

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Селезнева Е.В., Синягин Ю.В., Чирковская Е.Г.

**Повышение эффективности формирования и развития
кадровых резервов на основе учета психо-
биографических факторов управленческой успешности**

Москва 2020

Аннотация. Работа посвящена исследованию управленческой успешности руководителя системы государственной гражданской службы, ее факторов и прогностических параметров на основе психобиографического анализа массива данных.

В ходе научно-исследовательской работы проведен теоретический анализ научных исследований по проблеме психобиографических факторов управленческой успешности в отечественных и зарубежных научных работах. Раскрывается методология изучения личности руководителя с использованием анализа фактов его биографии, доказывається межпредметность психобиографического метода, его суть и содержание, в том числе и с позиции истории его возникновения и направлений развития. Научно обоснована возможность рассматривать определенные биографические факты в качестве условий и факторов карьерной успешности, а эмпирические данные свидетельствуют о том, что ряд этих факторов может выступать ее предикторами.

Результаты исследования подтверждают возможность и потенциальность использования психобиографического анализа управленческой успешности в кадровой работе государственной гражданской службе и при формировании кадровых резервов.

Abstract. The research work is devoted to the study of managerial success of the head of the public civil service system, its factors and prognostic parameters based on the psychobiographical analysis of the data array.

Authors carried out a theoretical analysis of scientific research on the problem of psychobiographical factors of managerial success in domestic and foreign scientific research. Authors revealed the methodology of studying the personality of a leader using an analysis of the facts of his biography and proved the inter-subjectivity of the psychobiographical method, its essence and content, including from the standpoint of the history of its occurrence and directions of development. The possibility of considering a number of biographical facts as career success factors is scientifically substantiated, and empirical evidence suggests that a number of these factors can be its predictors.

The results of the study confirm the possibility and potentiality of using a psychobiographical analysis of managerial success in personnel work in the state civil service and in the formation of personnel reserves.

Чирковская Е.Г., заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

Синягин Ю.В., заведующий научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;

Селезнева Е.В., заведующий научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2019 год.

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящей работе применяют следующие термины с соответствующими определениями:

- | | |
|---|--|
| Employee Generated Content | - контент, сгенерированный сотрудниками, подлинный, масштабируемый и всесторонний способ поделиться брендом компании и ее ценностями |
| Биографический метод | - один из методов социальных, гуманитарных и психологических наук, в котором источниками эмпирических данных служат личные документы (дневники, письма, автобиографии, мемуары), а также специальные биографические опросники и интервью |
| Биографические факты (факты биографии) | - как «жесткие» – фактологические, потенциально проверяемые данные, так и «мягкие» – в определенной мере связанные с субъективной репрезентацией респондентом ситуаций прошлого или с его субъективным отношением к этим ситуациям. Истинное событие, действительное происшествие или реальное явление на жизненном пути респондента |
| БИОРАН | - биографический ресурсный анализ, технология индивидуального сопровождения личностно-профессионального и карьерного развития государственных служащих |
| Личностно-ориентированный подход в управлении | - целенаправленное взаимодействие субъектов, призванное обеспечить повышение эффективности управленческой деятельности через ее направленность на человека путем создания условий для личностного роста, профессионального развития, возможностей приложения собственных знаний и умений, использования творческого потенциала для развития человечества |
| Психобиографический анализ | - метод исследования, в основе которого лежит изучение взаимосвязи отдельных фактов биографии человека с теми или иными индивидуальными, личностными или субъектными характеристиками, а также особенностями и/или показателями его деятельности |
| Психобиографический метод | - в психологии способы исследования, диагностики, коррекции и проектирования жизненного пути личности, |

основанные на изучении личности в контексте истории и перспектив развития ее индивидуального бытия и взаимоотношений со значимыми другими и направленные на реконструкцию жизненных программ и сценариев развития личности, пространственно-временной организации ее деловой, семейной, духовной жизни, природной и социальной среды. Источниками эмпирических данных в психобиографическом методе служат автобиографические методики (опросники, интервью, тесты, автобиографии спонтанные и спровоцированные), свидетельства очевидцев (опрос близких людей, воспоминания современников), изучение продуктов деятельности (контент-анализ дневников и писем, построение кривых роста продуктивности и диаграмм жизненных измерений)

- Психобиографические условия управленческой успешности – факты биографии респондента, отражающиеся в тех или иных личностно-профессиональных качествах, вероятно влияющих на развитие управленческой карьеры
- Психобиографические факторы управленческой успешности – факты биографии респондента, отражающиеся в тех или иных личностно-профессиональных качествах, являющиеся причинами (движущими силами) его управленческой карьеры
- Предикторы – прогностический параметр; исходная характеристика индивида и его окружения, по которой осуществляется попытка предсказать другую (искомую) характеристику того же индивида.
- Психобиографические предикторы управленческой успешности – факты биографии респондента, отражающиеся в тех или иных личностно-профессиональных качествах, по которым возможно вероятно предсказать его управленческую карьеру
- Резерв управленческих – это специально сформированная группа перспективных специалистов, обладающих необходимыми личностно-

кадров	профессиональными качествами и подготовленных для замещения вакантных должностей
Управленческая готовность	– интегральный показатель, отражающий реальную возможность человека в данный момент времени эффективно осуществлять управленческую деятельность на определенном уровне управленческой иерархии на основе использования комплекса уже имеющихся у него личностно-профессиональных и управленческих ресурсов
Управленческая успешность	интегральное личностно-деятельностное образование, и те или иные личностные качества, приводящие человека к успеху, формирующемуся в процессе его движения по жизненному пути, включающего все сферы его жизнедеятельности. Как одно из проявлений – успешная управленческая карьера (карьерная успешность) руководителя, как интегральный показатель объективного признания заслуг, социально значимого успеха в той или иной сфере, и субъективного ощущения «чувствовать себя успешным». Показатель карьерной успешности представляет собой соотношение уровня занимаемой должности и возраста.
Условия	– совокупность явлений внешней и внутренней среды вероятностно влияющих на развитие конкретного психического явления; причем это влияние опосредовано активностью личности.
Факторы	– причина, движущая сила какого-либо психического изменения, явления

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 Психобиографические факторы управленческой успешности в отечественных и зарубежных научных исследованиях.....	8
1.1 Психобиографический анализ как метод изучения личности: исторический обзор....	8
1.2 Отечественный и зарубежный опыт использования психобиографических факторов в оценке управленческих кадров.....	13
1.3 Концептуальная модель оценки управленческой успешности руководителей на основе психобиографического анализа.....	16
2 Эмпирическое исследование по выявлению взаимосвязи психобиографических факторов с показателями успешности управленческой деятельности руководителей системы государственного управления.....	34
2.1 Организация и проведение эмпирического исследования взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей.....	34
2.2 Описание результатов эмпирического исследования взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей.....	37
3 Предикторы управленческой успешности.....	45
3.1 Исследование прогностичности психобиографических факторов в оценке управленческой успешности руководителей системы государственного управления.....	45
3.2 Описание психобиографических предикторов управленческой успешности руководителей системы государственного управления.....	59
4 Методика применения психобиографического анализа управленческой успешности при формировании и развитии кадровых резервов.....	69
4.1 Специфика психобиографической оценки управленческой успешности при формировании и развитии кадровых резервов.....	69
4.2 Возможности применения психобиографического анализа управленческой успешности в кадровых службах системы государственного управления.....	74
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	77
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	80

ВВЕДЕНИЕ

Проблема успеха и успешности представляет давний интерес ученых и практиков как специфическая научная проблема и является междисциплинарной. Различные аспекты данной проблемной области рассматривают с позиций экономической, социологической, управленческой, философской, психологической и других наук. Авторы ряда научных работ, посвященных исследованию проблемы успеха и успешности, отмечают, что на достижение результатов в конкретных сферах жизнедеятельности оказывают влияние различные социально-психологические и личностные факторы.

Результативность руководителя ассоциируется с признанием его заслуг за реальные дела и, соответственно, определяется как успешность. А самим руководителем зачастую «успех» и «успешность» понимается по иному, его движущие силы направлены иными установками и факторами успешности, что нарушает баланс между внешними и внутренними детерминантами поведения руководителя. Исследование факторов, как движущих сил, и предикторов, как прогностических показателей успешности руководителя, выступает актуальной проблемой для системы государственной гражданской службы, осуществляющей в настоящее время реформу государственной службы в области кадровой политики и все чаще использующей меритократические принципы управления. Определение факторов, обеспечивающих прогностическую успешность, будет способствовать более точному подбору потенциально успешных руководителей, их целенаправленному поиску, подготовке и позиционированию в системе государственной службы, а также будет способствовать большей эффективности при формировании и развитии кадровых резервов на основе учета психобиографических факторов управленческой успешности кандидатов.

1 Психобиографические факторы управленческой успешности в отечественных и зарубежных научных исследованиях

1.1 Психобиографический анализ как метод изучения личности: исторический обзор

Биографический метод в социальных и гуманитарных науках (истории, социологии, этнографии, культурологии, политологии, литературоведении и др.) является одним из старейших методов исследования.

Уже в эпоху Античности биографические произведения были чрезвычайно популярны и «...в основном, конечно, посвящались политическим деятелям, но все же достаточно распространены были и биографии «деятелей культуры» — философов, ораторов, историков и т. д.» [1].

Как отмечал С.С. Аверинцев: «Античная биография возникла и развивалась в отталкивании от монументальной историографии, как порождение центробежных, антимонументалистских тенденций эллинистической культуры. Ее жизненной атмосферой был дух неразборчивого любопытства или педантичного коллекционирования нужных и ненужных сведений; иногда эта бесстрастная акрибия сменялась резкой оценочностью и взвинченной риторической патетикой, и тогда возникал биографически оформленный (энкомий – восхваление) или его антипод (псогос – памфлет) [2].

Переплетение историографии и биографии было характерно не только для европейской античности. Так, первый обобщающий труд по истории Китая, оказавший огромное влияние на развитие исторической мысли в Китае и некоторых других странах Дальнего Востока – «Исторические записки» Сыма Цяня (145-86 гг. до н.э.) включал «повествования о важнейших деяниях правителей различных династий; биографии исторических личностей и крупнейших представителей наследственной аристократии; «Трактаты», посвященные отдельным сторонам общественной жизни, культуры, науки; «Таблицы», в которых рассматриваются проблемы хронологии» [3]. Позже, опираясь на историографический метод Сыма Цяня другой крупный китайский историк – Бань Гу (32–92 гг. н. э.) написал «Историю Ханьской династии», став основоположником нового жанра китайской историографии, получившего название «династийных историй», в которых основными обязательными разделами были «Анналы», посвященные изложению деяний правителей, и «Биографии» – жизнеописания наиболее выдающихся деятелей эпохи [3].

С точки зрения темы нашего исследования важно, что в античной историографии и античной биографии деяния (*res gestae*) и жизнь (*vita*) показаны как неотрывные друг от

друга, и «описание жизни человека непременно включает в себя изображение не только внешней жизни – его поступков и деяний, но и внутренней – мыслей и чувств», а поступки человека рассматриваются как проявление его личных свойств [4].

В настоящее время историческая биография как научный жанр является именно историческим исследованием: «это сама история, показанная через историческую личность» [5]. Речь может идти о политических и государственных деятелях, о представителях науки, культуры, искусства. Условие лишь одно: ощутимый вклад, внесенный в развитие человеческого общества, его материального и духовного бытия» [6]. Однако качественная историческая биография – это одновременно «исследование и описание жизни выдающейся личности (включая ее психологическое измерение)» [6], т.е. «такое жизнеописание, где в центре внимания находится развитие неповторимой человеческой личности, раскрытие ее внутреннего мира, – разумеется, в тесной связи с эпохой и делом, которому эта личность себя посвятила» [7].

С 20-х годов XX века биографический метод стал активно использоваться в социологии, социальной психологии и политологии.

В США в 1918-1920 гг. чикагский социолог В.И. Томас и его польский коллега Ф. Знанецкий провели большое исследование о польских крестьянах в Европе и Америке, материалами для которого послужили письма и комментируемые истории жизни польских эмигрантов. Как отмечает В. Фукс-Хайнриц, «...заслуга Томаса и Знанецкого состоит в том, что они подняли биографические данные до значительного социологического и социально-психологического материала. [8]

В 1930 г. была опубликована книга политолога Г.Д. Лассуэлла «Психопатология и политика» (Lasswell H. Psychopathology and Politics. Chicago, 1930), в которой с позиций психоанализа исследовалось политическое поведение человека. [9].

При этом биографию как собственную историю человека Г. Лассуэлл рассматривал как естественную историю, для которой «датированные события имеют значение, но не потому, что у них есть даты, а потому, что они означают фазы». И цель исследователя «состоит в том, чтобы выделить и отобрать важные вехи развития и идентифицировать их отличительные образцы» [9].

В Европе также начались биографические исследования. В 1921 г. в Польше Ф. Знанецкий выпустил первое собрание письменных автобиографий. В 1933 г. австрийские социологи М. Ягода, П.Ф. Лазарсфельд и Х. Цайзель, пытаясь объективно отобразить социально-психологические последствия безработицы, провели исследование «Безработные в Мариентале». Особенностью дизайна исследования «было отсутствие

предваряющей теории и методического плана, список открытых вопросов и одно методическое условие (оно же — этический принцип): каждый исследователь, помимо задач познания, должен выполнять социально-конструктивную функцию в поле: каритативную, просветительскую, консультационную или педагогическую» [10].

По мнению В. Фукс-Хайнритца, преимуществом биографического метода с точки зрения социологии является то, «что он может дать ... взгляд на сложность социальной действительности, который не представлен в социологических понятиях и теориях» [8], и «...осветить действия и понимание поведения людей внутри/вне правил институциональных структур» [8].

Если предметом социологии жизненного пути является схематизированная последовательность событий жизни человека в порядке объективного времени [10], а целью – изучение форм социального регулирования жизненных путей и изменений этих форм, а устная история (oral history) является исследовательской стратегией, которая использует «метод интервью для получения устных свидетельств относительно событий, в недавнем прошлом имевших историческую значимость» [11], и биографии в Oral History «могут, но не должны играть роль доминантного источника информации», то в центре «биографического исследования — изучение течения всей жизни человека, ее внутренней динамики, ее «встроенности» в социум, субъективного управления и приобретенного опыта. При этом биографическое исследование имеет... свои нормативные требования: оно должно отражать взгляд на жизнь индивида в целом; учитывать взаимосвязь индивидуальной истории жизни и истории общества; осмысливать интерпретационную активность актеров повседневности» [10].

Следует отметить, что достаточно быстро биографический метод вышел за рамки исключительно истории или социологии.

В 50-е годы XX века Т. Адорно с соавторами провели междисциплинарное исследование авторитарной личности, методологической основой которого стал качественный подход, а среди диагностических инструментов были не только стандартизированные шкалы, но и проективные методы, метод анализа отдельных случаев и качественное (клиническое) интервью, в которое были включены вопросы о социальном статусе, о профессии, о семейных отношениях, об отношении к родителям, родственникам, себе самому, политические и религиозные вопросы. [10].

В настоящее время в биографических исследованиях, которые проводятся в рамках социальных наук, выделяют четыре направления:

- исследования социальной обусловленности жизненных путей, целью которых является изучение социальных механизмов регулирования жизненных траекторий;
- исследования, нацеленные на реконструкцию социального опыта и его смысловых структур, целью которых является уяснение способа построения личного опыта и внутренней структуры матриц объяснения/толкования;
- исследования, которые направлены на изучение генезиса образов опыта и смысловых структур, например, на изучение того, как происходит процесс социализации и интернализации культурных образцов;
- исследования, направленные на эмпирическое биографическое обоснование теоретических концепций, например, в психологии развития, в теории личности, психопатологии, результатом которых должно стать эмпирически обоснованное знание о природе психического и социального поведения [10].

Закономерным следствием развития биографических исследований как междисциплинарных стало выделение из дисциплинарного пространства исторической науки самостоятельной научной дисциплины – биографику [11].

Для нас значимым является определение сути биографики как науки, сформулированное И.Ф. Петровской [12]

После 2000г. появилось не только больше собственно биографических исследований, но и работ, в которых формулируются методологические принципы, лежащих в основе биографического метода, а также предлагаются инструменты для исследователей, как в зарубежной, так и в отечественной науке.

В рамках психологических наук биографический метод начал активно использоваться в конце XIX – начале XX века.

Кроме того, в первой половине XIX века появился и быстро приобрел популярность патографический метод [13] и жанр патографии – «такого описания жизни выдающегося человека, центральное место в котором занимает история его болезни» [14].

D. Veres утверждал, что «биографическая реконструкция есть изначальная цель психоаналитического процесса, и психоанализ как генетическая психология есть по существу наука биографии» [15]. Как отмечает Н.А. Логинова, разработанные в рамках психоанализа интерпретационные схемы в более или менее модифицированной форме применяются не только фрейдистами и неофрейдистами, но и психологами других направлений [16].

Необходимо отметить, что в психологии биографический метод реализуется как психобиографический.

W.T. Schultz определяет психобиографию как «анализ исторически значимых жизней посредством использования психологической теории и исследований. Его цель состоит в том, чтобы понять людей и раскрыть частные мотивы общественных действий, независимо от того, связаны ли эти действия с искусством или созданием научных теорий или с принятием политических решений» [17].

Как отмечает Н.А. Логинова, разрабатывающая проблемы методологии современных психобиографических методов исследования и коррекции личности, «Биографический метод оперирует данными об объективных событиях и субъективных переживаниях личности в разных жизненных обстоятельствах, на основе чего позволяет делать умозаключения о характере, самосознании, жизненной направленности, таланте и жизненном опыте личности. Все эти структуры относятся к личностно-биографическим и не могут быть поняты в отрыве от реального жизненного пути человека, а, следовательно, без биографического метода» [18].

Методологической основой биографического метода как психобиографического являются философия поступка М.М. Бахтина, а также принципы:

- историзма (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев), в соответствии с которым общественное бытие людей определяет их сознание, а образ жизни и стиль жизни определяет образ их мыслей и чувств, и, в свою очередь, так же определяется ими;

- единства сознания, личности и деятельности, в соответствии с которым, «сознание как высшая интегральная форма психического отражения, личность, являющаяся человеком как носителем сознания, деятельность как форма взаимодействия человека с миром, в которой он достигает сознательно поставленной цели, существуют, проявляются и формируются не в своем тождестве, а в триединстве, определяемом диалектикой их причинно-следственных связей» [19, 20];

- целостного изучения личности во всем многообразии ее проявлений (А.Г. Ковалев, В.С. Мерлин, В.Н. Мясищев, К.К. Платонов);

- субъекта деятельности и жизнедеятельности (К.А. Абульханова, Б.Г. Ананьев, А.В. Брушлинский, Е.А. Климов, В.А. Петровский, С.Л. Рубинштейн, В.Д. Шадриков и др.).

Таким образом, психобиографический метод позволяет реконструировать значимые для личности события и выборы, выстраивать их причинно-следственную последовательность и выявлять их влияние на дальнейшее течение жизни.

Н.А. Рыбников отмечал, что «Для психолога систематическое изучение огромного числа биографий поможет, прежде всего, понять человеческую личность в целом, так как опытное, экспериментальное изучение обычно имеет дело с какой-нибудь отдельной стороной данной личности. Целостный, внутренний мир единой самой в себе человеческой личности ускользает обычно от такого опытного изучения раздробленных элементов этой личности» [21].

В работе в контексте психобиографического метода исследования личности рассмотрена управленческая успешность руководителей системы государственного управления с позиции анализа фактов их биографии. В связи с этим, актуальным становится анализ отечественного и зарубежного опыта использования психобиографических факторов в оценке управленческих кадров.

1.2 Отечественный и зарубежный опыт использования психобиографических факторов в оценке управленческих кадров

Еще в 1973 году американский психолог МакКлелланд, исследуя особенности успешной личности, определил компетенции как основные факторы, влияющие на эффективность профессиональной деятельности. Исследования МакКлелланда легли в основу модели компетенций государственных служащих среднего звена, которую назвали «20 граней» – по числу компетенций (20), разделенных на 5 групп: управленческие навыки (планирование, организация, управление); мотивация (инициативность, ориентация на качество, нацеленность на результат и саморазвитие); навыки принятия решений (анализ проблем, сбор информации, системность мышления); индивидуальные качества (ответственность, адаптивность, стрессоустойчивость, позитивное мышление, нестандартное мышление); межличностные навыки (межличностное взаимодействие, умение работать в команде, позитивность взаимоотношений) [22].

В дальнейшем опыт оценки государственных служащих показал, что управленческие навыки и навыки принятия решений, необходимые для успешной работы государственного служащего, характерны как зарубежным, так и российским руководителям. Отличия заключаются в критериях их успешности, в межличностных навыках (общение, построение взаимоотношений) и индивидуальных характеристиках (позитивное мышление, саморазвитие), которые, чаще всего, зависят от особенностей культуры и экономической ситуации в стране.

В свое время в качестве составных элементов ресурсов управления Питер Дракер выделял 7 категорий результативности менеджмента: действенность; производительность; экономичность; качество продукции; инновации; качество жизни работников; прибыльность [23].

Созвучен с этим и подход Т. Питерса и Р. Уотермена, которые определяли эффективность управления в виде системы «7С»: структура; формальные и неформальные системы; стиль и мотивации поведения; состав персонала; совместные ценности; стратегия; сумма навыков — профессионализм работников по всем этим направлениям [24].

Сегодня все эти разработки активно применяются в кадровой работе, обогащаясь и пополняясь новыми, предусматривающими тенденции современности, связанными, в первую очередь, с цифровизацией управления. Здесь руководителю необходима особая готовность к такому процессу, наличие положительных установок на него, желание приобретать и пополнять необходимые знания, умение оперативно действовать в новых условиях, устойчивая мотивация к такой деятельности, инициативность и личной активность по внедрению и развитию цифровых разработок. Это же предусматривает и «разрушение сложившихся ранее установочных стереотипов и шаблонов вследствие их полного несоответствия новым условиям деятельности» [25].

