

УДК

DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59

ВЗАИМОСВЯЗЬ ФАКТОВ БИОГРАФИИ И ПРОФИЛЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ

Лебедева А. В., Селезнева Е. В., Чирковская Е. Г.

Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС)

119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, стр. 1, Российская Федерация

Аннотация. Цель данного исследования – выявить взаимосвязь между фактами биографии руководителя и его управленческой готовностью. Авторами были проанализированы данные, полученные в ходе диагностики участников управленческих резервов. В качестве диагностического инструмента использовались биографические вопросы методики «Опросник управленческого потенциала», специально созданная методика «Личностно-профессиональная биографическая анкета», а также ряд других опросных и проективных методик. Описаны восемь типичных профилей управленческой готовности и восемь типичных групп руководителей с точки зрения «ядерных составляющих» управленческой готовности. Выявлены определённые тенденции во взаимосвязи профиля управленческой готовности с событиями, касающимися родительской семьи участников исследования, а также с событиями, касающимися их школьной жизни. Обнаружение взаимосвязи между фактами биографии руководителей и профилем их управленческой готовности углубляет научное знание о факторах и предикторах развития управленческого потенциала руководителей, а также даёт возможность совершенствования процессов отбора кандидатов на руководящие должности и сопровождения личностно-профессионального и карьерного развития участников резервов управленческих кадров.

Ключевые слова: психобиографический метод, биография, управленческая готовность, профиль управленческой готовности

INTERRELATION BETWEEN BIOGRAPHICAL DATA AND PROFILE OF MANAGERIAL READINESS

A. Lebedeva, E. Seleneva, E. Chirkovskaya

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA)

82/1 Vernadskogo prosp., Moscow 119571, Russian Federation

Abstract: The goal of the study is to identify the relationship between the top managers' biographical data and their managerial readiness. The authors analyzed the diagnostics results of the management reserves participants. As a diagnostic tool the authors used biographical questions of the "Questionnaire of managerial potential" methodology, specially created "Personally-professional biographical questionnaire" methodology, as well as a number of other questioning and projective methods. The study describes eight typical profiles of managerial readiness and eight typical groups of top managers in terms of the "fundamental components" of managerial readiness. The study identifies certain trends in the connection of the managerial readiness profile with events related to the parental family of the research participants, as well as with the events related to their school life. Identification of the relationship between top managers' biographical data and the profile of their managerial readiness

improve scientific knowledge about the factors and predictors of the development of the managerial potential of leaders. Besides, it makes possible to improve the selection processes for candidates for leadership positions and support the participants' personal, professional and career development in managerial personnel reserves.

Keywords: psycho-biographical method, biography, managerial readiness, managerial readiness profile

Одной из наиболее актуальных и сложных проблем в рамках психологических исследований и практики является проблема повышения эффективности формирования и развития кадровых резервов системы государственного управления и успешности деятельности государственных служащих, и в первую очередь руководителей высшего звена. Именно успешностью их деятельности определяется качество государственного управления, а следовательно, социальное благосостояние человека и общества, реализация прав и свобод человека и гражданина, стабильное экономическое, политическое, социальное и культурное развитие общества.

Начиная с середины 1990-х гг., в психологических исследованиях, направленных на изучение объективных и субъективных факторов, содействующих или препятствующих личностно-профессиональному развитию кадров управления, а также закономерностей и механизмов, обеспечивающих возможность достижения высшего уровня профессионализма в сфере управления, начал активно использоваться психобиографический метод [2; 3; 4; 5; 6; 8; 12].

Психобиографический метод, целью которого являются исследование, диагностика, коррекция и проектирование жизненного пути человека, основан на изучении личности в контексте истории и перспектив развития её индивидуального бытия и взаимоотношений со значимыми другими и направлен на реконструкцию жизненных программ и сценариев развития личности, пространственно-временной организации её деловой, семейной, духовной жизни, природной и социальной сред. Источниками эмпири-

ческих данных в психобиографическом методе служат автобиографические методики (опросники, интервью, тесты, автобиографии спонтанные и спровоцированные), свидетельства очевидцев (опрос близких людей, воспоминания современников), изучение продуктов деятельности (контент-анализ дневников и писем, построение кривых роста продуктивности и диаграмм жизненных измерений).

