

Научная статья
УДК 371.128.1
DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.580

Anna Mikhailovna Pavlova
Candidate of Psychology,
Associate Professor of the Department
of Personnel Management and Sociology,
Ural State University of Railway Transport
Ekaterinburg, Russian Federation
APavlova@usurt.ru

Анна Михайловна Павлова
канд. психол. наук,
доцент кафедры
«Управление персоналом и социология»,
Уральский государственный университет путей сообщения
Екатеринбург, Российская Федерация
APavlova@usurt.ru

ВЗАИМОСВЯЗЬ ЛИЧНОСТНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ, СООТВЕТСТВУЮЩИХ ТРЕБОВАНИЯМ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, С ОПЫТОМ И НАМЕРЕНИЯМИ СТУДЕНТОВ

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. В статье рассматривается управленческая деятельность во взаимосвязи с опытом и намерениями студентов. Показано, что профессионализация как процесс сопровождается изменением личностных качеств, свойств и способностей, соответствующих структуре и предмету профессиональной деятельности. При этом субъектные параметры, в частности опыт и намерения, являются не только результатом, но и интегративными предпосылками самооценки соответствия требований деятельности и себя как субъекта профессиональной деятельности. В качестве эмпирических методов исследования выделенных в теоретическом анализе личностных характеристик, соответствующих управленческой деятельности, использованы психологические методики: пятифакторный опросник личности «BIG 5», самоактуализационный тест (САТ), методика количественного исследования самооценки личности С. А. Будасси, методика исследования уровня притязаний личности Й. Шварцландера. Эмпирически установлено, что существуют статистически значимые различия в уровне выраженности личностных характеристик, соответствующих управленческой деятельности, у разных групп

студентов: с опытом и намерениями, с опытом и без претензий на управленческую должность, без опыта и с намерениями, а также без опыта и намерений. Корреляционный анализ взаимосвязей личностных характеристик позволил установить в каждой группе разное количество взаимосвязей, а также сходство и различие между связями. Максимально отличной по структуре взаимосвязей от всех других оказалась группа, имеющая опыт управленческой деятельности и претендующая на должность. По результатам сравнительного анализа они имеют более высокий уровень притязаний, более гибки в поведении, имеют более высокие показатели по самоуважению.

Таким образом, опыт и намерения как субъектные характеристики обобщенно отражают подготовленность к профессиональной деятельности на уровне соответствия востребованных в сфере управления личностных качеств.

Ключевые слова: управленческая деятельность, профессиональная деятельность, субъект деятельности, личностные особенности, личность руководителя, профессиональное становление, студент, профессиональный опыт, намерения, оценка

Для цитирования: Павлова А. М. Взаимосвязь личностных особенностей, соответствующих требованиям управленческой деятельности, с опытом и намерениями студентов // Бизнес. Образование. Право. 2023. № 1(62). С. 449—455. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.580.

Original article

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSONALITY TRAITS THAT MEET THE REQUIREMENTS OF MANAGERIAL ACTIVITY AND THE EXPERIENCE AND INTENTIONS OF STUDENTS

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. The article deals with managerial activity in connection with the experience and intentions of students. It is shown that professionalization as a process is accompanied by a change in personal qualities, properties and abilities that correspond to the structure and subject of professional activity. At the same time, subjective parameters, in particular experience and intentions, are not only the result, but also integrative prerequisites for self-assessment of compliance with the requirements of activity and oneself as

a subject of professional activity. As empirical methods for studying the personal characteristics identified in the theoretical analysis, corresponding to managerial activity, such psychological methods were used: a five-factor personality questionnaire “BIG 5”, a self-actualization test (SAT), a method for quantitative research of personality self-esteem by S. A. Budassi, a method for studying the level of claims of personality Y. Schwartzlander. It has been empirically established that there are statistically significant differences

in the level of expression of personal characteristics corresponding to managerial activity in different groups of students: with experience and intentions, with experience and without claims to a managerial position, without experience and with intentions, and also without experience and intentions. Correlation analysis of the interrelations of personal characteristics made it possible to establish in each group a different number, as well as similarities and differences between the connections. The group with managerial experience and applying for a position turned out to be the most different in terms of the structure of relationships from all

the others. According to the results of a comparative analysis, they have a higher level of claims, are more flexible in behavior, and have higher self-esteem scores.

Thus, experience and intentions as subjective characteristics generally reflect readiness for professional activity at the level of compliance with the personal qualities demanded in the field of management.

