

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(РАНХиГС)

Мударисов А.А., Синягин Ю.В.

«ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ МОБИЛЬНЫХ
ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОЦЕНКЕ ЛИЧНОСТНО-
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И УПРАВЛЕНЧЕСКИХ
РЕСУРСОВ»

Москва 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1 Теоретические основы использования цифровых технологий в целях оценки личностных и профессиональных качеств.....	11
2 Мобильные цифровые технологии в контексте личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа	15
3 Методологическая и технологическая оптимизация мобильного цифрового инструментария личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа.....	28
4 Эмпирическое исследование оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики	37
4.1 Модель эмпирического исследования оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики	41
4.2 Анализ и интерпретация результатов исследования оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики	45
5. Возможности применения мобильных цифровых технологий в рамках проектов по реализации и развитию государственной кадровой политики	72
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	75
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	78

Аннотация

Актуальность данного исследования обусловлена глобальными тенденциями цифровизации большинства процессов управления, в том числе в отношении кадровых задач. Наиболее перспективным направлением развития технологии личностно-профессиональной диагностики является разработка надежных и востребованных цифровых инструментов оценки.

В рамках научно-исследовательской работы проанализирован современный опыт применения цифровых технологий в сфере подбора и оценки кадров, сопоставлены наиболее популярные подходы к оценке сотрудников и руководителей, обоснован альтернативный «мировоззренческий» подход к анализу ценностно-смысловой сферы руководителя.

На базе разработанного ранее инструментария и выбранного методологического подхода создана и апробирована новая методика личностно-профессиональной диагностики, реализованная в цифровом формате.

Обозначены перспективы и возможности использования подобных цифровых инструментов оценки в рамках проектов по развитию государственной кадровой политики.

The relevance of this research is due to global trends in digitalization of most management processes, including in relation to personnel tasks. The most promising direction in the development of personal and professional diagnostics technology is the development of reliable and popular digital assessment tools.

As part of the research work, the modern experience of using digital technologies in the field of recruitment and evaluation of personnel is analyzed, the most popular approaches to evaluating employees and managers are compared, and an alternative "worldview" approach to analyzing the value and semantic sphere of a Manager is justified.

Based on the previously developed tools and the selected methodological approach, a new method of personal and professional diagnostics was created and tested, implemented in a digital format.

The prospects and possibilities of using such digital assessment tools in the framework of projects for the development of state personnel policy are outlined.

СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

Мударисов А.А., Заместитель
заведующего научно-
исследовательской лабораторией
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ, кандидат
психологических наук

mударисов-aa@ranepa.ru

Синягин Ю.В., Заведующий научно-
исследовательской лабораторией
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ, доктор
психологических наук, профессор
Лыткина К.А., Старший научный
сотрудник научно-
исследовательской лаборатории
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ, кандидат
социологических наук

sinyagin-yv@ranepa.ru

lytkina-ka@ranepa.ru

Баркова Ю.К., Научный сотрудник
научно-исследовательской
лаборатории «Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ

barkova-yk@ranepa.ru

Гояева З.М., Младший научный
сотрудник научно-
исследовательской лаборатории
«Диагностика и оценка
руководителей» ВШГУ

goyaeva-zm@ranepa.ru

ТЕРМИНЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В настоящем отчете о НИР применяются следующие термины с соответствующими определениями:

- | | |
|---|--|
| 9-факторная модель
метакомпетенций | – модель компетенций, разработанная ФОиР ВШГУ РАНХиГС, предполагающая девять ключевых, универсальных для различных управленческих позиций метакомпетенций, лежащих в основе трехкомпонентной модели управленческой готовности. В перечень метакомпетенций входят: стратегическое лидерство, управленческая компетентность, готовность к командной работе, настойчивость, целеустремленность и сила личности, компетентности межличностного и социального взаимодействия, готовность к обучению, развитию и изменениям, масштабность и системность мышления, компетентности самоуправления и экспертно-аналитическая компетентность |
| Комплексный ресурсный
анализ (КРА) | – комплекс технологий оценки и диагностики личностно-профессиональных ресурсов/качеств, управленческого потенциала и управленческой готовности, разработанный ФОиР ВШГУ РАНХиГС. Технология включает в себя широкий спектр разных по формату и направленности диагностических методик |
| Личностно-
профессиональная
диагностика (ЛПД) | – одна из ключевых технологий комплексного ресурсного анализа, способная выступать в качестве самостоятельного способа оценки управленческого потенциала и управленческой готовности |
| Мобильные приложения | – специализированное программное обеспечение, предназначенное для работы с персональным мобильным устройством |
| Профессиональное
мировоззрение
руководителя | – целостная система убеждений, представлений, оценок, связанных с собственной карьерой, а также ценностных и |

смысловых ориентиров профессионального развития и управленческой деятельности

- Ресурсный подход в оценке – подход к оценке, предполагающий сосредоточение особого внимания на наиболее ярко выраженных личностных, характерологических и психологических качествах и чертах оцениваемого, способных при определенных условиях выступать в качестве ресурсов для достижения успеха в профессиональной и/или управленческой деятельности
- Трехкомпонентная модель – управленческой готовности – модель, предполагающая, что управленческая готовность руководителя включает три взаимосвязанные, но самостоятельные составляющие, преобладание каждой из которых задает собственную индивидуальную картину управленческой готовности руководителя. Это позволяет определить как оптимальные управленческие позиции, на которых руководитель может наиболее эффективно действовать в данный момент времени, так и пути их развития и, соответственно, повышения управленческого потенциала с учетом как имеющихся ресурсов, так и специфики его жизненной и карьерной стратегий
- Цифровой интервьюер – чат-бот, выполняющий диагностическую функцию и имитирующий процесс личностно-профессионального интервью
- Цифровые технологии – дискретная система, основанная на методах кодировки и передачи информации, позволяющая одновременно выполнять множество разноплановых задач за кратчайшие промежутки времени
- Чат-бот – программа, созданная для имитации взаимодействия пользователя с виртуальным собеседником

ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

В настоящем отчете о НИР применяют следующие сокращения и обозначения:

АИС	– автоматизированные информационные системы
ИИ	– искусственный интеллект
КРА	– Технология комплексного ресурсного анализа
ЛПД	– Технология личностно-профессиональной диагностики
НИР	– научно-исследовательская работа
ОПМ	– Опросник «Особенности профессионального мировоззрения»
ОУП	– методика «Оценка управленческого потенциала» (автор Ю.В. Синягин)
СМИ	– средства массовой информации
ФОиР ВШГУ РАНХиГС	– Факультет оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ

ВВЕДЕНИЕ

Анализ актуального состояния рынка цифровых технологий для управления персоналом свидетельствует, что случившийся кризис и события, связанные с коронавирусной пандемией, существенным образом стимулировали развитие сферы HR-Digital. Перевод большинства рабочих процессов в область цифровых технологий стал не просто современной тенденцией, а буквальной необходимостью для поддержания жизнеспособности организации. Интенсивная цифровизация управления становится характерной и для государственной службы.

Мобильные приложения, чат-боты, профильные сервисы и т.д., сегодня помогают в решении большого количества кадровых задач. Цифровые технологии применяются для поиска и первичного рекрутмента, адаптации и обучения персонала, планирования и контроля процессов, оценки эффективности работы и того, что составляет предмет нашего особого интереса – оценка личностно-профессиональных качеств.

Развитие соответствующего психологического и околопсихологического оценочного инструментария все больше склоняется в сторону «диджитализации». Традиционные методики – опросники, тесты, интервью, деловые игры, и т.д., – приобретая цифровое воплощение, неизбежно изменяются на методологическом уровне, приобретая, в частности, возможности анализа больших данных. Отечественные и зарубежные компании, специализирующиеся на разработке оценочных инструментов, предпринимают попытки создания оценочных инструментов с интегрированными в них элементами искусственного интеллекта.

Стоит отметить, что личностно-профессиональная диагностика руководителей существующими на сегодняшний день способами имеет ряд ключевых проблем. Организация и прохождение диагностики в очном формате предполагает большие временные затраты. Применение опросников и интервью в качестве основных инструментов диагностики и не позволяет получать сопоставимые данные в массовом масштабе. При этом сбор информации психологического и психофизиологического характера (например, время реакции, переключаемость внимания и т.д.) крайне сложно осуществить или же вовсе невозможен по причине необходимости использования специализированной аппаратуры. Обозначенные проблемы могут быть решены посредством разработки, изучения возможностей и последующего включения в технологию личностно-

профессиональной диагностики цифровых инструментов оценки, предполагающих возможность их дистанционного использования посредством персональных мобильных устройств.

Настоящее исследование нацелено в первую очередь на глубинную методологическую модернизацию разработанного ранее цифрового инструментария личностно-профессиональной диагностики, с целью получения дополнительной диагностической информации – представления о мотивационно-ценностной и смысловой сферах участника диагностики. Совершенствование технологии в данном направлении, помимо прочего, предполагает переход от «компетентностного» подхода к оценке, особенно в отношении руководителей высшего звена, к изучению особенностей их профессионального мировоззрения как детерминирующего регулятора управленческого поведения и принимаемых решений.

Таким образом, *основной целью* данной научно-исследовательской работы является изучение возможностей и перспектив применения мобильных цифровых технологий для оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, а также особенностей профессионального мировоззрения.

Объектом исследования являются психологические качества, личностно-профессиональные и управленческие ресурсы руководителей государственной гражданской службы.

Основные фундаментальные и прикладные задачи, решаемые в рамках настоящего исследования:

- Сравнительно-сопоставительный анализ подходов и современной практики использования цифровых технологий в целях оценки личностных, профессиональных и управленческих качеств.
- Методологическая модернизация, разработка и апробация цифрового инструментария личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа для получения новых диагностических показателей.
- Эмпирическое исследование оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики. Сопоставление новых диагностических с показателями, полученными при помощи традиционных инструментов личностно-профессиональной диагностики.
- Подготовка предложений по применению разработанного инструментария

лично-профессиональной диагностики при проведении проектов регионального и федерального уровня по реализации и развитию государственной кадровой политики.

1 Теоретические основы использования цифровых технологий в целях оценки личностных и профессиональных качеств

В настоящее время цифровые технологии глубоко внедрены и продолжают активно внедряться в жизнь – людей, организаций, обществ и государств. Сегодня уже невозможно представить современный мир без цифровых технологий – как в масштабах отдельно взятого человека, так и в масштабах мирового сообщества в целом. Цифровые технологии, очевидно, обладают рядом неоспоримых преимуществ. Во-первых, они позволяют значительно упростить управление самыми разнообразными процессами, что, в свою очередь, сокращает время на подобное управление. Это, безусловно, является одним из важнейших достижений оптимизации деятельности в условиях сверхдинамичной окружающей среды. Во-вторых, диджитал-технологии позволяют работать с огромными массивами данных, что также немаловажно с учетом масштабов информатизации общества.

Как уже было отмечено, цифровые технологии активно внедряются в деятельность организаций по всему миру. При этом интеграция происходит практически во все процессы – производство, логистику, маркетинг, бухгалтерский учет и многие другие. Не составляет исключение и сфера управления персоналом, представляющая собой сложные взаимодействия различных направлений – подбора, адаптации, мотивации, обучения, оценки, продвижения, увольнения персонала.

В связи с этим на рынке управления персоналом появилась новая тенденция в области цифровых технологий, – HR-Digital – которая являет собой смену офлайн среды управления персоналом на цифровую. Методы работы в ключе этой технологии основываются на использовании возможностей цифровизации, автоматизации, искусственного интеллекта и роботизации.

HR-Digital постепенно проникает во все процессы управления персоналом. Однако возникает вопрос – какой из процессов наиболее значимый, на какой из них стоит прежде всего обратить внимание при разработке новых цифровых технологий? Однозначного ответа на этот вопрос не существует, ведь в каждой организации приоритеты управленческих процессов расставляются по-разному. Так, в какой-то компании критичным является массовый подбор персонала, где-то особое внимание уделяется обучению сотрудников, а где-то значение имеет лишь результативность деятельности. Тем не менее, невозможно отрицать, что на каждом из этапов работы с кадрами так или иначе присутствует оценка работников – не только их

результативности по ключевым показателям эффективности, но и их личностных и профессиональных качеств, начиная от найма (отбор сотрудников на должность) и заканчивая увольнением (анализ данных, на основании которого принимается решение).

Таким образом, внедрение цифровых технологий в процесс оценки персонала представляется не только оправданным, но и необходимым, так как он оказывает значительное влияние на прочие процессы, связанные с управлением кадрами. Рассмотрим далее некоторые основные подходы к оценке персонала, а также цифровые технологии, используемые при реализации этих подходов.

Психофизиологический подход. Данный подход используется, когда необходимо комплексно измерить психические и физиологические показатели человека. Чаще всего такой подход применяется для определения соответствия работника конкретным характеристикам и идентификации его общей профессиональной пригодности. Этот метод может быть использован в случае, когда физиологические показатели человека столь же важны, сколь и психические – например, это касается работников силовых структур, профессиональных спортсменов и т.п. В подобных случаях используется специализированная аппаратура, призванная измерить конкретные показатели – дыхание, сердечно-сосудистую активность и т.д.

Кроме того, подобный подход может быть использован и в иных целях. Например, один из самых известных аппаратов – полиграф – применяется для выявления достоверности информации, предоставляемой оцениваемым. При использовании подобных технологий данные чаще всего заносятся в специальную компьютерную программу, в которой происходит их дальнейшая обработка и анализ.

Когнитивный подход. Данный подход используется для оценки мыслительных способностей людей – например, памяти, словарного запаса, беглости речи, логического мышления, пространственного воображения. В настоящее время этот подход приобретает все большую популярность. Это связано с тем, что динамично меняющаяся окружающая среда бросает все новые вызовы, требующие быстрого реагирования и принятия нестандартных решений. Это, в свою очередь, влечет за собой необходимость приспособления к возникающим новым ситуациям и готовности к обучению новым компетенциям и навыкам. Сотрудники должны уметь

быстро адаптироваться к изменениям на рабочем месте и высоким темпам технического прогресса, а это требует динамичности и гибкости мышления.

При использовании данного подхода к оценке людей чаще всего используются такие цифровые инструменты, как интерактивные онлайн методики, компьютерные программы или мобильные приложения. Кроме того, в последнее время набирает обороты «геймификация» – технология, основанная на использовании игровых методик в неигровых процессах, что позитивно влияет на вовлеченность работников в процесс оценки.

Компетентностный подход. Этот подход, пожалуй, является одним из наиболее популярных при оценке персонала. Введение компетентностного подхода в кадровую работу требует формирования и обоснования перечня компетенций и разработку их характеристик. И хотя бизнес-корпорации уже в значительной мере уходят от оценки исключительно в рамках данного подхода (используя при этом комплекс обозначенных выше подходов, а также принося свои инструменты и технологии), государственная служба, которая сама по себе является более консервативной, по-прежнему использует его в своей практике [1].

Ресурсный (лично-ориентированный) подход. Заключается в оценке наиболее ярко выраженных ресурсов человека (личностного и профессионального плана), а также его индивидуальных устремлений, жизненных и профессиональных ориентиров, с целью определения наиболее оптимальной для самого человека и выгодной для организации стратегии реализации его потенциала. В настоящее время данный подход широко используется для решения самых разнообразных задач. Так, например, он является основой комплексного ресурсного анализа и лично-профессиональной диагностики при формировании резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ, а также кадровых резервов регионов России. Цифровые оценочные технологии (опросники, тесты, интерактивные сервисы) в рамках данного подхода используются через веб-сайт посредством системы «личных кабинетов».

Теоретико-методологическим базисом данного подхода является трехкомпонентная модель управленческой готовности (Ю.В. Синягин, 2018), подкрепленная многолетними исследованиями руководителей преимущественно государственной гражданской службы. Ключевые положения данного подхода, в том числе представления о руководителе как о носителе «стратегической жизненной

идеи» (Ю.В. Синягин, 2017), легли в основу разработанного и апробированного в рамках настоящего исследования инструмента личностно-профессиональной диагностики.

2 Мобильные цифровые технологии в контексте личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа

В процессе отбора и подбора кадров на должности одну из ключевых ролей играют методики отбора. Многие крупные компании с многолетним опытом работы имеют свои собственные HR-отделы с выработанными алгоритмами процесса приема сотрудников на вакантные должности, а также перемещение сотрудников внутри организации по вертикали и горизонтали (переводы в другие отделы или филиалы на смежные должности, либо повышение в должности). От грамотного построения процесса диагностики личностных, профессиональных и ряда других характеристик соискателя или сотрудника во многом зависит успешность компании. Такой подход применяется и к кадровым процессам отбора и подбора в государственном секторе.

Одним из таких комплексных инструментариев является технология комплексного ресурсного анализа, разработанная факультетом оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС. Данная технология позволяет выявить и оценить уровень развития широкого спектра набора качеств государственного служащего, при этом рассмотрев их и с позиции его актуального ресурсного состояния, и потенциала развития.

Комплексным ресурсным анализом называют совокупность технологий, направленных на оценку и диагностику личностно-профессиональных ресурсов (или качеств), управленческого потенциала и управленческой готовности. Такой обширный подход к оценке личностных и профессиональных качеств сотрудников, осуществляющих государственную службу, позволяет выявить актуальный уровень развития физических, психологических, интеллектуальных, социальных, индивидуальных, личностных, профессиональных, субъектных и других качеств, позволяющих эффективно осуществлять управленческую деятельность в различных аспектах (индивидуальном, организационном, социальном).

Технология личностно-профессиональная диагностика, являющаяся составной частью и лежащая в основе комплексного ресурсного анализа, также используется в качестве самостоятельной технологии оценки управленческого потенциала и управленческой готовности руководителей (как правило, применяется при диагностике руководителей высшего уровня).

Личностно-профессиональная диагностика представляет собой комплексную систему выявления ключевых ресурсов человека и проводится с целью выявления личностных и профессиональных особенностей человека, стилевых характеристик его профессиональной деятельности и организационного поведения, определения потенциальных возможностей и наиболее приемлемых сфер их приложения. Данный вид диагностики включает серию тестовых процедур, содержащих традиционные и авторские диагностические методики, объединенные в специализированный компьютерный психодиагностический комплекс. Результаты личностно-профессиональной диагностики могут быть использованы: для самоанализа; при определении перспектив карьерного роста; при выявлении проблемных зон, определении направлений профессионального и личностного развития человека [67].

В числе тестовых методик в первую очередь следует обозначить флагманский инструмент личностно-профессиональной диагностики - *опросник «Оценка управленческого потенциала»*. Данная методика представляет собой комплексный инструментарий для оценки управленческого потенциала и компонентов управленческой готовности. Данная методика является авторской разработкой Ю.В. Синягина [67; 68]. О данном инструменте более подробная информация будет представлена при описании эмпирической части исследования.

Методика «Определение личностного стиля» – еще один из инструментов личностно-профессиональной диагностики, являющийся авторской разработкой Ю.В. Синягина. Методика направлена на определение особенностей личностных стилей при обработке поступающих данных и при принятии решений.

Методика «Оценка мотивации» – опросная методика, сутью которой является определение составных компонентов мотивации в осуществлении профессиональной деятельности, в сфере управления в частности.

Методика «Нормативы и Ценности» – опросный инструмент, определяющий уровень моральной нормативности (направленность в условиях неопределенности и выбора на всеми принятые моральные нормы и социальные ценности) (автор – Ю.В. Синягин).

