

# Психологическая готовность к управлению как основа потенциальной конкурентоспособности будущих менеджеров

**Митина О.В.\***,

Московский государственный университет  
имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия,  
omitina@inbox.ru

**Низовских Н.А.\*\***

Вятский государственный университет,  
Киров (Кировская область), Россия, nina.  
nizovskikh@gmail.com

**Шарафутдинова М.Н.\*\*\***,

Вятский государственный университет,  
Киров (Кировская область), Россия,  
marina-sharafutdinova@mail.ru

Представлены результаты исследования психологической готовности к управлению студентов – будущих менеджеров. Психологическая готовность к управлению трактуется как базирующаяся на системе релевантных ценностей общая предрасположенность человека к управлению собой и другими людьми. Выраженность компонентов психологической готовности к управлению рассматривается как основа потенциальной конкурентоспособности выпускников вуза. В эмпирическом исследовании в качестве респондентов выступили студенты, обучающиеся на управленческих специальностях ( $n = 98$ ), в возрасте от 18 до 23 лет. Выявлены высокая значимость ценностей управления для респондентов и гендерные различия в иерархиях ценностей. Компоненты психологической готовности к управлению связаны с показателями временной перспективы, удовлетворенностью

## Для цитаты:

*Митина О.В., Низовских Н.А., Шарафутдинова М.Н.* Психологическая готовность к управлению как основа потенциальной конкурентоспособности будущих менеджеров // Психологическая наука и образование. 2017. Т. 22. № 3. С. 71–81. doi: 10.17759/pse.2017220308

\* *Митина Ольга Валентиновна*, кандидат психологических наук, ведущий научный сотрудник факультета психологии, доцент, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Москва, Россия. E-mail: omitina@inbox.ru

\* *Низовских Нина Аркадьевна*, доктор психологических наук, профессор кафедры практической психологии, доцент, Вятский государственный университет, Киров (Кировская область), Россия. E-mail: nina.nizovskikh@gmail.com

\* *Шарафутдинова Марина Николаевна*, магистрант кафедры практической психологии, профконсультант, Вятский государственный университет, Киров (Кировская область), Россия. E-mail: marina-sharafutdinova@mail.ru

жизнью и базисными ценностями студентов. Результаты исследования могут применяться в области высшего образования, менеджмента, профориентационной работы со студентами и школьниками.

**Ключевые слова:** конкурентоспособность, потенциальная конкурентоспособность, психологическая готовность к управлению выпускников вузов, эффективный менеджмент, профориентационная работа

Профессиональная подготовка в вузе в условиях современной социокультурной ситуации предполагает формирование у студентов целого ряда значимых качеств, особое место среди которых занимает конкурентоспособность. Высшее образование в настоящее время является инструментом личностного и профессионального развития студента, выступает «... одним из возможных путей осуществления личностью своих смыслов» [2, с. 11]. Реализация выпускником себя как конкурентоспособного специалиста рассматривается в качестве одной из задач высшей школы и относится к выпускникам всех специальностей.

Понятие «конкурентоспособность» трактуется в научной литературе неоднозначно. J.M. Houston, S.A. Mcintire, J. Kinnie, C. Terry [13] рассматривают конкурентоспособность как многоаспектное образование с двумя главными составляющими: «самовозвышение» («Self-Aggrandizement») и «межличностная успешность» («Interpersonal Success»). В отечественной психологии конкурентоспособность определяется как интегральное качество личности, представляющее собой совокупность профессионально и социально значимых личностных характеристик [12], способность личности к самоорганизации [5]. В модели В.И. Андреева качества конкурентоспособной личности объединены в восемь блоков: мотивы и ценностные ориентации, нравственные качества, гражданские качества, интеллектуальные и деловые качества, особенности характера и поведения, коммуникативные способности, организаторские способности, «само»-способности и «само»-процессы [1]. А.Л. Журавлев и Д.В. Ушаков наряду с актуальной конкурентоспособностью предлагают учитывать потенциальную конкурентоспособность, которая определяется как совокупность индивидуально-психологических

свойств, способствующих выработке актуальной конкурентоспособности личности [4].

Важной составляющей потенциальной конкурентоспособности студентов – будущих менеджеров является их психологическая готовность к управлению.

В проблематике психологической готовности к профессиональной деятельности [3] психологической готовности к управлению отводится значимое место. P. Tamkin, J. Hillage, R. Willison [14] описывают способность к управлению на основе ряда специальных показателей, таких как развитие управленческого потенциала, способность к управлению собой, применение управленческих способностей, деловой активности и результата. Психологическая готовность к управлению определяется и как интегративное системное качество [10], и как психодинамическое психолого-акмеологическое образование личности [6].