Keywords: *managerial activity, professional activity, subject of activity, personal characteristics, leader's personality, professional development, student, professional experience, intentions, assessment*

For citation: Pavlova A. M. The relationship between personality traits that meet the requirements of managerial activity and the experience and intentions of students. *Business. Education. Law*, 2023, no. 1, pp. 449—455. DOI: 10.25683/VOLBI.2023.62.580.

Введение

Управленческая деятельность может быть рассмотрена как специфический вид деятельности, имеющий ряд психологических особенностей, а соответственно, и требований к субъекту [1; 2]. Описание этих требований, а также психологических и иных качеств ее субъекта в научной литературе достаточно многообразно, запутанно и противоречиво [3—7]. Не затрагивая в целом вопросы компетентности и эффективности, а также соотношения лидерства и руководства, нас интересует вопрос различия личностных особенностей, соответствующих требованиям управленческой деятельности, у студентов с разным опытом и намерениями по отношению к управленческой деятельности.

Целью статьи является выявление различий и поиск взаимосвязей личностных особенностей, соответствующих требованиям управленческой деятельности, у студентов с разным опытом и намерениями по отношению к управленческой деятельности.

Научная новизна заключается в соотнесении личностных особенностей с требованиями деятельности к личности управленца и эмпирическое исследование их различий и взаимосвязи у студентов с опытом и без опыта управленческой деятельности, а также с разными намерениями к ее осуществлению.

В основе субъективной оценки соответствия личности и деятельности, в том числе и управленческой, в психологическом смысле является реальный опыт ее выполнения. Если взглянуть шире, вообще социальный опыт по оценке субъекта деятельности и требований деятельности к субъекту. Классическая ситуация, иллюстрирующая подобную оценку, это оценка руководителя в трудовых отношениях, когда роль руководителя, управленческие решения и их последствия примеряет на себя подчиненный. С таких позиций фактическое намерение осуществлять руководящую деятельность в трудовых отношениях может сформироваться намного раньше, чем непосредственное взаимодействие с предметом труда, как и опыт, поскольку управление как деятельность можно рассматривать и вне профессиональных отношений. Безусловно, реальный опыт управленческой деятельности может изменить субъективное намерение в силу адекватной оценки требований деятельности к личности управленца и самооценки своих личностных особенностей и конкретных результатов управления. Фактически, обобщая, можно говорить о субъективной оценке соответствия личности требованиям деятельности. Потенциально, с учетом процессов профессионального развития

и становления, это соответствие и есть психологическая основа компетентности личности управленца и эффективности управленческой деятельности.

Несмотря на разработанность темы управленческой деятельности, психологических требований управленческой деятельности и оценки личности в ней, субъектная составляющая во многом остается нераскрытой. Между тем именно эта оценка является потенциалом повышения человеческого ресурса в разных контурах управления. При возрастающей сложности процессов и объектов управления это делает рассматриваемую нами проблематику **актуальной и практически значимой**.

Изученность проблемы. Становление личности профессионала было предметом изучения в трудах К. А. Абульхановой, Б. Г. Ананьева, В. Г. Асеева, А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Е. А. Климова, Р. Л. Кричевского, Н. В. Кузьминой, В. Л. Марищука, А. К. Марковой, К. К. Платонова, Ю. П. Поваренкова, А. А. Реана и др.

Резюмируя методологические основания, можно сказать, что движущей силой развития специфических личностных черт в процессе профессиональной деятельности является тот факт, что субъект включается в деятельность. Данный процесс сопровождается соотнесением индивидуальных возможностей, способностей человека с теми требованиями, которые предъявляются содержанием и условиями самой деятельности с точки зрения успешного ее выполнения. В процессе освоения конкретной деятельности, столкновения субъекта с новыми задачами, профессиональными ситуациями, нестандартными условиями постоянно возникают противоречия между требованиями деятельности и уровнем развития как отдельных личностных образований, так и профессионально ориентированных структур психики.

Также важным источником профессионального развития является формулирование целей, достижение которых требует активации соответствующих психологических структур [8]. Значительную роль играет образ «я» как сопоставление его с предполагаемой идеальной моделью личностной и профессиональной структурой профессионала [9; 10]. Наблюдающиеся в процессе профессионального становления изменения индивидуальных эталонных моделей профессионала выступают в качестве показателей и критериев отношения личности к себе как к субъекту профессиональной деятельности.

Таким образом, динамический процесс взаимодействия личности и деятельности можно описывать только с позиций свойств, качеств и способностей, которые предъявляет деятельность. С другой стороны, всегда есть реальное

развития у конкретного субъекта, которому соответствует определенная оценка или измерение, самооценка и изменение отношения к профессии.

