

## Развитие социальной одарённости как условие будущей профессиональной успешности\*

*И.В. Ивенских*

В статье рассматривается психологический аспект социальной одарённости менеджера. Описывается актуальность выделения социальной одарённости, рассматриваются теоретические взгляды на эту проблему, представлен вариант модели социальной одарённости менеджера.

*Ключевые слова:* социальная одарённость менеджера, социальный интеллект, креативность, социальная мотивация, коммуникативно-организаторские способности, социально-коммуникативная компетентность, свойства личности.

Как показывают современные исследования, успеха в жизни часто добиваются не те, у кого высоко развиты интеллектуальные способности, а люди, как правило, обладающие свойством легко вступать в общение, устанавливая благоприятные межличностные отношения. Основа успешности в социальной среде во многом зависит от социальной одарённости (А.А. Бодалев) [4]. Сегодня, когда технологические разработки заменили большую часть человеческого труда, именно социально одарённая личность, способная управлять другими людьми, является конкурентоспособной на рынке трудовых отношений.

Исследования, которые проведены Е.А. Панько и Я.Л. Коломинским [4], убеждают, что социальная одарённость и коммуникативные способности начинают проявляться и развиваться ещё в раннем детстве, в дошкольном периоде.

Социально одарённые дети всегда обращают на себя внимание. Их трудно не заметить среди сверстников: они выделяются активностью, ярко выраженным интересом к людям, потребностью в общении с детьми и взрослы-

ми. Такие дошкольники легко адаптируются в среде сверстников и сами становятся инициаторами взаимодействия. По характеру они искренни, открыты, склонны к проявлению эмпатии, нередко являются лидерами в группе, так как обладают хорошими организаторскими способностями.

О достаточно сформированной социально одарённой личности можно говорить и в период ранней молодости, когда общение и социальное взаимодействие уже не являются ведущей деятельностью, и на их место приходит профессиональное становление и самоопределение молодого человека. В этом возрасте молодые люди начинают активно проявлять себя в той или иной деятельности. Многие пробуют себя в деятельности социономического типа и становятся достаточно успешными, не имея при этом профессионального опыта как такового. Вероятней всего, эффективность деятельности на данном этапе возрастного развития связана со способностями личности.

Описывая человеческие способности, Б.М. Теплов выделил три их главных признака [3].

1) Под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого.

2) Способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь те, что имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности (многих деятельностей).

3) Само понятие «способность» не сводится только к тем знаниям, умениям, навыкам, которые уже наработаны у данного человека.

К признакам, предложенным Б.М. Тепловым, В.С. Мерлин [3] считает необходимым добавить ещё два.

1. Продуктивные индивидуально-своеобразные приёмы и способы работы.

2. В качестве способностей могут выступать как свойства индивидуума, так и свойства личности. При этом последние определяют наиболее обобщённые отношения личности.

\* Тема диссертации – «Социальная одарённость будущих менеджеров в структуре индивидуальности». Научный руководитель – доктор психол. наук Т.М. Хрусталёва.

Все эти признаки необходимо учитывать при анализе социальной одарённости личности.

Как полагает Е.И. Власова [2], социально одарённый субъект несёт в себе способности двоякого рода. С одной стороны, это – те психологические особенности, которые отличают одарённых людей в целом независимо от типа одарённости (креативность, трудолюбие и увлечённость, широкие познавательные интересы и эрудированность, целеустремлённость и настойчивость, экономичность и простота решений, высокая скорость протекания психических процессов и развитый интеллект). С другой стороны, это – способности, которые проявились у социально одарённого субъекта вследствие его специфического опыта активности в различных видах деятельности социономического характера.

Прежде всего, необходимо назвать способности к социальной перцепции и экспрессии, просоциальному поведению, высокий уровень развития социального интеллекта и контроля. В личностной структуре социально одарённого индивида особое место занимает способность сопереживать другому человеку (эмпатия), гибко реагировать на изменения его эмоционального состояния.

Согласно Д.В. Ушакову [5], социальная одарённость проявляется в сфере лидерства и социальных взаимодействий. Она представляет собой сложный сплав когнитивных компонентов (общий академический интеллект, практический интеллект, социальный интеллект) и не когнитивных факторов (темперамент, личностные особенности – способность к сопереживанию, оптимизм, высокая активность, экстраверсия, справедливость, способность к принятию решений в условиях неопределённости, независимость и вместе с тем ориентация на групповые ценности, воля как твердость в реализации намерений).

