

ПСИХОЛОГИЯ

Национальный стандарт компетентности: психологические типы молодых финансистов

К. А. Багратиони*

Аннотация. В статье обсуждаются результаты исследования профессионально значимых качеств (поведенческой компетентности) молодых менеджеров и специалистов в области бюджетирования. Обосновывается актуальность их изучения. Результаты исследования сопоставлены с нормативами поведенческой компетентности NCB SOVNET 3.0. Эмпирически выявлены 4 типа молодых менеджеров в зависимости от их профессиональной компетентности: 1 тип — заинтересованный, жизнестойкий, ответственный; 2 тип — незаинтересованный, жизнестойкий, ответственный; 3 тип — незаинтересованный, нежизнестойкий, ответственный; 4 тип — незаинтересованный, нежизнестойкий, безответственный. Сделан предварительный вывод о более высокой степени готовности молодых менеджеров — участников бюджетного процесса к переходу на работу в новых, проект-ориентированных условиях, в сравнении с молодыми менеджерами, занятыми на работах по другим направлениям деятельности.

Ключевые слова: молодые специалисты; бюджетирование; менеджмент; Национальный стандарт; поведенческая компетентность; экономическая психология, управление проектами; психологические профессионально важные качества; психодиагностические тексты; инкорпоративность организации.

National Standard of Competence: Psychological Types of Young Financiers

K. A. Bagrationi

Abstract. The research results of professionally significant qualities (behavioral competence) of young managers and specialists in budgeting areas are considered in the article. The results of the research are compared with norms of behavioral competence NCB SOVNET 3.0. Four types of young managers are identified empirically according to their professional competence: type 1 — interested, tenacious, responsible; type 2 — uninterested, tenacious, responsible; type 3 — uninterested, weak, responsible; type 4 — uninterested, weak, irresponsible. The author comes to the preliminary conclusion that the young managers — participants of the budgetary process are more prepared to the work under the new project-oriented conditions than the young managers engaged in other activities.

Keywords: young specialists; budgeting; management; National standard; behavioral competence; experimental economic psychology; project management; psychological professionally important qualities; psychodiagnostic texts; incorporative organization.

*Багратиони Константин Амиранович – аспирант кафедры «Прикладная психология» Финансового университета при Правительстве РФ.
E-mail: sau_ko@mail.ru

Бюджетирование, как инструмент поддержки принятых управленческих решений и их финансовой обоснованности, уже прочно укоренилось в практике работы всех динамично развивающихся предприятий. К основным составляющим процесса бюджетирования относятся:

- разработка и внедрение методических и организационных регламентов;
- описание и внедрение в работу бизнес-процессов планирования, учета, формирования отчетности, анализа;
- формирование бюджетов, финансово-экономических отчетов и показателей;
- ведение управленческого учета;
- автоматизация системы бюджетирования и пр.

В широком смысле — это подсистема управления предприятием, задачей которой являются моделирование будущего состояния предприятия в финансово-экономических показателях и контроль их достижения.

Состав участников бюджетного процесса индивидуален для каждой конкретной компании: в него может входить исполнительная дирекция, президент компании, менеджеры всех уровней и элементов организационной структуры, включенных в финансовый процесс. Необходимость однозначно определить, какие полномочия возложить на того или иного участника бюджетного процесса, создает проблему научного описания профессионально важных качеств, которыми они должны обладать для успешной работы. Особую значимость проблема обретает, когда мы говорим о молодых менеджерах — участниках бюджетного процесса, имеющих за плечами минимальный опыт контактов в рамках деловых отношений.

В настоящее время 40% целенаправленной общественно полезной деятельности реализуется через различные проекты и программы. Практически все работники сферы управления сталкиваются в своей работе с необходимостью осуществления различных изменений и развития организаций и систем в виде проектов или программ. Таким образом, для

эффективного функционирования сегодняшнего, ставшего проектно-ориентированным, общества весь корпус инженерно-экономических и управленческих специалистов должен быть компетентен в управлении проектами.¹ Проектный подход к организации бизнеса получает все большее распространение как в мировой, так и российской экономике. Традиционно проектный подход используется в строительстве, девелопменте, инвестиционном бизнесе. При этом спрос на профессиональные кадры неуклонно растет во всех ключевых отраслях: энергетике, транспорте, нефтегазовой промышленности, ИТ, телекоммуникациях и в сфере высоких технологий. Практика проектного финансирования в России активно применяется уже в течение 10 лет, посредством ее реализуются такие крупные проекты, как строительство Восточно-Сибирского нефтепровода, строительство Северо-Европейского газопровода (Nord Stream — «Северный поток»), нефтегазовые проекты в рамках соглашения о разделе продукции («Сахалин-1», «Сахалин-2», «Сахалин-3»)². Вместе с тем подчеркивается, что управлять проектами должны профессионалы, но количество настоящих профессионалов в этой области в России относительно невелико и, очевидно, отстает даже от осознанного спроса.

