

ГОТОВНОСТЬ СТУДЕНТОВ-МЕНЕДЖЕРОВ К ПЛАНИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В УСЛОВИЯХ ПОВЫШЕННОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Черкашина Людмила Владиславовна¹,

*канд. экон. наук, доцент,
e-mail: liudmilavladis@gmail.com*

Бобылев Сергей Викторович²,

e-mail: ooo7vetrov@rambler.ru

Бобылев Владислав Сергеевич³,

e-mail: bobylevv707@gmail.com

¹Московский университет им. С.Ю. Витте, филиал в г. Рязани, г. Рязань, Россия

²Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина, г. Рязань, Россия

³Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Россия

В статье исследуется проблема готовности будущих менеджеров к планированию карьеры в условиях высокой экономической и социальной неопределенности. Рассматриваются компоненты карьеры, внутренние и внешние аспекты карьерного развития. Проводится анализ существующих подходов к определению понятия «карьера», уточняется его содержание с учетом осуществления профессиональной деятельности в условиях повышенной неопределенности. Показана роль селф-менеджмента как необходимого условия успешной карьеры менеджера, а также выраженности компонентов психологической готовности к управлению в формировании потенциальной конкурентоспособности будущих менеджеров. Проведено эмпирическое исследование на основе анкетирования обучающихся по направлению «Менеджмент». Анализ результатов опроса позволил выявить реальные трудности в планировании карьеры обучающихся (низкая стрессоустойчивость, отсутствие привычки использовать психологические техники саморегуляции). Предлагаются траектории для повышения уровня готовности к планированию карьеры будущих менеджеров, основанные на применении методов психологии. Даются рекомендации по изменению образовательных программ вузов с целью повысить уровень готовности студентов-менеджеров к планированию их профессиональной карьеры в условиях повышенной неопределенности.

Ключевые слова: менеджмент, менеджер, планирование карьеры, профессиональное развитие, условия неопределенности, личностные качества, психологические техники

MANAGEMENT STUDENTS' PREPAREDNESS FOR CAREER PLANNING UNDER CONDITIONS OF HIGH UNCERTAINTY

Cherkashina L.V.¹,

*candidate of economic sciences, associate professor,
e-mail: liudmilavladis@gmail.com*

Bobylev S.V.²,

e-mail: ooo7vetrov@rambler.ru

Bobylev V.S.³,

e-mail: bobylevv707@gmail.com

¹Moscow Witte University, a branch in Ryazan, Ryazan, Russia

²Ryazan State University named after S.A. Yesenin, Ryazan, Russia

³Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

The article examines the future managers' preparedness for career planning in conditions of high economic and social uncertainty. The study examines career components and the internal and external aspects of career development. It analyzes existing approaches to defining the concept of "career", clarifying its content in light of professional activities under conditions of high uncertainty. This study demonstrates the role of self-management as a prerequisite for a successful managerial career and the extent to which psychological readiness components shape the future competitiveness of managers. The empirical study was based on a survey of students in the Management program. Analysis of the results revealed real difficulties in students' career planning: low stress tolerance and a lack of habit in using psychological self-regulation techniques. The article proposes pathways for improving career planning skills among future managers based on psychological methods. It also provides recommendations for revising university educational programs to increase management students' readiness to plan their professional careers in conditions of high uncertainty.

Keywords: management, manager, career planning, professional development, uncertainty conditions, personal qualities, psychological techniques

Введение

Несмотря на кажущуюся теоретическую завершенность понятия «карьера», трансформация внешних и внутренних экономических условий функционирования российских предприятий вносит существенные коррективы в традиционные представления о карьерном развитии менеджера. Неопределенность экономических условий и быстрые изменения в структуре спроса на рынке труда требуют переосмысления стратегий карьерного планирования, с большей ориентацией на гибкость, адаптивность и непрерывное профессиональное самосовершенствование. Традиционные модели планирования карьеры, основанные на линейном продвижении по карьерной лестнице и долгосрочном развитии управленца в рамках одной организации, становятся все менее эффективными в условиях повышенной неопределенности в российской экономике. Поэтому разработка новых подходов к планированию карьеры, учитывающих факторы неопределенности и требующих формирования у студентов-менеджеров компетенций быстрой адаптации к изменяющимся экономическим условиям в целом, и рынка труда в частности, является важной задачей для современной системы высшего образования.

