

12. Управление человеческими ресурсами. Хрестоматия специализации. Е.А. Подсолонко (руководитель авторского коллектива). Под редакцией В.А. Подсолонко, А.В. Глузмана. – Симферополь: Доля. 2005. – 970 с.
13. В.А. Подсолонко, Дж. Лисбоа. Бенчмаркинг спешит на помощь. Оптимизируя систему обучения экономистов и менеджеров // Научно – практичний журнал «Гуманітарні науки». № 2, 2003. – с. 146 – 152.

## **Бруннер Е. ОСОБЕННОСТИ ПРОФИЛЯ ММРІ (СМИЛ) ДЕВУШЕК-МЕНЕДЖЕРОВ**

### **Summary**

*In this article the preliminary data of students-managers' personal features (78 female students at the age of 17-25) are examined. Estimation was carried out with the help of the MMPI test by 13 main and 118 additional scales. The results show that the leading scales (above 60 T-points) of the female profile are 4, 9, Mf, Adp, Re, H ones. Low points in scales Am and Ar were observed in the female profile. Questions of using professionally important psychological qualities in education and professional orientation as well as questions of the received data correspondence to the managers' job description are studied.*

Современный менеджмент представляет собой сложное социально-экономическое явление, которое отражается практически на всех сторонах жизни нашего общества. В связи с этим, небезынтересным, на наш взгляд, становится вопрос о психологических особенностях личности как современных менеджеров, так и студентов, будущей специальностью которых станет специальность «менеджер» и «менеджмент организаций».

В последнее время, в связи с переходом к жестким условиям рынка и возрастанием числа безработных, актуальным становится проблема отбора специалистов. Не секрет, что большинство фирм, подающих сведения о вакансиях требуют, чтобы будущие сотрудники обладали рядом определенных профессионально важных качеств (ПВК), причем не только касающихся их основной деятельности, но и психологических. В связи с этим, очевидно, что проблема профотбора в таких условиях не просто становится актуальной: этот отбор может носить и судьбоносный характер, как для организации, так и для лиц, устраивающихся на работу. Данная проблема стоит не только перед организациями, где требуются специалисты с определенными ПВК, но и перед учреждениями, занимающимися трудоустройством. Не менее остро эта проблема встает и перед вузами, осуществляющими набор и подготовку будущих специалистов [2; 3].

В науке и практике профессиональной ориентации и профотбора существует достаточно большое количество критериев и видов классификаций профессий [7-10; 12; 13]. При этом для наиболее эффективной работы исследователя, по отбору специалистов и профориентации был проведен целый ряд исследований, результатом которых стало создание профессиограмм. Эти профессиограммы служат основой для многих видов исследований, а также для планирования практических программ (например, профобучения, профконсультирования, психологических тренингов, оценки труда работника, определения профессиональных знаний, навыков или каких-либо более абстрактных конструктов, оцениваемых при подборе кадров) [10]. Наиболее известные из них отражены в работах отечественного психолога Климова Е. А. [10] и американского исследователя Дж. Холланда [9; 10].

Организация эффективной профессиональной деятельности менеджера является достаточно актуальной проблемой. При этом важная роль в подготовке будущего специалиста уделяется не только профессиональным, но и психологическим его качествам. Основы подготовки менеджера к будущей профессиональной деятельности описаны достаточно обширно [9; 12; 16]. Однако на сегодняшний день практически отсутствуют экспериментальные данные о психологических особенностях личности студентов, избравших своей будущей профессией профессию менеджера.

Для построения психологической профессиограммы немаловажным является учет особенностей профессиональной деятельности. Согласно литературным данным [12] преобладающие виды деятельности менеджера – это работа с людьми; коммуникация (установление и развитие взаимодействия между персоналом, другими учреждениями и организациями, проведение переговоров, бесед с клиентами); руководство, организация и оценка работы подчиненных; контроль за исполнением данного задания; участие в процессе приема, подбора и помощь в профессионально-квалификационном росте работников; проведение презентаций; изучение спроса и предложений на рынке; планирование деятельности организации; поиск и использование необходимых средств и ресурсов для наилучшего достижения основных целей организации; разработка бизнес-плана и контроль его реализации [12].

При рассмотрении вопроса о психологических ПВК будущих специалистов необходимо, на наш взгляд, затронуть и такие вопросы, как надежность профессиональной деятельности и профессиональное становление специалиста.

