

В рубрике «Дайджест исследований в области психологии» приводится обзор публикаций наших российских и зарубежных коллег. Мы надеемся, что даже краткий дайджест поможет заинтересованным исследователям найти необходимые статьи и темы, получить контакты для развития своих исследований!

### Эффективная управленческая команда и способы ее формирования

В исследовании, проведенном на опросе 5294 руководителей, установлено, что формирование своего ближайшего окружения и управленческой команды зависит от личностно-профессиональных особенностей руководителя, его собственных ролевых предпочтений. При этом, представления руководителей о наиболее эффективной конфигурации управленческой команды значительно отличаются. Ведущим дифференцирующим признаком для большинства (2989 чел.) выступает сходство взглядов и убеждений тех, кого руководитель хотел бы включить в ближайшее окружение. Что касается отношений, только 19% из числа опрошенных руководителей высказались за полную их формализацию. Интересно, что 11,2% руководителей придерживаются позиции о том, что ближайшее окружение более эффективно формировать на принципах личной преданности. Относительно выбора между творчеством, креативностью потенциального члена команды и его исполнительностью, ориентацию на творчество и креативность приветствуют 25,4% опрошенных, а исполнительность - 16%. В отношении эффективной команды 38,2% от общего числа опрошенных выбрали модель, сочетающую два параметра: «профессионализм» и «надёжность». Второе место по числу выборов заняла ориентация на профессионализм и сходство убеждений – 27,5%.

Подробнее: Синягин Ю.В. Особенности представлений руководителей об эффективной управленческой команде и способах ее формирования. – Живая психология. №1. 2019. С.25-45.

### Типичные профили управленческой готовности

Исследование разных сторон управленческой готовности позволило выделить и описать восемь типичных профилей и, соответственно, восемь типичных групп руководителей с точки зрения ее «ядерных составляющих» (стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремленность, масштабность мышления и готовность к обучению и саморазвитию). У представителей первой группы четыре метакомпетенции: стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремленность, 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 достигать цели в условиях сопротивления в течение длительного времени. Они вовлечены в работу, энергичны, широко мыслят и далеко смотрят. Часто обладают гибкостью в управленческих стилях. Умеют выстраивать систему социальных связей и взаимодействия. Основной их потребностью в развитии является дальнейшее совершенствование управленческой компетентности, а также готовности и умения работать в команде. Данный тип руководителей обозначен как «масштабные лидеры». Также подробно описаны и семь других типичных профилей управленческой готовности и соответствующие им типы руководителей. Проанализированы тенденции взаимосвязи профиля управленческой готовности с событиями, касающимися родительской семьи участников исследования, а также с событиями их школьной жизни.

Подробнее: 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.

## О рейтинге компетенций государственного гражданского служащего

Как обучить современных руководителей инновационному мышлению и развить у них коммуникативные способности? Об этом в рамках анализа различных подходов к управлению кадрами госслужбы размышляет Елена Викторовна Васильева, профессор, доктор экономических наук, заместитель заведующего кафедрой «Бизнес-информатика» Финансового университета при Правительстве РФ. В статье по результатам опроса специалистов и менеджеров среднего и высшего звена государственных служб также представлен рейтинг компетенций государственного гражданского служащего.

Подробнее: Васильева Е.В. Аналитика и человеко-ориентированный дизайн в управлении интеллектуальным ресурсом государственной службы // Социально-трудовые исследования. 2020. №1 (38).

<https://cyberleninka.ru/article/n/analitika-i-cheloveko-orientirovannyu-dizayn-v-upravlenii-intellektualnym-resursom-gosudarstvennoy-sluzhby/viewer>

## Стратегия, организационный дизайн и эффективность

Организационный дизайн как инструмент создания эффективной организационной структуры — это искусство и наука. Erik van Vulpen, эксперт в области управления персоналом, в ответ на необходимость преобразования ставших неэффективными и неповоротливыми на современный запрос организаций, даёт своё понимание того, что такое организационный дизайн, как его осуществить, как проектировать организацию и как измерить нововведения с точки зрения эффективности. Автор считает, что, когда организация структурирована и спроектирована так, чтобы соответствовать своим целям, это приводит к организационной эффективности, которая включает получение ресурсов, за которые организация конкурирует, эффективность (оптимизация ресурсов, необходимых для достижения целей) и результативность (достижение стратегической цели).

Подробнее: [https://www.analyticsinhr.com/blog/organizational-design/?](https://www.analyticsinhr.com/blog/organizational-design/?utm_source=activecampaign&utm_medium=email&utm_campaign=weekly-newsletter&utm_content=newsletter#Five)

[utm\\_source=activecampaign&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=weekly-newsletter&utm\\_content=newsletter#Five](https://www.analyticsinhr.com/blog/organizational-design/?utm_source=activecampaign&utm_medium=email&utm_campaign=weekly-newsletter&utm_content=newsletter#Five)

## Этический эталон HR-аналитики

Основными направлениями, характеризующие соблюдение необходимых этических норм, являются конфиденциальность, конструктивность, безопасность и защита, прозрачность, справедливость и отсутствие дискриминации, человеческий контроль над технологиями, профессиональная ответственность и приоритет человеческих ценностей. Каждое из них будет влиять на разработку и реализацию рабочих процессов. Эти направления также тесно взаимодействуют друг с другом: как можно защищать основополагающие принципы конфиденциальности, если не защищены персональные данные? Как можно продвигать человеческие ценности, если не знать основ поликультурности? Как можно требовать профессиональной ответственности за алгоритм, который не имеет внутренней валидности?

Подробнее: [https://www.analyticsinhr.com/blog/ethical-benchmarking-hr-analytics/?](https://www.analyticsinhr.com/blog/ethical-benchmarking-hr-analytics/?utm_source=activecampaign&utm_medium=email&utm_campaign=weekly-newsletter&utm_content=newsletter)

[utm\\_source=activecampaign&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=weekly-newsletter&utm\\_content=newsletter](https://www.analyticsinhr.com/blog/ethical-benchmarking-hr-analytics/?utm_source=activecampaign&utm_medium=email&utm_campaign=weekly-newsletter&utm_content=newsletter)