

ЖИЗНЕСПОСОБНОСТЬ В СТРУКТУРЕ ЛИЧНОСТНО- ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА РУКОВОДИТЕЛЯ

© 2017 г. О. С. Буторина*, Е. А. Рыльская**

* *Кандидат технических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал, г. Челябинск
E-mail: ya-bos@mail.ru*

** *Доктор психологических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Челябинский филиал, г. Челябинск
E-mail: elena_rylskaya@mail.ru*

В статье представлены результаты исследования структурных взаимосвязей жизнеспособности и компонентов личностно-профессионального потенциала руководителя. Выявлено, что общая жизнеспособность значимо коррелирует с показателями коммуникативной компетентности, личностными акцентуациями характера, а также с лидерским и управленческим потенциалами. Показано, что жизнеспособность человека как компонент структуры личностно-профессионального потенциала будущего руководителя может развиваться в процессе разработки творческих управленческих проектов.

Ключевые слова: жизнеспособность, личностный потенциал руководителя, коммуникативная компетентность, акцентуация характера, лидерский потенциал, управленческий потенциал.

ВВЕДЕНИЕ

Исследования профессиональной жизнеспособности человека в целом и руководителя, в частности, приобретают все большую актуальность в связи с изменившимися тенденциями управления человеческими

ресурсами и ростом популярности идей командного менеджмента в науке и практической деятельности. Такого рода разработки пока немногочисленны, но, тем не менее, позволяют сделать ряд важных эвристических выводов.

Во-первых, жизнеспособность человека рассматривается как потенциал, определяющий успешность становления профессионала как психологический предиктор конструктивного профессионального развития [7].

Во-вторых, на основе эмпирических данных аргументировано констатируется, что современные представители социномических профессий имеют низкие показатели уровня ресурсности личности, а выявленные у них противоречивые копинг-стратегии (адаптивно-дезадаптивные) позволяют предположить сниженные параметры жизнеспособности [3].

Соответственно, налицо противоречие между злободневными запросами практики и недостаточностью научных средств реализации подобных запросов. Немногочисленные попытки, предпринимающиеся для устранения настоящего противоречия, отличаются явным «методологическим плюрализмом». Они включают различные исследовательские модели: классические структурные, ориентированные на опытный поиск черт «resilient leader» (жизнеспособного лидера) [9]; постнеклассические, построенные на понимании жизнеспособности человека как открытой саморазвивающейся системы [1]; междотраслевые и междисциплинарные, в которых представлены исследования профессиональной жизнеспособности, выступающей как фактор, обеспечивающий более высокие показатели качества жизни [10].

Отечественными исследователями делаются первые шаги на пути углубленного осмысления методологических и теоретических оснований разработки инструментария для измерения профессиональной

жизнеспособности. А.В. Махнач обоснованно считает перспективным в научно-познавательном плане соотнесение абсолютно нового понятия «жизнеспособность профессионала» с теоретическим конструктом «жизнеспособность человека» [3].

Нам представляется интересным рассмотрение жизнеспособности человека как структурного компонента профессионально-личностного потенциала руководителя, поэтому в рамках данной статьи будут представлены результаты исследования структурных взаимосвязей жизнеспособности человека с базовыми ресурсными характеристиками современного управленца.

ЦЕЛЬ И ГИПОТЕЗЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования – определить место и специфику проявления жизнеспособности в структуре личностно-профессионального потенциала руководителя.

Гипотезы исследования:

1. Жизнеспособность руководителя как его общий энергетический потенциал, обеспечивающий успешность решения управленческих задач, взаимосвязана с лидерским и управленческим потенциалами, коммуникативной компетентностью и личностно-характерологическими акцентуациями.

2. Жизнеспособность как компонент структуры личностного потенциала будущего руководителя поддается развитию в процессе проектной деятельности, направленной на решение инновационных управленческих задач.

ВЫБОРКА И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Характеристика выборки. Исследование проводилось на двух независимых выборках. Первая выборка включала слушателей Челябинского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы (РАНХ и ГС) при Президенте РФ, обучающихся по

программе подготовки управленческих кадров, реализуемой с 1998 г. в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 23 июля 1997 г. № 774 «О подготовке управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации». В выборке из 54 человек в возрасте от 29 до 41 года оказалось 38 мужчин и 16 женщин. Все респонденты (далее – действующие руководители) – руководящие работники среднего и высшего звена государственного и негосударственного секторов народного хозяйства Челябинска и Челябинской области.