В современных условиях будущим управленцам особенно необходимы такие качества и способности, как мобильность, адаптация к неопределенности, умение принимать быстрые, но обоснованные управленческие решения. При этом студентам-менеджерам необходимо развивать не только профессиональные, но и личностные компетенции, которым в условиях повышенной неопределенности следует уделить особое внимание. О развитии соответствующих личностных качеств и способностей будущим управленцам важно задуматься именно в студенческие годы, чтобы быть готовыми к ведению профессиональной деятельности в условиях повышенной неопределенности по окончании вуза.

В трудах отечественных ученых исследуются вопросы планирования карьеры в контексте формирования профессионального самосознания и самоопределения у современной молодежи, организационно-методических подходов планирования карьеры будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки в вузе, их психологической готовности к управлению. Однако в исследованиях недостаточное внимание уделяется психологической составляющей готовности студентов к планированию карьеры в условиях повышенной неопределенности.

В связи с вышесказанным целью исследования является анализ готовности студентов-менеджеров к планированию карьеры и разработка новых подходов к планированию карьеры в условиях повышенной неопределенности.

В рамках проведенного исследования применялись такие методы, как анкетирование, анализ полученных в результате анкетирования эмпирических данных, абстрагирование.

1. Карьера как траектория профессионального и личностного развития в условиях повышенной неопределенности

В современном мире в условиях повышенной неопределенности смена места работы и профессии довольно распространенное явление, связанное с определенными сложностями для индивида как в материальном, так и в моральном плане, поэтому проблема выбора карьерного пути выходит для будущего специалиста на первый план [1].

Карьера является результатом осознанной позиции личности в области трудовой деятельности, определяющей траекторию и стратегию ее самореализации в профессии. Ее рассматривают как целенаправленный процесс, включающий стремление к успеху, самореализацию, накопление и развитие компетенций, рефлексивное видение себя и своего места в системе профессиональных отношений [2]. Выделяют следующие компоненты карьеры: 1) цели, которые ставит человек; 2) систему мотивов и стоящую за ними систему ценностей; 3) степень актуализации способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма.

Успешную карьеру связывают с успешным профессиональным самоопределением, т.е. активным поиском возможностей развития и формированием себя как полноценного участника сообщества профессионалов. При этом целью личности является постепенное формирование внутренней готовности к осознанному и самостоятельному построению, корректировке и реализации перспектив своего профессионального, жизненного, личностного развития и самостоятельному нахождению личностно значимых смыслов в конкретной профессиональной деятельности¹.

Понятие «эффективность карьеры» достаточно многогранное и зависит от индивидуальных приоритетов человека. Для одних индивидов она может выражаться в высоком доходе и материальном благополучии, для других – в профессиональном удовлетворении, в сбалансированности профессиональной деятельности и личной жизни [3].

Таким образом, понятие «карьера» включает в себя как внутренние, так и внешние аспекты социального развития человека. Внутренний аспект карьерного развития человека охватывает его профессиональный рост, изменение социального статуса и уровня благосостояния, а также формирование целей на основе личных ценностей и перспектив. В этом случае можно говорить о субъективном восприятии индивидом своего профессионального пути. Внешний аспект карьеры отражает достижения и результаты индивида в профессиональной деятельности – повышение его в должности, получение наград, увеличение дохода. В данном случае идет речь о наблюдаемом прогрессе индивида в социуме. Таким образом, карьера – это динамичный процесс, включающий в себя как внутреннее развитие и самореализацию, так и внешние проявления профессионального прогресса и социального статуса индивида при освоении им социального пространства.