«Личностно-профессиональная биографическая анкета» – одна из ключевых оценочных методик, применяемых в контексте комплексного ресурсного анализа. Представляет собой электронную анкету с открытыми и закрытыми вопросами. Ответы, данные респондентом, способствуют составлению его психологического

портрета. В приложение к этому становится возможным и отражение уровня профессионального развития, его опыт в управленческой деятельности. Важным дополнением к полученному становится информация о практике и опыте участия в различных проектных работах, не связанных с профессиональной деятельностью. В дальнейшем проводится автоматическая обработка данных, в результате которой респонденту начисляются баллы по итоговым по совокупности критериев.

Личностно-профессиональное интервью – очный диалог с участником оценки на протяжении часа. Беседа основывается на специализированной оценке кандидата с применением психобиографического метода и событийного подхода к анализу его личностных особенностей.

Творческие задания в контексте описываемой технологии предполагают изучение мнений, взглядов и убеждений участников, которые касаются направлений и специфики государственного развития страны в широком понимании. Творческие задания используются на предварительном этапе, то есть до очной работы с участником, и на основном этапе диагностики, когда происходит непосредственное взаимодействие участника и специалиста-консультанта.

Видеопрезентация. Одним из методов личностно-профессиональной диагностики, который можно отнести к цифровым за счет технологии сбора и обработки информации количественного и качественного характера, является методика «Видеопрезентация».

Методика видеопрезентация представляет собой технологию получения и последующего анализа особенностей самопрезентации человека на видеокамеру. При описании данной методики стоит отметить нестандартный для психодиагностических методик подход к построению системы количественных показателей.

Участнику предлагается в течение одной минуты обращаясь в объектив видеокамеры рассказать о себе ту информацию, которую он посчитает необходимым сообщить в отведенное время и которая характеризует его в наибольшей степени. Особенность проведения заключается в том, что человеку не дается дополнительного времени на подготовку своего выступления и у него есть только одна попытка. При этом контролировать время своего выступления участнику предлагается самостоятельно и в случае несоблюдения отведенного времени запись выступления не прекращается.

Принимая во внимание то, что помимо количественных показателей данная методика позволяет получить представление ценностно-смысловых, мотивационных ориентирах и приоритетах, о субъективно значимых достижениях и иных личностных аспектах, которые сообщает о себе участник, мы можем говорить не только об основной вспомогательной функции данного инструмента оценки в рамках личностно-профессиональной диагностики, но и вариативном его применении в контексте иных технологий, базирующихся на ресурсном подходе.

Проблемно-аналитическая деловая игра (ПАДИ) – в специально созданных условиях участники игры помещаются в ситуацию, где им необходимо погрузиться в процесс разработки, объяснения и принятия управленческих решений. Данный вид оценки проводится в группах, дает возможность более наглядно оценить совокупность личностно-профессиональных ресурсов. По ходу игры экспертом дается оценка участника в отношении заданной темы, а также в отношении других необходимых параметров, таких как способы взаимодействия с членами команды, выраженность вектора на достижение именно командного результата, имеющего значение для всей группы в целом.

Мультисубъектная оценка – инструмент оценки исследуемого, при котором оценка производится специально отобранными экспертами, хорошо знающими профессиональную сферу, в которой занят испытуемый, чаще всего – коллеги. Такая группа коллег-экспертов дает оценку проявлений личностно-профессиональных ресурсов участника. Такая методика оценки позволяет узнать об испытуемом и как о субъекте профессиональной деятельности, и как о субъекте профессиональных взаимоотношений с коллегами [69].

Анализ информации в сети интернет – проводится контент-анализ информации об участнике диагностики в сети Интернет. Данная процедура проводится на предварительном (заочном) этапе диагностики с целью получения экспертом дополнительных сведений об оцениваемом из открытых источников. Изучается как контекст информации, где так или иначе упоминается участник диагностики (СМИ, открытые Интернет-ресурсы), так и содержание контента, который размещает участник в своих социальных сетях.

Применение тестовых методик в сочетании с прохождением специальных кейсов, интервью, написанием эссе дает возможность оценить как личностные и индивидуальные характеристики, так и степень выраженности качеств,

необходимых для осуществления профессиональной деятельности. Главным преимуществом такого комплекса полученных об участнике оценки данных является возможность вывода результатов с более высокой степенью достоверности, объективных данных об актуальном уровне выраженности его ресурсных качеств и потенциала их развития. Интегральные результаты, полученные в ходе тестирования, прохождения кейсов и интервью, составления эссе, являются основой для вывода итоговой рейтинговой оценки и выработки личностно-профессиональной характеристики участника оценки, формирования решения о его выдвижении, подготовке и переподготовке, целью которых является продвижение в сфере государственного управления.

Важно отметить, что все представленные выше инструменты личностно-профессиональной диагностики, за исключением ПАДИ, так или иначе имеют цифровое воплощение, т.е. заполняются при помощи компьютеров или персональных мобильных устройств, имеющих доступ к сети Интернет. Весь комплекс инструментов личностно-профессиональной диагностики реализован на диагностической онлайн-платформе ВШГУ РАНХиГС и может быть пройден как в очном, так и в дистанционном формате через систему «Личных кабинетов».

Аппаратные методы оценки в контексте личностно-профессиональной диагностики

Технология личностно-профессиональной диагностики также может включать в себя применение аппаратных методов исследования психофизиологических свойств и особенностей личности. Ниже представлен перечень устройств аппаратной психофизиологии, которые при необходимости могут быть применены применяются в процессе установления особенностей работы нервной системы и функционального состояния исследуемого, проводимой научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» РАНХиГС. Среди устройств и комплексов устройств:

- программно-аппаратный комплекс «Активациометр» универсальный АЦ-9К (ПАК Активациометр»);
- комплекс коррекционных программ с биологической обратной связью «БОС-Нейрокомфорт» с трехканальным датчиком (УПП) для картирования когнитивных функций мозга;

– аппаратно-программный комплекс для дерматоглифических исследований «Малахит» (АПКДИ «Малахит»).

Программно-аппаратный комплекс «Активациомер» применяется для широких психологических, психофизиологических и медицинских исследований. Перечень сфер его использования достаточно масштабный. Среди прочего его можно применить в исследуемой нами сфере отбора и подбора персонала.

Используя все возможности ПАК «Активациомер», можно системно продиагностировать следующие показатели:

- телесные свойства и качества путем акупунктурных измерений;
- телесные свойства и качества с помощью замера температуры в определенных точках;
- уровень совместимости отдельно взятого организма с веществами органической и неорганической природы (по методу Р. Фолля);
- психофизиологические свойства – включение и особенности функциональной асимметрии полушарий (ФАП) головного мозга; свойства нервной системы: сила, подвижность, уравновешенность нервных процессов – возбуждения и торможения, лабильность методом критической частоты световых мельканий;
- состояния психоэмоционального спектра;
- процессы, происходящие в поле психики: ощущения и чувствительность; восприятие окружающего пространства в отрезках (глазомер); моторные функции: мышечная память, равновесие в пространстве; ведущая рука; мышление;
- психологические качества индивида: стабильность в нестандартных условиях; надежность психоэмоциональной сферы; особенности межполушарной асимметрии, автономной регуляции, реактивности эмоциональной сферы, соответствия самооценки реальности;
- психологические свойства в социальном и ином преломлениях, которые обнаруживаются через методы оценки экспертами, анкеты и опросники;
- определение заведомо ложной или сомнительной информации;
- регулирующие и саморегулирующие воздействия [70].

Следующий аппарат – «БОС-Нейрокомфорт» – представляет собой систему коррекционных программ с использованием принципа биологической обратной связи в совокупности с трехканальным датчиком (УПП) для построения своеобразной карты когнитивных функций мозга. Целью применения данного

прибора является формирование у исследуемого навыков прослеживания и управления состояниями психоэмоциональной сферы с использованием биологической обратной связи (БОС) [71].

Механизм функционирования аппаратно-программного комплекса для дерматоглифических исследований «Малахит» (АПКДИ «Малахит») выстраивается на теоретических и практических основах дерматоглифики. В рамках дерматоглифики, являющейся разделом морфологии, происходит изучение рельефов кожных покровов ладоней и подошвенных поверхностей. Кожные покровы в данных областях имеют многочисленные гребешки – папиллярные линии, которые складываются в разнообразные узоры. Гребешки являют собой линейные утолщения в глубине и на поверхности верхнего слоя кожи. Отличительной и характерной особенностью является то что папиллярные линии и узоры не видоизменяются с возрастом, не подвергаются воздействию внешних факторов. Еще одна отличительная черта этих узоров в том, что они имеют индивидуальную вариабельность. Многие особенности папиллярных линий передаются по наследству [72].

Комплексный ресурсный анализ, включающий в себя такое множество методик и инструментов исследования, позволяет получить наиболее полную и расширенную информацию о личности руководителя. Основываясь на полученных в ходе масштабного тестирования данных, можно составить наиболее полный и точный личностно-профессиональный портрет кандидата на прием в органы государственной службы либо уже действующего сотрудника для принятия наиболее успешных решений с точки зрения кадровых процессов – диагностики и отбора кадров, а также их продвижения по службе.

Таким образом, аппаратный метод и результаты, полученные в ходе проведения аппаратного исследования, можно отнести к высокоточным и весьма значимым. Однако стоит обратить внимание и на ряд недостатков, присущих данному методу исследования. Среди неудобств технического и организационного характера можно назвать: громоздкость приборов и, как следствие, малую мобильность диагностического комплекса, наличие в аппаратах проводной системы, а также исключительно очный формат работы с участником диагностики. При рассмотрении психологических аспектов, с точки зрения недостатков, укажем на то, что подобного рода манипуляции с приборами, проводами, подсоединением их

физически к телу порой могут доставить исследуемому и психологический дискомфорт. Вместе с тем с учетом прорывных технологий можно говорить о скорых преобразованиях данного сегмента исследовательских работ, так как на смену громоздким аппаратам уже приходят более совершенные цифровые технологии, которые могут выдавать не только результаты пройденных диагностических процедур, но также давать комментарии и составлять рекомендации.

Чат-бот в качестве технологического решения в контексте личностно-профессиональной диагностики

В 2019 году Научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» РАНХиГС была предпринята попытка создания чат-бота, позволявшего бы в интерактивной форме проводить дистанционную диагностику личностно-профессиональных качеств (ресурсов и метакомпетенций в соответствии с трехкомпонентной моделью управленческой готовности).

Сравнительный анализ множества технических платформ для реализации диагностического чат-бота показал, что мессенджер Telegram в наибольшей степени удовлетворяет техническим задачам и условиям создания данного инструмента. Принимая во внимание потребность в конфиденциальности и безопасности хранения пользовательской информации, а также возможности менять настройки параметров под возможные изменения, была предпринята попытка создать технологию чат-бота «Цифровой интервьюер» (Digitalint) с нижеизложенной архитектурой:

- Ядро чат-бота, разработанное таким образом, чтобы обезопасить его от нелегального проникновения, с одной стороны, а с другой, так, чтобы была возможность быстрых его преобразований в любое время. Следовательно, изначальные коды необходимо закрыть от посторонних, а обязательным условием существования бота должно быть его локация на закрытом сервере с полной доступностью. Чат-бот располагается на выделенном сервере с целью создания условий для гибких настроек и контроля за безопасностью. На этом же сервере будет располагаться база данных;

- Программу, обрабатывающую входящие от пользователей данные, обезопасили от несанкционированного использования авторскими правами, но все же стоит воздержаться от размещения полного перечня вопросов и ответов на других платформах, и в частности – программу по расчету весов и критериев

вопросов. Более разумно «сбрасывать» только вопросы и принимать ответы по требованию. Как следствие, есть основание для исключения всех посторонних ресурсов и сервисов, предоставляющих услуги по хранению этих данных.

Следовательно, ядро чат-бота следует расположить на своих, полностью управляемых ресурсах, но на условиях взаимодействия с выбранной платформой.

Основываясь на этих данных предлагается следующая последовательность действий для реализации такого продукта, как чат-бот:

- Для реализации чат-бота выбрать платформу Telegram, как наиболее комфортную, популярную и соответствующую требованиям и параметрам. На данной платформе базируется бот, связывающийся по специализированной линии с определенным сервером и получает / принимает данные от него в режиме реального времени;

- Ядро системы создать на базе языка программирования Python 3.7, так как он имеет большое количество возможностей в ракурсе расширения и обладает внушительным числом библиотек, также и по нейросетям;

- Разработать удобный интерфейс при ответе на закрытые вопросы с использованием кнопок-надписей, в которых перечислены различные варианты ответа;

- Применить стандартный интерфейс при ответе на открытые вопросы с применением виртуальной клавиатуры;

- По итогам прохождения тестирования посредством шаблонов создается 3 разных отчетных документа – для тестируемого, для специалиста, для руководителя).

Для языка Python существует несколько библиотек, организующих коммуникации с Telegram, самая популярная из которых – pyTelegramBotAPI, она же – telebot.

Анализ языка программирования Python, проведенный на основании выдержек из описания привел к выводам о том, что данный язык удовлетворяет функциональным требованиям. Главенствующие функции, среди которых long polling (длинные запросы), webhook, работа через прокси, преобразование сообщений, необходимые условия для применения пользовательской клавиатуры и остальные функции, имеют место быть и хорошо регламентированы. В связи с имеющимся опытом осуществления такого рода проектов и, как следствие, видением

гипотетических ошибок самым разумным выбором для разработки является следующая комбинация (отработки полнофункционального макета): – язык программирования Python 3.7.1 + Библиотека telebot + база данных + хостинг на выделенном сервере + платформа Telegram как средство доставки контента до пользователя.

В качестве диагностической основы разрабатываемого чат-бота под названием «Цифровой интервьюер» был выбран уже зарекомендовавший себя в качестве наиболее многогранного и надежного инструмента личностно-профессиональной диагностики - опросник «ОУП» в версии 5.0 (Ю.В. Синягин). Данный опросник базируется на психобиографическом подходе и на момент разработки на его основе чат-бота имел выборку более 5000 руководителей и экспертов.

Методом экспертных оценок из набора диагностических вопросов ОУП 5.0 было отобрано 26 ключевых, ядерных вопросов. Ответы на данные вопросы позволяют оценить, насколько выражены личностно-профессиональные метакомпетенции исследуемого и выразить это в числовом эквиваленте. В числе этих вопросов вошли вопросы исключительно закрытого типа. Они имеют изначально заданные варианты возможных ответов, и в сценарных рамках чат-бота составляют три группы: общие вопросы, ретроспективные вопросы, вопросы, касающиеся профессиональной деятельности.

Помимо указанного выше в чат-бот «вшиты» 12 вопросов открытого типа, то есть вопросы, предполагающие свободный ответ участника. Следовательно, эти вопросы, объединяясь, создают еще одну группу вопросов психологической направленности.

Основываясь на том, что фундаментом при разработке чат-бота являлась модель трехкомпонентной управленческой готовности, результаты прохождения чат-бота были представлены комплексом итоговых показателей:

- первичные баллы по шкалам инструмента (14 шкал ОУП),
- баллы по степени выраженности личностно-профессиональных метакомпетенций,
- итоговые баллы по составляющим управленческой готовности.

Таким образом, в 2019 году Лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ РАНХиГС был создан полнофункциональный макет чат-бота, в основе которого лежал набор оригинальных диагностических вопросов и итоговых показателей. Данный чат-бот был размещен и зарегистрирован на платформе Telegram.

Отличительной характеристикой при прохождении опросов на цифровой платформе, а именно через чат-бота, является интерактивность процесса. Участнику опроса дается возможность наряду со стандартной процедурой передачи на цифровой носитель ответов на вопросы осуществить вербальный контакт с ботом. Данная опция может способствовать формированию позитивного впечатления от процесса прохождения опроса на цифровом носителе, создав у респондента ощущения контакта схожего с тем, что он испытывает при общении с реальным человеком.

Разницей между стандартным способом прохождения опросника ОУП и чат-ботом является и то, что путь прохождения методики ОУП можно определить как ответы на линейную и неизменную последовательность вопросов, в то время как в цифровой вариант опросника «вшита» вариативная схема прохождения опроса. В таком варианте последовательность вопросов принимает разветвленную структуру, где каждый последующий вопрос зависит от данного ранее ответа.

Анализ результатов эмпирического исследования, проведенного с использованием разработанного чат-бота, показали, что полученные с его помощью данные вполне сопоставимы с результатами, полученными в ходе прохождения опросника ОУП.

Проведенный корреляционный анализ с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена показал весьма результаты, свидетельствующие об успешности чат-бота как самостоятельного инструмента оценки составляющих управленческой готовности и ее актуального уровня сформированности. Обнаружены положительные корреляции на статистически значимом уровне ($p \leq 0,05$) между 12 содержательно идентичными шкалами чат-бота и ОУПа: интернальность; коммуникативная компетентность; стратегической жизненной идея; лидерство и независимость; мотивация достижения; профессиональный опыт; самопринятие; сила личности; социальная мобильность; актуальный потенциал; управленческие способности; управленческий опыт. Данный факт свидетельствует о

тесной взаимосвязи результатов, полученных по аналогичным друг другу шкалам ОУПа и чат-бота. В отношении двух пар аналогичных шкал, взаимосвязь которых на статистически значимом уровне не выявлена, можно сказать, что вопросы данных шкал в чат-боте, возможно, нуждаются в доработке: способность и склонность к командной работе; готовность к обучению и развитию.

Итоги проведенной в 2019 году научно-исследовательской работы показали, что созданный чат-бот является полноценной оценочной методикой, чья способность корректно оценивать уровень выраженности метакомпетенций и составляющих управленческой готовности в рамках трехкомпонентной модели управленческой готовности была эмпирически подтверждена.

Результаты исследования показали ряд ключевых преимуществ цифрового метода оценки управленческой готовности и личностно-профессиональных ресурсов кандидатов на должности в структурах государственного управления, а именно:

- условия для прохождения опроса в интерактивной форме что придает более непринужденный и интересный контекст диагностике;
- возможность свободного увеличения численности респондентов, одновременно проходящих диагностическую методику, что, помимо прочего, может способствовать повышению репрезентативности выборки;
- вопросы чат-бота основываются на вопросах, являющихся ядерными для полностью валидизированной и успешно зарекомендовавшей себя методики ОУП;
- уменьшенное число вопросов в соотношении с базовой методикой ОУП, при этом сохранена их смысловая нагрузка;
- заметное уменьшение временных затрат на прохождение опроса (более чем в 3 раза);
- возможность фиксировать временные показатели прохождения опроса для определения новых особенностей психологического и личностно-профессионального развития респондентов, что в свою очередь может привести к расширению оценочных возможностей методики и обнаружению новых показателей.

Таким образом, разработанная технология «цифрового интервьюера» в формате чат-бота для систем мгновенного обмена сообщениями (мессенджеров), показала свою эффективность в качестве вспомогательного инструмента личностно-профессиональной диагностики в дистанционном формате, обнаружив вместе с тем

перспективы для методологического развития самого подхода к оценке. Отсутствие возможности в автоматизированном виде получить обобщённое представление о мотивационно-ценностной и смысловой сферах участника диагностики (респондента) без обязательного привлечения экспертов для интерпретации результатов, определило перспективы дальнейшего развития цифрового инструментария личностно-профессиональной диагностики.

