УДК 159.9.

Чирковская Е.Г.[1]

ИНСТРУМЕНТЫ ПСИХОБИОГРАФИЧЕСКОГО АНАЛИЗА УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ В КАДРОВОЙ РАБОТЕ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Аннотация. В статье рассматривается вопрос возможности и целесообразности применения психобиографических методов на государственной службе в кадровой работе. Описан опыт применения биографической личностно-профессиональной анкеты, разработанной факультетом оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС на основе психобиографического анализа данных о жизненном пути личности в контексте профессиональной (управленческой) деятельности. Показано, что использование биографической личностно-профессиональной анкеты при оценке на госслужбе открывает новые перспективы – проведение отбора на основе прогноза управленческой карьерной успешности кандидатов в управленческие резервы и работы с ними, исходя из выявленных психобиографических факторов, являющихся предикторами этой успешности.

Ключевые слова: психобиографический анализ, управленческий потенциал, управленческая успешность, психобиографические факторы и предикторы.

Chirkovskaya E.

PSYCHOBIOGRAPHIC ANALYSIS INSTRUMENTS FOR MANAGEMENT SUCCESS IN PERSONNEL WORK AT STATE CIVIL SERVICE

Abstract. The article considers the possibility and expediency of using psychobiographical methods in the public service in personnel work. The experience of applying a biographical personal and professional questionnaire developed by the faculty for the assessment and development of managerial personnel at the Higher School of Economics of the Russian Academy of National Economy and Public Administration is based on the psychobiographical analysis of data on the life path of a person in the context of professional (managerial) activities. It is shown that the use of a biographical personal and professional questionnaire when assessing in the civil service opens up new prospects – selection based on the forecast of managerial career success of candidates for managerial reserves and work with them, based on the identified psychobiographical factors that are predictors of this success.

Keywords: psychobiographical analysis, managerial potential, managerial success, psychobiographical factors and predictors.

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

Начиная с середины 1990-х гг. биографический метод начал активно использоваться в психологических исследованиях, направленных на изучение объективных и субъективных факторов, содействующих или препятствующих лич-

[1] *Чирковская Елена Георгиевна,* кандидат психологических наук, доцент, заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей», РАНХиГС, г. Москва, e-mail: tchirkovskaya@mail.ru, т. +7(499)956-07-41

Elena Chirkovskaya, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Head of the research sector of the research laboratory "Diagnostics and assessment of managers", RANEPA, Moscow, e-mail: tchirkovskaya@mail.ru, tel. +7(499)956-07-41

ностно-профессиональному развитию человека, а также закономерностей и механизмов, обеспечивающих возможность достижения высшего уровня профессионализма в разных сферах профессиональной деятельности и на разных этапах профессионального становления.

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

– биография включает социально-демографические характеристики личности, которые отражают ее глубинную сущность;
– в биографии как бы кристаллизуются основные результаты деятельности личности, которые являются определяющими критериями ее оценки;
– по биографии можно судить об условиях, в которых формировалась личность, выявить, насколько достигнутый уровень в развитии личности зависит от условий ее жизни, а насколько – от ее внутренних усилий, устремлений [1].

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

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

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

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

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

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

Биографический метод, делая акцент на результате деятельности личности, позволяет определять личностные особенности, которые нелегко определить с помощью обычного тестирования, но которые могут предопределить успех деятельности [1].

Опыт применения биографического метода показывает, что иногда недостаточно высокие показатели в одном виде деятельности объясняются высоким уровнем самореализации личности в других видах деятельности.

Оценка управленческого потенциала руководителя актуальна и значима сегодня во всех сферах управления (бизнес, система государственного и муниципального управления). Она необходима для назначения руководителя на вышестоящие должности, выявления потенциальных возможностей лиц при включении их в резерв для замещения управленческих должностей, для эффективного подбора и формирования управленческих команд. Самим руководителям такая оценка также важна, поскольку позволяет определить направления их собственного личностно-профессионального роста и траектории развития сотрудников, находящихся в их подчинении. В контексте применения психобиографического анализа в реальной практике важно понимание потенциала личности, ее внутренних и внешних ресурсов, способных обеспечить развитие и изменения на протяжении ее жизни.

Д.А. Леонтьев, считая, что «личностный потенциал является интегральной характеристикой уровня личностной зрелости» [2], полагает, что успешным людям характерны специфические особенности как личностного потенциала, так и других ресурсов личности, которые поддерживают функционирование продуктивных мотивационных механизмов и саморегуляции индивида в деятельности. По мнению Д.А. Леонтьева, личностный потенциал обобщает такие понятия как воля, сила Эго, внутренняя опора, локус контроль, ориентация

на действие, воля к смыслу, чему в зарубежной психологии соответствует понятие «hardiness» – «жизнестойкость», введённое С. Мадди.

