

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 2 / 2024, Vol. 12, Iss. 2 <https://mir-nauki.com/issue-2-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/18PSMN224.pdf>

5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки)

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Бобинкин, С. А. Исследование взаимосвязи индивидуально-психологических способностей с эффективностью профессиональной деятельности менеджеров / С. А. Бобинкин, Н. С. Акатова, О. Ю. Дембицкая // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 2. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/18PSMN224.pdf>

**For citation:**

Bobinkin S.A., Akatova N.S., Dembitskay O.Yu. The study of the relationship of individual psychological abilities with the effectiveness of professional activity of managers. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2024;12(2): 18PSMN224. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/18PSMN224.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.9

**Бобинкин Сергей Александрович**

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Клин, Россия  
Доцент кафедры «Педагогика, психологии и социальной работы»  
Кандидат психологических наук  
E-mail: sbobinkin@yandex.ru  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=533970](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=533970)

**Акатова Наталья Сергеевна**

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Клин, Россия  
Доцент  
Кандидат психологических наук  
E-mail: katavochka@mail.ru  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=622409](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=622409)

**Дембицкая Ольга Юрьевна**

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», Клин, Россия  
Доцент  
Кандидат психологических наук, доцент  
E-mail: olgastivka1999@mail.ru  
РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=309473](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=309473)

**Исследование взаимосвязи  
индивидуально-психологических способностей  
с эффективностью профессиональной  
деятельности менеджеров**

**Аннотация.** Целью работы является исследование взаимосвязи индивидуально-психологических способностей, определяющих эффективность профессиональной деятельности менеджеров в организации. В статье описываются результаты исследования индивидуально-психологических способностей, определяющих эффективность профессиональной деятельности менеджеров, а также эффективность деятельности менеджеров, которая может рассматриваться в качестве деятельности второго порядка — деятельности, предполагающей организацию различных иных видов деятельности.

В выводах, авторы указывают, что анализ результатов исследования индивидуально-психологических способностей эффективности менеджеров позволил выделить две группы качеств: управленческие способности (включающие подгруппы общих и специальных

профессиональных способностей); индивидуально-психологические характеристики (включающие подгруппы биографических характеристик и личностно-психологических качеств). Анализ результатов исследования индивидуально — психологических характеристик и эффективности профессиональной деятельности показал, что эффективные менеджеры взаимосвязаны с биографическими характеристиками: возраст 30–40 лет; стаж работы от 5 лет и личностно-психологическими качествами: самооценка, общительность, эмоциональная устойчивость, смелость в сфере социальных контактов, уверенность в себе, высокий самоконтроль, эмоциональная стабильность, демонстративность, мотивация достижения. Анализ результатов исследования способности к управленческой деятельности и эффективности профессиональной деятельности показал, что эффективные менеджеры взаимосвязаны с данными: стрессоустойчивость, ответственность, дисциплинированность, самокритичность, работоспособность, умение разрешать конфликтные ситуации, умение корректировать цели сотрудников, умение контролировать результаты деятельности сотрудников, организаторские способности, личностные качества необходимые менеджеру, справедливость в распределении обязанностей между сотрудниками, склонность к административной работе.

Проведенное исследование взаимосвязи индивидуально-психологических способностей с эффективностью профессиональной деятельности позволило сформулировать профессиограммы эффективных менеджеров и провести профотбор эффективных управленцев в разные сферы профессиональной деятельности.

**Ключевые слова:** общие и специальные способности; индивидуально-психологические характеристики; профессиональная деятельность; менеджер

## Введение

Сегодня все те организации, которые ведут свою деятельность на территории нашей страны, заинтересованы в том, чтобы качество управления, реализуемого в них, находилось на стабильно высоком уровне. Для достижения соответствующего результата такие организации должны приглашать на работу управленцев, которые имеют хороший уровень подготовки в сфере профессиональной деятельности (а значит, понимающими, как именно та особенность, что имеется у человеческой психологии, способна сказываться на реализации разнообразных управленческих решений). Современная практика наглядно демонстрирует верность тезиса о том, что «субъект-субъектная» деятельность зависит от особенностей человеческой психологии.

Указанные обстоятельства обуславливают повышенную актуальность и прикладную значимость исследования осуществляемой менеджерами профессиональной деятельности с учетом присущих им индивидуально-психологических особенностей.