Накопленный опыт свидетельствует о существенном влиянии некоторых черт характера на обеспечение надежности едва ли не любого вида профессиональной деятельности. Прежде всего, к ним относятся такие психологические качества и свойства личности как уровень самоконтроля и саморегуляции, мотивация, ответственность, нравственные качества, долг, дисциплинированность, и др.

Изучая профессиональное становление человека как специалиста в большинстве своем рассматривают психологическое сопровождение субъекта профессиональной деятельности и последовательное «наращивание» его надежности на сменяющихся друг друга этапах его профессионализации: профессиональное самоопределение, а в случае необходимости и психологический профессиональный отбор; профессиональная подготовка; адаптация к профессиональной деятельности; наконец, самый длительный по времени

этап регулярной профессиональной деятельности, предполагающий не только поддержание на требуемом уровне профессионального мастерства, но и его постоянное совершенствование. Путь к достижению требуемого уровня надежности специалиста предполагает психологическое обеспечение в при решении ряда промежуточных задач, находящихся в четкой логической взаимосвязи между собой. Иными словами, психологическое обеспечение надежности профессиональной деятельности представляет собой распределенный во времени эволюционный процесс. Профессиональная надежность как свойство личности формируется в человеке постепенно, шаг за шагом, на последовательно сменяющихся друг друга этапах профессионализации. Правильная, эффективная реализация каждого из них вносит свой вклад в обеспечение будущей надежности специалиста.

Вход в профессию начинается с решения вопроса о профессиональном самоопределении. За этапом профессионального самоопределения следует этап профессиональной подготовки, в процессе которой субъект, потенциально пригодный к тому или иному виду профессиональной деятельности, должен овладеть необходимой системой профессиональных знаний, умений и навыков. Завершив обучение, человек приступает к выполнению своих профессиональных обязанностей. Но на этом не завершается процесс формирования его профессиональной надежности. Теперь психологическое обеспечение надежности профессиональной деятельности нацелено на то, чтобы работник как можно успешнее прошел этап профессиональной адаптации, а в дальнейшем имел возможность не просто поддерживать полученную им квалификацию, но и постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство.

Интересную и многообещающую область исследований открывает также изучение проблем профессиональной надежности и психического здоровья. Очевидно, что специалист, обладающий необходимой профессиональной подготовкой и не испытывающий нарушений функционирования социального организма, все равно является потенциально опасным в смысле профессиональной надежности, если с его психическим здоровьем не все благополучно [11].

Как уже было выше указано выше, этап профессиональной подготовки является одним из наиболее важных для обеспечения надежности любой профессиональной деятельности. Реализация данного этапа, по нашему мнению, станет более эффективной, если будут известны особенности личности большинства лиц избравших ту или иную профессию, а также эффективные способы воздействия на них.

Изменения, происходящие в современном обществе, предъявляют повышенные требования к обеспечению надежности любой профессиональной деятельности, а, следовательно, и к психологическим ПБК личности специалиста, поэтому **актуальной** темой в науке и практике сегодня является проблема определения психологических профессионально важных качеств будущих специалистов, в том числе и будущих менеджеров. **Актуальность** данного исследования обусловлена и тем, что новое время диктует новые цели деятельности, требует обновления содержания деятельности менеджера, ее предметного плана, средств и методов психолого-педагогического воздействия, что, в свою очередь, предъявляет повышенные требования к профессиональной подготовке менеджера, к формированию его внутреннего плана психики. При этом необходимо отметить, что в связи с принятием и реализацией «Национальной доктрины развития образования Украины в XXI столетии» [6] одним из наиважнейших направлений является именно профессиональная подготовка будущих специалистов.

В связи с этим **задачей исследования**, описанного в настоящей статье, стало выявление тех психологических особенностей личности будущих менеджеров, которые и определили выбор ими данной специальности. **Объектом исследования** стало изучение психологических качеств личности девушек-студенток – будущих менеджеров. **Предметом исследования** стали психологические особенности личности будущих менеджеров. Данные, полученные в настоящем исследовании, могут быть использованы при профотборе, профориентации, на практических занятиях по психологии со студентами-менеджерами, а также в ходе психокоррекционных мероприятий.