Вторая выборка состояла из студентов, обучающихся в Челябинском филиале РАНХ и ГС при Президенте РФ по направлению подготовки «Менеджмент» (далее – будущие руководители), из них – 36 девушек и 15 юношей в возрасте от 19 до 22 лет.

Инструментарий. Подбор инструментария для проведения оценки требует опоры на конкретные профессиографические и психографические модели современного руководителя. Используемый нами психодиагностический комплекс соответствует примерному содержанию психогаммы современного руководителя, включающей следующие профессионально-личностные качества: стратегическое лидерство; готовность к реализации менеджерских функций и к административной деятельности; готовность к саморазвитию; готовность к командной работе; настойчивость, целеустремленность и сила личности; способность к самоуправлению и преодолению сопротивления внешней среды при выполнении профессиональной и управленческой деятельности; компетентности межличностного и социального взаимодействия [6]. Полагая, что важными потенциалами современного руководителя, наряду с перечисленными выше, являются его общий жизненный потенциал, обеспечивающий успешность решения широко спектра жизненных задач и духовно-нравственную и антикоррупционную устойчивость, в профессиографическую модель были включены жизнеспособность как

синергетическое единство способностей адаптации, саморегуляции, саморазвития, осмысленности жизни и моральная нормативность как основа антикоррупционного поведения.

При подборе инструментария мы исходили также из обоснованного предположения о том, что кандидаты в Президентский резерв на вышестоящую должность – сотрудники, проявившие себя в работе и прошедшие к этому времени ряд психологических обследований, направленных на выявление личностных противопоказаний к управленческой деятельности (например, очень высокая личностная тревожность, явная экстернальность, высокая конфликтность). Это предположение позволило сформировать более компактный психодиагностический комплекс, включающий следующие стандартизированные методики: «Определение уровня лидерского потенциала», «Экспресс-оценка управленческого потенциала руководителя», методика «Диагностика коммуникативной социальной компетентности» (КСК), тест «Определение личностно-характерологических акцентуаций» (К. Леонгард) [8], тест «Жизнеспособность человека» [4]. Были использованы также методы свободной беседы и включенного наблюдения.

Обработка фактических материалов осуществлялась посредством корреляционного анализа Спирмена и критерия значимости различий Фишера с использованием статистических программных пакетов (Excel, SPSS 11,5 for Windows).

Этапы исследования. На первом этапе (психодиагностическом) осуществлялась процедура измерения исходных показателей жизнеспособности и компонентов личностно-профессионального потенциала руководителей. На втором (опытно-экспериментальном) этапе с экспериментальной группой студентов был проведен формирующий эксперимент, в ходе которого они проходили обучение проектированию и

бизнес-планированию инновационных стартапов с применением информационных технологий в рамках специализированного учебного курса. В связи с отсутствием параллельной формы теста «Жизнеспособность человека» использовалась схема эксперимента «только после». Третий этап был посвящен обработке, сравнению и интерпретации полученных результатов. На заключительном этапе по желанию испытуемых проводилось индивидуальное консультирование по результатам диагностики.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Корреляционный анализ фактических материалов позволил выявить ряд значимых связей между показателями жизнеспособности и составляющими личностно-профессионального потенциала испытуемых (руководителей и студентов, обучающихся по управленческому профилю). Соответствующие связи для выборки студентов представлены в таблице 1.

Таблица 1. Коэффициенты корреляции между показателями жизнеспособности и переменными личностно-профессионального потенциала руководителя в выборке студентов.

Показатели жизнеспособности	Переменные личностно-профессионального потенциала руководителя	Коэффициенты корреляции R - Спирмена
Общая жизнеспособность	Гипертимный тип акцентуации	0,56**
	Управленческий потенциал	0,51**
	Лидерский потенциал	0,63**
Способности адаптации	Дистимный тип акцентуации	-0,32*
Способности саморегуляции	Управленческий потенциал	0,35*
Способности саморазвития	Гипертимный тип акцентуации	0,59**

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,05$.