Многообразие объектов и масштабов самой деятельности, которая понимается как управленческая, методологических и теоретических подходов к ее пониманию обуславливает и существенный разброс в описании личностных свойств, качеств и способностей личности управленца. По результатам опроса 700 руководителей исследователи Ч. Маргейсон и Э. Какабадзе выделили ключевые факторы, определяющие продвижение по карьерной лестнице, продвижение на более высокий уровень руководства [11]. Для идеи нашего исследования важно выделение двух компонентов: приобретение значительного опыта руководящей работы и выполнение разнообразных функций до 35-летнего возраста и личное желание занять высокий трудовой пост, т. е. намерение.

Авторы подходят к рассмотрению особенностей личности руководителя с разных сторон: Е. Г. Молл [3] и Ю. А. Бабенко [12] выделяют ряд качеств; В. Жекова [13] и Р. Л. Кричевский [14] говорят о требованиях к личности руководителя, А. С. Зайцев говорит об управленческих способностях [15]. Также есть попытки построить идеальную модель социально-психологического портрета [16]. В основной зарубежной традиции достаточно схожие представления [17—20]. Обобщая данный материал, можно выделить общий ряд особенностей, присущих эффективной управленческой деятельности [21; 22], и выделить три основных блока требований.

1. Деловой аспект (касается рабочего процесса, содержания деятельности, деловые качества).

Здесь мы можем говорить о знаниях, которыми владеет руководитель, об уровне его образованности, опыте и способности адаптировать его к новой, незнакомой ситуации, открытости к инновациям, умении принимать нестандартные решения, идти на риски ради эффективного функционирования организации, стремлении всегда быть в курсе текущей ситуации в организации, в целом на рынке.

2. Коммуникационный и организационный аспект (организация работы сотрудников и коллектива на основе знаний, умений и коммуникационных качеств).

Выстраивание межличностных отношений, владение современными управленческими технологиями, умение применять те или иные технологии в зависимости от особенностей ситуации и специфики коллектива, то есть гибкость управленческого стиля, характеристики личности, которые помогают организовать деятельность других людей, дисциплинировать, поддерживать эмоционально-положительный фон в коллективе, быть не только формальным руководителем, но и неформальным лидером.

3. Эмоционально-познавательный аспект (саморазвитие, самоорганизация, аутокомпетентность).

Личные ценности человека, их сформированность, обоснованность, способность критично относиться к себе и умение видеть свои ошибки, эффективная организация собственной деятельности, планирование, настойчивость в достижении цели. Также важными факторами являются адекватность самооценки и уровня притязаний личности.

Методы и методики. Психодиагностический инструментарий выбирался с учетом целей и задач данной

работы, а также по психометрическим требованиям. В качестве психодиагностических методик исследования использовался пятифакторный опросник личности «BIG 5», самоактуализационный тест (САТ), методика количественного исследования самооценки личности С. А. Будасси, методика исследования уровня притязаний личности Й. Шварцландера. Для математической обработки данных использовался U-критерий Манна — Уитни, метод ранговой корреляции Спирмена.

На наш взгляд, наиболее полно психологически раскрыть содержание разработанной модели смогут такие методики, как Пятифакторный опросник личности «BIG 5», Самоактуализационный тест, Методика исследования самооценки личности С. А. Будасси и Методика исследования уровня притязаний Й. Шварцландера.

Раскрытие личностных особенностей руководителя, отнесенных к Блоку 1, возможно через уровень притязаний и самооценку. Насколько человек стремится к достижению профессиональных и карьерных вершин, продвижению по служебной лестнице, насколько адекватно человек сам себя оценивает и, в соответствии с этим, какого уровня профессиональные задачи ставит перед собой. Фактор «Игривость — Практичность» методики «BIG 5» может характеризовать, каким образом человек оценивает сложившуюся в компании ситуацию, насколько готов перестраиваться под новые условия труда. В методике «САТ» охарактеризовать Блок 1 могут следующие шкалы: Шкала познавательных потребностей, которая определяет степень выраженности у субъекта стремления к приобретению знаний об окружающем мире, а также Шкала креативности, характеризующая выраженность творческой направленности личности. Более успешный руководитель будет склонен к полюсу «Практичность» и иметь более высокие показатели по шкалам «Познавательные потребности» и «Креативность», в отличие от менее успешного руководителя.