В. Gunter, A. Furnham, изучая биографические характеристики сотрудников 4-х крупных компаний Великобритании, в качестве предикторов удовлетворенности работой выделил два типа поведения руководителей: позитивное (приводящее к повышению уровня продуктивности, удовлетворенности от деятельности и мотивации к ней) и негативное (приводящее к увеличению нарушений и текучести кадров) [26].

В основном все проанализированные нами исследования указывают на то, что успешный руководитель, как правило, сочетает в себе два типа «эффективности»: творческую и управленческую, а предикторами успешности здесь выступают достаточно высокие уровни лидерской, управленческой компетенций в соотношении с личностно-профессиональными качествами, наиболее отвечающими данной деятельности. Также важной характеристикой таких руководителей является умение «управления будущим», «предвидения будущего», чему способствует развитое воображение, креативность, способность отказаться от шаблонов и привычного управления, глобальное стратегическое мышление, умение вдохновлять людей, предвидеть и передать им четкий, яркий, эмоционально окрашенный образ желаемого будущего организации и направления

движения к нему. Такой руководитель способен инициировать и осуществлять изменения, готов к инновациям.

Выделяются пять основных характеристик повышения эффективности деятельности управленца: планирование времени; ориентация на приоритетные направления работы; умение принимать эффективные решения; опора на сильные стороны свои и своей команды; концентрация на достижениях (на результате).

Особо изучаются биографические предикторы удовлетворенности профессиональной карьерой (переменная, величина которой позволяет предсказать уровень удовлетворенности профессиональной карьерой), к которым относят жизненные критические события, ситуации, которые повлияли на профессиональный выбор.

Основными критериями такой удовлетворенности выступают:

- объективные показатели успешности построения карьеры (статус, заработная плата, возможности роста и т.д.);
- субъективные показатели успешности построения карьеры (переживание удовлетворенности своей карьерой, общее благополучие).

Биографические предикторы дают возможность прогнозировать оба вида карьерной удовлетворенности: субъективная удовлетворенность прогнозируется соответствием деятельности интересам личности, вдохновением, энтузиазмом; объективная – карьерными амбициями, осознанием своей значимости на рынке труда.

Компетентностный подход, который на сегодня, является наиболее популярным в оценке персонала, в том числе и кадров управления, все больше предполагает наличие компетенций, отражающих личностные характеристики, что позволяет реализовать лично-ориентированное управление [27].

Личностно-ориентированное управление в полной мере отвечает имеющемуся сегодня запросу практики на так называемое «нелинейное управление», пользующееся популярностью в связи с задачами, стоящими перед руководителем (поведение руководителя в сложных ситуациях, процесс принятия того или иного решения), не всегда соответствующими классическому решению [28].

Важными характеристиками лично-ориентированного подхода в управлении выступают:

- понимание собственных ресурсов и эффективное управление ими;
- знание и учет интересов и ресурсов других участников совместной деятельности;

- ориентация на интересы и потребности людей, ради которых осуществляется деятельность той или иной организационной структуры.

Важнейшим элементом личностно-ориентированного подхода является переход от управления процессами к управлению идеями и смыслами. Все большее внимание уделяется развитию у руководителей не только базовых компетентностей *hard skills*, которые в ситуации меняющегося и неопределенного мира утрачивают свою всеобъемлющую ценность, а того, что получило название *soft skills* – личностные и поведенческие умения, включающие способность и готовность к пониманию себя, других людей, их эмоциональных состояний и ценностных ориентаций.

Важно не только найти основы для реализации такого управления, но и понимать стратегии мотивирования и оценки этого процесса.

Таким образом, обзор зарубежного и отечественного опыта использования фактов биографии в оценке управленческих кадров показал, что такой опыт существует и в последнее время все большее место занимает в вопросах не столько выявления факторов биографии, влияющих на успешность управленческих кадров, сколько определяющих управленческую профессиональную успешность. Анализ источников, подходов и концепций показал, что ряд фактов биографии могут быть рассмотрены в качестве предикторов управленческой успешности. А результаты зарубежных и отечественных исследований направлены на подтверждение этой теории прогностичности. Тем не менее, несмотря на многочисленные исследования в данной области, конкретных комплексных лонгитюдных исследований, доказывающих предикативность факторов биографии на управленческую успешность крайне недостаточно.

Исследования в этой области, проводимые в РАНХиГС при Президенте РФ на факультете оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления, в том числе в рамках проекта «Биографический институт» направлены на устранение этого противоречия и создают научную теоретико-прикладную базу.

1.3 Концептуальная модель оценки управленческой успешности руководителей на основе психобиографического анализа

Личностно-профессиональная диагностика руководителей разного уровня управленческой карьеры проводится научным коллективом под руководством профессора Ю.В. Синягина на протяжении не одного десятка лет. Однако пик активности в ее использовании приходится на последние пять лет. С 2014 года технология личностно-профессиональной диагностики была включена в процесс формирования и развития высших резервов управленческих кадров федерального, а затем и регионального уровней

управления. За это время силами созданного в академии факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления РАНХиГС при Президенте РФ была проведена диагностика более 12 000 руководителей различного уровня государственного управления, бюджетной сферы и бизнеса.

Учитывая, что в основе тестового ядра личностно-профессиональной диагностики лежит опросник оценки управленческого потенциала, включающий значительный блок биографической информации об участниках диагностики, весьма заманчивой с учетом этого выступает попытка выявить разнообразные биографические факторы и предикторы управленческой успешности современного руководителя государственной гражданской службы России.

Очевидно, что наиболее явным показателем управленческого успеха можно считать актуальный уровень должности, который, в сопоставлении с реальным возрастом руководителя, позволяет оценить не только абсолютный факт карьерного успеха, но и специфические его особенности, например, характер карьеры – «поступательный» или «стремительный», что, в сопоставлении с данными о личностно-профессиональных и индивидуальных особенностях руководителя, дает богатую информацию для анализа.

Уровень управления руководителей фиксировался с помощью специального классификатора, разработанного факультетом оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС.

Представленность в выборке руководителей различных уровней управления была существенно различной с преобладанием должностей 1-6 уровней. В целях выравнивания выборки по численному составу групп разного уровня управления было проведено их разделение на 4 сопоставимых группы: начального (базового), среднего и высшего управленческих уровней. Кроме того, для проверки справедливости выводов отдельно была выделена 5 группа, в состав которой вошли представители самого высокого из управленческих уровней из числа руководителей принимавших участие в диагностических мероприятиях. Численный состав этой группы был меньше, чем в остальных группах, но достаточный для проведения статистического межгруппового сравнения (Таблица 1).

Таблица 1 – Распределение участников исследования по уровням управленческих должностей

Уровни должности	Количество	Процент
1	1363	25,75
2	1489	28,13
3	1214	22,93
4	996	18,81
5	232	4,38

В исследовании участвовали руководители различных возрастных групп от 21 до 68 лет. Средний возраст руководителей составил 44 года.

С целью получения статистически сопоставимых данных все участники были разделены на три возрастные группы (Таблица 2).

Таблица 2 – Распределение участников исследования по возрастным группам

Возрастные группы	Количество	Процент
До 40 лет	1989	30,8
41-49 лет	2684	41,6
50 лет и старше	1782	27,6

В выборке достаточно равномерно представлены, как мужчины, так и женщины руководители (51,4% и 48,6% соответственно). Вместе с тем представленность их на разном уровне управления значимо отличается (Таблица 3).

Таблица 3 – Распределение участников исследования по полу

	Пять уровней должностей	Мужчины	Женщины	Количество
Количество	1	666	1234	1900
Процент по строке		35,05%	64,95%	
Количество	2	753	1175	1928
Процент по строке		39,06%	60,94%	
Количество	3	784	477	1261
Процент по строке		62,17%	37,83%	

Сравнение в рамках массива групп руководителей по уровням занимаемых должностей, которые, как мы уже отмечали, выступают показателями их карьерной успешности, а также выделение и сравнение в них групп руководителей разного возраста дает возможность проверить несколько весьма важных гипотез относительно факторов, обеспечивающих эту успешность.

Так, сравнение личностно-профессиональных и индивидуально-психологических особенностей руководителей, занимающих различные позиции в управленческой иерархии дает возможность выделить определенные факторы успешности, но, вместе с тем, не дает ответа на вопрос о том, чем в большей степени детерминированы те, личностно-профессиональные черты, которые лежат в основе этой успешности. Являются ли они результатом приобретенного профессионального и управленческого опыта, либо имеют более глубокую детерминацию.

С этой целью логично сравнить две разновозрастные группы руководителей, занимающих наиболее высокие позиции в управленческой иерархии. Отсутствие по каким-либо показателям значимых отличий между ними дает возможность полагать, что эти характеристики имеют более глубокую детерминацию и не связано напрямую с приобретенным профессиональным или управленческим опытом.

Еще одним инструментом сравнения может выступать сопоставление результатов оценки личностно-профессиональных качеств руководителей двух полярных групп по уровню карьерной успешности. Первую из них составляют руководители, достигшие высших управленческих позиций в относительно молодом возрасте, вторую – руководители более старшей возрастной группы, но занимающие менее высокие позиции в управленческой иерархии. Здесь важно выбрать основание для выделения такой группы. Логично полагать, что это должны быть руководители не самого низкого уровня управления, поскольку в данном случае возможно большее вмешательство мотивационных, чем личностно-профессиональных факторов.

С этой целью нами было сформировано несколько групп, сравнение результатов которых позволило обнаружить некоторые достаточно интересные результаты в плане ответа на поставленные вопросы.

Так, сравнение групп руководителей различного уровня управления по целому ряду комплексных показателей личностно-профессиональной диагностики позволило выявить различия практически по всем из них, что в значительной мере выступает, с одной стороны, справедливостью выдвинутого предположения о наличии различий в личностно-профессиональных профилях руководителей с различной управленческой успешностью, но и подтверждением правильности выбора именно этих признаков в ходе оценки потенциала и управленческой готовности руководителей, в рамках разработанной модели.

В качестве ключевых метакомпетентностей руководителей в рамках личностно-профессиональной диагностики использовались девять показателей, которые были

интегрированы в три ключевых интегральных составляющих управленческой готовности: лидерскую, менеджерскую и экспертную.

Сравнительные результаты по ним руководителей различных управленческих уровней приведены на диаграмме (рисунок 1).

Сравнение результатов по средним значениям развития выделенных компетентностей в группах руководителей различного уровня управления также показало наличие значимых отличий.

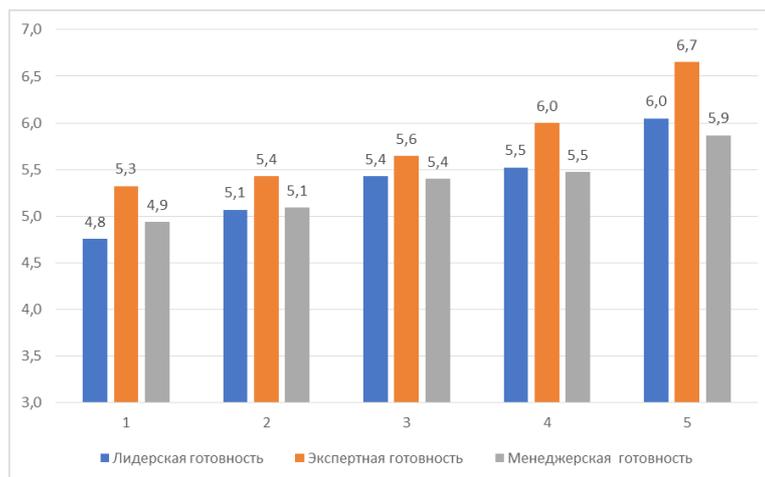


Рисунок 1 – Средние значения составляющих управленческой готовности по пяти группам руководителей с различными уровнями управленческих позиций (N=6455)

В наибольшей степени различия в контрастных по уровню управления группах руководителей зафиксированы по масштабности мышления, управленческой компетентности, стратегическому лидерству, настойчивости и целеустремленности и экспертной компетентности. Различия средних значений по этим показателям в контрастных группах руководителей составляют более 1 балла по десятибалльной шкале. (рисунок 2).



Рисунок 2 – Сравнение средних значений по выраженности мета компетентностей в двух полярных группах руководителей: базового уровня (N=1900) и высшего уровня (N =273)

Интересно, что наименьшие различия обнаружены по компетентностям в максимальной степени детерминированным индивидуально-психологическими особенностями, что требует отдельного специального эмпирического исследования.

Вместе с тем часть зафиксированных различий вполне может не выступать фактором управленческой успешности, а отражать различия между руководителями, обусловленное просто большим управленческим и профессиональным опытом. Прежде всего, это относится к управленческой и экспертно-аналитической компетентности.

В связи с этим, весьма интересным выступает сравнение выраженности показателей метакомпетенностей как между разновозрастными группами руководителей, так и внутри группы руководителей, занимающих высокие управленческие позиции в подгруппах контрастных по возрасту. Для получения более статистически достоверных данных в группы сравнения были включены руководители, занимающие управленческие позиции, как пятого, так и четвертого уровней, что позволило получить сопоставимые и достаточные по численности группы. Подобное сравнение может в определенной мере ответить на вопрос о детерминации выделенных комплексных факторов успешности.

Таблица 4 – Средние значения выраженности метакомпетентностей в группах руководителей, занимающих различные позиции в управленческой иерархии с учетом их реального возраста

	Уровни должности 1-2-3		Уровни должности 4-5		Среднее по всей выборке
Возраст	50 лет и старше	До 40 лет	50 лет и старше	До 40 лет	
Кодировка сравнения групп	1	2	3	4	
N	1466	1629	316	360	6455
Стратегическое лидерство*	5,11	5,03	5,99	5,68	5,19
Управленческая компетентность*	5,44	4,68	6,35	5,42	5,23
Масштабность мышления*	5,07	5,39	6,07	6,11	5,38
Готовность к саморазвитию (потенциал развития)*	5,09	6,31	5,61	6,61	5,77
Готовность к командной работе	5,11	5,19	5,29	5,09	5,14
Настойчивость и целеустремленность*	4,95	5,21	5,67	5,61	5,21
Компетентности взаимодействия	5,01	5,14	5,5	5,28	5,08
Компетентности самоуправления	4,87	5,46	5,45	5,68	5,23
Экспертная компетентность*	5,57	4,9	6,3	5,69	5,42

Сравнение средних показателей выраженности метакомпетентностей между разновозрастными группами руководителей, занимающих различные позиции в управленческой иерархии () показывает, что в группах разного управленческого уровня руководители старшей возрастной группы статистически значительно превосходят своих коллег более молодого возраста по экспертной и управленческой метакомпетентностям.

Это позволяет полагать, что развитие этих метакомпетентностей как фактора успешности, связано с управленческим и профессиональным опытом. Однако, сравнение их выраженности у представителей разных возрастных групп, показывает, что они имеют более сложную детерминацию. Как видно из таблицы (), статистически значительно отличается от всех остальных групп по максимальным показателям и экспертной и управленческой компетентности старшая возрастная группа руководителей, занимающих высокие управленческие позиции. Руководители младшей возрастной группы, занимающие высокие управленческие позиции, имеют сопоставимые показатели с

руководителями старшей возрастной группы с меньшими карьерными успехами. Их результаты сопоставимы и со средними значениями по всему массиву обследованных руководителей. При этом группа молодых руководителей, занимающих высокие управленческие позиции, статистически значимо отличается от своих коллег, занимающих стартовые позиции в управленческой иерархии. Все это позволяет говорить о более сложной детерминации даже этих метакомпетентностей (рисунок 3).

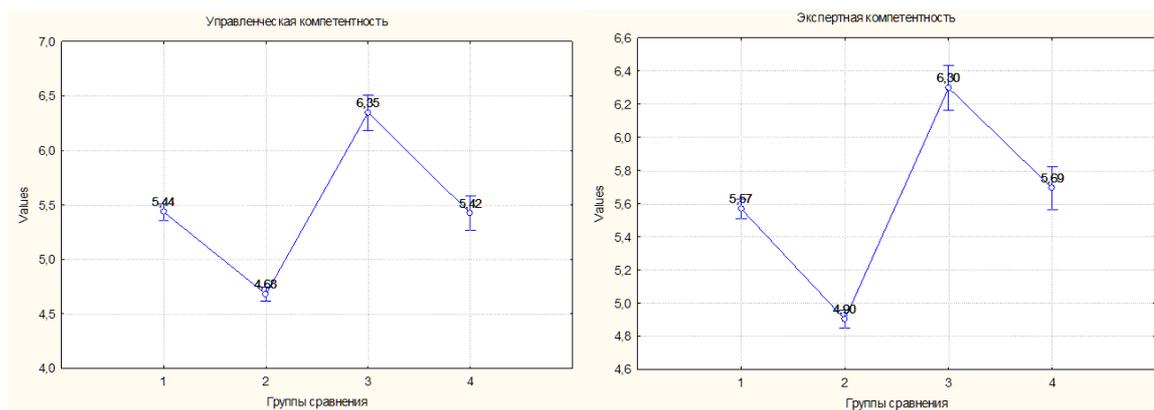


Рисунок 3 – Средние значения выраженности управленческой и экспертной метакомпетентностей с 95% границами доверительного интервала в различных группах руководителей (кодировка групп дана по таблице 4)

Весьма показательным выступает сравнение всех групп руководителей по показателю «готовность к саморазвитию». Здесь молодые руководители, занимающие, как стартовые управленческие позиции, так и управленческие позиции высокого уровня, имеют преимущество перед своими старшими коллегами. Очевидно, что это один из ключевых факторов управленческой успешности в данной выборке руководителей.

Особенно ярко это видно при сравнении средних результатов по двум полярным группам руководителей – до 40 лет, занимающих уже высокие управленческие позиции и группе руководителей старше 50 лет, занимающих управленческие позиции среднего уровня. При этом, видно, что в целом молодые руководители, независимо от их позиции в управленческой иерархии отличаются высокими значениями по этому показателю (рисунок 4). Это весьма важный момент. Во-первых, он показывает, что новое поколение руководителей в системе государственной службы (по крайней мере, на примере данной выборки) характеризуется достаточно высокой готовностью к обучению и саморазвитию.

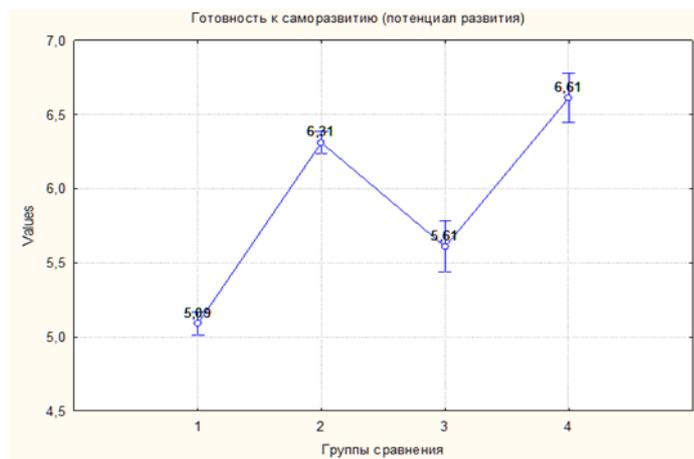
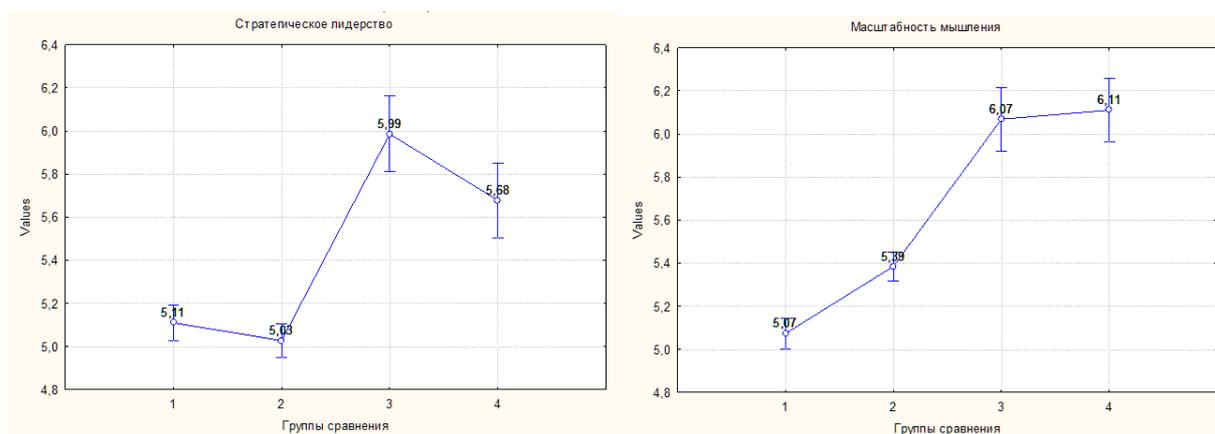


Рисунок 4 – Средние значения выраженности готовности к обучению и саморазвитию (потенциал развития) с 95% границами доверительного интервала в различных группах руководителей

Во-вторых, значимость этого фактора для успешного карьерного продвижения в современной системе государственной гражданской службы, что в значительной мере не совпадает с существующими стереотипами по поводу современных государственных служащих. В-третьих, что этот фактор имеет более глубокую детерминацию, не зависящую от опыта управленческой и профессиональной деятельности.

Аналогичные выводы о более глубокой детерминации факторов успешности в рамках используемой модели, можно сделать и по поводу еще трех показателей, по которым статистические различия между группами фиксируются на достаточно высоком уровне значимости. Это стратегическое лидерство, масштабность мышления, настойчивость и целеустремленность (рисунок 5).