Как видно из таблицы 1, количество значимых связей жизнеспособности и ее компонентов с различными переменными личностно-профессионального потенциала руководителя незначительно, а сами связи не отличаются высокой плотностью. Подобная закономерность объясняется, на наш взгляд, тем, что жизнеспособность студентов находится еще в стадии становления. Это соответствует сделанным ранее выводам относительно ее генезиса, согласно которому потенциал человеческой жизнеспособности реализуется постепенно и достигает своего развитого состояния в период зрелости человека [4]. Общая жизнеспособность будущих руководителей положительно коррелирует с их лидерским и управленческим потенциалами, а также с гипертимной акцентуацией характера. Эти переменные, в свою очередь значимо положительно связаны между собой, что позволяет говорить о наличии некоего симптомокомплекса конструктивной направленности, обеспечивающего благоприятные условия для будущей управленческой деятельности.

Выборка действующих руководителей отличается большим разнообразием и плотностью связей. Это объясняется не только значительно более «зрелой» жизнеспособностью руководителей соответствующего зрелого возраста, но и спецификой их деятельности, в которой управленческие потенциалы задействованы более активно.

Общая жизнеспособность отрицательно связана с целым рядом акцентуаций характера, которые часто рассматриваются как преграды для успешной управленческой деятельности. Аналогично, они могут затруднять решение актуальных жизненных задач, нарушая системную целостность человека, когда он не может гармонично сосуществовать с самим собой и внешней средой. Акцентуации характера создают различные по содержанию, но общие по отрицательной модальности условия для функционирования жизненного мира, который в этих условиях не может

выступать ни как сущностно-целостный, ни, даже, как диффузно-целостный (понятия жизненного мира человека с разными показателями жизнеспособности были раскрыты в более ранних публикациях) [4]. Наиболее неблагоприятным является ригидный тип акцентуации, который блокирует возможности саморазвития человека как открытой самоорганизующейся системы.

Однако не всякая акцентуация является деструктивной. На выборке руководителей подтвердилась положительная значимость гипертимной акцентуации для общей жизнеспособности, выявленная на выборке студентов. Более того, сохранился состав обнаруженного симптомокомплекса (жизнеспособность – управленческий потенциал – лидерский потенциал – гипертимная акцентуация характера) с большей плотностью связей между компонентами. Корреляционная плеяда, отражающая устойчивую совокупность взаимосвязей жизнеспособности и переменных личностно-профессионального потенциала руководителя, показана ниже на рисунке.

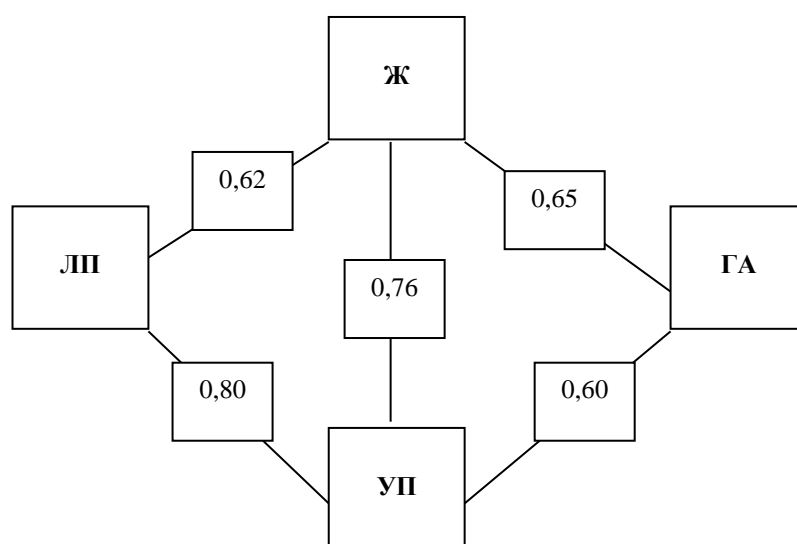


Рис. Комплекс устойчивых взаимосвязей жизнеспособности и переменных личностно-профессионального потенциала руководителя. Обозначения: Ж

– жизнеспособность, ЛП – лидерский потенциал, УП – управленческий потенциал, ГА – гипертимный тип акцентуация характера.

