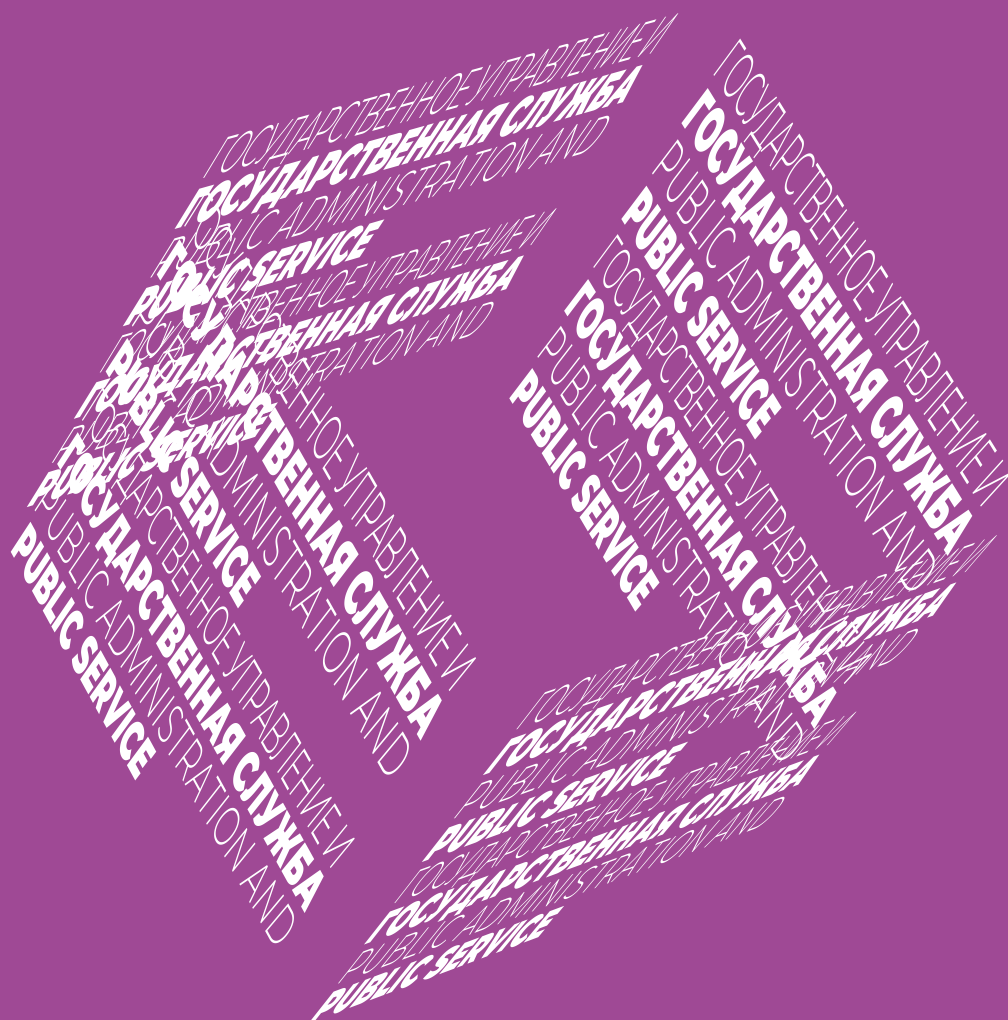


7/21

ПРЕПРИНТЫ



Ю. В. Синягин
Е. Г. Чирковская

СОЦИАЛЬНО-КОГНИТИВНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ УСПЕШНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(РАНХиГС)

ПРЕПРИНТ
(НАУЧНЫЙ ДОКЛАД)

по теме:

**СОЦИАЛЬНО-КОГНИТИВНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ
УСПЕШНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО
УПРАВЛЕНИЯ**

Синягин Ю.В., заведующий НИЛ «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ,

д.психол.н., проф., 0000-0002-5292-6572, sinyagin-yv@ranepa.ru

Чирковская Е.Г., заведующий научно-исследовательским сектором

НИЛ «Диагностика и оценка руководителей» ВШГУ,

к.психол.н., доц., 0000-0002-8772-6300, chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Москва 2021

Аннотация

Актуальность исследования обусловлена следующим: традиционно, проблема управленческой успешности в современной системе государственного управления рассматривается с позиций индивидуально-психологических особенностей личности, психобиографических факторов или на основе показателей эффективности управленческой деятельности. Вопросы социально-когнитивных факторов, их влияния на достижения личности рассматриваются в меньшей степени. При этом социально-когнитивные особенности, объясняющие управленческую успешность и различия в стилях управления, являются важными детерминантами управленческой успешности, наравне с названными характеристиками. Исследование этого сквозь призму личностных жизненных стратегий, системы личностных смыслов, определяющих индивидуальное сознание, позволяет выявить стратегии понимания субъективной эффективности и успешности управленческой деятельности, особенно в ситуации ее возрастающей сложности. **Цель** исследования - выявление особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления, ее взаимосвязи с управленческой и карьерной успешностью и обоснование на этой основе типологии руководителей с разными управленческими концепциями для разработки программ их индивидуального развития. **Объектом** исследования является социально-когнитивная сфера личности руководителей. **Метод** исследования: изучение литературных источников, обзор научных подходов, экспертный опрос, анкетирование, контент-анализ документов, тестирование с использованием авторского инструментария, количественный и качественный анализ эмпирических данных. Анализ массива эмпирических данных, моделирование, сравнительный анализ данных. **Основные выводы:** на массиве эмпирических данных репрезентативной выборки управленческих кадров системы государственного управления, составивших более 8000 респондентов, в 2021 году были выделены и статистически подтверждены, факторы влияния социально-когнитивных характеристик руководителя на его управленческую (карьерную) успешность, социально-когнитивные характеристики руководителя и построена типология руководителей на основе их сочетания. **Новизна исследования:** впервые рассматривается вопрос о социально-когнитивных детерминантах управленческой успешности руководителей, построенная типология руководителей, в основу которой положено сочетание социально-когнитивных характеристик, являющихся детерминантами субъективной картины мира управленца: интернальность, дистанцированность, ориентация на безопасность. Это существенно сможет расширить научное поле исследований как в области субъекта управленческой деятельности, так и в области профессиональной деятельности государственных гражданских служащих. **Перспективы исследования:** результаты исследования могут быть использованы для развития научного потенциала в целях повышения качества образовательных программ для научно-методического обеспечения внедрения новых принципов кадровой политики в государственной гражданской службе; разработки требований к оценке руководителей системы государственного управления, кандидатов на должности руководителей, а также участников резервов управленческих кадров; разработки требований к структуре и содержанию программ подготовки управленческих кадров в субъектах РФ, построения индивидуализированных программ профессионального и личностного развития.

Ключевые слова:

Социально-когнитивные детерминанты, управленческая успешность, карьерная успешность, система государственного управления, социально-когнитивная сфера личности, программы индивидуального развития, социально-когнитивные характеристики руководителя, субъективная управленческая концепция, субъективная картина мира руководителя.

Коды JEL Classification

E71; M12; M53; Y80

RUSSIAN PRESIDENTIAL ACADEMY OF NATIONAL ECONOMY
AND PUBLIC ADMINISTRATION (RANEPA)

PREPRINT
(SCIENTIFIC REPORT)

**SOCIO-COGNITIVE DETERMINANTS OF THE SUCCESSFUL MANAGEMENT
IN THE MODERN GOVERNMENT SYSTEM**

Sinyagin Yury V., Head of the Research Laboratory "Diagnostics and Assessment of Leaders",
GSPM, Doctor of Psychology, Prof., ORCID 0000-0002-5292-6572, sinyagin-yv@ranepa.ru
Chirkovskaya Elena G., Head of the Research Sector of the Research Laboratory " Diagnos-
tics and Assessment of Leaders ", GSPM, Ph.D., Assistant Professor,
ORCID:0000-0002-8772-6300, chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Moscow 2021

Abstract

The **relevance** of the study is due to the following: traditionally, the problem of managerial success in the modern public administration system is considered from the standpoint of individual psychological characteristics of a person, their psycho-biographical factors, or based on indicators of the effectiveness of managerial activity. On the contrary, the issues of socio-cognitive factors, their influence on the achievements of the individual are considered to a lesser extent. At the same time, social and cognitive features that explain managerial success and differences in management styles are important determinants of managerial success, along with the aforementioned characteristics. Studying this through the prism of personal life strategies, the system of personal meanings that determine individual consciousness, allows us to identify strategies for understanding the subjective effectiveness and success of management activities, especially in a situation of its increasing complexity. The **purpose** of the study is to identify the features of the social and cognitive sphere of modern leaders of the public administration system, its relationship with managerial and career success, and on this basis to substantiate the typology of managers with different management concepts for the development of their individual development programs. The **object** of the research is the socio-cognitive sphere of the managers' personality. **Research method:** study of literary sources, review of scientific approaches, expert survey, questionnaires, content analysis of documents, testing using author's tools, quantitative and qualitative analysis of empirical data. Analysis of the array of empirical data, modeling, comparative data analysis. **The main conclusions:** based on empirical data from a representative sample of management personnel of the public administration system, which amounted to more than 8000 respondents, a study of the factors of influence of the socio-cognitive characteristics of the leader on their managerial (career) success, the socio-cognitive characteristics of the leader was conducted in 2021 and the typology of leaders based on the combination of these properties was built. **The novelty of the research:** for the first time, the issue of socio-cognitive determinants of managerial success is considered, a typology of managers is built, which is based on a combination of socio-cognitive characteristics that are determinants of the subjective picture of the manager's world: internality, distance, safety orientation. This can significantly expand the scientific field of research both in the field of the subject of management activities and in the field of professional activities of civil servants. **Research prospects:** research results can be used to develop scientific potential in order to improve the quality of educational programs for scientific and methodological support for the introduction of new principles of personnel policy in the civil service; develop the requirements for the assessment of managers of the public administration system, candidates for the positions of managers, as well as participants in the reserves of managerial personnel; develop the requirements for the structure and content of management training

programs in the constituent entities of the Russian Federation, and building individualized programs for professional and personal development.

Key words:

Socio-cognitive determinants, managerial success, career success, public administration system, social-cognitive sphere of personality, individual development programs, socio-cognitive characteristics of a leader, subjective management concept, subjective picture of the leader's world.

JEL Classification Codes:

E71; M12; M53; Y80

Оглавление

Введение	6
1. Когнитивные и личностные детерминанты успешности управленческой деятельности: теоретический анализ	8
1.1. Исследования когнитивных и личностных детерминант управленческой и карьерной успешности в современной России	8
1.2. Зарубежные исследования когнитивных и личностных детерминант, социально- когнитивных antecedентов, влияющих на управленческую успешность	12
1.3. Субъективная управленческая концепция как фактор управленческой и карьерной успешности.....	15
1.4. Обзор технологий и методов исследования когнитивных и личностных детерминант успешности управленческой деятельности в России и за рубежом.....	20
2. Исследование социально-когнитивных детерминант управленческой и карьерной успешности в современной системе государственного управления.....	26
2.1. Процедура организации и проведения исследования. Методологическое и методическое его обеспечение	26
2.2. Анализ особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления.....	31
2.3. Анализ взаимосвязи когнитивных и личностных детерминант с управленческой и карьерной успешностью.....	33
2.4. Построение типологии руководителей с разными управленческими концепциями для разработки программ их индивидуального развития.....	39
Заключение	44
Благодарность.....	52
Список источников	53

Введение

Актуальность. Несмотря на растущее количество исследований управленческой успешности в современной системе государственного управления, проблема чаще всего рассматривается с позиций индивидуально-психологических особенностей личности, психобиографических факторов или на основе показателей ее эффективности. Вопросы социально-когнитивных факторов, их влияния на достижения личности рассматриваются в меньшей степени. При этом когнитивные antecedentes, объясняющие управленческую успешность и различия в стилях управления, являются важными детерминантами наравне с названными характеристиками, что актуализирует тему исследования, связывающую успешность личности с личностным ростом, развитием субъективной управленческой концепции на базе сформированного самосознания, определённых установок, особых потребностей и мотивов, побуждающих к активизации управленческой деятельности. Исследование этого сквозь призму личностных жизненных стратегий (кровой идеи), системы личностных смыслов, определяющих индивидуальное сознание, позволяет выявить стратегии понимания субъективной эффективности и успешности управленческой деятельности, особенно в ситуации ее возрастающей сложности.