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

- биография включает социально-демографические характеристики личности, которые отражают её глубинную сущность;

- в биографии как бы кристаллизуются основные результаты деятельности личности, которые являются определяющими критериями её оценки;

- по биографии можно судить об условиях, в которых формировалась личность, выявить, насколько достигнутый уровень в развитии личности зависит от условий её жизни, а насколько – от её внутренних усилий, устремлений [7].

Объективность психобиографического метода базируется на анализе и интерпретации биографических данных, которые могут быть получены как в ходе личной беседы, так и путём изучения документов и результатов диагностики. Всё это даёт возможность применять этот метод в широком диапазоне – от предварительного изучения при отборе кандидатов на определённую должность в конкретной организации до углублённого изучения данной личности, когда при интерпретации биографических данных исследователь опирается на методы психоанализа [1].

Анализ отдельных фактов биографии руководителя системы государственного управления, полученных с помощью психобиографического метода, во взаимосвязи с полученной с помощью других диагностических методов и методик информацией о тех или иных индивидуальных, личностных или субъектных характеристиках, а также особенностях и/или показателях его деятельности, позволит выявить психобиографические факторы управленческой успешности и в итоге будет способствовать повышению эффективности формирования и развития кадровых резервов.

В рамках методологии научной и практической работы факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС психобиографический подход является интегрирующим по отношению к остальным методологическим подходам (антропологическому, системному, субъектному, культурологическому, психосоциальному, биодромальному и др.) и позволяет получить данные, которые, с одной стороны, являются максимально объективными, а с другой – предельно индивидуализированными, что, в свою очередь, обеспечивает личностную ориентированность в процессе консультирования и психологического сопровождения руководителей, находящихся в кадровом резерве.

В ходе наших исследований, выполненных в рамках государственного задания РАНХиГС при Президенте РФ на осуществление научно-исследовательской работы по теме «19.7. Повышение эффективности формирования и развития кадровых резервов на основе учета психобиографических факторов управленческой успешности» на основе сравнения индивидуальных профилей управленческой готовности (комплексов личностных метакомпетенций, обеспечивающих сформированность управленческой готовности [9; 10; 11; 13; 14]) участников кадрового резерва с обобщённым профилем «эталонной группы» руководителей, т. е.

руководителей государственной службы, продемонстрировавших самые высокие показатели управленческой готовности по данным комплексного ресурсного анализа) были описаны восемь типичных профилей управленческой готовности и восемь типичных групп руководителей с точки зрения «ядерных составляющих» управленческой готовности (стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремлённость, масштабность мышления и готовность к обучению и саморазвитию).

У представителей первой группы четыре метакомпетенции: стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремлённость, масштабность мышления и готовность к развитию – развиты выше показателей «эталонной группы». Это активные, думающие руководители, которые, как правило, умеют видеть много вариантов в достижении цели, гибки, могут сотрудничать, выстраивать долгосрочные стратегии достижения целей и добиваться их в условиях сопротивления в течение длительного времени. Они вовлечены в работу, энергичны, широко мыслят и далеко смотрят. Часто могут обладать гибкостью в управленческих стилях. Умеют выстраивать систему социальных связей и взаимодействия. При этом их основной потребностью в развитии оказывается дальнейшее совершенствование управленческой компетентности, а также готовности и умения работать в команде. Мы обозначили данный тип руководителей как *масштабных лидеров*.

У представителей второй группы стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремлённость выше, а масштабность мышления ниже показателей «эталонной группы». Это ярко выраженные лидеры, которые сфокусированы только на своей организации и на своём деле. Умеют вести за собой, энергичны, ответственные, настойчивы. Умеют начинать и продолжать дело, организовывать новое, преодолевать сопротивление, реализовывать значимые длительные проекты.