Одним из наиболее мощных инструментов исследования личности, позволяющих осуществить отбор по определенным психологическим и психофизиологическим критериям, является методика ММРП (Minnesota multiphasic personality inventory). Этот тест был предложен Hathaway и McKinley в 1941 г. для профессионального отбора летчиков во время Второй мировой войны. Тест ММРП совершенствовался на протяжении достаточно длительного времени и в настоящее время применяется в обширном спектре психологических и клинических исследований [1; 13–15], для формирования и определения индивидуального подхода к обучаемому [9], а также в профориентации и профконсультации [13]. В проведенных исследованиях был использован один из вариантов теста ММРП – СМРП (стандартизированный метод исследования личности) в модификации Л. Н. Собчик [14; 15], компьютеризированный нами. Следует отметить, что предложенный нами компьютерный вариант теста СМРП уже прошел четырехлетний период апробации, в течение которого экспертами являлись не только специалисты-психологи, психиатры и наркологи [2–4], но и сами испытуемые.

Учитывая все вышесказанное, **целью** нашей работы стало выявление определенных психологических профессионально важных качеств личности у девушек-студенток, избравших своей будущей профессией специальность менеджера, а также описание профессиограммы на базе профиля ММРП.

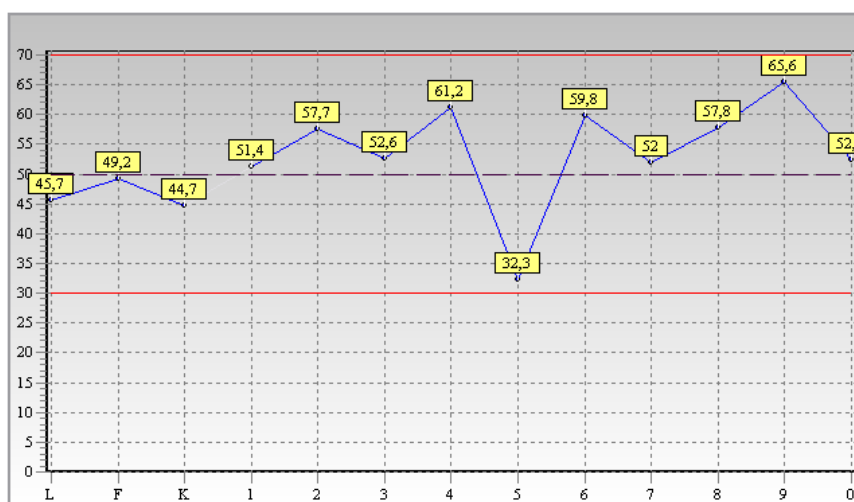
В ходе исследования было протестировано 89 девушек, обучающихся по специальности менеджер, в возрасте 17–25 лет. Достоверные результаты были получены у 78 девушек из числа протестированных. Эти результаты мы и будем рассматривать в нашей работе. Оценку психологических профессионально важных качеств личности девушек-менеджеров производили по показателям теста ММРП по 13 основным и 118 дополнительным шкалам [13–15] и по шкале «Адаптивность», (условно обозначенной нами как «Adp»), выведенной В. А. Дюком [5].

Исследование проводили на базе Крымского государственного гуманитарного института в межсессионный период. Для всех студентов независимо от национальности родным языком являлся русский. Групповое обследование студентов проводили в учебных аудиториях перед началом занятий. Данные тестиро-

вания заносили в компьютерную базу данных и обрабатывали с использованием написанной нами программы [2-4]. Групповое тестирование студентов проводили по стандартной бланковой методике СМІЛ, согласно которой испытуемый должен был согласиться (ответ «Верно») или не согласиться (ответ «Неверно») с зачитанным ему утверждением [14; 15]. В ходе исследования вычисляли также и такие показатели, как индекс Мила,  $\beta$ -критерий, индекс психотерапевтической резистентности и индекс тревожности Уэллша.

**Таблица 1.** Показатели Т-баллов шкал основного профиля и отдельных шкал дополнительного 78 девушек-менеджеров.

Исследуемые показатели		Среднее
	Индекс Мила	2,78±0,44
	$\beta$ -критерий	-0,23±29,47
	Индекс психотерапевтической резистентности	8,56±1,42
<b>L</b>	Ложь	45,69±9,33
<b>F</b>	Достоверность	49,20±9,19
<b>K</b>	Коррекция	44,69±9,82
<b>1</b>	Сверхконтроль	51,36±13,54
<b>2</b>	Пессимистичность	57,68±11,50
<b>3</b>	Эмоциональная лабильность	52,61±11,62
<b>4</b>	Импульсивность	61,20±13,68
<b>5</b>	Женственность	32,30±10,96
<b>6</b>	Ригидность	59,80±9,96
<b>7</b>	Тревожность	52,02±16,35
<b>8</b>	Индивидуалистичность	57,78±18,50
<b>9</b>	Оптимистичность	65,57±10,81
<b>0</b>	Интроверсия	52,41±7,16



**Рис. 1.** Усредненный профиль СМІЛ 78 девушек-менеджеров. Обозначения: по оси ординат – значения Т-баллов; по оси абсцисс – шкалы по Л. Н. Собчик [13; 14].