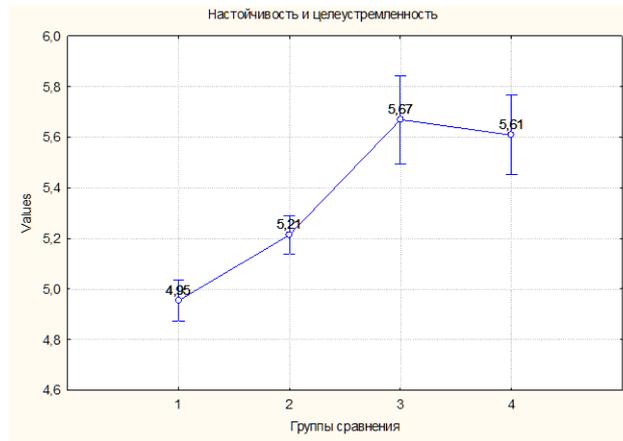


Рисунок 5 – Средние значения выраженности трех метакомпетеностей – стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремленность, масштабность мышления с 95% границами доверительного интервала в различных группах руководителей (1 – руководители старше 50 лет, базовые управленческие позиции; 2 – руководители моложе 40 лет, базовые управленческие позиции; 3 – руководители старше 50 лет, высшие управленческие позиции; 4 – руководители моложе 40 лет, высшие управленческие позиции)

Особенно ярко это проявляется по таким показателям, как масштабность мышления и настойчивость и целеустремленность. Из рисунка (рисунок 5) наглядно видно, что молодые и карьерно успешные руководители статистически не отличаются по средним значениям этих показателей от своих более старших и столь же карьерно успешных коллег. При этом и те и другие статистически значимо превосходят представителей других групп. Более сложная (двойная) детерминация прослеживается по такому показателю, как стратегическое лидерство. Здесь видно, что опытные руководители превосходят молодых, как в группе карьерно более успешных, так и в группе тех, кто такой успешности не показывает.

По остальным факторам различия статистически не значимы. Исключение составляют компетентности самоуправления. Группа руководителей старшей возрастной группы, включающая руководителей старше пятидесяти лет, занимающих базовые и средние позиции в управленческой иерархии, статистически значимо отличается от всех остальных трех выделенных групп значимо меньшими показателями. Этот факт также требует отдельного специального обсуждения. При этом можно полагать, что компетентности самоуправления – это скорее не фактор, а условие успешной управленческой карьеры (рисунок 6).

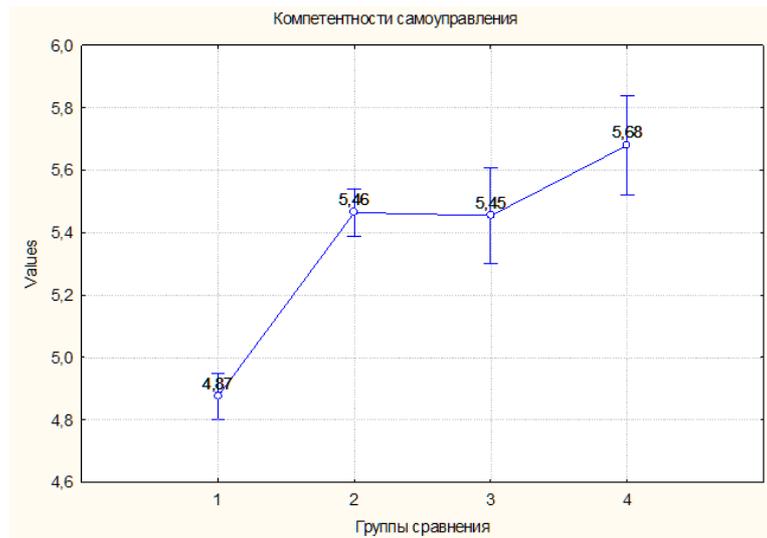


Рисунок 6 – Средние значения выраженности компетентностей самоуправления с 95% границами доверительного интервала в различных группах руководителей
Кодировка групп дана по таблице (таблица 4). (1 – руководители старше 50 лет, базовые управленческие позиции; 2 – руководители моложе 40 лет, базовые управленческие позиции; 3 – руководители старше 50 лет, высшие управленческие позиции; 4 – руководители моложе 40 лет, высшие управленческие позиции).

В ходе проведения лично-профессиональной диагностики руководителей при формировании данного массива использовалась версия опросника 5.0. В данной его версии оценка проводится по 24 шкалам.

Сравнение выделенных групп руководителей разного уровня управления по средним значениям шкал опросника оценки управленческого потенциала так же, как и по выделенным метакомпетентностям показывает наличие статистически значимых отличий между группами по целому ряду показателей.

Прежде всего, стоит отметить взаимосвязь актуального управленческого уровня руководителей и особенностей сочетания двух видов мотивации – профессиональной (экспертной) и собственно управленческой (лидерской и менеджерской).

Полученные данные позволяют говорить о том, что более четкая мотивационная ориентация значимо связана с уровнем управления (рисунок 7). Так, руководители старшей возрастной группы, занимающие базовые управленческие позиции, значимо отличаются от всех остальных групп руководителей более высокой профессиональной и невысокой (ниже средней по всему массиву обследованных руководителей) управленческой мотивацией.

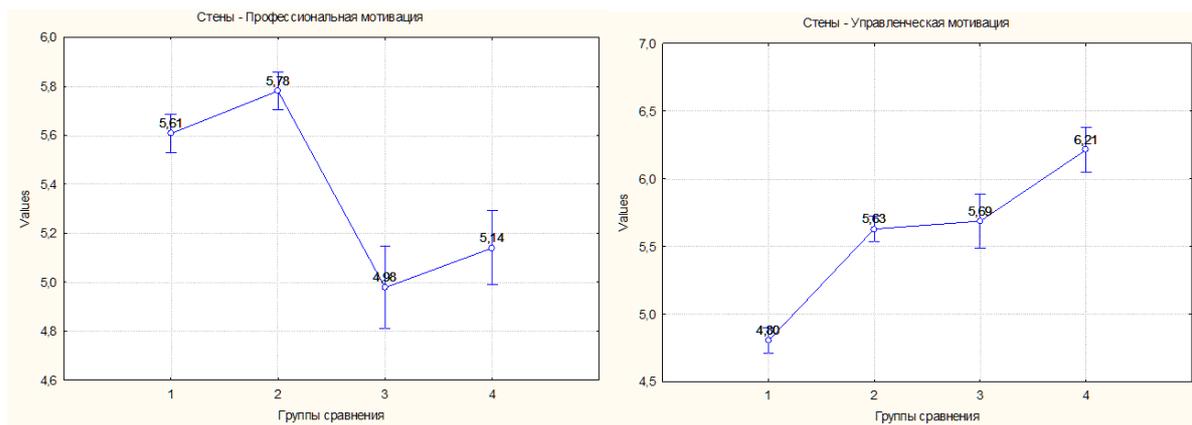


Рисунок 7 – Различия средних значений управленческой и профессиональной мотивации с 95% границами доверительного интервала между группами сравнения руководителей (1 – руководители старше 50 лет, базовые управленческие позиции; 2 – руководители моложе 40 лет, базовые управленческие позиции; 3 – руководители старше 50 лет, высшие управленческие позиции; 4 – руководители моложе 40 лет, высшие управленческие позиции)

Что касается средних значений по другим шкалам опросника, то полученные данные позволяют провести их сравнение по нескольким группам. Прежде всего, это несколько признаков, значения по которым значимо и сходным образом дифференцируют выделенные группы руководителей. Это интернальность, социальная мобильность, самопринятие, мотивация достижения и склонность к риску (рисунок 8).

По поводу интерпретации этих различий, как признаков карьерной успешности, то здесь можно выдвинуть несколько предположений. Так, можно полагать, что если значение признака у руководителей старшей возрастной группы, находящихся на базовых управленческих уровнях меньше, чем у руководителей, занимающих более высокие позиции, независимо от возраста, а также если значения этого признака близки к этим показателям у руководителей младшей возрастной группы, занимающих стартовые позиции, то такой признак можно рассматривать в качестве условия успешности.

В случае же, если значение признака у руководителей старшей возрастной группы, находящихся на базовых управленческих уровнях меньше, чем у руководителей, занимающих более высокие позиции аналогичного возраста, при этом значения этого признака близки к этим показателям у руководителей младшей возрастной группы, занимающих стартовые позиции, но у руководителей младшей возрастной группы, занимающих высокие управленческие позиции значения этого признака статистически значимо большие, то такой признак можно рассматривать в качестве фактора успешности. При этом, по ряду признаков справедливо и обратное соотношение.

Исходя из этого, можно полагать, что выделенные признаки можно рассматривать как факторы карьерной успешности руководителей.

Аналогичная картина наблюдается и по значениям шкалы стратегическое лидерство. Эта закономерность была проанализирована нами ранее.

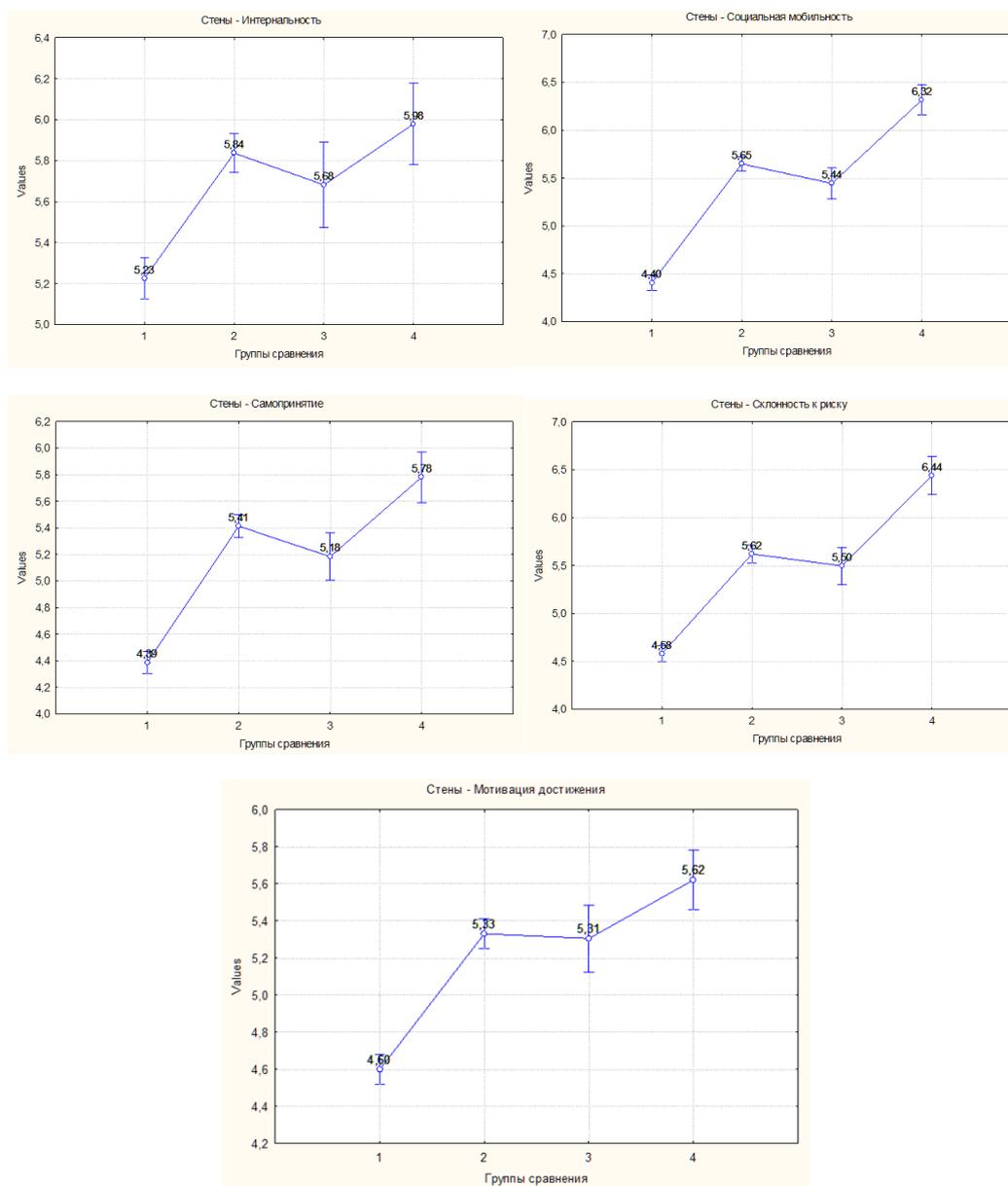


Рисунок 8 – Различия средних значений по интернальности, самопринятию, склонности к риску, мотивации достижения и социальной мобильности с 95% границами доверительного интервала между группами сравнения руководителей (1 – руководители старше 50 лет, базовые управленческие позиции; 2 – руководители моложе 40 лет, базовые управленческие позиции; 3 – руководители старше 50 лет, высшие управленческие позиции; 4 – руководители моложе 40 лет, высшие управленческие позиции)

Особенный интерес представляет картина различий между выделенными группами руководителей еще по двум шкалам. Здесь картина, пожалуй, наиболее яркая. Речь идет о средних значениях выраженности стратегической жизненной идеи – то есть некой

глобальной цели, к которой человек стремится, преодолевая возникающие препятствия. Идее, придающей смысл его управленческой деятельности, выступающей основой ее мотивации, а также склонности и способности к подчинению – шкале, отражающей стремление выступать не просто функционером в организационной структуре, а выступать активным субъектом профессиональной и управленческой деятельности.

Из рисунка (рисунок 9) наглядно видно, как статистически значимо отличаются средние значения по этим показателям в выбранных нами группах сравнения.

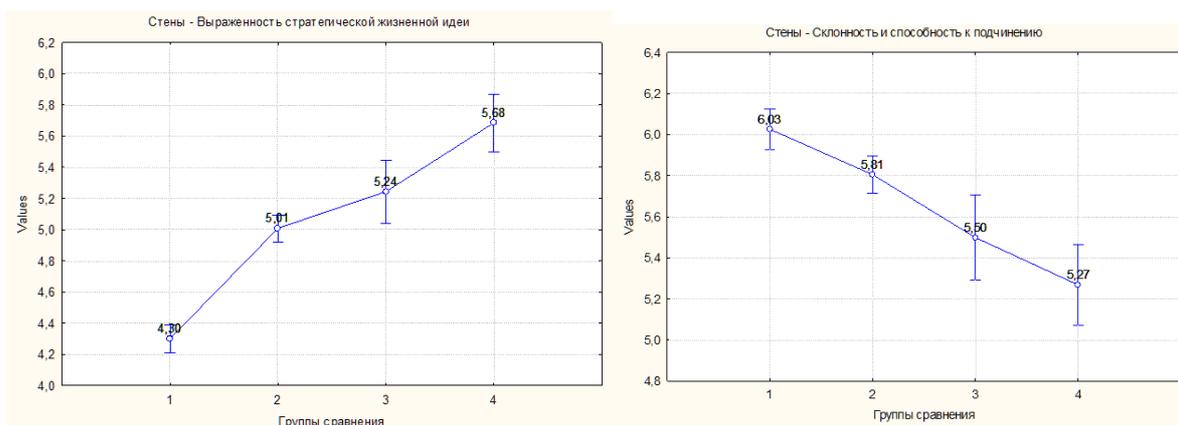


Рисунок 9 – Различия средних значений по выраженности стратегической жизненной идеи и склонности и способности к подчинению с 95% границами доверительного интервала между группами сравнения руководителей (1 – руководители старше 50 лет, базовые управленческие позиции; 2 – руководители моложе 40 лет, базовые управленческие позиции; 3 – руководители старше 50 лет, высшие управленческие позиции; 4 – руководители моложе 40 лет, высшие управленческие позиции)

Последнюю группу данных составляют показатели особенностей управленческой модели и специфики организационных отношений, характерных для выделенных групп руководителей. Из рисунка видно, что группа молодых карьерно успешных руководителей значительно отличается от своих коллег меньшей ориентацией на жесткую авторитарную управленческую модель (концепция X). При этом по этому показателю между данной группой руководителей и руководителями старшей возрастной группы, находящихся на высоких управленческих позициях, нет статистически значимых различий. Что касается противоположного полюса (управленческая концепция У), то статистически значимо меньшими значениями по этому показателю отличается лишь старшая возрастная группа руководителей, занимающих управленческие позиции базового уровня (рисунок 10). Аналогичные различия наблюдаются и по средним значениям психологической дистанции в организационных отношениях. Полученные данные позволяют сделать вывод о том, что одним из условий управленческой успешности выступает способность и умение

выстраивать достаточно демократичные отношения внутри организации, в меру проявляя гуманистичность во взаимоотношениях с подчиненными. Главным здесь выступает отсутствие выраженной авторитарности и жесткости в отношениях.

Проведенный анализ взаимосвязи карьерной успешности с метакомпетентностями, а также с некоторыми шкалами опросника оценки управленческого потенциала руководителей позволил выявить целый ряд статистически значимых различий между выделенными группами руководителей. Часть этих различий мы посчитали возможным отнести к необходимым условиям, которые обеспечивают возможность успешного карьерного продвижения в системе государственной гражданской службы. Это наличие достаточного (среднего) уровня профессионального и управленческого опыта, способности и готовности к эффективному социальному и межличностному взаимодействию, гибкость управленческой модели с отсутствием выраженной авторитарной составляющей, способность устанавливать и эффективно регулировать дистанцию в организационных отношениях. Важным условием успешности выступает также развитые компетентности самоуправления и межличностного взаимодействия.

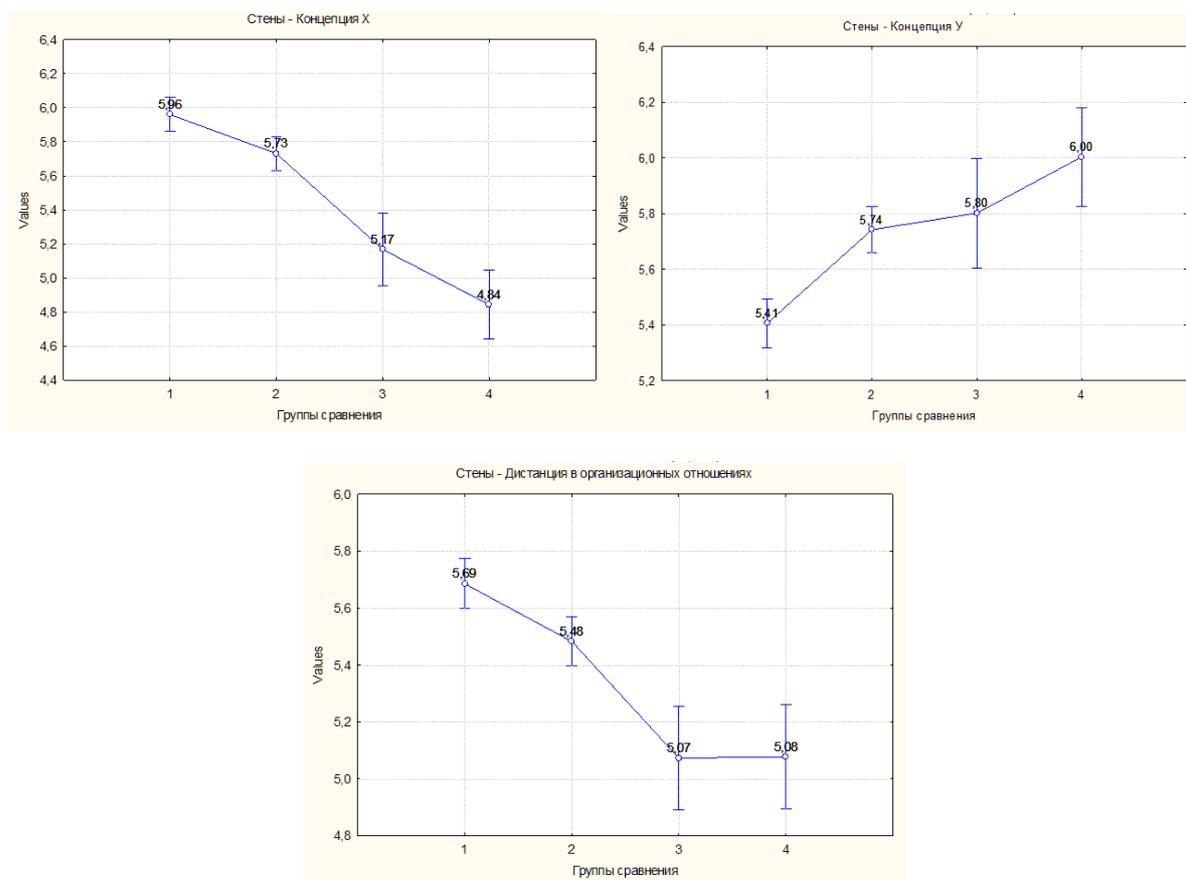


Рисунок 10 – Различия средних значений в управленческой модели и дистанции в организационных отношениях с 95% границами доверительного интервала между группами сравнения руководителей (1 – руководители старше 50 лет, базовые

управленческие позиции; 2 – руководители моложе 40 лет, базовые управленческие позиции; 3 – руководители старше 50 лет, высшие управленческие позиции; 4 – руководители моложе 40 лет, высшие управленческие позиции)

В качестве признаков, которые можно рассматривать как факторы успешности выступают: выраженная ориентация на управленческую карьеру; готовность к обучению и саморазвитию, которая в сочетании со склонностью и способностью к риску и высокой социальной мобильностью обеспечивают готовность к изменениям себя и окружающей действительности. В сочетании с ясным видением своих стратегических жизненных целей, проявляющемся в выраженной ориентации на стратегическую жизненную идею, эти факторы выступают мощным стимулом для трансформационного лидерства.

Важным фактором успешности управленческой карьеры также выступает сила личности, которая обеспечивает преодоление внешних и внутренних препятствий на пути реализации собственных взглядов и идей.

Наконец, еще одним значимым фактором выступает и стремление быть субъектом организационного функционирования, что обеспечивается высокой интернальностью и невысокой склонностью и способностью к подчинению при высокой ориентации на поставленные руководством и организацией задачи.

Многие из этих факторов, исходя из полученных данных, имеют глубокую детерминацию. Их формирование начинается еще до начала профессиональной деятельности. Отдельное место здесь занимает склонность и способность к лидерству. С одной стороны, она, безусловно, формируется в течение всего жизненного пути человека, но существенным образом развивается и преобразуется на основе приобретенного профессионального и управленческого опыта. С другой, ее проявление и характер раскрытия в значительной мере связаны с развитием других составляющих, в частности со сформированностью стратегической жизненной идеи, силой личности и др.