Цель исследования - выявление особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления, ее взаимосвязи с управленческой и карьерной успешностью и обоснование на этой основе типологии руководителей с разными управленческими концепциями для разработки программ их индивидуального развития.

Основные фундаментальные и прикладные задачи исследования: выявление особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления; изучение социально-когнитивных особенностей личности руководителя, их влияния на управленческие и карьерные достижения; обоснование типологии субъективных управленческих концепций руководителей для разработки программ их индивидуального развития; описание основных социально-когнитивных antecedentes, влияющих на управленческую успешность.

Методы и методология исследования: изучение литературных источников, обзор научных подходов, экспертный опрос, анкетирование, контент-анализ документов, опрос и тестирование с использованием авторского инструментария, количественный и качественный анализ эмпирических данных. Анализ массива эмпирических данных, модели-

рование, сравнительный анализ данных. При обобщении и анализе эмпирических материалов методы статистической обработки данных с применением статистического пакета SPSS.

Новизна исследования: впервые рассматривается вопрос о социально-когнитивных детерминантах управленческой успешности руководителей, что существенно сможет расширить научное поле исследований как в области субъекта управленческой деятельности, так и в области профессиональной деятельности государственных гражданских служащих.

Типология руководителей, построенная на дифференцированном сочетании социально-когнитивных характеристик, являющихся детерминантами субъективной картины мира управленца: интернальность, дистанцированность, ориентация на безопасность, является оригинальной, теоретически обоснованной и эмпирически подтвержденной, позволяет расширить представления о руководителях современной системы государственного управления и направлений их личностно-профессионального развития и карьерной успешности.

Уникальность полученных результатов в области выявленных особенностей социально-когнитивной сферы руководителей системы государственного управления и их управленческой успешности в контексте личностно-ориентированного управления и типология субъективных управленческих концепций позволит сформировать новое научное поле перспективных исследований в области детерминации управленческого поведения.

Предполагаемые результаты:

- 1) уточнены и научно обоснованы понятия «управленческая успешность руководителей системы государственного управления», «социально-когнитивные детерминанты управленческой успешности»;
- 2) определены особенности социально-когнитивной сферы современных руководителей государственного управления и их влияние на управленческие и карьерные достижения;
- 3) построена типология субъективных управленческих концепций руководителей, влияющих на их управленческую и карьерную успешность.

Представленный отчет содержит итоговые результаты научно-исследовательской работы.

1. Когнитивные и личностные детерминанты успешности управленческой деятельности: теоретический анализ

1.1. Исследования когнитивных и личностных детерминант управленческой и карьерной успешности в современной России

Постановка вопроса в рамках научно-исследовательской работы об исследовании социально-когнитивных детерминант управленческой успешности предполагает необходимость более подробно рассмотреть составляющие этих понятий. В более ранних работах (2018, 2019, 2020 гг.) было рассмотрено основное содержательное понимание категории «управленческая успешность», одним из объективных показателей которой нами определена «карьерная успешность» руководителя.

Принимая рабочую гипотезу о том, что управленческая (карьерная) успешность руководителя, в частности системы государственного управления обусловлена определенными свойствами субъекта управленческой деятельности, а именно его социально-когнитивными причинами, необходимо рассмотреть, что же является социально-когнитивными категориями и особенностями руководителя.

В ходе работы было обнаружено, что социально-когнитивное направление имеет широкий контекст, при этом большинство исследований в этой области посвящены либо когнитивным детерминантам принятия управленческих решений и связаны в основном с влиянием когнитивных процессов и функций, особое место отводя мыслительной деятельности в управлении и управленческому мышлению, либо социальному познанию, а именно социально-перцептивным аспектам управленческой деятельности, детерминирующих особенности коммуникативной компетентности руководителя.

Близким к рассматриваемой проблематике, является исследование индивидуальности руководителей, в частности индивидуальных стилевых особенностей лидерства и руководства.

Так, например, Б.Ф. Ломов неоднократно указывал на взаимосвязь когнитивных и социально-психологических компонентов, определяющих характер общения и взаимодействия [1].

Одним из таких когнитивных образований, влияющих на принятие управленческих решений, является жизненная перспектива. [2] Интерес представляют исследования по изучению Я-схем [3]. С позиции социально-когнитивного подхода несмотря на то, что лидерство как ключевая характеристика руководителя признается социальным явлением, оно также представляется в качестве когнитивного конструкта. [4] Перспективным для темы данного исследования выступают работы, связанные с изучением такого явления,

как «картина мира», «субъективная реальность», «субъективная концепция», «убеждения, верования, идеалы», «индивидуальные жизненные стратегии», «индивидуальные стили» и пр.

На управленческую успешность руководителя госсферы оказывает существенное влияние стилевые особенности его управленческой деятельности и выбранных им индивидуальных стратегий управленческого поведения.

При этом одной из важнейших сущностных черт руководителя организации является необходимость ее руководителя постоянно принимать продуктивные управленческие решения для осуществления необходимой хозяйственной деятельности в условиях риска и неопределенности и повышения качества и эффективности решаемых задач.

В совокупности ролей с целью эффективного осуществления управленческой деятельности и достижения поставленных целей проявляется стиль руководства, и как было отмечено ранее, как индивидуальная система проекций и реализаций принципов, норм, ценностей, установок, верований и мировоззренческих позиций, проявляющихся в отношении и выборе методов, способов и форм влияния на подчиненных, взаимодействия с «внешней средой», организации работы, выборе приоритетов, в том числе и в отношении собственного профессионального развития и карьерного роста, определении системы критериев и показателей самоанализа, самооценки и самоосуществления.

В научных исследованиях зафиксированы определенные связи между стилем или типом руководства и эффективной деятельностью организации, ее культурой управления, целесообразно рассмотреть основные из них.

На стиль руководителя влияют многие внешние факторы, такие, как: политическая система общества, уровень развития экономики и рыночных отношений, производственные взаимосвязи; национальный менталитет, общечеловеческие ценности, составляющие основу общественной морали; в целом психофизиологическая природа человека, обусловленная способом существования индивида как части природы системы.

В психологии принято выделять три основных подхода к определению характеристик, обеспечивающих эффективность управления (А.В. Карпов, Е.В. Маркова) [5]:

- определение личностных черт руководителя, успешного в деятельности (личностный подход с опорой на теорию черт);
- поиск способа успешного управленческого поведения руководителя (поведенческий или стилевой подход);
- описание ситуаций, в которых успешны те или иные формы управления (ситуационный подход).

При этом стиль, отражающий устоявшиеся способы деятельности определенного типа руководства, тесно связан с определенными социально-когнитивными психологическими особенностями восприятия и мышления руководителя, способами работы с информацией, которые влияют на формирование манеры принятия управленческих решений, характер общения и межличностного взаимодействия. Стиль имеет объективную и субъективную основу, он зависит от моральных норм, социально - психологических факторов, сложившейся системы отношений, а также личных качеств руководителя. Таким образом, стиль принятия управленческих решений руководителем целесообразно рассматривать как социально-когнитивное явление.

Понятие «стиль (тип) руководства» отражает характерные свойства личности человека, проявляющиеся в процессе управления деятельностью организации. Стиль поведения руководителя является существенным фактором влияния на качество и эффективность работы организации.

Рассмотренные подходы исследователей к вопросу о стиле принятия управленческих решений показал, что руководители являются субъектами своей управленческой и хозяйственной деятельности, постоянно находятся в ситуации необходимости принимать продуктивные управленческие решения в ситуациях риска и условиях неопределенности. На стиль принятия управленческого решения субъекта этого процесса существенное влияние оказывают его индивидуальные особенности личности, при этом особенное влияние оказывают именно социально-когнитивные.

Управленческий стиль руководителя определяется набором частных стратегических и тактических предпочтений в ситуациях решения типичных управленческих задач и осуществления управленческого воздействия на подчиненных. Исследования в рамках ситуационного подхода выявляют предпочитаемые руководителем стратегии, методы и приемы управления, и степень их соответствия типичным условиям деятельности, требованиям решаемой организационной задачи, а также ожиданиям, уровню профессионализма и мотивации подчиненных. В рамках поведенческого подхода эффективность управленческой деятельности и ее основные детерминанты принято связывать с индивидуально-типологическими особенностями руководителя.

Проблематика управленческих решений рассматривалась различными направлениями науки, в тоже время социально-когнитивные аспекты процесса принятия управленческих решений все еще раскрыты не в полной мере.

Понятие стиль многоаспектно и многогранно. Оно рассматривалось с позиции разных направлений и научных подходов. Стиль управленческой деятельности – это своеоб-

разие совокупных методов и приемов, которые руководитель применяет при оказании воздействия, влияния и взаимодействия при решении управленческих задач. Управленческие задачи во многом возникают при решении проблемных ситуаций, требующих принятия решений, зачастую нетривиальных, рискованных, неоднозначных. Руководитель, принимая управленческие решения в проблемных ситуациях руководствуется типичными для него, своеобразными приемами и технологиями, определяющими его индивидуальный стиль. В связи с этим, стиль принятия управленческих решений выступает самостоятельным психологическим явлением, требующим отдельного исследования и описания его психологических, социально-психологических и социально-когнитивных особенностей, и на сегодня еще недостаточно изучен.

Теоретический анализ исследования проблемы стилей принятия управленческих решений позволяет утверждать, что процесс принятия управленческого решения – это сложный психологический процесс, основанный на индивидуальных поведенческих предпочтениях руководителя и его индивидуальных особенностях, когнитивных моделях и социально-психологических факторах. Готовность руководителя к принятию решений оказывает влияние на выбор им своей поведенческой стратегии в решении проблемной ситуации. Принятие решения – это всегда ситуация управленческого выбора. Таким образом, стиль управленческой деятельности руководителя может быть рассмотрен с социально-когнитивных позиций его исследования.

Таким образом, стиль принятия управленческих решений руководителя следует рассматривать как социально-когнитивное явление, детерминацией которого могут выступать различные когнитивные аспекты, например уровень локализации субъективного контроля (интернальность-экстернальность).

Уровень субъективного контроля может быть отнесен к одной из важнейших характеристик самосознания, определяющей особенности поведенческих реакций в широком спектре социального взаимодействия и проявляющейся в чувстве ответственности, уровне активности и степени воздействия на обстоятельства жизни.

Интернальность, чаще всего, характеризует психологические феномены регуляции поведения человека в ситуациях, требующих принятия решений.

Таким образом, обзор исследований показал, что стиль принятия управленческих решений руководителя может рассматриваться с позиций социально-когнитивного подхода. Стиль принятия управленческих решений, как способ взаимодействия или профессиональных действий, отражает определенные индивидуальные особенности профессио-

нального поведения руководителя в ситуациях решения управленческих задач, а его детерминантами выступают различные социально-когнитивные явления, в том числе locus субъективного контроля.

1.2. Зарубежные исследования когнитивных и личностных детерминант, социально-когнитивных antecedентов, влияющих на управленческую успешность

Исследования, касающиеся вопросов успешности управленческой деятельности и личности, ее осуществляющей, в основном строятся на изучении индивидуально-психологических качеств и свойств личности, ее психобиографических данных или на основе данных о ее эффективности. При этом, на наш взгляд, не меньшую роль в этом процессе играют социально-когнитивные показатели (когнитивный стиль, когнитивная гибкость и т.п. и их характеристики).

Изучение и оценка социально-когнитивных свойств личности имеет значение в связи с поисками факторов, способствующих стратегическим изменениям. В этом плане весьма интересен анализ зарубежных подходов и исследований.

