

УДК 35.08-057.17

**ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ЛИЧНОСТНОЙ
ДЕТЕРМИНАЦИИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ****Шаповалов В.И.***Сочинский государственный университет, Сочи, e-mail: Shapovalov_vi@mail.ru*

В статье анализируется ряд подходов к решению проблемы определения структуры конкурентоспособности, необходимой для планирования и организации процесса формирования конкурентоспособной личности руководителя. Индивидуальные качества личности рассматриваются как детерминанты конкурентоспособности руководителя. Выявление закономерностей исследуемой детерминации направлено на решение проблемы формирования конкурентоспособности руководителя. Анализируется структура качеств, определяющих конкурентоспособное поведение руководителя. Приводится концепция, ориентированная на изучение, осознание и преодоление ограничений конкурентных возможностей, препятствующих формированию конкурентоспособности руководителя. В этом процессе опора, прежде всего, на «сильные» стороны личности руководителя является важным условием формирования его конкурентоспособного поведения. Предложенная концепция в практике формирования конкурентоспособности управленческого персонала становится способом проверки имеющихся способностей, поиска путей и средств воплощения потенциальных конкурентных возможностей в условиях реального конкурентоспособного поведения.

Ключевые слова: конкурентоспособность руководителя, детерминация, ограничение конкурентных возможностей

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL QUESTIONS OF MANAGER
COMPETITIVENESS INDIVIDUAL DETERMINATION****Shapovalov V.I.***Sochi State University, Sochi, e-mail: Shapovalov_vi@mail.ru*

A number of approaches to solving the problem of determining competitiveness, necessary for planning and organizing of the competitive manager forming process, is analyzed in the article. Individual features of personality are considered as determinants of managers competitiveness. Revelation of examined determination patterns is aimed at solving the problem of manager competitiveness formation. The structure of features, determining competitive behaviour of manager is analyzed. The concept oriented at studying, recognizing and overcoming restrictions of competitive possibilities, preventing formation of manager competitiveness, is given. In this process reliance, first of all, on manager's strengths is the important condition of his competitive behaviour forming. In practice of forming managerial staff competitiveness the offered concept is the way to determine abilities, to search means and methods of implementing potential competitive opportunities in conditions of real competitive behaviour.

Keywords: manager competitiveness, determination, restriction of competitive possibilities

Конкурентоспособность руководителя – социально-ориентированная система способностей, свойств и качеств личности, характеризующая ее потенциальные возможности в достижении успеха в профессиональной деятельности, определяющая адекватное индивидуальное поведение в динамически изменяющихся условиях, обеспечивающая внутреннюю уверенность в себе, гармонию с собой и окружающим миром. Для формирования таких социально-ориентированных качеств личности необходимы новые, инновационные по своей сущности условия, которые в традиционной функционирующей системе вузовского образования создать не удается.

Чтобы планировать и организовывать процесс формирования конкурентоспособности личности руководителя, определять целефункциональные, содержательные, структурно-логические, инструментально-технологические, организационно-управленческие проектные характеристики этого процесса нужно выявить структуру конкурентоспособности руководителя.

Прежде чем предложить свое решение проблемы определения структуры конкурентоспособности личности, остановимся на некоторых подходах к реализации этой задачи.

Одним из определяющих свойств конкурентоспособности личности является их детерминированность системой индивидуальных качеств субъекта. Соответственно исследование закономерностей этой детерминации должно рассматриваться в качестве одного из главных направлений решения проблемы формирования конкурентоспособности руководителя.

В теоретическом отношении задача состоит в поиске индивидуальных свойств, детерминирующих конкурентоспособность, а также в определении приоритетных свойств (их весов), которые в наибольшей мере обуславливают уровень конкурентоспособности руководителя. Постановка этих задач требует уяснения особенностей проблемы индивидуальных показателей как внутренних детерминант конкурентоспособности.

Предпринимая попытку анализа этих вопросов, необходимо учитывать следующие характерные особенности рассматриваемой проблемы.