Для раскрытия Блока 2 могут быть использованы факторы «Привязанность — Отделенность» как показатель того, насколько руководитель зависим и введом группой подчиненных или же насколько он независим и дистанцирован от своей команды, и такие шкалы САТ, как «Гибкость поведения», «Контактность» и «Принятие агрессии».

Наиболее масштабным и информативным является Блок 3. Раскрыть особенности его содержания мы можем через такие факторы «BIG 5», как «Экстраверсия — Интроверсия», «Контролирование — Естественность», «Эмоциональность — Эмоциональная сдержанность» и шкалы САТ «Ценностные ориентации», «Сензитивность к себе», «Спонтанность», «Самоуважение», «Самопринятие».

Предполагается проверить следующие **гипотезы**:

1. Существуют различия в уровне выраженности личностных особенностей, соответствующих требованиям управленческой деятельности, у студентов, обладающих и не обладающих управленческим опытом, претендующих и не претендующих на управленческие должности.

2. Существуют значимые различия в структуре взаимосвязей личностных особенностей, связанных с требованиями управленческой деятельности у студентов, обладающих и не обладающих управленческим опытом, претендующих и не претендующих на управленческие должности.

Основная часть

Исследование проводилось на студентах заочной формы обучения.

Всего в исследовании приняли участие 67 человек (22 женщины и 45 мужчин) в возрасте от 24 до 37 лет.

Выборка была разделена на четыре группы по признаку наличия или отсутствия опыта управленческой деятельности, а также претендующих на управленческую должность и не претендующих на управленческую должность.

Группа 1. «Имеют опыт управленческой работы — претендуют на управленческую должность» (25 участников).
Группа 2. «Имеют опыт управленческой деятельности — не претендуют на управленческую должность» (7 участников).
Группа 3. «Не имеют опыт управленческой деятельности — претендуют на управленческую должность» (16 участников).
Группа 4. «Не имеют опыт управленческой работы — не претендуют на управленческую должность» (19 участников).

Результаты. Статистический анализ данных производился в программе SPSS.

Для проведения сравнительного анализа нами был использован U-критерий Манна — Уитни, поскольку распределение данных по всем шкалам носит характер, отличный от нормального, что не позволяет использовать дисперсионный анализ. Кроме того, выборки малы по размеру и не связаны между собой.

Обобщая результаты, можно делать следующие выводы:

- У Группы 1 показатели по уровню притязаний достоверно выше, чем у Группы 2 и Группы 4 ($U_{эмп\ 1-2} = 12$, при $p < 0,001$; $U_{эмп\ 1-4} = 53$, при $p < 0,001$). Возможно, что представители второй группы не были столь успешны в управленческой деятельности, и теперь при поиске нового места работы они считают, что не справятся с функциями управленца. Либо они не готовы ставить перед собой более сложные задачи и решать их. Представители Группы 4 не имеют управленческого опыта и, возможно, пока не считают себя готовыми к такой деятельности, не видят в себе сил или не хотят брать на себя ответственность за решение ключевых вопросов.

- У Группы 1 показатели по шкале «Гибкость поведения» достоверно выше, чем у Группы 2 и Группы 3 ($U_{эмп\ 1-2} = 21,5$, при $p < 0,001$; $U_{эмп\ 1-3} = 59,5$, при $p < 0,01$). Можно предположить, что представители Группы 1 более гибки в общении, реализации поставленных задач, способны изменить алгоритм достижения цели в зависимости от ситуации, используют в различных случаях наиболее удобные и соответствующие стили поведения.

- У Группы 1 и Группы 3 показатели по шкале «Самоуважение» достоверно выше, чем у Группы 2 ($U_{эмп\ 1-2} = 16,5$, при $p < 0,001$; $U_{эмп\ 2-3} = 11$, при $p < 0,001$). Возможно, что участники Группы 1 и Группы 3 знают о своих как достоинствах, так и недостатках, принимают их и готовы над ними работать. Они не считают это ограничением для выполнения какой-либо деятельности, готовы пробовать и рисковать. Они ценят свои достоинства, положительные черты характера и умеют себя «продавать».

- У Группы 1 показатели по фактору «Игривость — Практичность» достоверно выше, чем у Группы 3 ($U_{эмп\ 1-2} = 102$, при $p < 0,05$). Возможно, что участники

Группы 1 более реалистично смотрят на жизнь, предпочитают ориентироваться на конкретные факты. Можно предположить, что участники Группы 3 не всегда оценивают свои возможности в ситуации, в частности, ситуации устройства на работу. Возможно, что попытка устроиться на управленческую должность, не имея аналогичного опыта, у Группы 3 связана больше с познавательной активностью, любопытством, попыткой шагнуть на ступень выше в профессиональной деятельности и не всегда адекватна уровню профессиональных знаний и опыту.