История изучения и оценки социально-когнитивных свойств личности началась примерно 150 лет назад, когда F. Galton [6] предположил, что для различных достижений в первую очередь необходим интеллект, а следом «рвение (настойчивость) и способность к труду». Именно это, по мнению исследователя, помимо удачи и обстоятельств, определяет достижение лично значимых целей. Эту мысль активно поддержал и С. Darwin [7].

Но в целом в то время развитие психологии шло в противопоставлении когнитивных свойств личности некогнитивным факторам [8]. С. Cox [9], например, считал, что, необычно успешные люди характеризуются «тенденцией не отказываться от задач перед лицом переменчивости и препятствий». А исследователь D. Wechsler [10] различая «интеллектуальные» и «неинтеллектуальные» факторы, отдавал предпочтение последним.

Тем не менее, теоретические предпочтения и эмпирические исследования достижений человека в прошлом веке были в первую очередь сосредоточены на оценке когнитивных, в том числе социально-когнитивных свойств и способностей, поскольку исследователи полагали, что их измерение надёжнее и точнее в диагностике достижений личности, чем большинство некогнитивных атрибутов (A. Duckworth, D. Yeager) [11].

Сегодня в зарубежной науке и практике при оценке навыков и сильных сторон руководителя в управленческой деятельности есть сторонники всех направлений. Так, E. Poropat (2014) отдаёт предпочтение неинтеллектуальным факторам. На результатах мета

анализа исследователь высказывает мнение, что личностные качества являются более значимыми предикторами академических достижений, чем интеллект. Изучая прогностическую значимость личностных качеств для достижения высоких показателей успеваемости на разных уровнях образования, учёный обнаружил, что добросовестность и открытость более всего коррелируют с показателями успеваемости в школе. При этом добросовестность является фактором, имеющим наиболее сильную и надёжную связь с академической успеваемостью на уровне среднего и высшего образования. Далее идут доброжелательность и эмоциональная стабильность [12].

И все же в зарубежной психологической науке в последние годы отмечается важность всестороннего изучения проблемы. Считается, что наиболее изученными являются социально-когнитивные детерминанты, связанные с поведением: намерения, самоэффективность и результативность. В этой области разработан ряд моделей, интегрирующих различные социально-когнитивные детерминанты эффективного поведения, в совокупности определяющие когнитивные навыки, контролируемые мозг и используемые чтобы думать, запоминать, рассуждать, обращать внимание, читать, учиться. Работая вместе, они обрабатывают поступающую информацию и перемещают ее в личный Банк знаний, которыми люди пользуются постоянно на работе и в жизни. Каждый из таких навыков играет важную роль в обработке новой информации. Мышление и логика позволяют рассуждать, формировать идеи и решать проблемы. Развитое внимание позволяет оставаться сосредоточенным на задаче в течение длительного периода времени. Память позволяет запомнить, и при необходимости вспомнить, информацию, хранящуюся в прошлом. Эмоции окрашивают человеческое восприятие и принятие решений и формируют мгновенные реакции человека в той или ситуации.

Таким образом, диагностика эффективности и успешности предполагает не только оценку личностно-профессиональных качеств, но и оценку социально-когнитивных свойств и характеристик, оказывающих влияние на управленческую деятельность и опосредующих влияние ряда других психосоциальных переменных.

В настоящее время изучение и оценка социально-когнитивных характеристик является фундаментальной задачей в области стратегического управления в части определения, почему одни организации превосходят другие, а одни люди более успешны, чем другие. При ответе на этот вопрос анализ сосредоточен на роли когнитивных стилей в стратегическом управлении, поскольку только они, по мнению учёных, объясняют, почему одни руководители обладают более эффективными средствами, чем другие, могут прогнозировать, интерпретировать и реагировать на требования меняющейся среды более быстро

и успешно (M.Kumbure, A.Tarkiainen, P.Luukka, J.Stoklasa, A.Jantunen (2020); C.Helfat, J.Peteraf (2015) [13, 14].

Более того, когнитивные стили выступают ключевым фактором, влияющим на сами стратегические изменения и адаптацию к динамичной среде (X.Cao, T.Ouyang, P.Balozian, S.Zhang, 2020) [15].

Следует отметить, что исследования в области управленческой социально-когнитивной деятельности в первую очередь сосредоточены на взаимосвязи между стратегическими идеями и результатами их реализации. Это большинство учёных изучали на основе позитивной динамики, происходящей в организациях (R.Vecchiato, 2016) [16].

Наименее изученными остаются социально-когнитивные основы управленческих навыков. Под когнитивными управленческими навыками С.Helfat и V.Peteraf (2015) [17] понимают свойства отдельного руководителя выполнять одно или несколько умственных действий в рамках управленческой деятельности, предполагающей создание изменений или участие в них, а также реагирование на них в чем могут быть задействованы по крайней мере два когнитивных качества - восприятие и внимание. Для описания их используются ряд критериев, среди которых *ценностный* (аксиологический) – система профессиональных и жизненных ценностей, *мотивационный* – направленность на достижения, умение планировать будущее, *образовательный* – склонность к обучению, получению знаний, интеллектуальные потребности, *характерологический* - стиль принятия решений и т.п.

Таким образом, когнитивные свойства обеспечивают основу для динамических управленческих способностей в отношении использования возможностей и реагирования на возникающие угрозы, что опять же выдвигает их на одно из ведущих мест в оценке личностно-профессиональных показателей.

Наиболее значимыми для управленческой деятельности выступает несколько характеристик когнитивных свойств личности. Это когнитивная сложность, когнитивный диссонанс, когнитивная гибкость и эмоциональный интеллект.

Как показывают результаты проанализированных исследований, все они подтверждают важность социально-когнитивных свойств и стилей личности в достижении субъективной эффективности и успешности, особенно в ситуации ее возрастающей сложности, что в первую очередь относится к руководителям. Исследователи E. Dóci, J.Stouten и J.Hofmans (2015) [18] представляют это на когнитивно-поведенческом понимании активного и пассивного лидерства. Основываясь на теорию оценок, исследователи предлагают модель, которая объясняет появление разных стилей поведения лидеров, тем самым предсказывая стабильные межличностные, а также переменные внутриличностные

различия в обоих типах лидерского поведения. Авторы объясняют стабильные поведенческие тенденции лидеров их фундаментальными представлениями о себе, о других и о мире (основные оценки), а их ситуативно изменяющееся поведение считают сиюминутной недооценками самих себя, других и ситуации, это породившей (конкретные оценки).

Сегодня успешность определяется ещё и с позиций социально-когнитивных характеристик деятельности личности в условиях удалённой работы. Готовность к управленческой деятельности в условиях изменяющейся действительности, к работе в цифровом мире в удалённом режиме также обеспечивается рядом антицидентов - *социальных* (вовлеченность, мотивированность) *социально-когнитивных* (мышление, интуиция, креативность), личностных (персональная ответственность) [19]. Все это определяет перспективы развития темы и требует дополнительного анализа.

Таким образом, анализ зарубежных исследований когнитивных и личностных детерминант, социально-когнитивных antecedентов, влияющих на управленческую успешность показал, что последние годы все большее значение в оценке личности руководителя имеют социально-когнитивные составляющие - когнитивные управленческие навыки, когнитивная гибкость, когнитивная эмпатия, социальный и эмоциональный интеллект, что актуализирует разработку подходов и методов их диагностики и развития предполагает необходимость ориентации в этом процессе на такие когнитивные характеристики личности как когнитивная сложность, когнитивный диссонанс, эмоциональный интеллект, эффект туннельного мышления и т.п.

1.3. Субъективная управленческая концепция как фактор управленческой и карьерной успешности

Теоретико-методологическую основу исследования социально-когнитивных детерминант управленческой успешности в современной системе государственного управления составляют ресурсный, контекстный и системный подходы, принципы субъектности и единства сознания и деятельности, а также положения психологии социального познания и теория социальных представлений.

Эти подходы, принципы и теории в своей совокупности определяют понимание проблем взаимодействия внутренних, социально-когнитивных процессов, состояний, свойств и внешних действий руководителя как субъекта управления и влияния особенностей социально-когнитивной сферы на профессиональное и карьерное продвижение руководителя.

В соответствии с *ресурсным подходом* когнитивные и социально-когнитивные процессы, состояния и свойства входят в структуру личностно-профессионального потенциала государственных служащих, обеспечивая успешное решение управленческих задач

разной степени сложности как на уровне планирования (на этапах выявления проблемы, прогнозирования, целеполагания, принятия управленческого решения), так и на уровне реализации принятого решения (на таких этапах взаимодействия с подчиненными как организация, мотивация, контроль, регулирование).

В соответствии с *контекстным подходом* формирование и развитие когнитивных и особенно социально-когнитивных процессов, состояний и свойств индивида обусловлено не только генетически, но и социокультурно. Социокультурная среда как на макроуровне (особенности государственного устройства, политики, экономики, идеологии, религии, специфика деятельности социальных институтов и т.п.), так и на мезо- и микроуровнях (особенности профессиональной, этнической, религиозной, социальной среды, характер семейных отношений и т.п.) порождает социокультурные идеалы, ценности и нормы, которые «присваиваются» человеком как членом той или иной социальной группы в форме личностных социально-когнитивных образований, обеспечивающих регуляцию его деятельности и взаимодействий. Так, основными контекстами, которые определяют особенности влияния социально-когнитивных процессов, состояний и свойств на деятельность государственных служащих можно считать социальный, организационно-командный и индивидуально-личностный контексты [20].

Системный подход предполагает, что когнитивные и социально-когнитивные процессы, состояния и свойства необходимо рассматривать как целостные организующиеся и самоорганизующиеся структурно-функциональные системы, связи внутри которых и между которыми сложно детерминированы, а изменения в содержании и структуре этих систем приводят к изменениям в их функционировании как с процессуальной, так и с результативной точки зрения. При этом вся совокупность когнитивных и социально-когнитивных процессов, состояний и свойств может рассматриваться как суперсистема, включающая в себя когнитивные и социально-когнитивные явления, каждое из которых сохраняет признаки системы. Рассматривая когнитивные и социально-когнитивные явления как систему, необходимо, с одной стороны, выявлять те связи между ее компонентами, которые, являясь относительно устойчивыми, позволяют системе сохранять свои основные свойства и продуктивно функционировать, а с другой стороны, фиксировать возникновение новых структурных связей, которые возникают как ответ на изменения среды и приводят к развитию самой системы и изменениям в ее функционировании.

В соответствии с *принципом субъектности* взаимодействия человека с другими людьми, миром и самим собой побуждаются «изнутри», т.е. основным источником активности в планах деятельности, общения, познания и развития человека является его когни-

тивная сфера. При этом субъектная активность: имеет целенаправленный характер; предусматривает высокую свободную самостоятельность субъекта в выборе не только целей, но и средств их достижения; обеспечивается системным взаимодействием познавательных, ценностно-смысловых, потребностно-мотивационных, регуляторных и рефлексивных процессов; реализуется с помощью механизма саморегуляции путем разрешения внешних и внутренних противоречий различного уровня и сложности; способствует самодетерминации, самоопределению, саморазвитию и самореализации человека в разных сферах его жизнедеятельности.

В соответствии с *принципом единства сознания и деятельности* сознание как метасистема, включающая все психические процессы, состояния и свойства человека как индивида, личности и субъекта, развиваясь в деятельности и взаимодействиях человека, обеспечивает познание мира, других и себя и формирование отношения к познанному. Возникшая в результате в сознании идеальная модель (картина) мира в свою очередь влияет на поведение, деятельность и взаимодействия человека, направляя и регулируя их. Таким образом, когнитивные и социально-когнитивные процессы, состояния и свойства как компоненты сознания государственных служащих, формируясь в определенном социальном, организационно-командном и индивидуально-личностном контексте в ходе целенаправленного активного решения профессиональных задач, оказывают воздействие на управленческую деятельность как в процессуальном, так и в результативном аспектах.