Понимание того, каким именно закономерностям подчиняется управление как таковое, сегодня должно присутствовать у каждого менеджера, вне зависимости от того, в какой конкретной профессиональной сфере он ведёт профессиональную деятельность.

Благодаря той работе, которая ведётся современным менеджером, вышестоящие уровни управления и нижестоящие уровни управления, имеющиеся в структуре организации, приобретают возможность быть связанными друг с другом. Из этого вытекает то, что исследование той эффективности, которой добиваются управленцы на предприятии — это ключевой аспект для оптимизации функционирования организации в целом. Каждый управленец ведёт, будучи привлечённым к исполнению собственных профессиональных обязанностей, такую деятельность, которая наделена как чертами индивидуальной, так и чертами групповой. Никогда управленец не решает в своей деятельности такие задачи, которые

являются полностью идентичными в сравнении с тем, что вставляли перед ними ранее. Напротив, специфика профессиональной деятельности управленца во многом и зависит от того, что каждый день он вынужден решать новые задачи, не имевшие аналогов ранее. Соответственно, такую деятельность можно характеризовать как богатую в том числе и с психологической точки зрения [1].

Профессиональная деятельность, которая осуществляется управленцем, должна рассматриваться на предмет её оптимизации. И соответствующие исследования уже осуществлялись множеством специалистов, например, такими, как Б.Г. Ананьев [2], К.А. Абульханова-Славская [3], Т.Ю. Базаров [4], А.Л. Журавлев [5], Е.А. Климов [6], К.К. Платонов [7], В.А. Розанова [8], Г.А. Суворова [9] и др. Рассматривая профессиональную деятельность менеджера, необходимо отметить, что она, как и любая иная деятельность, характеризуется разным уровнем ее качественных параметров. И в каждом конкретном случае менеджер может добиваться разных по уровню своей успешности результатов. Они могут определяться также и его индивидуально-психологическими характеристиками.

По замечанию Б.Д. Парыгина, использование возможностей психики людей становится все более интенсивным. В этой связи возрастает потребность в том, чтобы выявлять возможности для реализации присущих психике человека резервов, совершенствовать осуществляемую человеком психическую жизнедеятельность.<sup>1</sup>

Менеджеры осуществляют особую деятельность, которая может рассматриваться в качестве деятельности второго порядка, деятельности, предполагающей организацию различных иных видов деятельности, организацию деятельности иных людей. В силу данной особенности соответствующая деятельность именуется метадеятельностью. В публикации Б.Ф. Ломова отмечается, что все виды деятельности людей в социальной среде представляют собой элемент совместной деятельности, осуществится во взаимосвязи [10]. Менеджер, осуществляющий профессиональную деятельность, реализует комплекс функций, относящихся к сфере управления и являющихся универсальными, в виде формирования прогнозов и планов, принятия решений, формирования мотивации подчиненных, контроля реализации принятых решений и др. При этом следует отметить, что любая профессиональная деятельность сопряжена с реализацией соответствующих функций. В то же время в различных видах деятельности удельный вес данных функций неодинаков.

Предваряя изучение осуществляемой менеджером профессиональной деятельности, видится необходимым выявить сущность самого понятия менеджер. Данное понятие происходит из английского языка, является производным от английского эквивалента глагола «управлять», и характеризует человека, который является специалистом в сфере управления, человека, реализующего по найму управленческие функции.

По замечанию Е.Ю. Пряжникова, менеджеры в основном рассматриваются в качестве наемных управляющих, лиц, которые реализуют в экономике рыночного типа управленческие функции на профессиональной основе [11].

Обязанности менеджера, согласно словарному изданию по экономике, связаны с руководством осуществляемой группами работников компании деятельностью производственного характера, с организацией функционирования компании. Менеджер представляет собой члена руководящего состава компании, ее должностное лицо.

Таким образом, профессиональная деятельность менеджеров включает реализацию управленческих функций, связанных с формированием планов деятельности их подчиненных, с организацией деятельности подчиненных и контролем данной деятельности.

---

<sup>1</sup> Парыгин Б.Д. Социальная психология: Учеб. Пособие / Б.Д. Парыгин. — СПб.: СПбГУП, 2003. — с. 220.

К числу менеджеров относятся специалисты, обладающие лидерскими свойствами и занятые на должностях, являющихся исполнительскими.