Можно заметить, что состав социальной одарённости достаточно неоднороден и многозначен, поэтому он требует оптимального решения и эмпирического обоснования. На сегодняшний день эмпирические исследования социальной одарён-

ности в качестве самостоятельного феномена проводились в рамках педагогической деятельности в работах Н.А. Аминова [6] и Т.М. Хрусталёвой [6] на примере исследования педагогической одарённости школьников и учителя.

Мы полагаем, что в современном мире наиболее ярко социальная одарённость может проявляться в деятельности менеджера (управленца), чья работа требует гибкого и эффективного взаимодействия в социальной сфере. Исследуя феномен социальной одарённости менеджера, мы ставили перед собой две задачи:

1) определить модель социальной одарённости, её структурные составляющие;

2) осуществить эмпирическую проверку представленной модели социальной одарённости.

Её мы рассматриваем как предпосылку развития управленческих способностей, потенциальную возможность для достижения успеха в сфере деятельности типа «человек-человек». Это позволяет вывести понятие «социальной одарённости» за пределы исключительно управленческой деятельности.

Модель (структура) социальной одарённости строится нами на основе модели, разработанной американским специалистом в области обучения одарённых детей Дж. Рензулли [6].

В мировой психологии её часто называют теорией трёх колец, поскольку концепция описывает одарённость как взаимодействие трёх групп человеческих качеств: интеллектуальных способностей, превышающих средний уровень; высокой увлечённости (мотивация) выполняемой задачей и высокого уровня креативности. Эту триаду Дж. Рензулли представляет в виде трёх взаимно пересекающихся окружностей.

Мы предполагаем, что социальная одарённость включает в себя пять основных компонентов: социальный интеллект, креативность, социальная мотивация, коммуникативно-организаторские способности и управленческие свойства личности.

Под социальным интеллектом мы понимаем интегральную интеллек-

туальную способность, определяющую успешность общения и социально-психологической адаптации, способность прогнозировать как своё собственное, так и поведение других людей в различных областях человеческой жизнедеятельности, распознавать намерения, чувства и эмоциональные состояния человека по невербальной и вербальной экспрессии.

Многие психологи (Д.Б. Богоявленская, А.М. Матюшкин, Я.А. Пономарёв) в своих исследованиях одарённости подчёркивают особую роль творчества. Отсюда главный вывод, что *креативность* является одним из компонентов социальной одарённости и выступает как оригинальность мышления, способность принимать решения в нестандартных ситуациях взаимодействия. В рамках управленческой деятельности менеджеру приходится постоянно сталкиваться с ситуациями, требующими достаточно быстрого, гибкого, оригинального и точного решения.

Анализируя систему «**мотивация-способности**», мы пришли к выводу, что «инициирующим» элементом в этой системе является именно мотивация. Она определяет процесс развития и формирования способностей. В рамках социальной одарённости данный компонент представлен социальной мотивацией и включает в себя направленность на взаимодействие (на людей), а также потребность в достижении успеха в данном взаимодействии.

**Коммуникативно-организаторские способности** выделены в самостоятельный компонент, поскольку сама по себе управленческая деятельность строится на процессах организации и конструктивной коммуникации.

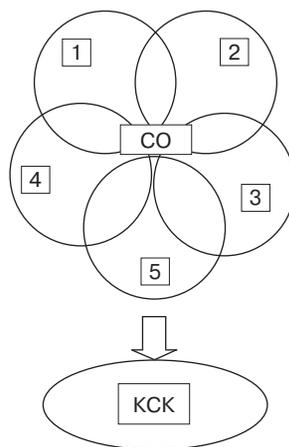
В ходе исследований мы также определили соответствующие управленческие свойства личности: ответственность, высокий самоконтроль, общительность, смелость (уверенность), эмпатия, доминантность. Данные черты обеспечивают устойчивое отношение личности к социальному взаимодействию и управлению. И хотя список этих свойств не является исчерпывающим, можно считать его достаточным и профессио-

нально значимым для деятельности менеджера.

По отношению к остальным компонентам социальной одарённости выделенные свойства личности носят гибкий характер. Другими словами, в зависимости от условий и факторов развития личности и социальной одарённости указанные свойства личности могут в качественном и количественном соотношении дополнять тот или иной компонент социальной одарённости.

Результатом социальной одарённости является формирование **социально-коммуникативной компетентности** как проявления социальной одарённости в деятельности. Социально-коммуникативную компетентность мы рассматриваем как интегративное качество человека, которое соединяет в себе ценностное понимание социальной действительности, категориальные конкретные социальные знания в качестве руководства к действию и субъективную способность к самоопределению (В.М. Масленникова) [1].

Модель социальной одарённости представлена на рисунке.