1. В практическом исследовании невозможно смоделировать окончательную и точную модель конкурентоспособности личности руководителя и по методологическим, и по практическим соображениям. Методологически это неверный шаг, так как невозможно учесть все внешние, а тем более внутренние (субъектные) факторы, которые детерминируют личностное развитие, личностное становление руководящего работника, его конкурентоспособность. Практически это невозможно, так как, даже если бы нам и удалось выявить эти факторы, то мы не смогли бы подобрать удобный для практической реализации математический аппарат, который позволил бы нам учесть всевозможные часто трудно предсказуемые связи между динамически изменяющимися переменными, которые обеспечивают конкурентоспособность целостной личности.

Действительно согласно *принципу моделируемости* сложная система, какой является человек, может быть представлена конечным множеством моделей, каждая из которых отражает определенную грань ее сущности. Этот важный принцип дает возможность исследовать определенное свойство или группу свойств сложной системы при помощи одной или нескольких упрощенных (узкоориентированных) моделей, отражающих только те грани сущности сложной системы, которые интересуют исследователя.

Эта модель может быть представлена как совокупность базовых социально-психологических свойств и характеристик личности, направленных на адекватное отражение, оценку и регулирование внешних и внутренних детерминант, обуславливающих ее конкурентоспособное поведение.

2. Выявленные базовые индивидуальные свойства личности, детерминирующие конкурентоспособное поведение со стороны внешнего наблюдателя (сотрудников, экспериментатора), могут не являться (полностью или частично) базовыми для самого конкретного субъекта деятельности. Необходимо принимать во внимание возможное наличие (осознанных или неосознанных) субъективных базовых свойств конкурентоспособного поведения конкретной личности. Задача исследователя – создать такие внешние условия, которые бы позволили каждой личности выявить свои исключительные индивидуальные базовые свойства (свою «изюминку» в поведении), обеспечивающие ее конкурентоспособность. Такие

свойства могут быть ведущими в реализации конкурентоспособности и организующими в осуществлении конкурентоспособного поведения. Они же лежат в основе конкурентоспособного стиля деятельности руководителя.

3. А.В. Карпов, решая вопрос о субъектных детерминантах социально-психологических процессов, указывает на необходимость учитывать «*постулат тождественности*» [1]. В нашем случае можно предположить, что те качества, которые определяют собой общую эффективность профессиональной менеджерской деятельности, являются наиболее значимыми и для обеспечения конкурентоспособности руководителя. Следовательно, при таком подходе вопрос о наличии каких-либо специфических качеств (и их ансамблей), ответственных за формирование конкурентоспособности личности, вообще не встает.

Такой подход, представляющийся, на первый взгляд, наиболее очевидным, вместе с тем имеет под собой определенные причины. Главная из них – объективная приоритетность показателя конкурентоспособности в оценке результативности деятельности руководителя в целом как интегрального показателя. Вместе с тем очевидно, что система субъектных детерминант управленческой деятельности в целом богаче (содержательно и в наборе) тех, которые релевантны показателю конкурентоспособности. Преодоление «постулата тождественности» связано не с дизъюнктивным разделением систем качеств, соотносимых с конкурентоспособностью и с управленческой деятельностью в целом, а с определением *отношения дополнительности* между ними. Оно требует установления *специфических качеств* формирования конкурентоспособности руководителя, а также определения закономерностей их включения в общую структуру профессионально-важных качеств руководителя (М.В. Кларин [2]).

4. Характерно также и то, что на проблему конкурентоспособности как интегрального показателя распространяется традиционный подход, сложившийся в прикладных работах по социально-психологическому анализу профессиональной деятельности. В нем преобладает *аналитическая* установка – выделение и последующее изучение некоторых отдельных качеств, определяющих результативные параметры деятельности. Предполагается, что совокупность таких качеств стабильно и однозначно определяет параметры деятельности, поэтому проблема сводится к ее выявлению. Иными словами, в основе такой установки

лежит убеждение о наличии *стойкой и значимой* связи между отдельными качествами субъекта и уровнем его конкурентоспособности (А.В. Карпов [1]).

В то же время в практическом плане конкурентоспособность, как интегральное свойство в системе индивидуальной деятельности руководителя, должна нести еще какое-то *специфическое предназначение* (нагрузку, задачу), связанную с особой *субъектной организацией* имеющейся совокупности личностных качеств (личностного конкурентного потенциала) в разных ситуациях внешней среды, направленной на получение неизменно положительного результата. (Либо, если отрицательного, – то особой субъектной организацией имеющегося личностного потенциала на осмысленную коррекцию деятельности с векторной направленностью на достижение запланированного результата). По нашему мнению, это специфическое предназначение заключается в особой роли *функции конкурентоспособности* – интегрировать основные базовые свойства личности руководителя в процессе выполнения им профессиональной деятельности для достижения запланированного результата. При этом результат является синергетическим эффектом и его наличие характеризует уровень конкурентоспособности личности.