Отсюда возникает вопрос о соответствии профессионально значимых качеств молодых работников предприятий Национальным требованиям, предъявляемым к компетентности специалистов, способных вести проект ограниченной сложности (Project Manager, уровень С³): иначе говоря, какие именно их профессиональные значимые качества позволят им адаптироваться к новым условиям, а какие будут мешать. Потребность рынка в специалистах по управлению проектами делает актуальным их изучение.

Поведенческая компетентность менеджера — неотъемлемая и необходимая характеристика, наряду с технической и контекстуальной компетентностями. Ее элементы раскрывают поведение проектного менеджера и его умение ориентироваться в условиях конкретной ситу-

¹Воронаев В. И. Управление проектами — неиспользованный ресурс в экономике России. — Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/project/section_35/article_1635. Дата обращения: 03.08.2011.

²Фетисова О. А. Проектное финансирование: факторы успеха // Плано-экономический отдел. — 2011. — № 9. — С. 30–37.

³Управление проектами: Основы профессиональных знаний, Национальные требования к компетентности специалистов (NCB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.0) – М., 2010. – С. 246.

ации. Поведенческая компетентность включает не только навыки, умения и приобретенный опыт, но и профессионально значимые черты личности специалиста. Профессиональная компетентность менеджера определяется посредством сертификационных испытаний. Так, международная сертификация IPMA предусматривает четыре уровня компетентности и проводится уполномоченными IPMA ассессорами.⁴ Однако сертификация, в силу ее добровольной основы, не позволяет нам подсчитать, какой процент молодых менеджеров, в том числе специалистов в области бюджетирования, столкнувшись с необходимостью переосмысления подходов к бизнесу, способен в силу особенностей своих качеств и личности успешно работать в новых условиях, приобрести новую профессиональную квалификацию. Тем не менее, существуют стандарты компетенции специалистов и менеджеров проектов и программ, которые имеют как международный статус, так и отражают «страновой» или привязанный к конкретной модели характер. Существуют также психологические методы, позволяющие оценить соответствие элементов поведенческой компетентности каждого конкретного молодого менеджера Национальным требованиям.

В качестве эмпирической модели исследования мы использовали перечень элементов поведенческой компетенции (подробнее см. *Таблица 1* и *Таблица 2*), приведенный в соответствии с Национальными Требованиями к Компетентности специалистов по управлению проектами (НТК) Ассоциации Управления проектами (СОВНЕТ), основанной в 1990 году и представляющей собой добровольный союз профессионалов. С целью комплексной оценки соответствия национальным стандартам поведенческой компетентности молодых специалистов в области бюджетирования мы посчитали необходимым последовательное решение трех основных задач: 1) изучение степени соответствия молодых менеджеров структурных подразделений предприятий и их филиалов по всем направлениям деятельности Национальным требованиям к компетентности; 2) изучение степени соответствия молодых менеджеров, занятых вопросами формирования, согласования, контроля ис-

полнения бюджета предприятия Национальным требованиям к компетентности; 3) определение процента компетентных молодых менеджеров — участников бюджетного процесса в сравнении с аналогичным показателем по общей выборке молодых менеджеров. В общую выборку исследования вошли молодые менеджеры структурных подразделений предприятий и их филиалов по всем направлениям деятельности предприятий, а также магистранты, обучающиеся по программе «Управление проектами: проектный анализ, инвестиции, технологии реализации». Общее количество респондентов — 232 испытуемых, из них 116 женщин и 116 мужчин. Возрастной диапазон: 19–29 лет. Отдельно следует указать 31 молодого менеджера (22 женщины и 9 мужчин), занятых вопросами бюджетирования исследуемых предприятий и входящих в общую численность респондентов. Объектом исследования выступили профессионально значимые качества молодых менеджеров с точки зрения их способности вести проект ограниченной сложности, предметом — степень их соответствия изложенным в NCB SOVNET Национальным требованиям, предъявляемым к специалистам по управлению проектами.

Структура исследования. Прежде всего мы посчитали целесообразным разбить общую выборку на 2 группы по половому признаку и отдельно подвергать анализу данные по женщинам (116 женщин) и по мужчинам (116 мужчин): исследование индивидуально-типологических различий включает изучение природных основ способностей и характера личности — физиологических предпосылок, таких как типологические свойства нервной системы.

