя по существу менеджмент – это самостоятельная профессиональная отрасль, требующая подготовки и отбора специалистов.

В психологическом словаре менеджмент определяется как управление социально-экономическими процессами на уровне организации. Менеджер – профессионал в области управления предприятием, знающий основы управления, обладающий навыками и умениями организации профессиональной деятельности группы людей, деловой лидер производственного коллектива [6].

Особый интерес для психологии представляют личностные и профессиональные качества менеджера,

обеспечивающие эффективность выполнения данной деятельности. Обзор психологической литературы указывает на достаточно обширный спектр данных качеств в работах А.Л. Журавлева, И.И. Иголевиц, Б.Б. Коссова, А.В. Карпова, Р. Стогдилла, Л.И. Уманского и т.д. [7, 8]. При этом среди всего разнообразия управленческих качеств ядром личности менеджера являются, прежде всего, способности как мера соответствия свойств личности требованиям деятельности.

Б.М. Теплов [9] выделил три признака способностей: во-первых, под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого; во-вторых, способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности (многих деятельностей); в-третьих, понятие «способность» не сводится к тем знаниям, умениям, навыкам, которые уже выработаны у данного человека.

В дополнение к признакам способностей, предложенных Б.М. Тепловым, В.С. Мерлин [4] добавляет еще два. Первый – продуктивные индивидуально-специфические приемы и способы работы; второй – в качестве способностей могут выступать и свойства индивидуума, и свойства личности. Свойства личности как способности определяют наиболее обобщенные отношения личности.

Все эти признаки необходимо учитывать и при анализе способностей менеджера. А.В. Карпов [8] отмечает, что главными факторами эффективности деятельности менеджера выступают специфические управленческие способности. Не только эффективность, но даже сама возможность реализации управленческих функций зависит от того, обладает или нет человек такого рода способностями.

Однако состав управленческих способностей очень широк. Ими являются не только свойства, которые имеют профессиональную специфику, но и многие иные – собственно личностные качества руководителя. Поэтому вопрос об управленческих способностях часто обсуждается в связи с проблемой *общей структуры личности руководителя*, а иногда – и подменяется ею. Это наиболее характерная особенность современных взглядов на управленческие способности. В результате такого подхода перечни управленческих способностей

оказываются весьма обширными; они включают очень разные по степени обобщенности и характеру свойства психики и личности.

Из вышесказанного следует, что общая структура управленческих способностей основана на взаимодополнительном использовании двух критериев – функционально-деятельностного и структурно-психологического [8].

В итоге выделяются три основных категории качеств, которые являются либо непосредственно управленческими способностями, либо опосредованно реализуют функции способностей.

Первую категорию качеств составляют характеристики личности менеджера, его профессиональных знаний и умений, которые являются факторами успешности управленческой деятельности и, следовательно, выступают в функции способностей к ней: менеджерские характеристики (возраст, пол, культурно-образовательный уровень, социально-экономический статус) и личностные качества (по Р. Стогдиллу – доминантность, уверенность, эмоциональная стабильность, креативность, стремления к достижениям, ответственность, независимость, общительность).

Вторая категория управленческих способностей включает две подгруппы способностей:

1) *общеуправленческие* способности (по Л.И. Уманскому – психологическая избирательность, практический психологический ум, психологический такт, общественная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности);

2) способности более локального характера (способность к целеполаганию, прогнозированию, планированию, принятию управленческих решений, коммуникативные способности, мотивирующие способности, способности контроля).

Третья категория управленческих способностей отражает принятое в психологии разделение способностей на общие (интеллект, креативность, обучаемость, рефлексивность, активность, саморегуляция) и специальные (развитие основных психических процессов) [6].

Е.И. Власова [3] полагает, что социально одаренный субъект несет в себе способности двоякого рода. С одной стороны, это те психологические особенности, которые отличают одаренных людей в целом независимо от типа одаренности (креативность, трудолюбие и увлеченность, широкие познавательные интересы и эрудированность, целеустремленность и настойчивость, экономичность и простота решений, высокая скорость протекания психических процессов и развитый интеллект). С другой стороны, это способности, которые появились у социально одаренного субъекта вследствие специфического опыта активности в различных видах деятельности социального характера. Прежде всего, это способности к социальной перцепции и экспрессии, просоциальному поведению, высокий уровень развития социального интеллекта и контроля. В личностной структуре социально

одаренного индивида особое место должны занимать способность сопереживать другому человеку (эмпатия), гибко реагировать на изменения его эмоционального состояния.