5. При описании свойств такой сложной системы, как человек, необходимо принимать во внимание *принцип неопределенности* – максимальная точность и глубина определения свойств системы зависит от присущей данной системе области неопределенности, внутри которой повышение точности определения (измерения) одного свойства влечет за собой снижение точности определения другого (других).

Другими словами, чем детальнее анализ и менее обобщены выделяемые качества, тем слабее и неоднозначнее связь каждого из них с изучаемым параметром в целом. Это может проявиться, например, в частом отсутствии значимых корреляций качеств с параметром конкурентоспособности. Выделяемые качества, хотя и сохраняют свою функциональную роль, но становятся при их детализированном способе выделения как бы неспецифичными для конкурентоспособного поведения, утрачивают прямые и стабильные отношения с параметрами его эффективности. Тем самым объективно правильное и логичное «движение анализа» в сторону его углубления и детализации приводит к обратному результату – к утрате деятельностной специфичности выделяемых качеств и неоднозначности, а часто противоречивости получаемых результатов.

6. Как один из способов преодоления этой принципиальной трудности А.В. Карпов предлагает иной вариант аналитического поиска качеств, ответственных за конкурентоспособность руководителя. Акцент делается на поиске таких качеств, которые по своей природе являются обобщенными, комплексными. Они уже не могут быть соотнесены ни с одним базовым и инвариантным личностным свойством, но в то же время более полно отражают специфику изучаемой деятельности. В этом плане можно привести множество такого рода качеств, которые, будучи концептуально неопределенными, имеют право на жизнь. Более того, они оказывают сильное, прямое и однозначное влияние на результативные параметры деятельности. По отношению к конкурентоспособному поведению – это, например, нравственность, направленность на самоутверждение, общественная энергичность, самообладание, самооценка, предприимчивость, инициативность, требовательность к себе и т.п.

Но именно качества подобного рода труднее всего поддаются (а чаще вообще не поддаются) строгим психодиагностическим методам, что создает принципиальные трудности практической работы с ними.

Приведенное противоречие конкретно и отчетливо проявляется в исследованиях конкурентоспособности, обуславливая еще одну особенность исследований индивидуальных качеств как ее субъектных детерминант. В наиболее общем виде данная проблема формируется как проблема «структуры конкурентоспособности» или как проблема «структуры конкурентоспособности личности». При этом поднимается также и вопрос об организации и структурировании индивидуальных качеств. Различные авторы предлагают конкретные версии такого рода качеств, составляющих, по их мнению, содержание и структуру конкурентоспособности личности. При всех различиях получаемых результатов их объединяет одна особенность. Большое, а часто ведущее место, в изучаемых структурах занимают именно качества обобщенного, *деятельностно-специфического* плана. Сами же выделяемые качества достаточно слабо, неполно и неоднозначно соотносимы с теми качествами и их группами, которые традиционно рассматриваются в теории личности как базовые и основные, концептуально определенные и обусловленные уже не структурой деятельности, а собственными закономерностями психологической структуры личности. Например, разными авторами выделяются следующие качества, относящиеся к конкурентоспособности личности:

– ценностные ориентации, трудолюбие, творческое отношение к делу, способность к риску, независимость в принятии решений, способность быть лидером, способность к непрерывному саморазвитию, стремление к профессиональному росту, стремление к высокому качеству конечного продукта, стрессоустойчивость (А.С. Агеев [3], С. Rogers [4], М. Featherstone [5] и др.);

– способность осуществлять системный анализ проблемной ситуации экономической, технической и иной системы; выявлять из расплывчатой слабо структурированной проблемной ситуации задачу и корректно ее формулировать; видеть, формулировать противоречия и целенаправленно разрешать их, принимая нестандартные решения; экономические и другие идеи; выдвигать гипотезы; адекватно формулировать «идеальный конечный результат»; вести целенаправленный многовариантный поиск решения творческой задачи или проблемы; осуществлять объективную оценку творческих решений; сознательно преодолевать собственную инерцию мышления; целенаправленно осуществлять прогноз развития различных систем; мыслить «разносторонне»; вести «инжиниринг» – целенаправленный поиск необходимой научно-технической информации по проблеме (А. Алексеев, В. Пигалов [6], М. Зиновкина [7] и др.).