Дальнейший ход исследования содержал несколько этапов:

Первый этап был направлен на выявление типологических характеристик молодых менеджеров: типологический подход к проблеме позволяет наглядно дифференцировать сотрудников в т. ч. с точки зрения их отношения к профессиональной деятельности, что обуславливает его целесообразность. С этой целью применялся 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла. Выбор личностного опросника обоснован устойчивостью харак-

⁴Товб А. С., Ципес Г. Л. Управление проектами: стандарты, методы, опыт. – М., 2003. – С. 28–29.

теристик личности во времени. Предпочтение было отдано именно личностному опроснику Р. Кеттелла по причине относительной независимости каждой шкалы. Таким образом, массив результатов по 16-факторному тесту Р. Кеттелла, полученных при исследовании, был подвергнут кластерному анализу с целью выявления групп испытуемых со статистически значимо схожими результатами. Необходимость применения кластерного анализа, как метода статистической обработки, продиктована его потенциалом к выявлению в полученных результатах по выборке испытуемых определенного числа обобщенных, схожих, содержательно интерпретируемых личностных свойств. В результате анализа были получены 2 таблицы последовательности агломерации (отдельно по женской и по мужской выборке), согласно которым был сделан вывод о необходимости выделения 4 классов молодых менеджеров-женщин и 4 классов молодых-менеджеров мужчин.

С целью проверки достоверности различий внутри полученных классификаций по тесту Р. Кеттелла было проведено попарное сравнение выборок полученных классов U-критерием Манна-Уитни. Были выявлены следующие статистически достоверные (уровень значимости $p \leq 0,01$) различия между классами женской выборки: I и IV класс различаются по факторам А⁵, В (конкретное мышление — абстрактное мышление), С (эмоциональная неустойчивость — эмоциональная устойчивость), G (безответственность — ответственность), I (жесткость — мягкосердечность), О (невозмутимость — тревожность), Q2 (зависимость от группы — самостоятельность); I и II класс по факторам С, G, H (робость — смелость), I, Q3 (низкий самоконтроль поведения — высокий самоконтроль поведения); I и III класс по факторам В, С, H, I, О, Q3, Q4 (расслабленность — напряженность); II и III класс по факторам С, E, F (озабоченность — беспечность), H, О, Q1 (ригидность — гибкость), Q2; II и IV класс по факторам С, E (покорность — настойчивость), F, G, H, M (практичность — мечтательность), N (наивность — расчетливость), О, Q1, Q3; III и IV класс по факторам А, С, F, G, H, L (довер-

чивость — подозрительность), N, О, Q4.

Также были выявлены следующие статистически достоверные ($p \leq 0,01$) различия между классами мужской выборки: I и IV класс различаются по факторам В, С, E, G, I, О, Q1, Q2, Q3, Q4; I и II класс — по факторам С, G, I, О, Q3, Q4; I и III класс — по факторам В, С, E, H, I, О, Q3, Q4; II и III класс — по факторам С, F, H, Q1, Q3, Q4; II и IV класс — по факторам E, F, G, L, M, Q1, Q3, Q4; III и IV класс — по факторам С, F, G, H, L, О, Q4.

Таким образом, мы смогли сделать предварительный вывод о наличии устойчивых типологически-структурирующихся индивидуально-психологических характеристик как у молодых менеджеров-женщин, так и у молодых менеджеров-мужчин.

4 типа молодых менеджеров-мужчин и 4 типа молодых менеджеров-женщин **сопоставимы** по следующим статистически достоверным различиям внутри каждой классификации: I и IV класс различаются по факторам В, С, G, I, О, Q2; I и II класс — по факторам С, G, I, Q3; I и III класс — по факторам В, С, H, I, О, Q3, Q4; II и III класс — по факторам С, F, H, Q1; II и IV класс — по факторам E, F, G, M, Q1, Q3; III и IV класс — по факторам С, F, G, H, L, О, Q4.

Второй этап исследования заключался в применении к выборке испытуемых методов семантического дифференциала времени (с целью выявления когнитивных и эмоциональных компонентов субъективного восприятия своего будущего), теста жизнестойкости (с целью выявления характерного уровня жизнестойкости), а также проективной методики «психологическая автобиография» в авторской модификации (с целью выявления характерной глубины ретроспекции и антиципации событий своего жизненного пути). Семантический дифференциал времени — метод, позволяющий определять особенности субъективного восприятия времени, которые отражают преобладающие, в том числе малоосознаваемые, тенденции в актуальном психическом состоянии и отношении личности к действительности⁶. Как отмечают авторы метода, его преимущество заключается в простоте и доступности, возможности

⁵Здесь и далее двухполюсные шкалы — факторы личности по тесту Р. Кеттелла. Каждый фактор образует несколько поверхностных черт, объединенных вокруг одной центральной черты личности, напр. А: замкнутость — общительность.

⁶Вассерман Л. И., Трифонова Е. А., Червинская К. Р. Семантический дифференциал времени: Экспертная психодиагностическая система в медицинской психологии. Пособие для врачей и медицинских психологов. — Спб., 2009. — С. 2.