Полагаем, что гипертимическая акцентуация может благотворно влиять на весь уклад жизни человека. Согласно К. Леонгарду, гипертимические натуры смотрят на жизнь оптимистически, без особого труда справляются с плохим настроением. Благодаря усиленной жажде деятельности и энергичности они достигают значительных производственных и творческих успехов. Жажда деятельности стимулирует у них инициативу, постоянно толкает их на поиск нового. Безусловно, при неблагоприятной ситуации безоблачная веселость, чрезмерная живость таят в себе определенную опасность, поскольку такие люди, шутя, проходят мимо событий, к которым следовало бы отнестись серьезно.

Человек с ярко выраженными гипоманиакальными чертами легкомысленно ставит на карту свой авторитет, нередко рискует потерять имущество, пускаясь в сомнительные предприятия. Чрезмерная жажда деятельности превращается в бесплодное разбрасывание, человек за многое берется и ничего не доводит до конца. Богатство идей в подобных случаях превращается в пустое прожектерство.

Однако связь жизнеспособности и гипертимной акцентуацией является нелинейной, поэтому ее позитивная направленность проявляется в определенных пределах значений и при соответствующем векторе общественно-полезной и продуктивной деятельности может рассматриваться как перспектива для деятельности в роли антикризисного менеджера.

Комплекс значимых взаимозависимостей жизнеспособности и параметров коммуникативной компетентности еще раз подтверждает ведущую роль коммуникации как средства поддержания человеческой

жизнеспособности во всех сферах социального бытия [5], в том числе в управленческой деятельности, коммуникативной по своей сущности.

В ходе исследования была также выявлена отрицательная зависимость между жизнеспособностью и склонностью к асоциальному поведению, проявляющемуся в пренебрежении к принятым общественным нормам, моральным и этическим ценностям, установленным правилам поведения, традициям и обычаям. Соответственно, резонно рассматривать жизнеспособность как косвенный признак антикоррупционной составляющей личностно-профессионального потенциала руководителя.

Единичная значимая связь (-0,48, $p < 0,01$) существует между способностями адаптации и ригидным типом акцентуации характера. Она имеет отрицательную направленность, что соответствует общим закономерностям адаптации.

Значимые связи общей жизнеспособности и ее компонентов со структурными элементами личностного потенциала для выборки действующих руководителей показаны в таблице 2.

Таблица 2. Коэффициенты корреляции между жизнеспособностью и переменными личностно-профессионального потенциала в выборке действующих руководителей

Переменные личностного потенциала руководителя	Коэффициенты корреляции R - Спирмена
Гипертимный тип акцентуации	0,65**
Ригидный тип акцентуации	-0,74**
Педантичный тип акцентуации	-0,68**
Тревожный тип акцентуации	-0,57**
Демонстративный тип акцентуации	-0,51**
Возбудимый тип акцентуации	-0,61**
Дистимный тип акцентуации	-0,33*
Коммуникативная компетентность	0,80**
Открытость, коммуникабельность	0,81**

Жизнерадостность, оптимизм	0,74**
Склонность к асоциальному поведению	-0,72**
Нормативность, самоконтроль	0,78**
Эмоциональная устойчивость	0,42**
Управленческий потенциал	0,76**
Лидерский потенциал	0,62**
Логическое мышление	0,63**

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,05$.

Комплекс статистически достоверных корреляций выявлен также между определенными переменными личностно-профессионального потенциала руководителя и способностями саморегуляции, саморазвития и осмысленности жизни. Они представлены в таблицах 3, 4, 5.

Таблица 3. Коэффициенты корреляции между осмысленностью жизни и переменными личностно-профессионального потенциала в выборке руководителей

Переменные личностного потенциала руководителя	Коэффициенты корреляции R - Спирмена
Управленческий потенциал	0,75**
Склонность к асоциальному поведению	-0,84**
Лидерский потенциал	0,61**

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,05$.

Таблица 4. Коэффициенты корреляции между способностями саморегуляции и переменными личностно-профессионального потенциала в выборке действующих руководителей

Переменные личностного потенциала руководителя	Коэффициенты корреляции R - Спирмена
Тревожный тип акцентуации	-0,50**
Дистимный тип акцентуации	-0,49**

Открытость, коммуникабельность	0,44**
Склонность к асоциальному поведению	-,069**
Нормативность, самоконтроль	0,78**
Эмоциональная устойчивость	0,72**
Лидерский потенциал	0,41**
Управленческий потенциал	0,53**

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,05$.