Часто могут быть социально направлены, хотя также могут концентрироваться и исключительно на собственных интересах. В конфликтах чаще используют стратегию конкуренции, в общении доминируют. Такие руководители обладают большим потенциалом к развитию, а их основной потребностью является развитие масштабы мышления и экспертно-аналитической компетентности. Мы обозначили данный тип руководителей как *организаторов*.

У представителей третьей группы показатели стратегического лидерства выше, а настойчивость и целеустремлённость ниже показателей «эталонной группы». Помимо этого, у них в целом менее, чем у «эталонной группы», выражены масштабность мышления, экспертность и компетентности самоуправления. Это активные, энергичные руководители, которые, однако, в ситуации сопротивления часто реализуют импульс в другом направлении. Могут реализовывать одновременно несколько проектов, скорее, склонны начинать, запускать проекты. Масштаб и длительность управляемых проектов меньше, чем у второй группы. Когда проект уже запущен и требуется управление в ситуации относительной стабильности, скучают и предпочитают переключиться на новое дело. В конфликтных ситуациях чаще начинают со стратегии конкуренции, но в результате могут уступить или переключиться в новую область. Руководствуются интересом, ориентированы на развитие, часто обладают хорошими организаторскими способностями. Могут несколько переоценивать значимость и масштаб своей деятельности. Их основной потребностью становится развитие навыков управления собой в широком смысле, чтобы реализовывать свои стратегические замыслы и лидерские амбиции, а также развитие масштабы мышления и экспертности. Мы обозначили данный тип руководителей как *спринтеров*.

У представителей четвёртой группы показатели стратегического лидерства

ниже, чем у «эталонной группы», но при этом высокий уровень настойчивости и целеустремлённости. Они упорны и устойчивы и за счёт этого могут быть опорой для вышестоящего руководителя. Ценят возможность выполнять поставленные задачи, проявляя себя и реализуя свой профессионализм в процессе выполнения поставленных задач. Чаще ориентированы на развитие – собственное и организации. Могут нуждаться во внешне заданных рамках, которые позволяют им проявить свою надёжность и ответственность. Часто для них также может быть важно одобрение вышестоящего руководителя как некоторый «карт-бланш» для того, чтобы представитель данной группы мог показать лучшее, на что способен. Могут быть несколько однообразны в управленческой и поведенческой стилистике. Их основной потребностью является развитие умения наилучшим образом использовать внутренние и внешние ресурсы через повышение управленческой компетентности, готовности и умения работать в команде, компетентности самоуправления; дальнейшее повышение экспертности. Мы обозначили данный тип руководителей как *реализаторов чужих идей*.

У представителей пятой группы показатели стратегического лидерства и настойчивости ниже данных «эталонной группы» и при этом высокий уровень масштабы мышления и готовности к обучению. Такие руководители ориентированы на собственное развитие и развитие организации и обладают развитым масштабным мышлением. Управленческие задачи анализируют сквозь призму своего масштабного мышления и решают их, применяя обширные теоретические знания. Особенность данной группы состоит в том, что, обладая стремлением к развитию, они постоянно наращивают теоретическую базу, методично превращая знания в навыки. Могут хорошо знать себя и уметь компенсировать свои слабые стороны. Основной потребо-

стью является прежде всего развитие навыков самоуправления (включая поддержание собственного энергетического состояния, формирование умения преодолевать препятствия и т. п.), а уже затем – развитие управленческой компетентности и наращивание экспертности. Мы обозначили данный тип руководителей как *развивающихся интеллектуалов*.