Для изучения психологической готовности к управлению как представленной в ценностях общей предрасположенности человека к руководству собой и другими разработан тест-опросник психологической готовности к управлению (ПГУ) [8]. Теоретической основой данного теста являются модель компетенций менеджера Л. и С. Спенсеров [9] и концепция жизненных принципов человека Н.А. Низовских [7]. Названия и последовательность шкал теста соответствуют названиям и иерархии 15 компетенций эффективных менеджеров, выявленных Спенсерами. Каждая из 15 шкал опросника представлена 10 пунктами. Например, шкала I «Воздействие и оказание влияния» представлена такими пунктами, как «уметь влиять на людей определенными словами или действиями», «стремиться достичь уважения и признания в коллективе» и др. Респонденты оценивают, насколько то или иное суждение подходит им как жиз-

ненный принцип. Заметим, что Л. и С. Спенсеры рассматривают компетенцию как «базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях» [9, с. 9], тогда как тест-опросник ПГУ нацелен на выявление ценностных установок, отражающих значимость для респондентов этих качеств. Мы разделяем идею о том, что «... соотнесение своего внутреннего мира, своих ценностей, мотивов, потребностей, особенностей, способностей, возмозможности с миром профессиональной деятельности» является залогом успешного самоопределения личности [11].

В данной статье представлены результаты исследования, в котором тест-опросник ПГУ был применен в модификации О.В. Митиной. В соответствии с инструкцией респонденты оценивали суждения по 7-балльной шкале с двух позиций: «насколько утверждение подходит мне в качестве жизненного принципа» и «насколько я следую данному принципу в реальной жизни» (где 1 балл означал «Имею противоположный принцип/ Никогда не следую», 7 баллов – «Очень сильно подходит/Следую всегда»). Первое основание оценки рассматривается как относящееся к Я-идеальному и обозначено нами как «идеальное решение». Второе основание относится к Я-реальному респондентов и было обозначено как «реальное следование».

Цель работы – изучение психологической готовности к управлению у студентов – будущих менеджеров как основы их потенциальной конкурентоспособности в профессии. Исследование проведено среди студентов – будущих менеджеров ( $n = 98$ ) в возрасте от 18 до 23 лет (женщин – 72, мужчин – 26). Были применены методики: тест-опросник психологической готовности к управлению (ПГУ), опросник базисных ценностей Ш. Шварца, тест удовлетворенности жизнью Э. Динера с соавт., тест временной перспективы Ф. Зимбардо.

В ходе анализа данных было выявлено, что показатели психологической готовности к управлению в мужской и женской выборках имеют распределение, статистически значимо не отличающееся от нормального. Усредненные результаты первичных оценок по каж-

дой шкале в каждой подвыборке в позициях идеального решения и реального следования приведены в табл. 1.

Проверки на наличие сдвига между показателями идеального решения и реального следования в подгруппе юношей и девушек, а также различия между юношами и девушками на предмет расхождения между идеалом и реальностью были выполнены с помощью  $t$ -критерия Стьюдента. Во всех 15 шкалах в обеих подвыборках показатель идеальной ситуации значимо выше, чем ситуации реального следования. При этом различий между юношами и девушками при сравнении усредненных оценок по шкалам в обеих ситуациях, а также различий между оценками обеих ситуаций зафиксировано не было. Этот факт позволяет сделать предположение об относительно равномерной представленности всех компонентов психологической готовности к управлению у будущих менеджеров.

Как видно из табл. 1, все баллы достаточно высоки. В ситуации с менеджерами это понятно: ценности управления отражают профессионально желаемые качества. При этом в идеале качество оценивается всегда выше, чем оно представлено в реальном поведении. Это один из подтверждающих аргументов достоверности результатов исследования. Однако подобные результаты лучше сравнивать после ранжирования, которое позволяет расставить приоритеты респондента в отношении желаемых качеств (т. е. что-то желается немного больше, а что-то – немного меньше и ранжирование позволяет развести эти показатели). Поэтому все индивидуальные баллы по шкалам были переведены в ранги, а эти ранги уже сопоставлялись между собой. В табл. 2 представлены результаты средних выборочных значений, подсчитанных после ранговых преобразований.

Как видно из табл. 2, гендерные различия, отсутствовавшие при сравнениях шкальных показателей в силу их малой дифференцированности (в пределах 1 балла), проявились теперь в достаточной степени. В последнем столбце табл. 2 указаны выявленные статистически значимые различия при  $p < 0,07$ . В ряде случаев оказались значимыми различия в стандартных отклонениях.