Прогноз управленческой успешности возможен на основе трёхкомпонентной модели управленческой готовности [3] путём психобиографического анализа личности и ее оценки на основе психобиографического подхода. Модель предусматривает сформированность нескольких составляющих такой готовности: лидерская, отражением которой выступают стратегическое лидерство, настойчивость, целеустремлённость и сила личности, компетентности социального и межличностного взаимодействия; экспертно-аналитическая, включающая масштабность мышления, готовность к обучению, развитию и изменениям, а также экспертно-аналитическая компетентность; менеджерская (управленческая), представляющая управленческий опыт, владение современными технологиями организации управленческой деятельности, так и способность, и владение эффективными способами самоуправления, готовность и способность к командной работе. Эти составляющие отражают девять метакомпетентностей: стратегическое лидерство, управленческая компетентность, масштабность мышления, готовность к саморазвитию, готовность к командной работе, настойчивость, целеустремлённость и сила личности, компетентности межличностного и социального взаимодействия, компетентность самоуправления, экспертная компетентность [4].

Развивая модель, Ю.В. Синягин отмечает, что значимое влияние на успешность управленческой деятельности руководителя оказывают: образование и воспитание в родительской семье; семейные ценности; возраст начала управленческой карьеры, ее тип и характер, а также целый ряд других внешних по отношению к субъекту факторов [5].

Согласуются с этим и аналогичные исследования, проведённые в последние годы в России и за рубежом.

Так, исследователями проблемы успешности руководителя всесторонне изучается роль семьи и ее влияние на профессиональную деятельность. При этом эта роль по-разному оценивается разными исследователями.

Возможность применения психобиографического подхода к анализу управленческой успешности в системе кадровой работы очевидна. Опираясь на выделенные в ходе проведенного научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» РАНХиГС при Президенте РФ исследования в 2019 году в рамках Государственного задания на тему 19.7 «Повышение эффективности формирования и развития кадровых резервов на основе учета психобиографических факторов управленческой успешности» предикторы управленческой успешности и личностно-профессионального развития, возможно использовать в системе оценки диагностические инструменты, позволяющие определить не только уровень актуальной управленческой готовности, но и спрогнозировать будущую управленческую успешность сотрудников. Если результаты предыдущих научно-исследовательских работ (2014–2018 гг.) убедительно доказывали необходимость формирования резервов управленческих кадров на основе выявления личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, что уже сегодня входит в практику кадровой работы в системе государственного управления, то результаты текущего исследования открывают новые перспективы – проведение отбора на основе прогноза управленческой карьерной успешности кандидатов в управленческие резервы и работы с ними, исходя из выявленных психобиографических факторов, являющихся предикторами этой успешности.

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

Одной из подобных попыток можно считать опыт текущего 2019 года, когда при формировании базового и перспективного уровней

Федерального резерва управленческих кадров применялась биографическая личностно-профессиональная анкета в автоматизированном режиме. Анкета, была построена на общей методологической основе – трехкомпонентной модели «управленческой готовности», что позволило получить сопоставимые результаты в практическом применении психобиографического метода. Анкета содержала 56 вопросов и автоматизированный ключ расчета баллов.

Анкета направлена как на оценку факторов управленческой успешности, а именно: школьная и вузовская успеваемость, наличие знания иностранных языков, наличие ученой степени и публикаций, масштабность участия в мероприятиях, личные и профессиональные достижения и др., прогностичность которых доказана и описана в ходе данного исследования, так и на сбор сведений, позволяющих составить личностно-профессиональный портрет кандидата в виде «Информационной карты», краткого содержательного резюме.

Психобиографический анализ резервистов на основе данных, полученных при анкетировании, позволил довольно обоснованно сформировать рекомендации по последующему обучению зачисленных в резерв государственных гражданских служащих. При анализе данных участников резервов в качестве критериев для рекомендации их на программу обучения были выделены следующие:

– уровень управленческой готовности;
– причастность к реализации национальных проектов (мотивация и вовлеченность);
– роль в реализации национального проекта (проектная роль);
– мотивация на включение в состав резерва (мотивация, связанная с преобразованием, инновациями, развитием или личностно-профессиональным ростом и развитием себя, как профессионала в системе государственной гражданской службы);
– рекомендации внешних Поручителей.

Таким образом, использование психобиографического метода анализа управленческой успешности не только оправдывает себя при формировании кадровых управленческих резервов, но и имеет большой потенциал применения для различных задач кадровой работы. Опыт проведения открытых конкурсов в резервы управленческих кадров подтверждает это.