3 Методологическая и технологическая оптимизация мобильного цифрового инструментария личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа

Недавние исследования отношения руководителей к цифровым технологиям, в том числе с элементами искусственного интеллекта [5], показали следующие результаты. Примерно три четверти опрошенных считают, что использование подобных технологий значительно способствует повышению производительности труда и росту эффективности рабочих процессов за счет меньшего, в сравнении с человеком, ошибок из-за неосознанного субъективизма источника управленческих решений. При этом более половины руководителей указали, что технические решения, предлагаемые сервисами искусственного интеллекта, уже повысили производительность их организаций. Показательно, что выборку данного исследования составили руководители как бизнес-структур, так и госслужбы [79]. То есть основываясь лишь на одном этом исследовании, уже можно иметь некоторое основание предполагать растущую готовность немалого числа руководителей ориентироваться в своей деятельности, преимущественно, на цифровые технологии. Это может стать существенным импульсом для ускоренного развития таких технологий и для их оперативного внедрения в управленческую практику.

Психологический и околопсихологический инструментарий, разрабатываемый для многоаспектной кадровой работы, в первую очередь для оценки и диагностики, все больше приобретает цифровой формат. Крупнейшие компании, специализирующиеся на разработке цифровых систем оценки, предпринимают попытки интегрирования в свои продукты элементов искусственного интеллекта (например, Plum, AssessFirst, Delta.ai.) [80].

Технически обогащаясь, используя широкие возможности сбора и обработки информации, подобные инструменты при этом сохраняют основную цель своего применения – помощь руководителю в выявлении и понимании сильных и уязвимых сторон человека как работника. Составленный на основе результатов оценки «профиль»: личностный профиль, профиль компетенций как некий ансамбль знаний, умений навыков («ЗУНов») и профессионально важных качеств («ПВК») – призван, по мнению приверженцев этого подхода, с определенной долей вероятности судить об успешности человека в профессиональной деятельности.

Но, несмотря на применение цифровых способов получения и обработки информации, в содержательном, в психодиагностическом плане ничего принципиально не меняется. И рядовых сотрудников, и руководителей оценивают как некую совокупность или, в лучшем случае, систему, состоящую из неких черт, отдельных характеристик, качеств, знаний, навыков и умений. Так называемые «ЗУНы» и «ПВК» по-прежнему лежат в основе методологии оценки, однако теперь они именуются «компетенциями». Несмотря на попытки иных методологов «растянуть» это понятие до таких диапазонов, куда можно было бы включить мотивы, смыслы, ценности, притязания, цели, призвание, иные составляющие мировоззрения человека, подобная методологическая процедура оказывается трудно воспринимаемой.

Тем не менее и руководители, принимающие кадровые решения, и разработчики оценочных методик неизменно рассматривают оцениваемого сквозь призму компетенций.

Термин «компетенция» прочно укоренился в мышлении и речи абсолютного большинства как в среде административно-управленческого персонала, так и среди представителей научного и экспертного сообществ. При этом размытость данного понятия, обусловленная практически неограниченной свободой толкования со стороны тех, кто так или иначе использует этот термин в своей деятельности, подтверждается многими работами. Так, результаты исследования, проведенного Т.Ю. Базаровым, А.К. Ерофеевым, А.Г. Шмелевым (2014) показывают, что даже в среде ученых и практиков, имеющих непосредственное отношение к организационному консультированию и организационной психологии, явным образом прослеживаются две тенденции определения данного термина: представители академической среды оказались ближе к отечественной традиции, опирающейся на «ПВК» и «ЗУНы», а психологи-практики — к западному, бихевиористскому пониманию компетенций [81].

В целом, стремление ученых развести «ПВК», «ЗУНы» «компетенции», «компетентности» и т.д. не встречает в среде руководителей и кадровых работников явного интереса к этой задаче. Практика показывает, что в обиходе понятие «компетенции» имеет самые разнообразные толкования, а его содержание, как правило, зависит от обсуждаемого контекста и личных представлений руководителя.

Что же до того, как воспринимают «компетенцию» в HR-среде, то здесь причудливая мозаика версий, кажется, не поддаётся обобщению и систематизации. Достаточно привести выдержку из популярного интернет-ресурса «HR-portal», где прямо сообщается, что это *«совокупность навыков, умений и поведения (или отношений)»... название «компетенция» не обязательно соответствует её содержанию, она отражает лишь то, как её понимают в той или иной компании»* [95]. При такой почти узаконенной «либерализации» представлений о сущности понятия, каждый разработчик системы компетенций, создаваемой для конкретной компании, стремится «говорить с клиентом-заказчиком на его языке», ориентируясь на его субъективные пристрастия и пожелания. Конечно, такая траектория развития представлений о «компетенции» лишь усугубит разночтения и взаимные непонимания между приверженцами разных версий и трактовок этого понятия.

В качестве наиболее популярных в экспертном сообществе работ, содержательно раскрывающих структуру компетенций, являются труды Ричарда Бояциса [82], а также Лайла М. Спенсера-мл. и Сайна М. Спенсера [83]. При изучении подходов к интерпретации термина «компетенции», используемых современными исследователями и разработчиками оценочных методик, наблюдается интересная тенденция. Зачастую «компетенциями» называют устоявшиеся психологические понятия, отражающие человека как личность/индивидуальность/субъект деятельности: смыслы, мотивы, черты характера, жизненные ценности, притязания, знания, навыки, индивидуальные особенности и т.д. При этом можно отметить, что многими исследователями-практиками довольно успешно реализуется коммерческий потенциал столь нечетких терминологических границ. Создавая собственный понятийный аппарат, которым объясняются широкие теоретические конструкции, и свободно адаптируя его под лексикон заказчика, иные разработчики систем оценок «по компетенциям» не стремятся делать свои идеи объектом научного дискурса. Для представления результатов своих разработок профильным научным изданиям они предпочитают публицистическую периодику, рассчитанную на то, чтобы ею интересовались и её воспринимали предприниматели и руководители. Здесь, вероятно, расчёт на то, что любой практикующий руководитель в большей степени заинтересован в успехе именно его организации, для которой разработана эксклюзивная система оценки управленческого персонала, вполне оправдан. Результативность, пусть и временная,

связываемая с моделью «компетенций», рассчитанной на одну, отдельно взятую компанию, для практика весит значительно больше, нежели необходимость всестороннего обоснования и эмпирической проверки данной модели на выборках, сопоставимых с персоналом его управляемого объекта.

Ещё одна уязвимость компетентностного подхода кроется в подразумеваемой прямой и непосредственной связи между выявленными компетенциями и эффективностью управленческой деятельности. Несмотря на многообразие трактовок термина «компетенция», они практически всегда, как это ни удивительно, связываются с эффективностью деятельности жёстко, однозначно, напрямую. И, поэтому, компетентностный подход, по умолчанию, базируется на представлениях о том, что оценки компетенций достаточно для прогнозирования продуктивности и результативности человека в профессиональной деятельности.

В случае применения данного подхода для оценки руководителей, коварство невольного упрощения, ради которого сторонникам данного подхода так или иначе приходится возвращаться к преодолённому, казалось бы, в поведенческой науке «постулату непосредственности», проявляется, как правило, в ошибках долгосрочного прогноза эффективности управленческой деятельности. Даже если с известной натяжкой назвать «компетенцией» мотив достижений или уровень притязаний, или профессиональное самоотношение, то известно, что мотив в процессе продвижения субъекта деятельности к цели, может меняться, угасать, преобразоваться в иной мотив. В процессе деятельности могут рождаться новые цели. Отсюда очевидна уязвимость предположения о том, что если у руководителя выявлены те или иные компетенции, то, он непременно их использует и будет на них опираться в своем движении к поставленной цели. Несмотря на многочисленные исследования, результаты которых легли в основу некоторых популярных инструментов оценки, вопрос непосредственной связи между «совокупностью компетенций» и результативностью управленческой деятельности остается весьма дискуссионным.

В качестве наглядной иллюстрации можно привести следующий пример из практики руководителя, рассказавшего эту ситуацию в ходе интервью, которое проводилось в рамках одного из проектов личностно-профессиональной диагностики в РАНХиГС в 2019 году. По специально разработанным компетенциям была подобрана и утверждена кандидатура на должность директора

регионального филиала одного из крупнейших российских банков. Компетенции разрабатывала известная консалтинговая компания, специалисты которой не только имели университетское образование и учёные степени, но стажировались за рубежом. Директор филиала вступила в должность. Ей определили главный показатель эффективности – KPI, который сводился ко тому, чтобы добиться в течение ближайших лет роста финансового результата. При этом финансовый результат филиала высчитывался по разнице между двумя показателями – выручкой и затратами на содержание филиала. Ценности и цели, миссия банка, представления о своём профессиональном призвании, ведущие мотивы управленческой деятельности, разделяемые и воспринимаемые высшим руководством как бы по умолчанию, на уровне очевидного, подразумевали лишь один путь – развитие бизнеса, наращивание присутствия банка в регионе. Знания, умения, навыки, управленческие качества нового директора филиала, послужной список не вызывали сомнений в её профессионализме и в компетентности как руководителя. И новый руководитель, оценив обстановку, проанализировав положение дел в филиале, нашел, как ему показалось, вполне прямой и короткий путь к достижению цели, воплощённой для него в KPI. Развивать бизнес, то есть, наращивать расходы на модернизацию, на внедрение новых технологий ради возможных приращений эффективности в будущем означало не только длительную, плохо прогнозируемую деятельность, но и неизбежный период «выбивания» из центрального офиса финансирования во имя грядущих прибылей. Второй путь – сокращение расходов при стабилизации выручки по всем направлениям от непроцентных доходов до работы на межбанковских площадках, путь, также позволяющий увеличить желаемую разницу, показался более реалистичным. А то, что второй путь привёл впоследствии к постепенному вытеснению банка из региона, к свёртыванию его работы со всеми категориями клиентов из-за растущего отставания в технологических характеристиках банковского продукта, этот побочный эффект в расчёт не был принят. Спихнулись в центральном офисе лишь в конце первого года «успешной» работы нового директора, которая все одиннадцать месяцев повышала финансовый результат своей работы за счёт снижения расходов. Финал истории – поработав ещё несколько месяцев, женщина перешла в другой банк на должность вице-президента как успешный менеджер с хорошим послужным

списком, а также профильным отчетом, свидетельствовавшим о развитых, сформированных и выраженных профессиональных и личных «компетенциях».

Разработанные в рамках данного подхода методики в качестве итоговых показателей содержат набор конкретных компетенций, которые могут быть самостоятельными или же входить в модель компетенций. Степень выраженности той или иной компетенции измеряется в цифрах, а конечным результатом оценки является итоговое балльное значение. Как правило, методики, апробированные на большой и профильной выборке, а также прошедшие внешнюю валидизацию, сопровождаются «таблицей норм», при помощи которой можно отнести итоговый балл к высоким, средним или низким (достаточным или недостаточным) значениям. При этом опыт изучения отдельных методик показывает, что «настройка» границ выраженности компетенций для некоторых специфических должностей, особенно руководящего уровня, является сложно реализуемой задачей, даже с опорой на внушительный массив данных. В то же время использование усредненных норм зачастую позволяет делать достаточно конкретные выводы только в отношении людей, показавших пограничные значения.

Как правило, результатами применения оценочных инструментов, основанных на компетентностном подходе, являются: итоговый балл (в сравнении с нормами или для составления рейтинга, если проводится оценка группы), описательный портрет человека, получаемый путем сопоставления и экспертного анализа различных сочетаний выраженности компетенций, и в некоторых случаях – обобщенные клишированные рекомендации для участника по развитию необходимых качеств.

Недостаток данного подхода заключается в теоретическом и практическом непреодолимом несовершенстве любой модели компетенций, даже многосоставной и комплексной. При этом сама бихевиористская природа компетенций предопределяет фокусировку оценивающего на устоявшихся и предпочитаемых поведенческих паттернах человека, проявляемых им в работе. Отсутствие должного внимания к предикторам и факторам, способствующим осознанному или бессознательному воспроизведению этих паттернов в профессиональных ситуациях, которые задевают аксиологическую и смысловую сферы человека, делает такой подход целесообразным для оценки линейного персонала или руководителей, не

обладающих высокой степенью управленческой свободы. Приведённый пример из банковской практики является яркой иллюстрацией этого соображения.

В случае оценки потенциальных и действующих руководителей среднего звена и выше, с точки зрения прогностической полезности, по нашему мнению, наибольшую пользу для «конечного потребителя» оценочной технологии может принести изучение не самих паттернов, а поведенческих регуляторов, влияющих на действия и решения человека в работе.

В социальной, организационной и иных отраслях психологической науки внутренними регуляторами поведения традиционно принято считать такие явления, как нормы, установки, ценности, смыслы, мотивы, цели, призвание, а также взгляды и убеждения. Данные дефиниции, на наш взгляд, в той или иной степени являются отражением и составными частями понятия «мировоззрение личности», содержательно описанного в «Большом психологическом словаре» [84]. Соответственно, в контексте профессиональной деятельности в качестве системы поведенческих регуляторов может рассматриваться профессиональное мировоззрение.

При упоминании профессионального мировоззрения следует отметить, что на сегодняшний день данный феномен является предметом множества исследований в области педагогики [85; 86]. Так, В.В. Семак, обобщая взгляды и результаты многих исследований на эту тему, предлагает рассматривать «профессиональное мировоззрение» как динамичную систему, включающую в себя взгляды, убеждения, ценности и идеалы, базирующиеся на совокупности знаний умений и опыта, а также личностные качества человека, необходимые для профессионального совершенствования [86].

Стоит отметить, что с позиции психологического знания детальное наполнение интегрального понятия о профессиональном мировоззрении является предметом дальнейших исследований. В данном случае нам важно определить общее направление теоретико-методологической и практико-ориентированной работы по созданию подхода к анализу и прогнозу эффективности руководителя, основанного на изучении его мировоззрения.

Одним из ключевых компонентов «профессионального мировоззрения» в предлагаемом подходе является «стратегическая жизненная идея» (Синягин Ю.В., 2018) как одно из актуальных воплощений более широкого и общепсихологического

понятия «личностный смысл» [87; 88]. С учетом сложности и высокой неопределенности условий управленческой деятельности, в качестве системы оцениваемых поведенческих регуляторов работы руководителя может рассматриваться «профессиональное мировоззрение», выступающее предпосылкой к самостоятельному формированию субъектом управленческой деятельности необходимых и достаточных компетенций.

Многолетний опыт работы с кандидатами в резерв управленческих кадров под патронажем Президента Российской Федерации, проходившими личностно-профессиональную диагностику в РАНХиГС в период с 2014 по 2019 гг., позволил, помимо основных результатов диагностики, накопить значительный объем сведений, полученных в ходе интервью. Качественный анализ собранной информации позволяет подтвердить, казалось бы, очевидное представление о том, что при оценке потенциального руководителя, который будет напрямую подчиняться опрашиваемому и чьи должностные функции предполагают принятие стратегических и ответственных решений, на первый план, после объективных и формальных показателей соответствия должности такого уровня, выходит ценностно-смысловая сфера, убеждения и принципы.

Показательно, что большинство кандидатов, проходивших диагностику, представляли третью и четвертую группы должностей по классификатору ФОиР РАНХиГС (примерные должности: директор департамента ФОИВ, заместитель губернатора и т.д., региональный министр, руководитель крупного предприятия, заместитель генерального директора/президента/председателя/главы государственной корпорации, исполнительный директор государственной корпорации, директор крупного предприятия/организации/компании федерального уровня и т.д.) [89].

Недавние исследования Ю.В. Синягина (2020), направленные на изучение особенностей формирования руководителями своего «ближайшего окружения», позволяют сделать вывод, что с повышением уровня управленческой позиции возрастает направленность руководителей на формирование собственной управленческой команды из людей, которые разделяют его взгляды, убеждения и установки (цели). Характеристика подобного типа уже совсем не встраивается в определение «компетенции». Для описания и категоризации стремления руководителя к подбору субъективно надёжного и работоспособного ближайшего

окружения более целесообразным выглядят именно мировоззренческий подход. Согласно полученным результатам, вторым по частоте выборов критерием, которым руководствуются опрошенные управленцы (5240 человек) при формировании своего ближайшего окружения, после «профессионализма и преданности делу» оказался «профессионализм и сходство убеждений и взглядов» [89]. Кроме того, именно особенности мировоззрения во многом определяют поведенческие паттерны, предпочитаемые человеком. Полученные результаты свидетельствуют о том, что совпадение на мировоззренческом уровне с потенциальным заместителем или подчиненным из категории «ближайшего окружения» для опрошенных руководителей имеет первостепенное значение.

Все вышесказанное эмпирическим путем подтверждает практическую востребованность разработки цифровых оценочных методик, позволяющих получить комплексное системное представление о «профессиональном мировоззрении», особенно для диагностики руководителей высшего уровня. Очевидно, что использование лишь компетентностного подхода для решения указанной задачи будет неэффективно.

Современные технологии предоставляют исследователям, заинтересованным в развитии и совершенствовании кадровой диагностики, совершенно новые возможности. Избранный формат опросника, предполагающий цифровую интерактивную реализацию, имеет ряд преимуществ, связанных с возрастанием скорости получения и обработки диагностической информации, возможностью фиксации дополнительных параметров, вариативностью применяемых методических и технических приемов, форматов отображения итоговых результатов, экономией времени и средств на проведение исследования, широкими возможностями для самообразования и самоанализа, предоставляемыми респонденту.

Таким образом, создание диагностической методики в формате цифрового опросника оценки профессионального мировоззрения позволит перейти на новый уровень анализа личностно-профессиональных качеств руководителей госслужбы и бизнес-структур, а также решить ряд важных стратегических научных и управленческих задач, незаслуженно, на наш взгляд, упускаемых из виду сторонниками компетентностного подхода в сфере оценки персонала.

4 Эмпирическое исследование оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики

Технология личностно-профессиональной диагностики разрабатывалась авторским коллективом во главе с доктором психологических наук, профессором Ю.В. Синягиным, а позже, под его научным руководством, коллективом Факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС, где была развита до технологии комплексного ресурсного анализа. В современном виде личностно-профессиональная диагностика предполагает оценку ключевых ресурсов, обеспечивающих эффективность профессиональной деятельности руководителя. В качестве ресурсов могут рассматриваться масштабность мышления, способность выступать в качестве стратегического лидера, стиль управленческого поведения, степень нацеленности на результат и другие необходимые управленцу компетентности. Любой управленец высокого уровня обладает собственной стратегической жизненной идеей. Направленность стратегической жизненной идеи, ее совместимость с актуальными задачами руководителя, являются факторами долгосрочного прогнозирования эффективности деятельности управленца [67].

Ключевыми итоговыми результатами диагностики являются два интегральных понятия: управленческий потенциал и управленческая готовность. Само понятие управленческий потенциал достаточно сложно и многомерно. В связи с этим, его определения весьма разноплановы, в них часто рассматриваются лишь отдельные составляющие этого сложного и многогранного понятия.

В рамках многолетних исследований, проведенных Ю.В. Синягиным, было показано, что управленческий потенциал можно рассматривать как систему имеющихся и возможных с точки зрения их приобретения в будущем, востребованных управленческой деятельностью вообще (инвариантный аспект) и конкретной управленческой деятельностью (парциальный аспект) индивидуальных, личностных и профессиональных ресурсов субъекта управленческой деятельности с учетом возможностей их взаимной компенсации за счет системной самоорганизации [91].