Таблица 1

**Описательная статистика распределения оценок значимости качеств психологической готовности к управлению в подвыборках юношей и девушек**

Название шкалы	Женская выборка				Мужская выборка			
	Идеальное решение		Реальное следование		Идеальное решение		Реальное следование	
	М	$\sigma$	М	$\sigma$	М	$\sigma$	М	$\sigma$
Воздействие и оказание влияния	5,37	0,91	4,81	0,77	5,38	0,96	5,01	0,80
Ориентация на достижения	5,74	0,93	5,14	0,84	5,40	0,91	5,02	0,93
Командная работа и сотрудничество	5,46	0,97	4,86	0,84	5,31	0,91	4,97	0,73
Аналитическое мышление	5,51	1,01	4,97	0,82	5,36	0,88	4,91	0,96
Инициатива	5,58	1,05	4,99	0,90	5,33	0,98	4,89	0,85
Развитие других	5,29	1,00	4,70	0,86	5,10	1,01	4,72	0,88
Уверенность в себе	5,32	0,93	4,80	0,75	5,27	0,90	4,86	0,94
Межличностное понимание	5,58	0,99	5,12	0,83	5,32	0,93	4,95	0,81
Директивность/ Настойчивость	5,47	0,97	5,00	0,81	5,33	0,90	4,93	0,79
Поиск информации	5,48	0,97	4,99	0,83	5,42	0,81	5,03	0,79
Командное лидерство	5,36	1,05	4,86	0,85	5,36	0,96	4,90	0,88
Концептуальное мышление	5,41	1,08	4,79	0,91	5,41	0,87	4,98	0,86
Понимание компании и Построение отношений	5,46	0,98	5,05	0,79	5,26	0,85	4,80	0,77
Забота о порядке	5,43	1,05	5,03	0,95	5,28	1,02	4,97	0,95
Техническая экспертиза	5,42	1,01	4,99	0,78	5,50	0,81	5,06	0,79

Примечание: М – среднее значение;  $\sigma$  – стандартное отклонение.

Результаты позволяют констатировать, что разрыв между идеалом и реальностью у девушек больше, чем у юношей. Девушки в идеале хотя бы в большей степени быть ориентированы на достижения, проявлять большую инициативу, развивать концептуальное мышление, а юноши – воздействовать и оказывать влияние как в идеале, так и в реальной ситуации.

На рис. 1 и 2 представлены усредненные оценки ранжирования ценностей в обеих подвыборках. Данные представлены таким образом, что ценности упорядочены по убыванию их приоритета в случае идеального решения. Рисунки свидетельствуют о достаточной согласованности идеала и реальности –

рейтинги убывают достаточно синхронно, особенно у мужчин. График, построенный для женской выборки, показывает, что респондентки в меньшей степени «ценят то, что имеют». Так, ценности «Понимание компании и Построение отношений», «Забота о порядке» и «Техническая экспертиза» явно выделяются в реальной ситуации, а в идеальной оказываются менее предпочтительными. У мужчин только одна ценность – «Забота о порядке» – оказалась менее важной в случае «идеального решения». Мужчины в большей степени, чем женщины, нацелены на пополнение запаса своих знаний о мире, особенно в области своей профессиональной деятельности. Для них более характерно

Таблица 2

Средние выборочные значения, подсчитанные после ранговых преобразований

Название шкалы	Женская выборка (девушки)				Мужская выборка (юноши)				Наличие значимых различий
	Идеальное решение		Реальное следование		Идеальное решение		Реальное следование		
	М	σ	М	σ	М	σ	М	σ	
Воздействие и оказание влияния	6,68	3,79	6,40	3,72	8,54	3,53	8,73	3,37	И, Р: Ю/Д средние
Ориентация на достижение	11,01	3,61	9,56	4,22	8,58	4,48	8,75	4,95	И: Ю/Д средние, станд. откл., Д: И/Р средние
Командная работа и сотрудничество	7,87	4,44	7,26	4,44	8,33	4,20	7,87	4,19	
Аналитическое мышление	8,75	4,31	8,47	4,24	7,58	4,88	7,83	5,26	
Инициатива	9,34	3,57	8,46	4,05	9,25	4,03	8,83	4,05	Д: И/Р средние
Развитие других	5,78	4,20	5,54	4,03	5,08	4,14	5,56	3,41	
Уверенность в себе	6,63	3,99	6,69	4,17	7,37	4,82	7,46	5,06	
Межличностное понимание	9,36	4,18	9,88	4,10	7,94	4,85	7,79	4,50	Р: Ю/Д средние
Директивность/Настойчивость	8,37	4,25	8,76	3,89	7,67	3,89	7,67	3,92	
Поиск информации	8,24	3,84	8,60	3,74	9,25	4,11	9,31	3,76	
Командное лидерство	7,14	3,99	7,21	4,20	7,85	4,44	7,48	4,74	
Концептуальное мышление	7,67	4,37	6,73	3,84	8,56	3,79	8,60	3,84	Р: Ю/Д средние, станд. откл., Д: И/Р средние
Понимание компании и Построение отношений	7,96	4,00	9,28	4,22	6,85	3,84	6,29	3,86	Р: Ю/Д средние Д: И/Р средние
Забота о порядке	7,74	4,67	8,59	4,96	7,38	4,23	8,73	4,35	Д, Ю: И/Р средние
Техническая экспертиза	7,48	4,11	8,56	3,87	9,79	3,29	9,12	3,65	И: Ю/Д средние, станд. откл., Д: И/Р средние