Уточняют и расширяют понимание взаимосвязей сознания и деятельности *положения психологии социального познания и теория социальных представлений*. В соответствии с положениями психологии социального познания процессы, происходящие в когнитивной сфере человека, всегда опосредованы как его предыдущим, так и текущим социальным опытом, а результатами социального познания являются не только знания, но и отношения к миру, другим людям и самому себе. В соответствии с теорией социальных представлений эти, субъективные по своей природе отношения на уровне социальных групп существуют в форме набора понятий, утверждений и объяснений, которые формируются в процессах коллективной деятельности и повседневных межличностных взаимодействиях [21], обеспечивают интерпретацию событий и явлений жизни социальной группы [22] и обмен информацией между ее членами, тем самым позволяя им ориентироваться в социокультурном пространстве [23] и гарантируя «личности степень субъективной определенности восприятия, понимания и воспроизведения социальной действительности и себя в ней» [24]. При этом социальные представления не просто являются инструментами «интерпретации и осмысления повседневной реальности» [25], а выступают в ка-

честве системы ценностей, идей, убеждений и верований, т.е. системы мировоззрения, которая играет роль психологического механизма, обеспечивающего субъектную активность человека и его осознанное участие в решении тех или иных социальных задач.

Опираясь на эти теоретико-методологические положения и результаты отечественных и зарубежных исследований социально-когнитивных детерминант управленческой успешности, можно сформулировать следующие выводы:

- социально-когнитивные процессы, состояния и свойства в своей системной целостности обеспечивают человеку как субъекту деятельности и жизнедеятельности восприятие, обработку, хранение и использование информации о социальных явлениях, а также о себе и других людях как членах социума;

- социокультурная среда и ведущая деятельность выступают как факторы формирования социально-когнитивной сферы человека как индивида, личности и субъекта деятельности, но одновременно особенности развития и содержание данной сферы оказывают значимое влияние на характер и результаты его деятельности и жизнедеятельности в целом;

- в системе социально-когнитивных процессов, состояний и свойств можно выделить базовые структуры (например, способность к сравнению, способность проводить аналогии, креативность и гибкость мышления, интеллектуальная активность, способность к умозаключениям, способность к анализу и т.п.), сформированность которых выступает в качестве предпосылки развития структур более высокого порядка и которые в дальнейшем обеспечивают функционирование этих структур;

- наиболее высокий порядок среди социально-когнитивных структур занимает мировоззрение, или картина мира как совокупность представлений «субъекта относительно реальной или мыслимой действительности» [26], т.е. относительно материального, социального, психологического и духовного миров, а также относительно самого себя как индивида, личности и субъекта деятельности; сформированная картина мира, включающая знания, убеждения, ценности, верования и т.п., задает особенности восприятия и оценки тех или иных фактов, явлений и событий, а также содержание и структуру поведенческих установок личности;

- помимо общей картины мира, определяющей особенности жизненных выборов и жизненного пути в целом, у человека как субъекта профессиональной деятельности формируется профессиональная картина мира, отражающая особенности профессиональной сферы, в которую включен человек, выражающая его субъективное отношение к своей деятельности и к себе как к ее субъекту и определяющая вектор и уровень его субъектной активности, а также эффективность и результативность профессионального труда.

Можно говорить о том, что субъективная управленческая концепция является значимым, и, возможно, ведущим фактором управленческой и карьерной успешности.

И здесь возникают вопросы, связанные с измерением субъективной управленческой концепции, и прежде всего, - с наличием диагностических инструментов, обеспечивающих это измерение.

Субъективная управленческая концепция является психологическим образованием, а значит, по отношению к ней полностью справедливым можно считать следующее утверждение В.Н. Дружинина: «... любой психологический конструкт, описывающий психологическое свойство, процесс, состояние, имеет смысл лишь в сочетании с описанием процедуры исследования, диагностики, измерения поведенческих проявлений этого конструкта. При изменении процедуры измерения конструкта изменяется и его содержание» [27].

Следовательно, речь идет о необходимости перевода описанной выше теоретической модели субъективной управленческой концепции на операциональный уровень, т.е. о необходимости разработки такого диагностического инструмента, который бы позволил максимально объективно определить уровень сформированности каждого из компонентов субъективной управленческой концепции и уровень сформированности этого социально-когнитивного образования в целом.

Анализ проведенных разными авторами исследований субъективной управленческой концепции показывает, что они используют методики, позволяющие оценить только те или иные аспекты этого психологического образования, но не общий уровень и особенности ее сформированности.

Разработанная на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, под руководством доктора психологических наук, профессора Ю.В. Синягина технология личностно-профессиональной оценки и диагностики кадров управления, которая опирается на принципы ресурсного, контекстного и психобиографического подходов и теоретическую модель личностно-профессионального потенциала кадров управления [28], позволяет измерить и оценить такие компоненты субъективной управленческой концепции руководителя, как его представления о:

- себе как субъекте управленческой деятельности, в том числе о степени своей субъектности, а следовательно, - уровне своей ответственности, а также об отношении к себе и принятии себя;
- системе собственных целей и задач как субъекта управленческой деятельности;

- управленческих и командных ролях, которые он играет в рамках своих профессиональных обязанностей;
- подчиненных, в том числе о степени их субъектности и ответственности, а также о характере отношений с ними (более подробно см. 2.1).

Таким образом, в рамках технологии личностно-профессиональной диагностики есть возможность получить достаточно полное представление об особенностях субъективной управленческой концепции руководителей. В то же время нельзя с полным основанием утверждать, что модель субъективной управленческой концепции операционализована полностью. Поэтому в данном исследовании далее мы будем говорить не о взаимосвязи между целостной субъективной управленческой концепцией и управленческой и карьерной успешностью, а о роли отдельных компонентов субъективной управленческой концепции (отдельных субъективных моделей управленческой деятельности) в профессиональном и карьерном продвижении руководителей системы государственного управления.

1.4. Обзор технологий и методов исследования когнитивных и личностных детерминант успешности управленческой деятельности в России и за рубежом

Постановка проблемы технологий и методов изучения когнитивных и личностных детерминант управленческой успешности в их взаимосвязи и независимом проявлении, в первую очередь, обращает исследователей к одному из ведущих принципов психологии – принципу единства сознания и деятельности, описанному в трудах С.Л. Рубинштейна. Этот принцип говорит о взаимной детерминации сознания и деятельности, о том, что они образуют единство и не являются двумя противоположностями. Также этот принцип позволяет ученым, изучая поведение, получать информацию о психических аспектах успешного достижения целей, и, наоборот, изучая психические механизмы прогнозировать особенности поведения личности.

В рамках заявленной темы представляется интересной и потенциальной для включения в методический арсенал исследования предикторов управленческой успешности классификация жизненных миров Ф.Е. Василюка, в которой жизненные миры подразделяются на внешний и внутренний, из чего вытекает по меньшей мере четыре типа личности:

1) личность с внутренне простым и внешне легким миром (инфантильный жизненный мир, инфантильный способ жизни; в основе лежит принцип удовольствия, потребности должны удовлетворяться кем-то извне, боль и неудовлетворенность воспринимаются катастрофично);

2) личность с внутренне простым и внешне трудным миром (жизненный мир реалиста, способ жизни – преодоление внешних препятствий для удовлетворения потребностей, необходимость осуществления предметной деятельности; цели понятны и прагматичны; основной жизненный вопрос – как достичь?);

3) личность с внутренне сложным и внешне легким миром (ценностный жизненный мир, человек живет в пространстве внутренних ценностей; главной потребностью и необходимостью становится внутренняя целостность, основные вопросы – какую цель поставить? ради чего действовать?);

4) личность с внутренне сложным и внешне трудным миром (творческий жизненный мир, главная внутренняя потребность – воплощение высшего смысла, надситуативного замысла; человеку приходится осуществлять деятельность в условиях постоянных внешних затруднений, сопротивления внешней среды и постоянных внутренних конфликтов и дисбаланса; основной вопрос – есть ли смысл? тот ли это смысл?).

И, пожалуй, наиболее значимым для нашего исследования является предложенное В.Н. Дружининым понятие когнитивного ресурса, «в рамках которого выделялись базовые элементы общего интеллекта, коррелятами которых выступали размерность когнитивного пространства, характеристики сенсорной и оперативной памяти, время реакции выбора» [29]. Когнитивный ресурс, по мнению автора, можно рассматривать как механизм взаимосвязи интеллектуальных и творческих способностей (конвергентного и дивергентного), а их противопоставление является в корне неверным и необоснованным. Более того, исследования В.Н. Дружинина позволяют говорить «о новом типе психодиагностики способностей, в которой индивидуальный опыт человека является важным элементом психодиагностической ситуации» [29].

Проанализировав ряд работ отечественных авторов, прямо или косвенно затрагивающих вопросы когнитивных и социальных детерминант управленческой успешности, можно выделить два основных аспекта, которые рассматриваются в классических и современных исследованиях – *связь между уровнем интеллекта и реальными достижениями человека и связь между адаптивностью к изменениям, психологической гибкостью и реальными достижениями.*

Попытки установления связи между уровнем интеллекта и успешностью представляются очевидными, учитывая, что успешность обычно определяется не только личностными качествами и мотивацией, но и индивидуальными различиями в способностях.

Помимо изучения влияния интеллектуальных факторов на успешность деятельности, многие исследователи выявляют, в какой степени индивидуальные различия в когнитивных способностях, когнитивные и личностные факторы влияют на адаптивность руководителя к ситуациям неопределенности и социальным изменениям. Поэтому здесь речь идет о важности прогнозирования успешных реакций на ситуации изменения.

Говоря о предикторах управленческой успешности, исследователи чаще других называют следующие измерения:

- 1) решение проблем творчески,
- 2) умение справляться с неопределенными или непредсказуемыми рабочими ситуациями,
- 3) изучение новых задач, технологий и процедур,
- 4) умение адаптироваться к партнерам по межличностному общению,
- 5) культурная адаптивность,
- 6) развитые физические качества, внимательное отношение к здоровью, умение физиологически адаптироваться к смене обстановки, ритмам работы и др.
- 7) стрессоустойчивость, умение противостоять манипуляциям,
- 8) умение урегулировать чрезвычайные ситуации или кризисные ситуации.

Многие инструменты, прямо или косвенно затрагивающие вопросы управленческой успешности, включают вышеперечисленные параметры. Однако иногда в работах встречаются более лаконичные структуры, которые, например, различают пять измерений – творчество, быстрота реакции на чрезвычайные обстоятельства, межличностная гибкость, способность к обучению, управление стрессом. Также встречаются инструменты, рассматривающие в целом три типа поведения – проактивное, реактивное и толерантное.

Таким образом, когнитивные способности кажутся быть особенно актуальными для руководителей при работе со сложными динамическими средами. Кроме того, результаты настоящего анализа подтверждают гипотезу о том, что повышенные требования могут привести к более сильной корреляционной связи между когнитивными способностями и успешностью в решении сложных задач по сравнению с рутинными или простыми задачами. В конце концов, динамическая среда требует, чтобы люди обрабатывали новую информацию, изучали новые способы деятельности, определяли новые стратегии. Такие способности, как, например, скорость обработки информации или принятие решений могут быть особенно актуальны в контексте повышения адаптивности.

Исследования показывают некоторую неоднородность результатов в части устойчивости корреляций между когнитивными способностями, способностями к адаптации и успешностью деятельности. Поэтому важной задачей также становится изучение того, какие факторы способствуют неоднородности результатов, в частности какую роль играют методы оценки и стоит ли рассматривать эту задачу как противопоставление субъективных методов оценки и объективных. Корреляции сильно варьируются как между исследованиями, так и внутри них. Что особенно важно, эта изменчивость может быть частично объяснена предложенным методом. В частности, более устойчивые корреляции получаются на основе использования объективных, а не субъективных оценок.

Выделяемые параметры успешности могут быть оценены двумя разными способами, которые различаются методологически и на концептуальном уровне – субъективным и объективным. Первый (субъективный) способ содержит самоотчеты и суждения коллег или руководителя, второй состоит из более объективных источников информации, т.е. результатов выполнения различных заданий.