Согласно представленной Н.В. Самоукиной типологии руководителей, выделяются подгруппы руководителей в виде топ- и среднего менеджмента, т. е. в виде руководителей, являющихся высшими и руководителями, относящихся к среднему уровню управленческой иерархии. Последние также именуется линейными менеджерами [12].

К компетенции первых относится в основном реализация общих управленческих функций, обязанности вторых связаны с управлением людьми и реализацией специальных знаний.

Последние представлены менеджерами любых групп, занимающихся непосредственным предоставлением услуг или выпуском продукции. На данных менеджерах лежит ответственность за решение стоящих перед организацией ключевых задач.

В организациях малого масштаба весь комплекс, относящихся к управлению персоналом обязанностей может самостоятельно реализовываться линейными менеджерами. При этом в организациях, масштаб которых является более значительным, существует потребность в содействии линейным менеджерам в управлении персоналом со стороны специалистов в сфере человеческих ресурсов.

Термин «способности» применяется для обозначения определённых личностных особенностей, сказывающихся на том, какого уровня успешности способна добиваться личность, реализующая разнообразные виды деятельности. Способности представляют собой такую категорию, которая не относится ни к разряду навыков, ни к разряду умений, ни к разряду знаний. Способности имеют отношение прежде всего к психологическому компоненту человеческой деятельности [13]. Причём и среди всех тех психологических явлений, которые являются характерными для человека, способности стоят особняком. Связано это с тем, что у них имеются особые свойства, которые описаны нами далее. Во-первых, нужно сказать о том, что набор способностей уникален для каждого человека (то есть невозможно встретить двух людей, набор способностей, присущих которым, будет являться абсолютно одинаковым). Во-вторых, присутствие у человека каждой способности воздействует на то, насколько успешным образом он ведёт ту или иную деятельность. В-третьих, человеческие способности, как ранее нами уже было сказано, не являются ни навыками, ни знаниями, ни умениями, присущими человеку.

Чтобы описать, какие способности имеются у менеджера, их необходимо рассмотреть в нескольких аспектах, один из них — это количественный, другой же является качественным. Так, способности могут быть охарактеризованы как психологические свойства человека, на которые он опирается, проводя какую-либо деятельность (и стремясь к тому, чтобы получать благодаря ей необходимые результаты). При составлении количественного описания человеческих способностей необходимо концентрироваться на том, насколько они выражены у конкретного человека. При составлении же качественного их описания нужно определять, какие именно способности присущи данному менеджеру.

Исследовать те способности человека, которые относятся к числу индивидуально-психологических, достаточно сложно вследствие нескольких причин. Первая из них заключается в том, что термин «способности» имеет высокую степень сложности для исследования (в связи с чем современным психологам ещё не удалось составить его полную характеристику). Среди российских психологов, которые пытались исследовать, как именно человеческие способности сопряжены с деятельностью, реализуемой личностью, выделяются такие, как Г.М. Андреева [14], В.Д. Шадриков [15] и др. Ими были сделаны выводы о том, что

термин «способности» должен рассматриваться в тесной взаимосвязи с прочими понятиями психологического характера.

Изучение осуществляемой менеджерами профессиональной деятельности позволило выявить относящиеся к индивидуально-психологическим особенностям составляющие в виде:

- характеристик, являющихся индивидуально-психологическими, в виде определяющих социализацию менеджеров при наличии различных социально-психологических условий личностно-психологических качеств, биографических параметров;
- управленческих способностей (общих, специальных), определяющих эффективность осуществляемой менеджерами профессиональной деятельности.

Ключевые категории относящихся к индивидуально-психологическим способностям качеств могут быть охарактеризованы следующим образом.

*Категория качеств*, относящихся к профессиональной деятельности. Существует взаимосвязь соответствующих качеств и индивидуально-психологических способностей, которыми обладают менеджеры. Развитие данных способностей происходит исходя из задатков в рамках профессиональной деятельности, которую осуществляют менеджеры. Указанные способности оказывают влияние на осуществляемую менеджерами в различных социально-психологических условиях деятельность, на степень ее эффективности. Следует отметить и влияние данных способностей на то, как формируются профессиональные навыки, умения, знания менеджеров.

*Следующую категорию* составляют непосредственно управленческие способности. Данная категория представлена исключительно свойствами, воздействие которых на осуществляемую менеджерами деятельность является наиболее существенным и прямым. Соответствующие способности представлены присущими менеджерам управленческими способностями. В составе свойств данной категории следует выделять две группы свойств в виде общих и специальных профессиональных способностей. От первых зависит степень эффективности деятельности, от вторых — эффективность реализации управленческих задач, являющихся частными, реализации отдельных управленческих функций.