Обобщив разные научные взгляды на понятие «карьера», можно выделить ряд подходов к определению его сущности. В рамках социологического подхода карьера рассматривается исследователями как социальный процесс, отражающий движение человека по статусно-профессиональной лестнице, его положение в социальной структуре. Суть психологического подхода к изучению карьеры состоит в ее понимании как индивидуального пути развития личности в профессиональной сфере, связанного с мотивацией, ценностями, самоактуализацией. С позиции экономики карьера рассматривается как инвестиционный процесс, при котором индивид управляет своим «человеческим капиталом» (образованием, опытом, навыками) с целью получения максимального дохода. Организационно-управленческий подход к карьере определяет ее как вертикальное или горизонтальное движение работника внутри организации по должностной лестнице. В рамках культурологического подхода карьера рассматривается исследователями как элемент жизненного сценария индивида, который формируется под влиянием культуры, традиций и национальных ценностей.

Анализ существующих научных подходов к понятию «карьера» показывает, что в существующих определениях не учитываются современные условия неопределенности и риска в экономике в целом, и

¹ Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. – 4-е изд., стер. – Москва: Академия, 2010. – 304 с.

на рынке труда, в частности. В этой связи в рамках исследования предлагается следующее определение карьеры: карьера – это динамическая, индивидуально и социально обусловленная траектория профессионального и личностного развития человека, включающая последовательность и качество его трудовых ролей, форм занятости и жизненных выборов, которые обеспечивают адаптацию, самореализацию и поддержание устойчивости в изменяющейся социально-экономической среде.

2. Специфика планирования карьеры будущего менеджера

Карьера менеджера характеризуется управленческой составляющей – необходимостью при осуществлении профессиональной деятельности руководить другими людьми для достижения организационных целей. Успех профессиональной деятельности менеджера во многом зависит от эффективности профессиональной деятельности его подчиненных, поэтому карьерный рост менеджера часто связан с увеличением количества подчиненных и расширением объема ответственности.

В этой связи при подготовке управленческих кадров необходимо делать упор на развитии лидерских качеств и навыков руководства людьми (навыки делегирования, постановки задач, контроля, предоставления обратной связи, управления конфликтами и формирования командного духа), формировании стратегического мышления и способности к принятию решений в условиях неопределенности и риска (навыки анализа информации, прогнозирования, оценки рисков и принятию взвешенных решений в условиях неопределенности), коммуникативных и межличностных навыков (ведение переговоров, выстраивание эффективных коммуникаций с подчиненными, вышестоящим руководством и коллегами), изучении принципов организационного поведения и психологии управления (основы мотивации, групповой динамики, особенности поведения в организации), развитии высокой степени ответственности, адаптивности и умения управлять изменениями.

Планирование карьеры позволяет определить, какие именно лидерские, стратегические, коммуникативные и другие управленческие навыки потребуются будущему менеджеру и целенаправленно работать над их развитием [4].

В своей работе А.А. Татарников подчеркивает актуальность проблемы планирования карьеры среди современной молодежи, результаты проведенных им опросов среди студентов показали, что данная тема интересует практически всех респондентов [5].

Г.П. Морозова в своей диссертации исследовала организационно-методические основы планирования карьеры менеджера на стадии профессиональной подготовки в вузе, предлагает к внедрению методику планирования карьеры менеджера, но недостаточное внимание уделяет психологической составляющей готовности студентов к планированию карьеры в условиях повышенной неопределенности [6].

Е.В. Яшкова и И.А. Царева в своей статье, посвященной управлению личной карьерой менеджера, приходят к выводу, что необходимым условием успешной карьеры менеджера является селф-менеджмент, предусматривающий постоянное саморазвитие и самоконтроль. Авторами предложено определение данного понятия как способа исследования и инструмента реализации возможностей менеджера. По их мнению, селф-менеджмент как метод самоуправления личной карьерой менеджера является на современном этапе необходимым условием эффективной деятельности руководителя, поскольку его применение позволяет ему оптимально использовать свой потенциал, а также потенциал своих сотрудников [7].

В ходе подготовки будущего менеджера селф-менеджмент может стать инструментом оценки его готовности к профессиональной деятельности.

По мнению О.В. Митиной, Н.А. Низовских и М.Н. Шарафутдиновой, для успешной карьеры менеджера необходимо формирование его психологической готовности к управлению. Психологическая готовность к управлению трактуется авторами как базирующаяся на системе релевантных ценностей общая предрасположенность человека к управлению собой и другими людьми. Выраженность компонентов психологической готовности к управлению рассматривается как основа потенциальной конкурентоспособности выпускников вуза [8].