Для получения объективных оценок успешности руководители обычно сталкиваются с незнакомыми (например, измененными) ситуациями. Во многих исследованиях была принята так называемая парадигма смены задачи, в которой первоначально участники исследования должны были изучить одну задачу, а после завершения ее изучения в некоторых испытаниях условия были изменены. Обычно такие изменения приводят к снижению производительности, но по прошествии определенного периода люди склонны адаптироваться к новым обстоятельствам, и их производительность улучшается. Тем самым, в исследованиях можно различать фазу до изменения и фазу после изменения задач.

Исследования, посвященные управленческой успешности, различаются также в отношении исследуемых предикторов. Они включают когнитивные способности, ориентацию на цель, сознательность, самоэффективность, стратегии обучения и развития, трансформационное лидерство и опыт и др.

Тема когнитивных и социальных детерминант управленческой успешности не является достаточно раскрытой в отечественных исследованиях. Более того, отсутствуют работы и технологии, связывающие воедино социально-когнитивные особенности руководителя госсферы, оценку его субъективной управленческой концепции и ее влияния на управленческую успешность.

Как мы уже отмечали, социально-когнитивные свойства личности, к которым относится и когнитивный стиль управления, характеризуются прежде всего способом, которым люди пользуются при восприятии информации о мире и других людях, это шаблоны мышления, которые они используют для создания базы знаний об окружающем мире и

принятия необходимых решений. Поскольку все люди разные, их когнитивные предпочтения тоже различаются. Они определяют свои цели и задачи и управляют ими таким образом, который согласуется с тем, как они когнитивно формулируют представления об окружающем мире и окружающих людях и обрабатывают эту информацию [30]. Когда когнитивные стили и среда совместимы, люди лучше подготовлены к тому, чтобы обращать внимание на соответствующую информацию, интерпретировать ее и использовать ее для принятия решения о том, как действовать и действовать эффективно.

Социально-когнитивные характеристики также влияют на предпочтения способов управления взаимодействием между группами. Определять такие характеристики в области психодиагностики становится все труднее, современные HR-специалисты все чаще сталкиваются не только с проблемой качественной психометрической оценки индивидуальных различий как в государственном, так и в частном секторах, но и с хранением, а, главное, обработкой и использованием ее множественных результатов. Сведений о личности становится больше и, чтобы улучшить выводы оценочных процедур, возникает необходимость применения аналитики Больших данных. Большинство специалистов это понимают, поскольку, если собрать и хранить все данные, поступающие в один банк, при эффективной стратегии применения аналитики Больших данных, можно обеспечить значимые конкурентные преимущества в области кадров.

Среди методов исследования социально-когнитивных и личностных детерминант успешности управленческой деятельности за рубежом весьма популярны в первую очередь когнитивные тесты <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/other-assessment-methods/cognitive-ability-tests/>, направленные на исследование когнитивных способностей. Эти тесты оценивают способности, связанные с мышлением (например, рассуждение, восприятие, память, вербальные и математические способности, умения, связанные с принятием решения и их выполнением). [31].

Традиционные когнитивные тесты хорошо стандартизированы, содержат пункты с надёжной оценкой и могут проводиться для больших групп людей одновременно. Примеры форматов элементов включают множественный выбор, короткий ответ и «истину-ложь».

Другая линия оценки направлена на диагностику социально-когнитивных характеристик. Большинство исследователей рассматривают социальный интеллект как способность адекватно понимать и оценивать собственное поведение и поведение других людей, как когнитивный компонент коммуникативной компетенции.

Весьма популярна за рубежом оценка показателей социального интеллекта при помощи теста социальных фигур (SST, Brown и др., 2019) [32].

Ещё одним типом тестов является тест анализа когнитивного стиля CSA (Riding, 1998), который широко используется в эмпирических исследованиях [33] и измеряет когнитивный стиль по двум наиболее известным параметрам когнитивного стиля: вербально-образный и холистско-аналитический.

Достаточно известным и апробированным методом изучения социально-когнитивных свойств личности выступает Kelly grids [34] - репертуарные решётки Келли - метод, используемый для понимания того, как человек использует свой собственный опыт для осмысления мира, организованный на основе интервьюирования с дальнейшим применением факторного анализа.

Ещё одной значимой для управленческой деятельности когнитивной характеристикой выступает эмоциональный интеллект (EQ) - способность распознавать, понимать и управлять своими эмоциями и эмоциями других. D. Goleman [35], один из основоположников исследований EQ, обнаружил, что успешные менеджеры и лидеры обладают высокими показателями эмоционального интеллекта: отличаются лучшими показателями эффективности, создали благоприятный организационный климат, добились более высоких результатов производительности своих сотрудников.

Эмоциональный интеллект (EQ) [36] — это довольно специфическая социально-когнитивная характеристика, которая связывает процессы познания человека с его эмоциональными процессами.

Также для определения предпочтительных когнитивных стилей людей в зарубежных исследованиях широко используются методы когнитивного профилирования [37] и прочее.

Личностные тесты и инструменты когнитивного профилирования позволяют респондентам лучше осознать свои предпочтительные способы и когнитивные стили, оценить вероятные сильные и слабые стороны, связанные с конкретным профилем или общим результатом диагностики.

Проведённый обзор технологий и методов исследования когнитивных и личностных детерминант успешности управленческой деятельности за рубежом позволяет определить основные направления зарубежных исследований и расширить базу данных о конкретном инструментарии в оценке разных сторон успешности личности и ее деятельности.

2. Исследование социально-когнитивных детерминант управленческой и карьерной успешности в современной системе государственного управления

2.1. Процедура организации и проведения исследования. Методологическое и методическое его обеспечение

Проведенный анализ показал, что спектр влияния социально-когнитивных составляющих на жизнь и деятельность человека весьма широк и включает: *процессы восприятия* – социально-перцептивные характеристики, *процессы памяти* – социальная и биографическая память, *процессы обработки и анализа* – различные субъективные модели социального мира и социальных групп, *особенности мировоззрения, различные веры и убеждения* относительно механизмов поведения и мотивации других людей.

Анализ современных исследований также показал, что существенную роль все перечисленные особенности оказывают и на профессиональную, в том числе и управленческую деятельность. Сформированные модели, сложившиеся стереотипы и убеждения выступают призмой, через которую в сознании руководителя преломляются, как реальные поступки других людей, так интерпретируемые причины этого поведения. Эти особенности влияют, и на формирование индивидуальных отношений, и на групповую работу, и на другие составляющие организационного поведения руководителя, что не может не сказываться на успешности его управленческой деятельности.

В рамках одной работы безусловно невозможно рассмотреть весь спектр индивидуальных социально-когнитивных особенностей руководителей. В данном исследовании в центре внимания выступают те из них, которые по результатам проведенного анализа, а также по данным многолетней практической работы, проводимой на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС в последние годы, оказывают существенное влияние на управленческую деятельность. Это, прежде всего, представление руководителя о себе, как о субъекте жизни и деятельности – экстернальность – интернальность, субъективная управленческая концепция руководителя, а также связанная с ней дистанция в организационных отношениях. Именно эти особенности выступали предметом оценки в рамках технологии личностно-профессиональной диагностики, реализуемой на факультете в течение последних шести лет.

Основанием выбора именно этих характеристик выступает также возможность их анализа на значительной эмпирической выборке руководителей различного уровня управления, прежде всего руководителей системы государственной гражданской службы и руководителей бюджетной сферы.

При этом, стоит подчеркнуть, что данная работа является одной из составных частей масштабного комплексного исследования личности современного эффективного руководителя в системе государственного управления, которое ведется на факультете оценки и развития управленческих кадров в рамках научно-исследовательских работ, реализуемых лабораторией диагностики и оценки руководителей. Выбор именно социально-когнитивной составляющей как фактора успешности управленческой деятельности связан с несколькими причинами.

В 2019 году Президентом РФ был подписан Указ о профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации [38]. В соответствии с этим Указом, а также положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации профессиональное развитие гражданского служащего рассматривается как системный процесс, который заключается не только в приобретении им новых знаний и умений, но и развитии его профессиональных и личностных качеств в целях поддержания и повышения уровня квалификации, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей. Очевидно, что последние включают в себя именно социально-когнитивную составляющую.

Весь мировой опыт показывает, что сегодня для обеспечения успешности деятельности необходимо овладевать не только и не столько отдельными умениями, навыками и технологиями - развивать компетенции и компетентность, сколько приобретать и развивать способность работать в новом мире - мире неопределённости и непредсказуемости. Это обеспечивается за счет изменения представлений о нем, отказа от сложившихся предубеждений и стереотипов, формирования иного отношения к миру людям и себе самому в этом мире. Об этом говорят не только теоретические исследования, подробно описанные в первой главе данного исследования, но реальный практический опыт работы по дополнительной профессиональной подготовке руководителей.

Опыт работы ВШГУ последних лет, показывает, что особенно важно это при работе с руководителями высшего, стратегического уровня управления. В их деятельности именно данная составляющая занимает наибольшее место. Не случайно, что наиболее эффективными программами для руководителей высшего уровня управления, а именно они преимущественно реализуются в ВШГУ РАНХиГС, это программы, направленные именно на изменение традиционной картины мира, расширение горизонтов восприятия и социума и себя в этом социуме.

Как мы уже отмечали, как когнитивные (аналитические и интеллектуальные особенности), так и социально-когнитивные характеристики руководителей выступают пред-

метод оценки в рамках проведения личностно-профессиональной диагностики руководителей. Их оценка проводится при использовании нескольких инструментов. Так, одним из ключевых инструментов личностно-профессиональной диагностики выступает ОУП, который достаточно подробно описан в целой серии публикаций [39]. В нем как минимум четыре шкалы посвящены выявлению специфических социально-когнитивных моделей руководителей. Это специфическое «знание» о природе человека, истоках его поведения, оптимальным отношениям, которые стоит устанавливать в процессе реализации управленческой деятельности. Среди них шкала, отражающая особенности управленческой концепции руководителей, которая отражает соотношение двух ее ключевых составляющих: концепции X и концепции Y, а также шкала оценки психологической дистанции в организационных отношениях. Еще одна шкала – это интернальность – экстернальность – фиксирующая представление о себе как субъекте деятельности и о границах этой субъектности.

В качестве второго инструмента выступает сконструированная на факультете оценки и развития управленческих кадров методика оценки когнитивных характеристик кадров управления. Она включает 6 шкал (способность к сравнению, способность проводить аналогии, креативность и гибкость мышления, интеллектуальная активность, способность к умозаключениям, способность к анализу) и позволяет оценить сформированность когнитивных характеристик, которые выступают как механизмы, с помощью которых осуществляется преобразование тех или иных объектов в пространстве мышления руководителя и обеспечивается решение управленческих задач. В ходе анализа учитывался также суммарный показатель по выделенным когнитивным характеристикам.

Дополнительным инструментом для оценки когнитивных характеристик руководителей выступал тест аналитических способностей, также разработанный на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС.

Наконец, в качестве еще одной методики для оценки социально-когнитивных характеристик руководителей выступала методика оценки ориентации руководителя в нормативном и ценностном пространствах [40] модифицированная в 2014 году под задачи оценки и отбора руководителей.

Для оценки взаимосвязи выделенных когнитивных и социально-когнитивных характеристик с управленческой и карьерной успешностью в работе использовались данные разработанного на факультете классификатора управленческих должностей в системе государственного управления, который позволяет разделить участников диагностики на 5 или 11 групп по уровню позиции в управленческой иерархии в зависимости от поставленных задач.

Имеющийся в распоряжении массив эмпирических данных выступает предпосылкой решения нескольких задач:

- определить степень взаимосвязи социально-когнитивных характеристик руководителей с особенностями их когнитивной сферы;
- выявить наличие или отсутствие взаимосвязей между компонентами управленческого потенциала когнитивными и социально-когнитивными характеристиками руководителей;
- определить степень взаимосвязи выделенных социально-когнитивных характеристик с уровнем карьерной успешности руководителей;
- выявить наличие или отсутствие взаимосвязей между компонентами управленческого потенциала, когнитивными и социально-когнитивными характеристиками руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления.