Таблица 5. Коэффициенты корреляции между способностями саморазвития и переменными личностно-профессионального потенциала в выборке действующих руководителей

Переменные личностного потенциала руководителя	Коэффициенты корреляции R - Спирмена
Гипертимный тип акцентуации	0,69**
Циклоидный тип акцентуации	-,047**
Открытость, коммуникабельность	0,56**
Склонность к асоциальному поведению	-,063**

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,05$.

В целом, корреляционный анализ позволил выявить 6 значимых связей общей жизнеспособности и ее отдельных компонентов с переменными личностного потенциала руководителя на выборке студентов и 32 статистически значимые корреляции на выборке действующих руководителей. Больше количество корреляций наблюдается между параметрами личностно-профессионального потенциала руководителя и общей жизнеспособностью в отличие от ее компонентов, что, видимо, связано с синергетической природой феномена жизнеспособности.

Таким образом, представленные выше результаты позволяют считать верифицированной первую гипотезу нашего исследования о взаимосвязи жизнеспособности руководителя с его лидерским и управленческим

потенциалами, коммуникативной компетентностью и личностно-характерологическими акцентуациями.

Второй этап исследования был посвящен изучению влияния целенаправленного обучения на жизнеспособность будущих управленцев. Студенты экспериментальной группы принимали участие в подготовке творческого проекта на тему «Проектирование и бизнес-планирование инновационных стартапов с применением систем моделирования бизнес-процессов». Проектное задание было реализовано в рамках преподавания трех дисциплин («Инновации в малом бизнесе», «Бизнес-планирование», «Информационные технологии») на четвертом курсе обучения студентов очного отделения по направлению «Менеджмент».

Междисциплинарное задание включало следующий перечень этапов формирования инновационного стартапа: гар-анализ, формулирование бизнес-идеи инновационного стартапа, анализ внешней среды и сбор данных относительно реализуемости и особенностей бизнес-модели; пробный маркетинг, разработка инновационного стартапа (детальное описание бизнеса), оценка необходимых ресурсов, создание организационного плана мероприятий (в том числе в среде MS Project), составление аргументированного бизнес-плана, оценка рисков и экономической эффективности проекта по созданию инновационного стартапа.

Разработка проектов инновационных стартапов завершалась защитой проектов перед экспертной комиссией (представители бизнеса, венчурных фондов и органов власти).

В ходе формирующего эксперимента были получены значимые различия в показателях жизнеспособности и ее компонентов на контрольной и экспериментальной выборках. Различия подтверждены критерием F-Фишера. Значения критерия Фишера для жизнеспособности и

ее компонентов в контрольной и экспериментальной группах испытуемых представлены в таблице 6.

Таблица 6. Различия в показателях жизнеспособности студентов контрольной и экспериментальной групп после разработки творческого проекта

Параметры жизнеспособности	Значения критерия F - Фишера
Общая жизнеспособность	8,62651 при $p=0,01$
Способности адаптации	4,3929 при $p=0,05$
Способности саморегуляции	2,9874 при $p=0,05$
Способности саморазвития	5,9869 при $p=0,05$
Осмысленность жизни	5,9862 при $p=0,05$

Примечание. * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,05$.

Полученные результаты позволяют считать подтвержденным предположение о том, что жизнеспособность как компонент структуры личностного потенциала будущего руководителя подается развитию в процессе проектной деятельности, направленной на решение инновационных управленческих задач.

В ходе включенного наблюдения и бесед и испытуемыми мы заметили, что большинство обследованных явно ориентированы на нормативные шкалы оценки своих личностных особенностей, что соответствует сложившимся стереотипам и проявляется в неосознанной тревоге или даже страхе не соответствовать «норме». Чего только стоят так часто задаваемые вопросы: «У меня все нормально»? И это несмотря на предварительные пояснения относительно специфики ресурсного подхода, предполагающего не выявление дефектов или соотнесение с определенными стандартами, а определение наличия и силы выраженности потенциалов, которые могут быть развиты и задействованы в дальнейшем. В выборке студентов такого рода опасения встречаются гораздо реже.