Все эти факторы могут по-разному объединяться между собой, образуя специфические комбинации – мета факторы управленческой успешности у различных групп руководителей.

В этом плане интерес представляет факторный анализ шкал опросника управленческого потенциала, как по всему массиву руководителей, так и по отдельным выделенным в ходе анализа группам. Факторный анализ показал: на первом месте по значению стоит фактор, включающий в себя восемь управленческих составляющих, которые могут быть объединены названием *организационное лидерство*. Второй по значимости объединяет стремление к самостоятельности в принятии решений, склонность к риску, социальную мобильность и низкую потребность в безопасности. Можно

обозначить это как *готовность к риску и изменениям*. Третий фактор включает в себя *особенности демократичной управленческой модели управления*. Это низкая авторитарность, гуманистическая управленческая позиция и стремление к сокращению психологической дистанции в отношениях. Наконец, отдельным фактором выступает *готовность к обучению и саморазвитию*.

Весьма интересным на этом фоне выступает анализ различий в факторной структуре руководителей, кто в возрасте старше пятидесяти лет, сохранил за собой средние позиции в управленческой иерархии. Последующий анализ факторной структуры выделенных шкал опросника управленческого потенциала, показал наличие специфических отличий этой группы руководителей, как от фонового массива, так, в особенности, и от второй группы сравнения.

Таким образом, проведенный анализ показывает, что практически все выделенные признаки, отражающие личностно-профессиональные характеристики руководителя, могут рассматриваться либо как факторы, либо как условия управленческой успешности современного руководителя в системе государственной гражданской службы.

Существенное влияние на формирование качеств человека, в том числе и тех, которые были выделены как факторы и условия карьерной успешности современных руководителей системы государственной гражданской службы, оказывает весь жизненный путь человека, включая ранние этапы, на которых осуществляется «*семейное программирование*», а также периоды отрочества и юношества, где формируются и закрепляются устойчивые паттерны поведения, что позволяет поставить вопрос о биографических предикторах успешности.

Факты биографии (как «*жесткие*» – фактологические, потенциально проверяемые данные, так и «*мягкие*» – в определенной мере связанные с субъективной репрезентацией респондентом ситуаций прошлого или с его субъективным отношением к этим ситуациям) реально могут выступать предикторами управленческой успешности, однако, только вписывая их в общий контекст жизни каждого конкретного человека, можно объективно оценить их влияние. При этом следует принимать в расчет несколько важных моментов:

- во-первых, взаимосвязь фактов биографии и личностно-профессиональных особенностей из-за сложной детерминации и возможной компенсации носит статистический характер;
- во-вторых, наличие определенных фактов биографии может служить признаком наличия определенных личностно-профессиональных особенностей, вместе с тем, отсутствие таких фактов не является индикатором отсутствия данных особенностей;

- в-третьих, биографические предикторы могут находиться как в прямой связи с управленческой успешностью, так и оказывать косвенное влияние через факторы успешности.

Последнее замечание фактически и выступило причиной всего предшествующего анализа.

Накопленный опыт позволяет полагать, что существенное влияние на формирование стиля управленческой деятельности и формирование ряда личностно-профессиональных особенностей руководителей, выступающих как условиями, так и факторами управленческой успешности оказывают: порядок рождения; лидерство в родительской семье; семейные ценности; возраст начала управленческой карьеры, ее тип и характер, а также целый ряд других внешних по отношению к субъекту факторов.

2 Эмпирическое исследование по выявлению взаимосвязи психобиографических факторов с показателями успешности управленческой деятельности руководителей системы государственного управления

2.1 Организация и проведение эмпирического исследования взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей

Для проведения эмпирического исследования, прежде всего, следует рассмотреть теоретико-методологические основания исследования взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей.

Для современного научного знания характерны поликонцептуальность, теоретическая не жесткость, многообразие не только по форме, но и по содержанию. Это неизбежно приводит любого исследователя к необходимости выходить за рамки единственного теоретико-методологического подхода, одной теоретической концепции, так как единственная методологическая концептуальная конструкция не обеспечивает достаточную глубину исследования и возможность взглянуть на объект исследования с разных сторон. Методологические подходы и теоретические концепции следует рассматривать как взаимодополняемые, в совокупности, обеспечивающие максимально глубокий и разносторонний подход к решению проблемы исследования.

Это положение послужило основанием для выделения следующих подходов к исследованию взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей.

Антропологический подход позволил использовать идеи самоценности, уникальности и неповторимости человека как субъекта жизненного пути, его самосозидания, «незавершенности», «открытости» для мира, способности делать свободный выбор (Л. Фейербах, М. Шелер, Н.А. Бердяев, В.В. Зеньковский, Н.О. Лосский, В.С. Соловьев, С.Л. Франк, П.А. Флоренский, П.Ф. Каптерев, М.М. Рубинштейн, П.П. Блонский и др.).

С позиций системного подхода мы получили возможность рассматривать человека и его жизненный путь как системы, т.е. целостные комплексы взаимосвязанных, взаимодействующих элементов, объектов и отношений, обеспечивающих функционирование целого и переход всей системы в более высокоорганизованное состояние (Б.Г. Ананьев, Л. фон Бергаланфи, И.В. Блауберг, Н.Ф. Овчинников, В.Н.

Садовский, Г.П. Щедровицкий, Э.Г. Юдин, Б.Ф. Ломов, А.Н. Леонтьев, М.И. Сетров, Е.В. Шорохова, А.Д. Холл, Р.И. Фейджин).

С позиций субъектного подхода руководитель рассматривается как субъект собственной жизни, что предусматривает его высокую свободную самостоятельность и активность в выборе ценностных ориентиров и целей. Именно как субъект руководитель получает возможность самоорганизации своей профессиональной деятельности и жизни в целом через саморегуляцию и интеграцию своего личностного потенциала и продвижение вперед через разрешение различного рода противоречий.

Культурологический подход позволил рассматривать проблему взаимосвязи фактов биографии руководителей с показателями их управленческой успешности на широком социокультурном фоне (М.С. Каган, Э.С. Маркарян, В.С. Библер, Л.Н. Коган, В.М. Межуев, В.А. Слостенин, В.К. Егоров и др.).

С позиций психосоциального подхода мы получаем возможность исследовать исторические и социальные детерминанты, определяющие биографии руководителей, т.е. предметом исследования становится не абстрактный руководитель, а человек, живущий в определенном обществе, специфика его сознания, определяемая историческими обстоятельствами его жизни, национальной, профессиональной принадлежностью, возрастом, полом.

Биодромальный подход позволяет рассматривать проблемы успешности руководителей, исходя из представления о жизненном пути как о разнонаправленном и прерывном (Р. Лернер и Дж. Тьюбмен).

В качестве интегрирующего по отношению к остальным методологическим подходам выступает психобиографический метод.

Как отмечали Н.И. Конюхов и М.Л. Шаккум, особая роль биографии в исследованиях личности обусловлена следующим:

- биография включает социально-демографические характеристики личности, которые отражают ее глубинную сущность;
- в биографии как бы кристаллизуются основные результаты деятельности личности, которые являются определяющими критериями ее оценки;
- по биографии можно судить об условиях, в которых формировалась личность, выявить, насколько достигнутый уровень в развитии личности зависит от условий ее жизни, а насколько – от ее внутренних усилий, устремлений [28].

Использование биографических исследований в психодиагностических целях, в том числе при отборе на те или иные должности, объясняется рядом обстоятельств.

Биографические методики в отличие от большинства тестов не являются заданиями на трудность и исключают социальную желательность. В то же время анализ биографических данных позволяет диагностировать личностные качества, значимые для той или иной профессии или для решения тех или иных задач.

Тестовые методики диагностируют те или иные личностные качества в статистике. Для оценки динамики их развития необходимо повторное тестирование, что далеко не всегда бывает возможно. По биографии же человека можно «видеть» динамику его развития во времени, что позволяет не только выявлять причины этого развития, но и делать его прогноз.

Методики биографического обследования обладают большей надежностью, нежели любой тест: если ответы на классические тесты во многом зависят от правдивости обследуемого, то большинство биографических фактов подтверждается документально.

Биографический метод индивидуален: ответы даже значительный набор вопросов из теста можно выучить, тем самым сфальсифицировав результаты тестирования, собственную же биографию невозможно заменить чужой.

Тестирование предполагает непосредственное исследование личности квалифицированным специалистом. Биографический метод можно использовать и заочно.

Биографический метод, делая акцент на результате деятельности личности, позволяет определять личностные особенности, которые нелегко определить с помощью обычного тестирования, но которые могут предопределять успех деятельности [28].

Следует учитывать также, что биографический анализ личности может иметь, по крайней мере, три основных аспекта: объективный, субъектный и субъективный [29].

Анализ данных, полученных с помощью психобиографического метода, во взаимосвязи с информацией, полученной с помощью других диагностических методов и методик, позволит выявить психобиографические факторы управленческой успешности и в итоге будет способствовать повышению эффективности формирования и развития кадровых резервов.

В качестве диагностических инструментов в ходе эмпирического исследования взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей использовались методики, разработанные в научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» Института ВШГУ РАНХиГС при

Президенте РФ под руководством доктора психологических наук, профессора Ю.В. Синягина.

Основу диагностической батареи составили биографические вопросы методики «Опросник управленческого потенциала». В данный опросник были включены биографические вопросы, позволяющие проводить анализ как на объективном, так и на субъектном и субъективном уровне.

Объективный уровень биографического анализа обеспечивается вопросами, которые касаются фактов биографии, имеющих документальное подтверждение. Объективные биографические вопросы затрагивают такие сферы жизни, как семья и ближайшее окружение, образование, профессиональная и общественная деятельность, увлечения.

Помимо биографического блока вопросов опросника управленческого потенциала в качестве диагностических инструментов в исследовании использовался ряд опросных методик, а также проективные методики, биографическое собеседование-интервью, позволяющие выявить глубинные, часто не осознаваемые самим руководителем, жизненные источники и причины как его карьерных успехов, так и проблем.

С применением опросника «Оценка управленческого потенциала» проведено эмпирическое исследование более 6400 руководителей системы государственного управления.

2.2 Описание результатов эмпирического исследования взаимосвязи фактов биографии с показателями управленческой успешности руководителей

В качестве рассматриваемых биографических фактов, описываемых в данном разделе, были выделены следующие:

- Позиция респондента в школе, во время его учебы.
- Опыт исследовательской, экспертной и проектной деятельности респондента.

Для анализа этих психобиографических фактов с позиции выделения их в качестве факторов и предикторов карьерной успешности респондентов использовались в качестве индикаторов ответы на 14 «закрытых» вопросов с различными вариантами ответов опросника «Оценка управленческого потенциала». В исследовании участвовали руководители различных возрастных групп от 21 до 68 лет.

«Усредненный портрет» руководителя системы государственного управления (по результатам исследования, проведенного на данной выборке) представляет из себя человека:

- окончившего среднюю общеобразовательную школу (без углубленного изучения каких-либо предметов и специализации);
- скорее являвшегося интеллектуальным лидером в классе (то есть занимавшего активную общественную позицию еще в школе и являвшегося признанным интеллектуальным авторитетом и неформальным лидером);
- как правило, без ученой степени, то есть ориентированный на практическую работу без выраженных научно-исследовательских интересов;
- начавшего управленческую карьеру в возрасте от 26 до 30 лет, практически, сразу после окончания учебы с небольшим профессиональным опытом;
- без изобретений, так как сфера государственного управления напрямую не предполагает инженерные разработки;
- без научных публикаций, что подтверждает идею о практической, нежели теоретической, ориентации профессиональной деятельности государственных служащих;
- без государственных наград, возможно, еще в силу относительно небольшого опыта и уровня управления;
- воплотившего свой личный проект только на внутриорганизационном уровне, но факт наличия опыта проектной деятельности становится уже принципиально важным в данной сфере управленческой деятельности;
- без опыта государственной экспертизы (опять же это можно объяснить относительно небольшим возрастом и уровнем управления);
- с небольшим опытом проектной деятельности на локальном или организационном уровне. Однако этот факт свидетельствует о наличии пусть минимального, но значимого управленческого опыта внедрения собственных идей.

Иными словами, можно сказать, что для руководителей этого уровня характерно наличие относительно небольшого опыта профессиональной деятельности в сфере государственной службы, но обширного управленческого потенциала.

Чтобы выявить факторы, взаимосвязанные с реализацией управленческого потенциала и карьерной успешностью, далее мы провели сравнение ответов на представленные вопросы опросника в разных группах респондентов:

- по фактору возраста (были выделены три группы респондентов: «младшие» – в возрасте 21-39 лет, 2071 человек (31,4% от общей выборки), «средние» – в возрасте 40-49 лет, 2737 человек (41,4% от общей выборки), «старшие» в возрасте 50-61 года, 1796 человек (27,2% от общей выборки));

- по фактору пола: мужчины и женщины, стоит отметить, что в выборке достаточно равномерно представлены, как мужчины, так и женщины руководители (51,3% и 48,7% соответственно);

- по уровню должности (уровень управления руководителей фиксировался с помощью специального классификатора разработанного факультетом оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС;

Распределение участников по уровням управления:

1) начальный уровень управления – 1916 человек – 29,02% от общей выборки;

2) базовый уровень управления – 1946 человек – 29,5% от общей выборки;

3) средний уровень управления – 1304 человек – 19,7% от общей выборки;

4) высокий уровень управления – 1113 человек – 16,8% от общей выборки;

5) высший уровень управления – 285 человек – 4,3% от общей выборки;

- по уровню карьерной успешности: показатель карьерной успешности представляет собой соотношение уровня занимаемой должности и возраста. В данной части работы использовалась кодировка, состоящая из 4х групп.

Так как большинство представленных данных распределено ненормально (что продемонстрировало применение одновыборочного непараметрического критерия Колмогорова-Смирнова), то для сравнения различных групп по представленным параметрам и факторам мы использовали непараметрические критерий Манна-Уитни (для сравнения двух независимых выборок) и критерий Краскела-Уоллиса (для сравнения трех и более независимых выборок).

На основе анализа результатов сравнения разных возрастных групп руководителей («младшей», «средней» и «старшей») выделены их значимые различия ($p \leq 0,05$).

Таким образом, среди более молодых руководителей значимо больше тех, кто окончил школу с каким-либо уклоном или отличающуюся от «обыкновенной» средней общеобразовательной (средний ранг: 3807). Данный факт может свидетельствовать о разнице между поколениями: в то время, когда среднее образование получали представители средней и старшей возрастных групп, дифференциация школьных учреждений еще не была так развита.

Также в классе представители младшей возрастной группы были ближе к неформальному или интеллектуальному лидеру (средние ранги: 3514 и 3218, соответственно), то есть занимали более индивидуализированную позицию, что тоже характерно для представителей более молодого поколения.

У руководителей средней и старшей возрастной группы чаще встречается ученая степень (средние ранги: 3327 и 3335, соответственно), и они вместе со старшей группой позже молодых начали свою управленческую деятельность (средние ранги: 3519 и 4150, соответственно), а также уже имеют государственные награды (средние ранги: 3254 и 2645, соответственно), что также можно объяснить разницей поколений и накоплением значительного профессионального опыта к моменту исследования.

При этом, у более молодых руководителей более обширный опыт экспертной и проектной работы (средние ранги: 3354 и 3335, соответственно), возможно, это связано с более высокой инновационной активностью более молодых руководителей, их стремлением брать на себя ответственность за собственные проекты и вступать во взаимодействие с коллегами.

Сравнение групп респондентов по фактору пола, показал, что значимых различий между группами мужчин и женщин не обнаружено только по ролевым позициям в классе: как мужчины, так и женщины были склонны занимать лидерские позиции в школе.

Женщины-руководители, в отличие от мужчин, учились в более специализированных школах (средние ранги: 3499 и 3108, соответственно). Мужчины, в отличие от женщин, проявляли более лидерскую позицию (средние ранги: 3480 и 3119, соответственно). В группе женщин-руководителей чаще встречается наличие ученой степени (средние ранги: 3495 и 3170, соответственно). Женщины, в среднем, раньше мужчин начинали свою управленческую карьеру (средние ранги: 2763 и 3827, соответственно). При этом, у руководителей-мужчин чаще встречаются изобретения (средние ранги: 3466 и 3132, соответственно), публикации (средние ранги: 3430 и 3169, соответственно) и награды (средние ранги: 3502 и 3096, соответственно). То есть, в целом, мужчины более ориентированы на достижение социально значимых и одобряемых «статусных» социальных достижений. Женщины же руководители ориентированы на получение более специализированного и высокого уровня образования.

В целом, в представленной выборке женщины являются руководителями с более обширным экспертным (средние ранги: 2763 и 3829, соответственно), проектным (средние ранги: 2969 и 3625, соответственно), исследовательским опытом (средние ранги: 2949 и 3647, соответственно) и опытом воплощения собственных идей в профессиональной деятельности (средние ранги: 2763 и 3768, соответственно). Средние ранги ответов по данным вопросам у женщин ниже, так как баллы по ним имеют обратную шкалу: чем выше результат, тем ниже балл. Возможно, данные результаты связаны с тем, что

женщины в представленной выборке охватывают более обширную сферу государственного управления.

Кроме того, интересными являются и выявленные особенности между руководителями-мужчинами и руководителями-женщинами. Независимо от пола руководителя одной из наиболее выраженных метакомпетенций является готовность к обучению и саморазвитию, но у руководителей-мужчин также наиболее выраженными являются масштабность мышления и настойчивость и целеустремленность, а у руководителей-женщин – готовность к командной работе и экспертно-аналитическая компетентность. В то же время настойчивость и целеустремленность является одной из наименее выраженных метакомпетенций у женщин, наряду со стратегическим лидерством и управленческой готовностью. К числу наименее выраженных метакомпетенций у мужчин относятся: компетентности взаимодействия и самоуправления, а также готовность к командной работе.

При сравнении групп с различными уровнями управления выделены следующие значимые различия ($p \leq 0,05$). Группа респондентов с высшим уровнем управления обучалась в школах более высоко образовательного или специализированного уровня, чем остальные группы. Представители этой группы чаще занимали позицию интеллектуального и неформального лидера в классе. В этой группе чаще встречается наличие ученой степени, однако представители этой группы раньше начали свою управленческую карьеру. Несмотря на то, что публикационная активность характерна и для респондентов с более низкими уровнями управления, именно респонденты с более высоким управленческим уровнем значимо чаще обладают публикациями за последние три года, что может свидетельствовать о наличии у них интереса к постоянному саморазвитию, образованию и исследовательской деятельности. Также они чаще остальных групп по уровням управления продуктивно воплощали свои идеи в управленческой деятельности, имеют результаты обширной экспертной и масштабной проектной деятельности.

Соотнесение возрастных групп и групп по уровням управления может свидетельствовать об определенном уровне карьерной успешности: чем моложе руководитель и чем значимее уровень его управления, тем выше его карьерная успешность.

Первый класс карьерной успешности соответствует начальному, базовому и среднему уровням управления и году рождения старше 1976 года.

Второй класс карьерной успешности соответствует начальному, базовому и среднему уровням управления и году рождения младше 1976 года.

Третий класс карьерной успешности соответствует высокому и высшему уровням управления и году рождения старше 1976 года.

Четвёртый класс карьерной успешности соответствует высокому и высшему уровням управления и году рождения младше 1976 года.

Стоит отметить, что при сравнении групп по уровню управления и карьерной успешности не обнаружены значимые различия только по наличию изобретений, то есть, факт наличия изобретений не взаимосвязан с уровнем управления и карьерной успешности и не может служить их предиктором. Можно предположить, что наличие изобретений имеет отношение больше к «инженерной» компетентности, нежели управленческой. Во всех остальных случаях респонденты значимо отличаются по представленным пунктам.

Так, респонденты с более высоким уровнем карьерной успешности, в отличие от остальных групп, получили школьное образование в более специализированных школах и школах с углубленным изучением каких-либо предметов (средний ранг: 3771). В период школьного обучения они занимали активную позицию неформального или интеллектуального лидера в классе, являлись авторитетами для сверстников (средний ранг: 3418) и (средний ранг: 3013), раньше остальных начали свою управленческую карьеру (средний ранг: 2514) и уже обладают ученой степенью (средний ранг: 3593) и рядом актуальных научных публикаций (средний ранг: 3415).

При этом факт наличия государственных наград для данной группы оказывается незначимым (средний ранг: 2990). Например, в группе со средним уровнем карьерной успешности («второй класс» карьерной успешности: респонденты, старшие по возрасту с более низким уровнем управления) этот показатель значимо выше (средний ранг: 3921).

Можно заключить, что респонденты, демонстрирующие наибольший уровень карьерной успешности не ориентированы на статусные поощрения в форме наград, в отличие от своих более старших коллег, занимающих менее высокие управленческие должности. Видимо, для первой группы («четвертого класса» карьерной успешности) важными являются другие способы признания их профессиональных и управленческих заслуг.

Полученные результаты требуют более детального статистического анализа, а также это говорит о более сложной детерминации управленческой (карьерной) успешности. Тем не менее, для выявления роли этих факторов в предсказании уровня

карьерной успешности во всей выборке нами была построена линейная регрессионная модель. Результаты регрессионного анализа обнаружили значимые различия ($p \leq 0,05$).

По данным этого исследования факт наличия научных публикаций (вообще) и государственных наград, а также факт участия в проектной работе и руководство проектами не играют значимой роли в предсказании уровня управленческой карьерной успешности.

Научные публикации могут не соответствовать проблематике управленческой деятельности руководителей, а их исследовательская работа идти вразрез или параллельно профессиональным интересам (или же они могли появиться до развития управленческой карьеры руководителей). Однако показано, что публикационная активность за последние несколько лет на статистическом уровне вносит значимый вклад в предсказание уровня карьерной успешности, то есть здесь играет роль не само наличие публикаций, а их современность и соответствие актуальным интересам руководителя. Сюда же можно отнести и наличие ученой степени и изобретений. Это является дополнительным квалификационным фактором карьерной успешности руководителя. Но стоит отметить, что в разном возрасте и при разном уровне управления, как показано выше, роль этих факторов меняется.