При этом, ключевой отличительной характеристикой управленческого потенциала выступает не только активная работа с собственными ресурсами, но также способ и содержательные характеристики работы с ресурсами чужими. Если

потенциал профессионала-эксперта определяется, прежде всего, собственными возможностями субъекта деятельности, то потенциал управленца зависит от того насколько он способен организовывать других, обеспечивая максимальное раскрытие личностно-профессионального потенциала окружающих его людей. Отсюда в структуре управленческого потенциала необходимым выступает выделение составляющих, определяющих и эту сторону деятельности.

Накопленный управленческий потенциал выступает основой актуальной управленческой готовности, то есть возможности в данный момент времени качественно и эффективно осуществлять управленческую деятельность на определенной должности или конкретном уровне управления.

Вместе с тем, очевидно, что управленческий потенциал понятие более широкое. Оно включает в себя не только то, что обеспечивает актуальную управленческую готовность, но и возможности человека к повышению этой готовности на основе работы с имеющимися ресурсами, а также за счет приобретения новых. С этих позиций в структуре управленческого потенциала можно выделить две составляющие: потенциал управленческой готовности и потенциал развития. Это весьма важное замечание, поскольку нередко эти составляющие подменяются или смешиваются, что значительно снижает его эвристическую ценность.

При анализе готовности руководителя к замещению определенных должностей или уровней должностей, если речь идет о резерве управленческих кадров, и при оценке потенциала целесообразно говорить о их тождественной внутренней структуре, поскольку именно структура готовности выступает основой оценки потенциала. В свою очередь сама структура готовности определяется реальной структурой самой управленческой деятельности руководителей, как на конкретных управленческих должностях, так и на определенных управленческих уровнях.

Вместе с тем, сегодня, в ситуации активно меняющегося мира, строить оценку и отбор перспективных завтрашних руководителей на основе только потенциала готовности невозможно, поскольку он по определению, отражает структуру реальной, существующей сегодня управленческой деятельности. Поэтому для эффективной оценки управленческих кадров с учетом перспектив их дальнейшего развития оба этих потенциала необходимо учитывать одновременно.

Данные идеи, заложенные Ю. В. Синягиным в технологию личностно-профессиональной диагностики руководителей, нашли свое прямое отражение в разработанной модели трёхкомпонентной управленческой готовности.

В соответствии данной моделью, управленческая готовность руководителя включает три взаимосвязанные, но самостоятельные составляющие, преобладание каждой из которых задает собственную индивидуальную картину управленческой готовности руководителя и позволяет определить, как наиболее эффективные управленческие позиции, на которых он может эффективно действовать в данный момент времени, так и пути их развития, и, соответственно, повышения управленческого потенциала данного руководителя с учетом, как имеющихся ресурсов, так и специфики его жизненной и карьерной стратегий [67].

Каждая из составляющих управленческой готовности существует не изолированно, все они в определенной мере взаимосвязаны, вместе с тем, преобладание одних составляющих над другими создает уникальный индивидуальный профиль. Значительная неравномерность в их развитии приводит к существенным проблемам.

Сбалансированно высокое развитие всех трех составляющих управленческой готовности обеспечивает максимально высокую эффективность. Понимание индивидуальной структуры управленческой готовности позволяет наметить движение каждого руководителя в этом направлении, выстроить индивидуальную стратегию наращивания тех или иных составляющих готовности.

Как уже было указано ранее, большинство инструментов ЛПД так или иначе имеют цифровое воплощение, т.е. заполняются при помощи компьютеров или персональных мобильных устройств, имеющих доступ к сети Интернет. Весь комплекс инструментов личностно-профессиональной диагностики реализован на диагностической онлайн-платформе ВШГУ РАНХиГС и может быть пройден как в очном, так и в дистанционном формате через систему «Личных кабинетов».

Несмотря на успешную апробацию разработанного ранее чат-бота, описанного в разделе 2 настоящего отчета, его применение в качестве оценочного инструмента в комплексе методик личностно-профессиональной диагностики, позволило выявить ряд некоторых технических и методологических моментов, которые определили направление дальнейшего развития данного инструментария.

Опыт использования чат-бота в составе комплекса инструментов личностно-профессиональной диагностики с одной стороны способствовал повышению точности количественных результатов итоговых метакомпетенций, с другой стороны не позволял сформировать представление о мотивационно-ценностной и смысловой сферах пользователя без качественной интерпретации результатов экспертами. При этом накопленный в результате исследования массив и статистическое сопоставление полученных данных с результатами иных методик личностно-профессиональной диагностики (ЛПД), вопреки ожиданиям, не способствовали созданию полноценной модели профессионального мировоззрения, установок и убеждений. Кластеризации различных сочетаний полученных итоговых показателей оказалось недостаточно для построения интересующей типологии.

В связи вышеизложенным, в рамках настоящей работы было принято решение о создании на базе разработанного ранее инструментария, а также накопленных эмпирических данных и новых диагностических задач, опросника, реализованного в цифровом формате и направленного на оценку особенностей профессионального мировоззрения.

4.1 Модель эмпирического исследования оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики

В рамках настоящей научно-исследовательской работы в соответствии с обозначенными выше целями и задачами был разработан инструмент личностно-профессиональной диагностики, получивший название *Опросник «Особенности профессионального мировоззрения»*.

В контексте разработанного инструментария под профессиональным мировоззрением руководителя понимается целостная система его убеждений, представлений, оценок, связанных с собственной карьерой, а также ценностных и смысловых ориентиров профессионального развития и управленческой деятельности.

Опросник направлен на выявление комплексной специфики профессионального мировоззрения респондентов.

Поскольку в методологической основе опросника лежит технология комплексного ресурсного анализа и личностно-профессиональной диагностики, применяемая в первую очередь для оценки контингента руководителей, несомненный исследовательский интерес представляют такие категории, как «управленческий рост» и «личностно-профессиональное развитие».

Опросник нацелен на получение информации, которую условно можно разделить на три ключевых блока:

- 1) система ценностей, мотивов и смыслов;
- 2) отношение к карьере;
- 3) индивидуально-личностные особенности

Каждый блок, в свою очередь, содержит в себе несколько показателей.

Блок «Система ценностей, мотивов и смыслов» включает такие показатели, как:

- ценностно-мотивационный базис профессиональной деятельности;
- представления о собственном профессиональном призвании;
- факторы, сдерживающие или ограничивающие карьерное/профессиональное развитие человека в его субъективном представлении;
- факторы, способствующие карьерному/профессиональному развитию человека в его субъективном представлении.

Блок «Отношение к карьере» включает такие показатели, как:

- значимость карьеры в широком смысле;
- удовлетворенность актуальной карьерой (работой);
- степень соответствия актуальной работы представлениям о профессиональном призвании;
- ближайшие карьерные ожидания.

Блок «Индивидуально-личностные особенности» включает такие показатели, как:

- особенности поведения в конфликтных ситуациях;
- эмоциональность;
- актуальный уровень лояльности;
- особенности социального взаимодействия, в первую очередь – с рабочим коллективом.

После проведения эмпирического исследования на основании различных сочетаний данных показателей и их сопоставления со шкалами ОУП может быть построена типология профессионального мировоззрения.

Следует отметить, что вопросы и предлагаемые варианты ответов сформулированы таким образом, чтобы максимально нивелировать воздействие на респондента фактора «социальной желательности».

Перечень итоговых показателей интерактивного опросника:

- Удовлетворенность актуальной карьерой.
- Значимость карьеры в широком смысле.
- Наличие профессионального призвания и представления о нем.
- Степень соответствия актуальной работы представлениям о профессиональном призвании.
- Ближайшие карьерные ожидания.
- Ценностно-мотивационный базис профессиональной деятельности.
- Стиль поведения в конфликте.
- Факторы, сдерживающие карьерное/профессиональное развитие.
- Факторы, способствующие карьерному/профессиональному развитию.
- Эмоциональность.
- Лояльность.

– Особенности социального взаимодействия, в первую очередь – с рабочим коллективом.

– Неискренность.

Технически идею создания опросника предлагается реализовать в формате веб-приложения с возможностью запуска на персональных мобильных устройствах.

Опросник включает в себя как открытые (ответ дается респондентом в свободной форме), так и закрытые (респондент выбирает ответ из предложенных ему вариантов) вопросы.

Последовательность вопросов выстроена в соответствии с логикой структурированного интервью, что позволяет сориентировать и подготовить респондента к содержательным ответам на комплексные открытые вопросы.

Опросник реализован в формате веб-приложения на диагностической онлайн-платформе ВШГУ РАНХиГС. Технические условия диагностической платформы определили реализацию линейного сценария для проведения эмпирического исследования, включающего в себя 42 вопроса различного формата: открытые, закрытые, вопросы с ранжированием и вопросы с попарным сравнением. Тем не менее в рамках проделанной работы был подготовлен полноценный вариативный (интерактивный) сценарий опросника, который также представлен в итоговых отчетных материалах.

Вариант опросника с неизменным количеством вопросов (линейный вариант) лег в основу эмпирической части исследования. Для формирования полного представления об индивидуальных и личностно-профессиональных ресурсах, которые входят в качестве составного элемента в предложенное в рамках данной работы представление о содержании профессионального мировоззрения, результаты данного опросника сопоставлялись с результатами ОУП 5.0, который участники также проходили в рамках диагностических процедур.

Опросник «Оценка управленческого потенциала» 5.0

Успешно используемый и давно зарекомендовавший себя опросник ОУП содержит в себе 159 вопросов. Вопросы распределены между 24 шкалами, которые в свою очередь объединяются в 9-факторную модель метакомпетенций, или управленческих позиций. Далее эти девять факторов формируют структуру трехкомпонентной модели управленческой готовности. К метакомпетенциям относятся: стратегическое лидерство, управленческая компетентность, готовность к

работе в команде, настойчивость, целеустремленность и сила личности, коммуникативная компетентность, готовность к обучению, масштабность и системность мышления, саморегуляция, экспертно-аналитическая компетентность.

Данный опросник, как и иные тестовые методики личностно-профессиональной диагностики, имеет цифровой формат и реализован на одной из диагностических онлайн-платформ ВШГУ РАНХиГС. Технические условия платформы на пока что не позволяют реализовать вариативную и интерактивную версию данного опросника, поэтому на данный момент количество и последовательность вопросов опросника являются неизменными.

Одной из особенностей опросника, которая обнаружилась в ходе его длительного использования, заключается в возможности различной компоновки и совместной интерпретации шкал. Как уже отмечалось выше, в основе диагностики лежит несколько взаимодополняющих подходов. Исходя из этого, возможна, например, компоновка шкал в зависимости от группы ресурсов, которые они отражают, что может быть полезно при сопоставлении показателей данного опросника с разработанным инструментом изучения особенностей профессионального мировоззрения респондентов.

Таким образом, модель эмпирического исследования в тезисном виде можно изложить так.

Методики исследования: Опросник ОПМ, Опросник ОУП 5.0.

Выборка исследования: 206 респондентов. Руководители, проходившие специализированные программы подготовки и переподготовки в ВШГУ РАНХиГС.

Уровень должности респондентов:

99 человек - руководители и заместители руководителей департаментов, начальники и заместители начальников отделов федеральных и региональных органов власти, высшее руководство региональных органов власти, представители корпораций, участвующих в реализации Национальных проектов;

107 человек - руководителей и заместителей руководителей региональных органов исполнительной власти, руководителей региональных институтов развития, руководителей и заместителей руководителей муниципальных образований.

Дата проведения эмпирической части исследования: с сентября 2020 по октябрь 2020.

4.2 Анализ и интерпретация результатов исследования оценки потенциала использования мобильного цифрового инструментария в качестве составного элемента личностно-профессиональной диагностики

Половозрастные показатели

В исследовании приняло участие 111 мужчин и 95 женщин, что в процентном соотношении отражается как 54% и 46% соответственно.

Максимальный возраст в группе опрошенных – 60 лет ($n=1$), минимальный – 24 года ($n=1$). Средний возраст респондентов по выборке – 38,4 года. Укажем на то, что возрастной группой с максимальным количеством среди опрашиваемых стала группа 1986 года рождения (8,3%), следом идут группы 1977 (6,8%) и 1988 (6,8%) года рождения, тройку замыкает группа 1987 года рождения (6,3%).

Самооценка уровня занимаемой должности

Больше половины прошедших опрос респондентов относят себя к руководителям среднего звена (57,2%), главные функции которых можно охарактеризовать как осуществление связи между высшим и низовым уровнями государственной гражданской службы, а также осуществление непосредственно функций руководителя, что говорит о двойственности выполняемых ими рабочих задач. Около трети респондентов (29,1%) отнесли себя к руководителям высшего звена, в обязанности и функционал которых входит принятие всех важных решений и в целом управление подшефным государственным органом или крупной государственной структурой. В совокупности такое распределение свидетельствует о том, что около 90% исследуемой выборки занимают достаточно высокие позиции в управленческой иерархии, что отличает респондентов из данных групп высоким профессионализмом, повышенным уровнем ответственности, лидерскими и управленческими качествами и многим другим.

Удовлетворенность нынешней работой и должностью

Полученные ответы распределились таким образом, что чуть больше половины респондентов (52,9%) оценивают свой уровень удовлетворенности текущей должностью и работой как скорее высокий. Также примерно каждый пятый участник опроса (17,5%) указывает на высокий уровень удовлетворенности работой и должностью. Но вместе с тем около трети опрошенных (27,2%) склонны оценивать показатель удовлетворенности как средний, респондентов из этой группы в занимаемой работе и должности устраивает далеко не все. 2,4% отметили, что

многое в деятельности их не устраивают, однако они вынуждены работать по необходимости. Примечательно, что совсем неудовлетворенных работой и должностью среди респондентов не оказалось.

Удовлетворенность нынешней работой и должностью (что не устраивает в работе)

Чаще всего респондентов не устраивает в работе отсутствие свободы действий в принятии решений, такой ответ выбрало наибольшее количество респондентов – 34,5% (в сумме трех ответов). Вторая по распространенности причина недовольства работой низкая заработная плата, на которую указали 32% опрошенных (в сумме трех ответов). Отметим, что этот ответ респонденты выбирали чаще других, когда указывали первый вариант (23,3%). Четверть участников исследования, а именно 25,7% от общего количества, выбрали вариант «Другое (не представлено в данном списке)» (в сумме трех ответов). Реже других респонденты указывали на конфликты с коллективом и нерегулярные начисления заработной платы – по 0,5% (в сумме трех ответов). Также достаточно редкий вариант ответа конфликты с руководством, который указали всего 1,5% опрошенных (в сумме трех ответов). Это может говорить либо о благоприятном психологическом климате, при котором противоречия и разногласия в работе решаются, не доходя до стадии эскалации, либо о наличии факторов, препятствующих развитию конфликта, что не всегда оказывается положительно влияющим на взаимоотношения в коллективе. Стоит указать на то, что 47,6% из числа опрошенных не стали выбирать два из трех возможных вариантов ответа, а 78% не стали указывать третий возможный вариант.

Оценка собственных возможностей карьерного развития на сегодняшний день

Статистическая обработка ответов респондентов на данный вопрос позволила сделать следующие выводы. Актуальные карьерные возможности оцениваются большинством респондентов как скорее позитивные и позитивные, процентное распределение ответов – 53,9% и 36,4% соответственно. Есть небольшой процент тех, кто склонен давать негативную оценку собственным актуальным возможностям карьерного продвижения (6,8%), а также те, кто и вовсе не имеет карьерных ожиданий (2,9%). Негативно оценивающих карьерные возможности в исследуемой выборке нет. Полученное процентное соотношение по данному вопросу можно воспринимать как позитивную тенденцию в оценке собственных карьерных

возможностей среди государственных служащих, занимающих руководящие должности различного уровня.

Карьерные ожидания в ближайшей перспективе

Анализ полученных ответов показал, что примерно две пятых из числа опрошенных респондентов (42,2%) на данный момент хотели бы перейти на более высокую должность. 14,1% из числа респондентов предпочли бы остаться на текущем месте работы с сохранением должности, но вместе с тем расширить, например, за счет увеличения полномочий или обучения горизонт возможностей своей профессиональной деятельности. Примерно каждый десятый из числа опрошенных хотел бы остаться на текущей должности, но с изменением графика, заработной платы или чего-либо другого. Еще столько же – 10,7% респондентов – считают себя готовыми к тому, чтобы занять руководящую позицию. Реже других из предложенных сценариев желаемого развития респондентами выбирался вариант, при котором было бы возможно сохранить текущую должность, но снизить уровень персональной ответственности на работе (2,4%).

Субъективная значимость карьерного продвижения и управленческого роста

Карьерное продвижение оказалось важным и мотивирующим на деятельность для почти 55% опрошенных, еще для более чем трети (35,4%) продвижение по карьерной лестнице является более чем важным фактором в профессиональной реализации. Всего 9,2 % исследуемых считают, что построение карьеры это не самое главное, и только для 1 респондента (0,5%) есть более приоритетные направления, чем карьера. Полученные результаты свидетельствуют о том, что вероятнее всего большую часть исследуемой выборки можно отнести к категории «карьеристов», для которых неотъемлемой частью профессиональной деятельности в первую очередь является «движение вверх» по карьерной лестнице.

Актуальные жизненные приоритеты

При ранжировании приоритетных жизненных направлений на первое место опрошенные чаще других приоритетных вариантов ставили семью, близких людей и родственников. Их на первое место поставили чуть больше половины респондентов – 54,8%. Около 20% опрашиваемых на первое место поставили собственное здоровье. Чаще других вариантов на 2-ое по значимости место респонденты ставили также собственное здоровье – 41,7 %. Интересно, что 17% из числа опрошенных указали на первом месте в ранжированном ряду приоритетов вариант «Другое (не

представлено в данном списке)». Еще примечательно то, что каждый пятый из числа опрошенных (20,4%) поставил на последнее место семью, близких людей и родственников. Интересно также, что среди «лидеров» по третьему рангу ранжированного ряда приоритетов можно выделить сразу три направления, между которыми, исходя из результатов, образовался совсем небольшой процентный разброс. Чаще остальных третий ранг присваивали переобучению, получению дополнительного образования – 33,0% респондентов. Вторым по частоте в третьем ранге оказался отдых, его выбрали 27,2% опрошенных. Третий по частоте в третьем ранге – «квартирный вопрос» – обустройство жилья (покупка и ремонт нового жилья и т.д.), так ответил практически каждый четвертый респондент (24,8%).

Представим результаты по ранговому порядку приоритетных жизненных направлений, опираясь на первую позицию в каждом ранге. Как уже говорилось выше, чаще всего на первое место респонденты ставили категорию «семья, близкие люди, родственники» (54,8%). На втором месте по значимости оказалась категория «собственное здоровье» (41,7%). Третий ранг заняла категория «переобучение, получение дополнительного образования» (33,0%). «Лидером» четвертого ранга также является категория «переобучение, получение дополнительного образования» (32,5%), ненамного отстает «отдых» (30,1%). Пятой по приоритету чаще других оказывалась категория «обустройство жилья (покупка и ремонт нового дома, новой квартиры и т.д.)» (34,5%). На шестом месте ранжированного ряда с большим отрывом от остальных оказалась категория «другое (не представлено в данном списке)» (66,0%).