У представителей шестой группы показатели стратегического лидерства, настойчивости и готовности к обучению ниже, а уровень масштабности мышления выше, чем у «эталонной группы». Такие руководители отличаются от представителей группы «развивающиеся интеллектуалы» некоторой статичностью, возможно, более низким уровнем амбиций в отношении себя и результатов. Они отличаются развитым обширным теоретическим и масштабным мышлением, могут уметь эффективно организовывать процессы, но не обладают выраженным внутренним движением вперёд, а скорее, ориентированы на выполнение поставленных задач. Могут испытывать некоторые сложности в коммуникации, характеризуются большой дистанцией в организационных отношениях. Их основной потребностью в развитии становится наращивание компетентности взаимодействия и компетентности самоуправления в части эмоционального интеллекта, стресс-менеджмента; наращивание экспертной компетентности. Мы обозначили данный тип руководителей как *суперинтеллектуалов*.

У представителей седьмой группы показатели стратегического лидерства, настойчивости и масштабности мышления ниже, а уровень готовности к обучению выше, чем у «эталонной группы». Они нацелены на развитие, движение вперед, могут являться экспертами высокого уровня в своём деле. Могут быть нацелены на развитие своего профессионализма и экспертности больше, чем на развитие лидерских качеств. Так же, как и представители группы «суперинтеллектуалы»,

могут испытывать некоторые сложности в коммуникации, также могут иметь более низкую управленческую мотивацию. Основной потребностью у таких руководителей является наращивание умения наилучшим образом использовать внутренние и внешние ресурсы через повышение управленческой компетентности, готовности и умения работать в команде, компетентности самоуправления; повышение масштабности мышления. Мы обозначили данный тип руководителей как *ориентированных на развитие*.

У представителей восьмой группы все составляющие управленческой готовности ниже показателей «эталонной группы». Они могут быть хорошими руководителями и организаторами, реализовывать значимые проекты, но внутренние границы, которые они сами себе ставят, более узкие, чем у представителей группы «масштабные лидеры». Такие руководители часто ориентированы на «первое лицо» и нуждаются в его поддержке и одобрении, при этом могут быть вполне автономными и самостоятельными, проявляя настойчивость в области своих полномочий и компетентности. Их основной потребностью является развитие в целом управленческого потенциала и, в первую очередь, управленческой компетентности и компетентности взаимодействия; наращивание масштабности мышления и экспертности. Мы обозначили данный тип руководителей как *менеджеров*.

В ходе исследования психобиографических факторов управленческой успешности, проводившегося сотрудниками научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» Института ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ в 2019 г., было выдвинуто предположение о том, что отдельные факты биографии руководителя могут быть взаимосвязаны не просто с его отдельными личностно-профессиональными качествами, а с профилем управленческой готовности.

В данной статье описываются результаты пилотного этапа исследования.

В качестве диагностических инструментов в ходе эмпирического исследования взаимосвязи фактов биографии с профилем управленческой готовности использовались методики, разработанные в научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» под руководством доктора психологических наук, профессора Ю. В. Синягина. Основу диагностической батареи составили биографические вопросы методики «Опросник управленческого потенциала» (ОУП), а также специально созданная методика «Личностно-профессиональная биографическая анкета». Помимо этого в

качестве диагностических инструментов в исследовании использовались ряд других опросных методик, а также проективные методики, позволяющие выявить глубинные, часто не осознаваемые самим руководителем, жизненные источники и причины как его карьерных успехов, так и проблем.

Выборку составили участники высшего резерва управленческих кадров 2018 г. и участники программ кадрового управленческого резерва и ЕМРМ – всего 129 человек.

Анализ профилей управленческой готовности респондентов показал, что в данной выборке присутствуют представители всех типичных групп (табл. 1).

Таблица 1

Распределение участников исследования по типам профилей управленческой готовности

Профиль управленческой готовности	Численность типичной группы	
	Кол-во человек	%
Масштабные лидеры	2	1,55
Организаторы	4	3,1
Спринтеры	6	4,65
Реализаторы чужих идей	22	17,05
Развивающиеся интеллектуалы	6	4,65
Суперинтеллектуалы	3	2,34
Ориентированные на развитие	54	41,86
Менеджеры	32	24,8
Всего	129	100

Как видно из таблицы, данную выборку составляют в основном представители групп «ориентированные на развитие», «менеджеры» и «реализаторы чужих идей». Численность остальных групп достаточно мала, и результаты анализа по этим группам могут быть приняты во внимание только с учётом дальнейшей перспективы исследования.