В отношении проектной деятельности картина также неоднозначна. Само по себе наличие опыта проектной деятельности и управления проектами не способно предсказать уровень карьерной успешности руководителя. Решающим фактором здесь является именно масштаб проектной деятельности: чем он выше, тем выше карьерная успешность.

Осознание проблем и выявление трендов развития будет, безусловно, способствовать и расширению масштабов проектной работы в органах власти и тому, как заставить проекты становиться более стратегическими, подчеркивать важность участия исполнителей и способов привлечения заинтересованных сторон для получения ресурсов, необходимых для выполнения работы, лучшему пониманию границ проектов в системе экономики Российской Федерации и того, как измерять эффективность проекта, осознать, что квалифицированное руководство проектом является необходимым условием для его успеха, а масштаб этого проекта предиктором карьерной успешности руководителя.

Кроме того, факт реализации собственных идей и наличие опыта экспертной работы также выступают факторами карьерной успешности. Действительно, инициативность и инновационность руководителей, их стремление внедрения собственных разработок в управленческую деятельность, высокий уровень

профессиональной компетентности и экспертная позиция на статистическом уровне положительно влияют на траекторию развития управленческой карьеры.

Наиболее значимым фактором выступает возраст начала управленческой деятельности (чем раньше специалист начинает заниматься управленческой деятельностью, тем успешнее, как правило, управленческая карьера), но такая связь объясняется и тем, что учет возраста изначально заложен в формулу расчета карьерной успешности. Также значимыми факторами являются наличие опыта экспертной деятельности, масштаба реализуемого проекта и направления и позиции в средней школе.

Подводя итоги данному анализу, мы можем заключить, что такие биографические факторы как неформальная позиция в средней школе, направление этой школы (профильные и специализированные школы), исследовательская активность, опыт экспертной и проектной деятельности могут выступать значимыми факторами карьерной успешности руководителей системы государственного управления. Однако рассматривать их необходимо не в плоской шкале наличия или отсутствия такого опыта, а брать в учет качественные характеристики уровня и масштаба их профессиональной деятельности, ее соотношения с исследовательской работой, брать в учет биографические факторы (авторитет среди одноклассников в период школьного обучения, возраст начала управленческой деятельности и другие).

3 Предикторы управленческой успешности

3.1 Исследование прогностичности психобиографических факторов в оценке управленческой успешности руководителей системы государственного управления

Значимыми индикаторами, выступающими в качестве предикторов управленческой модели, выступают: школьная и вузовская успеваемость; дисциплина; отношения со сверстниками; типичный набор детских и юношеских ролей в межличностном взаимодействии; самостоятельность в принятии жизненно важных решений; владение иностранными языками и др.

В тоже время анализ взаимосвязи выделенных выше факторов управленческой успешности с таким биографическим фактом, как свободное владения иностранными языками, так же доказывает его прогностическую ценность.

Проведенное исследование 1539 руководителей показывает, что только 22% из них владеют свободно или в совершенстве хотя бы одним иностранным языком (рисунок 11).



Рисунок 11 – Распределение руководителей по уровням владения иностранным языком

Исследование взаимосвязи уровня владения иностранным языком с рядом личностно-профессиональных особенностей руководителей и их когнитивными способностями, и характеристиками мыслительных процессов подтверждает данные, полученные в зарубежных исследованиях.

Так, была обнаружена значимая (хотя и не на самом высоком уровне) взаимосвязь уровня владения иностранным языком и результатами интеллектуального теста, включающего задания на креативность и гибкость мышления, а также интеллектуальную лабильность. Наиболее значимые различия были обнаружены по шкале креативности и гибкости мышления ($r=0,14$ при $p<0,01$). Всего на данном этапе в исследовании принимали участие 176 руководителей.

Исследование взаимосвязи уровня владения иностранными языками со способностью анализировать и обрабатывать данные также показало наличие значимой

корреляции ($r=0,07$ при $p<0,01$) на массиве из 1008 руководителей. Очевидно, что взаимосвязь эта не самая высокая, но на данном массиве статистически значимая.

Интерес представляют выявленные статистически значимые взаимосвязи уровня владения иностранными языками с целым рядом личностных и личностно-профессиональных характеристик. Так, обнаружилась значимая взаимосвязь уровня владения иностранным языком и некоторыми характеристиками личности по тесту «Большая пятерка» (рисунок 12).



Рисунок 12 – Корреляционная взаимосвязь уровня владения иностранным языком с некоторыми характеристиками по тесту «Большая пятерка»

Очевидно, что корреляционные взаимосвязи не позволяют установить причинно-следственные связи между переменными. Однако вряд ли в данном случае уровень владения иностранным языком выступает здесь причиной. Скорее это следствие, позволяющее рассматривать сам факт владения иностранным языком как диагностический признак.

Весьма интересными выступают и взаимосвязи уровня владения языком с целым рядом личностно-профессиональных характеристик, выявленных по итогам прохождения руководителями опросника оценки управленческого потенциала (1539 чел.).

Здесь также достаточно сложно выявить независимую переменную (рисунок 13).

Наиболее ярко (на уровне $p<0,001$) эта взаимосвязь прослеживается со склонностью и способностью к обучению и саморазвитию, а также выраженностью стратегической жизненной идеи и мотивацией достижения. Очевидно, что именно они могут выступать детерминантами изучения иностранного языка.

Значимая взаимосвязь с высоким самопринятием, склонностью и готовностью к риску, социальной мобильностью на фоне низкой ориентации на безопасность, а также коммуникативной компетентностью в определенной мере могут рассматриваться и как причина и как следствие (по принципу положительной обратной связи).

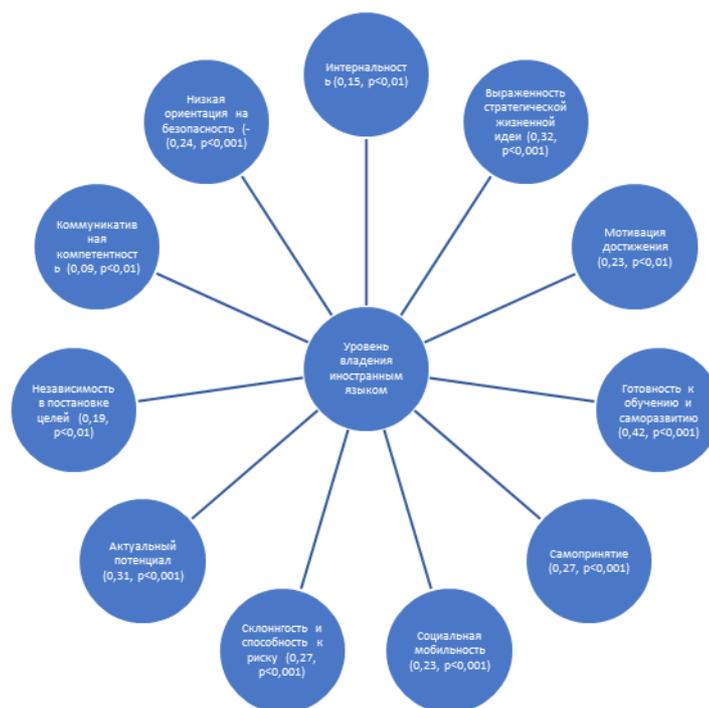


Рисунок 13 – Корреляционные взаимосвязи уровня владения иностранным языком с некоторыми личностно-профессиональными особенностями руководителей

Таким образом, владение иностранным языком выступает весьма важным индикатором вероятностного проявления целой серии значимых личностно-профессиональных особенностей, а также когнитивных способностей, которые входят в набор выделенных нами условий и факторов успешности показывает реальную возможность использования этого индикатора, как предиктора управленческой успешности.

Очевидно, что сам набор условий и факторов управленческой успешности требует еще дальнейшей проверки и корректировки. Успешность управленческой деятельности успешным карьерным продвижением, особенно в существующей системе управления, не исчерпывается. Для этого необходимо сопоставление выделенных показателей с иными объективными данными. Вместе с тем, для ориентации в проблемном поле это является достаточно конструктивным.

Вопрос влияния школьной и вузовской успеваемости, а также особенностей поведения в школьные годы на последующую жизнь интересен не только в научном, но и в сугубо прикладном аспекте. Вместе с тем, в основном анализируется проблема влияния различных факторов на саму успеваемость и школьную дисциплину [29]. Что же касается вопроса о влиянии академической успеваемости и поведения на карьерную успешность, то подобного рода исследований значительно меньше. Весьма интересно и то, что выводы, к которым приходят авторы достаточно противоречивы.

Предлагаемое исследование можно рассматривать как одну из попыток на основе анализа значительного числа статистических данных проанализировать взаимосвязь академической успеваемости и школьного поведения, как с некоторыми особенностями карьерной траектории, так и личностно-профессиональными особенностями представителей различных возрастных групп руководителей. Его отличием выступает прежде всего акцент на особенностях управленческой деятельности, которые могут быть рассмотрены сквозь призму, как школьной успеваемости, так и некоторых проявлений школьного поведения. Кроме того, на основе анализа достаточно большого массива эмпирических данных предпринимается попытка выявить взаимосвязь академической (школьной и вузовской) успеваемости с карьерной успешностью руководителей.

Возможность проведения такого рода анализа обусловлена прежде всего тем, что в течение целого ряда лет на факультете оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления РАНХиГС проводится личностно-профессиональная диагностика руководителей государственной гражданской службы и бюджетных организаций с использованием комплекса инструментов, основу которого составляет биографическая анкета, встроенная в опросник оценки управленческого потенциала [30]. В настоящий момент база данных, включающая, в том числе, и биографические данные руководителей, составляет более 10000 человек. В исследовании использовалась часть данной выборки, в которую на разных этапах было включено в общей сложности 6500 руководителей. Особенностью исследования выступает также «привязка» полученных результатов к уровню управленческой должности руководителя, которая фиксировалась с помощью специально разработанного классификатора.

Биографическая часть опросника управленческого потенциала включает целую серию вопросов. Мы остановили свой выбор на ответах руководителей только на несколько из них прежде всего потому, что именно ответы на эти вопросы вызывают, как правило, наибольшие дискуссии, причем, как мы уже отмечали, с довольно противоречивыми выводами. Представители позиции, согласно которой высокая школьная успеваемость негативно влияет на последующую, в том числе и управленческую жизнь, достаточно убедительно аргументируют это тем, что модель успешной учебной деятельности в школе и существующая система поощрений не совпадают с моделями реальной, в особенности управленческой деятельности с высокой неопределенностью и необходимостью действовать в нестандартных ситуациях, где успешный ученик начинает чувствовать себя неуютно, оказываясь эффективным исполнителем, но неуспешным руководителем. Кроме того, отдавая много времени учебе, он не осваивает многие

компетенции, которые менее усидчивые школьники эффективно развивают в свободное от учебы время. Прежде всего, это относится к компетенциям межличностного и социального взаимодействия.

Полученные нами данные, безусловно, не могут дать однозначный ответ на поставленные вопросы поскольку, с одной стороны, базируются не на полностью объективных данных, а на субъективной оценке респондентов, с другой, ограничиваются сферой государственной гражданской службы и бюджетной сферой, к представителям которой относится подавляющее число обследованных нами руководителей. Вместе с тем некоторые общие тенденции могут быть достаточно интересны как для исследователей, так и для реальных руководителей, а также представителей служб по работе с персоналом.

В работе приводятся результаты обследования 6564 руководителей, представителей федеральной государственной гражданской службы, государственной службы субъектов Российской Федерации, а также руководителей бюджетных учреждений России. В выборку включены руководители – представители всех субъектов Российской Федерации. В исследовании участвовали руководители различных возрастных групп от 21 до 68 лет (таблица 5). Средний возраст по выборке составил 44 года.

Таблица 5 – Распределение участников исследования по возрастным группам

Возрастные группы	Количество	Процент
50-61	1796	27,2
40-49	2737	41,4
21-39	2071	31,4

В ходе анализа используются данные испытуемых, полученные с использованием трёх методик: опросник «Оценка управленческого потенциала», опросник «Большая пятерка» (Хромов А.Б. [31]) и опросник «Личностный стиль».

Индикаторами для оценки уровня школьной и вузовской успеваемости, а также особенностей школьного поведения являлись ответы участников исследования на вопросы биографической части опросника управленческого потенциала, не связанные со шкалами, которые использовались в ходе последующего статистического анализа.

Таковыми индикаторами и их производными выступили:

- средний балл в школьном аттестате;
- средний балл по окончании высшего учебного заведения;
- сумма средних баллов по итогам школьного и вузовского образования;
- разница между средним вузовским и средним школьным баллами;

- ответы на вопросы о фактах и частоте нарушения дисциплины в школе;
- типичные школьные роли.

Результаты описательной статистики по выделенным вопросам позволили на предварительном этапе проанализировать выборку по признакам академической успешности и особенностям школьного поведения, что представляется достаточно интересным само по себе, поскольку значительный массив руководителей различного уровня и различных сфер управления практически из всех регионов России отражает некоторые общие особенности современных руководителей сферы государственного управления.

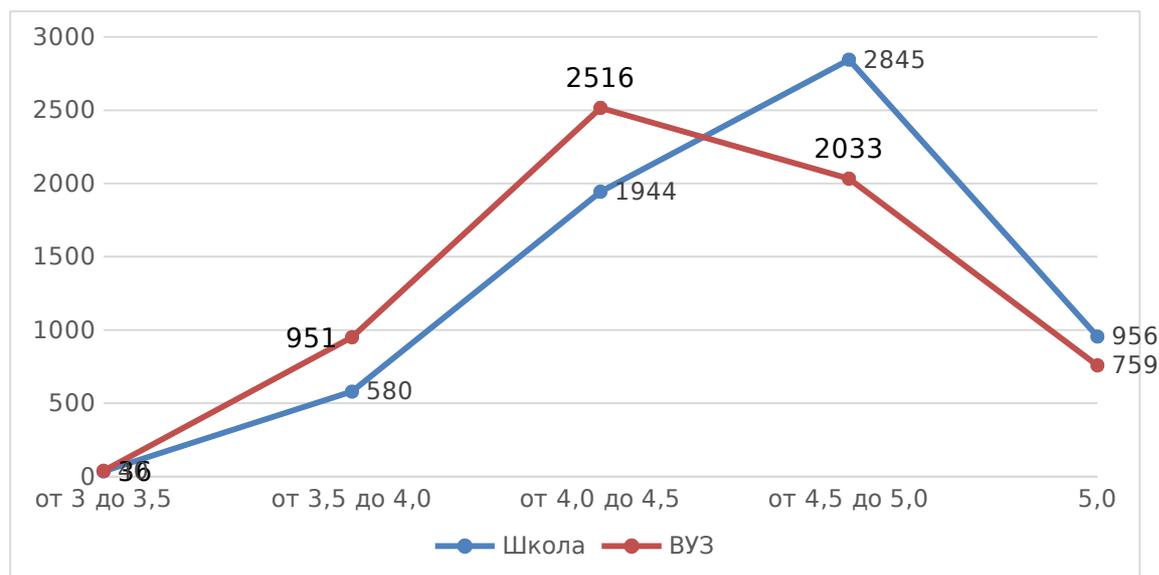


Рисунок 14 – Распределение школьных и вузовских оценок по всему массиву руководителей (N=6507)

Так, например, весьма интересным в этом плане выступают распределение средних баллов по итогам окончания школы и вуза и их сравнение по всему массиву руководителей (рисунок 14).

Из рисунка видно явное преобладание школьных оценок в диапазоне от 4,5 до 5,0 баллов. Вузовский же диапазон смещен в сторону хороших оценок (диапазон от 4,0 до 4,5. Индивидуальное сравнение этих оценок позволило ввести в исследование еще один показатель, позволяющий провести в последующем сравнение тех, кто устойчиво сохранил позиции отличника (5,0 в школе, 5,0 в вузе) и условного «троечника» – оценки от 3,0 до 4,0 в школе и в вузе.

Наконец, в качестве еще одного показателя, который также показывал относительную стабильность школьных и вузовских оценок, использовался суммарный балл школьного аттестата и вузовского диплома.

Следует отметить, что средняя школьная успеваемость по всему массиву составила 4,32 балла и статистически не отличалась в различных возрастных группах.

Что касается гендерных отличий, то они оказались статистически значимы на весьма высоком уровне (рисунок 15).

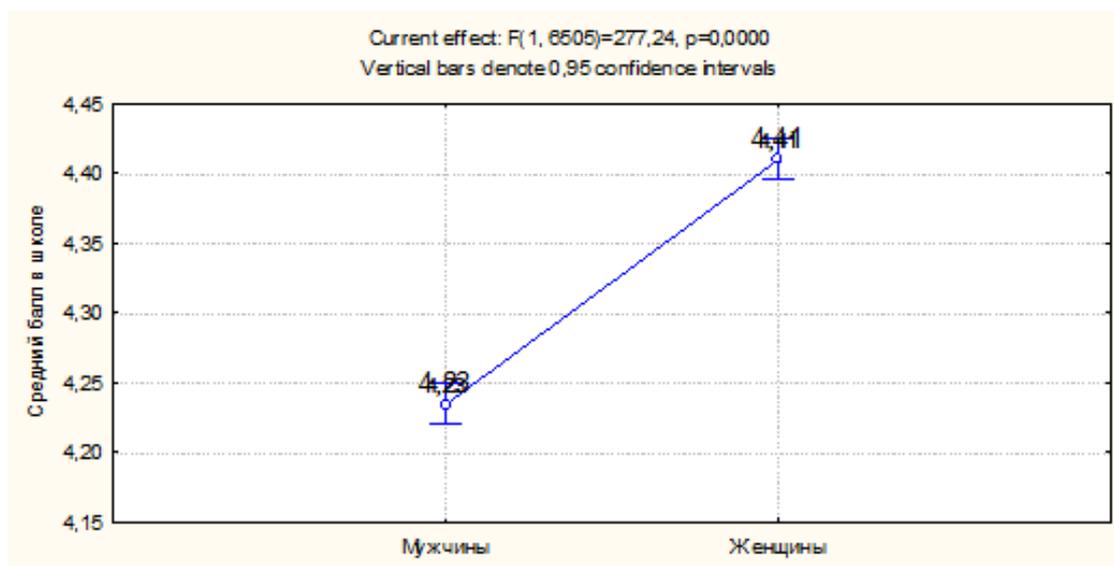


Рисунок 15 – Различия средних оценок в документе о среднем образовании у мужчин и женщин руководителей (N=6507)

Аналогичная, хотя и менее статистически значимая, картина наблюдается и по итогам вузовского образования (рисунок 16).

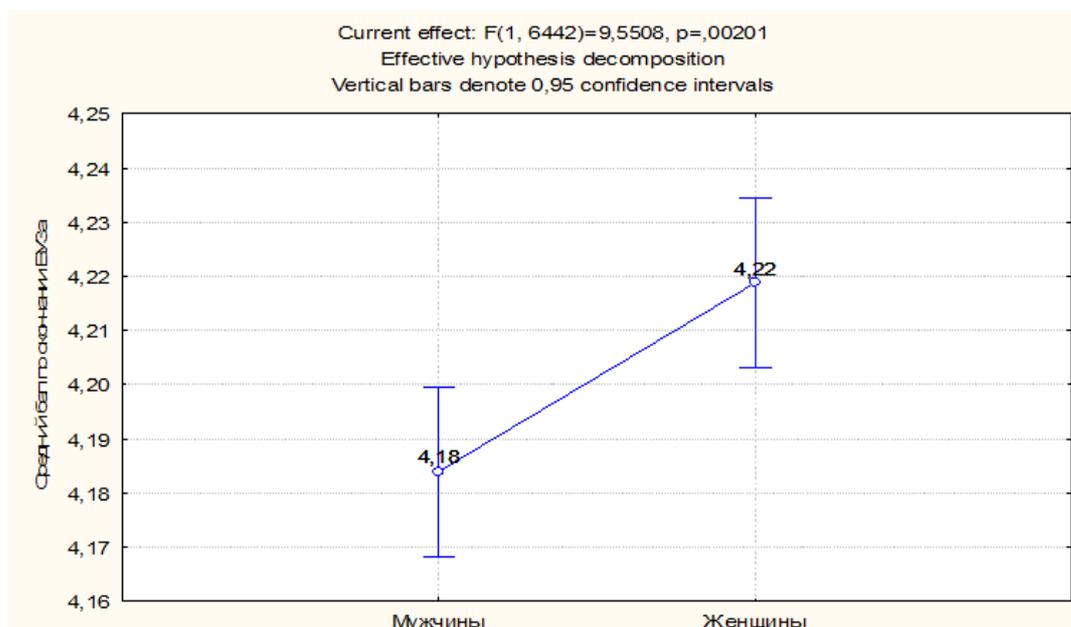


Рисунок 16 – Различия средних оценок в документе о высшем образовании у мужчин и женщин руководителей (N=6507)

Как мы уже отмечали, для оценки дисциплины в школе использовались ответы руководителей на два вопроса опросника управленческого потенциала. Это позволило

выделить интегральный показатель школьной дисциплины, значения которого варьировались в диапазоне от 2 до 8 баллов. Распределение значений по этому показателю по всей выборке руководителей приведено на диаграмме (рисунок 17).

