

# Применение психо- биографического подхода в оценке управленческой успешности



Синягин Ю.В.

Доктор психологических наук,  
профессор, заведующий научно-  
исследовательской лабораторией  
«Диагностика и оценка  
руководителей» ВШГУ РАНХиГС при  
Президенте Российской Федерации,  
г. Москва

e-mail: [yvsin1@yandex.ru](mailto:yvsin1@yandex.ru)



Чирковская Е.Г.

Кандидат психологических наук,  
директор научно-образовательного  
центра карьерного сопровождения  
государственных служащих ФОиР  
ВШГУ РАНХиГС при Президенте  
Российской Федерации, г. Москва


e-mail: [chirkovskaya-eg@ranepa.ru](mailto:chirkovskaya-eg@ranepa.ru)

## Аннотация

В статье рассматриваются основные результаты научно-исследовательской работы, посвященной выявлению и анализу психобиографических факторов, значимо влияющих на успешность руководителя в его управленческой деятельности и выступающих предикторами этой успешности.

## Ключевые слова

• личностно-профессиональная диагностика • управленческая карьера • предикторы управленческой успешности • психобиографический подход •



Анализ исследований зарубежных и отечественных авторов, проведенный в ходе научно-исследовательской работы, показал множественные возможности применения психобиографического метода, а также возможность, в том числе эффективность, его применения для оценки управленческого персонала, управленческой готовности и карьерной успешности [3; 4; 5].

Личностно-профессиональная диагностика руководителей разного уровня управленческой карьеры проводится в Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации на протяжении не одного десятка лет. Однако пик активности в ее использовании приходится на последние пять лет. С 2014 года технология личностно-профессиональной диагностики была включена в процесс формирования и развития высших резервов управленческих кадров федерального, а затем и регионального уровней управления. За это время силами созданного в академии факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления была проведена диагностика более 12 000 руководителей различного уровня государственного управления, бюджетной сферы и бизнеса [7].

Поскольку в качестве базового инструментария диагностики использовался стандартизованный набор методик, удалось получить уникальный статистический материал, содержащий данные о личностно-профессиональных особенностях современных руководителей, представляющий широкие возможности для его количественного и качественного анализа. Подробно результаты научно-исследовательской работы представлены в ряде публикаций [1; 2; 6].


Полученные за эти годы результаты позволяют изучать и характеризовать факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры, которая в рамках этого исследования понимается, как управленческая успешность в системе государственной гражданской службы. Массив данных, используемый для анализа, включал данные диагностики более 6400 руководителей, представителей федеральной государственной гражданской службы, государственной службы субъектов Российской Федерации, а также руководителей бюджетных учреждений России. Он содержит целый ряд объективных показателей управленческого успеха, которые, пусть и не напрямую, позволяют говорить также и об эффективности деятельности различных групп руководителей в системах современного российского государственного и муниципального управления [8].

Очевидно, что наиболее явным показателем управленческого успеха можно считать актуальный уровень должности, который, в сопоставлении с реальным возрастом руководителя, позволяет оценить не только абсолютный факт карьерного успеха, но и специфические его особенности, например, характер карьеры – «поступательный» или «стремительный», что, в сопоставлении с данными о личностно-профессиональных и индивидуальных особенностях руководителя, дает богатую информацию для анализа.

Уровень управления руководителей фиксировался с помощью специального классификатора, разработанного факультетом оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС. Представленность в выборке составила несколько групп руководителей различных уровней управления: начального (базового), среднего, высшего и самого высокого из управленческих уровней из числа руководителей, принимавших участие в диагностических мероприятиях. Было проведено сравнение двух разновозрастных групп руководителей, занимающих наиболее высокие позиции в управленческой иерархии. А также сопоставление результатов оценки личностно-профессиональных качеств руководителей двух полярных групп по уровню карьерной успешности. Первую из них составили руководители, достигшие высших управленческих позиций в относительно молодом возрасте, вторую – руководители, более старшей возрастной группы, но занимающие менее высокие позиции в управленческой иерархии.

Проведенный глубокий анализ позволил убедительно доказать, что некоторые факты биографии выступают условиями, факторами и предикторами управленческой успешности руководителей системы государственного управления.

Так, наличие достаточного (среднего) уровня профессионального и управленческого опыта, способность и готовность к эффективному социальному и межличностному взаимодействию, гибкость управленческой модели с отсутствием выраженной авторитарной составляющей, способность устанавливать и эффективно регулировать дистанцию в организационных отношениях, развитые компетентности са-



моуправления и межличностного взаимодействия, на основе результатов исследования были отнесены к необходимым условиям, которые обеспечивают возможность успешного карьерного продвижения в системе государственной гражданской службы.

В свою очередь, выраженная ориентация на управленческую карьеру, готовность к обучению и саморазвитию, которая в сочетании со склонностью и способностью к риску и высокой социальной мобильностью, обеспечивают готовность к изменениям себя и окружающей действительности, в сочетании с ясным видением своих стратегических жизненных целей, проявляющемся в выраженной ориентации на стратегическую жизненную идею, которые выступают мощным стимулом для трансформационного лидерства. Сила личности, обеспечивающая преодоление внешних и внутренних препятствий на пути реализации собственных взглядов и идей, стремление быть субъектом организационного функционирования, что обеспечивается высокой интернальностью и невысокой склонностью и способностью к подчинению при высокой ориентации на поставленные руководством и организацией задачи, выступают факторами, влияющими на протекание карьерной успешности руководителя системы государственного управления. Многие из этих факторов, исходя из полученных данных, имеют глубокую детерминацию. Их формирование начинается еще до начала профессиональной деятельности. Отдельное место здесь занимает склонность и способность к лидерству. Она формируется в течение всего жизненного пути человека, но существенным образом развивается и преобразуется на основе приобретенного профессионального и управленческого опыта. В то же время, ее проявление и характер раскрытия в значительной мере связаны с развитием других составляющих: сформированность стратегической жизненной идеи, сила личности и др. Все эти факторы могут по-разному объединяться между собой, образуя специфические комбинации – метафакторы управленческой успешности у различных групп руководителей.