Так как объём статьи не позволяет представить результаты исследования взаимосвязи фактов биографии и профиля управленческой готовности полно-

стью, мы остановимся на наиболее интересных, на наш взгляд, итогах.

Проанализируем достаточно подробно, как взаимосвязан профиль управленческой готовности с событиями, касающимися родительской семьи участников исследования. В анализе этих событий использовались следующие вопросы: «Где Вы прожили большую часть Вашего детства?»; «Каким по счёту ребёнком Вы были?»; «До какого возраста Вы проживали в родительской семье?»; «Какие должности занимал Ваш отец, когда Вы были ребёнком?»; «Какие должности занимала

Ваша мать, когда Вы были ребёнком?»; «Кто был лидером в Вашей семье?».

Анализ распределения вариантов ответов на вопрос «Где Вы прожили большую часть Вашего детства?» показал, что в группе «реализаторы чужих идей» количество участников, проживших большую часть своего детства в сельской местности и большом городе, выше средних значений, в то же время количество участников, проживших в крупных городах, Санкт-Петербурге или Москве, существенно ниже средних значений. Отличаются также данные группы «масштабные лидеры»: все входящие в эту группу участники исследования большую часть детства прожили в Москве. Среди участников группы «суперинтеллектуалы» число проживавших в сельской местности существенно выше средних значений. В группах «реализаторы чужих идей», «суперинтеллектуалы» и «менеджеры» доля участников, выросших в населенных пунктах численностью до 500 000 человек, варьируется в диапазоне от 63 % до 100 %. В то же время в группах «масштабные лидеры» и «организаторы» доля участников, выросших в крупных городах и столице, составляет 100 % и 75 % соответственно.

Анализ распределения вариантов ответов на вопрос «Каким по счёту ребёнком Вы были?» показал, что группа «суперинтеллектуалы» состоит только из младших детей, в группе «масштабные лидеры» отсутствуют единственные и младшие дети, а в группе «организаторы» – единственные и средние дети. Наконец, в группе «развивающиеся интеллектуалы» количество единственных и младших детей существенно выше средних.

Анализ распределения вариантов ответов на вопрос «До какого возраста Вы проживали в родительской семье?» показал, что вне зависимости от профиля управленческой готовности большинство участников воспитывались родителями и покинули родителей в промежутке от 15 до 25 лет. В то же время можно

заметить, что в группах «реализаторы чужих идей», «развивающиеся интеллектуалы» и «суперинтеллектуалы» доля тех, кто покинул родительский дом в период с 15 до 17 лет, существенно выше средней (соответственно 50 %, 67 % и 67 %).

Анализ распределения вариантов ответов на вопрос «Какие должности занимал Ваш отец, когда Вы были ребёнком?» показал, что ни один из участников исследования не воспитывался в семье, в которой бы был практически неработающий отец. Крайне мало также (4 %) участников воспитывались в семье без отца. Отцы большинства участников (67 %) занимали крупные руководящие или руководящие должности. Обращает на себя внимание, что у всех участников, входящих в группу «масштабные лидеры», отцы занимали крупные руководящие должности; высока доля участников, отцы которых занимали руководящие должности, в группе «спринтеры». В группе «реализаторы чужих идей» доля отцов – крупных руководителей и руководителей меньше средней и в то же время выше доля участников, чьи отцы занимали рядовые должности, а также воспитывавшихся без отцов.

При анализе распределения вариантов ответов на вопрос «Какие должности занимала Ваша мать, когда Вы были ребёнком?» можно увидеть, что доля участников, матери которых занимали крупные руководящие должности, существенно выше среднего в группе «суперинтеллектуалы» (33 %). Доля участников, матери которых занимали рядовые должности, существенно выше среднего в группах «организаторы» (75 %) и «менеджеры» (66 %).