Таким образом, для успешного планирования карьеры будущим менеджерам необходимо формировать не только профессиональные управленческие компетенции, но и личностные качества, необходимые для успешной деятельности в условиях неопределенности.

Одним из важнейших факторов формирования готовности к планированию карьеры для будущих менеджеров в условиях неопределенности становится психологическая подготовка, в ходе которой должны быть сформированы такие качества личности, как толерантность к неопределенности и повышенная стрессоустойчивость.

В рамках исследования был проведен опрос студентов 2-го и 3-го курсов очной формы обучения по направлению 38.03.02 «Менеджмент» Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова и Рязанского государственного агротехнологического университета имени П.А. Костычева методом анкетирования с целью выявить их готовность к планированию профессиональной деятельности в условиях неопределенности. В опросе приняли участие 90 человек.

Результаты анкетирования показали, что большинство респондентов (62,2 %) оценивают свою адаптивность к неожиданным ситуациям на 3 балла по 5-балльной шкале (средний уровень) (рисунок 1).

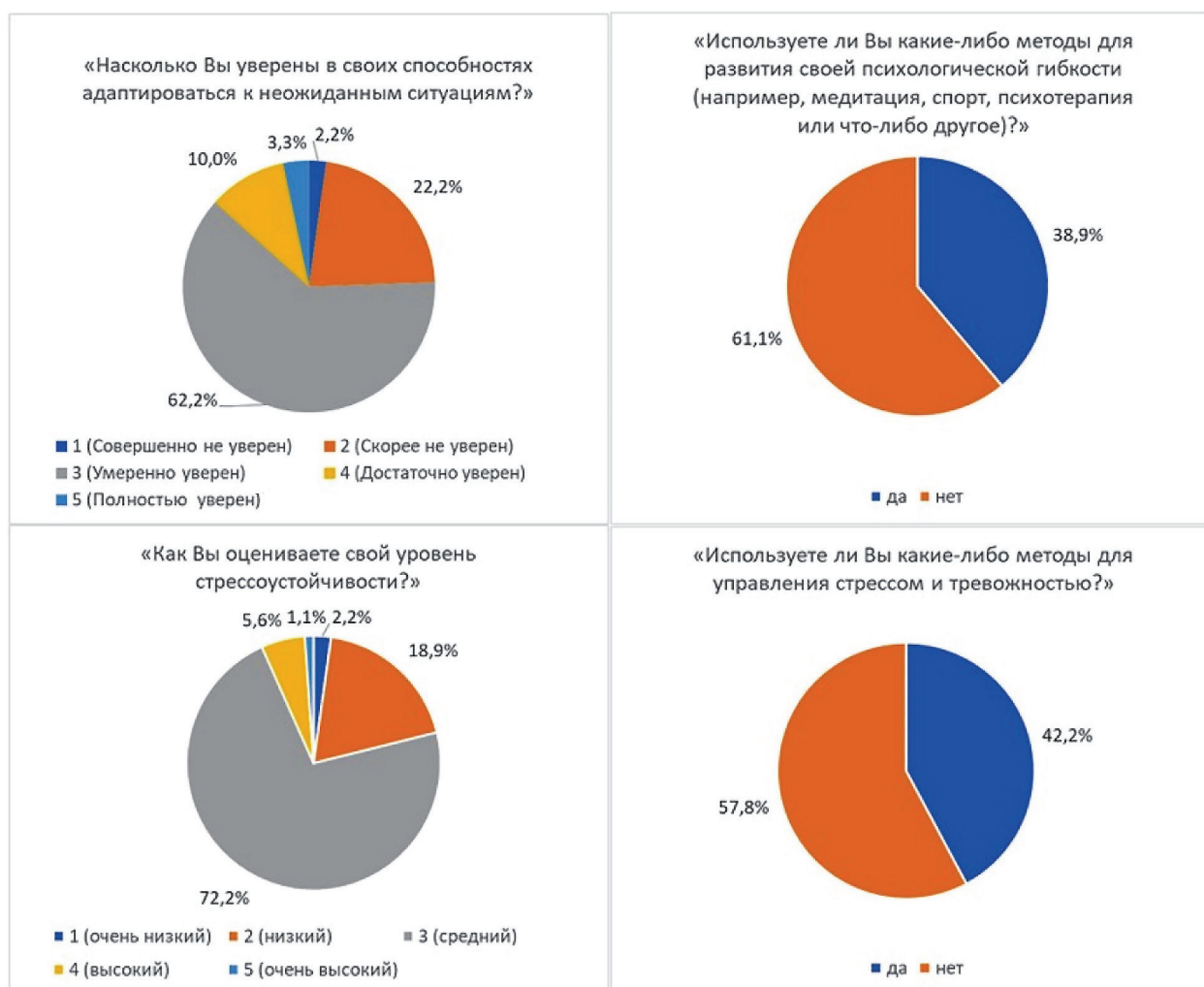


Рисунок 1 – Результаты анкетирования студентов, обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент»²

При этом на вопрос «Используете ли вы какие-либо методы для развития своей психологической гибкости (например, медитация, спорт, психотерапия или что-либо другое)?» 61,1 % ответили отрицательно. Также на вопрос «Как вы оцениваете свой уровень стрессоустойчивости?» большинство

² Составлено авторами.

опрошенных студентов (72,2 %) указали средний уровень (3 балла по 5-балльной шкале). В то же время на вопрос «Используете ли вы какие-либо методы для управления стрессом и тревожностью?» 57,8 % ответили отрицательно.

Таким образом, несмотря на наличие проблем с адаптацией к неожиданным ситуациям и стрессоустойчивостью, которые крайне необходимы эффективному менеджеру в условиях неопределенности и риска, студенты в большинстве своем не используют какие-либо методы для улучшения данных показателей. Это может говорить о том, что студенты недостаточно информированы о целесообразности и необходимости использования механизмов саморазвития и саморегуляции, а также о преимуществах использования различных психологических техник. Психологические техники способны принести долгосрочные положительные результаты и помочь предупредить такие негативные явления, как эмоциональное выгорание, различные психосоматические расстройства, снижение иммунитета и т.