*Третья категория* составляет индивидуально-психологическую характеристику менеджера, включает присущие личности менеджера ведущие психологические характеристики. Данные характеристики являются или желательными, или обязательными для того, чтобы осуществлять профессиональную деятельность. Соответствующие характеристики с учетом конкретных социально-психологических условий имеют определяющее значение с точки зрения высокой эффективности профессиональной деятельности. Также они представляют собой качества, определяющие личностную склонность к управленческой деятельности.

С целью проведения практического исследования сформулировали, какие именно способности, которые присущи менеджерам, относятся к категории индивидуально-психологических. Так, все подобные личностные качества нами были причислены к одной из двух категорий. В состав первой из них включены менеджерские способности как таковые. Ко второй же категории причислены те особенности личности управленца, на которые последний опирается, воплощая различные функции присущих ему способностей.

*Цель исследования:* изучить взаимосвязь индивидуально-психологических способностей с эффективностью профессиональной деятельности менеджеров. Объект исследования: эффективность профессиональная деятельность менеджеров.



Предметом исследования являются взаимосвязи индивидуально-психологических способностей с профессиональной деятельностью менеджеров.

### Методы исследования

Исследование проводилось с использованием методов, связанных с историческим и теоретическим анализом. Применительно к исследуемым данным проводились интерпретация, обобщение.

Комплекс методов, являющихся эмпирическими, представлен в виде анкетного опроса; экспертной оценки осуществляемой менеджерами профессиональной деятельности на предмет выявления ее эффективности; ряда опросников — авторского опросника, позволяющего оценивать присущие менеджерам управленческие способности; опросника Р. Кеттела; опросника, позволяющего определять выраженность потребности в достижении; теста — опросника Г. Айзенка.

Метод ранговой корреляции Спирмена применялся при статистическом анализе данных, полученных в процессе проведения исследования.

*Эмпирическая база исследования.* Количество участников исследования составляло более сорока двух человек. Возраст участников находился в диапазоне двадцать пять — сорок восемь лет. Результаты эмпирического исследования оценивались по группе, включавшей претендующих на получение должности менеджера лиц, численность которой составляла тридцать пять человек.

Проведен анализ полученных в рамках исследования результатов. Корреляционный анализ Спирмена применялся при оценке влияния на эффективность осуществляемой менеджерами деятельности присущих исследованным лицам индивидуально-психологических способностей.

Проведен анализ трех категорий результатов в рамках корреляционного анализа взаимосвязи между присущими менеджерам индивидуально-психологическими способностями и эффективностью осуществляемой ими деятельности профессионального характера.

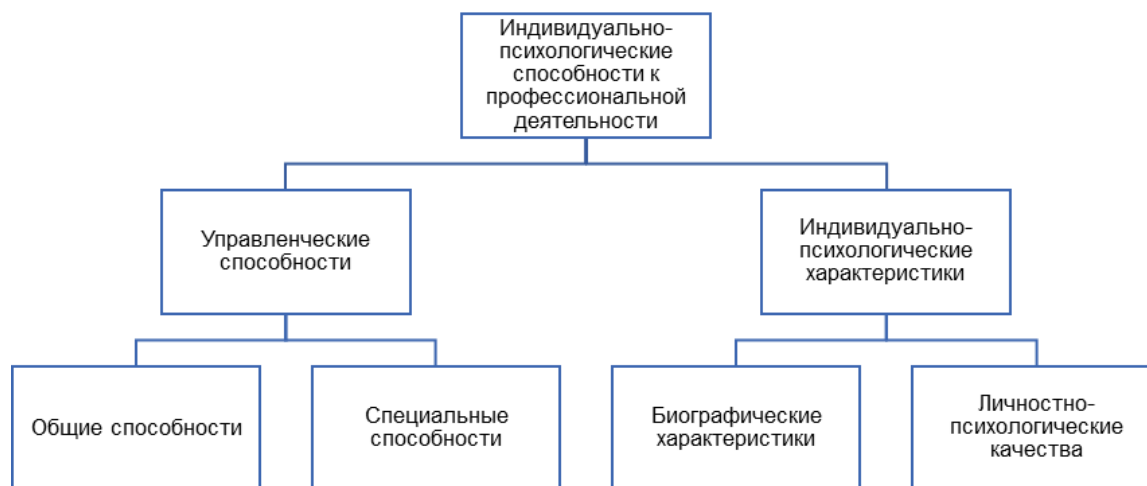
Биографические параметры выступали в качестве первой категории результатов. По итогам корреляционного анализа выявлено наличие выраженной зависимости указанных параметров и эффективности осуществляемой менеджерами деятельности.