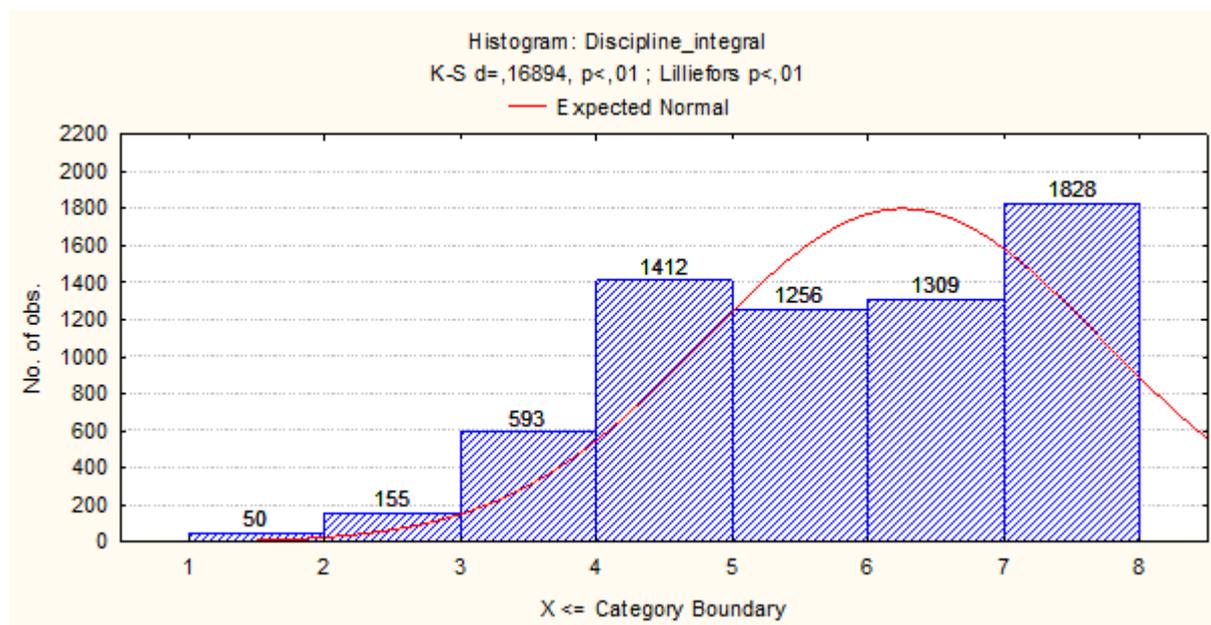


Рисунок 17 – Распределение массива руководителей по интегральному показателю школьной дисциплины

На основе полученного распределения весь массив дополнительно был поделен на три статистически сопоставимых группы в зависимости от значения интегрального показателя школьной дисциплины. В первую группу вошли руководители, характеризующиеся минимальными его значениями, 1-5 баллов, в третью, максимальными – 8 баллов. Вторая группа включала руководителей со средними значениями этого показателя 6-7 баллов. Распределение массива по этому признаку приведено в таблице (таблица 6).

Таблица 6 – Распределение участников исследования по группам, в зависимости от интегрального показателя школьной дисциплины (N=6603)

Интегральный показатель школьной дисциплины	Количество	Процент
Низкие значения	2184	33,5
Средние значения	2548	39,0
Максимальные значения	1797	27,5

В качестве признаков успешности использовался следующий набор показателей:

- Уровень актуальной должности, который как мы уже отмечали, фиксировался с помощью специального кодировщика.

- Показатель карьерной успешности (соотношение уровня занимаемой должности и возраста). В данной части работы использовалась следующая кодировка групп (таблица 7).

- Факт включения в высший резерв управленческих кадров.

- Назначение на управленческую должность более высокого управленческого уровня в период пребывания в составе высшего управленческого резерва.

Таблица 7 – Кодировки групп по карьерной успешности в зависимости от уровня управления (должность-группа) и возраста руководителей

	Возраст группа	1975 и моложе	1974 и старше
Должность группа	1-2-3	2	1
	4-5	4	3

Анализ данных позволили зафиксировать ряд важных результатов. Так, полученные данные показали наличие статистически значимой взаимосвязи целого ряда личностно-профессиональных особенностей со школьными успехами руководителей, а также показателями школьной дисциплины. Практически все шкалы опросника «Оценка управленческого потенциала» имеют значимые ($p < 0,05$) корреляции, как с показателями школьной успеваемости, так и с интегральным показателем дисциплины (таблица 8). Аналогичная ситуация обнаруживается и с метакомпетентностями, а также составляющими управленческой готовности руководителей. Вместе с тем характер обнаруженных взаимосвязей достаточно отличен и не везде носит линейный характер.

Таблица 8 – Матрица корреляций шкал опросника оценки управленческого потенциала, школьной дисциплины и успеваемости руководителей (N=6374). Цветом выделены корреляции значимые на уровне $p < 0,01$

	Школьная дисциплина	Средний балл в школе
Интернальность	-0,06	0,01
Готовность к командной работе	0,07	-0,01
Коммуникативная компетентность	0,01	0,10
Выраженность стратегической жизненной идеи	-0,13	0,03
Склонность и способность к лидерству	-0,15	0,04
Мотивация достижения	-0,13	-0,01
Готовность к обучению и саморазвитию	0,30	0,56
Дистанция в организационных отношениях	-0,01	-0,14
Ориентация на поставленные задачи	0,08	0,11
Ориентация на безопасность	0,45	0,04
Профессиональная мотивация	0,17	0,14
Самопринятие	-0,08	0,04
Сила личности	-0,06	0,04
Готовность к подчинению	0,42	0,05
Социальная мобильность	-0,15	0,02

Управленческая мотивация	-0,13	-0,01
Управленческие способности	-0,16	0,02
Концепция X	0,03	-0,16
Концепция У	0,10	0,09
Склонность к риску	-0,27	0,01

Наиболее яркой выступает взаимосвязь успеваемости с управленческой моделью. Высокая школьная успеваемость значимо связана с уменьшением склонности использовать жесткую управленческую модель и ориентацией на самостоятельность подчиненных.

Позитивно связана школьная успеваемость и с такими показателями как склонность и способность к подчинению (хотя эта связь находится на невысоком уровне), коммуникативной компетентностью и профессиональной мотивацией. Весьма показательным выступает отсутствие при этом значимой корреляционной связи с управленческой мотивацией. Это позволяет полагать, что для руководителей с высокими академическими успехами в школе наиболее значимым ресурсом выступает именно экспертная составляющая управленческой готовности.

Более детальный анализ выявленных взаимосвязей показывает, что по ряду выделенных шкал зависимость между академической успеваемостью и выраженностью значений по шкале носит линейный характер. Это относится к готовности к обучению и саморазвитию, профессиональной мотивации, коммуникативной компетентности, ориентации на поставленные задачи.

Весьма интересной выступает взаимосвязь между значениями по шкалам «коммуникативная компетентность» и «дистанция в организационных отношениях», наиболее сбалансированными значения по этим шкалам наблюдаются в группе руководителей с высоким школьным средним баллом (4,5-5,0). В группе же руководителей с наименьшими показателями школьной успеваемости явно прослеживается значимое расхождение в значениях по этим показателям.

В ряде случаев зависимость между величиной среднего школьного балла и выраженностью личностно-профессиональных особенностей нелинейная. В этом плане наиболее интересным выступает взаимосвязь между склонностью и способностью к лидерству, управленческими способностями и средним баллом в аттестате о среднем образовании (рисунок 18).

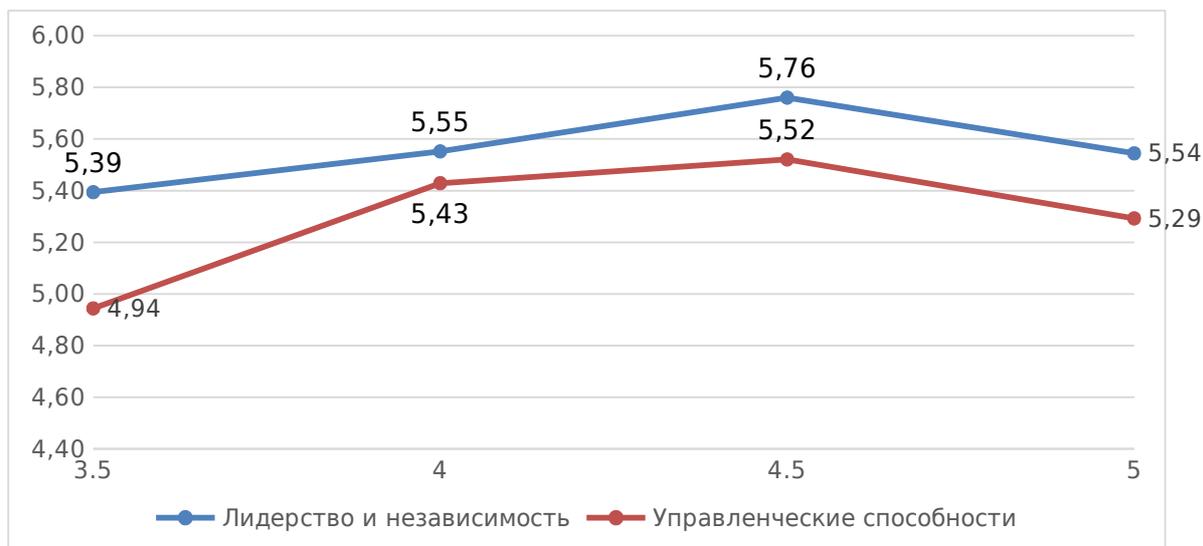


Рисунок 17 – Средние значения по шкале «склонность и способность к лидерству» и «управленческие способности» опросника оценки управленческого потенциала в группах руководителей с различным средним баллом в аттестате о среднем образовании (N=6507)

Из рисунка видно, что максимальные значения лидерской готовности зафиксированы у руководителей, средний балл в аттестате о среднем образовании которых равен 4,5 балла.

Существуют статистически значимые отличия руководителей системы государственного и муниципального управления с различной школьной успеваемостью, как в системе их профессиональной мотивации, так и в предпочитаемых управленческих моделях.

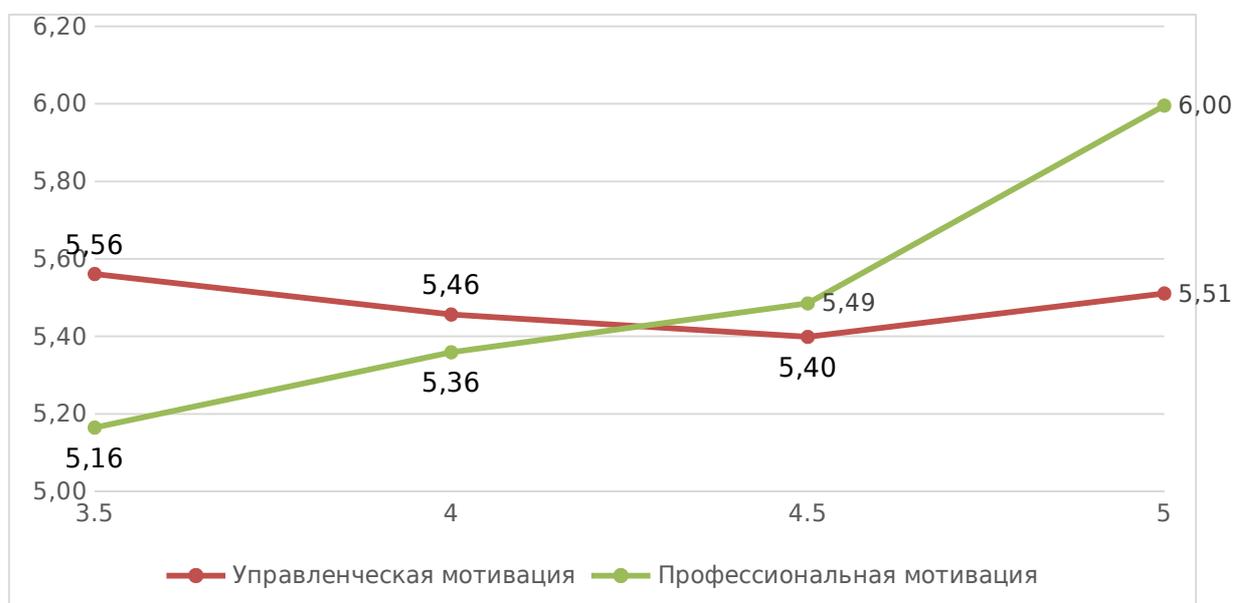


Рисунок 19 – Средняя выраженность профессиональной и управленческой мотивации (по 10-ти балльной шкале) у руководителей с различным средним баллом в аттестате о среднем образовании (N=6507)

Так, весьма интересным выступает сравнение руководителей с различным средним баллом по окончании школы по средним значениям профессиональной и управленческой мотивации. Из рисунка 19 видно, что если в группе руководителей с высокими показателями школьной успеваемости в структуре мотивации значимо преобладает профессиональная составляющая, то в группе руководителей с невысокими средними баллами по итогам школьного обучения статистически значимо преобладание управленческой составляющей. В группе со средними баллами «4» и «4,5» наблюдается сбалансированное соотношение этих двух составляющих (по результатам анализа шкал опросника оценки управленческого потенциала). Вместе с тем, именно группа руководителей со средними баллами «3-3,5» и «3,5-4,0) средние значения выраженности управленческих способностей статистически меньше, чем в других группах.

Весьма интересным является ещё один факт: существует значимая статистическая связь между степенью выраженности ориентации на «жесткую» и «мягкую» управленческие модели и средним баллом в аттестате о среднем образовании (рисунок 20).

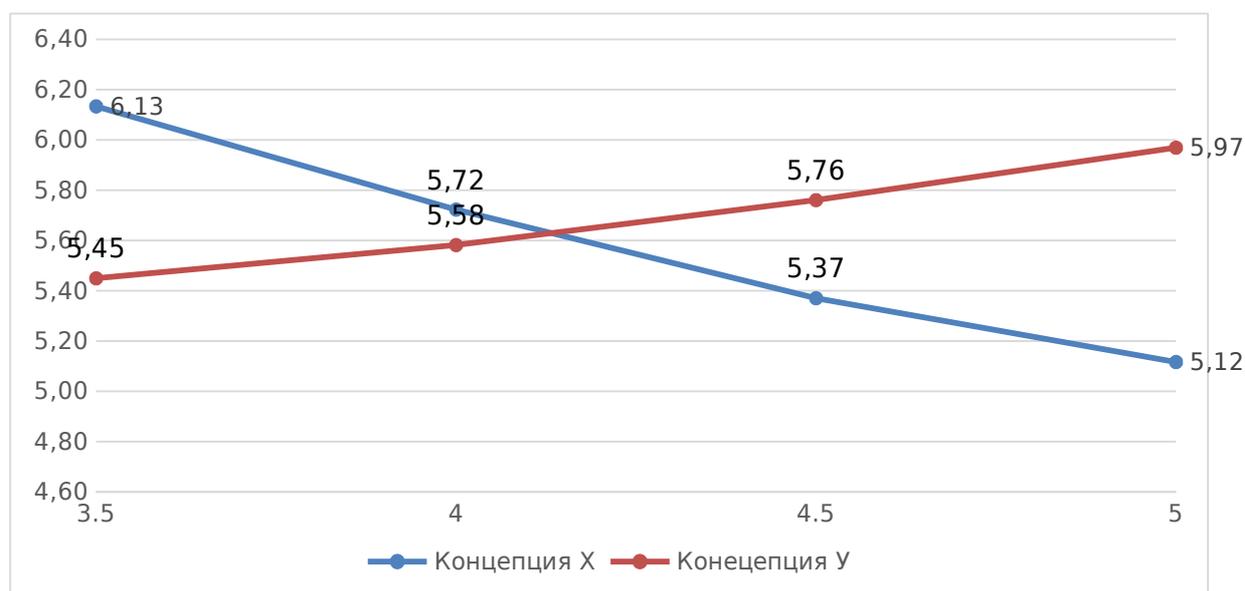


Рисунок 20 – Различия в ориентации на модели управления X и Y (по данным опросника оценки управленческого потенциала) в группах руководителей с различным средним баллом в аттестате о среднем образовании (N=6507)

То есть, руководители из «троечников» более склонны к жесткой, авторитарной управленческой модели, а руководители из «отличников» в большей степени привержены гуманистической модели, предпочитая опираться на самостоятельность людей и их

внутреннюю мотивацию. Одной из возможных причин этого (кроме множества других) может выступать более характерная для руководителей с высокой школьной успеваемостью степень самопринятия, показатели которой статистически значимо превышают аналогичные показатели в группе менее успешных, в плане академической школьной успеваемости, коллег.

Следует еще раз подчеркнуть, что выявленная тенденция характерна именно для данной выборки руководителей – представителей федеральной государственной гражданской службы, государственной службы субъектов Российской Федерации, а также руководителей бюджетных учреждений России и не может быть экстраполирована на иные группы руководителей без соответствующих дополнительных исследований.

Из исходной матрицы корреляций между показателями школьной успеваемости и дисциплины и личностно-профессиональными особенностями руководителей видно, что связь между школьной дисциплиной и личностно-профессиональными особенностями руководителей более сильная, чем аналогичная связь с успеваемостью.

При этом между показателями школьной успеваемости и дисциплины наблюдается очень мощная, с учетом численности массива, статистическая взаимосвязь – $r=0,3$, $p<0,001$.

Здесь можно выделить несколько кластеров показателей. Во-первых, в группах с разным уровнем школьной дисциплины статистически значимо проявляется снижение средних значений по таким признакам, как выраженность стратегической жизненной идеи и настойчивость и целеустремленность в процессе ее реализации (сила личности) (рисунок 21).

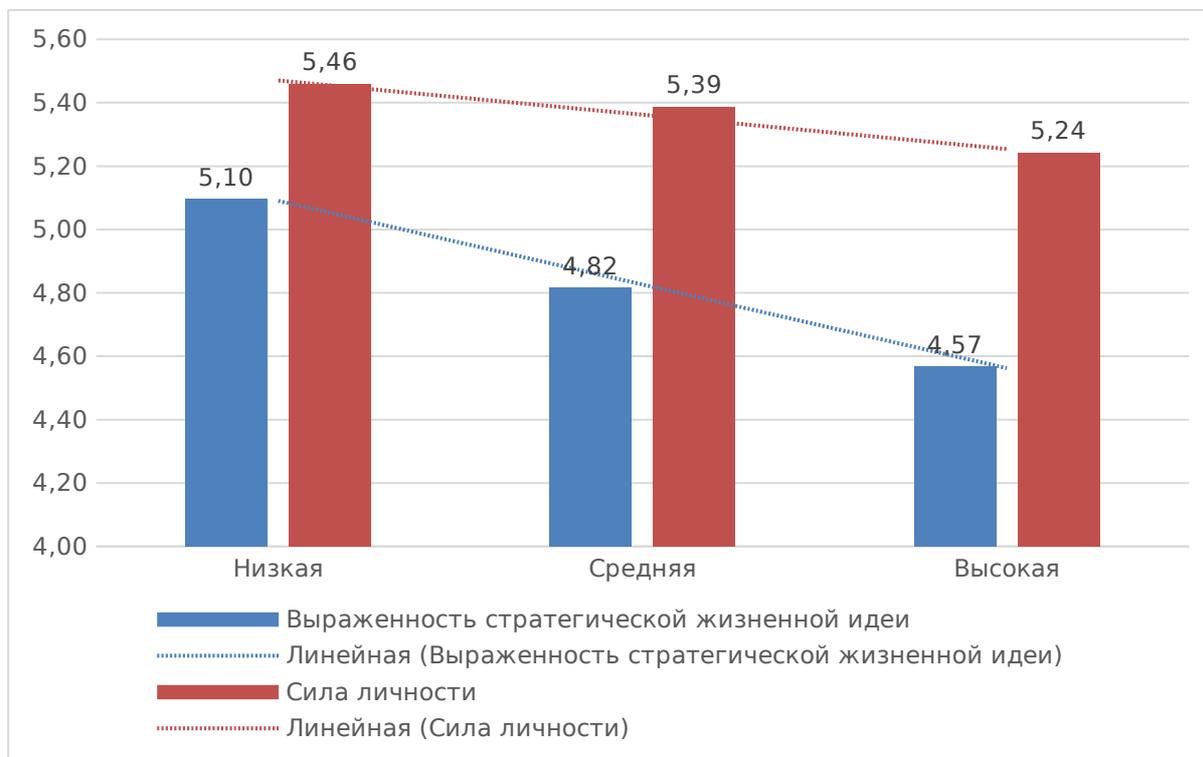


Рисунок 21 – Средние значения по шкалам опросника оценки управленческого потенциала в трех группах руководителей с различной школьной дисциплиной (N=6529)
 Аналогичная картина наблюдается и по таким шкалам, как склонность и способность к лидерству и управленческие способности.

Кроме того, между выделенными группами руководителей наблюдаются статистически значимые различия ещё по нескольким шкалам — это социальная мобильность, готовность к риску и ориентация на безопасность (рисунок 22).

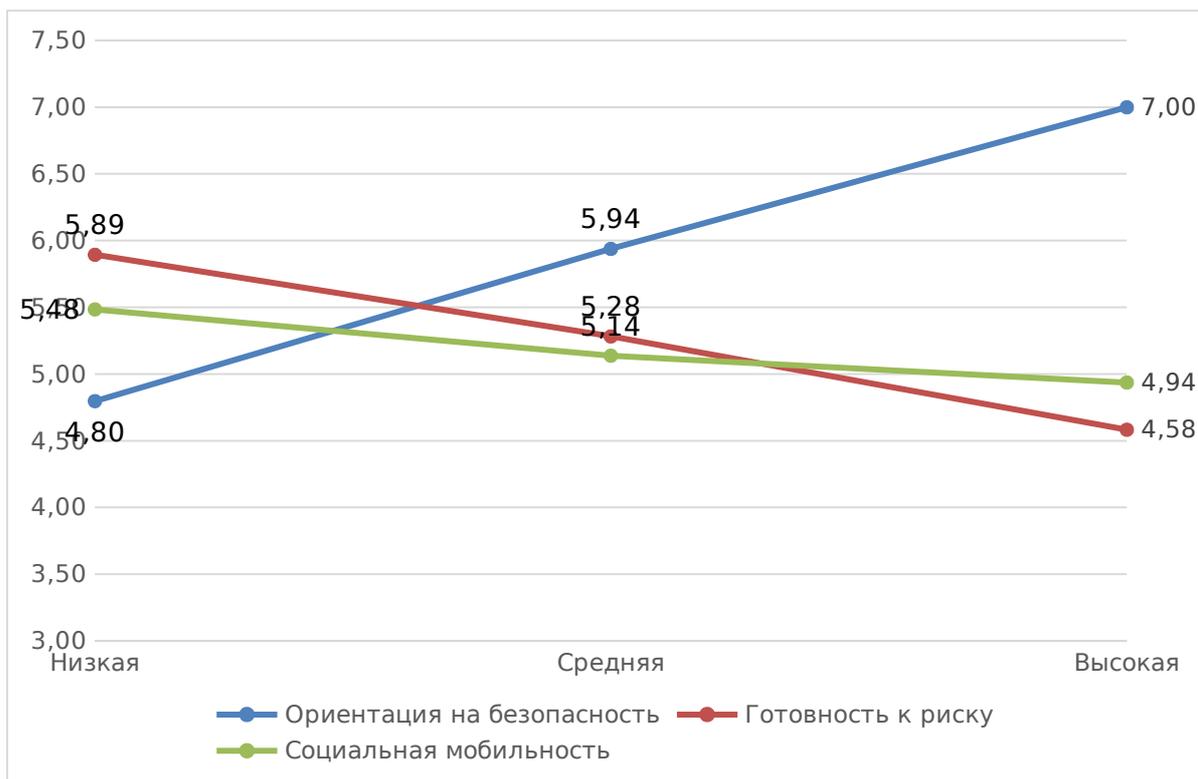


Рисунок 22 – Средние значения по шкалам опросника оценки управленческого потенциала в трех группах руководителей с различной школьной дисциплиной (N=6529)

Очевидно, что это также весьма значимые ресурсы современного руководителя в активно меняющемся современном мире.