использования при экспресс-диагностике, а также в устойчивости к мотивационным искажениям. Тест жизнестойкости разработан на основе опросника Hardiness Survey Сальваторе Мадди. Измеряемая тестом личностная переменная «жизнестойкость» (эквивалент «hardiness», используемой в опроснике С. Мадди) «характеризует меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности»⁷. Основанием для выделения такой личностной переменной послужили исследования, направленные на поиск факторов, способствующих успешному совладанию со стрессом и снижению (или даже предупреждению) внутреннего напряжения. Роль, играемая этой переменной в успешном противостоянии личности стрессовым ситуациям (прежде всего в профессиональной деятельности), обеспечивает ее практическую значимость. «По данным исследований, жизнестойкость оказывается ключевой личностной переменной, опосредующей влияние стрессогенных факторов (в том числе хронических) на соматическое и душевное здоровье, а также на успешность деятельности»⁸.

С целью изучения взаимосвязи результатов испытуемых по 16-РФ, СДВ, тесту жизнестойкости и «психологической автобиографии» нами был применен множественный регрессионный анализ (МРА). Целесообразность применения МРА обусловлена его потенциалом к изучению взаимосвязи одной переменной (зависимой, результирующей) и нескольких других переменных (независимых, исходных). Таким образом, были выявлены статистически достоверные (уровни значимости $p \leq 0,01$ и $p \leq 0,05$) взаимосвязи как по мужской, так и по женской выборкам.

Третий этап был направлен на выявление характерных ценностных ориентаций. К выборке испытуемых был применен метод Ш. Шварца для изучения ценностей личности. Методика по изучению ценностей личности Ш. Шварца разработана на основе концепции изучения ценностных ориентаций М. Рокича. В теории М. Рокича под ценностями понима-

ется вид убеждений, которые имеют центральное положение в индивидуальной системе установок.⁹ Такие убеждения, т. е. ценности, представляют собой руководящие принципы жизни (определяющие то, как нужно себя вести, каково желательное состояние или образ жизни), достойные или недостойные того, чтобы им соответствовать и к ним стремиться. Предтечей концептуальных взглядов М. Рокича служит диспозициональная теория личности или теория черт Г. Олпорта. В рамках данного направления одним из центральных понятий является диспозиция, т. е. готовность или предрасположенность человека к какому-нибудь поступку. В диспозициональном направлении выделяются две ключевые идеи: 1) люди обладают широким набором предрасположенностей реагировать специфическим образом на разные ситуации; 2) нет двух людей в точности похожих друг на друга.

Таким образом, на третьем этапе исследования были получены и качественно обработаны результаты, согласно которым мы смогли сделать вывод о специфике ценностно-смысловой сферы каждого из типов менеджеров. Например, для молодых менеджеров-мужчин 1-го типа характерно доминирование мотивационных типов ценностей «универсализм» (15%), «безопасность» (13%), «самостоятельность» (12%) и «достижения» (12%) по методу Ш. Шварца, что свидетельствует об отсутствии цинизма по отношению к людям и моральным ценностям, выделенным как крайне негативная характеристика управляющего проектом¹⁰ и т. д.

Далее мы объединили статистически достоверно различные у каждого типа молодых менеджеров параметры, встречающиеся как у мужчин, так и у женщин, в конструкт, состоящий из трех фундаментальных критериев:

1. **Заинтересованность**, т. е. личностная значимость профессиональной деятельности — критерий, в большей степени связанный с направленностью сотрудника на продукт собственной деятельности и деятельности группы; молодой менеджер, обладающий таким качеством, считает важным, прежде всего для себя самого, получение конечного продукта

⁷Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. – М., 2006. – С. 54.

⁸Там же.

⁹Rokeach M. The Nature of Human Values. – N.Y.: The Free Press, 1973. – P. 110.

¹⁰Михеев В. Н. Живой менеджмент проектов. – М.: Эксмо, 2007.

собственной деятельности или деятельности профессиональной группы (напр.: структурного подразделения).

2. Жизнестойкость — критерий, характеризующий меру способности личности выдерживать стрессовую ситуацию, сохраняя внутреннюю сбалансированность и не снижая успешность деятельности.¹¹

3. Ответственность — критерий, в большей степени связанный с «образом ответственного себя», с представлениями о себе, как о компетентном сотруднике.

Таким образом, основываясь на полученных результатах, мы выделили следующие типы молодых менеджеров в зависимости от их поведенческой компетентности:

1 тип — Заинтересованный, жизнестойкий, ответственный.