Аналогичные попытки решения вопроса предпринимались в менеджменте, где индивидуальными детерминантами конкурентоспособного поведения выступали:

– психологическая избирательность, практический ум, психологический такт, общественная энергичность, требовательность, критичность, склонность к организаторской деятельности, а также более общие личностные свойства: инициативность, самостоятельность, наблюдательность, общительность, настойчивость, работоспособность (И.С. Мангутов [8]);

– способность к быстрой и точной ориентировке в людях, практичность склада ума, гибкость, подвижность, волевые качества, самообладание, настойчивость, требовательность, тактичность, целеустремленность, общительность, оптимизм (А.Г. Ковалев);

– компетентность, мировоззренческие качества, ответственность, гибкость, коммуникативность, мнемические способности, волевые качества (А.Л. Свенцицкий);

– самообладание, выдержка, тактичность, инициативность, креативность, ответственность, работоспособность, смелость, компетентность, общительность, зрелость, терпеливость;

– объем профессиональных знаний, усвоение коммуникативной культуры, стремление к профессиональному росту, способность к рефлексии [9].

Как видим, большинство представленных профессионально важных качеств скорее отражает специфически-деятельностную детерминацию, нежели дифференцируется по структурно-личностным критериям. Кроме того, смешение в предлагаемых перечнях качеств, являющихся гетерогенными, по своей сути, и даже принадлежащих к различным уровням интегративной организации субъекта, затрудняет решение еще одной задачи – поиска закономерностей их структурирования в целостные ансамбли. Между тем именно они реально детерминируют конкурентоспособное поведение, выступают в ней лишь в своем комплексном проявлении.

Наряду с этим возможна и иная логика исследований: не от общего показателя конкурентоспособности к структуре качеств личности, реализующих ее, а от структуры личности к выявлению тех ее качеств, которые выступают как наиболее важные для конкурентоспособного поведения. При этом в качестве исходных рассматриваются качества, полагаемые в теории личности наиболее унитарными и базовыми. Тем самым они дифференцируются не по деятельностно-феноменологическому, а по структурно-личностному критерию. Затем определяются закономерные сочетания (паттерны) личностных качеств, специфичных для конкретной деятельности. Эти паттерны верифицируются далее по внешним критериям и в случае подтверждения рассматриваются как основа для описания структуры конкурентоспособности. Типичными в этом отношении являются так называемые «профильные» исследования, цель которых заключается в определении релевантной конкурентоспособному поведению структуры личностных качеств.

При этом, однако, данное направление также сталкивается с принципиальными трудностями, суть которых двояка:

– получаемые «профильные» результаты неоднозначны, вариативны даже в пределах одного и того же типа деятельности;

– профильный подход изначально ограничен, так как заранее предопределяет исходный набор базовых свойств, включенных в исследование, и тем самым накладывает априорные ограничения на привлечение иных качеств. Последние, однако, могут быть также существенными в плане раскрытия структуры конкурентоспособности.

Таким образом, анализ особенностей проблемы субъектных детерминант конку-

рентоспособности личности показывает, что в ее развитии и современном состоянии проявляется общая логика научного познания. Это – наличие в нем преимущественно аналитического и преимущественно системного способов изучения.

Концепция «потенциальных конкурентных возможностей» руководителя. Продолжая тему о субъектных детерминантах, приведем наш подход к теоретико-организационному решению проблемы исследования конкурентоспособности личности. Факторы, сдерживающие конкурентный потенциал и влияющие на результаты управленческой деятельности, назовем *ограничением потенциальных конкурентных возможностей*. Все руководители имеют возможность повышать уровень своей профессиональной компетентности и развиваться в социальном плане. Но по причинам, часть из которых «лежит на поверхности», а часть теряется в глубинах структуры личности, у них есть также области скрытых непроявленных способностей (то ли недостаточно развитых, дремлющих, неосознаваемых или целенаправленно скрываемых). Такие непроявленные способности будем называть *областью потенциальных конкурентных возможностей*. Концепция предлагает в качестве эффективного способа осуществления ускоренного саморазвития *изучение, осознание и преодоление ограничений* потенциальных конкурентных возможностей, препятствующих успеху и личностному росту. Первостепенное значение в этом процессе приобретает опора на «*сильные*» стороны личности и создание на этой основе условий для формирования конкурентоспособности руководителя.