Примечание: М – среднее значение; σ – стандартное отклонение; «И: Ю/Д средние» означает, что выявлены значимые различия при сравнении «идеальных решений между юношами и девушками»; «Р: Ю/Д средние» – то же самое относится к реальным решениям; аналогично «Д: И/Р средние» обозначает, что выявлены значимые различия между идеальным решением и реальным следованием для девушек, а «Ю: И/Р средние» указывает на соответствующие различия для юношей.

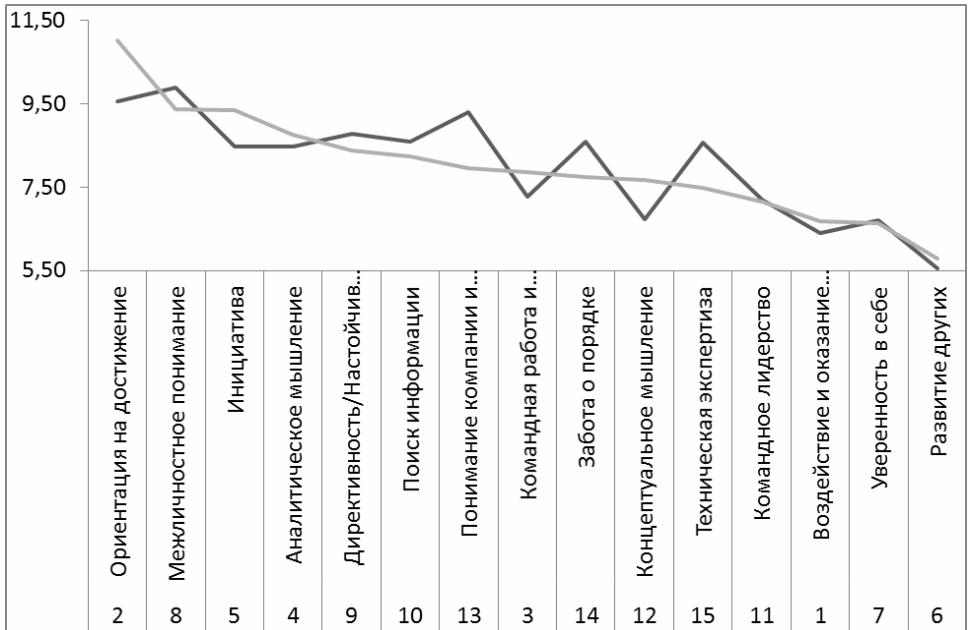


Рис. 1. Усредненные ранговые оценки в женской выборке:  
 — реальное следование; — идеальное решение

