

6. Словарь философских терминов / и. ред. проф. В.Г. Кузнецов. – М.: ИН-ФРА-М, 2005.
7. Современный философский словарь / под общ.ред. В.Е. Кемерова – 3е изд, испр. и доп. – М.: Академический Проект, 2004.
8. Современный философский словарь. – Р.-н.-Д., Феникс, 1996.
9. Философский словарь. – М.: Олимп; ООО «Издательство АСТ», 1997.
10. Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1989.
11. Фролов А.Г., Хомочкина С.А., Матушанский Г.У. Адаптация преподавателя к профессионально-педагогической деятельности в высшей школе. – Казань, 2006

Тесля Ю.В.

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ МЕНЕДЖЕРОВ

В большинстве профессий с повышенными требованиями к людям имеются свои собственные личностные характеристики, которые наряду с профессиональными навыками обеспечивают успех. Управленческая деятельность, как и любая иная деятельность, может характеризоваться разным уровнем ее качественных параметров, выходящая с большей или меньшей эффективностью и успешностью, что определяется многими факторами, но в первую очередь зависит от тех личностных и профессиональных качеств руководителя, необходимость в которых определяется содержанием и характером управленческой деятельности.

Карпов А.В. к главным факторам успешности профессиональной деятельности управленца относит такие характеристики, которые обозначает понятием «менеджерские» и подразделяет на две группы: общесоциальные, так называемые биографические характеристики (социально-статусные, культурно-образовательные, половозрастные и др.) и собственно личностные свойства.

Личностные переменные, как показывают многие авторы, оказываются более надежными предикторами эффективного руководства, чем, например, показатели когнитивных способностей, установок или демографические характеристики. Не только эффективность, но даже сама возможность реализации управленческих функций зависит от того, обладает или нет человек такого рода личностными особенностями. В связи с этим определение личностных предпосылок, детерминирующих успешность профессиональной деятельности руководителя играет особую роль при приеме его на работу и при дальнейшем осуществлении им управленческой деятельности.

Вместе с тем, в основном из-за сложности и многоплановости управленческой деятельности, эта проблема остается в настоящее время все еще недостаточно изученной, а вопрос о составе и структуре личностных детерминант успешности руководителя в должной мере не решенным. Противоречивость среди специалистов лишь подчеркивает актуальность выявления необходимых личностных особенностей, благодаря которым обеспечивается успешность профессиональной деятельности руководителя.

Практическая значимость этого вопроса очевидна и связана с тем, что только на основе его решения возможна разработка научно обоснованных и конструктивных

процедур отбора управленцев, их оценка, распределение по рабочим постам в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями и возможностями.

В соответствии с этим нами было проведено исследование, целью которого явилось создание эмпирической модели прогнозирования профессиональной успешности менеджеров среднего звена, занятых в туристической сфере. Теоретико-методологическую основу исследования составили идеи системного подхода к анализу трудовой деятельности, личности и субъекта деятельности (С.Л.Рубинштейн, Б.Г.Ананьев, Б.Ф.Ломов); методологические и теоретические положения изучения профессиональной деятельности (Л.Г.Дикая, Е.А.Климов, А.К.Маркова); концепция человека как субъекта деятельности (В.А.Бодров, А.К.Маркова, Э.Ф.Зеер); теория черт личности (Р. Кеттелл).

Наша работа проходила в несколько этапов. На первом этапе на основании проведенного анализа теоретического материала были выделены и измерены ключевые личностные характеристики менеджеров турфирм. Ими стали: факторы теста Р.Кеттелла - А (сдержанность, обособленность / обращенность вовне, легкость в общении); Н (неуверенность, боязливость / готовность идти на риск, спонтанность); I (реальность, полагается на себя / недостаточная самостоятельность, спонтанность); О (уверенность в себе, спокойствие / беспокойство с чувством вины); Q3 (внутренняя конфликтность, малый волевой контроль / ответственность, самоконтроль, сила воли); F1 (низкая тревога, приспособленность / высокая тревога, менее приспособлен); F2 (интроверсия / экстраверсия); F3 (хрупкая мопциональность / реактивная уравновешенность); и мотивация к достижению успеха по методике А.Мехрабиана (MD). Кроме того, методом экспертной оценки для каждого сотрудника получены значения интегрального показателя успешности его труда.