- У Группы 3 показатели по уровню притязаний достоверно выше, чем у Группы 2 ($U_{эмп\ 1-2} = 8$, при $p < 0,001$). Это может выражаться в том, что участники Группы 3 готовы пробовать себя в новой деятельности, на новом месте работы решать более сложные профессиональные задачи, чем на предыдущем. Возможно, что представителей Группы 2 «сломило» какое-то неудачно принятое управленческое решение, и сейчас они готовы рассматривать неуправленческие должности.

- У Группы 3 показатели по уровню притязаний достоверно выше, чем у Группы 4 ($U_{эмп\ 3-4} = 48$, при $p < 0,01$). Можно предположить, что Группа 3 — это более амбициозные люди, нацеленные на карьерный рост. Возможно, для них большое значение в профессиональной деятельности играет именно факт управления людьми. Участники Группы 4 могут быть нацелены на профессиональное развитие, «горизонтальную карьеру», желать заниматься решением сложных, нестандартных задач в рамках своей профессиональной деятельности, но не «обременяя себя» дополнительными функциями. Также это могут быть люди немного не уверенные в собственных силах или не желающие развиваться, люди, которые просто «плывут по течению».

Для проведения корреляционного анализа нами был использован метод ранговой корреляции Спирмена, который позволяет определить тесноту (силу) и направление корреляционной связи между *двумя признаками*.

Рассмотрим характер выявленных в ходе корреляционного анализа взаимосвязей отдельно по каждой группе.

В первой группе 16 значимых корреляций. Наибольшее число взаимосвязей имеют шкалы Принятия агрессии и Контактности. Шкала Принятия агрессии имеет значимую отрицательную взаимосвязь с Фактором «Эмоциональность — Эмоциональная сдержанность» ($r_{эмп} = -0,402$, при $p < 0,001$), положительную с фактором «Игривость — Практичность» ($r_{эмп} = 0,486$, при $p < 0,001$), шкалой Самоуважения ($r_{эмп} = -0,402$, при $p < 0,001$), шкалой Контактности ($r_{эмп} = 0,564$, при $p < 0,001$). Шкала Контактности также имеет значимые взаимосвязи со шкалами Когнитивности ($r_{эмп} = 0,472$, при $p < 0,001$), фактором «Игривость — Практичность» ($r_{эмп} = 0,465$, при $p < 0,001$), отрицательная взаимосвязь со шкалой Представления о природе человека ($r_{эмп} = -0,418$, при $p < 0,001$). Меньшее количество взаимосвязей у фактора «Игривость — Практичность»: со шкалами Самопринятия ($r_{эмп} = -0,53$, при $p < 0,001$), Принятия агрессии ($r_{эмп} = 0,486$, при $p < 0,001$) и Контактности ($r_{эмп} = 0,465$, при $p < 0,001$). Также наблюдается значимая взаимосвязь фактора «Контролирование — Естественность» с факторами «Экстраверсия — Интроверсия» ($r_{эмп} = -0,447$,

при $p < 0,001$) и «Привязанность — Отделенность» ($r_{эмп} = 0,473$, при $p < 0,001$). Фактор «Привязанность — Отделенность» имеет значимую взаимосвязь со шкалой Поддержки ($r_{эмп} = 0,466$, при $p < 0,001$), фактор «Экстраверсия — Интроверсия» со шкалой Креативности ($r_{эмп} = 0,398$, при $p < 0,01$). Шкала Поддержки имеет значимую отрицательную взаимосвязь со шкалой Синергии ($r_{эмп} = -0,457$, при $p < 0,001$). Шкала Познавательных потребностей — две значимые положительные взаимосвязи со шкалами Ценностных ориентаций ($r_{эмп} = 0,428$, при $p < 0,001$) и Спонтанности ($r_{эмп} = 0,487$, при $p < 0,001$).