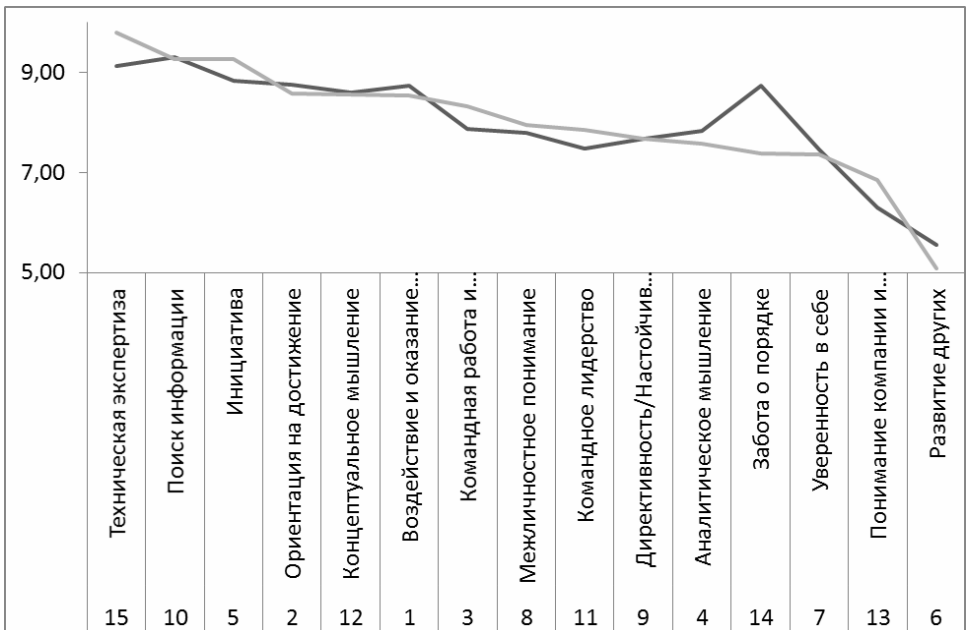


Рис. 2. Усредненные ранговые оценки в мужской выборке:  
 — реальное следование; — идеальное решение

стремление оказывать влияние на других людей и анализировать жизненные ситуации и задачи целостно. Женщины прежде всего стремятся к реализации ценностей межличностного взаимодействия и понимания, построению адекватных, уважительных отношений с другими, а также к глубокому анализу своего поведения и поступков других людей, к упорядочиванию среды. Респондентки нацелены на открытость новым знаниям о мире, ориентированы на проявление инициативы и настойчивости, требовательности к себе и другим, что связано с особенностями положе-

ния современной женщины, которая не только является хранительницей домашнего очага, но и проявляет свою активность в различных сферах профессиональной и общественной деятельности. Отмеченные особенности ценностных установок дают основание констатировать некоторые различия мужского и женского подходов к управлению.

Далее представим взаимосвязи показателей психологической готовности к управлению с базисными ценностями, временной перспективой и удовлетворенностью жизнью респондентов (табл. 3).

Таблица 3

**Значимые корреляции ценностей управления с ценностями Шварца, удовлетворенностью жизнью и показателями временной перспективы**

Название шкалы	Идеальное решение	Реальное следование
1	2	3
Воздействие и оказание влияния	TR: -0,424 ж Б: 0,397 м UNC: -0,296	TR: -0,266 ж POD: 0,232
Ориентация на достижение	TR: 0,536 м HU: -0,548 м AC: 0,267	AC: 0,327 COI: -0,241 TR: 0,224 HU: -0,298 UNT: -0,294 ГН: 0,233
Командная работа и сотрудничество	COI: -0,328 ж SEP: 0,399 м UNN: -0,504 м BED: 0,253 Б: -0,209	BED: 0,322 ж ГН: 0,425 м
Аналитическое мышление		BED: -0,233 ж SES: 0,201 Б: 0,204 УЖ: -0,264
Инициатива		УЖ: 0,535 м BEC: 0,239 ПП: 0,243
Развитие других	BED: -0,238 ж SES: 0,227 SEP: -0,220, UNT: 0,256	TR: -0,410 м BED: -0,218

1	2	3
Уверенность в себе	COI: -0,444 м BEC: 0,297	SDT: 0,489 м FAC: -0,416 м COI: -0,473 м BEC: 0,223
Межличностное понимание	ПП: 0,336 ж УЖ: -0,593 м AC: -0,204 BED: 0,253	УЖ: -0,591 м BED: 0,223 UNN: -0,235
Директивность/Настойчивость	SEP: -0,406 м FAC: -0,220 UNC: 0,269 Б: -0,204	POD: 0,203 BED: 0,213 BEC: 0,206 UNT: -0,268
Поиск информации	УЖ: 0,427 м SDT: 0,199 COI: -0,205 BEC: -0,237 ФН: -0,216	SDT: 0,213 AC: -0,207 UNN: 0,276
Командное лидерство	TR: -0,437 м НП: -0,204	FAC: 0,498 м BEC: -0,265
Концептуальное мышление	UNT: -0,539 м AC: 0,200	POR: 0,273 COR: -0,229 УЖ: 0,200
Понимание компании и Построение отношений	POD: 0,500 м УЖ: 0,483 м SES: -0,207 SEP: 0,209	BEC: -0,433 м UNT: 0,457 м SDT: -0,243 SES: -0,248 SEP: 0,259 UNC: 0,207 Б: -0,201 ПП: 0,199
Забота о порядке	POD: 0,302 ж POD: -0,686 м AC: -0,568 м ST: -0,278 УЖ: -0,228 НП: 0,210	POD: 0,284 ж POD: -0,492 м ST: -0,222 УЖ: -0,235 ГН: -0,307
Техническая экспертиза		BED: -0,293 ж ST: -0,508 м ГН: -0,408 м SES: 0,233