д. Высокий уровень психологической готовности к управлению обеспечивает выпускникам способность более эффективно проявлять себя в профессиональной деятельности. Это выражается не только в способности эффективно управлять собой и своими ресурсами, но и в умении ориентироваться в сложных условиях повышенной неопределенности, успешно взаимодействуя с другими людьми.

Психологическая готовность к управлению предполагает гибкость и адаптивность, позволяющие эффективно реагировать на изменения внешней и внутренней среды и изменять свои стратегии в соответствии с новыми обстоятельствами, что предполагает необходимость развития у будущих менеджеров навыков саморегуляции и эмоционального интеллекта.

3. Повышение уровня готовности студентов-менеджеров к планированию профессиональной карьеры в условиях повышенной неопределенности

В рамках проводимого исследования предлагаются следующие траектории повышения уровня готовности студентов-менеджеров к планированию профессиональной карьеры в условиях повышенной неопределенности, основанные на методах современной психологии.

1. Развитие психологической гибкости.

Вместо фиксации студентами целей на конкретной должности, которую они хотят занять после окончания обучения, им необходимо сфокусироваться на процессе развития навыков и самосовершенствования. Это фокусирование позволит студентам повысить стрессоустойчивость в условиях неопределенности. Для этого ими могут применяться, например, такие психологические техники, как “*mindfulness*” (техника «осознанности»). Будущие менеджеры должны сформировать готовность к тому, что неопределенность в современных реалиях – это норма, а не исключение. Им необходимо приобрести навыки действовать в условиях риска и приобретения опыта из неудачных результатов деятельности, рассматривая их как возможности для роста. С этой целью для подготовки будущих менеджеров могут использоваться методы когнитивно-поведенческой терапии.

2. Развитие навыков планирования с учетом неопределенности.