Модель социальной одарённости

Цифрами и буквами на рисунке обозначены: 1) социальный интеллект, 2) креативность, 3) социальная мотивация, 4) коммуникативно-организаторские способности, 5) управленческие свойства личности; КСК – социально-коммуникативная компетентность, СО – социальная одарённость.

Как видно из рисунка, выделенные компоненты (социальный интеллект, креативность, социальная мотивация, коммуникативно-организаторские способности, управленческие свойства личности) вносят определённые элементы в социальную одарённость, но не исчерпывают её сущности. В то же время социальная одарённость, вбирая в себя указанные выше компоненты, не исчерпывает их, подразумеваемая, что креативность, мотивация и интеллект являются наиболее универсальными компонентами успеха в разных сферах деятельности, а коммуникативно-организаторские способности и свойства личности менеджера, базируясь на социальной одарённости, развиваются и обогащаются в процессе дальнейшей профессиональной управленческой деятельности.

Отсюда вывод: социальная одарённость представляет собой целостное качественно своеобразное сочетание когнитивных и личностных особенностей индивида, обеспечивающее успешное установление зрелых, конструктивных взаимоотношений с другими людьми, являющееся предпосылкой развития управленческих способностей, в частности.

В состав данного образования входят 5 компонентов – социальный интеллект, креативность, коммуникативно-организаторские способности, социальная мотивация и управленческие свойства личности (ответственность, высокий самоконтроль, общительность, смелость (уверенность), эмпатия, доминантность). Результатом формирования социальной одарённости является социально-коммуникативная компетентность.

Данная модель отражает теоретическое представление, которое требует эмпирического обоснования. Поэтому целью второго этапа исследования является эмпирическая проверка модели социальной одарённости. Исследование проводится нами на базе ГОУ ВПО ГУ-ВШЭ (г. Пермь). Экспериментальную выборку составляют студенты старших курсов факультета менеджмента в возрасте 21–22 года, 83% испытуемых на период исследования занимают должност

сти соответствующей специальности в различных компаниях и организациях города.

Выборка интересна и тем, что позволяет исключить из эксперимента менеджеров, не имеющих специального образования и не связанных с управленческой деятельностью, – ведь сегодня слово «менеджер» чаще является дополнением к названию профессии, а не её сутью.

Мы полагаем, что данное эмпирическое исследование позволит представить пакет диагностических методик, которые помогут выявлять социально одарённых людей на разных этапах возрастного развития и профессионального становления. Оно также интересно и с точки зрения профессионального отбора и формирования будущих профессиональных качеств на основе эмпирической модели социальной одарённости.

Формируя качества личности в рамках модели социальной одарённости на более ранних возрастных этапах, мы сможем спрогнозировать и успешность и конкурентоспособность будущему специалисту в рамках профессий типа «человек-человек». Сегодня при ГУ-ВШЭ в г. Перми существует Лицей № 10, набор учащихся в который осуществляется с первого класса, а большинство будущих лицеистов дошкольного возраста посещают «школу дошкольвят»\* на базе лицея.

#### Литература

1. Байков, Ю.Н. Диагностика социальной компетентности : результаты апробации диагностического комплекса / Ю.Н. Байков, Д.Е. Егоров // Журнал прикладной психологии. – 2002. – № 6. – С. 12–24.
2. Власова Е.И. Ключевые проблемы и перспективы исследования социальной одарённости [Электронный ресурс] / Е.И. Власова. – sputnik.master-telecom.ru/biblioteka/07\_or\_0204/or\_0204\_04.doc
3. Вяткин, Б.А. Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека. / Б.А. Вяткин. – Пермь, 2000. – 179 с.
4. Психология социальной одарённости : пособие по выявлению и развитию коммуника-

\* «Школа дошкольвят» – название воскресной школы для детей дошкольного возраста на базе МОУ «Лицей № 10» г. Перми. На гербе лицея изображён лев.

тивных способностей дошкольников / Под ред. Я.Л. Коломинского, Е.А. Панько. – М. : Линка-Пресс, 2009. – 272 с.

5. *Ушаков, Д.В.* Социальный интеллект как вид интеллекта / Д.В. Ушаков // Социальный интеллект : теория, измерение, исследования ; под ред. Д.В. Любина, Д.В. Ушакова. – М. : Институт психологии РАН, 2004. – С. 11–28.

6. *Хрусталёва, Т.М.* Психология педагогической одарённости / Т.М. Хрусталёва. – Пермь, 2003. – 163 с.

*Ирина Валентиновна Ивенских – директор МОУ «Лицей №10», г. Пермь.*