

# Представления руководителей бюджетных организаций об особенностях подбора своего ближайшего окружения



Синягин Ю.В.  
Заведующий научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ, РАНХиГС при Президенте РФ

e-mail: yvsin1@yandex.ru



Селезнева Е.В.  
Заведующий научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ, РАНХиГС при Президенте РФ

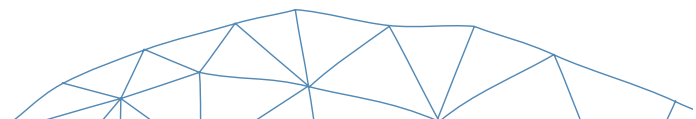
e-mail: elezneva-ev@ranepa.ru

## Аннотация

В рамках статьи описывается методика «Биоран» как инструмент актуализации ресурсов личности. Приводятся результаты ее применения в реальной практике. Описываются случаи из практики индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития. Представляются аргументы за продуктивность применения методики в кризисных ситуациях.

## Ключевые слова

• личность • личностный потенциал • личностный ресурс • личностный рост  
• профессиональное развитие • коучинг • личностный потенциал • личностный ресурс • оптимизация развития



Миссия и общие цели деятельности любой организации, задают сложную структуру ее целей и функций и, соответственно, - сложную структуру управления, в которой функции и полномочия распределяются между тем или иным числом специалистов в области управления, принадлежащих к различным сферам организационной деятельности и совместно решающих организационные задачи и проблемы. Чаще всего при обсуждении проблем коллективного управления используют два понятия: «управленческая команда» и «ближайшее окружение руководителя».

На факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС был проведен опрос 111 руководителей бюджетных организаций с использованием опросника «Подбор и формирование руководителем эффективной управленческой команды» (Ю.В.Синягин) исследовались их представления об особенностях подбора ближайшего окружения руководителя.

Оказалось, что большинство участников исследования (79 человек, 71,2%) постоянно или достаточно часто лично участвуют в формировании управленческой команды, совместно с которой они осуществляют управление организационной структурой.

Данные опроса показывают, что в представлении участников исследования содержание понятий «управленческая команда» и «ближайшее окружение» не совпадают полностью, а скорее пересекаются. Так, отвечая на вопрос «Наряду с управленческой командой, у руководителя, как правило, есть то, что можно назвать его «ближайшим окружением». По Вашему мнению, ближайшее окружение руководителя составляют...», участники опроса достаточно редко сужали границы ближайшего окружения руководителя до минимума (2,7%). Чаще всего в качестве ближайшего окружения рассматривалась некоторая часть управленческого аппарата организации (33%). По мнению 22% участников опроса войти в ближайшее окружение руководителя члены организации могут вне зависимости от должности, если они близки ему по тем или иным причинам. Интересно также, что по мнению 10% участников опроса ближайшее окружение руководителя должны составлять люди, которые вообще не являются его подчиненными.

Участникам опроса был также задан вопрос об эффективности того или иного варианта состава ближайшего окружения руководителя. 39,6% участников опроса ответили, что наиболее эффективным будет ближайшее окружение, в которое входят члены управленческой команды и другие члены организации, независимо от их должностной позиции, в наибольшей степени разделяющие взгляды и убеждения руководителя. Таким образом, можно говорить о том, что в представлении участников опроса именно совпадение ценностей, которое и лежит в основе совпадения взглядов и убеждений, обеспечивает эффективность работы ближайшего окружения руководителя как управленческой группы.

Опрос показал также, что его участники при подборе ближайшего окружения в основном ориентируются на организационные задачи и стратегические жизненные идеи: большая часть (49,5%) участников опроса рассматривают свое ближайшее окружение прежде всего как единомышленников, т.е. людей, близких руководителю по взглядам.

Данные опроса в то же время показывают, что при формировании эффективной управленческой команды руководители предпочитают ориентироваться не на один какой-либо параметр, а на их определенное сочетание. 40,3% участников опроса ориентируются при подборе претендентов в управленческую команду на сочетание их профессионализма и сходства убеждений и взглядов со своими собственными, а 43% - на сочетание профессионализма и надежности. Таким образом, можно говорить о том, что первые в своей деятельности стремятся прежде всего сочетать решение организационных задач и реализацию собственных стратегических жизненных идей, а вторые – решение организационных задач и задач безопасности.

В целом исследование показало, что при формировании управленческой команды и, тем более, при подборе своего ближайшего окружения руководители ориентируются на часто

не осознаваемые ими, но выступающие как базовые по отношению к процессу подбора ценности.

---

## Список использованной литературы:

1. Селезнёва Е.В. Человек в пространстве организационных взаимодействий. - Мир психологии. - No4. - 2012. . - С. 186-196
2. Сinyaгин Ю.В. Комплексная диагностика и оценка управленческого персонала: Монография. – М.: Изд-во РАГС, 2009. – 68 с.
3. Сinyaгин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы //Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума, выпуск 2. Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна, 2014. - С.85-93.

## Representations of the principals of budgetary organizations about the peculiarities of selection of their closest environment

Sinyagin Y.V.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Selezneva E.V.

Doctor of Psychological Sciences, professor. Sector Head of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» HSPA, PANEPA

E-mail: yvsin1@yselezneva-ev@ranepa.ru

## Abstract

The article analyzes the representations of the principals of budget organizations about their nearest environment. Differences in the definition of the concepts of «management team» and «nearest environment» by the survey participants are shown. The data are presented that when forming a management team and selecting their nearest environment, managers are guided by those who are often not realized by them, but who act as basic in relation to the process of selection of value.

## Key words

• management team • principal's inner circle • selection.

---

## References

1. Seleznyova E.V. Man in the space of organizational interactions. - The world of psychology. - No4. - 2012. . - p. 186-196.
2. Sinyagin Y.V. Complex diagnostics and evaluation of the management personnel: Monograph. - Moscow: Izd-in RACS, 2009. – p. 68.
3. Sinyagin, Y.V. Personal assessment: resource and competence approaches // Problems of pedagogy and psychology. Scientific periodical of the interuniversity consortium, issue 2. Armenian State Pedagogical University after Khachatur Abovyan, 2014. - p.85-93.

