



# Инструменты актуализации ресурсов личности: методика «Биоран»



Лебедева А. В.  
Научный сотрудник  
научно-исследовательской  
лаборатории «Диагностика и  
оценка руководителей» ВШГУ  
РАНХиГС

e-mail: [avlebedeva@mail.ru](mailto:avlebedeva@mail.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





В современном быстроизменяющемся мире требования к профессионалу-управленцу достаточно высоки – именно им общество навязывает образ мышления, ориентированный на постоянное достижение высокого результата. Отсутствие такого оценивается как неудача и может приводить к снижению самооценки, потере мотивации, исключению из круга значимых лиц.

Одной из основных компетентностей, которую работники службы персонала ищут в руководителях высокого ранга, становится готовность к изменениям, способность к адаптации в меняющихся условиях деятельности. Личностным же ресурсам, которые, на наш взгляд, являются наиболее способствующими достижениям, в кадровой практике внимания уделяется значительно меньше. Ресурсный подход широко используется в практике HR, где человеческий капитал рассматривается, в первую очередь, как ресурс для компании.

Последнее время на факультете оценки и развития управленческих кадров высшей школы государственного управления под научным руководством Ю.В. Синягина ресурсный подход разрабатывается с точки зрения диагностики имеющихся ресурсов и определения путей их эффективного развития в интересах самой личности.

В этом процессе выделяется несколько направлений:

- актуализация ресурсов, которые необходимы для выполнения деятельности;
- определение недостающих ресурсов и развитие способности их наращивать;
- наращивание способности восстанавливать возобновляемые ресурсы;
- развитие способности к реструктурированию ресурсов и их мобилизации на выполнение деятельности.

Развитию названных направлений посвящен научный проект, обосновывающий необходимость индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития управленческих кадров, которое понимается как процесс профессионального взаимодействия, ориентированный на опережающее создание, удержание и развитие специфических (индивидуальных) ресурсов личности, развитие уникальности личности как основы управленческого лидерства.

В рамках проекта в Центре карьерного сопровождения ВШГУ РАНХиГС разработана методика «Биоран» (Ю.В. Синягин, А.В. Лебедева, А.В. Рожок), позволяющая решить следующие задачи: идеи;

- понимание собственных мотивов, ценностей, стратегической жизненной
- построение образа личностно-профессионального развития;
- понимание собственных стратегий успеха и неуспеха;
- осознание наличных ресурсов, имеющихся у участника программы и возможности их использовать в процессе личностно-профессионального развития;
- осознание необходимых ресурсов, которые пока отсутствуют, и которые необходимо нарастить.

Поставленные задачи в процессе индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития по методике «Биоран» решаются за счет создания и дальнейшего анализа проекции жизненного пути. Выделяются следующие этапы проведения работы по методике «Биоран»:

1. Установление конструктивного взаимодействия.
2. Создание проекции жизненного пути на линии жизни: успехов; событий, связанных с неполной реализацией потенциала; событий, повлиявших в прошлом на личностно-профессиональное развитие; оптимистического и пессимистического сценариев личностно-профессионального развития; событий, которые могут в будущем повлиять на личностно-профессиональное развитие.
3. Ориентация в созданной проекции жизненного пути.

4. Ресурсный анализ успехов и неудач.

5. Работа с областью «будущего»: анализ вероятностей наступления оптимистического и пессимистического сценариев; ресурсов, необходимых для наступления желаемых событий; эффективных стратегий поведения.

6. Анализ событий, влияющих на личностно-профессиональное развитие в прошлом и будущем.

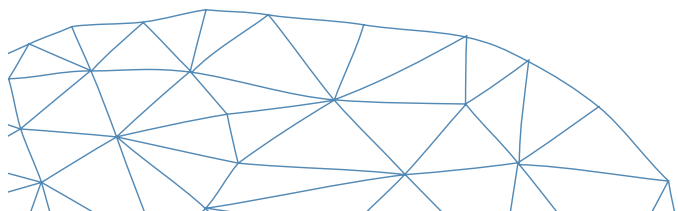
7. Завершение взаимодействия, подведение итогов.