По Д.В. Ушакову [10], социальная одаренность – одаренность в сфере лидерства и социальных взаимодействий. Она представляет собой сложный сплав когнитивных компонентов (общий академический интеллект, практический интеллект, социальный интеллект) и некогнитивных факторов (темперамент, личностные особенности – способность к сопереживанию, оптимизм, высокая активность, экстраверсия, справедливость, способность к принятию решений в условиях неопределенности, независимость и вместе с тем ориентация на групповые ценности, воля как твердость в реализации намерений).

Как видим, состав профессионально важных качеств менеджера и социальной одаренности достаточно неоднороден и многозначен, требует оптимального решения, более четкого разведения компонентов и эмпирического обоснования. На сегодняшний момент эмпирические исследования социальной одаренности в качестве самостоятельного феномена проводились в рамках педагогической деятельности в работах Н.А. Аминова [1] и Т.М. Хрусталева [11] как исследование педагогической одаренности школьников и учителя. Социальная одаренность менеджера изучена менее, имеются в основном теоретические представления. Поэтому в исследовании феномена социальной одаренности менеджера мы ставим перед собой две задачи:

1) определить модель социальной одаренности, её структурные составляющие;

2) осуществить эмпирическую проверку представленной модели социальной одаренности.

Мы рассматриваем социальную одаренность как предпосылку развития управленческих способностей, потенциальную возможность достижения успеха в сфере деятельности типа «человек – человек». Это, в свою очередь, позволяет вывести феномен «социальной одаренности» за пределы исключительно управленческой деятельности. Мы же останавливаем свое внимание на деятельности менеджера в силу востребованности данной профессии в современном обществе.

Модель (структура) социальной одаренности строится нами на основе модели одаренности, разработанной американским специалистом в области обучения одаренных детей Дж. Рензулли [11]. В мировой психологии эта модель часто называется теорией трех колец, поскольку концепция описывает одаренность как взаимодействие трех групп человеческих качеств: интеллектуальных способностей, превышающих средний уровень; высокой увлеченности (мотивация) выполняемой задачей и высокого уровня креативности. Эту триаду Дж. Рензулли представляет в виде трех взаимно пересекающихся окружностей. Пересечение всех трех компонентов при достаточно высоком уровне их развития дает каче-

ственное своеобразие ярко выраженных способностей, которым и отличается одаренная личность.

Мы предполагаем, что социальная одаренность (исходя из теории Дж. Рензулли и специфики вида одаренности) включает пять оптимальных составляющих: социальный интеллект, креативность, социальная мотивация, коммуникативно-организаторские способности и эмоционально-волевые черты личности. В целом модель социальной одаренности представлена нами как ядро личности менеджера.

Под социальным интеллектом мы понимаем интегральную интеллектуальную способность, определяющую успешность общения и социально-психологической адаптации, способность прогнозировать как свое собственное, так и поведение других людей в различных областях человеческой жизнедеятельности, распознавать намерения, чувства и эмоциональные состояния человека по невербальной и вербальной экспрессии. Такое понимание пересекается с позицией Дж. Гилфорда и Е.С. Алешиной, однако в их исследованиях речь идет о социальном интеллекте как когнитивной способности человека без указания его профессиональной направленности. В русле управленческой деятельности особенности интеллекта рассматривает А.В. Карпов, определяя интеллект менеджера одновременно как *социальный* (по предмету приложения) и как *практический* (по условиям и содержанию социально-направленной деятельности). Практический интеллект – те интеллектуальные свойства, которые, складываясь под влиянием управленческой деятельности, сами затем оказывают на нее определяющее воздействие.