Для таких молодых менеджеров характерна мобилизация, как способ реагирования на стрессовую ситуацию. Они обладают развитым чувством ответственности, обязательны и добросовестны. Им свойственна порядочность не потому, что это может оказаться выгодным, а потому, что они не могут поступить иначе по своим убеждениям. Они точны и аккуратны в делах, не нарушают правил, даже если они кажутся им пустой формальностью. Им присуща зрелость жизненной перспективы, выражающаяся в активной позиции, эмоционально положительно насыщенным образом будущего. Для зрелой жизненной перспективы характерна насыщенная событиями, планами и целями неглубокая антиципация (прогнозирование будущего); значительная доля антиципируемых будущих событий зрелой жизненной перспективы молодого менеджера связана с профессиональным и карьерным ростом. В некотором смысле зрелость жизненной перспективы может быть связана с применением проект-ориентированного подхода к ее построению: адекватная постановка цели, правильная оценка имеющихся ресурсов, объема предстоящих работ и времени, необходимого на реализацию той или иной цели.

2 тип — Незаинтересованный, жизнестойкий, ответственный.

Характерно длительное сохранение результативной деятельности в ситуации стресса, т. к. профессиональная деятельность лежит вне

сферы личной значимости, но присутствует ответственность за ее результат. Легко переживают жизненные неудачи, верят в себя, не склонны к страхам, самоупрекам, не очень чувствительны к оценкам окружающих. Такие молодые менеджеры независимы, самодостаточны, предпочитают работать и принимать решения самостоятельно. Они умеют хорошо контролировать свои эмоции и поведение, способны эффективно управлять своей энергией и умеют хорошо планировать свою жизнь. Они невозмутимы, спокойно относятся к удачам и неудачам, удовлетворены любым положением дел.

3 тип — Незаинтересованный, нежизнестойкий, ответственный.

Такие молодые менеджеры, в силу своих личностных особенностей, склонны «спихнуть» возложенную на них работу как на подчиненного, т. е. «по вертикали», так и на коллегу по работе — «по горизонтали». Причем в случае позитивного разрешения другими людьми поставленных перед ними задач, такие менеджеры преподносят окружающим и вышестоящему начальству результат как продукт своей собственной деятельности. Таким образом, продолжительность нахождения таких менеджеров в ситуации стресса и продуктивность их деятельности определяются особенностями реальных исполнителей поставленной перед ними задачи. Они хорошо ориентируются в социальных ситуациях, проницательны в отношении мотивов поведения других людей, могут хитро и умело вести себя, имеют склонность к интригам. Они не испытывают трудностей в общении, легко вступают в контакты, любят быть на виду, не боятся публичных выступлений. Такие молодые менеджеры склонны быстро принимать решения, но эти решения не обязательно являются правильными.

4 тип — Незаинтересованный, нежизнестойкий, безответственный.

Такие молодые менеджеры склонны избегать ответственности. Они считают всех людей добрыми и хорошими, не ожидают враждебности и откровенно рассказывают о себе даже малознакомым людям. В коллективе они уживчивы, веселы, заботятся о своих товарищах, независтливы и не стремятся к конкурен-

¹¹Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. – М., 2006. – С. 54.

ции. Они проявляют слабый интерес к общественным требованиям и не прилагают усилий для соответствия им, они могут презрительно относиться к моральным ценностям и ради собственной выгоды способны на нечестность или обман. Такие молодые менеджеры склонны к непостоянству и могут легко бросить начатое дело, отказаться от своих обязательств.

Основываясь на Национальных требованиях к компетентности специалистов по

управлению проектами (National Competence Baseline, NCB SOVNET 3.0), мы представили полученные в ходе исследования основные результаты на эмпирических моделях, отдельно по мужской (см. Таблица 1) и женской выборкам молодых менеджеров (см. Таблица 2).

Таблица 1.

Элементы поведенческой компетентности по NCB SOVNET 3.0 (см. <i>Комментарий 1</i>)	Психологическая характеристика	Тип 1	Тип 2	Тип 3	Тип 4
Вовлеченность и мотивация	Заинтересованность	Направленность на реальную действительность (I-3; M-5,4; O-2,2); интерес к новым знаниям, конкретное воображение, направленность на решение конкретных задач (B-8,9; M-5,4; Q1-7,6); зрелая жизненная перспектива ; мотивационный тип «достижение» (12%)	Антиципируемые события связаны не с карьерой; склонность к экстраверсии: удовлетворенность наличной ситуацией, легкомысленность, (A-7; F-8; H-7)	Неглубокая, ненасыщенная антиципация событий, связанных с карьерой; увлечен решением практических вопросов (M-4); невротическая тревожность (O-8; Q4-10; L-7)	Низкая мотивированность (N-5,5; O-5,6; Q4-5,1); незрелая жизненная перспектива
Лидерство	Властность, активность, лидерство	Независимый, лидер (E-7,3; Q1-7,6), деловое лидерство (A-5,9; F-5,4; H-7,7)	Независимый, лидер (E-6; Q1-8)	Подчиняющийся, ведомый (E-4; Q1-5)	Ведомый, послушный (E-4,8; Q1-6)
Ориентированность на результат	Способность достигать цели, удовлетворенность	Развитость волевых качеств (G-8,3; Q3-7,7); направленность на конкретную практическую деятельность (прагматизм) и на реальную действительность (I-3; M-5,4; O-2,2); высокая активность, динамичность (активность будущего времени: 14,1)	Конформность поведения, социальная несамостоятельность (E-6; G-6; N-6; Q2-4); средняя активность (активность будущего времени: 8,13)	Невротическая тревожность (O-8; Q4-10; L-7); низкая активность (активность будущего времени: 1,8)	Довольство собой, расслабленность, недостаточная эффективность в профессиональной деятельности (N-5,5; O-5,6; Q4-5,1); низкая активность (активность будущего времени: 0,8)