Как видно из таблицы 1. и рис. 1., наибольшие значения Т-баллов шкал основного профиля, находящиеся в выше 60 Т-баллов, у всей выборки студентов соответствуют шкалам 4 и 9. В целом, такого типа профиль можно отнести к нормативному психотическому варианту профиля с ведущими характерологическими чертами, присущими этим шкалам [13; 15].

Анализ показателей Т-баллов дополнительных шкал (Рис. 2) показал, что наибольшие значения (выше 60 Т-баллов) имеют шкалы  $Mf_4$  (женственность интересов – 87,27±14,67),  $Adp$  (адаптивность – 72,32±13,87),  $Re$  (социальная ответственность – 65,21±11,94),  $H$  (предипохондрическое состояние – 62,93±21,74). Низкие показатели (ниже 30 Т-баллов) выявлены по шкалам  $Am$  (алкоголизм – 26,13±10,06) и  $Ar$  (реакция тревоги – 5,31±10,79).

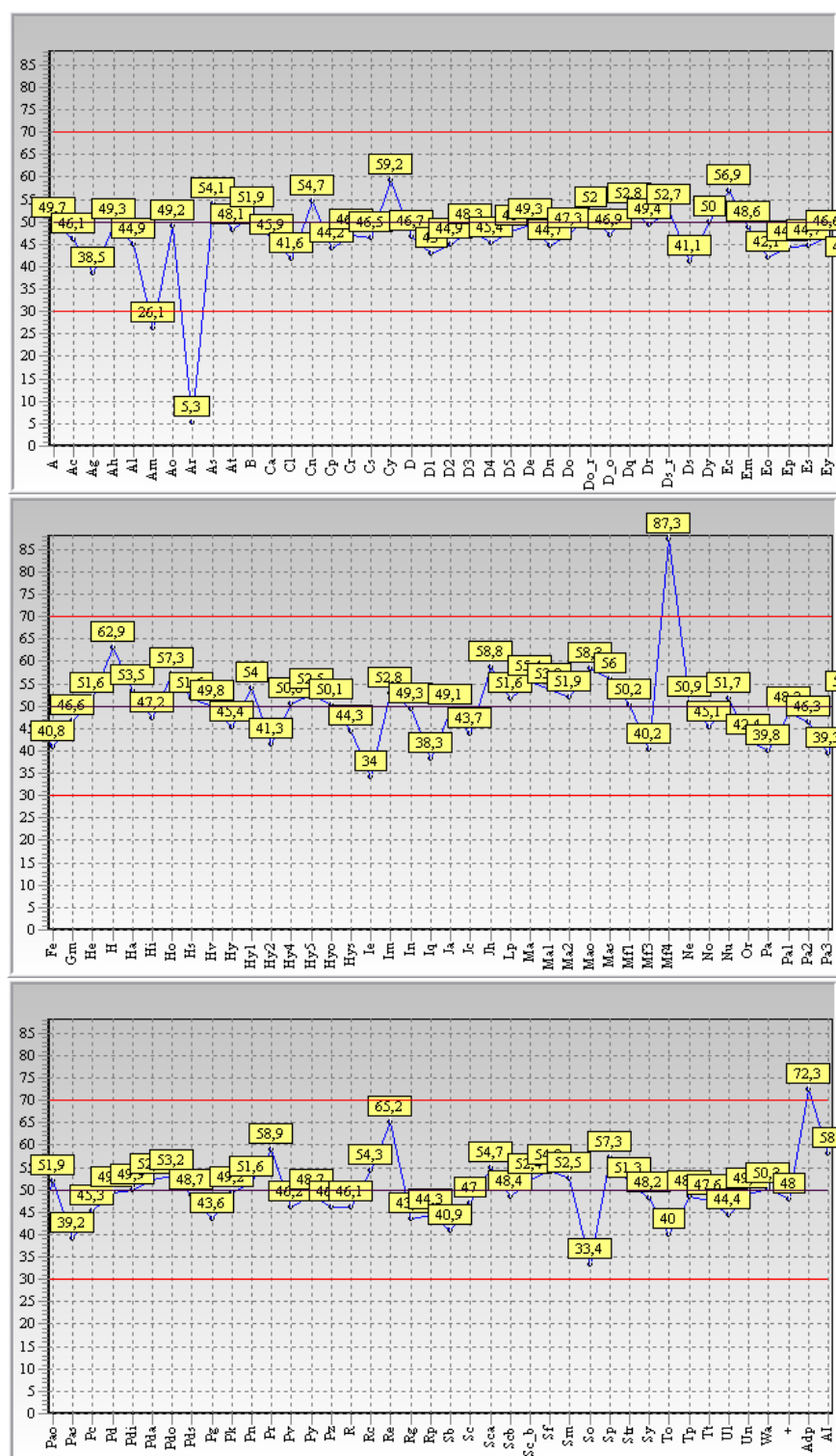


Рис. 2. Усредненный профиль СМЛ по дополнительным шкалам 78 девушек-менеджеров. Обозначения те же, что и на рис. 1

Наряду с графическим и табличным представлением полученных в ходе исследований данных, нами было произведено кодирование основного и дополнительного профилей в соответствии с общепринятыми стандартами [13–15].

КОДИРОВАНИЕ ОСНОВНОГО ПРОФИЛЯ:

**Код по Уэллзу:** 94– 6823071/ 5# FLK:

**Код по Хатаэю:** 94682– / 5 12:9:2

КОДИРОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФИЛЯ:

– **Код по Уэллзу:**

80-89 ("): Mf<sub>4</sub>

70-79 ('): Adp

60-69 (-): Re H

50-59 (/): Cy Pr Jh Mao Al Sp Ho Ec Mas Ma Sca Cn Sf Rc As Hy<sub>1</sub> Ma<sub>1</sub> Ha Pdo Im Dq Ds<sub>r</sub>

Sm Hy<sub>5</sub> Sc<sub>b</sub> Pda Do<sub>r</sub> Pao Ma<sub>2</sub> B Nu Pn He Lp Hs Str Ne Hy<sub>4</sub> Wa Mf<sub>1</sub> Hyo Dy  
 40-49 (:): Pdi Hv A Dr Pd In Ah De Pk Ao Un Ja Py Pds Em Tp Scb Pa<sub>1</sub> D<sub>3</sub> Sy At + D<sub>5</sub> Tt Do  