Во второй группе выделено 12 значимых корреляций. Наибольшее число взаимосвязей имеют шкалы: Представлений о природе человека — с факторами «Привязанность — Отделенность» ($r_{эмп} = 0,9$, при $p < 0,001$), «Контролирование — Естественность» ($r_{эмп} = 0,757$, при $p < 0,001$), шкалой Самоуважения ($r_{эмп} = -0,835$, при $p < 0,001$); Познавательных потребностей — с факторами «Привязанность — Отделенность» ($r_{эмп} = -0,811$, при $p < 0,001$), «Контролирование — Естественность» ($r_{эмп} = -0,757$, при $p < 0,001$), шкалой Представления о природе человека ($r_{эмп} = -0,89$, при $p < 0,001$). Что характерно, шкала Познавательных потребностей имеет только значимые отрицательные взаимосвязи. Фактор «Привязанность — Отделенность», кроме шкал Представления о природе человека и Познавательных потребностей, имеет значимую взаимосвязь со шкалой Принятия агрессии ($r_{эмп} = 0,821$, при $p < 0,001$). Также можем проследить наличие значимых отрицательных взаимосвязей: у шкалы Креативности со шкалами Контактности ($r_{эмп} = -0,836$, при $p < 0,001$) и Самооценки ($r_{эмп} = -0,774$, при $p < 0,001$); у шкалы Контактности с фактором «Игровость — Практичность» ($r_{эмп} = -0,847$, при $p < 0,001$). Взаимосвязи на уровне значимости $p < 0,001$: между шкалами Синергии и Сензитивности ($r_{эмп} = 0,917$, при $p < 0,001$); шкалой Принятия агрессии и фактором «Игровость — Практичность» ($r_{эмп} = 0,929$, при $p < 0,001$).

В третьей группе выделяется 12 значимых корреляций. По три значимые взаимосвязи имеют: шкала Поддержки с фактором «Игровость — Практичность» ($r_{эмп} = -0,565$, при $p < 0,001$), шкалами Представления о природе человека ($r_{эмп} = 0,548$, при $p < 0,001$) и Принятия агрессии ($r_{эмп} = 0,768$, при $p < 0,001$); шкала Креативности с фактором «Контролирование — Естественность» ($r_{эмп} = 0,582$, при $p < 0,001$), шкалами Спонтанности ($r_{эмп} = 0,558$, при $p < 0,001$) и Самоуважения ($r_{эмп} = -0,533$, при $p < 0,001$). Также наблюдаются значимые взаимосвязи у шкалы Познавательных потребностей со шкалами Компетентности ($r_{эмп} = -0,559$, при $p < 0,001$) и Самооценки ($r_{эмп} = 0,504$, при $p < 0,001$). Значимые отрицательные корреляции имеют шкала Принятия агрессии и фактор «Игровость — Практичность» ($r_{эмп} = -0,524$, при $p < 0,001$), шкала Самопринятия и фактор «Контролирование — Естественность» ($r_{эмп} = -0,517$, при $p < 0,001$); значимые положительные корреляции — шкала Самоуважения и фактор «Привязанность — Отделенность» ($r_{эмп} = 0,565$, при $p < 0,001$), шкалы Ценностных ориентаций и Уровня притязаний ($r_{эмп} = 0,67$, при $p < 0,001$).

В четвертой группе выделено 15 значимых корреляций. Четыре значимые взаимосвязи наблюдаются:

у фактора «Игровость — Практичность» со шкалами Поддержки ($r_{эмп} = 0,699$, при $p < 0,001$), Ценностных ориентаций ($r_{эмп} = -0,503$, при $p < 0,001$), Сензитивности ($r_{эмп} = -0,693$, при $p < 0,001$) и Уровня притязаний ($r_{эмп} = 0,601$, при $p < 0,001$). Уровень притязаний также имеет значимую положительную взаимосвязь с фактором «Привязанность — Отделенность» ($r_{эмп} = 0,488$, при $p < 0,01$). Шкала Креативности имеет две значимые положительные взаимосвязи: со шкалой Принятия агрессии ($r_{эмп} = 0,485$, при $p < 0,01$) и шкалой Самоуважения ($r_{эмп} = 0,531$, при $p < 0,001$). Выявлены несколько взаимосвязей на уровне значимости $p < 0,001$: между фактором «Экстраверсия — Интроверсия» и шкалой Принятия агрессии ($r_{эмп} = 0,685$, при $p < 0,001$); фактором «Контролирование — Естественность» и шкалой Познавательных потребностей ($r_{эмп} = 0,675$, при $p < 0,001$); шкалами Представления о природе человека и Спонтанности ($r_{эмп} = 0,692$, при $p < 0,001$); отрицательная взаимосвязь между шкалами Самооценки и Самоуважения ($r_{эмп} = -0,625$, при $p < 0,001$). Значимые отрицательные взаимосвязи также выявлены между фактором «Экстраверсия — Интроверсия» и шкалой Компетентности ($r_{эмп} = -0,488$, при $p < 0,01$); шкалами Поддержки и Ценностных ориентаций ($r_{эмп} = -0,479$, при $p < 0,01$).