Эффективность (продуктивность)	Общие мыслительные способности, абстрактность мышления, зрелость жизненной перспективы (см. <i>Комментарий 2</i>)	Высокие общие мыслительные способности; абстрактное мышление (В-8,9); зрелая жизненная перспектива	Широта интеллектуальных интересов; абстрактное мышление (В-8); антиципируемые события связаны не с карьерой	Абстрактное мышление (В-6); неглубокая, ненасыщенная антиципация событий, связанных с карьерой	Абстрактное мышление (В-6,7); незрелая жизненная перспектива
Творческий подход	Практичность/мечтательность	Оригинальность, увлечение решением практических вопросов (М-5,4)	Собранность, увлечение решением практических вопросов (М-4)	Собранность, увлечение решением практических вопросов (М-4)	Интеллектуальные и художественные интересы (М-6)
Самоконтроль	Жизнестойкость, самоконтроль	Высокий уровень жизнестойкости: 108, Q3-7,7	Достаточно высокий уровень жизнестойкости: 101, Q3-7	Средне-низкий уровень жизнестойкости: 83, Q3-3	Средний уровень жизнестойкости: 87, Q3-4,8
Руководство, надежность	Ответственность	Ответственный, обязательный (G-8,3)	Зрелость, стремление к порядку (G-6)	Ответственность (G-7)	Недостаточная дисциплинированность (G-5,2)
Уверенность, убедительность	Эмоциональная устойчивость, настойчивость	Умеет держать себя в руках, настойчив (C-9,2)	Спокойный, реалистичный (C-6)	Не доводит дело до конца; наличие невротических симптомов (C-3)	Постоянные интересы, спокойный (C-6,3)
Снятие напряженности, разрядка, конфликты и кризисы	Невозмутимость, способность работать в команде	Умение работать в команде. Легкость в общении (А-5,9; Q4-3,6); оптимистическое видение будущего (эмоциональная окраска будущего времени: 13,3)	Напряженность; желание работать в коллективе (А-7; Q4-7); преобладание положительных эмоций в образе будущего (эмоциональная окраска будущего времени: 8,38)	Раздражительность, скрытность (А-5; Q4-10); депрессивность, дисфоричность, раздражительность (эмоциональная окраска будущего времени: 0)	Расслаблен, идет на поводу у других (А-6,1; Q4-5,1); преобладание положительных эмоций в образе будущего (эмоциональная окраска будущего времени: 11,5)
Открытость	Социальная смелость	Общительный (Н-7,7)	Общительный (Н-7)	Наличие комплексов (Н-3)	Общительный (Н-7,1)
Понимание ценностей, этика	Преобладающие мотивационные типы ценностей	«универсализм» (15%), «безопасность» (13%) и «самостоятельность» (12%)	«универсализм» (20%) и «самостоятельность» (14%)	«самостоятельность» (17%) и «безопасность» (14%)	«универсализм» (14%), «самостоятельность» (13%) и «безопасность» (12%)
Согласование, переговоры	Проницательность в общении	Расчетливость, дипломатичность (N-5,4)	Расчетливость, дипломатичность (N-6)	Расчетливость, дипломатичность (N-6)	Расчетливость, дипломатичность (N-5,5)

Таблица 2.