В ходе взаимодействия с руководителем, консультант выступает не в качестве диагноста или эксперта, его основной задачей является активизация поисковой активности участника программы в отношении своего жизненного пути и ресурсов, которыми он обладает.

Применение методики «Биоран» на практике дало положительные результаты. Так, руководители, участвующие в ее апробации, отмечают следующее: «ресурсный анализ области прошлого помогает сориентироваться в ресурсах, которые сформировались в процессе жизненного пути, формируется понятие своей уникальности, сильных сторон своей личности, появляется опорность, ощущение «я могу», вера в свои силы»; «анализ области будущего позволяет определить новые более привлекательные цели, расширяется горизонт планирования, находят новые возможности развития своих сильных сторон, появляется уверенность в своих силах, цели становятся более ясными и конкретными, увеличивается мотивация в достижении собственных целей»; «происходит корректировка стратегий поведения» и др.

Ниже приведены два случая из практики по работе с участниками проекта индивидуального сопровождения личностно-профессионального развития по методике «Биоран».

Случай 1. Участник программы индивидуального сопровождения Наталья (имя изменено), обратилась без конкретного запроса, в силу заинтересованности в собственном развитии, увеличении личного потенциала. Наталья - активная, деятельная личность, имеющая три высших образования и продолжающая повышать свою квалификацию, ставящая себе амбициозные цели. Одним из аспектов работы с ней была работа с областью прошлого по методике «Биоран». В процессе работы она испытала сложности с тем, чтобы назвать свои достижения. Как оказалось, она привычно игнорирует свои успехи, не принимает их. Складывалось такое впечатление, что любой результат становился для нее поводом заметить то, что она не сделала или у нее не получилось. Это порождало, с одной стороны, большое стремление вперед, к изменениям, а с другой стороны, полное отсутствие опоры на себя, восприятие себя неудачницей, что становилось причиной большой неудовлетворенности собой, своими способностями и умениями, и существенно ограничивало её в освоении новой для неё деятельности. Ей было легко учиться, но трудно начинать делать то, что ей хочется, поскольку все время возникало ощущение, что она недостаточно компетентна, надо еще немного подучиться, и тогда уж она сможет применять свои знания на практике. К сожалению, момент, когда знаний и навыков уже достаточно, в силу личных особенностей всё не наступал. В процессе работы важным стало выявление и признание, принятие собственных успехов, а также своих сильных сторон, которые послужили ресурсом для достижения таких результатов. Со слов участника программы индивидуального сопровождения, такой анализ стал большой поддержкой для неё, благодаря нему и принятию своих достижений появилась возможность двигаться в будущее, не пытаясь исправить неудачи в прошлом. Анализ собственных успехов и сильных сторон позволил участнику программы индивидуального сопровождения начать проектировать собственное будущее и дал ресурсы для действий по реализации собственных планов. Наталья просит продолжить процесс индивидуального сопровождения и дальше.



Ситуация 2. Участник программы индивидуального сопровождения Анна (имя изменено). Пришла в ситуации кризиса, большой неудовлетворённости текущей работой, невозможности дальше работать на этом месте. В то же время решение о дальнейшей деятельности не было принято, Анна не понимала, стоит ей продолжать текущую деятельность, или начинать новую профессиональную деятельность, образование по которой она только что получила. С Анной было проведено две сессии по методике «Биоран», одна из сессий была посвящена обсуждению прошлого опыта, успехов и неудач, а вторая сессия была посвящена построению оптимистического и пессимистического сценариев ее личностно-профессионального развития. В результате этой работы была прояснена ее стратегическая жизненная идея, определены ведущие ценности, Анна смогла сделать образ желаемого будущего более ясным. Также участником программы индивидуального сопровождения были осознаны свои сильные стороны, особенности, которые являются ее ресурсами и могут быть использованы в новой профессии. В результате проведённой работы Анна поняла, что подходит к новой деятельности не новичком, а с большим багажом знаний, навыков и позитивного опыта, а также возможности использования своих особенностей в качестве ресурсов в новой деятельности. Образно говоря, был построен «мостик» между областями прошлого и будущего. Через два месяца мы общались с Анной, и она рассказала об изменениях, которые начали происходить в ее жизни, эти изменения она связывает с нашей работой.