На полученных данных попытаться построить типологию руководителей на основе выделенных характеристик с целью совершенствования процедуры оценки и отбора, а также индивидуализации развивающих и образовательных технологий.

Общее число участников оценочных мероприятий, данные личностно-профессиональной диагностики которых использовались в ходе анализа составило 8248 человек. Основу выборки составили руководители государственной гражданской службы, а также руководители бюджетной сферы. Вместе с тем, в выборку был включен и фоновый массив лиц, не имеющих опыта управленческой деятельности («0» по используемому классификатору управленческих должностей, уровень). Поскольку в составе различных тестовых батарей использовались различные инструменты, то в каждом конкретном случае число участников исследования варьировалось. Наиболее представительной выступает выборка с использованием опросника оценки управленческого потенциала. В нее вошло более 8000 человек. Все остальные группы меньшего по численности состава, однако достаточные по численности для получения статистически значимых данных. Исключение составляет методика оценки ориентации руководителей в нормативно-ценностном пространстве. Учитывая это, данная методика не была включена в орбиту проведенного анализа. Выборка оказалось достаточно выровненной по таким параметрам, как пол и возраст участников. Число мужчин в составе выборки 4276 человек – 51,8%, женщин 3972 – 48,2%.

При проведении анализа взаимосвязи социально-когнитивных характеристик с карьерной успешностью руководителей, как уже отмечалось, использовались данные разработанного на факультете оценки и развития управленческих кадров классификатора. Вполне очевидно, что численность участников в группах представителей разного уровня управления отличалась (*таблица 1*). В связи с этим на различных этапах исследования их

численность в группах сравнения выравнивалась с помощью рандомизации и объединения представителей разного уровня более крупные по численности группы.

Таблица 1

Распределение участников по уровням управления

Уровни управления по классификатору	Число представителей	Процент
0	383	4.7
1	3898	47.6
2	2979	36.4
3	556	6.8
4	292	3.6
5	75	0.9
Уровень не определен	65	0.8

В качестве отдельной группы в ходе анализа выступал массив участников одного из Федеральных конкурсов. Общая численность этого массива составляла около 19000 человек. Эти данные включали результаты диагностики с использованием опросника оценки управленческого потенциала и позволяли проанализировать связь выделенных социально-когнитивных характеристик участников, с их статусом на разных этапах конкурса. Значимость этих результатов в контексте данной работы определяется тем, что прохождению на каждый следующий этап предшествовало проведение комплекса оценочных мероприятий, направленных на выявление лидерского потенциала конкурсантов.

Поскольку опросник оценки управленческого потенциала использовался в качестве одного из инструментов отбора на одном из этапов, корректным выступает в данном случае сравнение полученных данных на двух массивах – финалистов и победителей, где оценка потенциала проводилась на основе комплекса иных инструментов.

Сформулированные подходы, а также имеющаяся в распоряжении эмпирическая база определяют общую логику исследования.

На первом этапе проведен анализ особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления. На этом этапе - анализ особенностей распределения участников с различной степенью выраженности исследуемых показателей: интернальности, организационной дистанции и управленческой концепции.

В рамках следующего – второго этапа анализировалась взаимосвязь выделенных показателей, как между собой, так и с показателями выраженности таких характеристик как склонность и способность к лидерству, мотивация достижения, склонность и способ-

ность к подчинению, управленческой и профессиональной мотивацией и другими показателями, которые фиксируются с помощью перечисленных выше диагностических инструментов.

На этом же этапе анализировалась взаимосвязь особенностей социально-когнитивной сферы с рядом показателей выраженности общих когнитивных способностей руководителей.

Третий этап включал анализ особенностей выделенных характеристик и их факторной структуры у руководителей различного управленческого уровня.

На четвертом этапе проводилась аналогичный анализ по итогам сопоставления данных участников, финалистов и победителей федерального управленческого конкурса.

Пятый этап включал попытку построения на основе полученных результатов анализа типологии руководителей по сочетанию социально-когнитивных характеристик в сочетании с другими личностно-профессиональными особенностями руководителей.

Шестой этап посвящен анализу взаимосвязи социально-когнитивных характеристик с биографическими характеристиками участников исследования с целью выявления возможностей их коррекции в ходе индивидуальной работы с руководителями.

Наконец, седьмой этап работы направлен на разработку рекомендаций по личностно-профессиональному развитию выделенных групп с учетом построенной типологии.

2.2. Анализ особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления

В рамках анализа особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления необходимо было выявить наличие или отсутствие взаимосвязей между:

- особенностями когнитивной сферы и социально-когнитивными характеристиками руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления;
- когнитивными и социально-когнитивными характеристиками, а также компонентами управленческого потенциала у руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления.

Чтобы решить эти задачи, было проведено эмпирическое исследование.

Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в ходе личностно-профессиональной диагностики руководителей системы государственного управления.

Респонденты были разделены на подгруппы в соответствии с разработанным на факультете «Классификатором должностей руководителей» [41] в зависимости от позиции, которую они занимали в должностной иерархии (*таблица 2*).

Распределение участников исследования на подгруппы

Номер подгруппы в соответствии с уровнем должности	Количество человек	%
0 (подгруппа не включена в анализ)	61	5,36
1	324	28,47
2	357	31,37
3	207	18,19
4	189	16,61
Всего	1138	100

Как видно из таблицы, при анализе особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления использовались данные 1077 участников исследования.

Верификация выборки показала ее нормальность, и для статистического анализа использовались t-критерий Стьюдента и R-коэффициент Пирсона. Анализ проводился с помощью программы IBM SPSS Statistics V10.

Используя t-критерий Стьюдента, мы выявили различия в сформированности когнитивных (способность к сравнению, способность проводить аналогии, креативность и гибкость мышления, интеллектуальная активность, способность к умозаключениям, способность к анализу и их суммарный показатель) и социально-когнитивных (интернальность, самопринятие, дистанция в организационных отношениях, концепция X и концепция Y) характеристиках у руководителей системы государственного управления, входящих в разные подгруппы по уровню должности.

В целом анализ позволяет говорить о следующих тенденциях в развитии когнитивных и социально-когнитивных характеристик у руководителей, занимающих разные позиции в управленческой иерархии:

- уровень сформированности общих когнитивных характеристик, кроме способности к сравнению, снижается с повышением уровня должности;
- руководители более высокого уровня склонны к большей психологической близости с подчиненными;
- с повышением уровня должности руководители постепенно переходят от восприятия подчиненных как нуждающихся в постоянном жестком руководстве к пониманию того, что его подчиненные способны к творческому решению проблем и принятию ответственности на себя;

- с повышением уровня должности от начального к среднему уровень самоотношения повышается, но в дальнейшем, с повышением уровня должности от среднего к высшему, у руководителей происходит снижение уровня позитивного восприятия себя;
- склонность принимать ответственность на себя не зависит от позиции руководителя в должностной иерархии.

С помощью R-коэффициента Пирсона были выявлены значимые взаимосвязи когнитивных и социально-когнитивных характеристик руководителей, входящих в разные подгруппы по уровню должности.

Выделены и статистически подтверждены факторы влияния социально-когнитивных характеристик руководителя на его управленческую (карьерную) успешность: «ресурсы лидерства», «ресурсы надежности», «интеллектуальные ресурсы», «ресурсы адаптивности», «практические ресурсы», «интеллектуальные ограничения», «ресурсы саморазвития».

В целом исследование показало, что между когнитивными, социально-когнитивными и личностно-профессиональными характеристиками руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления, существуют объективные взаимосвязи, определяющие качество деятельности управленцев в рамках их должностных обязанностей, а с другой стороны эти взаимосвязи, отражаясь в сознании руководителей, входят в их субъективную картину мира, формируя субъективную управленческую концепцию и обеспечивая их ориентацию в пространстве управленческих целей и задач, что, в свою очередь, способствует их более или менее успешному профессиональному и карьерному продвижению.

2.3. Анализ взаимосвязи когнитивных и личностных детерминант с управленческой и карьерной успешностью

В рамках анализа взаимосвязи когнитивных и личностных детерминант с управленческой и карьерной успешностью руководителей системы государственного управления необходимо было выявить особенности взаимосвязи между социально-когнитивными характеристиками, выступающими как детерминанты управленческой и карьерной успешности, и компонентами управленческого потенциала у руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления.

Для решения этой задачи были проведены две серии эмпирических исследований, базу для которых составили данные, полученные в ходе личностно-профессиональной диагностики руководителей различного уровня управления. Общая численность массива со-

ставила 8674 человека. Реальные уровни управления фиксировались с помощью классификатора управленческих должностей, достаточно подробно описанного в предыдущих работах ФОиР [42].

В *первой серии исследований* в связи с различной представленностью в выборке руководителей различного уровня управления, что вполне естественно для иерархических систем управления, представители четвертого и пятого уровней управления по классификатору должностей были объединены в одну подгруппу. Таким образом, минимальная численность подгрупп, выделенных по уровню должности, составила 383 человека. Это позволяло проводить достаточно корректные статистические сравнения.

Проведенный статистический анализ показал как специфические особенности личностно-профессионального профиля по шкалам опросника оценки управленческого потенциала, так и наличие значимой взаимосвязи между всеми выделенными характеристиками и карьерной успешностью. В качестве показателя карьерной успешности выступал уровень управленческой должности руководителя, зафиксированный с помощью упомянутого выше классификатора управленческих должностей.

При этом обнаружилось, что в качестве максимальных дифференцирующих факторов по этим признакам выступают интернальность (ощущение себя либо субъектом деятельности, либо «жертвой» обстоятельств и внешних факторов) и ориентация на безопасность (как мы уже отмечали характеристика, отражающая степень доверия или недоверия к миру и организационной структуре). Концепция X и Y, а также психологическая дистанция (доверие или недоверие людям, предполагающее либо поддержку близких и доверительных отношений, либо ориентацию на отдаленность). Последняя характеристика оказалась значимо корреляционно связана с концепциями X и Y. Так, дистанция в отношениях позитивно коррелирует с концепцией Y ($r = 0.65$) и отрицательно с концепцией X ($r = -0.56$). При этом степень выраженности концепции X значимо отрицательно связана с выраженностью концепции Y ($r = -0.72$). Очевидно, что на таком массиве эти корреляции значимы на самом высоком уровне ($p < 0.001$). Отметим, что это именно корреляционные зависимости, которые не позволяют определить, что из выделенного выступает причиной, а что следствием.

В ходе исследования обнаружилась значимая статистическая связь между уровнем управленческой должности и управленческой ориентации руководителей. С ростом управленческой позиции значимо уменьшается процент людей, характеризующихся высокими показателями по шкале опросника управленческого потенциала «Концепция X» и увеличивается процент руководителей с более выраженной «Концепцией Y».

Руководителей с невысокой психологической дистанцией отличают более высокие значения по таким шкалам как: склонность и способность к командной работе; коммуникативная компетентность; склонность и способность к лидерству; управленческие способности, управленческая концепция Y. Кроме того, представителей данной группы (в несколько меньшей степени, но также значимо отличают самопринятие, сила личности и склонность к риску. У руководителей этой группы, в отличие от тех, кто склонен выдерживать большую дистанцию в отношениях, меньше значения по шкале концепция X. В меньшей степени проявляется у них и ориентация на безопасность.

В исследовании обнаружено, что, чем больше руководитель склонен воспринимать подчиненных как нуждающихся в постоянном жестком руководстве, тем больше он дистанцируется от них и тем больше заботится о сохранении своей должностной позиции и одновременно меньше склонен к свободному стилю управления и риску. А, чем больше руководитель склонен воспринимать подчиненных как ответственных и творческих людей, тем больше он готов к риску и работе в команде, а также лучше умеет решать проблемы, возникающие при общении с подчиненными, и тем меньше склонен дистанцироваться от них, воспринимать их как нуждающихся в жестком руководстве, а также стремиться к сохранению своей должностной позиции.