*Примечание:* AC = достижение, BEC = благожелательность: забота, BED = благожелательность: чувство долга, COI = конформизм: межличностный, COR = конформизм: правила, FAC = регуляция, HE = гедонизм, HU = скромность, POD = власть: доминирование, POR = власть: ресурсы, SDA = самостоятельность: поступки, SDT = самостоятельность: мысли, SEP = безопасность: личная, SES = безопасность: общественная, ST = стимуляция, TR = традиция, UNC = универсализм: забота о других, UNN = универсализм: забота о природе, UNT = универсализм: толерантность. ГН – гедонистическое настоящее, ФН – фаталистическое настоящее, Б – будущее, НП – негативное прошлое, ПП – позитивное прошлое, УЖ – удовлетворенность жизнью.



Отметим, что ценности, диагностируемые с помощью опросника Ш. Шварца, были при обработке результатов ранжированы для каждого респондента аналогично тому, как мы ранжировали ценности готовности к управлению. Показатели ранговых корреляций Спирмена отдельно в подвыборке мужчин и женщин мы сравнили на предмет их статистической близости. В большинстве случаев значимых различий в этих корреляциях не было, следовательно, можно говорить о связи двух показателей в общей выборке. В ряде случаев оказалось, что корреляция в одной из подвыборок является значимой, а в другой – нет. Единственный случай, когда корреляции в подвыборках оказались значимо отличны от нуля, но противоположны по знаку, – это корреляции между ценностью «стремление к доминированию» и «стремлением к порядку»: у женщин корреляция положительная, у мужчин – отрицательная. По всей видимости, сработали представления женщин о том, что, «наводя порядок», можно добиться власти. У мужчин, возможно, стереотип иной: порядок (в прямом, не переносном смысле) наводят подчиненные, у руководителя (начальника) всегда есть секретарша, которой это можно поручить. Надо сказать, что данная установка проявилась не только для реального следования, но и для идеального стремления. Во втором случае значения корреляций по модулю выше, т. е. связь эта более отчетлива.

При корреляционном анализе было выявлено множество значимых связей показателей психологической готовности к управлению с базисными ценностями респондентов. В большинстве случаев различий в мужской и женской выборках нет. То, что ценности соблюдения традиций положительно кор-

релирует у мужчин с ценностями достижения, а у женщин – негативно с ценностью оказания влияния, соответствует представлениям о том, что «традиция» для женщин – это подчинение, а для мужчин – достижения. Заслуживает внимания связь показателей психологической готовности к управлению с удовлетворенностью жизнью и показателями временной перспективы.

## Выводы

Психологическая готовность к управлению может рассматриваться как основа потенциальной конкурентоспособности студентов вуза, обучающихся менеджменту. Тест-опросник психологической готовности к управлению позволяет исследовать сравнительную выраженность у студентов «принимаемых» и «реализуемых в жизни» ценностей управления. Выраженные показатели психологической готовности к управлению позволяют выпускникам быть успешными в любой сфере жизни, конкурировать и одновременно кооперироваться с другими людьми, учитывая взаимную связь своих и чужих интересов. Выполнение теста имеет развивающий эффект, позволяя студентам задуматься о том, насколько они ориентированы на развитие в себе качеств эффективного менеджера.

Перспективы исследования связаны с проведением сравнительного анализа выраженности показателей психологической готовности к управлению у студентов, обучающихся по разным направлениям подготовки. Особый интерес представляет диагностика компонентов психологической готовности к управлению у старшеклассников, планирующих поступление в вуз для обучения по управленческим специальностям.

### Финансирование

Работа выполнена при поддержке гранта РГНФ № 16-36-00021.

### Литература

1. Андреев В.И. Конкурентология. Учебный курс для творческого саморазвития конкурентоспособности. Казань: Центр инновационных технологий, 2013. 468 с.
2. Горьковая И.А., Баканова А.А. Роль мотивационно-смыслового компонента получения образования в формировании компетентности магистров-психологов // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 1. С. 5–14.
3. Гудзовская А.А., Никитина Т.А. Психологические аспекты готовности к профессиональной деятельности: монография коллектива авторов. Самара: Изд-во «Самарская академия государственного и муниципального управления», 2010. 165 с.
4. Журавлев А.Л., Ушаков Д.В. Образование и конкурентоспособность нации: психологические аспекты // Наука. Культура. Общество. 2008. № 3.