Анализ распределения вариантов ответов на вопрос «Кто был лидером в Вашей семье?» показывает, что в целом в выборке доля участников, в семье которых лидером был отец, существенно выше. Обращает на себя внимание, что у всех участников, входящих в группу «масштабные лидеры», лидерами были отцы – крупные руководящие работники.

В группах «спринтеры», «реализаторы чужих идей» и «менеджеры» доля матерей-лидеров в семье значительно выше среднего, а отцов-лидеров – ниже среднего. Выше среднего также доля участников, матери которых были лидерами в семье, в группе «организаторы».

Результаты проведённого анализа позволяют сделать следующие выводы.

Место, в котором человек прожил большую часть детства, влияет на управленческую готовность. В целом представляется, что вероятность иметь более высокие показатели составляющих управленческой готовности, в частности стратегическое лидерство, выше у детей, которые выросли в крупных промышленных или научных центрах (с численностью от 500 000 человек).

Порядок рождения является одним из факторов, влияющих на управленческую готовность. Старшие дети имеют более выраженные качества стратегического лидерства, в то же время руководители, имеющие менее выраженные лидерские качества и настойчивость, но развитую масштабность мышления и готовность к обучению, чаще всего являются младшими детьми.

Представляется, что один из факторов, влияющих на развитие управленческой готовности, – воспитание в родительской семье. Можно также сказать, что руководители с более высокими показателями по стратегическому лидерству чаще покидают родительский дом до 14 лет.

Должность отца в целом влияет на формирование управленческой готовности ребёнка. Фактором, влияющим на управленческую готовность, также является наличие отца (все участники с развитым стратегическим лидерством воспитывались с отцами), а также наличие у отца трудовой деятельности.

Должность матери также может влиять на профиль управленческой готовности ребёнка. Так, наибольшее число матерей – крупных руководителей, а также в целом матерей, занимавших руководящие

должности, наблюдается в группе с более выраженной масштабностью мышления, но менее выраженными другими ядерными составляющими управленческой готовности.

Преимущественно в семьях представленной выборки лидером был отец, однако закономерности между материнским и отцовским лидерством и его влиянием на управленческую готовность детей не выявлено.

Достаточно интересны результаты анализа распределения вариантов ответов на вопросы, касающиеся школьной жизни.

Так, распределение вариантов ответов на вопрос «Какую школу Вы окончили?» показывает, что в группах «реализаторы чужих идей» и «суперинтеллектуалы» процент закончивших общеобразовательную школу существенно выше среднего значения (соответственно 77 % и 100 %). В то же время участники исследования, составляющие группу «организаторы», вообще не учились в общеобразовательных школах, а только в специализированных и кадетских. Ниже среднего также число учившихся в общеобразовательных школах (и, соответственно, выше в специализированных) в группе «развивающиеся интеллектуалы». При этом данная же группа – единственная, в которую входят участники исследования, учившиеся в иной школе (17 %).

Распределение вариантов ответов на вопрос «Кто были Ваши друзья в школе?» свидетельствует о том, что участники группы «суперинтеллектуалы» значительно чаще, по сравнению с участниками других групп, дружили с разновозрастными ребятами (67 %). В то же время в группе «развивающиеся интеллектуалы» существенно выше средних частота друзей-ровесников и старших по возрасту (соответственно 67 % и 17 %). В группе «организаторы» самая высокая частота ответов «старшие по возрасту» (50 %). Выше среднего также частота данных ответов в группе «спринтеры» (33 %).