Следует обратить внимание на то, что в ходе исследования выявлено достаточно интересное противоречие: если на начальном и высшем уровнях управления процентное соотношение руководителей с выраженной «жесткой моделью управления» («Концепция X») и «мягкой моделью управления» («Концепция Y») меняется на противоположный одним образом (от преобладания концепции X, до преобладания концепции Y), то с возрастом наблюдается прямо противоположное изменение. Это обнаруженное противоречие в последующем целесообразно исследовать более глубоко и детально, а также обратить внимание на гендерную дифференциацию, а не только возрастную.

Проведенный анализ показал, что, как и дистанция в организационных отношениях, интернальность выступает достаточно устойчивой характеристикой и существенно влияет на личностно-профессиональный профиль руководителя. При этом важно отметить, что она не столь значительно связана с дистанцией в организационных отношениях, что позволяет рассматривать ее как еще одну независимую характеристику при построении типологии руководителей.

Значительное, даже преобладающее число лиц с высокой ориентацией на безопасность на начальных управленческих уровнях и их «исчезновение» на высоком уровне позволяет полагать, что эта характеристика наиболее динамична из всех ранее проанализиро-

ванных нами. Кроме того, более детальный анализ показывает справедливость предположения, что ориентация на безопасность в значительно большей мере отражает недоверие к организации и системе в начале управленческого пути в силу не полного понимания правил, законов, отношений. В значительном числе случаев по мере приобретения управленческого опыта это недоверие снимается. Дополнительный анализ показывает, что управленческий опыт в значительной мере связан и с динамикой ориентации на безопасность, и с восприятием себя в качестве самостоятельного и активного субъекта управленческой деятельности.

Во *второй серии исследований* анализ взаимосвязи между социально-когнитивными характеристиками и карьерной успешностью проводился в следующих подгруппах, выделенных из того же массива:

подгруппа 1 – молодые руководители (40 лет и младше), находящиеся на невысоких управленческих должностях (первого-второго-третьего уровня по классификатору управленческих должностей);

подгруппа 2 – зрелые по возрасту руководители (50 лет и старше), находящиеся на этом же уровне управленческой иерархии;

подгруппа 3 – молодые руководители (40 лет и младше), занимающие высокие управленческие должности (четвертого-пятого уровня по классификатору управленческих должностей);

подгруппа 4 – зрелые руководители (50 лет и старше), также занимающие высокие управленческие позиции.

Так как в иерархических системах управления, с повышением уровня иерархии уменьшается число руководителей, занимающих должности на этом уровне, а в нашем исследовании сочетание двух критериев (возраста и уровня должности) задавало достаточно жесткие рамки при отборе, численность подгрупп, обозначенных нами как контрастные, в значительной степени различалась, однако даже минимальная численность подгруппы 4 обеспечивала корректность статистических операций.

Сравнение средних значений интернальности, дистанции в организационных отношениях, концепции X, концепции Y и ориентации на безопасность в контрастных подгруппах показал, что в уровне сформированности данных социально-когнитивных характеристик существуют различия, которые можно считать обусловленными определенным сочетанием возраста и уровня должности участников (*рисунок 1*).

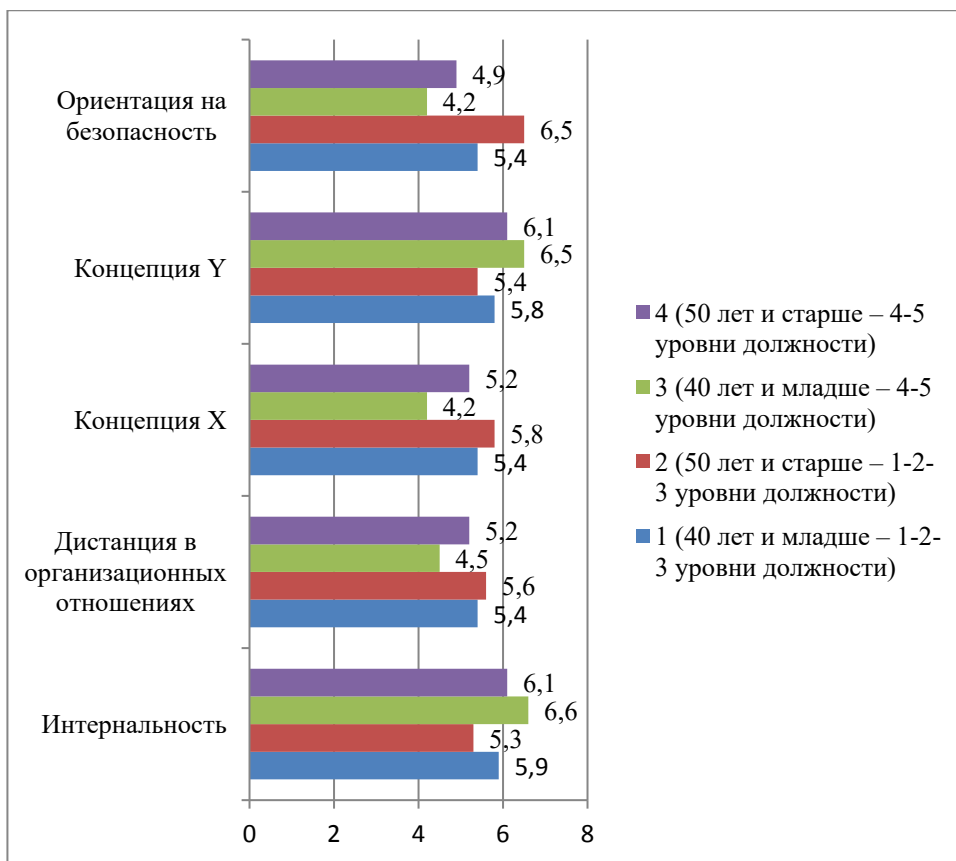


Рис. 1. Средние значения интернальности, дистанции в организационных отношениях, концепции X, концепции Y и ориентации на безопасность в контрастных подгруппах (баллы по 10-балльной шкале)

Значимость различий в уровне сформированности всех выделенных социально-когнитивных характеристик установлена на уровне $p < 0,05$ для подгрупп 1 и 2, 1 и 3, 2 и 3; для подгрупп 2 и 4 значимость различий установлена для четырех характеристик (кроме дистанции в организационных отношениях), для подгрупп 3 и 4 – для трех (кроме интернальности и концепции Y), для подгрупп 1 и 4 – только для ориентации на безопасность.

Из рисунка 1 видно, что взаимосвязь между уровнем сформированности выделенных социально-когнитивных характеристик с возрастом и уровнем должности имеет достаточно сложный характер.

Корреляционный анализ с использованием R-критерия Спирмена позволил выявить:

- 1) внутренние взаимосвязи интернальности, дистанции в организационных отношениях, концепции X, концепции Y и ориентации на безопасность в контрастных подгруппах;

2) взаимосвязи интернальности, дистанции в организационных отношениях, концепции X, концепции Y и ориентации на безопасность с другими характеристиками, составляющими личностно-профессиональный профиль руководителей, входящих в контрастные подгруппы;

3) взаимосвязи интернальности, дистанции в организационных отношениях, концепции X, концепции Y и ориентации на безопасность и составляющих управленческого потенциала руководителей, входящих в контрастные по возрасту и уровню должности подгруппы;

4) взаимосвязь интернальности, дистанции в организационных отношениях, концепции X, концепции Y и ориентации на безопасность и актуальной готовности у руководителей, входящих в контрастные по возрасту и уровню должности подгруппы.

Так как личностно-профессиональные качества, отраженные в первичных шкалах опросника ОУП, являются ресурсами для формирования управленческого потенциала руководителя и его актуальной готовности, т.е. текущей готовности к замещению управленческих должностей определенного уровня, логично предположить, что интернальность, дистанция в организационных отношениях, концепции X и Y и ориентация на безопасность опосредованно оказывают влияние и на составляющие этого потенциала.

Анализ взаимосвязи выделенных социально-когнитивных характеристик и составляющих управленческого потенциала в контрастных подгруппах показал, что в большинстве случаев эта взаимосвязь имеет корреляционный характер, однако теснота и направление корреляционных связей в значительной степени варьируется. В то же время следует отметить, что сила корреляционных связей между социально-когнитивными характеристиками и составляющими управленческого потенциала в значительной степени варьируется, что говорит о разной степени влияния тех или иных социально-когнитивных факторов на процессы формирования управленческого потенциала у руководителей разного возраста и уровня должности.

Наконец, анализ показывает, что интернальность, дистанция в организационных отношениях, концепция X, концепция Y и ориентация на безопасность у руководителей, входящих в контрастные по возрасту и уровню должности подгруппы, значимо взаимосвязаны с актуальной готовностью, т.е. готовностью к управленческой должности, которую они занимают в настоящий момент. В то же время сравнение показывает, что интернальность наиболее тесно связана с актуальной готовностью у зрелых по возрасту руководителей, находящихся на невысоких управленческих должностях, а ориентация на безопасность и дистанция в организационных отношениях – у молодых руководителей, занимаю-

щих высокие управленческие должности. Таким образом, можно предположить, что готовность качественно исполнять управленческие функции в рамках невысокой должности для руководителей старшего возраста определяется прежде всего сформированностью у них субъектной позиции и присущей такой позиции ответственностью. В то же время для молодых руководителей, достигших высоких должностей, такая готовность в первую очередь оказывается связана с тем, насколько крепко держатся они за полученное место и насколько дистанцируются от своих подчиненных.

Сравнение результатов, полученных в двух исследованиях, показало, что оба исследования дали непротиворечивые результаты и выступили дополнением и уточнением друг друга, что позволяет говорить не только о существовании взаимосвязи выделенных признаков с карьерной успешностью руководителей в системе госслужбы, но и о механизмах этой взаимосвязи.

В целом проведенное исследование показало, что такие социально-когнитивные характеристики, как интернальность, дистанция в организационных отношениях, концепция Х, концепция У и ориентация на безопасность являются значимыми факторами профессиональной и карьерной успешности, а их сочетание может лечь в основание типологии руководителей с разными управленческими концепциями, что, в свою очередь, позволит разработать программы их индивидуального развития.

2.4. Построение типологии руководителей с разными управленческими концепциями для разработки программ их индивидуального развития

Проведенный анализ позволяет перейти к выделению оснований для построения типологии руководителей на базе проанализированных признаков. Проведенный их факторный анализ без включения других шкал опросника оценки управленческого потенциала позволяет выделить лишь два относительно независимых основания, которые могут быть положены в основу типологии. Один из них включает дистанцию в организационных отношениях, а также концепцию Х и концепцию У. Второй – интернальность и ориентацию на безопасность. Факторизация с учетом других шкал опросника оценки управленческого потенциала позволила выделить три самостоятельных фактора. В каждый из них вошли выделенные нами социально-когнитивные характеристики (*таблица 3*).

Первый фактор включает в себя максимальное число шкал опросника оценки управленческого потенциала и может быть обозначен, как «организационное лидерство». В состав этого фактора входят: склонность и способность к лидерству, настойчивость и целеустремленность, ориентация на поставленные задачи, выраженность стратегической

жизненной идеи, мотивация достижения. Сюда же входит одна из выделенных нами социально-когнитивных характеристик – интернальность, которая в данном случае реально выступает как важное основание организационного лидерства – восприятие себя как реального субъекта профессиональной и управленческой деятельности.

Второй фактор – «вера в людей» - включает в себя преимущественную ориентацию на концепцию У при низкой склонности ориентироваться на концепцию Х, а также склонность сокращать в ходе организационного функционирования дистанцию в отношениях с коллегами и подчиненными.