5. Королева Л.Ю., Хайруллина Э.Р. Формирование конкурентоспособности студентов-дизайнеров технических вузов // Вестник Оренбургского государственного университета. 2014. № 5 (166). С. 245–250.
6. Менумеров А.В. Психолого-акмеологическая оценка психологической готовности государственных служащих к управленческой деятельности: автореферат дис. ... канд. психол. наук. СПб, 2011. 23 с.
7. Низовских Н.А. Жизненные принципы в личностном саморазвитии человека: дисс. ... докт. психол. наук / Московский педагогический государственный университет. Москва, 2010. 673 с.
8. Низовских Н.А., Митина О.В., Тюлькин М.С., Дровосеков С.Э. Психологическая готовность к управлению: методика исследования // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2012. № 4. С. 102–109.
9. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. пер. с англ. М.: НИРО, 2005. 384 с.
10. Фомин А.С. Проблемы формирования психологической готовности к управленческой деятельности (руководству организацией) // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. № 2. С. 91–104.
11. Хаймовская Н.А., Бочарова А.Л. Социально-психологические аспекты профессионального самоопределения в современном обществе [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2016. Т. 8. № 1. С. 105–113. doi:10.17759/psyedu.2016080110. URL: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu.2016080110> (дата обращения: 06.11.2016).
12. Ярошенко С.Н. Моделирование конкурентоспособности выпускников вуза // Вестник Южно-уральского университета. Серия: Образование. 2012. № 26. С. 77–81.
13. Houston J.M., McIntire S.A., Kinnie J., Terry C. A Factorial Analysis of Scales Measuring Competitiveness [Electronic resource] // Educational and Psychological Measurement. 2002. № 5. P. 284–298. URL: <http://mls.sagepub.com/content/36/4/319> (дата обращения: 29.10.2014).
14. Tamkin P., Hillage J., Willison R. Indicators of Management Capability: Developing a Framework. L.: Council for Excellence in Management and Leadership, 2002. 78 с.

## Psychological Readiness for Management as a Basis for Potential Competitiveness in Prospective Managers

Mitina O.V. \*,

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia,  
[omitina@inbox.ru](mailto:omitina@inbox.ru)

Nizovskikh N.A. \*\*,

Vyatka State University, Kirov (Kirov Region), Russia, [nina.nizovskikh@gmail.com](mailto:nina.nizovskikh@gmail.com)

Sharafutdinova M.N. \*\*\*,

Vyatka State University, Kirov (Kirov Region), Russia,  
[marina-sharafutdinova@mail.ru](mailto:marina-sharafutdinova@mail.ru)

The paper presents outcomes of a research on psychological readiness for management in students (future managers). Psychological readiness for management is understood as one's general predisposition towards administrating himself/herself and other people that is based on the system of relevant values. The extent of manifestation of the components of psychological readiness is considered as the basis of potential competitiveness in university

### For citation:

Mitina O.V., Nizovskikh N.A., Sharafutdinova M.N. Psychological Readiness for Management as a Basis for Potential Competitiveness in Prospective Managers. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2017, vol. 22, no. 3, pp. 71–81. doi: 10.17759/pse.2017220308 (In Russ., abstr. in Engl.).

\* Mitina Olga Valentinovna, PhD in Psychology, Associate Professor, Leading Research Fellow, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia. E-mail: [omitina@inbox.ru](mailto:omitina@inbox.ru)

\*\* Nizovskikh Nina Arkadievna, PhD in Psychology, Professor, Chair of Practical Psychology, Vyatka State University, Kirov (Kirov Region), Russia. E-mail: [nina.nizovskikh@gmail.com](mailto:nina.nizovskikh@gmail.com)

\*\*\* Sharafutdinova Marina Nikolaevna, Graduate Student, Chair of Practical Psychology, Career Counsellor, Vyatka State University, Kirov (Kirov Region), Russia. E-mail: [marina-sharafutdinova@mail.ru](mailto:marina-sharafutdinova@mail.ru)

graduates. Our empirical research involved students majoring in management (n = 98) aged 18-23 years. The study revealed that management values are highly significant for the respondents and that there are gender differences in value hierarchies. The components of psychological readiness for management were found to be related with indicators of life satisfaction, time perspective and basic values in the students. The outcomes of this research may be applied in higher education, management and career counselling in schools and universities.

**Keywords:** competitiveness, potential competitiveness, psychological readiness for management in university graduates, effective management, career guidance.

#### Funding

This work was supported by grant RFH № 16-36-00021.