Отмечено также, что отдельные кандидаты в высший резерв руководящих кадров очевидно «страдают синдром отличника» – человека, успешного во всем, во всех сферах жизни. Отсюда, закономерная реакция на средние или низкие показатели по каким-то параметрам: «А почему у меня средний показатель интеллекта». «У меня не может быть низкой жизнеспособности, у меня все хорошо, и жена красавица, и на работе все нормально».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование показало, что общая жизнеспособность и ее отдельные компоненты взаимосвязаны с параметрами коммуникативной компетентности, с личностным и управленческим потенциалами, с различными типами акцентуаций характера, склонностью к асоциальному поведению, что позволяет рассматривать жизнеспособность в качестве элемента структуры личностно-профессионального потенциала современного руководителя.

Поскольку жизнеспособность студентов «переживает» период становления и не является сформированным ресурсом, число ее значимых корреляций с переменными личностного потенциала руководителя незначительно, а сами связи не отличаются высокой плотностью. В выборке руководителей выявлено большее разнообразие и плотность связей, что вероятно, объясняется закономерностями возрастного генезиса жизнеспособности и спецификой административной деятельности, активно использующей соответствующие управленческие потенциалы.

Общая жизнеспособность демонстрирует большее количество корреляций с параметрами личностно-профессионального потенциала в отличие от ее компонентов, что, видимо, является следствием ее синергетической природы.

Жизнеспособность, гипертимная акцентуация характера, лидерский и управленческий потенциалы в структуре личностно-профессионального потенциала руководителя образуют симптомокомплекс конструктивной направленности, который, на наш взгляд, может обеспечивать благоприятные условия для управленческой деятельности в кризисных условиях функционирования организации.

Выступая в роли компонента структуры личностно-профессионального потенциала будущего руководителя, жизнеспособность может развиваться в процессе творческой проектной деятельности, направленной на решение задач инновационного управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Котовская С.В.* Синергетическая биопсихосоциальная модель жизнеспособности представителей трудных профессий // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 566–569.
2. *Курапова И.А.* Влияние совладающих стратегий поведения на жизнеспособность представителей разных профессиональных групп // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 582–595.
3. *Махнач А.В.* Теоретические основания методов оценки жизнеспособности профессионала // *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда.* 2017. Т. 2. № 1. С. 23–53.
4. *Рыльская Е.А.* Психологическая концепция жизнеспособности человека. Челябинск: Изд-во «Полиграф-Мастер», 2013.
5. *Рыльская Е.А.* Коммуникация как средство реализации

- жизнеспособности человека // Современные проблемы науки и образования [Электронный научный журнал] 2014. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/117-13375> (дата обращения: 06.06.2017).
6. *Синягин Ю.В.* Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей // Акмеология. 2009. № 4. С. 63–70.
 7. *Сыманюк Э.Э., Печеркина А.А.* Жизнеспособность как предиктор конструктивного профессионального развития // Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 525–534.
 8. *Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М.* Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Психотерапия, 2009.
 9. *Everly G., Strouse D.* Resilient leadership. New York: Dia Medica, 2010.
 10. *Pipe T.B., Buchda V.L., Launder S., Hudak B., Hulvey L., Karns K.E., Pendergast D.* Building personal and professional resources of resilience and agility in the healthcare workplace // Stress Health. 2012. V. 28 (1). P. 11-22. doi: 10.1002/smi.1396

THE RESILIENCE IS IN THE STRUCTURE OF THE ADMINISTRATIVE POTENTIAL OF A MANAGER

© 2017 Olga S. Butorina*, Elena A. Rylskaya**

* *Candidate of Engineering Sciences, Docent, Department of Economics and Management; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Chelyabinsk branch, Chelyabinsk*

E-mail: ya-bos@mail.ru

*** Doctor of Psychology, Professor, Department of Economics and Management;
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,
Chelyabinsk branch, Chelyabinsk
E-mail: elena_rylskaya@mail.ru*

The article deals with the results of the investigation of structural links between the resilience and components of personal and professional potential of the manager. It is exposed that resilience correlates with the communicative competence, personal accentuation of character, personal and manager's potential. It is shown that resilience as a component of the structure of personal and professional potential of the future manager may be developed through the process of making the creative manager's projects.

Key words: resilience, the personal and professional potential of a manager, communicative competence, accentuation of character, personal and manager's potential.

Библиографическая ссылка на статью:

Буторина О.С., Рыльская Е.А. Жизнеспособность в структуре личностно-профессионального потенциала руководителя // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2. № 4. С.134-151.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document272.docx>