Блок вопросов о профессиональном призвании

В отношении того, к чему «лежит душа» в профессиональном плане, точно определились 30,6% респондентов. Еще 56,3% из числа опрошенных считают, что скорее определились, чем нет. Ответы оставшихся 13% участников исследования распределились между вариантами «скорее нет», «нет», «не хочу отвечать» (10,1%, 2% и 1% соответственно). Обозначим, что каждый десятый склонен сомневаться в том, что та профессиональная деятельность, которой он занят, является его призванием. Однако, по субъективному, внутреннему самоощущению большинства опрошенных можно говорить о тенденции положительного отношения к выбранной профессиональной области среди участников данного исследования.

При этом лишь 48,5% из числа исследуемой выборки утверждают, что уже знают, в чем их профессиональное призвание. Тогда как распределение ответов на предыдущий вопрос показало, что полностью уверены в том, что определились с профессиональным призванием 30,6% и склонны так думать 56,3%. В целом имеется около 87% респондентов, определившихся с призванием. Разница (практически двукратная) между ответами на предыдущий и текущий вопрос является ощутимой. Возможно это свидетельствует о том, что профессиональное призвание как таковое часто связано с сомнениями. В бытовом мышлении имеет место мнение о том, что пока человек не попробует множество разных вариантов профессиональной деятельности, он не может точно утверждать, что нашел свое призвание, так как этому препятствует низкая вариативность опробованных сфер деятельности. Дальнейший анализ полученных результатов показывает, что определение профессионального призвания весьма важно для 21,8% респондентов, склонны так считать, но с менее выраженной важностью 24,3%. Убеждены в том, что профессиональное призвание и его поиски не важны, лишь 1,4% опрошенных. Еще 2% скорее склонны к такой позиции в отношении поиска профессионального призвания.

Смысловое наполнение своего профессионального призвания (контент-анализ ответов)

Вопрос «Коротко опишите, пожалуйста, в чем, как Вам кажется, заключается суть Вашего профессионального призвания (то, в чем Вы хороши и от чего получаете удовольствие в работе)» является открытым, предполагает получение от респондентов ответов в свободной форме, опрашиваемые практически ничем не ограничиваются кроме объема ответа.

Контент-анализ развернутых ответов всех 206 участников позволил выделить следующие категории, которые в дальнейшем использовались для статистической обработки:

- Служение людям, обществу;
- Реализация личных амбиций, ощущение собственной значимости;
- Взаимодействие с людьми, общение, коммуникация;
- «Менеджерство», управление процессами, либо исполнение задач в рамках процесса;

- «Функционализм», указание в качестве призвания сферу профдеятельности, выполняемые функции;
- Творчество (создавать новое, развивать свою профессию, наличие интереса к работе);
- Отсутствие ответа.

Степень соответствия актуальной работы представлениям о профессиональном призвании

Согласно полученным данным, по субъективному мнению большинства, а именно 57,3% опрошенных, их можно охарактеризовать, как склонных воспринимать свою нынешнюю работу и уровень должности как соответствующую их призванию. Примерно каждый пятый, а именно 18,9% респондентов, уверен в данном соответствии. Еще столько же (18,4%) из опрошенных не уверены, что работают и занимают должность, соответствующую их призванию. В 3,4% случаев участники исследования считают, что занимаемая ими должность и работа не соответствует их призванию. Общая картина по данному вопросу свидетельствует о положительной тенденции среди опрошенных в вопросе соотношения занимаемой должности, работы в целом и призвания.

При ответе на следующий вопрос «Считаете ли Вы, что смена работы поможет Вам лучше разобраться в Вашем профессиональном призвании?» чуть больше 40% опрошенных в той или иной степени согласились с тем, что смена работы помогла бы им определиться с профессиональным призванием (ответ «да» – 9,2%; ответ «скорее да» – 31,6%). Данное распределение ответов немного противоречит данным, полученным при обработке ответов к предыдущему вопросу. Так, около 76% респондентов указали, что текущая должность и работа соответствуют их профессиональному призванию, и лишь оставшиеся 24% так не считают либо не знают ответа на этот вопрос. Исходя из такого распределения, для этих 24% было бы логичным мнение, что сменить работу означало бы более полно понять свое профессиональное призвание. Тогда как напрямую на вопрос о смене места работы как способе разобраться в своем призвании положительно ответили чуть больше 40% респондентов. Возможно вошедшие в данную разницу в 16% респонденты не до конца понимают и осознают суть понятия профессиональное призвание, либо объективно не относятся к поиску своего призвания как к чему-то очень важному. При дальнейшем рассмотрении распределения ответов на

разбираемый вопрос обнаруживаем, что с разной степенью отрицания данного в вопросе утверждения выступили 50% респондентов (ответ «нет» – 12,6%; ответ «скорее нет» – 37,4%). Примерно каждый десятый (9,2%) из опрошенных не знает/не хотел отвечать на данный вопрос.

Наиболее частые проблемы в коллективе

Среди наиболее часто встречающихся проблем в коллективе большинство, а именно 48% респондентов, на первое место поставили чрезмерный формализм, препятствующий быстрому выполнению задачи (в сумме трех ответов). Также для многих проблемой оказалось отсутствие желания выполнять задачу без понимания её смысла и цели – так ответили 32% (в сумме трех ответов). При этом 20,4% (в сумме трех ответов) из числа опрошенных указали, что не испытывают никаких проблем при работе в коллективе. Примечательно, что 37,9% исследуемых не указали второй и третий варианты, а 64% – третий. Если рассматривать наиболее частые варианты по порядку ответов, то первым ответом чаще других указывали чрезмерный формализм, препятствующий быстрому выполнению задачи (36,9%), в качестве второго ответа чаще всего выбирали отсутствие желания выполнять задачу без понимания её смысла и цели (15%), а третьим по порядку – отсутствие творческого подхода к решению задачи, излишний рационализм (7,3%).

Таким образом, к числу наиболее частых проблем, с которыми им приходится сталкиваться в коллективе, респонденты отнесли чрезмерный формализм, препятствующий быстрому выполнению задачи, отсутствие желания выполнять задачу без понимания её смысла и цели, а также нежелание разбираться с трудностями при решении сложной задачи. Реже всего участники исследования испытывают страх при обращении к коллегам за помощью, не проблема для них также столкнуться с желанием отстоять свою точку зрения во что бы то ни стало с целью получения признания со стороны окружающих. Каждый пятый опрошенный ответил, что не сталкивался ни с какими проблемами подобного рода.

Лояльность организации, в которой работают

Более половины опрошенных – 55,3% – склонны считать, что не нашли еще для себя идеальную работу и им есть к чему стремиться. Четверть опрошенных (25,2%) склонны считать, что их текущая работа является для них идеальной, однако говорят они об этом с осторожностью. Примерно каждый десятый респондент (10,2%) уверен в том, что его нынешнее рабочее место для него идеально. В

обратном убеждены 7,8% из числа выборки. Такое распределение ответов можно расценивать, как готовность большинства респондентов к дальнейшему профессиональному саморазвитию и поиску наилучших для себя условий работы, так как их положение относительно рабочего места на текущий момент по их субъективной оценке еще можно улучшить, доведя до идеала.

Таким образом, несмотря на в целом позитивную по выборке оценку респондентами актуальной профессиональной деятельности более половины респондентов не считают свою нынешнюю работу идеальной и полагают, что им есть ещё куда стремиться. 10% опрошенных уверены в том, что их нынешняя работа для них идеальна, ещё четверть – в целом довольны своей деятельностью, но боятся зарекаться, называя её «идеальной».

Чувство гордости от принадлежности к той организации, в которой на данный момент осуществляется профессиональная деятельность, испытывают в той или иной степени 96,6% опрошенных. При этом большая их часть – 59,7% – полностью в этом убеждены. Остальные ответили с чуть меньшей уверенностью (ответ «скорее да» – 36,9%). И только 3,4% склонны считать либо уверены в том, что данное чувство в отношении организации, в которой они работают, у них отсутствует (ответ «скорее нет» – 2,4%; ответ «нет» - 1% респондентов).

Особенности социального взаимодействия (в особенности в рабочем коллективе)

По результатам самооценки участников исследования можно сделать следующие выводы об особенностях их социального взаимодействия в рабочем коллективе:

- Подавляющее большинство респондентов легко или скорее легко справляются с неожиданностями, которые им преподносит профессиональная деятельность.

- Респонденты продемонстрировали неоднозначное отношение к высказыванию «Мне больше нравится самостоятельная работа, чем коллективная». Более половины опрошенных всё же предпочитают работу в коллективе, однако заметное число анкетированных отметили, что им ближе самостоятельная деятельность.

- Подавляющее большинство респондентов обладает развитыми коммуникативными навыками и легко сходятся с новыми людьми.

– Большая часть респондентов позитивно относится к переменам и полагают, что они в любом случае происходят к лучшему. Каждый пятый придерживается противоположной точки зрения и с опасением относится к переменам.

В представленных выше четырех вопросах объединения вариантов ответов в более крупные категории для последующего статистического анализа не проводилось.

Факторы, мешающие карьерному и профессиональному развитию

Контент-анализ развернутых ответов на данный вопрос всех 206 участников позволил выделить следующие категории:

- Затруднения с ответом или отсутствие ответа
- Отсутствие сдерживающих факторов (человек всем доволен)
- Социально-демографические характеристики (возраст, пол, состояние здоровья, место проживания, семья и проч.)
- Отсутствие понимания вектора дальнейшего развития (достиг потолка\нет перспектив\не понимаю, куда двигаться), Нежелание по каким-либо причинам менять нынешнее место работы
- «Объективные» внешние и личные проблемы (система, характер задач и т.д.; нехватка знаний, ресурсов, времени, опыта и прочего)
- «Субъективные» внешние и личные проблемы (несправедливостью руководства, отсутствием "блата" и т.д.; страхи, комплексы и прочими личностные качества

Факторы, способствующие карьерному развитию

Аналогичным образом был проведен контент-анализ ответов на данный вопрос, который позволил выделить следующие категории:

- Затруднения с ответом или отсутствие ответа
- Другие люди (руководители, семья, коллеги и т.д.)
- Развитые когнитивные способности (интеллект, аналитические способности, эрудированность и т.д.)
- Исполнительность, трудолюбие, ответственность
- Профессионализм, компетентность, опыт, Целеустремленность, упорство, настойчивость, личностные качества

- Саморазвитие, творчество, желание обучаться, преданность своему делу, любовь к своей профессиональной деятельности, совершенствование профессии и окружающей действительности

Эмоциональность

По полученным данным можно сказать следующее. Две пятых выборки оценили уровень эмоциональности в работе на 3 балла (41,7%). Это говорит о некоем срединном, возможно даже стабильном эмоциональном состоянии респондентов из данной группы. Почти четверть опрошенных оценили свою эмоциональность в работе на 4 балла (24,8%), то есть уровень близок к высокому. Следом по численности идет группа респондентов, оценивших свою эмоциональность в работе на 2 балла (20,4%), что чуть ниже среднего. На максимальный балл свою эмоциональность оценил примерно каждый десятый (9,7%). Хладнокровными в работе себя считают 3,4% респондентов.

Стиль поведения в конфликте

При определении первостепенного варианта модели поведения в конфликтной ситуации большее число респондентов указали, что чаще склонны искать компромиссное решение, чтобы снизить напряженность ситуации, так ответили 27,7% из числа опрошенных. Также данный вариант ответа чаще указывали и при выборе второстепенной модели поведения в конфликте (38,4%). Для 25,2% респондентов (это каждый четвертый из числа опрошенных) на первом месте и 28,2% на втором месте в ранге часто используемых стратегий поведения в конфликтной ситуации «стремление ясно определить, в чем состоят интересы всех участников, и принять решение, устраивающее каждого». В качестве третьей по значимости чаще всего указывали модель стремления сделать все необходимое, чтобы избежать напряженности, даже если это требует поступиться собственными интересами (38,4%). На четвертое место чаще всего ставили стратегию удовлетворения собственных интересов, стремление настоять на своем решении проблемы (38,4%) Самой редко используемой моделью поведения в конфликте среди участников исследования является стремления избежать конфликтной ситуации, безучастное ожидание решения конфликта. Данный ответ является «лидером» в 5 ранге (39,8%).

Соотнесение показателей методики Опросник «Особенности профессионального мировоззрения» и методики ОУП 5.0.

Все участники исследования наряду с электронным опросником личностно-профессиональной диагностики «Особенности профессионального мировоззрения» также прошли Опросник оценки управленческого потенциала (ОУП). Полученные в ходе обработки результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние значения по шкалам ОУП по всей выборке (n=206)

Шкалы ОУП	Средние значения, в баллах	Минимальные значения, в баллах	Максимальные значения, в баллах
Интернальность	5,8	1,5	9,5
Способность и склонность к командной работе	5,2	1	9
Коммуникативная компетентность	5,2	1	9,5
Выраженность стратегической жизненной идеи	4,8	1,5	9
Склонность и способность к лидерству	5,2	1	9,5
Мотивация достижения	5,2	1,5	9,5
Готовность к обучению и саморазвитию	6,2	2,5	10
Дистанция в организационных отношениях	5,3	1	9
Ориентация на поставленные задачи	5,2	1,5	9
Ориентация на безопасность	5,8	1	9,5
Профессиональная мотивация	5,8	1,5	9,5
Профессиональный опыт и готовность к деятельности	4,7	1,5	9
Самопринятие	5,3	1	10
Сила личности	5,2	1	9
Склонность и способность к подчинению	5,9	2	9,5
Социальная мобильность	5,3	1	8,5
Актуальный потенциал	5,3	1,5	9
Управленческая мотивация	5,4	1	10
Управленческие способности	5,1	1,5	9
Управленческий опыт	4,3	1	8,5
Достоверность	6,5	2	10
Концепция X	5,3	0	9,5
Концепция Y	6,0	2	9,5
Склонность к риску	5,6	1,5	9,5

Анализ данных, представленных в таблице, показал следующее. В целом для данной выборки исследуемых, исходя из средних значений, в большей степени присущи готовность к обучению и саморазвитию, показывающая наличие в системе ценностей человека направленности на получение знаний; стремление

придерживаться концепции У, то есть использование демократических методов в управлении подчиненными; также выделилась шкала «склонность и способность к подчинению», результаты которой свидетельствуют о предпочтении участниками исследования занимать лидерскую позицию. Данные шкалы в средних значениях набрали самые высокие баллы по сравнению с другими. Наименьшие средние значения у шкалы «выраженность стратегической жизненной идеи», что вероятно свидетельствует о наличии проблемного поля в определении «жизненной задачи», способствующей поддержать управленческую деятельность руководителя; шкалы «профессиональный опыт и готовность к деятельности», говорящей о возможно недостаточном уровне сформированности в среднем по выборке готовности осуществлять профессиональную деятельность; шкалы «управленческий опыт», направленной на выявление результатов управленческой (или менеджерской) составляющей деятельности руководителя. Отметим также, что самой неоднозначной шкалой с точки зрения наибольшего разброса между максимально и минимально полученным баллом, является шкала «Концепция Х» (минимальное значение – 0 баллов, максимальное значение – 9,5 баллов, разброс – 9,5 баллов).

В рамках данной НИР особый интерес представляет сравнение портретов респондентов, включенных в ту или иную подгруппу, на основании ответов опросника «Особенности профессионального мировоззрения». Анализ портретов позволит более детально рассмотреть отличия респондентов разных подгрупп, понять их личностные и профессиональные особенности. Опорой для построения профиля респондентов является опросник управленческого потенциала ОУП. Деление на подгруппы происходило на основании анализа частотных таблиц опросника «Особенности профессионального мировоззрения» по ряду вопросов, представляющий наиболее высокий интерес в рамках данной работы. В зависимости от поставленного вопроса, количество подгрупп варьируется от 2 до 8. *Подгруппы с количеством респондентов менее 10 (5% от совокупной выборки) в анализе не участвовали.*

Как можно видеть из таблицы 1, в целом по выборке (n=206) показатели по опроснику управленческого потенциала находятся на уровне выше среднего. В дальнейшем анализе будут использоваться значения больше или равно 6. Наибольшее количество различий было выявлено по 5 шкалам опросника ОУП, а именно: «Готовность к обучению и саморазвитию», «Ориентация на безопасность»,

«Профессиональная мотивация», «Склонность и способность к подчинению», «Концепция Y», «Управленческий опыт».

Как видно из рисунка 1 у респондентов в возрастной группе 24-30 лет ярко выражен такой показатель (7,0), как «Готовность к обучению и саморазвитию», в то время, как старшая возрастная группа респондентов 51-60 лет демонстрирует наименьший балл по данной шкале (4,7). Также стоит отметить значительный перевес между данными возрастными группами по таким показателям, как «Профессиональная мотивация» (6,2 против 4,4), а также по шкале «Склонность и способность к подчинению» (6,2 против 5,1). Данная особенность объясняется тем, что молодые люди, как правило, имеют больший потенциал и стремление к развитию, больше амбиций и грандиозных планов относительно своего будущего, даже несмотря на тот факт, что показатель «Управленческий опыт» почти в 2 раза ниже, чем у респондентов старшей подгруппы (2,9 против 6,5).

В то же время, более старшее поколение сильнее ориентировано на стабильность и удержание уже имеющихся позиций, о чем свидетельствует высокий показатель «Ориентация на безопасность» (6,2 против 5,1). Интересно также, что для данные возрастные группы имеют одинаковый показатель «Концепция Y» - 5,8. Здесь мы можем говорить о схожих особенностях поведения в работе: стремление брать больше ответственности, проявление творческого подхода в работе, гибкость, развитые навыки самоуправления.