#### References

1. Andreev V.I. Konkurentologiya. Uchebnyi kurs dlya tvorcheskogo samorazvitiya konkurentosposobnosti [Konkurentologiya. Training course for creative self-development of competitiveness]. Kazan': Publ. Tsentr innovatsionnykh tekhnologii, 2013. 468 p.
2. Gor'kovaya I.A., Bakanova A.A. Rol' motivatsionno-smyslovogo komponenta polucheniya obrazovaniya v formirovani kompetentnosti magistrrov-psikhologov [The role of the motivational-semantic component of education in the formation of competency of masters psychologists]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie [Psychological Science and Education]*, 2015, vol. 20, no. 1, pp. 5–14.
3. Gudzovskaya A.A., Nikitina T.A. Psikhologicheskie aspekty gotovnosti k professional'noi deyatel'nosti: monografiya kollektiva avtorov [Psychological aspects of readiness for professional activity: monograph of group of authors]. Samara: Publ. Samarskaya akademiya gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya, 2010. 165 p.
4. Zhuravlev A.L., Ushakov D.V. Obrazovanie i konkurentosposobnost' natsii: psikhologicheskie aspekty [Education and competitiveness of the nation: psychological aspects]. *Nauka-Kul'tura-Obshchestvo [Science-Culture-Society]*, 2008, no. 3, pp. 99–108.
5. Koroleva L.Yu., Khairullina E.R. Formirovanie konkurentosposobnosti studentov-dizainerov tekhnicheskikh vuzov [Formation of competitiveness of students-designers of technical universities]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta [Bulletin of Orenburg State University]*, 2014, no. 5 (166), pp. 245–250.
6. Menumero A.V. Psikhologo-akmeologicheskaya otsenka psikhologicheskoi gotovnosti gosudarstvennykh sluzhashchikh k upravlencheskoi deyatel'nosti: Avtoreferat dis. ... kand. psikh. nauk [Psychological and acmeological assessment of the psychological readiness of civil servants to management activities. PhD. (Psychology) diss.]. Saint Petersburg, 2011. 23 p.
7. Nizovskikh N.A. Zhiznennye printsipy v lichnostnom samorazviti cheloveka.: diss. ... dokt. psikh. nauk [Life principles in personal human self-development. Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Moskovskii pedagogicheskii gosudarstvennyi universitet. Moscow, 2010. 673 p.
8. Psikhologicheskaya gotovnost' k upravleniyu: metodika issledovaniya [Psychological readiness for management: research methodology]. Nizovskikh N.A., Mitina O.V., Tyul'kin M.S., Drovosekov S.E. *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta [Bulletin of Vyatka State Humanities University]*, 2012, no. 4, pp. 102–109.
9. Spenser L.M., Spenser S.M. Kompetentsii na rabote [Competence at work]. Moscow: Publ. HIPPO, 2005. 384 p. (In Russ.).
10. Fomin A.S. Problemy formirovaniya psikhologicheskoi gotovnosti k upravlencheskoi deyatel'nosti (rukovodstvu organizatsiei) [Problems of formation of psychological readiness to management activities (leadership organization)]. *Sovremennaya sotsial'naya psikhologiya: teoreticheskie podkhody i prikladnye issledovaniya [Contemporary social psychology: theoretical approaches and applied research]*, 2011, no. 2, pp. 91–104.
11. Haimovskaya N.A., Bocharova A.L. Sotsial'no-psikhologicheskie aspekty professional'nogo samoopredeleniya v sovremennom obshchestve [Elektronnyi resurs] [Socio-psychological Aspects of Professional Identity in the Modern Society]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie psyedu. ru [Psychological Science and Education PSYEDU. ru]*, 2016, vol. 8, no. 1, p. 109. doi:10.17759/psyedu.2016080110. Available at: <http://dx.doi.org/10.17759/psyedu.2016080110> (Accessed: 06.11.2016).
12. Yaroshenko S.N. Modelirovanie konkurentosposobnosti vypusknikov vuzov [Modeling the competitiveness of graduates of the University]. *Vestnik Yuzhno-ural'skogo universiteta. Seriya: Obrazovanie [Bulletin of the South Ural University. Series: Education]*, 2012, no. 26, pp. 77–81.
13. Houston J.M., McIntire S.A., Kinnie J., Terry C. A Factorial Analysis of Scales Measuring Competitiveness [Electronic resource]. *Educational and Psychological Measurement*, 2002, no. 5, pp. 284–298. Available at: <http://mls.sagepub.com/content/36/4/319> (Accessed: 29.10.2014).
14. Tamkin P., Hillage J., Willison R. Indicators of Management Capability: Developing a Framework. London: Council for Excellence in Management and Leadership, 2002. 78 p.