Наконец, еще одним интересным моментом выступает статистически значимое линейное снижение управленческой мотивации по мере роста дисциплинированности, на фоне уже отмеченного роста профессиональной мотивации.

Таким образом, и школьная дисциплина, и школьная успеваемость существенным образом связаны с различными составляющими управленческой готовности. Прежде всего, и тот, и другой признак выступают предикторами экспертной составляющей управленческой готовности руководителя.

Очевидно, что полученные результаты позволяют поставить вопрос о совместном влиянии этих признаков, как на формирование различных составляющих управленческой готовности, так и на карьерную успешность руководителей.

Логично предположить, что различные сочетания этих признаков могут выступать предикторами их различных личностно-профессиональных профилей.

3.2 Описание психобиографических предикторов управленческой успешности руководителей системы государственного управления

С целью проверки выдвинутых предположений весь массив руководителей был дополнительно разделен на 6 групп.

Основанием для деления выступило, с одной стороны, уже описанное разделение по уровням дисциплины – максимально недисциплинированные, высоко дисциплинированные и «в меру» дисциплинированные, то есть допускавшие иногда в школе нарушения дисциплины. В качестве второго основания послужил средний балл в аттестате о среднем образовании. По этому признаку все руководители были разделены на две группы. В одну из них вошли руководители со средними баллами «4,5» и «5», во вторую – со средними баллами «3», «3,5» и «4» балла. Кодировка групп приведена в таблице (таблица 9).

Таблица 9 – Кодировки групп руководителей по признакам: «Успеваемость/Дисциплина»

Уровень дисциплинированности	Средний балл по окончании школы	
	3,0-3,5-4,0	4,5-5
Низкий	1	2
Средний	3	4
Высокий	5	6

Такое разделение позволило сформировать группы, численность которых обеспечивала возможность проведения сопоставительного статистического анализа. Из таблицы видно, что наименьшей по численности в данном массиве руководителей оказалась группа «дисциплинированных троечников», наибольшей – группа «отличников со средней дисциплинированностью». Уже само по себе процентное распределение руководителей на выделенные группы достаточно интересно. Безусловно, нельзя утверждать, что это репрезентативная выборка, однако, поскольку в нее были включены руководители практически из всех регионов России, определенные тенденции она отражает. По крайней мере, явно видно, что процент тех, кто имел не особенно выдающиеся успехи в школе, среди руководителей государственной гражданской службы и бюджетной сферы весьма велико.

Таблица 10 – Распределение руководителей по группам по признакам: «Успеваемость/Дисциплина»

Уровень дисциплинированности	Средний балл по окончании школы			
	3,0-3,5-4,0		4,5-5	
	Число участников	Процент	Число участников	Процент
Низкий	1225	18,6	952	14,4
Средний	966	14,6	1567	23,7
Высокий	426	6,5	1371	20,8

Полученные по итогам обработки данные оказались весьма интересными и показательными.

Наибольший интерес представляют данные контрастных по уровню школьной дисциплинированности групп. В группах со средними показателями дисциплины, независимо от среднего балла успеваемости были получены средние показатели по всем шкалам опросника оценки управленческого потенциала. Все «пики» и «провалы»

оказались характерны именно для контрастных групп. Единственной характеристикой, по которой максимальное значение наблюдалось в группе руководителей со средним уровнем школьной успеваемости, оказалась ориентация на поставленные руководством задачи. Такое значение было зафиксировано в «4 группе» – «успеваемость высокая, уровень дисциплины средний». Это позволило снизить размерность и включить в итоговый анализ четыре контрастные по уровню дисциплины и отличающиеся по значениям среднего балла:

- Успеваемость – ниже средней, дисциплина – низкая;
- Успеваемость – выше средней, дисциплина – низкая;
- Успеваемость ниже средней, дисциплина – высокая;
- Успеваемость выше средней, дисциплина – высокая.

Сравнение контрастных по уровню школьной дисциплины групп, позволило выделить целый ряд статистически значимых различий, которые, по нашему мнению, имеют принципиальное значение для фиксации выделенных признаков в качестве предикторов определенного профиля управленческой готовности и, соответственно, потенциальной успешности.

При этом каждая из выделенных групп имеет свои достаточно ярко выраженные ресурсы, которые статистически значимо отличают их друг от друга.

Группа руководителей с невысокой школьной успеваемостью и невысокой дисциплинированностью – «недисциплинированные троечники». Особенности этой группы выступают максимальные значения по всему массиву руководителей по выраженности управленческой мотивации и мотивации достижения; значения выше средних по шкалам: склонность и способность к лидерству, дистанция в организационных отношениях, ориентация на жесткую управленческую модель и склонность к риску. Минимальные значения зафиксированы по четырем шкалам из 18-ти включенных в анализ. Это – готовность к обучению и развитию, ориентация на поставленные задачи, профессиональная мотивация и ориентация на «мягкую» модель управления.

Группа руководителей с невысокой школьной успеваемостью и высокой дисциплинированностью. Максимальные значения в этой группе (среди всех других групп) зафиксированы по готовности к командной работе, дистанции в организационных отношениях, готовности к подчинению, ориентации на безопасность, склонности к жесткой управленческой модели. Выше средних значений в этой группе профессиональная мотивация. Минимальные значения зафиксированы по склонности к

рisku, лидерским склонностям и способностям, социальной мобильности, выраженности стратегической жизненной идеи, управленческой мотивации, мотивации достижения и силе личности.

Группа руководителей с высокой школьной успеваемостью и высокой дисциплинированностью. В данной группе руководителей максимальные значения (среди всех выделенных групп) зафиксированы по таким шкалам, как готовность к обучению и развитию, профессиональная мотивация, ориентация на гуманистичную управленческую модель, и ориентация на поставленные перед ними задачи. Значения выше среднего зафиксированы по таким шкалам, как коммуникативная компетентность, готовность к командной работе, склонность и способность к подчинению.

В этой группе не зафиксированы минимальные значения ни по одной из шкал опросника управленческого потенциала. Вместе с тем, по таким шкалам как, склонность и способность к лидерству, выраженность стратегической жизненной идеи, социальная мобильность, управленческая мотивация и мотивация достижения, значения находятся в диапазоне ниже средних по всему массиву. В максимальной степени отклонение от средних значений в этой группе, что достаточно очевидно, наблюдается по шкале «склонность к риску». Очевидно, что эта группа в наибольшей степени ориентирована на развитие именно экспертной составляющей управленческой готовности, о чем мы уже говорили.

Группа руководителей с высокой школьной успеваемостью и невысокой дисциплинированностью. Максимальные значения в этой группе наблюдаются по склонности к риску, склонности и способности к лидерству, выраженности стратегической жизненной идеи, социальной мобильности, силе личности, коммуникативной компетентности, самопринятию и мотивации достижения. Максимальные значения в этой группе зафиксированы и шкале опросника «управленческие способности».

Выше средних по массиву значения по шкалам: готовность к обучению и саморазвитию», а также шкале «управленческая мотивация». Минимальные значения по всему массиву зафиксированы в этой группе значения по ориентации на безопасность, готовность к подчинению, ориентация на жесткую управленческую модель и дистанции в организационных отношениях.

Очевидно, что этот набор характеризует в большей степени руководителей с высокой готовностью к инновационному лидерству трансформационного типа.

Таким образом, и школьная успеваемость, и школьная дисциплина выступают значимыми индикаторами, позволяющими с определенной долей вероятности

прогнозировать особенности личностно-профессионального профиля руководителя. В связи с выявленной в ранее проведенных исследованиях взаимосвязью этого профиля с управленческой успешностью, данные индикаторы могут рассматриваться в качестве предикторов этой успешности.

Очевидно, что история развития личности, ее становления, как профессионала школьными годами не ограничивается, весьма важным выступает прослеживание этой тенденции и в годы вузовской подготовки, где, вероятнее всего, происходит, как закрепление ряда сформированных значимых для профессиональной и управленческой деятельности характеристик личности, так и приобретение новых личностно-профессиональных и управленческих ресурсов.

В связи с этим, представляется не только интересным, но и практически важным, сопоставление полученных данных с вузовской успеваемостью руководителей. Здесь можно выделить несколько направлений. Во-первых, это выявление личностно-профессиональных профилей руководителей с различной вузовской успеваемостью, во-вторых, сопоставление групп руководителей, подтвердивших свои школьные успехи в вузе, улучшивших свои результаты, а также тех, кто снизил показатели своей успеваемости в новых условиях вузовского обучения.

Даже простое сравнение корреляционных связей средних баллов, полученных по итогам школьного и вузовского обучения с личностно-профессиональными особенностями руководителей, показывает, что итоги вузовского обучения имеют с личностно-профессиональными особенностями руководителей значительно большее количество взаимосвязей (таблица 11).

Таблица 11 – Матрица корреляций шкал опросника оценки управленческого потенциала, с академической успеваемостью руководителей в школе и вузе (N=6374). Цветом отмечены корреляции значимые на уровне $p < 0,01$

	Средний балл в школе	Средний балл в вузе
Интернальность	0,01	0,10
Способность и склонность к командной работе	-0,01	-0,03
Коммуникативная компетентность	0,10	0,07
Выраженность стратегической жизненной идеи	0,03	0,18
Склонность и способность к лидерству	0,04	0,11
Мотивация достижения	-0,01	0,11
Готовность к обучению и саморазвитию	0,56	0,51
Дистанция в организационных отношениях	-0,14	-0,08
Ориентация на поставленные задачи	0,11	0,11
Ориентация на безопасность	0,04	-0,11
Профессиональная мотивация	0,14	0,04
Самопринятие	0,04	0,14

Сила личности	0,04	0,09
Готовность к подчинению	0,05	-0,08
Социальная мобильность	0,02	0,10
Управленческая мотивация	-0,01	0,07
Управленческие способности	0,02	0,06
Концепция X	-0,16	-0,15
Концепция У	0,09	0,09
Склонность к риску	0,01	0,13

Уже это в определенной мере свидетельствует о динамичности развития личностно-профессиональных характеристик руководителей в годы вузовского обучения.

Совместное сравнение среднего балла по итогам вузовской и школьной успеваемости, а также школьной дисциплины со средними значениями шкал опросника оценки управленческого потенциала подтвердило ранее описанные выводы о различной выраженности управленческих ресурсов у руководителей с разными академическими успехами и показателями школьной дисциплины.

Руководителей первой группы – с высокими академическими успехами и в школе и в вузе на фоне невысокой (или средней) школьной дисциплинированности отличают максимальные: интернальность, коммуникативная компетентность, выраженность стратегической жизненной идеи, склонность и способность к лидерству, мотивация достижения, сила личности, социальная мобильность и готовность к риску. Кроме того, эта группа отличается высокой (близкой к максимальной) готовностью к обучению и саморазвитию. В тоже время, их отличают минимальные значения по готовности к командной работе, склонности и готовности к подчинению на фоне минимальной ориентации на личную безопасность, ориентация на сокращение организационной дистанции в ходе взаимодействия и низкая ориентация на использование жесткой управленческой модели. Следует отметить, что в этой группе невысокой (ниже среднего) ориентация на поставленные задачи.

В целом это креативные, самостоятельные, творческие руководители готовые к принятию самостоятельных решений, способные рисковать, нацеленные на результат и имеющие выраженную собственную стратегическую жизненную идею. Они способны и готовы лидировать, однако не особо склонны к командному взаимодействию и автоматическому принятию поставленных задач.

Существенно иной набор личностно-профессиональных ресурсов, обеспечивающих эффективность управленческой деятельности, характерна для группы руководителей, характеризовавшихся в школьные годы высокой дисциплинированностью на фоне невысоких показателей академической успешности. Для руководителей этой

группы характерны минимальные показатели по интернальности, выраженности стратегической жизненной идеи, склонности и способности к лидерству, мотивации достижения, силе личности, самопринятию, социальной мобильности и готовности к риску.

Вместе с тем, для этой группы характерны максимальные показатели по ориентации на жесткую управленческую модель и дистанцированию в организационных отношениях, склонности и способности к подчинению, ориентации на личную безопасность, готовности к командной работе. В целом, этот профиль характерен для достаточно жестких менеджеров, способных и готовых принимать поставленные организационные задачи, ориентированных на корпоративную команду, преданных руководству.

Группа руководителей с высокими показателями академической успешности и высокой дисциплинированностью, демонстрирует профиль наиболее характерный для руководителей – экспертов. Для них характерна максимальная склонность и готовность к обучению и саморазвитию и максимальная профессиональная (экспертная) мотивация на фоне максимально выраженной ориентации на «мягкую» гуманистическую управленческую модель. Их характеризуют достаточно высокие (выше средних): готовность к командному взаимодействию, а также склонность и способность к подчинению при невысокой склонности к риску.

Последнюю из полярных групп представляют руководители с невысокими показателями академической успеваемости и невысокой школьной дисциплиной. Это также довольно специфическая группа. Ее представителей отличают минимальные (из всех групп): готовность к обучению и саморазвитию, ориентация на поставленные задачи, профессиональная мотивация на фоне достаточно высоких (выше средней) управленческой мотивации, склонности к риску и социальной мобильности. При этом, данную группу отличает достаточно высокая сила личности и невысокая склонность, и способность к подчинению.

В целом в исследовании получено несколько групп результатов взаимосвязи академической успеваемости и школьной дисциплины с индивидуально-психологическими и личностно-профессиональными профилями руководителей.

В целом можно зафиксировать ряд отдельных итогов.

По фактору «Школьная успеваемость»

С ростом среднего балла по окончании школы растут: склонность и способность к подчинению, готовность к обучению и саморазвитию, коммуникативная компетентность, профессиональная мотивация, ориентация на задачи, поставленные руководством.

На фоне более высоких показателей по шкале «профессиональная мотивация» с ростом среднего балла по окончании школы уменьшаются средние значения по шкале «управленческая мотивация». В большей степени мотивированы на управленческую карьеру руководители с невысоким средним баллом по окончании школы.

При этом с ростом среднего балла по окончании школы наблюдается уменьшение психологической дистанции в организационных отношениях.

Зависимость между средним баллом по окончании школы и склонностью, и способностью к лидерству, а также управленческими способностями носит нелинейный характер. Максимальные значения по этим показателям характерны для группы руководителей, средний балл по окончании школы у которых составил 4,5 балла.

С ростом среднего балла по окончании школы наблюдается изменение управленческой модели руководителей, которая меняется от более жесткой (концепция X) к более гуманистичной (концепция Y).

По фактору «Школьная дисциплина»

Показатель школьной дисциплинированности оказался значимо связан с целым рядом личностно-профессиональных особенностей руководителей, причем количество статистически значимых связей этого показателя со шкалами опросника оценки управленческого потенциала было больше, чем с показателями успеваемости (средний балл по окончании школы).

Аналогично показателям школьной успеваемости, уровень дисциплинированности показал позитивные взаимосвязи с такими характеристиками руководителей как, профессиональная мотивация, готовность к обучению и развитию, готовность к командной работе, склонность и готовность к подчинению, ориентация на «мягкую» – гуманистичную управленческую модель. Можно отметить, что это набор ресурсов, отражающий преимущественно характеристики ответственных и квалифицированных экспертов – профессионалов, ориентированных на эффективное решение поставленных руководством задач.

Вместе с тем, высокие показатели школьной дисциплинированности оказались отрицательно связаны с таким набором характеристик как, выраженность стратегической жизненной идеи, настойчивость и целеустремленность в процессе ее реализации (сила личности), склонность и способность к лидерству.

По фактору «*Вузовская успеваемость*»

Анализ взаимосвязи вузовской успеваемости с выраженностью личностно-профессиональных особенностей руководителей показал, что целый ряд из них линейно связан с результатами вузовского обучения. Ряд взаимосвязей аналогична той, что была обнаружена при анализе школьной успеваемости. Так, позитивная линейная взаимосвязь обнаруживается по таким характеристикам как: интернальность, готовность к обучению и развитию, ориентация на поставленные задачи, профессиональная мотивация, сила личности, склонность к риску, ориентация на «мягкую» управленческую модель, коммуникативная компетентность, самопринятие. Аналогично со школьным баллом, низкий балл вузовской успеваемости связан с более высокой дистанцией в организационных отношениях и большей ориентацией на жесткую управленческую модель. По выраженности данных признаков школьная и вузовская успеваемость выступают взаимодополняющими индикаторами вероятности уровня их сформированности. Ряд шкал связан со школьной и вузовской успеваемостью более сложным образом. Это – выраженность стратегической жизненной идеи, склонность и способность к лидерству и управленческая мотивация.

Проведенный анализ позволил ввести дополнительный индикатор, который также может рассматриваться в качестве еще одного предиктора выраженности определенных личностно-профессиональных характеристик стиля управленческой деятельности и системы управленческих ресурсов, обеспечивающих ее успешность. Это «*суммарный балл школьной и вузовской успеваемости*».

Комплексный анализ признаков: академическая (школьная и вузовская) успеваемость и школьная дисциплина

Совместное сравнение среднего балла по итогам вузовской и школьной успеваемости, а также школьной дисциплины со средними значениями шкал опросника оценки управленческого потенциала подтвердило ранее описанные выводы о различной выраженности управленческих ресурсов у руководителей с разными академическими успехами и показателями школьной дисциплины.

Проведенное исследование позволило выделить четыре группы руководителей, статистически различающихся по значениям шкал опросника оценки управленческого потенциала, отличающиеся своими особенностями.

- Успеваемость – выше средней, дисциплина – низкая;
- Успеваемость ниже средней, дисциплина – высокая;

- Успеваемость выше средней, дисциплина – высокая.
- Успеваемость – ниже средней, дисциплина – низкая;

Исследование взаимосвязи академической успешности и школьной дисциплины с индивидуально-психологическими особенностями, выявленными на основе использования теста «Большая пятерка», подтвердило справедливость выводов о возможности вероятностного прогнозирования целой серии личностно-профессиональных и индивидуально-психологических характеристик руководителей на основе выделенных признаков.

Полученные данные показали также взаимосвязь выделенных признаков с составляющими управленческой готовности руководителей, а также уровнем актуальной интегральной готовности к управленческой деятельности.

Проведенный анализ распределения выделенных в ходе анализа групп руководителей по уровням управления, а также по показателю карьерной успешности, в целом подтвердил выдвинутую гипотезу о том, что с ростом управленческого уровня должно расти процентное число руководителей с более высокими показателями академической успешности и уменьшаться число тех, кто демонстрировал в школьные годы высокий уровень дисциплинированности. Кроме того, проведенный анализ показал рост с уровнем управления числа руководителей с личностно-профессиональными профилями характерными для лиц с высокими показателями академической успешности и средними или ниже средних показателями школьной дисциплинированности.

Обнаружилось, что на высшем уровне управления группа руководителей, суммарный балл академической успеваемости которых составляет «9-10» баллов, а школьная дисциплина средняя и ниже средней составляет не только относительный в процентном соотношении, но и абсолютный максимум. Значимо большим, чем в среднем по массиву, на этом уровне и представителей четвертой группы – тех, суммарный балл академической успеваемости которых составляет «9-10» баллов, а школьная дисциплина была высокой.

Проведенное сопоставление полученных данных с группами карьерной успешности руководителей также подтвердило выдвинутые предположения.

Таким образом, школьная и вузовская успеваемость, школьная дисциплина, а также показатели, полученные на основе их комбинаций, выступают реальными предикторами индивидуальных личностно-профессиональных профилей руководителей и их

управленческой готовности и могут рассматриваться в качестве предикторов успешности управленческой деятельности.

4 Методика применения психобиографического анализа управленческой успешности при формировании и развитии кадровых резервов

4.1 Специфика психобиографической оценки управленческой успешности при формировании и развитии кадровых резервов

Специфика психобиографической оценки управленческой успешности проявляется при формировании и развитии кадровых резервов. Рассмотрим это на примере реальной практической работы при проведении оценки в рамках открытых конкурсов при формировании управленческих резервов в ряде регионов Российской Федерации с применением специально-разработанной в этих целях биографической личностно-профессиональной анкеты: Воронежская область, Ивановская область и Рязанская область.

При этом следует отметить, что в основу биографической личностно-профессиональной анкеты положен биографический блок опросника «Оценка управленческого потенциала». А также анкета построена на основе трехкомпонентной модели Управленческой готовности и ее составляющих: лидерской, менеджерской и экспертной.

Среди них участники конкурса «Лидеры Ивановской области» – 855 человек, «Управленческие кадры Рязанской области» – 1895 человек, «Команда будущего» – 2474 человек. Всего в исследовании приняло участие 5224 респондента.