Многие психологи в исследованиях одаренности (Д.Б. Богоявленская, А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарев, Д.В. Ушаков) подчеркивают особую роль «творчества» для любого вида деятельности. Поэтому в рамках социальной одаренности креативность является одним из компонентов и выступает как оригинальность мышления, способность принимать решения в нестандартных ситуациях взаимодействия. Дж. Гилфорд [5] выделил шесть параметров креативности: 1) способность к обнаружению и постановке проблем; 2) способность к генерированию большого числа идей; 3) гибкость; 4) оригинальность; 5) способность усовершенствовать объект, добавляя детали; 6) способность к анализу и синтезу. Э.П. Торренс [5] среди параметров креативности выделяет легкость, гибкость, оригинальность и точность. В рамках управленческой деятельности менеджеру приходится постоянно сталкиваться с ситуациями, каждая из которых требует достаточно быстрого, гибкого, оригинального и точного решения с использованием операций синтеза и анализа.

Исходя из анализа системы «мотивация – способности», мы пришли к выводу, что «инициирующим» элементом в этой системе является мотивация. Именно мотивация определяет процесс развития и формирования способностей. В рамках социальной одаренности

данный компонент представлен социальной мотивацией и включает в себя направленность на взаимодействие (на людей) и потребность в достижении успеха в данном взаимодействии, так как именно успех является одним из критериев одаренной личности.

Коммуникативно-организаторские способности выделены в самостоятельный компонент, поскольку сама по себе управленческая деятельность строится на процессах организации и конструктивной коммуникации.

Также нами выделены эмоционально-волевые черты личности: ответственность, высокий самоконтроль, общительность, смелость (уверенность), эмпатия, доминантность. Данные черты личности обеспечивают устойчивое отношение к социальному взаимодействию и управлению. При этом состав черт не является исчерпывающим, однако можно считать его достаточным и профессионально значимым для деятельности менеджера, исходя из вышеуказанных теоретических представлений в работах Е.И. Власовой, А.В. Карпова, Д.В. Ушакова [3, 8, 10]. По отношению к остальным компонентам социальной одаренности выделенные черты носят гибкий характер, в зависимости от условий и факторов развития личности и социальной одаренности указанные эмоционально-волевые черты личности могут в различном качественном и количественном соотношении дополнять тот или иной компонент социальной одаренности.

Результатом социальной одаренности является формирование социально-коммуникативной компетентности, так как компетентность – это проявление социальной одаренности в деятельности. Социально-коммуникативную компетентность мы рассматриваем как интегративное качество человека, которое соединяет в себе ценностное понимание социальной действительности, категориальные конкретные социальные знания в качестве руководства к действию, субъективную способность к самоопределению (В.М. Масленникова) [2].

Графически модель социальной одаренности представлена на рис. 1.

Как видно из рисунка, выделенные компоненты (социальный интеллект, креативность, социальная мотивация, коммуникативно-организаторские способности, эмоционально-волевые черты личности) вносят определенный вклад в социальную одаренность, но не исчерпывают её сущности. В то же время социальная одаренность, вбирая в себя указанные выше компоненты, не исчерпывает их, подразумевая, что креативность, мотивация и интеллект являются наиболее универсальными компонентами успеха в разных сферах деятельности, а коммуникативно-организаторские способности и эмоционально-волевые черты личности, базируясь на социальной одаренности, развиваются и обогащаются в процессе дальнейшей профессиональной управленческой деятельности. Модель социальной одаренности представлена нами на личностном уровне.

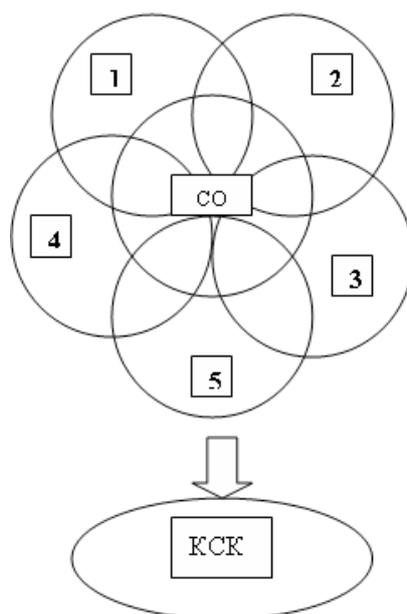


Рис. 1. Модель социальной одаренности: 1 – социальный интеллект; 2 – креативность; 3 – социальная мотивация; 4 – коммуникативно-организаторские способности; 5 – эмоционально-волевые черты; КСК – социально-коммуникативная компетентность; СО – социальная одаренность

Таким образом, социальная одаренность – целостное качественно, своеобразное сочетание когнитивных и личностных особенностей индивида, обеспечивающее успешное установление зрелых, конструктивных взаимоотношений с другими людьми, являющееся предпосылкой развития управленческих способностей. В состав данного образования входят пять компонентов – социальный интеллект, креативность, коммуникативно-организаторские способности, социальная мотивация и эмоционально-волевые черты личности (ответственность, высокий самоконтроль, общительность, смелость (уверенность), эмпатия, доминантность). Результатом формирования социальной одаренности является социально-коммуникативная компетентность.