Вместо специализации в одной узкой области студентам рекомендуется развивать широкий спектр навыков, востребованных в разных областях менеджмента, что повысит их адаптивность к изменениям на рынке труда. Активное участие студентов в профессиональных сообществах позволит им быть всегда в курсе актуальных трендов в сфере менеджмента и получать информацию о новых возможностях на рынке труда.

С целью изучения своих сильных и слабых сторон студентам-менеджерам рекомендуется в процессе обучения активно участвовать в проектной деятельности и волонтерской работе.

Будущим менеджерам необходимо целенаправленно применять концепцию непрерывного обучения как стратегическую основу профессионального и личностного роста. В условиях ускоряющихся технологических изменений, цифровизации и нестабильности рынка труда именно готовность к постоянному обновлению знаний, освоению новых компетенций и переосмыслению управленческих практик становится ключевым фактором конкурентоспособности [8]. Готовность к непрерывному обучению формирует у менеджеров способность оперативно адаптироваться к новым организационным

моделям, интегрировать междисциплинарные знания, эффективно работать с информационными потоками и стимулировать самообучение в командах.

3. Формирование навыков работы с психологическими барьерами.

Одним из распространенных психологических барьеров является страх неудачи. Многие студенты боятся рисковать и делать ошибки, поэтому необходимо в процессе обучения сформировать у них другое отношение к неудачам, научить их рассматривать неудачи как новые возможности для обучения и карьерного роста.

Другим психологическим барьером для менеджера может стать перфекционизм. Стремление к идеалу может помешать менеджеру в принятии управленческих решений. В этой связи необходимо сформировать у будущих менеджеров навыки стремления к достижимым целям и принятия не идеальных, а оптимальных для данных условий решений.

Также распространенным психологическим барьером для будущего менеджера может стать так называемый «синдром самозванца». Он выражается в неоправданных сомнениях в своих способностях и достижениях. Участие студентов-менеджеров в соответствующих психологических тренингах, работа с психологом поможет повысить их самооценку и уверенность в себе.

Целенаправленная работа с психологом или коучем может существенно помочь студентам-менеджерам развить необходимые навыки для успешного планирования карьеры в условиях повышенной неопределенности. С этой целью российским вузам в образовательные программы по направлению 38.03.02 «Менеджмент» рекомендуется интегрировать практические занятия с психологами-практиками. Формами интеграции таких практических занятий могут стать:

- доработка рабочей программы по дисциплине «Психология» с увеличением количества часов и семестров изучения, разработкой дополнительных разделов и тем, привлечением к проведению практических занятий психологов-практиков;

- введение практических дисциплин по психологии (тренингов) в блок факультативных дисциплин учебного плана с разработкой соответствующих рабочих программ психологами-практиками и привлечением их к проведению практических занятий;

- доработка рабочих программ учебной и производственных практик с введением дополнительных модулей, включающих практические занятия с психологами-практиками.

Критериями эффективности внедрения в учебные планы образовательных программ практических занятий с психологами-практиками будут являться повышение уровня адаптации студентов-менеджеров к неожиданным ситуациям и стрессоустойчивости, что планируется оценивать путем проведения соответствующего тестирования психологами-практиками.

Таким образом, интеграция практических занятий с психологами-практиками в образовательные программы вузов будет способствовать повышению уровня психологической готовности будущих менеджеров к планированию профессиональной карьеры в условиях повышенной неопределенности.

Заключение

Таким образом, в ходе исследования был проведен анализ существующих подходов к определению понятия «карьера», а также уточнено его содержание с учетом осуществления профессиональной деятельности менеджера в условиях повышенной неопределенности.

В рамках исследования были проанализированы труды отечественных ученых, посвященные вопросам планирования карьеры студентов-менеджеров, в результате чего было выявлено, что в них недостаточно внимания уделяется аспектам формирования психологической готовности к ее планированию в условиях повышенной неопределенности.

Проведенный в рамках исследования опрос студентов-менеджеров показал, что они недостаточно информированы о целесообразности и необходимости использования механизмов саморазвития и саморегуляции, а также о преимуществах использования различных психологических техник, которые способны принести долгосрочные положительные результаты в борьбе со стрессом и низкой адаптивностью к условиям неопределенности.