Биографическая личностно-профессиональная анкета состояла из нескольких блоков:

- формальная информация, необходимая для идентификации кандидата и определения соответствия кандидата формальным базовым требованиям;
- сведения об образовании и способах повышения образовательного и личностно-профессионального уровня кандидата;
- сведения о профессиональной сфере деятельности и управленческом опыте кандидата, отражающие особенности его карьеры;
- сведения об управленческой роли, масштабе управленческой деятельности кандидата и реализуемых им проектах;
- сведения, отражающие социальную мобильность кандидата, составляющие его управленческого потенциала – лидерские качества, способность управлять людьми, ответственность и пр. Формализация сведений, содержащихся в анкете, строится на основе существующих в этой области научных и научно-прикладных исследованиях,

доказывающих связь между фактами биографии и особенностями управленческой готовности и управленческого потенциала.

Анкета насчитывала 90 вопросов, она может быть модифицирована для решения различных задач, без потери содержания, концепции и основной конструкции методики

Содержание анкеты дает большой информационный материал для оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидата. Имеет 4 итоговых расчетных показателя, которые получаются коммулятивным путем на основе ключа: Основной показатель 1. Управленческая готовность – по данному показателю может быть построен рейтинг участников оценки, Дополнительные показатели: 2. Лидерская составляющая управленческой готовности, 3. Менеджерская составляющая управленческой готовности, 3. Экспертная составляющая управленческой готовности.

В ходе психобиографического анализа вместе с данными анкетирования были использованы и результаты тестирования по опроснику «Оценка управленческого потенциала» для проверки выдвинутого предположения о том, что образовательная успешность предшествует профессиональной успешности, и то, что образовательная и профессиональная (в нашем случае – управленческая) успешность определенным образом взаимосвязаны.

В качестве респондентов выступали финалисты региональных проектов, направленных на формирование резервов кадров управления субъектов Российской Федерации (Рязанская, Воронежская, Ивановская области), которые проходили и анкетирование и тестирование. Выборка составила 276 человек.

В качестве индикаторов образовательной успешности для анализа использовался показатель – наличие медали по окончании среднего образования и диплома с отличием о высшем образовании.

Факторный анализ позволил выявить различия в латентной структуре управленческой готовности и управленческого потенциала в зависимости от наличия медали по окончании среднего образования.

В подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования, были выделены три фактора, совместно описывающих 80,6% выявленной дисперсии. Первый фактор (44,1% выявленной дисперсии) включает в себя лидерскую готовность как системообразующий компонент, а также такие показатели как менеджерская готовность, актуальная готовность, стратегическое лидерство, управленческая компетентность, масштабность мышления, настойчивость и целеустремленность, компетентность взаимодействия и компетентность самоуправления.

Таким образом, этот фактор описывает такой индикатор управленческой успешности, как «*стремление к лидерству*». Однако можно предположить, что присутствующая в составе этой структуры менеджерская готовность, по своей природе противоречащая лидерской готовности, затрудняет реализацию лидерских функций, тем самым снижая уровень управленческой успешности.

Во втором факторе (23,4% выявленной дисперсии) системообразующим компонентом выступает «*экспертная готовность*». Данный фактор включает в себя также такие показатели как готовность к саморазвитию и экспертная компетентность. Таким образом, данный фактор описывает такой индикатор управленческой успешности, как «*значительный (экспертный) уровень знаний и умений*» в области, связанной с профессиональной деятельностью.

В третий фактор (13% выявленной дисперсии) входит единственный показатель – «*готовность к командной работе*», который описывает такой индикатор управленческой успешности, как умение работать в команде.

Анализ факторной структуры в подгруппе респондентов, имеющих золотую медаль по окончании среднего образования, позволил выделить три фактора, совместно описывающих 83,2% выявленной дисперсии.

Первый фактор (34,8% выявленной дисперсии) включает в себя показатель «*лидерской готовности*» как системообразующий компонент, а также такие показатели как стратегическое лидерство, управленческая компетентность и настойчивость и целеустремленность. Мы можем говорить о том, что данный фактор описывает стремление к лидерству как индикатор управленческой успешности. При этом, в отличие от первого фактора в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования, составляющие его показатели не противоречат друг другу, а, наоборот, выступают как взаимодополнительные.

Во втором факторе (34,7% выявленной дисперсии) системообразующим компонентом является «*масштабность мышления*». Кроме того, в фактор входят экспертная готовность, актуальная готовность, готовность к саморазвитию, компетентность самоуправления и экспертная компетентность. Таким образом, в отличие от подгруппы респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования, в данной подгруппе второй фактор описывает масштабность мышления, по отношению к которой значительный (экспертный) уровень знаний и умений выступает только как один из инструментов, обеспечивающих эту масштабность (можно предположить, что масштабность мышления проявляется не только в сфере управления, а выступает как

фактор успешности во всех сферах жизнедеятельности). Интересно при этом, что в фактор входят также качества, которые обеспечивают, с одной стороны, готовность к решению возникающих задач в настоящем времени, а с другой стороны, постоянное самосовершенствование.

Третий фактор (15% выявленной дисперсии) включает в себя как системообразующий показатель «*готовность к командной работе*», а также компетентность взаимодействия и менеджерскую готовность. Можно говорить о том, что данный фактор описывает готовность к командной работе как индикатор управленческой успешности, а компетентность взаимодействия и менеджерская готовность выступают как инструменты реализации этой готовности.

Анализ факторной структуры в подгруппе респондентов, имеющих серебряную медаль по окончании среднего образования, позволил выделить два фактора, совместно описывающих 83,4% выявленной дисперсии.

Первый фактор (64% выявленной дисперсии) включает в себя показатель масштабности мышления как системообразующий компонент, а также все показатели управленческой готовности, за исключением готовности к командной работе.

Во второй фактор (19,4% выявленной дисперсии) входит единственный показатель – готовность к командной работе.

Таким образом, можно говорить о том, что у респондентов, имеющих серебряную медаль по окончании среднего образования, показатели управленческой готовности и управленческого потенциала недостаточно структурированы, а, следовательно, не обеспечивают достаточно высокий уровень управленческой успешности.

Рассмотрим теперь взаимосвязи между особенностями управленческой готовности и управленческого потенциала участников исследования и наличием у них диплома с отличием о высшем образовании.

В структуре управленческой готовности и управленческого потенциала респондентов, имеющих диплом с отличием о высшем образовании, были выделены три фактора, описывающих 81,52% выявленной дисперсии.

Первый фактор (27,6% выявленной дисперсии) включает в качестве системообразующего показателя экспертную компетентность, а также готовность к командной работе, экспертную готовность, масштабность мышления и менеджерскую готовность. Таким образом, можно говорить о том, что данный фактор описывает такой индикатор управленческой успешности, как значительный (экспертный) уровень знаний и умений в области, связанной с профессиональной деятельностью. Так как одним из

показателей, составляющих этот фактор, является менеджерская готовность, можно предположить, что во многом экспертные знания используются в рамках реализации менеджерских функций.

Второй фактор (26,02% выявленной дисперсии) включает лидерскую готовность как системообразующий показатель, а также стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремленность и управленческую компетентность. По существу, в нем воспроизводится содержание первого фактора, выделенного в подгруппе респондентов, имеющих золотую медаль по окончании среднего образования. Таким образом, он описывает стремление к лидерству как индикатор управленческой успешности.

В третий фактор (27,9% выявленной дисперсии) в качестве системообразующего показателя входит компетентность самоуправления, а также готовность к саморазвитию, компетентность взаимодействия и актуальная готовность. Можно предположить, что данный фактор описывает такой индикатор управленческой успешности как непрерывное саморазвитие.

В структуре управленческой готовности и управленческого потенциала респондентов, не имеющих диплом с отличием о высшем образовании, также были выделены три фактора, описывающих 84,13% выявленной дисперсии.

Первый фактор (50,16% выявленной дисперсии) включает в качестве системообразующего показателя лидерскую готовность, а также стратегическое лидерство, актуальную готовность, компетентность самоуправления, настойчивость и целеустремленность, масштабность мышления, менеджерскую готовность, управленческую компетентность и компетентность взаимодействия. В этом факторе во многом воспроизводится содержание первого фактора, выделенного в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования. То есть, описывая такой индикатор управленческой успешности, как стремление к лидерству, данный фактор показывает, что его содержание противоречиво, а, следовательно, достичь высокого уровня управленческой успешности за счет реализации лидерских функций трудно.

Во второй фактор (21,4% выявленной дисперсии) в качестве системообразующего входит готовность к саморазвитию, а также экспертная готовность и экспертная компетентность. По содержанию данный фактор воспроизводит второй фактор структуры управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования. Однако, так как системообразующим является готовность к саморазвитию, речь идет в данном случае, скорее, о таком индикаторе управленческой успешности, как непрерывное саморазвитие

по отношению к которому экспертный уровень знаний и умений выступает, с одной стороны, как инструмент, а с другой, как цель.

Третий фактор (12,57% выявленной дисперсии) образует единственный показатель – готовность к командной работе.

Подводя общие итоги, можно сделать вывод о том, что образовательная успешность может рассматриваться как фактор управленческой успешности. При этом успехи в образовании оказываются взаимосвязаны не с отдельными показателями управленческой готовности и управленческого потенциала, а с глубинными структурами, взаимодействие которых и определяет возможный уровень управленческой успешности.

4.2 Возможности применения психобиографического анализа управленческой успешности в кадровых службах системы государственного управления

Возможность применения психобиографического подхода к анализу управленческой успешности в системе кадровой работы очевидна. Опираясь на выделенные предикторы управленческой успешности и личностно-профессионального развития, возможно использовать в системе оценки диагностические инструменты, позволяющие определить не только уровень актуальной управленческой готовности, но и спрогнозировать будущую управленческую успешность сотрудников. Результаты исследования открывают новые перспективы – проведение отбора на основе прогноза управленческой карьерной успешности кандидатов в управленческие резервы и работы с ними, исходя из выявленных психобиографических факторов, являющихся предикторами этой успешности.

Одной из подобных попыток можно считать опыт 2019 года, когда при формировании базового и перспективного уровней Федерального резерва управленческих кадров применялась биографическая личностно-профессиональная анкета в автоматизированном режиме. Анкета содержала 56 вопросов и автоматизированный ключ расчета баллов.

Как было описано ранее, данная анкета, была построена на общей методологической основе – трехкомпонентной модели «управленческой готовности», что позволило получить сопоставимые результаты в практическом применении психобиографического метода.

Психобиографический анализ резервистов на основе данных, полученных при анкетировании, позволил довольно обоснованно сформировать рекомендации по последующему обучению зачисленных в резерв государственных гражданских служащих.

Психобиографический анализ позволяет:

- выявить соответствие кандидатов в резерв установленным субъектом формирования и использования резерва управленческих кадров формальным требованиям, непротиворечащим законодательству Российской Федерации;

- определить кандидатов, обладающих наибольшим потенциалом на основе формализованной оценки представленных кандидатом материалов и документов, свидетельствующих о его управленческом опыте, управленческих качествах и управленческом потенциале;

- сформировать расширенную базу данных о «перспективных руководителях и специалистах» субъекта РФ, на основе оценки прогноза их управленческой успешности;

- распределить участников Конкурса по кластерам (отраслям) для дальнейшего привлечения к проектам, участию в общественных советах, рассмотрения в качестве кандидатов на должности и т.п.;

- сформировать рейтинг кандидатов.

Результаты диагностики с использованием опросника «Оценка Управленческого потенциала» позволяют: выявить наиболее сильные управленческие и личностно-профессиональные качества, способности и управленческий потенциал кандидата в резерв, обеспечивающих его готовность к оперативному замещению управленческих должностей определенного уровня либо в ближайшей перспективе (1-3 года) при определенной дополнительной специальной подготовке. Получить итоговые показатели управленческой готовности кандидата, отражающие:

- выраженность личностно-профессиональных и управленческих ресурсов каждого кандидата;

- преимущественные области и возможности использования его в составе резерва управленческих кадров на соответствующих уровнях управленческой иерархии.

На основе итоговых показателей формируется интегральный рейтинг кандидатов в резерв управленческих кадров, позволяющий сопоставлять уровень управленческой готовности разных кандидатов, в т.ч. и представителей разных регионов (основа для формирования Единого кадрового резерва)

Таким образом, психобиографический метод оценки управленческой успешности в практике кадровой работы в системе государственной гражданской службы имеет широкие возможности применения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ исследований зарубежных и отечественных авторов показал межпредметность применения психобиографического метода, применимость его и для оценки управленческого персонала. В ходе теоретического анализа были выявлены особенности фокуса видения в оценке руководителей разных стран.

Концептуальная модель и ее эмпирическая обоснованность была положена в основу широкомасштабного эмпирического исследования влияния биографических фактов на карьерную успешность управленческих кадров на массиве более 6400 респондентов – руководителей разного уровня управленческой иерархии системы государственного управления. Проведенный глубокий анализ эмпирических результатов массива данных позволил убедительно доказать, что некоторые факты биографии выступают условиями, факторами и предикторами управленческой успешности руководителей системы государственного управления. При этом, под управленческой успешностью понималась карьерная успешность руководителей. С этой целью было проведено сравнение двух разновозрастных групп руководителей, занимающих наиболее высокие позиции в управленческой иерархии. А также сопоставление результатов оценки личностно-профессиональных качеств руководителей двух полярных групп по уровню карьерной успешности. Первую из них составили руководители, достигшие высших управленческих позиций в относительно молодом возрасте, вторую – руководители более старшей возрастной группы, но занимающие менее высокие позиции в управленческой иерархии.

В ходе исследовательской работы были достигнуты следующие результаты:

- К необходимым условиям, которые обеспечивают возможность успешного карьерного продвижения в системе государственной гражданской службы были отнесены следующие: наличие достаточного (среднего) уровня профессионального и управленческого опыта, способность и готовность к эффективному социальному и межличностному взаимодействию, гибкость управленческой модели с отсутствием выраженной авторитарной составляющей, способность устанавливать и эффективно регулировать дистанцию в организационных отношениях; развитие компетентности самоуправления и межличностного взаимодействия.

- К факторам успешности были отнесены: выраженная ориентация на управленческую карьеру; готовность к обучению и саморазвитию, которая в сочетании со склонностью и способностью к риску и высокой социальной мобильностью обеспечивают готовность к изменениям себя и окружающей действительности. В сочетании с ясным

видением своих стратегических жизненных целей, проявляющемся в выраженной ориентации на стратегическую жизненную идею, эти факторы выступают мощным стимулом для трансформационного лидерства. Сила личности, которая обеспечивает преодоление внешних и внутренних препятствий на пути реализации собственных взглядов и идей. Стремление быть субъектом организационного функционирования, что обеспечивается высокой интернальностью и невысокой склонностью и способностью к подчинению при высокой ориентации на поставленные руководством и организацией задачи. Многие из этих факторов, исходя из полученных данных, имеют глубокую детерминацию. Их формирование начинается еще до начала профессиональной деятельности. Отдельное место здесь занимает склонность и способность к лидерству. С одной стороны, она формируется в течение всего жизненного пути человека, но существенным образом развивается и преобразуется на основе приобретенного профессионального и управленческого опыта. С другой, ее проявление и характер раскрытия в значительной мере связаны с развитием других составляющих, в частности со сформированностью стратегической жизненной идеи, силой личности и др. Все эти факторы могут по-разному объединяться между собой, образуя специфические комбинации – мета факторы управленческой успешности у различных групп руководителей.

- Такие биографические факты как неформальная позиция в средней школе, направление этой школы (профильные и специализированные школы), исследовательская активность, опыт экспертной и проектной деятельности также выступают значимыми факторами карьерной успешности руководителей системы государственного управления. Однако рассматривать их необходимо не в плоской шкале наличия или отсутствия такого опыта, а брать в учет качественные характеристики уровня и масштаба их профессиональной деятельности, ее соотношения с исследовательской работой, брать в учет биографические факторы (авторитет среди одноклассников в период школьного обучения, возраст начала управленческой деятельности и другие);

- Существенное влияние на формирование качеств человека, которые были выделены как факторы и условия карьерной успешности современных руководителей системы государственной гражданской службы, оказывает весь жизненный путь человека, включая ранние этапы, на которых осуществляется «семейное программирование», а также периоды отрочества и юношества, где формируются и закрепляются устойчивые паттерны поведения, что позволяет поставить вопрос о биографических предикторах успешности. Исследование позволило выделить ряд таких биографических предикторов,

которые характеризуются своей прогностичностью управленческой (карьерной) успешностью. К ним были отнесены следующие:

- 1) владение иностранным языком;
- 2) школьная и вузовская успеваемость,
- 3) школьная дисциплина, а также показатели, полученные на основе их комбинаций

- Применять психобиографический анализ личности в системе государственной гражданской службы возможно посредством проведения биографического интервью, содержащего вопросы, проясняющие определенные факты биографии, являющиеся условиями, факторами и предикторами управленческого (карьерной) успешности; в процессе специального организованной диагностики с использованием, например, опросника «Оценка управленческого потенциала», содержащего биографические вопросы, а также проведения специального анкетирования с помощью Биографической личностно-профессиональной анкеты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Савельева И. М., Полетаев А. В. Теория исторического знания: Учеб. пособие. СПб.: Изд-во «Алетейя. Историческая книга», 2007. 523 с.
2. Аверинцев С.С. Плутарх и античная биография. К вопросу о месте классика жанра в истории жанра. М.: Наука, 1973. 280 с.
3. Репина Л.П., Зверева В.В., Парамонова М.Ю. История исторического знания: Пособие для вузов. М.: Дрофа, 2004. 288 с.
4. Казанцева Г.В. Античная биография и монументальная историография: описание жизни «великих» мужей в контексте исторического и биографического повествования // Научный альманах. 2015. № 9 (11). С. 1514-1522.
5. История через личность: Историческая биография сегодня / Под ред. Л. П. Репиной. 2-е изд. М.: Квадрига, 2010. 720 с.
6. Утченко С.Л. Цицерон и его время. М.: Мысль, 1972. 390 с.
7. Павлова Т.А. Психологическое и социальное в исторической биографии // Политическая история на пороге XXI века: традиции и новации. М.: Институт всеобщей истории РАН, 1995. С. 86-92.
8. Фукс-Хайнриц В. Биографический метод // Биографический метод в социологии: история, методология и практика / Ред. кол.: Е.Ю. Мещеркина, В.В. Семенова. М.: Институт социологии РАН, 1994. 147 с.
9. Лассуэлл Г.Д. Психопатология и политика: Монография / Пер. с англ. Т.Н. Самсоновой, Н.В. Коротковой. М.: Издательство РАГС, 2005. 352 с.
10. Рождественская Е.Ю. Биографический метод в социологии. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2012. 381 с.
11. Валевский А.Л. Основания биографики; АН Украины, Ин-т философии. Киев: Наукова думка, 1993. 109 с.
12. Петровская И.Ф. Биографика: Введение в науку и обозрение источников биографических сведений о деятелях России 1801-1917 годов. Изд. второе, исправл. и доп. СПб.: Издательский дом «Петрополис», 2010. 384 с.
13. Лейбин В. Словарь-справочник по психоанализу, 2010. – URL: <https://vocabulary.ru/slovari/slovar-spravochnik-po-psihoanalizu.html> (дата обращения 25.03.2019).
14. Сироткина И.Е. Патография как жанр: критическое исследование. [Электронный ресурс] // Медицинская психология в России. 2011. № 2. – URL: http://www.medpsy.ru/mprj/archiv_global/2011_2_7/nomer/nomer10.php (дата обращения 25.03.2019).
15. Beres D. The Contribution of psychoanalysis to the biography of the artist. A commentary on methodology // International J. of Psychoanalysis. (L.). 1959. Vol. 40. PP. 26-37. P. 26.
16. Логинова Н.А. Некоторые итоги развития биографического метода психологии в XX веке // Методология и история психологии. 2006. Том 1. № 2. С. 67-81.
17. Schultz W.T. What Is Psychobiography? – URL: <https://williamtoddschultz.wordpress.com/what-is-psychobiography/> (дата обращения 01.04.2019).
18. Логинова Н.А. Биографический метод в свете идей Б.Г. Ананьева // Вопросы психологии. 1986. № 5. С.104-113. С. 104.

19. Платонов К.К. Краткий словарь системы психологических понятий: Учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Высшая школа, 1984. 174 с.
20. Теплов Б.М. Избранные труды: В 2-х т. Т. I. М.: Педагогика, 1985. 328 с.
21. Рыбников Н. Биографический метод в психологии // Психология и дети. Научно-популярный журнал. 1917. № 6-8. С. 1-14. Цит. по: Рыбников Н. Биографический метод в психологии // Развитие личности. 2010. № 2. С. 230-243.
22. David C. McClelland: Biographical Statement and Synopsis of His Work By: Richard E. Boyatzis, Professor of Organizational Behavior, Weatherhead School of Mgt. Case Western Reserve University August 15, 2000. – URL: https://kupdf.net/download/david-mcclelland_5a1a24d2e2b6f52f67585efa_pdf (дата обращения 05.06.2019).
23. Эпоха разрыва: ориентиры для нашего меняющегося общества / Питер Ф. Друкер; [пер. с англ. и ред. Б.Л. Глушака]. – Москва [и др.]: Вильямс, 2007. – 322 с.
24. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. Уроки самых успешных компаний Америки. М.: Альпина Паблишер, 2015. 418с.
25. Парыгин Б. Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. – СПб: СПбГУП, 2010. — 533 с.
26. V. Gunter, A. Furnham. Journal of Psychology, Vol. 130, Issue 2, 193-208. pp.201.
27. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю., Алдошина Ю.К. Личностно-ориентированный подход в управлении: мировой опыт // Образование личности. 2017. № 1. С.47-56.
28. Конюхов Н.И., Шаккум М.Л. Акмеология и тестология. М.: Российский салон, 1994. – 267с.
29. Козин Дмитрий Григорьевич. Психологические особенности школьных отличников и троечников: от детства до взрослости: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13: Москва, 2000 196 с.
30. Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. М.: Изд-во РАГС, 2009. 68 с.
31. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. – 23 с.
32. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. European Research Studies Journal. -2018. -Т. 21. -№ 1. Pp. 295-308.