 Hi Sc D<sub>o</sub> Cr D Gm Ey Cs Pa<sub>2</sub> Pv Ac R Pz Ca D<sub>4</sub> Hy Pc No D<sub>2</sub> Al Dn Es Ul Ep Hys  
 Rp Cp Jc Rg Pg D<sub>1</sub> Or Eo Cl Hy<sub>2</sub> Ds Sb Fe Mf<sub>3</sub>  
 30-39 (#): To Pa Pa<sub>3</sub> Pas Ag Iq Ie So  
 Меньше 30: Am Ar

– **Код по Хатауэю:**

Выше 70 ('): Mf<sub>4</sub> Adp

55-69 (-): Re H Cy Pr Jh Mao Al Sp Ho Ec Mas Ma

Ниже 45 (/): D<sub>2</sub> Al Dn Es Ul Ep Hys Rp Cp Jc Rg Pg D<sub>1</sub> Or Eo Cl Hy<sub>2</sub> Ds Sb Fe Mf<sub>3</sub> To Pa

Pa<sub>3</sub> Pas Ag Iq Ie So Am Ar

Полученные данные позволяют нам сделать следующие предварительные выводы о «средненормативном» психологическом портрете студентов, будущих менеджеров.

**Установка испытуемых на процедуру тестирования:** в пределах нормы; наблюдается стремление избежать откровенных ответов с целью получения более «нормального» результата.

**Общее описание профиля:** психотический вариант профиля. Средние значения критерия Мила (3 показателя из 5), что, возможно, связано с определенным психотическим состоянием большинства испытуемых. Все шкалы основного профиля находятся в пределах нормативного разброса. Явных патологических изменений в данном профиле не выявлено.

**Тип реагирования:** иррациональный тип личности.

**Жизненная позиция:** смешанная (активно-пассивная).

**Самооценка:** позитивная, завышенная.

**Стиль общения:** наблюдается склонность к сглаживанию конфликтов, сдерживанию агрессивных или антисоциальных тенденций. Отсутствует особая разборчивость в контактах. Непостоянство в привязанностях, убежденность в своей правоте, легкость в принятии решений

**Отношение к другим людям, манера поведения, положение в обществе:** низкая социальная желательность, отсутствие застенчивости, гибкость, отсутствие злопамятности и застревания на обидах.