Элементы поведенческой компетентности по NCB SOVNET 3.0 (см. <i>Комментарий 1</i>)	Психологическая характеристика	Тип 1	Тип 2	Тип 3	Тип 4
-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Вовлеченность и мотивация	Заинтересованность	Направленность на реальную действительность (I-2; M-5; O-2); интерес к новым знаниям, конкретное воображение, направленность на решение конкретных задач (B-9; M-5; Q1-8); зрелая жизненная перспектива ; мотивационный тип «достижение» (10%)	Антиципируемые события связаны не с карьерой; склонность к экстраверсии: удовлетворенность наличной ситуацией, легкомысленность, (A-5; F-9; H-9)	Неглубокая, ненасыщенная антиципация событий, связанных с карьерой; оригинальность, некоторая непрактичность в решении вопросов (M-6); невротическая тревожность (O-7; Q4-7; L-6); мотивационный тип «достижение» (12%)	Низкая мотивированность (N-5; O-6; Q4-5); незрелая жизненная перспектива
Лидерство	Властность, активность, лидерство	Независимый, лидер (E-7; Q1-8), деловое лидерство (A-4; F-6; H-7)	Независимый, лидер (E-8; Q1-8)	Подчиняющийся, ведомый (E-5; Q1-6)	Ведомый, послушный (E-5; Q1-6)
Ориентированность на результат	Способность достигать цели, удовлетворенность	Развитость волевых качеств (G-9; Q3-8); направленность на конкретную практическую деятельность (прагматизм) и на реальную действительность (I-2; M-5; O-2); высокая активность, динамичность (активность будущего времени: 14)	Легкомысленность, расслабленность, конформность поведения, социальная несамостоятельность (E-8; G-3; N-3; Q2-3); средняя активность (активность будущего времени: 8,7)	Невротическая тревожность (O-7; Q4-7; L-6); средне-низкая активность (активность будущего времени: 6,1)	Довольство собой, расслабленность, недостаточная эффективность в профессиональной деятельности (N-5; O-6; Q4-5); низкая активность (активность будущего времени: 0,4)
Эффективность (продуктивность)	Общие мыслительные способности, абстрактность мышления, зрелость жизненной перспективы (см. Комментарий 2)	Высокие общие мыслительные способности; абстрактное мышление (B-9); зрелая жизненная перспектива	Широта интеллектуальных интересов; абстрактное мышление (B-8); антиципируемые события связаны не с карьерой	Абстрактное мышление (B-7); неглубокая, ненасыщенная антиципация событий, связанных с карьерой	Абстрактное мышление (B-7); незрелая жизненная перспектива
Творческий подход	Практичность/мечтательность	Оригинальность, увлечение решением практических вопросов (M-5)	Мечтательность, поглощенность идеями и фантазиями (M-8)	Креативность, некоторая непрактичность в решении вопросов (M-6)	Интеллектуальные и художественные интересы (M-6)
Самоконтроль	Жизнестойкость, самоконтроль	Высокий уровень жизнестойкости: 117,33; развитое чувство долга (Q3-8)	Достаточно высокий уровень жизнестойкости: 106; потворствует своим желаниям (Q3-3)	Средний уровень жизнестойкости: 86, (Q3-4)	Средний уровень жизнестойкости: 84, средняя уравновешенность (Q3-6)

Руководство, надежность	Ответственность	Ответственный, обязательный (G-9)	Расслабленность, избегание ответственности (G-3)	Непостоянство, некоторое пренебрежение правилами (G-4)	Недостаточная дисциплинированность (G-5)
Уверенность, убедительность	Эмоциональная устойчивость, настойчивость	Умеет держать себя в руках, настойчив (C-10)	Спокойный, реалистичный (C-8)	Не доводит дело до конца (C-5)	Постоянные интересы, спокойный (C-7)
Снятие напряженности, разрядка, конфликты и кризисы	Невозмутимость, способность работать в команде	Умение работать в команде. Легкость в общении (A-4; Q4-4); оптимистическое видение будущего (эмоциональная окраска будущего времени: 14)	Желание работать в коллективе (A-5; Q4-5); преобладание положительных эмоций в образе будущего (эмоциональная окраска будущего времени: 11)	Недоверие, скрытность (A-4; Q4-7); депрессивность, дисфоричность, раздражительность (эмоциональная окраска будущего времени: 1,2)	Расслаблен, идет на поводу у других (A-6; Q4-5); преобладание положительных эмоций в образе будущего (эмоциональная окраска будущего времени: 11)
Открытость	Социальная смелость	Общительный (H-7)	Общительный, отзывчивый (H-9)	Сдержанность (H-5)	Общительный (H-7)
Понимание ценностей, этика	Преобладающие мотивационные типы ценностей	«универсализм» (19%), «безопасность» (14%) и «самостоятельность» (11%)	«универсализм» (16%) и «самостоятельность» (15%)	«самостоятельность» (16%) и «универсализм» (15%)	«универсализм» (17%), «самостоятельность» (12%) и «безопасность» (11%)
Согласование, переговоры	Проницательность в общении	Расчетливость, дипломатичность (N-6)	Прямолинейность (N-3)	Некоторая нетактичность в общении (N-4)	Расчетливость, дипломатичность (N-5)

Принимая во внимание **нормативы**¹² поведенческой компетентности NCB SOVNET 3.0, применяемые при оценке опыта и профессионально значимых качеств менеджера с точки зрения его способности вести проект ограниченной сложности, мы сопоставили с ними результаты проведенного исследования и смогли сделать вывод о соответствии 1 и 2 типа молодых менеджеров-мужчин и 1 типа молодых менеджеров-женщин Национальным требованиям, предъявляемым к компетенции специалистов.