С целью повышения уровня готовности к планированию карьеры студентов-менеджеров были предложены следующие траектории, основанные на методах современной психологии: развитие психологической гибкости, развитие навыков планирования с учетом неопределенности, формирование навыков работы с психологическими барьерами.

Для реализации данных направлений российским вузам, ведущим подготовку будущих менеджеров, в образовательные программы рекомендуется ввести дисциплины психологической направленности с преобладанием практических занятий, к преподаванию которых необходимо привлечь практикующих психологов и коучей, что позволит повысить уровень готовности студентов-менеджеров к планированию их профессиональной карьеры в условиях повышенной неопределенности.

Список литературы

1. Афанасьева Ю.С., Кострова Ю.Б. Формирование профессионального самосознания и самоопределения у современной молодежи // Естественнo-гуманитарные исследования. – 2023. – № 4 (48). – С. 475–479.
2. Янченко И.В. Феномен карьеры в психолого-педагогических исследованиях // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2014. – № 2 (24). – С. 40–44.
3. Круглов Д.В., Амельченко Е.Н. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров на промышленных предприятиях // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2023. – № 5-1. – С. 105–109.
4. Утешев Р.С., Черепанова В.Н., Суворова Н.В. Планирование карьеры как инструмент профессионального развития менеджера // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-1.
5. Татарников А.А. Актуальность темы планирования карьеры среди современной молодежи // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2021. – № 1 (37). – С. 75–81.
6. Морозова Г.П. Организация и методика планирования карьеры менеджера в процессе профессиональной подготовки в вузе: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Г.П. Морозова. – Сходня, 2004. – 203 с.
7. Яшкова Е.В., Царева И.А. Селф-менеджмент как метод управления личной карьерой менеджера // Интернет-журнал Науковедение. – 2015. – Т. 7, № 5 (30). – С. 113.
8. Митина О.В., Низовских Н.А., Шарифутдинова М.Н. Психологическая готовность к управлению как основа потенциальной конкурентоспособности будущих менеджеров // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22, № 3. – С. 71–81.

References

1. Afanas'eva Yu.S., Kostrova Yu.B. Formirovanie professional'nogo samosoznaniya i samoopredeleniya u sovremennoj molodezhi // Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya. – 2023. – № 4 (48). – S. 475–479.
2. Yanchenko I.V. Fenomen kar'ery v psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh // Sovremennaya vysshaya shkola: innovacionnyj aspekt. – 2014. – № 2 (24). – S. 40–44.
3. Kruglov D.V., Amel'chenko E.N. Upravlenie kar'eroj i professional'no-dolzhnostnym prodvizheniem upravlencheskikh kadrov na promyshlennykh predpriyatiyakh // Vestnik Altajskoj akademii ehkonomiki i prava. – 2023. – № 5-1. – S. 105–109.
4. Uteshev R.S., Cherepanova V.N., Suvorova N.V. Planirovanie kar'ery kak instrument professional'nogo razvitiya menedzhera // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. – 2015. – № 2–1.
5. Tatarnikov A.A. Aktual'nost' temy planirovaniya kar'ery sredi sovremennoj molodyozhi // Nauchnye zapiski OreLGIEHT. – 2021. – № 1 (37). – S. 75–81.
6. Morozova G.P. Organizaciya i metodika planirovaniya kar'ery menedzhera v processe professional'noj podgotovki v vuze: dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08 / G.P. Morozova. – Skhodnya, 2004. – 203 s.
7. Yashkova E.V., Careva I.A. Self-menedzhment kak metod upravleniya lichnoj kar'eroj menedzhera // Internet-zhurnal Naukovedenie. – 2015. – T. 7, № 5 (30). – S. 113.
8. Mitina O.V., Nizovskikh N.A., Sharafutdinova M.N. Psikhologicheskaya gotovnost' k upravleniyu kak osnova potencial'noj konkurentosposobnosti budushchikh menedzherov // Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie. – 2017. – T. 22, № 3. – S. 71–81.

Статья поступила в редакцию: 23.09.2025

Received: 23.09.2025

Статья принята к публикации: 15.12.2025

Accepted: 15.12.2025