**Особенности стиля мышления и ассоциативного процесса:** низкие внутриличностные условия для мыслительной деятельности.

**Системный тип восприятия:** наглядно-образный.

**Проблемы здоровья и отношение к своему здоровью:** отсутствие диссимуляции, спокойное отношение к своему здоровью, адекватная реакция на существующие соматические заболевания, отсутствие ипохондричности и мнительности по отношению к здоровью.

**Стресс. Возможная реакция на стресс:** испытуемые проявляют, но не всегда, целенаправленную активность, при этом возможно подражание авторитетной лидирующей личности.

**Типичные защитные механизмы:** ложь и хвастовство при условиях занижения оценки испытуемых со стороны окружающих.

**Возможный тип дезадаптации:** асоциальное поведение.

**Коррекционный подход:** критерий непригодности испытуемых к курсу психотерапевтического лечения – 6 баллов из 15 (ниже среднего значения, т.е. податливость к психотерапевтическим воздействиям). Необходимо щадящая социальная ниша, оберегающий подход, терпимость со стороны окружающих по отношению к индивидуальным особенностям личности.

Эффективный коррекционный подход возможен через авторитетного лидера или мнение референтной группы, учитывая повышенное тщеславие и неустойчивость интересов субъектов рассматриваемой группы. Менее действенны императивные способы воздействия, более успешны – сотрудничество, основанное на доверии и уважении (либо их имитации). Так как занижение оценки испытуемых окружающими оказывает негативное воздействие на лиц данной группы, то работа с ними должна быть направлена на повышение уровня самоконтроля и самоосознания, а также по пути направления спонтанной активности в социально полезное русло.

**Ведущие потребности:** потребность в дружелюбных гармоничных отношениях, защищенности. Афффилиативная потребность, т.е. потребность в понимании, любви и доброжелательном отношении к себе. Наблюдается высокая мотивация достижения, ориентированная скорее на двигательную или речевую активность, чем на конкретные цели, выраженная тенденция к самореализации и противодействию средовому влиянию.

**Психо-эмоциональное состояние:** могут легко возникать быстро угасающие эмоциональные всплески, что естественно для юношеского возраста, в то время как взрослого – определяется как инфантилизм. Снисходительное отношение к своим промахам и недостаткам.

– **Настроение:** хорошее, удовлетворенность собой.

– **Тревожность:** среднее значение критерия тревожности Уэлша. Тревожность не превышает норму. Снижена вероятность внешнего проявления реакции тревоги.

**Особенности личности и психологических состояний:** сентиментальность, чувствительность, раппимность, инфантилизм, влюбчивость, бравада, бесцеремонность поведения, демонстративность. Высокая адаптивность к обучению в учебном заведении.

**Полоролевое поведение. Соотношение выраженности мужских и женских черт:** высокая женственность интересов. Ортодоксально женственный тип поведения. Стремление к семейному очагу, защищенности, желание быть опекаемой. Кокетливость. Любовь к детям, стыдливость в вопросах секса.

**Условия среды и направления деятельности, благоприятные для нормальной адаптации:** немотонная и неоднобразная деятельность, где реализуется активность, тяга к общению, возможность быть

на виду; не императивные способы воздействия; деятельность, в которой учитываются интересы и индивидуальные особенности реагирования. Деятельность, в которой реализуется гуманистическая и художественно-эстетическая направленность интересов.

**Рекомендации к выбору профессии:** при преобладании формально-логического мышления – профессии инженера или механика. Имеется тенденция к частым переменам места и вида занятий в результате ощущения неуспеха, стремление к поискам лучшего варианта или новизны. Возможна хорошая адаптация в таких традиционно женских сферах деятельности как уход за больными, воспитание детей, моделирование и пошив одежды, приготовление пищи, косметология и т.д. Гуманитарные области знаний.