Наконец, анализ распределения вариантов ответов на вопрос «Вспомните, пожалуйста, Ваш средний балл в аттестате о среднем образовании (или дипломе об окончании среднего специального учебного заведения)?» показывает, что самый высокий балл наблюдается в группе «развивающиеся интеллектуалы» – в этой группе количество участников исследования только с отличными оценками существенно (на 55 %) выше среднего. В то же время все участники группы «суперинтеллектуалы» имеют оценки от 4 до 4,5. В группах «масштабные лидеры» и «организаторы» оценки находятся только в диапазонах от 4,0 до 4,5 и от 4,5 до 5, и значения по этим показателям выше средних (50 %). В группе «спринтеры» существенно выше средних значений оценки в диапазоне от 3,4 до 4 (17 %). Группа «реализаторы чужих идей» показывает существенное различие по оценкам в диапазоне от 4,5 до 5 (больше средних на 20 %), и по оценкам в диапазоне от 4 до 4,5 (ниже средних на 15 %). Диапазон оценок от 3 до 3,5 наблюдается только в группах «ориентированные на развитие» и «менеджеры», при этом в группе «менеджеры» самый высокий показатель по этим оценкам (на 3 % выше среднего).

Анализ ответов на вопросы о школьной жизни позволил говорить о том, что наличие углублённой специализации в школе влияет на развитие управленческой готовности руководителя; предположительно, одним из факторов формирования высокой управленческой готовности являются в целом наличие друзей в школе, а также дружба с ровесниками и более старшими ребятами; различный профиль оценок в школе отражает различный профиль управленческой готовности участников выборки.

В целом анализ результатов пилотного этапа исследования взаимосвязи фактов биографии руководителей и профиля их управленческой готовности позволяет сделать вывод, что определённые биографические события можно предположительно рассматривать как факторы, определяющие в дальнейшем актуализацию тех или иных компонентов управленческого потенциала и формирование того или иного профиля управленческой готовности, а также как предикторы, позволяющие прогнозировать траекторию развития управленческого потенциала руководителя.

Статья поступила в редакцию 30.09.2019

ЛИТЕРАТУРА

1. Акмеология: учебник / под общ. ред. А. А. Деркача. 2-е изд., перераб. М., 2006. 422 с.
2. Балюшина Ю. Л. Малый город как пространство генезиса личности: проблемы и перспективы развития // Общество: Философия, история, культура. 2017. № 6. С. 19–21.
3. Бурда С. Ю. Критерии и показатели эффективности инновационной деятельности // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. 2015. № 1 (17). С. 30–47.
4. Вяльшина А. А. Влияние денежных доходов семьи на благополучие и развитие сельских детей // Закономерности развития региональных агропродовольственных систем. 2016. № 1. С. 37–46.
5. Грошев И. В., Утеньшева О. В. Особенности взаимосвязи порядка рождения личности и поведения в конфликте // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2015. № 6 (146). С. 28–35.
6. Кондратенко Н. А., Шашкова С. Н. Профессиональное самоопределение учащейся молодежи // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. 2018. № 1. С. 71–79.
7. Конюхов Н. И., Шакум М. Л. Акмеология и тестология. М., 1994. 267 с.
8. Лызь Н. А., Нещадим И. О. Мотивация поступления в вуз как фактор компетентностно-ориентированного обучения // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2018. Т. 10. № 1. С. 13–19.
9. Сиягин Ю. В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей // Акмеология. 2009. № 4. С. 63–70.

10. Сиягин Ю. В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. 2017. Т. 4. № 2. С. 101–108.
11. Сиягин Ю. В., Селезнева Е. В. Взаимосвязь эффективности деятельности руководителей на государственной гражданской службе и их личностно-профессионального потенциала // Вопросы управления. 2016. № 4 (22). С. 98–105.
12. Цинченко Г. М. Благополучие детей в контексте новых социальных исследований в западных странах // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2017. № 1. С. 76–88.
13. Sinyagin Yu. V. Personal and Professional Characteristics of the State Civil Service Leaders with Various Groups of Class Ranks // Государственная служба. 2017. Т. 19. № 3. С. 17–24.
14. Sinyagin Yu. V. The components of managerial alacrity of government executives // European Research Studies Journal. 2018. Vol. 21. № 1. P. 295–308.