Данная модель является теоретическим представлением, которое требует эмпирического обоснования. Соответственно, цель второго этапа исследования – эмпирическая проверка модели социальной одаренности. Исследование проводится нами на базе ГОУ ВПО ГУ-ВШЭ (г. Пермь). Экспериментальную выборку составляют студенты старших курсов факультета менеджмента 21–22 лет, из них 83% испытуемых на период исследования занимают должность соответствующей специальности в различных компаниях и организациях города. В условиях финансового кризиса и его последствий

данный процент можно рассматривать как показатель успешности студентов-менеджеров в профессиональной деятельности, поскольку в русле массовых сокращений работников работодатель оставляет должность за успешным менеджером. Кроме того, выборка интересна тем, что позволяет исключить из эксперимента менеджеров, не имеющих специального образования и не связанных с управленческой деятельностью, так как на сегодня слово «менеджер» чаще является дополнением к названию профессии, а не её сутью.

Мы полагаем, что данное эмпирическое исследование позволит представить пакет диагностических методик для выявления социально одаренных людей на разных этапах возрастного развития и профессионального становления. Оно является интересным с точки зрения профессионального отбора и формирования будущих профессиональных качеств на основе эмпирической модели социальной одаренности. Формируя качества личности в рамках модели социальной одаренности на более ранних возрастных этапах (сегодня при ГУ-ВШЭ существует лицей, где идет специальная подготовка), мы сможем спрогнозировать и предоставить большую успешность и конкурентоспособность будущему специалисту в рамках профессий типа «человек – человек», в нашем случае профессии менеджера.

Литература

1. Аминов Н.А. Модельные характеристики способностей и одаренности учителя // Способности: К 100-летию со дня рождения Б.М. Теплова. Дубна: Феникс, 1997. С. 289–184.
2. Байков Ю.Н., Егоров Д.Е. Диагностика социальной компетентности: Результаты апробации диагностического комплекса // Журнал прикладной психологии. 2002. № 6. С. 12–24.

3. Власова Е.И. Ключевые проблемы и перспективы исследования социальной одаренности. Режим доступа: http://sputnik.master-telecom.ru/biblioteka/07_or_0204/or_0204_04.doc
4. Вяткин Б.А. Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека. Пермь, 2000. 179 с.
5. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. СПб.: Питер, 1999. 368 с.
6. Еникеев М.И. Энциклопедия: Общая и социальная психология. М.: ПРИОР, 2002. 560 с.
7. Иоголевич И.И. Особенности индивидуальности студентов менеджеров // Вопросы психологии. 2005. № 3. С. 97–106.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005. 584 с.
9. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий. М., 1961. С. 9–20.
10. Ушаков Д.В. Социальный интеллект как вид интеллекта // Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования / Под ред. Д.В. Люсина, Д.В. Ушакова. М., 2004. С. 11–28.
11. Хрусталева Т.М. Психология педагогической одаренности. Пермь, 2003. 163 с.

PSYCHOLOGICAL RESEARCH ON SOCIAL GIFTEDNESS IN A FUTURE MANAGER

Ivenskikh I.V., Khrustaleva T.M. (Perm)

Summary. The article describes the psychological aspect of social giftedness in a manager. It first focuses on the importance of studying social giftedness. It deals with theoretical aspects of the problem of abilities and professional qualities of a manager, and their social giftedness. It presents a pattern of social giftedness in a manager and the concept of social giftedness. In conclusion it addresses the selection of respondents for empirical justification and practical significance of the research.

Key words: social giftedness in a manager; social; intellect; creativity social motivation; managerial communication; skills social-communicative; competence personality traits.