Качества, являющиеся личностно-психологическими, составили вторую категорию результатов. По итогам корреляционного анализа установлено наличие выраженной зависимости соответствующих качеств и эффективности осуществляемой менеджерами деятельности.

Еще одна категория результатов была представлена профессиональными способностями (общими, специальными). На основе корреляционного анализа установлено наличие выраженной зависимости данных способностей и осуществляемой менеджерами профессиональной деятельности.

### Результаты исследования

На основе теоретического анализа профессиональных способностей, влияющих на эффективность деятельности менеджеров, определена структура индивидуально-психологических способностей к профессиональной деятельности (рис. 1).



**Рисунок 1. Структура индивидуально-психологических способностей менеджеров (составлено авторами)**

Статистическое исследование, проведённое с использованием метода Спирмена (значение коэффициента  $r$  меньше 0,05) даёт возможность охарактеризовать, как именно индивидуально-психологическая специфика, которая характерна для того или иного управленца, сказывается на получаемых им в работе результатах, на уровень эффективности их профессиональной деятельности. Данное статистическое исследование является необходимым, в частности, для того, чтобы составить профессиограммы менеджеров.

Отражающая присущие эффективным менеджерам качества профессиограмма представлена в таблице 1. Так, такой управленец имеет возраст, который находится в диапазоне от тридцати до сорока лет. Накопленный им стаж менеджерской деятельности превышает отметку в пять лет. Уровень его самооценки превышает отметку в 5,7, а уровень его общительности превосходит отметку в 7,1. Эмоциональная стабильность данного лица находится на уровне больше 7,9. Такой человек является также и достаточно смелым с точки зрения вступления в новые контакты с теми людьми, с которыми он ранее никогда не взаимодействовал (значение соответствующего параметра больше 5,7). Эффективные управленцы также имеют развитые навыки в области уверенности в себе больше 8 баллов и высокого самоконтроля, величина соответствующего параметра оценивается больше 7. Уровень же эмоциональной стабильности, которая присуща управленцам данной категории, находится на относительно низком уровне (менее 4,6), а так же демонстративностью больше 3 баллов. Наконец, мотивация к достижениям у менеджеров такой категории превышает отметку в 5,9, что является достаточно высоким уровнем.

Профессиограмма включает также и данные, которые характеризуют, насколько эффективно менеджер подготовлен к осуществлению управленческой деятельности. Так, в эффективные менеджеры должны иметь высокий уровень устойчивости к стрессам (превышающий отметку в восемь баллов), а также высокий уровень ответственности (оценка по соответствующей шкале должна превышать девять баллов). Уровень самокритичности таких лиц должен быть больше восьми, а уровень присущей им работоспособности должен быть больше девяти. Кроме того, таким управленцам также важно работать и над успешным решать конфликтных ситуаций; над тем, чтобы успешно видоизменять цели, ставящиеся перед подчинёнными им сотрудниками (оценки по обоим из названных шкал должны быть больше девяти). Умение корректировать цели сотрудников и умение контролировать результаты деятельности сотрудников, должны превышать отметку в восемь баллов. Такой менеджер должен иметь хорошо развитые организаторские способности, превышающие отметку в девять баллов. А уровни личностных качества необходимых менеджеру и умение справедливость в

распределении обязанностей между сотрудниками должностей должны превышать 8 баллов. Так же управленцам важно иметь склонность к административной работе более 9 баллов.