Выводы и обсуждение

Таким образом, по результатам корреляционного анализа мы видим, что каждая группа имеет свой своеобразный характер взаимосвязей. У групп наблюдаются как различия, так и сходства в структуре взаимосвязей шкал, но в целом структура их взаимосвязей остается различной. В частности, характер взаимосвязей Группы 1 наиболее отличен от остальных.

Но на фоне различий мы можем наблюдать ряд повторяющихся взаимосвязей факторов у разных групп. Значимые взаимосвязи фактора «Игровость — Практичность» и шкалы Принятия агрессии имеют Группа 1 и Группа 3, но в Группе 3 это отрицательная связь. Значимая корреляция фактора «Игровость — Практичность» и шкалы Контактности имеется в Группе 1 и Группе 2 (в Группе 2 она имеет отрицательный знак). В Группе 2, так же как и в Группе 4, существует значимая взаимосвязь между фактором «Контролирование — Естественность» и шкалой Познавательных потребностей, но в Группе 2 она проявляется на уровне значимости $p < 0,005$ и имеет обратный характер, а в Группе 4 она положительна и проявляется на уровне значимости $p < 0,001$. Наибольшее число совпадающих значимых взаимосвязей имеют Группа 3 и Группа 4: фактор «Игровость — Практичность» имеет положительную корреляцию в Группе 4 и отрицательную в Группе 3; шкала Самоуважения коррелирует с фактором «Контролирование — Естественность» и шкалой Креативности.

Таким образом, по результатам корреляционного анализа мы видим различие структур взаимосвязей между Пятифакторным опросником личности «BIG 5», Самоактуализационным тестом, Методикой исследования самооценки личности и Методикой исследования уровня притязаний в рассмотренных группах. Отсюда мы можем сделать вывод, что структура личностных особенностей также будет

различной в каждой группе. Так как Группа 1 имеет наименьшее количество общих взаимосвязей с другими группами, то мы можем предположить, что и характер личностных особенностей участников Группы 1 будет наиболее отличен от всех остальных.

Таким образом, в результате проведения сравнительного анализа нами был выявлен ряд личностных особенностей у претендентов, обладающих управленческим опытом и пре-

тендующих на управленческие должности, от представителей других групп. В частности, они имеют более высокий уровень притязаний, более гибки в поведении, имеют более высокие показатели по самоуважению. По результатам корреляционного анализа студенты, обладающие управленческим опытом и претендующие на управленческие должности, имеют наименьшее количество схожих взаимосвязей личностных особенностей с другими группами.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Друкер Питер Ф. Эффективное управление предприятием / Пер. с англ. М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2008. 224 с.
2. Бодров В. А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2006. 623 с.
3. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. : Питер, 2012. 198 с.
4. Дедушева Л. А., Кузина М. Н., Астратенкова Е. В. Социология и психология управления. М. : Русайнс, 2019. 352 с.
5. Самыгин С. И. Психология управления. Ростов н/Д. : Феникс, 2016. 188 с.
6. Друкер П. Ф. Эффективный руководитель. М. : Манн, Иванов и Фербер, 2012. 250 с.
7. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощённый менеджер. Для руководителя-практика. М. : Дело, 1991. 320 с.
8. Михайлов Г. С., Тарасенко С. В. Профессиональное самосознание руководителя // Прикладная психология и психоанализ. 2004. № 2. С. 20—29.
9. Гнездилов Г. В., Киселев В. В., Хусяинова З. Н. Я-концепция личности руководителя // Вестник Института мировых цивилизаций. 2016. № 12. С. 180—187.
10. Агапов В. С. Я-концепция как интегративная основа личности и деятельности руководителя. М. : МОРУ, 2000. 415 с.
11. Маргисон Ч., Какабадзе Э. Секреты преуспевающего // ЭКО. 1986. № 8. С. 194—195.
12. Бабенко О. А. Профессионально важные качества личности руководителя. М. : Академия, 2006. 516 с.
13. Жекова В. Личность менеджера: основные черты и качества // Наука. Мысль. 2017. № 2. С. 55—59.
14. Кричевский Р. Л. Если Вы — руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. : Норма М, 2017. 287 с.
15. Зайцев А. С. Психологические особенности личности и деятельности руководителя (менеджера) // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1. С. 15—18.
16. Осеев А. А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник Московского университета. Серия 18 : Социология и политология. 2011. № 1. С. 126—144.
17. Wren D. A., Bedeian A. G. The evolution of management thought. (6th ed.), New York : Wiley, 2009.
18. Jossey-Bass, Weiss J. W. An Introduction to Leadership. 2nd ed. Bridgepoint Education, Inc., 2014.
19. Lussier R., Achua C. Leadership: Theory, Application, and Skill Development. Thomson, South-Western, 2006.
20. Schein E. Organizational culture and leadership. 5th ed. Hoboken, N. J. : John Wiley & Sons, 2017.
21. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта М. : Альпина Бизнес Букс, 2008. 301 с.
22. Личная эффективность руководителя : учеб. пособие / И. С. Варданын, А. С. Ковалева, А. А. Мельникова и др. СПб. : Изд-во СПбГЭУ, 2016. 88 с.