В ходе исследования было обнаружено и убедительно доказано, что такие биографические факты как неформальная позиция в средней школе, направление этой школы (профильные и специализированные школы), исследовательская активность, опыт экспертной и проектной деятельности также выступают значимыми факторами карьерной успешности руководителей системы государственного управления.

Существенное влияние на формирование качеств человека, которые были выделены как факторы и условия карьерной успешности современных руководителей системы государственной гражданской службы, оказывает весь жизненный путь человека, включая ранние этапы, на которых осуществляется «семейное программирование», а также периоды отрочества и юношества, где формируются и закрепляются устойчивые паттерны поведения, что позволяет поставить вопрос о биографических предикторах успешности. Обнаружено, что с ростом управленческого уровня растет процентное число руководителей с более высокими показателями академической успешности и уменьшается число тех, кто демонстрировал в школьные годы высокий уровень дисциплинированности.


Исследование позволило выделить ряд таких биографических предикторов, которые характеризуются своей прогностичностью, управленческой (карьерной) успешностью. К ним были отнесены следующие: владение иностранным языком, школьная и вузовская успеваемость, школьная дисциплина, а также показатели, полученные на основе их комбинаций. Полученные данные показали также взаимосвязь выделенных признаков с составляющими управленческой готовности руководителей, а также уровнем актуальной интегральной готовности к управленческой деятельности.

Проведенное исследование убедительно доказывает высокий потенциал применения психобиографического подхода при анализе управленческой успешности в системе кадровой работы на государственной гражданской службе.

---

## Список использованной литературы:

1. Баркова Ю.К., Клычникова К.А., Селезнева Е.В., Чирковская Е.Г. Взаимосвязь образовательной и управленческой успешности руководителей // Наука и Мир. 2019. № 11(75). С. 65-72.
2. Лебедева А.В., Селезнева Е.В., Чирковская Е.Г. Взаимосвязь фактов биографии и профиля управлен-



ческой готовности [Электронный ресурс] // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. 2019. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-faktov-biografii-i-profilya-upravlencheskoy-gotovnosti> (дата обращения: 01.03.2020).

3. Логинова Н.А. Некоторые итоги развития биографического метода психологии в XX веке // Методология и история психологии. 2006. Том 1, № 2. С. 67-81.

4. Рогозин Д.М. Биографический метод: обзор литературы // Социологические исследования. 2015. № 10. С. 120-129.

5. Рождественская Е.Ю. Биографический метод в социологии. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2012. 381 с.

6. Синягин Ю.В. Особенности мотивации руководителей разного уровня управления [Электронный ресурс] // Современное общество и власть. 2019. № 2 (20). URL: <http://www.gmanagement.ru/index.php/ru/archiv/202019/895-sinyagin-202019> (дата обращения: 03.03.2020).

7. Синягин Ю.В. Трёхкомпонентная модель управленческой готовности. – Живая психология. 2017. Том 4, № 2. С. 101-108.

8. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2019. № 4(120). С. 6-21.

## Application of the psycho-biographical approach in assessing of managerial success

Sinyagin Y.V.

Psy.D, Professor, Head of the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: [yvsin1@yandex.ru](mailto:yvsin1@yandex.ru)

Chirkovskaya E.G.

Cand. Sc. Psychology, Director of Scientific-Educational Career Support Center of Civil Servants, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: [chirkovskaya-eg@ranepa.ru](mailto:chirkovskaya-eg@ranepa.ru)

### Abstract

The article examines the main results of research work devoted to the identification and analysis of psycho-biographic factors that have a significant impact on the success of the leader in his managerial activities and acting as predictors of this success.



## Key words

• personal-professional diagnostics • managerial career • predictors of managerial success • psycho-biographical approach •

---

## References

1. Barkova Yu.K., Klychnikova K.A., Selezneva E.V., Chirkovskaya E.G. Interaction of educational and managerial success of managers // *Science and the World*. 2019. No. 11(75). pp. 65-72.
2. Lebedev A.V., Selezneva E.V., Chirkovskaya E.G. relationship between the facts of biography and the profile of management readiness // *Bulletin of the Moscow State University. Series: Psychological sciences*. 2019. No. 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-faktov-biografii-i-profilya-upravlencheskoy-gotovnosti>
3. Loginova N.A. Some results of the development of the biographical method of psychology in the 20th century // *Methodology and history of psychology*. 2006. Vol. 1(2). pp. 67-81.
4. Rogozin D.M. Biographical method: Review of literature // *Sociological research*. 2015. No. 10. pp. 120-129.
5. Rozhdestvenskaya E. Y. Biographical method in sociology. MOSCOW: Publishing house of the higher School of Economics, 2012. 381 p.
6. Sinyagin Yu.V. Peculiarities of motivation of managers of different levels of management // *modern society and power*. No. 2(20). 2019. URL: <http://www.gmanagement.ru/index.php/ru/arxiv/202019/895-sinyagin-202019>
7. Sinyagin Yu.V. Three-component model of management readiness. – *living psychology*. 2017. Vol. 4(2). pp. 101-108.
8. Sinyagin Yu.V. Factors, conditions and biographical predictors of successful managerial career in the civil service system // *Public service*. 2019. No. 4(120). pp. 6-21.