Таблица 1

**Результаты профессиографического исследования эффективных менеджеров**

Методы исследования	Цели	№	Характеристики	Количественные значения	Дополнение
Анкетирование, анализ документов	Исследование биографических характеристик	1	возраст	30–40 лет	Оптимальный возраст 30 лет
		2	стаж работы	от 5 лет	Ограничений нет
Тестирование (опросники: Р. Кеттелла; Г. Айзенка «интroversия-экстраверсия»; шкала оценки потребности в достижении)	Исследование личностно-психологических качеств	3	(фактор md) самооценка	более 5,7 баллов	Шкала 1–10
		4	(фактор А) общительность	более 7,1 баллов	Шкала 1–10
		5	(фактор С) эмоциональная устойчивость	более 7,9 баллов	Шкала 1–10
		6	(фактор Н) смелость в сфере социальных контактов	более 5,7 баллов	Шкала 1–10
		7	(фактор Q) уверенность в себе	более 8 баллов	Шкала 1–10
		8	(фактор Q3) высокий самоконтроль	более 7 баллов	Шкала 1–10
		9	(шкала нейротизма) эмоциональная стабильность	менее 4,6 баллов	Шкала 1–10
		10	(шкала лжи) демонстративность	более 3 баллов	Шкала 1–9 максимум 5–6
		11	(шкала мотивации достижения) мотивация достижения	более 5,9 баллов	Шкала 1–10
Опрос экспертной группы	Исследование общих и специальных профессиональных способностей	12	(1) стрессоустойчивость	более 8 баллов	Шкала 1–10
		13	(6) ответственность	более 9 баллов	Шкала 1–10
		14	(7) дисциплинированность	более 9 баллов	Шкала 1–10
		15	(8) самокритичность	более 8 баллов	Шкала 1–10
		16	(9) работоспособность	более 9 баллов	Шкала 1–10
		17	(11) умение разрешать конфликтные ситуации	более 9 баллов	Шкала 1–10
		18	(14) умение корректировать цели сотрудников	более 8 баллов	Шкала 1–10
		19	(16) умение контролировать результаты деятельности сотрудников	более 8 баллов	Шкала 1–10
		20	(17) организаторские способности	более 9 баллов	Шкала 1–10
		21	(18) личностные качества необходимые менеджеру	более 8 баллов	Шкала 1–10
		22	(19) справедливость в распределении обязанностей между сотрудниками	более 8 баллов	Шкала 1–10
		23	(20) склонность к административной работе	более 9 баллов	Шкала 1–10

*Составлено авторами*

Полученные в исследовании данные, имеют явную практическую направленность и составляют основу психологической работы в рамках исследования индивидуально-психологических способностей менеджеров. Основываясь на данных, полученных в рамках нашего исследования, с определенной степенью вероятности, можно сделать следующие выводы:

Анализ результатов исследования индивидуально-психологических способностей эффективности менеджеров позволил выделить две группы качеств: управленческие способности (включающие подгруппы общих и специальных профессиональных способностей); индивидуально-психологические характеристики (включающие подгруппы биографических характеристик и личностно-психологических качеств).



Анализ результатов исследования индивидуально — психологических характеристик и эффективности профессиональной деятельности позволил выявить, что эффективные менеджеры взаимосвязаны с биографическими характеристиками: возраст 30–40 лет; стаж работы от 5 лет и личностно-психологическими качествами: самооценка, общительность, эмоциональная устойчивость, смелость в сфере социальных контактов, уверенность в себе, высокий самоконтроль, эмоциональная стабильность, демонстративность, мотивация достижения.

Анализ результатов исследования способности к управленческой деятельности и эффективности профессиональной деятельности позволил выявить что эффективные менеджеры взаимосвязаны с данными: стрессоустойчивость, ответственность, дисциплинированность, самокритичность, работоспособность, умение разрешать конфликтные ситуации, умение корректировать цели сотрудников, умение контролировать результаты деятельности сотрудников, организаторские способности, личностные качества необходимые менеджеру, справедливость в распределении обязанностей между сотрудниками, склонность к административной работе.

Проведенное исследование взаимосвязи индивидуально-психологических способностей с эффективностью профессиональной деятельности позволило сформулировать профиограммы эффективных менеджеров и провести профотбор эффективных управленцев в разные сферы профессиональной деятельности.

Сформулированные в исследовании результаты индивидуально-психологических способностей послужили объективной основой конкурсного профотбора менеджеров из числа претендентов с учетом прогноза эффективности в профессиональной деятельности.

### Заключение

На основе проведенного авторами анализа сформулирована структура индивидуально-психологических способностей менеджеров, влияющих на эффективность профессиональной деятельности (рис. 1). Структура индивидуально-психологических способностей менеджеров определена двумя группами качеств: управленческими способностями и индивидуально-психологическими характеристиками.

Проведенное авторами исследование индивидуально-психологических характеристик менеджеров позволило выявить факторы биографических характеристик и личностно-психологических качеств, а также факторы управленческих способностей, определяющих эффективность профессиональной деятельности.