Целями **четвертого этапа** исследования были:

1) исследование степени соответствия молодых менеджеров — участников бюджетного процесса предприятия Национальным требованиям к компетентности;

2) сопоставление процента компетентных молодых менеджеров — участников бюджетного процесса с процентом общей численности компетентных менеджеров.

В результате исследования степени соответствия молодых менеджеров — участников бюджетного процесса Национальным требованиям к компетентности было выявлено, что 45,5% женщин (10 из 22) и 33,3% мужчин (3 из 9) соответствуют Национальным требованиям.

Процент менеджеров, чья поведенческая компетентность соответствует Национальным требованиям, в выборке менеджеров — участников бюджетного процесса значительно выше, чем в общей выборке исследования.

Таблица 3.

Половая принадлежность	% менеджеров — участников бюджетного процесса, поведенческая компетентность которых соответствует Национальной системе стандартов и требований	% общей численности менеджеров по всем направлениям деятельности, поведенческая компетентность которых соответствует Национальной системе стандартов и требований
мужчины	33,3%	14,6%
женщины	45,5%	2,59%

¹²Управление проектами: Основы профессиональных знаний, Национальные требования к компетентности специалистов (NCB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.0) – М., 2010. – С. 246.

Так как важнейшая задача проектного менеджера в любой экономической системе — достижение поставленной цели в требуемые сроки и в условиях ограниченных ресурсов, полученный нами результат может быть обусловлен характерными особенностями повседневной деятельности участников бюджетного процесса на предприятии, такими как:

- необходимость работать в жестких рамках, заданных действующими на любом предприятии регламентами и сроками статистической, бухгалтерской и управленческой отчетности (ограниченные временные ресурсы);

- контакт со всеми структурными подразделениями предприятия при формировании, согласовании и отслеживании исполнения бюджета, выявлении и анализе причин отклонения от плановых показателей, участие в работе комиссий, рабочих групп и т. п. (коммуникабельность);

- частичная взаимозаменяемость менеджеров — участников бюджетного процесса на всех этапах планирования и формирования фактических показателей исполнения бюджета, что снижает общую численность занятых (ограниченные человеческие ресурсы);

- формирование бюджета предприятия из большого количества заявок по структурным подразделениям и по видам деятельности (обработка, проверка и согласование массивов информации в ограниченные временные интервалы);

- бюджет крупного проекта сопоставим по составу и объему статей доходов и расходов с бюджетом предприятия (способность к работе в условиях, сопоставимых с проект-ориентированными).

Таким образом, полученные результаты и следующие из них выводы позволяют нам сделать предварительное заключение о более

высокой степени готовности молодых менеджеров — участников бюджетного процесса к переходу на работу в новых, проект-ориентированных условиях, в сравнении с молодыми менеджерами, занятыми на работах по другим направлениям деятельности.

Библиография:

1. *Вассерман, Л. И.* Семантический дифференциал времени : Экспертная психодиагностическая система в медицинской психологии / Л. И. Вассерман, Е. А. Трифонова, К. Р. Червинская // Пособие для врачей и медицинских психологов. – СПб., 2009.

2. *Воропаев, В. И.* Управление проектами — неиспользованный ресурс в экономике России / В. И. Воропаев. – Режим доступа: http://www.iteam.ru/publications/project/section_35/article_1635. Дата обращения: 03.08.2011.

3. *Леонтьев, Д. А.* Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. – М., 2006.

4. *Михеев, В. Н.* Живой менеджмент проектов / В. Н. Михеев. – М. : Эксмо, 2007. – 480 с.

5. *Товб, А. С.* Управление проектами : стандарты, методы, опыт / А. С. Товб, Г. Л. Ципес. – М., 2003.

6. *Управление проектами : Основы профессиональных знаний, Национальные требования к компетентности специалистов (NCB – SOVNET National Competence Baseline Version 3.0) – М., 2010.*

7. *Фетисова, О. А.* Проектное финансирование : факторы успеха / О. А. Фетисова // Планово-экономический отдел. – 2011. – № 9.

8. *International Competence Baseline IPMA ICB – IPMA Competence Baseline. Version 3.0. IPMA Editorial Committee. – IPMA: June 2006. – 200 p.*

9. *Rokeach, M.* The Nature of Human Values/ M. Rokeach – N.Y. : The Free Press, 1973.