Согласно литературным данным, для успешной и эффективной работы современный менеджер должен обладать такими свойствами личности: высоко развитые организаторские способности (способность руководить); коммуникативные способности (умение входить в контакт, налаживать взаимоотношения); способность управлять собой; высокая способность влиять на окружающих; способность руководить; способность формировать и развивать эффективные рабочие группы; межличностное взаимодействие должно быть по типу «вместе» [12]; устойчивость к стрессу; способность к длительному включению в монотонный труд; усидчивость; умение контролировать свое эмоциональное состояние; порядочность; ответственность; дисциплинированность [15]. Наряду с указанными качествами, у менеджера должны быть развиты также такие личностные качества, умения, интересы и склонности как уверенность в себе и в принимаемых решениях; умение прогнозировать, предвидеть ситуацию; энергичность; четкие личные цели (знает, чего хочет от своей работы); умение подчиняться требованиям, нормам организации [12]; эрудированность; стремление к постоянному личностному росту и саморазвитию; широкий кругозор [12; 15]; предпринимательский и социальный интересы [12]. К психологическими ПБК современного менеджера необходимо также отнести качества как способность решать проблемные ситуации в короткие сроки; хорошо развитые аналитические способности; высокий уровень понятийного мышления [12]; развитый интеллект; высокая умственная работоспособность [15]. При этом, доминирующий способ мышления должен быть по типу адаптация–координация т. е. менеджер должен уметь согласовывать цели и решения различных многочисленных задач, стремиться к развитию и инновациям [12].

Наряду с выше указанным, профессиональная деятельность менеджера имеет также и определенные медицинские ограничения [11; 16], касающиеся в первую очередь лиц, страдающих психическими расстройствами, заболеваниями сердечно-сосудистой системы, гипертонической болезнью, тяжелой формой заболеваний желудочно-кишечного тракта [16]. По мнению Е. С. Романовой существуют также качества личности, препятствующие эффективности профессиональной деятельности. К ним относятся такие качества, как отсутствие организаторских способностей; боязнь неудачи, неуверенность в себе; неумение управлять собой; неорганизованность, недисциплинированность; безынициативность; неспособность принимать решения; неумение и/или нежелание изменяться, изменять свое поведение под влиянием окружающей среды; склонность перекладывать ответственность на других [12].

Как видно из представленного выше психологического портрета и анализа данных показателей различных шкал теста СМИЛ у испытуемых девушек-студенток прослеживается направленность на гуманитарные интересы, наблюдается склонность к сглаживанию конфликтов, сдерживанию агрессивных или антисоциальных тенденций, высокая мотивация достижения, выраженная тенденция к самореализации и противодействию влиянию среды, гибкость по отношению к окружающим. Несомненно, что все эти особенности будут способствовать успешному осуществлению их профессиональной деятельности.

Наряду с положительными качествами и свойствами личности в усредненном портрете студенток-менеджеров нами выявлен и ряд негативных. Среди них такие, как отсутствие особой разборчивости в контактах, непостоянство в привязанностях, чрезмерная убежденность в своей правоте, чрезмерная легкость в принятии решений, низкая социальная желательность, бесцеремонность поведения и демонстративность. При этом перечисленные негативные стороны личности рассматриваемой нами выборки студенток в целом не относятся к качествам, которые препятствуют эффективной профессиональной деятельности.

Подводя итог вышесказанному, следует указать, что сравнительный анализ полученных нами данных и данным, представленным в современной литературе [12–16], показал, что качества личности большинства обследованных студенток не противоречат и в принципе соответствуют профилю, рекомендованной для отбора менеджеров. Как показали полученные нами данные, при обучении студенток-менеджеров следует применять подход, направленный в первую очередь на сотрудничество и групповое взаимодействие. В связи с этим можно предположить, что наиболее эффективными будут учебные занятия, проходящие в виде тренинга, игрового взаимодействия или обучение с элементами арт-терапии и психодрамы.

Таким образом, можно заключить, что для выявления индивидов, склонных к тому или иному виду деятельности и обладающих определенными психологическими ПБК, необходимо получение средненормативных для данной группы показателей по различным шкалам теста ММРІ. Такая работа позволит в дальнейшем не только осуществлять отбор кадров при приеме на работу и проводить различные психокоррекционные мероприятия, но и более дифференцированно подходить к отбору абитуриентов, поступающих в вуз на ту или иную специальность.

#### Источники и литература

1. Березин Ф. Б., Мирошников М. П., Соколова Е. Д. Методика многостороннего исследования личности. – М.: Фолиум, 1994. – 175 с.
2. Бруннер Е. Ю. Особенности профиля ММРІ (СМИЛ) юношей-менеджеров // Менеджмент організації і управління людськими ресурсами. – Ч. 1. – К.: Пед. преса, 2004. – С. 164-173.
3. Бруннер Е. Ю. Характерологические особенности личности студентов-менеджеров. Альманах КГГИ.