Опыт использования данной методики показал, что она применима, и когда у участника программы индивидуального сопровождения нет конкретного запроса, но есть интерес в собственном развитии. Использование методики имеет самостоятельную ценность для выявления ресурсов и создания стратегии их применения в конкретном контексте, а также как средство выявления запроса для дальнейшей работы в режиме коучинга или психологического консультирования.

Через этот формат мы также прививаем иную культуру мышления: целостный взгляд на свой жизненный путь и отношение к своим любимым качествам, как к ресурсам, которые можно использовать в определённом контексте для достижения собственных целей.

Также работа с участниками программы индивидуального сопровождения по данной методике показала, что работа по методике является хорошей поддержкой для индивида в ситуациях кризиса, смены вида деятельности.

В кризисных ситуациях методика «Биоран» позволяет сориентироваться в уже прожитом пути и оценить его, найти опору в своём опыте, ресурсах, ценностях и стратегической жизненной идее, помочь в принятии решения о своём будущем с опорой на этот фундамент.

В ситуациях смены деятельности (освоения новой профессии), когда участник программы индивидуального сопровождения естественно испытывает тревогу, сомнения в том, справится ли он с новой деятельностью, работа по методике «Биоран» выполняет те же функции – позволяет найти опору в прежнем опыте, найти применение уже сформированным ресурсам в новой деятельности, буквально протянуть мостик от старой деятельности к новой.

Также методика «Биоран» обладает большим диагностическим потенциалом, разработка этой области применения данной методики сейчас проходит в ФОИР.

Описанная методика после соответствующего ее усвоения может быть широко применяема в практике кадровой работы.

---

## Список использованной литературы:

1. Снягин Ю. В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих.- Мир психологии. -2010. -№4.- С. 226- 240.

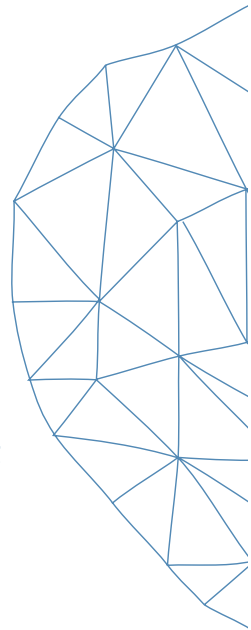
2. Сиягин Ю. В. Новые подходы к оценке управленческого потенциала руководителей.- Акмеология. -Научно-практический журнал. -2009. -№4. -С. 63-70.

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

Lebedeva A.V.

Researcher of the Research Laboratory «Diagnostics and Assessment of Principals» at the HSPM RANEPА

E-mail: avlebedeva@mail.ru



### Abstract

The article describes the «Bioran» methodology as a instrument of actualization of personal resources. The results of its application in real practice are given. Cases from the practice of individual support of personal and professional development are described. The arguments for the productivity of the method application in crisis situations are presented.

### Key words

• personality • personal potential • personal resource • professional development • optimization of development.

---

### References

1. Sinyagin Y. B. Personal and professional factors of career success of modern civil servants - World of psychology. -2010. -№4.- p. 226-240.
2. Sinyagin Y. B. New approaches to assessment of management potential of managers - Acreology. -Scientific and practical journal. -2009. -№4. -p. 63-70.