Следующим этапом стало составление регрессионного уравнения успешности:

$$U = -1.122 + 0.153A + 0.047H - 0.025I + 0.036O + 0.007Q3 - 0.004F1 - 0.007F2 + 0.098F3 + 0.018MD,$$
 согласно которому чем выше уровень открытости, смелости, спокойствия, самоконтроля, уравновешенности мотивации на достижение успеха и чем ниже уровень мечтательности, тревоги, интроверсии, тем выше уровень профессиональной успешности менеджера в сфере туризма.

Для проверки созданной нами модели прогнозирования профессиональной успешности кандидата на должность менеджера туристической фирмы были протестированы студенты старшего курса гуманитарного института, обучающиеся по специальности «менеджмент в туризме и гостиничном сервисе» (использовались методики той же тестовой батареи, что и на первом этапе исследования). При этом мы руководствовались следующими критериями профессионального отбора: при значениях показателя успешности свыше 5,0 - абсолютно пригоден, от 3,2 до 5,0 - условно пригоден, ниже 3,2 - непригоден. Согласно полученным результатам, двое кандидатов оказались абсолютно пригодными и с довольно высокой долей вероятности станут профессионально успешными в данной области; двое других кандидатов охарактеризованы как непригодные, вероятность их профессиональной успешности в данной сфере довольно низка. Остальные же кандидаты являются условно пригодными для выполнения данной профессиональной деятельности и их профессиональная успешность в туристической сфере может быть как высокой, так и не очень. Для отбора среди них необходимо использовать дополнительные критерии (уровень образования, знание иностранного языка, дополнительные личностные и характерологические параметры – такие как трудолюбие, целеустремленность и прочее)

Вышеперечисленные результаты позволяют сделать вывод о том, что существуют личностные качества, обуславливающие профессиональную успешность человека в определенной отрасли, а именно в сфере туризма. Такими качествами являются общительность, уверенность, экстравертированность, эмоциональная уравновешенность, высокая степень самоконтроля и волевой саморегуляции в сочетании с мотивацией работника на достижение успеха, в отличие от мотивации на избегание неудач.

Прделанная нами работа может внести вклад в развитие данного направления с точки зрения руководителей менеджерским составом туристических фирм, поскольку созданная в ней модель позволяет построить среднесрочный прогноз успешности кандидатов уже на момент их приема на работу, и тем самым избежать высокой текучести кадров, профессиональных ошибок и прочих факторов, способных снизить экономическую эффективность работы всей фирмы в целом.

Шурухина Г.А

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ К ТРУДНОСТЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ КОНТАКТОВ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стремительное развитие современных бизнес - технологий предъявляет все большие требования к профессиональной компетенции менеджеров всех уровней. Но вместе с тем сотрудники фирм часто подвержены влиянию неблагоприятных средовых факторов, среди которых: ненормированный рабочий день, последствия конфликтных, либо напряженных ситуаций, отсутствие возможности полноценной эмоциональной и физической реабилитации. Все это может провоцировать неравновесные состояния, такие, как стресс, тревога, депрессия и даже аффект, или фрустрацию.

Психология неравновесных состояний является предметом интереса целого ряда ученых, среди которых можно выделить Н.Д. Левитова, А.О. Прохорова, В.А. Ганзена, Е.П. Ильина, В.Н.Юрченко, Л.Г. Дикую, В.В. Семикина, В.И.Щедрова Т.А. Немчина и многих других.

Особенностью определения субъектом ситуации как неравновесной, напряженной и угрожающей является ее личностный смысл, осознаваемый как «значение для меня». Следствие этого — пристрастность, значимость ситуации, выделение в ней наиболее существенного дезорганизирующего фактора. (Л. Фестингер.)

Неравновесная ситуация в обычной жизни может быть вызвана разрывом привычной системы отношений, утратой значимых ценностей, невозможностью достижения поставленных целей, потерей близкого человека и т.д. В профессиональной сфере – возникающими в процессе взаимодействия барьерами общения (Л.А. Петровская, А.К. Маркова, А.А. Бодалев, Г.М. Андреева). Все это сопровождается отрицательными эмоциональными переживаниями, неспособностью реально оценить ситуацию и найти из нее рациональный выход. Человеку порой начинает казаться, что он в тупике, из которого нет выхода.

Понятие «состояние» в психологии интерпретируется как регулятивная функция, позволяющая адаптироваться к ситуации. Исходя из этого, мы можем утверждать, что значимую роль в процессе адаптации к неблагоприятной ситуации могут