В результате проведенного авторами исследования индивидуально-психологических способностей эффективных менеджеров сформулированы профиограммы и проведен на их основе конкурсный профотбор эффективных управленцев из числа претендентов в разные сферы профессиональной деятельности.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Карпов А.В. Психология труда / А.В. Карпов. — М.: Юрайт, 2020. — 364 с.
2. Ананьев Б.Г. Психология и проблемы человекознания: избранные психологические труды / Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т; под ред. А.А. Бодалева. — М.: Изд-во Московского психолого-социального ин-та, 2008. — 431 с.

3. Абульханова-Славская К.А. Мысль и действие / К.А. Абульханова-Славская. — М.: Политиздат, 1968. — 208 с.
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. — М.: Academia, 2014. — 224 с.
5. Журавлев А.Л. Психология управления совместной деятельностью / А.Л. Журавлев. — М.: Институт психологии Российской академии наук, 2010. — 248 с.
6. Климов Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. — М.: Просвещение, 1984. — 160 с.
7. Платонов К.К. Проблемы способностей / К.К. Платонов. — М.: Наука, 1972. — 312 с.
8. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности / В.А. Розанова. — М.: «Альфа-Пресс», 2006. — 264 с.
9. Суворова Г.А. Психология деятельности / Г.А. Суворова. — М.: ПЕРСЭ, 2003. — 176 с.
10. Ломов Б.Ф. К проблеме деятельности в психологии / Б.Ф. Ломов. // Психологический журнал, 1981 — Т. 2, № 5 — С. 9–18.
11. Пряжникова Е.Ю. Психология труда: теория и практика / Е.Ю. Пряжникова. — М.: Юрайт, 2019. — 520 с.
12. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт / Н.В. Самоукина. — СПб.: Питер, 2003. — 236 с.
13. Карпов А.В. Психология менеджмента / А.В. Карпов. — М.: Юрайт, 2020. — 481 с.
14. Андреева Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева. — М.: Аспект Пресс, 2017. — 363 с.
15. Шадриков В.Д. Деятельность и способности / В.Д. Шадриков. — М.: Логос, 1994. — 320 с.

**Bobinkin Sergey Alexandrovich**

Russian State Social University, Klin, Russia  
E-mail: sbobinkin@yandex.ru

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=533970](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=533970)

**Akatova Natalya Sergeevna**

Russian State Social University, Klin, Russia  
E-mail: katavochka@mail.ru

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=622409](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=622409)

**Dembitskay Olga Yuryevna**

Russian State Social University, Klin, Russia  
E-mail: olgastivka1999@mail.ru

RSCI: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=309473](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=309473)

## **The study of the relationship of individual psychological abilities with the effectiveness of professional activity of managers**

**Abstract.** The purpose of the work is to study the relationship of individual psychological abilities that determine the effectiveness of professional activity of managers in the organization. The article describes the results of a study of individual psychological abilities that determine the effectiveness of managers' professional activities, as well as the effectiveness of managers' activities, which can be considered as a second-order activity — an activity involving the organization of various other types of activities.

In conclusion, the authors point out that the analysis of the results of the study of individual psychological abilities of managers' effectiveness allowed us to identify two groups of qualities: managerial abilities (including subgroups of general and special professional abilities); individual psychological characteristics (including subgroups of biographical characteristics and personal psychological qualities). The analysis of the results of the study of individual psychological characteristics and the effectiveness of professional activity showed that effective managers are interrelated with biographical characteristics: age 30–40 years; work experience of 5 years and personal psychological qualities: self-esteem, sociability, emotional stability, courage in the field of social contacts, self-confidence, high self-control, emotional stability, demonstrativeness, motivation to achieve. The analysis of the results of the study of the ability to manage and the effectiveness of professional activity showed that effective managers are interconnected with data: stress tolerance, responsibility, discipline, self-criticism, efficiency, the ability to resolve conflict situations, the ability to adjust employee goals, the ability to control employee performance, organizational skills, personal qualities necessary for a manager, fairness in the distribution of responsibilities among employees, a penchant for administrative work.

The conducted study of the relationship of individual psychological abilities with the effectiveness of professional activity made it possible to formulate the professionograms of effective managers and conduct a professional selection of effective managers in different areas of professional activity.

**Keywords:** general and special abilities; individual psychological characteristics; professional activity; manager