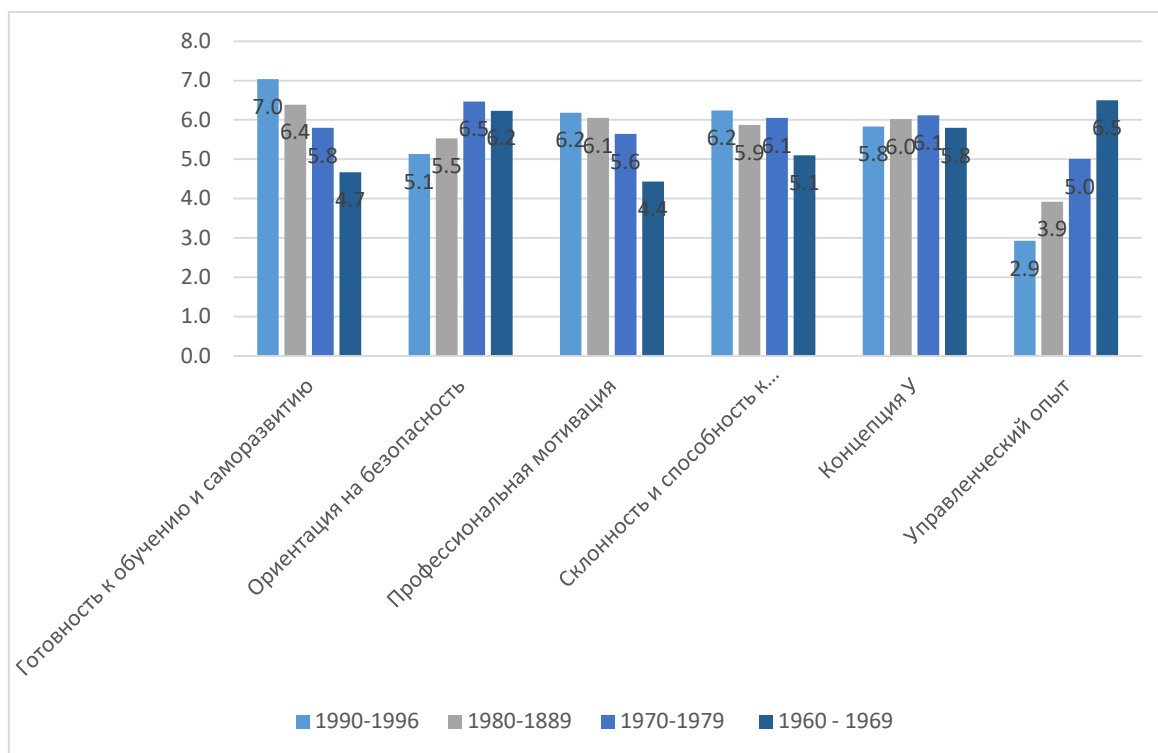


Рисунок 1 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от года рождения респондентов

Что касается различий по половому признаку, мы можем видеть следующую картину в выраженности показателей у мужчин (53,9%) и женщин (46,1%) в соответствии с рисунком 2. Такой показатель, как «Интернальность» наиболее сильно проявляется у мужчин, нежели у женщин (6,1 против 5,4). Однако по остальным показателям таким, как «Ориентация на безопасность», «Профессиональная мотивация», «Склонность и способность к подчинению» женщины демонстрируют результаты на порядок выше. Возможно такое сочетание показателей объясняется тем, что, все же в приоритетах у женщин чаще лидирует ориентация на семью. Однако, это не исключает стремление к карьерным достижениям у данной подгруппы респондентов, а лишь описывает чаще всего наблюдаемую поведенческую тенденцию.

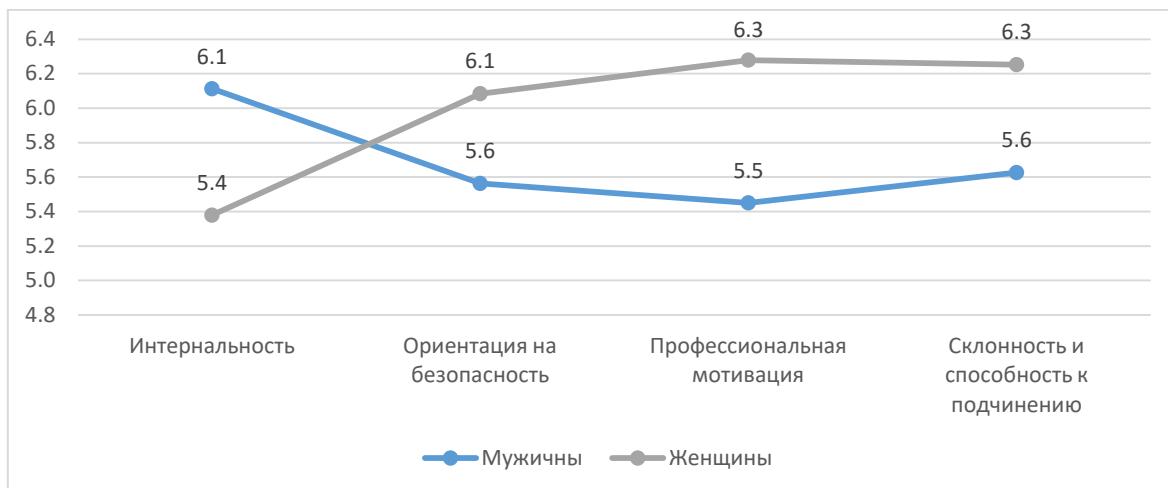


Рисунок 2 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от пола респондентов

Говоря о разнице в выраженности тех или иных личностно-профессиональных свойств респондентов, нельзя не отметить интересные результаты, которые были получены путем сравнения профилей опросника управленческого потенциала в подгруппах респондентов с разным уровнем текущей должности. Всего при анализе выделилось 4 группы должностей, а именно: руководитель высшего звена (29,1%), руководитель среднего звена (57,3%), руководитель или высококвалифицированный специалист в исследовательской работе (7,8%), рядовой специалист/самозанятый и иное (5,8%). Результаты данного сравнения представлены на рисунке 3.

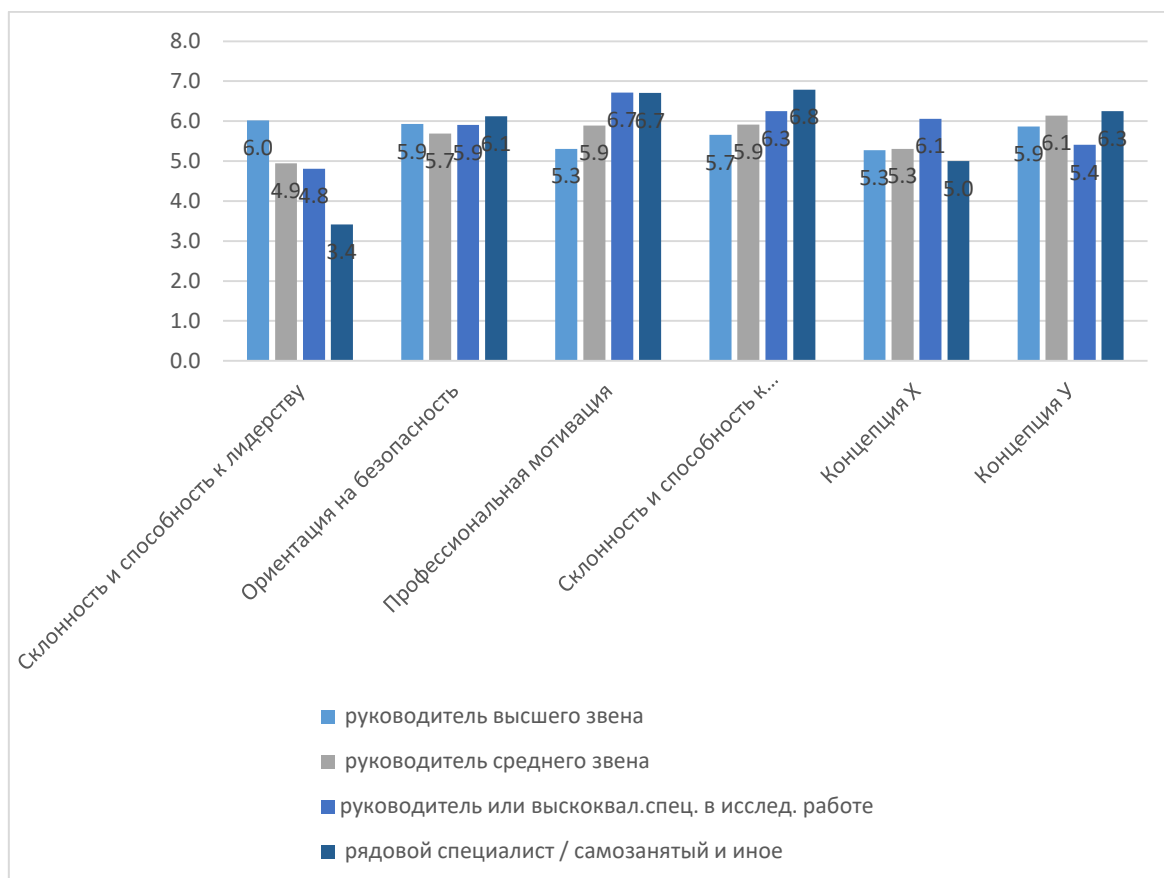


Рисунок 3 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от уровня должности респондентов

Анализ данной диаграммы демонстрируют абсолютно конкретные профили людей, занимающих конкретную должностную позицию. Если для руководителя высшего звена, как и полагается человеку на подобной должности, имеет выраженную склонность к лидерству (6,0), гармоничный баланс между стратегиями X и Y в своей управленческой деятельности (5,3 и 5,9 соответственно), то, руководитель или высококвалифицированный специалист в исследовательской работе демонстрирует более жесткую позицию, которая необходима для выполнения рабочих задач («Концепция X» - 6,1), а также высокую профессиональную мотивацию (6,7), которая является «движком» в выполнении различных задач.

Сильно выраженной склонностью и способностью к подчинению (6,8) обладают респонденты, занимающие должности рядовых специалистов. Такой высокий результат по данному показателю мы склонны объяснять большей ориентацией, данной группы респондентов на вышестоящее руководство, которое в начале карьеры специалиста играет роль наставника.

Руководитель среднего звена, как видно из представленной диаграммы, имеет средние показатели равным по обозначенным выше шкалам, что можно объяснить спецификой занимаемой им позиции.

В процессе прохождения опросника «Особенности профессионального мировоззрения» респондентам предложили оценить свои карьерные возможности на сегодняшний день. По результатам анализа было выделено три подгруппы респондентов, которые оценивают свою карьеру на сегодня позитивно (36,4%), скорее позитивно (53,9%) и скорее негативно/не имеют карьерных ожиданий (9,7%). Наиболее выраженные показатели опросника управленческого потенциала представлены на рисунке 4.

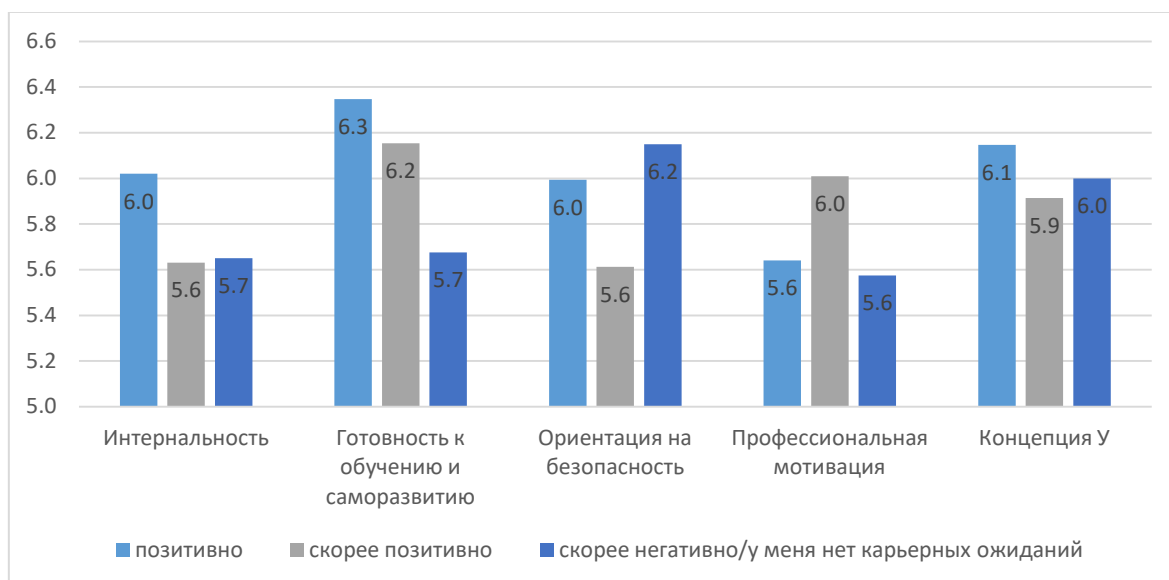


Рисунок 4 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от оценки респондентами своих карьерных возможностей

Как видно из диаграммы, респонденты, оценивающие свои карьерные ожидания позитивно, имеют высокие значения по таким показателям как «Интернальность», «Готовность к обучению и саморазвитию», «Ориентация на безопасность», «Концепция У» (6,0 и выше). Несмотря на то, что значение показателя «Профессиональная мотивация» чуть ниже остальных (5,6), можно сказать, что данная подгруппа респондентов довольна своим нынешним положением, а также склонно проявлять стремление и упорство для достижения более высоких результатов. Показательно, что респонденты, определяющие свои текущие карьерные ожидания, как «скорее негативное (у меня нет карьерных

ожиданий)», имеют ярко выраженную ориентацию на безопасность (6,2), что может свидетельствовать о том, что респонденты дорожат своей нынешней позицией и не имеют возможности или не заинтересованы в ее смене в ближайшее время.

Также опросник дал возможность участникам исследования в целом оценить насколько для них важны карьерное продвижение и управленческий рост. В данном случае было выделено три подгруппы респондентов, для которых в целом карьерные изменения «важны» (34,7%), «скорее важны» (54,9%) и «скорее не важны (или совсем не важны)» (10,4%). Профили личностных и управленческих качеств трех подгрупп представлены на рисунке 5.

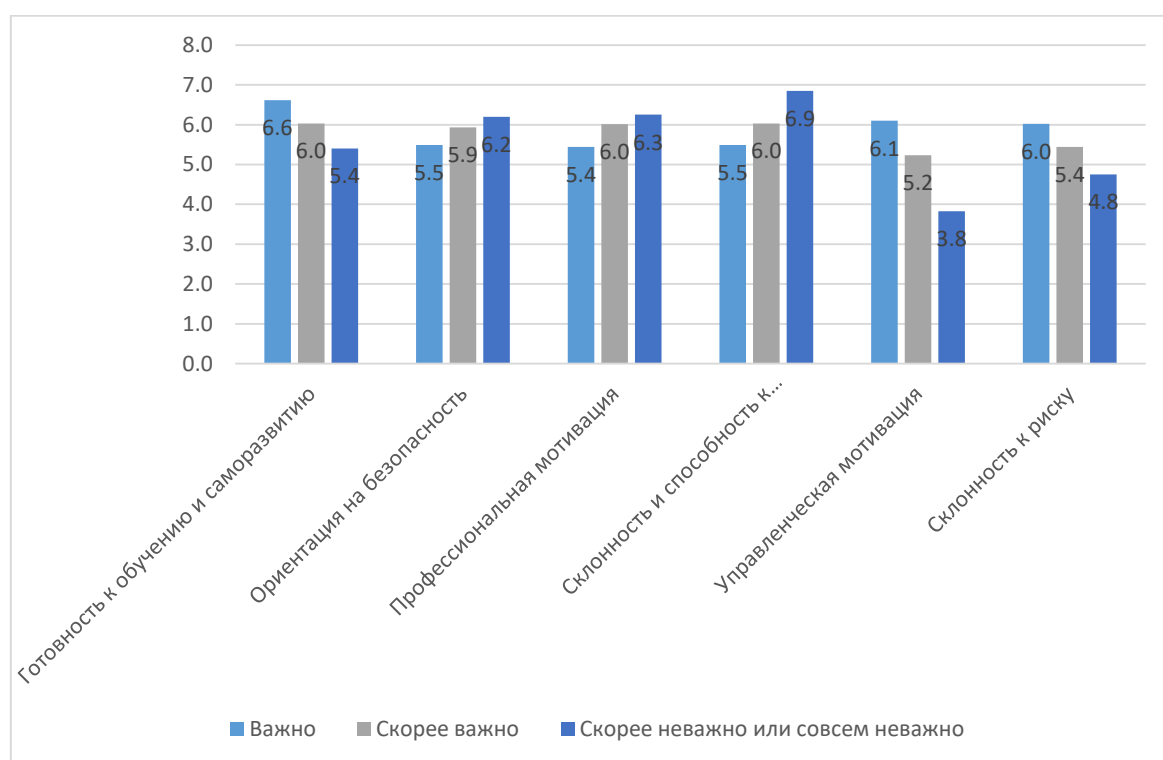


Рисунок 5 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от важности карьерного продвижения и управленческого роста для респондентов

Представленные выше результаты очень наглядно демонстрируют разницу между крайними подгруппами. Так, респонденты, которым скорее не важно или совсем не важно их дальнейшее карьерное будущее, отличаются низкой склонностью к риску (4,8), крайне низким уровнем управленческой мотивации (3,8), а также демонстрируют низкую готовность к обучению и саморазвитию (5,4). Стоит также отметить, что для данной подгруппы респондентов значимыми являются

профессиональная мотивация (6,3), ориентация на безопасность (6,2), а также склонность и способность к подчинению (6,9). Данное сочетание показателей можно объяснить тем, что, несмотря на достаточно скудные стремления к управленческим высотам, респонденты данной подгруппы могут быть хорошими исполнителями за счет умения слушать и слышать вышестоящее руководство, а также будут ценить и стремиться сохранить тот профессиональный уровень, которого они достигли.

В то же время респонденты, для которых карьерный и управленческий рост важны, отличаются высокими значениями по показателям «Готовность к обучению и саморазвитию» (6,6), «Управленческая мотивация» (6,1), «Склонность к риску» (6,0). Данный портрет позволяет заключить, что участники данной подгруппы ориентированы на самосовершенствование, освоение новых инструментов деятельности, проявляют смелость при достижении поставленной цели, а также четко обозначают для себя данную цель, которая заключается в карьерном и управленческом росте.

Полученные данные подталкивают нас, как исследователей, к вопросу о профессиональном призвании респондентов исследования. Может ли человек сказать, что нашел свое профессиональное призвание, дело своей жизни?

В данном случае респонденты разделились на три подгруппы: тех, кто «нашел свое призвание» (30,6%), тех, кто «скорее всего» нашел (56,3%), и тех, кто «скорее не нашел или не знает» (13,1%) ответа на данный вопрос. Результаты представлены на рисунке 6.

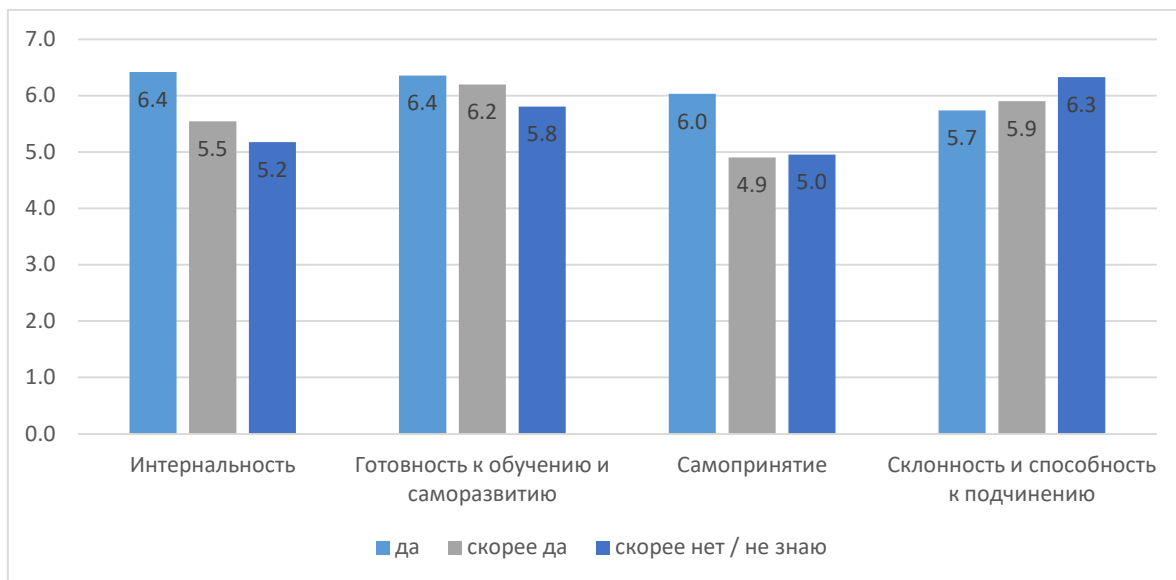


Рисунок 6 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от ответа на вопрос о поиске профессионального призвания

Как мы видим из представленной диаграммы, респондентов, определившихся со своим профессиональным призванием, отличают такие характеристики, как: «Интернальность» (6,4), т.е. принятие ответственности за происходящее в жизни, за свой выбор; «Готовность к обучению и саморазвитию» (6,4), т.е. готовность осваивать новые инструменты для достижения поставленных целей и желание познавать себя; «Самопринятие» (6,0), т.е. трезвый и рассудительный взгляд на себя, самоанализ.