Психобиографический анализ позволяет:

– выявить соответствие кандидатов в резерв установленным субъектом формирования и использования резерва управленческих кадров формальным требованиям, непротиворечащим законодательству Российской Федерации;
– определить кандидатов, обладающих наибольшим потенциалом на основе формализованной оценки представленных кандидатом материалов и документов, свидетельствующих о его управленческом опыте, управленческих качествах и управленческом потенциале;
– сформировать расширенную базу данных о «перспективных руководителях и специалистах» субъекта РФ, на основе оценки прогноза их управленческой успешности;
– выделить из состава участников Конкурса кластеры для дальнейшего привлечения их к проектам, участию в общественных советах, рассмотрения в качестве кандидатов на должности и т.п.;
– сформировать рейтинг кандидатов.

Результаты диагностики с использованием опросника «Оценка Управленческого потенциала» позволяют: выявить управленческий потенциал кандидата в резерв, обеспечивающий его готовность к оперативному замещению управленческих должностей определенного уровня либо в ближайшей перспективе (1-3 года) при определенной дополнительной специальной подготовке:

– выраженность личностно-профессиональных и управленческих ресурсов каждого кандидата;
– преимущественные области и возможности использования его в составе резерва управленческих кадров на соответствующих уровнях управленческой иерархии.

В качестве методического инструмента психобиографического анализа управленческой успешности может быть применена Биографическая личностно-профессиональная анкета.

Анкета разработана на основе психобиографического анализа данных о жизненном пути личности в контексте его профессиональной

(управленческой) деятельности. Основывается на совокупном влиянии различных жизненных условий на формирование психических качеств личности (событийный подход). Психобиографический метод обеспечивает достаточно глубокий анализ конкретной личности и дает целостную картину как об особенностях личности Участника (например, ценностно-мотивационный аспект), так и его рабочей истории. Формализация сведений, содержащихся в анкете, строится на основе существующих в этой области научных и научно-прикладных исследований, доказывающих связь между фактами биографии и особенностями управленческой готовности и управленческого потенциала, а также прогностичностью ряда фактов биографии, выступающих предикторами управленческой (карьерной) успешности.

Анкета позволяет оценить уровень управленческого опыта и построить рейтинг участников на основе этого дифференцирующего признака среди всех заявившихся.

Позволяет определить некоторые стилевые особенности и предрасположенность к проявлению определенных качеств руководителя.

Создать представление об Участнике, выделив его ключевые личностно-профессиональные ресурсы, особенности его управленческой деятельности, направленность Участника, его ценностно-мотивационные предпочтения и мотивацию к участию в конкурсе.

На основе выраженности определенных фактов биографии определить прогноз управленческой успешности Участника.

Анкета может состоять из нескольких блоков:

1. Формальная информация, необходимая для идентификации кандидата и определения соответствия кандидата формальным базовым требованиям;
2. Сведения об образовании и способах повышения образовательного и личностно-профессионального уровня кандидата;
3. Сведения о профессиональной сфере деятельности и управленческом опыте кандидата, отражающие особенности его карьеры;
4. Сведения об управленческой роли, масштабе управленческой деятельности кандидата и реализуемых им проектах;
5. Сведения, отражающие социальную мобильность кандидата, составляющие его управленческого потенциала – лидерские качества, способность управлять людьми, ответственность и пр.

В практике оценки личностно-профессиональных и управленческих ресурсов кандидатов в резервы управленческих кадров биографическая личностно-профессиональная анкета применяется с 2017 года на Факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ. В настоящее время прошли оценку по данной методике более 10 000 испытуемых в практике проведения конкурсных оценочных мероприятий (в рамках Открытых конкурсов), связанных с формированием региональных резервов управленческих кадров.

Таким образом, психобиографический метод оценки управленческой успешности в практике кадровой работы в системе государственной гражданской службы имеет широкие возможности применения: актуальность, научно-обоснованная методологическая основа, эмпирическая подверженность выдвинутых гипотез, методическое обеспечение, практическая апробация и внедрение в реально действующие кадровые системы ряда регионов Российской Федерации – подтверждение этому.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конюхов Н.И., Шаккум М.Л. Акмеология и тестология. М.: Российский салон, 1994. – 267 с.
2. Леонтьев Д.А. Личностная зрелость как опосредствование личностного роста // Культурно-историческая психология развития / Под ред. И.А. Петуховой. М.: Смысл, 2001. – С. 154–161.
3. Sinyagin Y.V. The components of managerial alacrity of government executives // European Research Studies Journal. – 2018. – Т. 21. – № 1. Pp. 295–308.
4. Синягин Ю.В. Трёхкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. – 2017. – Т. 4. – №2. – С. 101–108.
5. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы. // Государственная служба. – 2019.