- Выпуск 4. – Ялта: РИО КГГИ, 2002. – 209 с.
4. Бруннер Е. Ю., Александров И. В., Александрова И. О. Особенности личности наркозависимых мужчин // Гуманитарные науки. – 2002. – № 4. – С. 180-185.
  5. Дюк В. А. Компьютерная психодиагностика. – СПб.: Братство, 1994. – 364 с.
  6. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті: Проект / Мін. обр. і науки України, АПН України // Педагогическая газета. – 2000. – № 7. – С. 4–7.
  7. Немов Р. С. Психология. – Т. 3. – М.: ВЛАДОС, 1997. – 632 с.
  8. Пророк Н. В. Практический психолог: профессионально важные качества // Практическая психология и социальная работа. – 2002, № 1.
  9. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г. Никифорова, М. Дмитриевой, В. Снеткова. – СПб.: Питер, 2001. – 240 с.
  10. Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – СПб.: Питер, 2003. – 1096 с.
  11. Психология. Учебник / Под ред. А. А. Крылова. – М.: Проспект, 1999. – 584 с.
  12. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. – СПб.: Питер, 2003. – 464 с.
  13. Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. – СПб.: Речь, 2002. – 72 с.
  14. Собчик Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности: Методическое руководство. – М., 1990. – 77 с.
  15. Собчик Л. Н. Стандартизированный многофакторный метод исследования личности СМЛЛ. – СПб.: Речь, 2000. – 219 с.
  16. <http://ipp.tgc.ru/abiturient/psycholog8.htm>

**Грибанов В., Пернацкая О., Грибанов М.**

## **РАЗРАБОТКА ЦЕЛЕЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ БОЛЬШОЙ ЯЛТЫ ДО 2015 ГОДА. ФОРМИРОВАНИЕ СТРАТЕГИИ МОБИЛИЗАЦИИ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ**

### *Summary*

*Strategy of reforming of interbudgetary attitudes should provide an opportunity of their variability, proceeding from exclusive features of special regions of the country. Construction of exclusive regional models of interbudgetary attitudes should not provide granting budgetary privileges. Such models should reflect adequately essence of specific economic processes in the given territory and to guarantee increase of efficiency of use of resource potential by tax methods on principles break-evens for budgets of all levels.*

*The suggested system of economic mutual relations across the Big Yalta is directed on maintenance of preservation of unique resource potential of region, on formation models of the long-term budget of development and on increase of efficiency of a complex of a resort.*

Реализация долгосрочных программ социально-экономического развития страны и отдельных её регионов в значительной мере будет связана с формированием устойчивых моделей долгосрочного финансового планирования. Балансовая увязка прогнозируемых потребностей в финансовых ресурсах с источниками формирования этих средств в перспективе должна базироваться на новых подходах и механизмах формирования финансовых инвестиционных потоков.

Теоретические и методологические проблемы стратегического планирования нашли отражение в целом ряде исследований Пархоменко В. [1], Куропатва О.Е. [2], Пономаренко В.С. [3], Кизим Н.А. [4].

Опыт формирования стратегии социально-экономического развития территории анализируется в работах Бузько И.Р. [5], Ковалева А. [6].

Зарубежный опыт разработки стратегии регионального развития, а также опыт международных организаций, оказывающих методическую помощь территориальным громадам Украины описан в целом ряде публикаций [7; 8; 9].

Однако, следует критически подходить к традиционным теоретическим и существующим практическим подходам формирования рынков инвестиционных ресурсов, в том числе на региональных уровнях. Одной из наиболее трудно решаемых национальных проблем региональной бюджетной политики является проблема самодостаточности бюджетов развития, формируемых на региональных уровнях. Решение этой проблемы будет труднореализуемой задачей до тех пор, пока не будут решены научно-практические вопросы формирования модели бюджетов развития с учетом особенностей воспроизводственных процессов по отдельным административным территориально-экономическим комплексам.

Проведенные исследования и разработки по формированию стратегии социально-экономического развития Большой Ялты до 2015 года позволили определить основные концептуальные подходы мобилизации инвестиционных ресурсов для целей развития особого эколого-экономического района Б.Ялта.

Район Большой Ялты – крупнейший курортно-рекреационный регион Крыма. Занимая 1,1 процента площади Крыма, он концентрирует на своей территории до 20% процентов емкости здравниц черноморского побережья Украины, до 15% всей вместимости отечественных здравниц и 5% процентов гостиничного фонда. Создававшаяся около 80 лет многопрофильная сеть санаториев, пансионатов, домов отдыха и туристических баз способна к эффективному приему и курортно-рекреационному обеспечению более 1 млн. чел. организованных отдыхающих.

В настоящее время существует ряд социально-экономических проблем, останавливающих развитие