Если рассматривать противоположную подгруппу тех, кто еще не нашел своего профессионального призвания, то здесь стоит отметить высокий показатель «Склонность и способность к подчинению» (6,3). Можно предположить, что возникшая в профессиональном плане неопределенность, может быть разрешена в дальнейшем за счет опоры на мнение более значимого в карьерном плане руководителя.

Следующий проанализированный нами вопрос логично вытекает из предыдущего, а именно в чем же именно заключается суть профессионального призвания участников исследования. Поскольку респондентам была предложена возможность дать развернутый ответ на данный вопрос, мы прибегли к процедуре контент-анализа для того, чтобы выделить основную мысль в ответе каждого участника исследования и объединить их в похожие по смыслу подгруппы. Таким

образом, мы смогли выделить 7 подгрупп, в каждой из которых преобладает своя суть профессионального призвания: Служение людям, обществу (18,9%); Реализация личных амбиций, ощущение собственной значимости (18,4%); Взаимодействие с людьми, общение, коммуникация (9,7%); «Менеджерство - управление процессами, либо исполнение задач в рамках процесса» (16,5%); «Функционализм - указание в качестве призвания сферу профессиональной деятельности, выполняемые функции» (24,8%); «Творчество (создавать новое, развивать свою профессию, наличие интереса к работе)» (5,3%); «Отсутствие ответа или «разное» (6,3%). В таблице 2 представлены наиболее выраженные показатели опросника управленческого потенциала, которые преобладают у той или иной выделенной подгруппы респондентов.

Таблица 2 – Различия в выраженности показателей опросника управленческого потенциала в зависимости от ответа на вопрос о сути профессионального призвания

Показатель опросника управленческого потенциала	Служение людям/обществу	Реализация амбиций	Взаимодействие с людьми	Менеджерство	Функционализм	Творчество	Нет ответа/разное
Интернальность	5,4	5,9	6,0	6,1	5,9	5,3	5,0
Готовность к обучению и саморазвитию	6,0	5,8	6,1	6,0	6,7	6,1	6,1
Ориентация на безопасность	5,9	5,9	5,3	5,7	5,7	6,2	6,0
Профессиональная мотивация	5,7	5,8	5,9	5,7	6,0	6,2	5,8
Склонность и способность к подчинению	5,9	6,2	5,6	5,7	5,8	6,5	6,1
Управленческий опыт	4,2	4,7	4,0	4,6	4,2	4,1	3,8
Концепция У	5,6	6,5	5,7	5,9	6,2	6,1	5,6

Анализируя данную таблицу, мы видим, что для каждой подгруппы респондентов характерен свой набор выраженных личностных и профессиональных качеств. Интересно, что такой показатель опросника управленческого потенциала как «Готовность к обучению и саморазвитию» является ярко выраженной особенностью для респондентов всех выделенных подгрупп (5,8 и выше). Также нельзя не отметить низкие значения по показателю «Управленческий опыт» (4,7 и ниже). Мы склонны полагать, что подобное явление связано с особой структурой и подходу к рассмотрению феномена профессионального призвания.

Л. Ф. Караваев и коллектив авторов в своем труде, посвященном обозначенной нами, выделяют три этапа формирования профессионального

призвания: чувственно-эмоциональный, рациональный и эмпирический. Первый этап характеризуется появлением некоего эмоционального отклика на конкретную профессию из огромного поля предлагаемых человеку. Человек, руководствуясь эмоциями, строит свой некий образ того дела, которому он хотел бы посвятить свою жизнь. Здесь нет места рациональности, сравнению фактов и деталей различных профессий. Авторы особо подчеркивают важность данного этапа, т.к. именно здесь формируется основа отношения человека к делу своей жизни [94].

Ценностно-мотивационный базис

Заключительным этапом нашего исследования стал анализ аксиологической (ценностной) сферы участников исследования. Данный этап позволил нам увидеть некий ценностно-мотивационный базис профессиональной деятельности для каждого участника исследования и составить усредненный личностно-профессиональный портрет респондента с той или иной ведущей и западающей ценностями (таблица 3).

Таблица 3 – Категории участников исследования по смысловому содержанию профессиональной деятельности

Категория ценности	Смысловое содержание
Ценность 1	Материальное вознаграждение
Ценность 2	Общение с коллегами, возможность устанавливать связи с новыми людьми, причастность к коллективу
Ценность 3	Возможность служить людям, организации, государству
Ценность 4	Признание со стороны окружающих
Ценность 5	Возможность реализовать свои идеи
Ценность 6	Постоянное обучение и развитие

Самой часто выбираемой ценностью стала возможность служить людям, организации, государству (25,7% выборов). Признание со стороны окружающих (33% выборов), в свою очередь, является ценностью, которая обладает наименьшим количеством выборов среди опрошенных.

Метод попарных сравнений, который был реализован в вопросах, направленных на изучение ценностных приоритетов респондентов, позволил путем подсчета количества выборов каждой ценности во всех парах определить ведущую

ценность – ту, которая была выбрана максимально возможное количество раз, а также «западающую» ценность – ту, которая не была выбрана ни разу.

Результаты сравнения средних показателей выраженности шкал ОУП с ведущими и «западающими» ценностями позволили сделать следующие выводы:

– Респонденты, выбравшие в качестве ведущей ценности «Материальное вознаграждение», в большей степени ориентированы на безопасность (в данном случае предполагается безопасность собственного карьерного благополучия), чем респонденты, чья ведущая ценность «Постоянное обучение и развитие».

– Респонденты, выбравшие в качестве ведущей ценности «Возможность служить людям, организации, государству», обладают сравнительно большим управленческим опытом и при этом демонстрируют большую ориентацию на поставленные задачи, чем респонденты, выбравшие в качестве ведущей ценности «Материальное вознаграждение».

– Респонденты, выбравшие в качестве ведущей ценности «Возможность реализовать свои идеи», демонстрируют большие значения по показателю «сила личности», чем респонденты, выбравшие в качестве ведущей ценности чаще «Постоянное обучение и развитие».

– Респонденты, для которых ценность «Общение с коллегами, возможность устанавливать связи с новыми людьми, причастность к коллективу» является наименее важной, показывают больший уровень интернальности и выраженности стратегической жизненной идеи, чем те, для кого наименее важным является «Материальное вознаграждение».

– Респонденты, для которых ценность «Материальное вознаграждение» является наименее важной, обладают сравнительно большим управленческим опытом, уровнем актуального потенциала, профессиональным опытом и готовностью к деятельности, чем респонденты, для которых западающей является ценность «Возможность служить людям, организации, государству». При этом респонденты, для которых наименее важна «Возможность служить людям, организации, государству», обладают большей готовностью к подчинению, чем те, для кого наименее важно «Материальное вознаграждение».

– Респонденты, для которых западающей является ценность «Общение с коллегами, возможность устанавливать связи с новыми людьми, причастность к коллективу», имеют результаты по показателю «сила личности» значительно выше,

чем респонденты, для которых наименее важной является ценность «Возможность служить людям, организации, государству».

Таким образом, проведенный масштабный анализ позволяет сделать вывод о взаимодополняемости двух методик, а именно опросника управленческого потенциала и опросника «Особенности профессионального мировоззрения». С помощью данных инструментов мы имеем возможность не только узнать абсолютно конкретные ответы на интересующие нас вопросы, но и увидеть усредненный портрет интересующего нас респондента. Данное исследование может стать основой для создания новой личностно-профессиональной типологии личности, которая станет дополнением комплексного ресурсного анализа, реализуемого на Факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС.

Ниже в тезисном виде представлены интересные, наш взгляд, зависимости, полученные при помощи статистического метода обработки данных «Критерий Хи-квадрат Пирсона», а также некоторые частотные распределения.

- Для респондентов женского пола менее значимы ценности признания со стороны окружающих и возможности реализовать собственные идеи. Для мужчин меньшую значимость имеет ценность материального вознаграждения.

- Респонденты, являющиеся руководителями высшего звена, чаще более высоко оценивают свои карьерные возможности, при этом респонденты, являющиеся руководителями среднего звена, чаще оценивают свои карьерные возможности средне.

- Высокий уровень удовлетворенности работой и должностью влечет за собой более высокую оценку собственных карьерных возможностей. При этом респонденты, которые на среднем уровне удовлетворены своей работой и должностью, чаще выбирают низкую оценку собственных карьерных возможностей.

- Респонденты в возрасте 24-30 лет чаще отвечают, что в работе им мешают «объективные ограничения».

- Респонденты в возрасте 41-50 лет чаще отвечают, что не видят никаких ограничений в работе, им ничего не мешает.

- Респонденты в возрасте 31-40 лет чаще отвечают, что в работе им мешают «субъективные» ограничения, связанные с личными страхами, комплексами и др.

- Чем выше должность, тем чаще люди четко определяют своё профессиональное призвание.
- Чем выше уровень занимаемой респондентом должности, тем более высокую лояльность организации он демонстрирует.
- Те респонденты, которые полностью удовлетворены своей работой и должностью, чаще способны четко назвать своё профессиональное призвание.
- Те респонденты, которые на среднем уровне удовлетворены своей работой и должностью, чаще не имеют определенных представлений о своей профессиональном призвании.
- Чем выше уровень занимаемой респондентом должности, тем чаще он отвечает, что не видит никаких препятствий и ограничений в работе.
- Чем выше уровень занимаемой респондентом должности, тем чаще он отвергает наличие «объективных» препятствий в работе и отсутствие понимания дальнейшего вектора развития в качестве ограничения.
- Руководители среднего звена, напротив, чаще признают наличие «объективных» препятствий в работе и отсутствие понимания дальнейшего вектора развития в качестве ограничения.
- Те респонденты, которые полностью удовлетворены своей работой и должностью, чаще демонстрируют высокую лояльность организации.
- Те, кто высоко оценивает свои карьерные возможности, чаще отвечали, что четко определились со своим профессиональным призванием.
- Те, кто высоко оценивает свои карьерные возможности, реже отмечали, что видят какие-либо ограничения в работе.
- Те, кто высоко оценивает свои карьерные возможности, демонстрируют большую лояльность организации.
- Те, кто высоко оценивает свои карьерные возможности, реже признают значимость ценностей материального вознаграждения и признания со стороны окружающих.
- Те респонденты, для которых значимы карьерный рост и продвижение по службе, чаще отвечали, что четко определились со своим профессиональным призванием.

– Для тех респондентов, кому важен карьерный рост, меньшей ценностью обладает материальное вознаграждение и большей – признание со стороны окружающих.

– Те, кто чаще выбирают вариант ответа «карьерный рост для меня скорее важен», чаще высоко ставят ценность постоянного обучения и развития.

– Те респонденты, которые четко определились со своим профессиональным призванием, чаще в качестве профессионального призвания указывают служение другим людям, обществу, государству, менеджерство и функционализм.

– Для тех, кто «скорее определился» со своим профессиональным призванием, более частым ответом относительно профессионального призвания стала реализация личных амбиций.

– Те респонденты, которые четко определились со своим профессиональным призванием, демонстрируют лояльность организации выше среднего.

– Те респонденты, которые четко определились со своим профессиональным призванием, чаще в качестве значимой ценности выбирают признание со стороны окружающих и реже – материальное вознаграждение.

– Те, кто «скорее определился» со своим профессиональным призванием, чаще выбирали в качестве значимой ценности материального вознаграждения и реже – признания со стороны окружающих.

– Те, кто чаще в качестве профессионального призвания выбирали служение другим людям, обществу, государству, чаще видят «объективные» препятствия в своей работе.

– Те, кто чаще в качестве профессионального призвания выбирали реализацию личных амбиций, чаще в своих ответах указывали, что в работе им помогают целеустремленность, настойчивость, личные качества и опыт.

– Те, кто чаще не видит никаких препятствий и ограничений в работе, чаще демонстрируют лояльность организации.

– Те, кто чаще видит в своей работе «субъективные» и «объективные» ограничения, чаще демонстрируют более низкую лояльность.

– Те, кто чаще видит в своей работе «субъективные» ограничения, чаще в качестве факторов, помогающих им в профессиональной деятельности, отмечают когнитивные способности (возможное объяснение – компенсаторное: страхи, комплексы и эмоции замещаются избыточной рациональностью);

– Те, кто чаще не видит никаких препятствий и ограничений в работе, чаще в качестве факторов, помогающих им в профессиональной деятельности, отмечают исполнительность, ответственность, трудолюбие.

– Те, кто чаще видит в своей работе «объективные» ограничения, чаще в качестве факторов, помогающих им в профессиональной деятельности, отмечают «помощь других людей» - семьи, коллег, руководства и т.д.

– Люди, чаще демонстрирующие высокую лояльность организации, чаще в качестве факторов, помогающих в профессиональной деятельности, видят исполнительность, ответственность, трудолюбие и реже – развитые когнитивные способности.

– Люди, чаще демонстрирующие высокую лояльность организации, реже в качестве ценности выбирают материальное вознаграждение.

– Те, кто чаще в качестве профессионального призвания выбрали служение другим людям, обществу, государству, реже в качестве ценности выбирают материальное вознаграждение.

– Чем чаще люди в качестве значимой ценности выбирают постоянное обучение и развитие, тем реже они выбирают в качестве таковой признание со стороны окружающих.

5. Возможности применения мобильных цифровых технологий в рамках проектов по реализации и развитию государственной кадровой политики

В последние годы набирают популярность федеральные и региональные кадровые проекты, направленные на создание открытых и равных условий для поиска и раскрытия талантливых управленцев как для системы государственной службы, так и для бизнеса.

На сегодняшний день элементы комплексного ресурсного анализа и личностно-профессиональной диагностики входят в методологию многих подобных проектов. На федеральном уровне можно отметить Конкурс управленцев «Лидеры России», в методологию которого были включены такие инструменты оценки, как ОУП, ПАДИ и иные разработки ФОиР ВШГУ. В числе региональных кадровых проектов, основу методологии которых составляет технологии КРА и ЛПД, можно отметить следующие:

- Открытый региональный конкурс «молодежный резерв Прикамья» (2019, 2020)
- Конкурсы в рамках постоянно действующего регионального кадрового проекта «Команда Правительства» (2018 - 2020)
- Республиканский кадровый проект «Ингушетия. Курс на Обновление» (2019)
- Региональный кадровый проект «Команда развития» (2019)
- Региональный кадровый проект «Команда будущего» (2018)
- Республиканский кадровый проект «Команда Республики Саха (Якутия)» (2019)
- Открытый региональный конкурс «Команда единомышленников» (2017)

Типовая для подобных региональных проектов методология проведения оценки и отбора участников разработана на основе методических рекомендаций по реализации общей концепции формирования и использования резервов управленческих кадров в Российской Федерации, одобренной Комиссией при Президенте Российской Федерации по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров (протокол № 5 от 29 ноября 2017 года), и состоит из двух (или более, в определенных случаях) крупных этапов.

Первый (дистанционный или «заочный») этап – предполагает дистанционную работу с участниками. На этом этапе, после прохождения регистрации и заполнения всех необходимых согласий, участники проходят определенное количество оценочных методик через систему «Личных кабинетов», размещенных на диагностической онлайн-платформе.

Именно на этом этапе, как правило, применяются основные оценочные методики, имеющие цифровое воплощение.

Второй этап, как правило, предполагают уже очную работу с теми участниками, которые были отобраны по итогам первого этапа. Здесь проводятся командные формы оценки, индивидуальные интервью и дополнительные тестирования при необходимости.

Опыт использования цифровых методик для оценки личностно-прецессионных и управленческих качеств одновременно большого количества людей в удаленном формате показывает перспективы и целесообразность совершенствовании системы дистанционной диагностики для подобных проектов.

Как уже было показано выше, в контексте государственного управления вместе с менеджерскими навыками фундаментальную значимость имеют ценностно-смысловые ориентиры и особенности профессионального мировоззрения руководителя. При этом техническая реализация ключевых оценочных инструментов технологии ЛПД не в полной мере позволяет использовать их методологический потенциал.

Данная научно-исследовательская работа, наряду с другими исследованиями Лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ РАНХиГС последних лет, направленными на изучение новых подходов к оценке управленческого потенциала, профессиональных и индивидуальных качеств руководителей, а также опыт разработки цифровых инструментов оценки показывают целесообразность преобразования действующих на сегодняшний день инструментов личностно-профессиональной диагностики (личностные опросники, анкеты, тесты) в интерактивный формат. Данный формат предполагает высокий уровень персонифицированности по отношению к оцениваемому, в том числе в условиях массовой одновременной оценки, за счёт многоуровневых алгоритмов взаимодействия и сбора диагностической информации. Использование интерактивных методик оценки позволяет решить ряд важных методологических и организационных задач: повышение интереса со стороны участника оценки, увеличение числа диагностических показателей (психологических, психофизиологических, социально-когнитивных и др.), автоматизация процессов сбора биографических данных, снижение затрат на привлечение экспертов для интерпретации данных и т.д. Дальнейшее изучение возможностей и перспектив применения цифровых интерактивных технологий личностно-профессиональной диагностики в рамках управленческих конкурсов и кадровых проектов различного масштаба позволит в перспективе расширить набор валидных и специализированных инструментов для оценки управленческие компетенции, личностные и профессиональные качества одновременно большого количества участников в удаленном формате.

В соответствии с обозначенными перспективами был разработан интерактивный вариант опросника ОПМ, представленный в дополнительных отчетных материалах к данному исследованию. Интерактивная версия представлена примерами вопросов, последовательность которых зависит от выбранных вариантов ответов. Также следует отметить, что интерактивность опросника в данном случае, помимо различных форматов диагностических вопросов (открытые вопросы, закрытые вопросы, метод ранжирования, метод парных сравнений, выставление оценок и т.д.), предполагает возможность участника диагностики выбрать способ ответа на открытые вопросы: письменный набор текста или видео, аудио, что обеспечивается технической платформой реализации опросника.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В качестве ключевых результатов настоящей научно-исследовательской работы можно выделить следующие.

Рассмотрены и проанализированы современные тенденции использования цифровых технологий в сфере управления персоналом. На конкретных примерах проиллюстрирован опыт использования цифровых технологий для автоматизации рабочих процессов и решения кадровых задач на государственной гражданской службе в России и иных странах. Сопоставлена современная практика применения соответствующих технологий в отечественных и зарубежных крупных бизнес-корпорациях. Сделаны выводы относительно перспектив и возможных направлений развития цифровых технологий, предназначенных для оценки личностных и профессиональных качеств.