В системе профессиональной переподготовки управленческих кадров важно сосредоточивать внимание на тех факторах, которые препятствуют полной реализации всех личностных потенциальных возможностей. Поступая таким образом, можно создать важные предпосылки для стимулирования уверенности руководителя в реальности продуктивных перемен в самом себе. У многих руководителей есть ориентировочные представления о том, что им нужно для совершенствования и достижения требуемого уровня конкурентоспособности, но вместе с тем отсутствует *система* таких представлений для точного определения этих потребностей, так и *средства* для их реализации. Концепция потенциальных конкурентных возможностей представляет для процесса формирования конкурентоспособности управленческого персонала необходимый способ проверки имеющихся способностей, поиска путей и средств во-

площения потенциальных конкурентных возможностей в условиях реального конкурентоспособного поведения.

Обобщая, можно заключить, что все сформулированные проблемы и принципиальные пути их разрешения как бы сходятся к одному «проблемному ядру» – к определению *закономерностей и механизмов интеграции личностных качеств* как субъектных детерминант конкурентоспособного поведения.

Список литературы

1. Карпов А.В. Психология принятия управленческих решений. – М.: Юрист, 1998. – 440 с.
2. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 222 с.
3. Агеев В.С. Механизмы социального восприятия // Психологический журнал. – 1989. – № 2. – С. 63–70.
4. Rogers C. Freedom to learn for the 80-s / C. Rogers. – Toronto-London-Sydney, 1983. – 307 p.
5. Featherstone M. Spaces of Culture / M. Featherstone, S. Lash [eds.]. – L., 1999.
6. Алексеев А., Пигалов В. Деловое администрирование на практике: инструментарий руководителя. – М.: Технологическая школа бизнеса, 2004. – 144 с.
7. Зиновкина М. Креативная технология образования // Высшее образование в России. – 1999. – № 3. – С. 101–104.
8. Мангутов И. С. Карьерный менеджмент. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2005. – 228 с.
9. Шаповалов В.И. Формирование конкурентоспособной личности в условиях школьного дополнительного образования. – Сочи: РИО СГУТиКД, 2004. – 244 с.

References

1. Karpov A.V. Psikhologiya prinyatiya upravlencheskikh resheniy. M.: Yurist, 1998. 440 p.
2. Klarin M.V. Innovatsionnye modeli obucheniya v zarubezhnykh pedagogicheskikh poiskakh. M.: Arena, 1994. 222 p.
3. Ageev V.S. Mekhanizmy sotsialnogo vospriyatiya // Psikhologicheskii zhurnal. 1989. no. 2. pp. 63–70.
4. Rogers, C. Freedom to learn for the 80-s / C. Rogers. – Toronto-London-Sydney, 1983. 307 p.
5. Featherstone, M. Spaces of Culture / M. Featherstone, S. Lash [eds.]. L., 1999.
6. Alekseev A., Pigalov V. Delovoe administrirovanie na praktike: instrumentariy rukovoditelya. — M.: Tekhnologicheskaya shkola biznesa, 2004. 144 p.
7. Zinovkina M. Kreativnaya tekhnologiya obrazovaniya // Vyshee obrazovanie v Rossii. 1999. no. 3. pp. 101–104.
8. Mangutov I. S. Karernyy menedzhment. SPb.: Izd-vo Politekh. un-ta, 2005. 228 p.
9. Shapovalov V.I. Formirovanie konkurentosposobnoy lichnosti v usloviyakh shkolnogo dopolnitelnogo obrazovaniya. Sochi: RIO SGUTiKD, 2004. 244 p.

Рецензенты:

Боков М.А., д.э.н., профессор, декан экономического факультета Сочинского государственного университета, г. Сочи;

Тюнников Ю.С., д.п.н., профессор Сочинского государственного университета, г. Сочи.

Работа поступила в редакцию 25.04.2012.