REFERENCES

1. Derkach A. A., ed. *Akmeologiya* [Acmeology]. Moscow, 2006. 422 p.
2. Balyushina Yu. L. [A town as a space of the genesis of personality: problems and prospects]. In: *Obshchestvo: Filosofiya, istoriya, kul'tura* [Society: Philosophy, history, culture], 2017, no. 6, pp. 19–21.
3. Burda S. Yu. [Criteria and indicators of innovative activity efficiency]. In: *Vestnik Samarskoi gumanitarnoi akademii. Seriya: Psikhologiya* [Bulletin of Samara Humanitarian Academy. Series: Psychology], 2015, no. 1 (17), pp. 30–47.
4. Vyal'shina A. A. [Impact of family income on well-being and development of rural children]. In: *Zakonomernosti razvitiya regional'nykh agroprodukovol'stvennykh sistem* [Patterns of development of regional agro-industrial systems], 2016, no. 1, pp. 37–46.
5. Groshev I. V., Utenysheva O. V. [The features of the relationship of birth order personality and behavior in the conflict]. In: *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki* [Bulletin of Tambov University. Series: Humanities], 2015, no. 6 (146), pp. 28–35.
6. Kondratenko N. A., Shashkova S. N. [Professional self-determination of students]. In: *Izvestiya Tul'skogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye nauki* [Proceedings of Tula State University. Humanities], 2018, no. 1, pp. 71–79.
7. Konyukhov N. I., Shakkum M. L. *Akmeologiya i testologiya* [Acmeology and testology]. Moscow, 1994. 267 p.
8. Lyz' N. A., Neshchadim I. O. [Motivation for entering a university as a factor in competence-based learning]. In: *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Obrazovanie. Pedagogicheskie nauki* [Bulletin of the South Ural State University. Series: Education. Pedagogical science], 2018, vol. 10, no. 1, pp. 13–19.
9. Sinyagin Yu. V. [New approaches to the assessment of managers' management potential]. In: *Akmeologiya* [Acmeology], 2009, no. 4, pp. 63–70.
10. Sinyagin Yu. V. [Three-component model of managerial readiness]. In: *Zhivaya psikhologiya* [Living psychology], 2017, vol. 4. no. 2, pp. 101–108.
11. Sinyagin Yu. V., Selezneva E. V. [The relationship between the performance of managers in the civil service and their personal and professional potential]. In: *Voprosy upravleniya* [Management issues], 2016, no. 4 (22), pp. 98–105.
12. Tsinchenko G. M. [The well-being of children in the context of the new social studies in Western countries]. In: *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki* [Bulletin of Perm National Research Polytechnic University. Socio-economic science], 2017, no. 1, pp. 76–88.
13. Sinyagin Yu. V. Personal and Professional Characteristics of the State Civil Service Leaders with Various Groups of Class Ranks. In: *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public service], 2017, vol. 19, no. 3, pp. 17–24.
14. Sinyagin Yu. V. The components of managerial alacrity of government executives. In: *European Research Studies Journal*, 2018, vol. 21, no. 1, pp. 295–308.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лебедева Анастасия Валентиновна – старший научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;
e-mail: avlebedeva@mail.ru

Селезнева Елена Владимировна – доктор психологических наук, профессор, заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;
e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Чирковская Елена Георгиевна – кандидат психологических наук, доцент, директор центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ;
e-mail: tchirkovskaya@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Anastasiya V. Lebedeva – Senior Researcher of the Research Laboratory “Diagnosis and Evaluation of Managers”; Higher School of Public Administration; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow,
e-mail: avlebedeva@mail.ru

Elena V. Selezneva – Doctor of Psychology, Professor, Higher School of Public Administration; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow,
e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Elena G. Chirkovskaya – Candidate of Psychological Sciences, associate professor, Higher School of Public Administration; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation,
e-mail: tchirkovskaya@mail.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Лебедева А. В., Селезнева Е. В., Чирковская Е. Г. Взаимосвязь фактов биографии и профиля управленческой готовности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 4. С. 49–59.
DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59

FOR CITATION

Lebedeva A. V., Seleneva E. V., Chrkovskaya E. G. Interrelation between biographical data and profile of managerial readiness. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychology*, 2019, no. 4, pp. 49–59.
DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59