В рамках работы проведен сравнительно-сопоставительный анализ наиболее популярных подходов к оценке индивидуальных, профессиональных и управленческих качеств как сотрудников, так и руководителей, в том числе с использованием цифровых технологий. В тексте отчета сравниваются широко распространённый компетентностный подход и предлагаемый «мировоззренческий» подход, основанный на комплексном анализе смыслов, ценностей, целей и мотивов. Показана методологическая уязвимость компетентностного подхода, в рамках которого и сотрудник, и руководитель чаще всего рассматриваются как совокупность отдельных черт, характеристик, качеств, знаний, навыков и умений, именуемых «компетенциями».

Обоснована недостаточность и слабая информативность оценки по компетенциям для прогноза эффективности профессиональной деятельности, в том числе для руководителей среднего и высокого уровней. Доказывается целесообразность изучения ценностно-смысловой сферы и особенностей профессионального мировоззрения управленцев с помощью цифровых методов оценки. Проанализированы возможности и недостатки действующего инструментария личностно-профессиональной диагностики, в том числе с использованием аппаратных методов. На основе разработанного ранее инструментария личностно-профессиональной диагностики (чат-бот) предложена теоретическая основа разработки соответствующего инструментария.

Предложен и обоснован альтернативный подход к оценке качеств субъекта управленческой деятельности, базирующийся на выявлении особенностей мировоззрения руководителя, где личностные и профессиональные мотивы, потребности, притязания являются взаимопроникающими. Предложены некоторые варианты цифровых методов изучения ценностно-смысловой сферы и особенностей профессионального мировоззрения руководителей, реализованные в эмпирической части исследования.

С позиции практической значимости работы можно отметить разработанный и реализованный в формате веб-приложения опросник, предназначенный для изучения особенностей профессионального мировоззрения руководителей. Созданный электронный опросник личностно-профессиональной диагностики «Особенности профессионального мировоззрения» является методическим инструментом, цель которого состоит в изучении совокупности взглядов, убеждений, представлений и оценок личности, относящихся к его карьере; также опросник направлен на выявление у человека его ценностно-смысловых ориентиров в профессиональном развитии. В качестве теоретической и методологической базы опросника взяты психобиографический и ресурсный подходы к оценке. В структуре опросника 42 оригинальных вопроса. По типу вопросы можно разделить на следующие:

- закрытые (ответ выбирается респондентом из перечня предложенных);
- открытые (респондент самостоятельно вводит ответ);
- с ранжированием (респондент расставляет ответы из заданного перечня вариантов в соответствии с личностным рангом или приоритетом);
- попарные сравнения (респондент выбирает из двух предложенных вариантов тот, который ближе ему в актуальном временном промежутке) и другие.

Результатом прохождения электронного варианта опросника является настраиваемый набор итоговых показателей, формируемый на основе сочетания ответов на различные вопросы. В тексте отчета представлены два вида сценария вопросов для линейной и вариативной версий опросника

На базе разработанного инструментария проведено эмпирическое исследование, включающее в себя выборку из более чем двухсот руководителей, преимущественно из сферы государственной гражданской службы. Полученные при помощи данного инструментария результаты свидетельствуют о целесообразности

его использования в качестве дополнительного инструмента при проведении комплексной диагностике потенциальных и действующих руководителей высокого уровня, в том числе в рамках проектов по реализации и развитию государственной кадровой политики

Также следует отметить, что всесторонний анализ полученных результатов, представленный в соответствующем разделе настоящего отчета, позволил сделать выводы, которые могут послужить основой для последующей разработки типологии профессионального мировоззрения руководителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Наточий В.В., Наточая Е.Н. Применение информационных технологий для оценки профессиональной компетентности государственных и муниципальных служащих//Социум и власть. – 2018. – N 4 (72). – С. 41 – 52.
2. Вершловский С. Г. Образование взрослых: опыт и проблемы. – М.: Пед. образование, 1997. – 168 с.
3. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Прогресс, 2014. – 342 с.
4. Чошанов М. А. Инженерия обучающих технологий. – М.: Бином, 2011. – 276 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М.: Инфра-М, 2013. – 126 с.
6. Немчинов А. А. Муниципальная служба: справ. пособие. – М.: Дело и Сервис, 2012. – 384 с.
7. Холодная М. А. Психология интеллекта: парадоксы исследования. – СПб.: Питер, 2012. – 272 с.
8. Вырупаева Т. В. Формирование системы критериальной оценки деятельности государственных и муниципальных служащих//Государственная служба. – 2016. – N 5 (50). – С. 92 – 96.
9. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Прогресс, 2014. – 342 с.
10. Надеина О. С., Пестерева Н. М., Цветлюк Л. С. Формирование профессиональных компетенций государственных служащих. – М.: Изд-во Моск. гуманитар. ун-та, 2014. – 139 с.
11. Борисова Е. А. Оценка и аттестация персонала. – СПб.: Питер, 2015. – 195 с.
12. Ишакова Е. Н., Зарипов С. М. Анализ автоматизированных систем тестирования государственных служащих Российской Федерации//Современные информационные технологии в науке, образовании и практике: сб. ст. – Оренбург: Университет, 2014. – С. 20 – 22.
13. Ишакова Е. Н., Зарипов С. М. Автоматизация интеллектуального метода оценки компетенций государственных служащих Российской Федерации//Актуальные проблемы государственного, регионального и

муниципального управления: теория, аналитика, практика: сб. ст. Вып. 4. – Оренбург: Пресса, 2015. С. 45 – 48.

14. Волошина В. В., Титов К. А. Государственная служба в Российской Федерации. Теоретико-правовые аспекты. – М.: Луч, 2011. – 156 с.

15. Масюто О. М. Организация документационного обеспечения управления на основе новых информационных технологий. – Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2008. – 124 с.

16. Наточий В. В. Проблемы информационного обеспечения деятельности органов местного самоуправления//Региональное управление и проблема эффективности власти в России (XVIII — начало XXI вв.): сб. ст. – Оренбург, 2012. – С. 386 – 388.

17. Нагибина Н.И., Щукина А.А. HR-Digital: цифровые технологии в управлении человеческими ресурсами//Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» [Электронный ресурс]. – Т. 9. N 1 (2017). URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/24EVN117.pdf> (дата обращения 15.04.2020).

18. IBS. Мы создаем решения. – URL: <http://www.ibs.ru/> (дата обращения 15.04.2020).

19. HR-сервисы от IBS. – URL: <https://www.ibs.ru/hro/> (дата обращения 15.04.2020).

20. IBS. Магистратура. – URL: <https://www.ibs.ru/career/magistratura/> (дата обращения 15.04.2020).

21. Институт информационных бизнес систем. – URL: <https://misis.ru/university/struktura-universiteta/instituty/iibs/> (дата обращения 15.04.2020).

22. iSpring. Платформа для корпоративного обучения №1 в России. – URL: <http://www.ispring.ru/> (дата обращения 17.04.2020).

23. Mail.ru Group. – URL: <https://corp.mail.ru/> (дата обращения 17.04.2020).

24. Mirapolis. Современная единая HR-платформа для управления талантами. – URL: <http://www.mirapolis.ru/> (дата обращения 17.04.2020).

25. Mirapolis. Единая система для всех процессов управления человеческим капиталом. – URL: <https://www.mirapolis.ru/hcm/> (дата обращения 18.04.2020).

26. Qlean. Дезинфицирующая уборка. – URL: <https://qlean.ru/> (дата обращения 20.04.2020).
27. Соколова А. Как сервису Qlean удастся держаться на рынке. – URL: <https://www.the-village.ru/village/business/businessmen/322623-qlean> (дата обращения 22.04.2020).
28. Суворова Н. Qlean: как компания по уборке квартир развивается на рынке, который сама же и создала. – URL: <https://incruussia.ru/fly/qlean-kak-kompaniya-po-uborke-kvartir-razvivaetsya-na-rynke-kotoryy-sama-zhe-i-sozdala/> (дата обращения 22.04.2020).
29. Seendex. B2B-сервисы для управления развитием организации. – URL: <http://seendex.ru/> (дата обращения 23.04.2020).
30. Seendex разработал облачные B2B-сервисы для управления развитием организации. – URL: https://club.cnews.ru/blogs/entry/seendex_razrabotal_oblachnye_v2bservisy_dlya_upravleniya_razvitiem_organizatsii (дата обращения 23.04.2020).
31. UberClean. Уборка квартир в Москве. – URL: <http://uberclean24.ru/> (дата обращения 24.04.2020).
32. WebSoft. Мы разрабатываем программное обеспечение для автоматизации HR-процессов. – URL: https://www.websoft.ru/view_doc.html?mode=wshome (дата обращения 25.04.2020).
33. Телекоммуникационная компания VimpelCom. – URL: <https://www.vimpelcom.com/> (дата обращения 25.04.2020).
34. Бондаренко М. «ВымпелКом» переведет до 70% своих сотрудников на работу из дома. – URL: <https://www.rbc.ru/business/27/06/2016/5770631b9a79478c3a3db21f> (дата обращения 27.04.2020).
35. Балашова А., Рожков Р. «Офис временно недоступен». Газета Коммерсантъ. – URL: <http://kommersant.ru/doc/3023556> (дата обращения 27.04.2020).
36. Хабибрахимов А. «Билайн» представил пакет услуг для малого бизнеса с «облачным» хранилищем и мессенджером. – URL: <https://vc.ru/flood/21988-beeline-mobile-business> (дата обращения 30.04.2020).

37. Устинова А. «ВымпелКом» стал ОФД. – URL: <https://www.comnews.ru/content/111615/2018-01-31/vympelkom-stal-ofd> (дата обращения 31.04.2020).
38. Шатилин И. «Билайн» улетел в BeeCLOUD. – URL: <http://tdaily.ru/news/2018/04/10/bilayn-uletel-v-beecloud> (дата обращения 30.04.2020).
39. «Билайн» запускает блог для малого и среднего бизнеса. – URL: <https://moskva.beeline.ru/about/press-center-new/press-releases/details/1329670/> (дата обращения 29.04.2020).
40. Пряники: инструменты для мотивации персонала и геймификации в HR. – URL: <https://www.pryaniky.com/> (дата обращения 30.04.2020).
41. Пряники. Корпоративная социально-мотивационная сеть. – URL: <https://rb.ru/company/pryaniki/> (дата обращения 30.04.2020).
42. Технология защиты: пряники. – URL: http://www.tadviser.ru/index.php/%D0%9F%D1%80%D0%BE%D0%B4%D1%83%D0%BA%D1%82:%D0%A2%D0%B5%D1%85%D0%BD%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D0%B8_%D0%B7%D0%B0%D1%89%D0%B8%D1%82%D1%8B:%D0%9F%D1%80%D1%8F%D0%BD%D0%B8%D0%BA%D0%B8 (дата обращения 31.04.2020).
43. Росатом – госкорпорация по атомной энергии. – URL: <http://www.rosatom.ru/> (дата обращения 02.05.2020).
44. Росатом. Карьера, преимущество и повышение вовлеченности. – URL: <https://axes.pro/clients/17> (дата обращения 02.05.2020).
45. Сбербанк. – URL: <http://www.sberbank.ru/> (дата обращения 03.05.2020).
46. Катькало В.С. «Корпоративный университет как инструмент реализации стратегии Сбербанка». Доклад на Первой Международной конференции «Больше чем обучение: готовим лидеров цифрового мира». Сбербанк. – URL: <http://conference.sberbank-university.ru/> (дата обращения 05.05.2020).
47. Виртуальная школа Сбербанка. – URL: <https://my-sberbank-bank.ru/virtualnaja-shkola> (дата обращения 05.05.2020).
48. Сбербанк открыл бесплатный доступ к корпоративной Виртуальной школе. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/8085953> (дата обращения 05.05.2020).
49. CTC media. – URL: <http://www.ctcmedia.ru/rus/> (дата обращения 06.05.2020).

50. DaOffice: Собственная корпоративная социальная сеть для вашей компании. – URL: <https://daoffice.ru/> (дата обращения 06.05.2020).
51. Экопси. – URL: <http://www.ecopsy.ru/> (дата обращения 07.05.2020).
52. Колосницына М. Тотальная автоматизация. – URL: <https://ecopsy.ru/insights/totalnaya-avtomatizatsiya/> (дата обращения 07.05.2020).
53. Автоматизация HR на базе SAP SuccessFactors. – URL: <https://www.ecopsy.ru/services/sap-successfactors-vse-protsessy-upravleniya-personalom-na-edinoj-platforme/> (дата обращения 08.05.2020).
54. SHL Россия. – URL: <http://www.shl.ru> (дата обращения 10.05.2020).
55. Danone Russia. – URL: <http://www.danone.ru/> (дата обращения 10.05.2020).
56. Кейс Danone: как мы внедрили телефонного бота для получения обратной связи от кандидатов. – URL: <https://vc.ru/services/61664-keys-danone-kak-my-vnedrili-telefonnogo-bota-dlya-polucheniya-obratnoy-svyazi-ot-kandidatov> (дата обращения 09.05.2020).
57. Глек А. Карьерное консультирование – практика Sanofi, Danone и Ростатом. – URL: <https://hr-academy.ru/hrarticle/karernoe-konsultirovanie---praktika-sanofi--danone-i-rostatom.html> (дата обращения 11.05.2020).
58. KFC. – URL: <https://www.kfc.ru/> (дата обращения 11.05.2020).
59. Диджитализация и роботизация массового подбора персонала: кейс KFC. – URL: <http://id-hr.com/didzhitalizaciya-i-robotizaciya-massovogo-podbor-personala-kejs-kfc/> (дата обращения 11.05.2020).
60. Сергеев С. HR саммит KFC порадовал разнообразием тем и спикеров. – URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?5351> (дата обращения 12.05.2020).
61. SAP: SoftWare Solutions. Business Applications and Technology. – URL: www.sap.com/ (дата обращения 13.05.2020).
62. Немецкая компания SAP SE: продукция, история, прибыль, капитализация, доход, активы. – URL: <http://webno.ru/vysokotekhnologichnye-kompanii/germaniya/sap-se> (дата обращения 13.05.2020).
63. Русский Beblin home. – URL: <http://www.teamandi.com/> (дата обращения 14.05.2020).

64. Татьяна Рунге в Интеллектуальной онлайн-гостиной BITOBE рассказала об успешных топ-командах. – URL: <https://www.bitobe.ru/news/2548/> (дата обращения 10.05.2020).
65. Uber: быстрый заказ поездок и доход за рулем. – URL: <https://www.uber.com/ru/> (дата обращения 13.05.2020).
66. Попова М. «HR-революция». РБК+ Тематическое приложение к ежедневной деловой газете РБК. – URL: <http://www.rbcplus.ru/news/56c3e2297a8aa91dc0ad91a4> (дата обращения 14.05.2020).
67. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. – 186 с.
68. Синягин Ю.В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей//Акмеология. – 2009. – N 4. – С. 63-70.
69. Синягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности//Живая психология. – 2017. – Т. 4. – N 2. – С. 101-108.
70. Инновационный центр саморазвития «Ресурс». – URL: <http://www.psi.effinf.ru> (дата обращения: 11.05.2020).
71. Центр технологий реабилитации профессора Исановой. – URL: <https://rpk-atlant.ru> (дата обращения 10.05.2020).
72. Гладкова Т.Д. Дерматоглифика//Большая Советская Энциклопедия. – 1972. – Т. 8.
73. Перевощикова М. Гни свою линию. – URL: <https://lenta.ru/articles/2015/07/09/flexoffice/> (дата обращения 13.04.2020).
74. Kosinski M, Matz SC, Gosling SD, Popov V, Stillwell D. Facebook as a research tool for the social sciences: Opportunities, challenges, ethical considerations, and practical guidelines. *American Psychologist*. 2015;70:543–556. doi: 10.1037/a0039210.
75. Концепция реформирования системы государственной службы Российской Федерации: Распоряжение Президента РФ от 15 авг. 2001 г. № Пр-1496. – URL: <http://iv.garant.ru/SESSION/PILOT/main.htm> (дата обращения: 25.04.2014).
76. de Montjoye YA, Shmueli E, Wang SS, Pentland AS. openPDS: Protecting the privacy of metadata through SafeAnswers. *PLoS ONE*. 2014;9:e98790. doi: 10.1371/journal.pone.0098790.

77. Chatbots are gaining traction Laurie Beaver [Электронный ресурс] URL: <https://www.businessinsider.com/chatbots-are-gaining-traction-2017-5> (дата обращения 02.04.2020).
78. Examining Chatbot Usage by Country Around the World Tuba Tezer [Электронный ресурс] URL: <https://chatbotmagazine.com/examining-chatbot-usage-by-country-around-the-world-e114a2ce8692> (дата обращения 03.04.2020).
79. Синягин Ю.В. Изучение отношения руководителей к цифровизации и искусственному интеллекту//Государственная служба. – 2018. N 4. – Т. 20. – С. 6-16.
80. URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/deltaai-iskusstvennyy-intellekt-dlya-prognoza-provedeniya/> (дата обращения: 01.06.2020)
81. Базаров Т.Ю., Ерофеев А.К., Шмелев А.Г. Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания//Вестник Московского университета. Серия 14. Психология – 2014. – N 1. – С. 87-102.
82. Бояцис Р. Компетентный менеджер: модель эффективной работы : пер. с англ. – Москва : НРРО, 2008. – 340 с.
83. Спенсер Л.М. Компетенции на работе: пер. с англ. – М.: Ниппо Publishing Ltd., 2005. – 384 с.
84. Большой психологический словарь/под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 4-е изд., расширенное. – СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. – 811 с.
85. Закиева Р.Р. Формирование профессионального мировоззрения//Проблемы современного образования. 2019. № 5. С. 114-120.
86. Семак В.В. Профессиональное мировоззрение личности как компонент компетентностной модели специалиста//Информатика, вычислительная техника и инженерное образование. 2019. № 3 (36). С. 24-30.
87. Мударисов А.А. Восприятие карьеры как фактор личностно-профессионального развития госслужащих : диссертация ... кандидата психологических наук : 19.00.03/- Москва, 2018. - 196 с
88. Синягин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 68с.
89. Sinyagin Y.V. Specific Features of the Concepts of what “Immediate Environment”, Management Team, Methods for Its Selection, and One’s Own Managerial

Role are for Executives of Different Management Levels.- Psychococial (International Journal of Psychosocial Rehabilitation). – 2020. – Vol. 24, N 3. P. 3327-3351.

90. Griffith, R. L., & Converse, P. D. (2012). The rules of evidence and the prevalence of applicant faking. In M. Ziegler, C. MacCann, & R. D. Roberts (Eds.), *New perspectives on faking in personality assessment* (p. 34–52). Oxford University Press.

91. Переверзина О.Ю., Синягин Ю.В. Понятийный и исследовательский дискурс проблемы жизненных стратегий личности//Вопросы психологии. – №3. – 2017. – С. 149-159.

92. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives. *European Research Studies Journal*. – 2018. – Vol. 21, N 1. – P. 295-308.

93. Коростылева Н. Гендерное распределение в системе государственной гражданской службы//ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА. – 2015. – N5 (97). С. 68-72. URL: https://drive.google.com/file/d/0B8CazA_H7n0kTGk1UVRXcFp1TUE/view (дата обращения 19.10.2020).

94. Караваев Л. Ф., Гиль В. Г., Фомина Е. В. Этапы формирования профессионального призвания//Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2005. – N 2 (24). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-formirovaniya-professionalnogo-prizvaniya> (дата обращения: 09.11.2020).

95. [Электронный ресурс] URL: <https://hr-portal.ru/story/opredelenie-ponyatiya-kompetenciya> (дата обращения 20.08.2020)