REFERENCE

1. Drucker Peter F. *Effective enterprise management*. Moscow, I. D. Vil'yams, 2008. 224 p. (In Russ)
2. Bodrov V. A. *Psychology of professional activity. Theoretical and applied problems*. Moscow, Institut psikhologii RAN, 2006. 623 p. (In Russ)
3. Moll E. G. *Management career management*. Saint Petersburg, Piter, 2012. 198 p. (In Russ)
4. Dedusheva L. A., Kuzina M. N., Astratenkov E. V. *Sociology and psychology of management*. Moscow, Rusains, 2019. 352 p. (In Russ)
5. Samygin S. I. *Psychology of management*. Rostov-on-Don, Feniks, 2016. 188 p. (In Russ)
6. Drucker P. F. *Effective leader*. Moscow, Mann, Ivanov i Ferber, 2012. 250 p. (In Russ)
7. Woodcock M., Francis D. *Unfettered manager. For the head of the practice*. Moscow, Delo, 1991. 320 p. (In Russ)
8. Mikhailov G. S., Tarasenko S. V. Professional self-awareness of the leader. *Applied psychology and psychoanalysis*, 2004, no. 2, pp. 20—29. (In Russ)
9. Gnezdilov G. V., Kiselev V. V., Khusyainova Z. N. Self-concept of the leader's personality. *Bulletin of the Institute of World Civilizations*, 2016, no. 12, pp. 180—187. (In Russ)
10. Agapov V. S. *I-concept as an integrative basis of the personality and activity of the leader*. Moscow, MOSU, 2000. 415 p. (In Russ)

11. Margeison Ch., Kakabadze E. Secrets of the Successful. *ECO*, 1986, no. 8, pp. 194—195. (In Russ)
12. Babenko O. A. *Professionally important personality traits of a leader*. Moscow, Academia, 2006. 516 p. (In Russ)
13. Zhekova V. Manager's personality: main features and qualities. *World ecology journal*, 2017, no. 2, pp. 55—59. (In Russ)
14. Krichevsky R. L. If you are a leader... *Elements of psychology of management in everyday work*. Moscow, Norma M, 2017. 287 p. (In Russ)
15. Zaitsev A. S. Psychological features of the personality and activity of the leader (manager). *Modern problems of science and education*, 2015, no. 1, pp. 15—18. (In Russ)
16. Oseev A. A. Socio-psychological portrait of a leader: an ideal model and ways to measure it. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science*, 2011, no. 1, pp. 126—144. (In Russ)
17. Wren D. A., Bedeian A. G. *The evolution of management thought. (6th ed.)*. New York, Wiley, 2009.
18. Jossey-Bass, Weiss J. W. *An Introduction to Leadership*. 2nd ed. Bridgepoint Education, Inc., 2014.
19. Lussier R., Achua C. *Leadership: Theory, Application, and Skill Development*. Thomson, South-Western, 2006.
20. Schein E. *Organizational culture and leadership*. 5th ed. Hoboken, N. J., John Wiley & Sons, 2017.
21. Goleman D., Boyatzis R., McKee E. *Emotional leadership: The art of managing people based on emotional intelligence*. Moscow, Al'pina Biznes Buks, 2008. 301 p. (In Russ)
22. Vardanyan I. S., Kovaleva A. S., Mel'nikova A. A. et al. *Personal effectiveness of the leader: textbook*. Saint Petersburg, SPbGEhU, 2016. 88 p. (In Russ)

Статья поступила в редакцию 29.12.2022; одобрена после рецензирования 17.01.2023; принята к публикации 26.01.2023.
The article was submitted 29.12.2022; approved after reviewing 17.01.2023; accepted for publication 26.01.2023.