Таблица 3

Результаты факторного анализа шкал опросника оценки управленческого потенциала по выделенным социально-когнитивным характеристикам с учетом дополнительных показателей

Наименование	Фактор1	Фактор 2	Фактор 3
Интернальность	0.60	0.01	0.44
Способность и склонность к командной работе	0.30	0.63	-0.31
Коммуникативная компетентность	0.69	0.45	0.03
Выраженность стратегической жизненной идеи	0.67	0.03	0.55
Склонность и способность к лидерству	0.83	0.10	0.17
Мотивация достижения	0.67	0.02	0.54
Готовность к обучению и саморазвитию	0.12	0.17	0.38
Дистанция в организационных отношениях	-0.25	-0.83	-0.11
Ориентация на поставленные задачи	0.66	0.01	0.00
Ориентация на безопасность	-0.19	-0.15	-0.78
Самопринятие	0.69	0.13	0.42
Сила личности	0.83	0.04	0.30
Склонность и способность к подчинению	-0.34	0.12	-0.70
Социальная мобильность	0.09	0.01	0.66
Концепция Х	0.12	-0.80	-0.37
Концепция У	0.04	0.83	0.15
Склонность к риску	0.23	0.09	0.77
Expl. Var	4.43	2.73	3.62
Prp. Totl	0.26	0.16	0.21

Наконец, третий фактор, который можно обозначить как «социальную смелость и открытость новому» включает в себя склонность к риску и высокую социальную мобильность на фоне невысокой склонности и готовности к подчинению. Важным моментом выступает то, что сюда же входит с отрицательным знаком выделенная нами характеристика – ориентация на безопасность, которая в данном контексте вполне может рассматриваться (хотя как мы и отмечали с определенными допущениями, требующими дополнительной проверки) как степень уверенности в способности понимать этот мир и управлять им.

Распределение участников по группам на основе выделенных критериев

Группа	Интернальность	Дистанция	Безопасность
1	Ниже среднего (≤ 6)	Ниже среднего (≤ 5.5)	Ниже среднего (≤ 5.5)
2	Ниже среднего (≤ 6)	Ниже среднего (≤ 5.5)	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>
3	Ниже среднего (≤ 6)	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>	Ниже среднего (≤ 5.5)
4	Ниже среднего (≤ 6)	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>
5	<i>Выше среднего (> 6)</i>	Ниже среднего (≤ 5.5)	Ниже среднего (≤ 5.5)
6	<i>Выше среднего (> 6)</i>	Ниже среднего (≤ 5.5)	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>
7	<i>Выше среднего (> 6)</i>	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>	Ниже среднего (≤ 5.5)
8	<i>Выше среднего (> 6)</i>	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>	<i>Выше среднего (> 5.5)</i>

В ходе проведенного исследования было проверено несколько вариантов комбинации выделенных признаков. Все они показали различную дифференцирующую способность. Наилучшие с этих позиций результаты были получены при использовании в качестве критериев разделения трех шкал опросника оценки управленческого потенциала: интернальность, дистанция в организационных отношениях и ориентация на безопасность.

Кроме того, они, что соответствует цели нашего исследования, оказались наиболее значимо связаны с карьерной управленческой успешностью.

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Исследование подтвердило изначально выдвинутую гипотезу о взаимосвязи социально-когнитивных характеристик с карьерной успешностью руководителей.

Связь обнаружилась как с отдельными личностно-профессиональными особенностями, так и с их сочетанием, что позволяет говорить о возможности построения на этой основе типологии руководителей, позволяющей организовать целенаправленную работу по их личностно-профессиональному развитию.

Полученные данные в ряде случаев не позволяют говорить о причинно-следственной взаимосвязи социально-когнитивных характеристик и личностно-профессиональных особенностей. Эта связь требует более детального исследования. Вместе с тем показано, что она существует и что эффективная работа по личностно-профессиональному развитию руководителей, наряду с развитием компетенций и компетентностей, с необходимостью требует и изменения их внутренней субъективной картины мира.

Исследование показало, что несмотря на то, что многие элементы субъективной картины мира достаточно устойчивы, они могут изменяться и реально изменяются как в процессе приобретения профессионального и управленческого опыта, так и в результате его рефлексии и переосмысления.

Это проявилось и в лонгитюдном исследовании, участие в котором приняло 78 руководителей высшего уровня государственного управления. Анализ был построен на сравнении данных двух замеров одних и тех же руководителей в разные промежутки их управленческой карьеры. В качестве первого замера были взяты данные «входной» диагностики (2014-2017 гг.), второй замер проводился в 2021 году в ходе повторной личностно-профессиональной диагностики этих же руководителей. Интервал между двумя замерами в среднем составил от 5 до 7 лет.

Следует отметить, что данная ситуация распределения респондентов по типологическим группам социально-когнитивных характеристик отражает выявленные ранее тенденции на большом массиве данных. Кроме того, интерес представляет не только само распределение руководителей по группам и определение их типичных характеристик, а динамика изменений групп у респондентов за временной интервал.

Так, сохранили свою группу на протяжении ряда лет лишь 23 руководителя из 78 опрошенных, что составило около 30% респондентов. При этом, 19% из них сохранили свою первоначальную 5-ую группу. Таким образом, можно говорить о том, что эти руководители (n=15) отличаются устойчивой «субъективной картиной мира», которая отражает их уверенность в собственных силах и возможностях, вовлеченность в дело и задачи и опора на собственные силы и ресурсы, доверяющие своему окружению, стремящиеся минимизировать организационную дистанцию и при этом не испытывающие особой тревоги и беспокойства по поводу системы, в которой протекает их деятельность, как было подчеркнуто ранее. Чуть более 70% респондентов изменили свою первоначальную группу, у них произошли изменения в «субъективной картине мира» в той или иной степени в выделенных характеристиках.

Наибольшие изменения произошли в области субъективной локализации контроля (интернальность). У части руководителей произошло возрастание показателей по шкале «интернальность», а у некоторых их понижение. У чуть более 15% (n=12) произошли изменения в области отношения в безопасности, эти руководители стали менее доверять управленческой системе, стали более тревожными и предусмотрительными, направленными на сохранение стабильности своего положения. А у около 8% (n=6) из них еще и повысилась дистанцированность, которая может проявляться как недоверчивость и закрытость, отстраненность.

исследование подтвердило гипотезу о том, что сочетание выделенных социально-когнитивных характеристик позволяют построить типологию руководителей. Данные характеристики могут быть как устойчивыми образованиями и выступать сущностными характеристиками руководителя, отражая его субъективную картину мира. В тоже время

данные характеристики могут быть довольно изменчивыми и отражать влияние внешней и внутренней среды на изменение мировосприятия руководителя в процессе его управленческой деятельности, жизнедеятельности, событий окружающей действительности и особенностей внешней среды, а также результатов внутренних субъективных изменений, что проявляется при сравнении данных лонгитюдного исследования. Результаты лонгитюдного исследования не позволили установить причинно-следственные связи изменений в области интернальности, дистанцированности и ориентации на безопасность, но показали их дифференцирующий характер, динамику изменений и возможность использовать описанную типологию в целенаправленной работе по личностно-профессиональному развитию руководителей, их консультированию и коучингу.

Заключение

Итоговый (заключительный) отчет научно-исследовательской работы по теме: «Социально-когнитивные детерминанты управленческой успешности в современной системе государственного управления» подготовлен на основе технического задания и содержит описание всех итоговых результатов.

Научно-исследовательская работа посвящена решению задач, направленных на выявление особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления; изучение социально-когнитивных особенностей личности руководителя, их влияния на управленческие и карьерные достижения; обоснование типологии субъективных управленческих концепций руководителей для разработки программ их индивидуального развития; описание основных социально-когнитивных antecedентов, влияющих на управленческую успешность.

В качестве рабочей гипотезы было выдвинуто следующее положение: управленческая (карьерная) успешность руководителя, в частности системы государственного управления, обусловлена определенными свойствами субъекта управленческой деятельности, а именно его социально-когнитивными причинами.

Рассматривая управленческую (карьерную) успешность руководителей системы государственного управления с позиций социально-когнитивного подхода, необходимо было на первом этапе работы определиться с комплексом понятий, которые определяют исследовательское поле.

В ходе работы на первом этапе было обнаружено, что социально-когнитивное направление имеет широкий контекст, при этом большинство исследований в этой области посвящены либо когнитивным детерминантам принятия управленческих решений и связаны в основном с влиянием когнитивных процессов и функций, особое место отводя мыслительной деятельности в управлении и управленческому мышлению, либо социальному познанию, а именно социально-перцептивным аспектам управленческой деятельности, детерминирующих особенности коммуникативной компетентности руководителя.

Еще одним направлением исследований, близким к рассматриваемой проблематике, является исследование индивидуальности руководителей, в частности индивидуальных стилевых особенностей лидерства и руководства.

Изучив и подготовив обзор научных исследований в рамках социально-когнитивного подхода к вопросам управленческой (карьерной) успешности, было определено исследовательское поле данной работы. На управленческую успешность руководителя гос-

сферы оказывает существенное влияние стилевые особенности его управленческой деятельности и выбранных им индивидуальных стратегий управленческого поведения. Исследованию этого аспекта были посвящены более ранние работы в области разработки технологий личностно-профессиональной диагностики и комплексного ресурсного анализа, а также анализ эмпирических результатов, полученных на их основе (2017, 2018, 2019, 2020 гг.). Обзор исследований первого этапа позволил определить, что стиль управленческой деятельности является социально-когнитивной категорией. Силевые особенности как поведенческие характеристики во многом являются проекциями когнитивных моделей, таких как «Я-схем», «картина мира», мировоззренческие установки, представления, верования, суждения, смыслы и пр.

Кроме того, в ходе работы было зафиксировано, что:

- социально-когнитивные процессы, состояния и свойства в своей системной целостности обеспечивают человеку как субъекту деятельности и жизнедеятельности восприятие, обработку, хранение и использование информации о социальных явлениях, а также о себе и других людях как членах социума;

- социокультурная среда и ведущая деятельность выступают как факторы формирования социально-когнитивной сферы человека как индивида, личности и субъекта деятельности, но одновременно особенности развития и содержание данной сферы оказывают значимое влияние на характер и результаты его деятельности и жизнедеятельности в целом;

- в системе социально-когнитивных процессов, состояний и свойств можно выделить базовые структуры (например, способность к сравнению, способность проводить аналогии, креативность и гибкость мышления, интеллектуальная активность, способность к умозаключениям, способность к анализу и т.п.), сформированность которых выступает в качестве предпосылки развития структур более высокого порядка и которые в дальнейшем обеспечивают функционирование этих структур;

- наиболее высокий порядок среди социально-когнитивных структур занимает мировоззрение или картина мира как совокупность представлений «субъекта относительно реальной или мыслимой действительности».

На втором этапе научно-исследовательской работы также осуществлялось теоретическое обоснование концептуальных положений и было проведено широкомасштабное эмпирическое исследование. Эмпирическую базу составили более 8000 руководителей государственной сферы. В качестве основного инструментария был использован опросник «Оценка управленческого потенциала», автор Сиягин Ю.В. В качестве основных мето-

дов анализа полученных данных выступали: математические методы статистики, сравнительный анализ, корреляционный и факторный анализ, построение типологии, интерпретация результатов исследования.

Было рассмотрено понятие «субъективная управленческая концепция» как интегративная личностная характеристика руководителя. Было определено, что она:

- имеет когнитивную природу и разный уровень осознания;
- является результатом рефлексивных процессов в сознании руководителя, происходящих под влиянием внутренней и внешней среды;
- раскрывает личностный смысл деятельности руководителя как субъекта управления;
- проявляется в конкретных ситуациях управленческой деятельности, по результатам которой может быть установлена правильность концепции или необходимость ее уточнения;
- реализуется в стиле управления;
- выступает как компонент управленческого потенциала руководителя.

Обосновано и уточнено понятие «Управленческая концепция руководителя». Она может выражаться в поведенческих стратегиях руководителя, в том числе и карьерной стратегии. Была определена структура и ее основные компоненты субъективной управленческой концепции:

- 1) представления о себе, в том числе отношение к себе как к личности и субъекту управленческой деятельности, представления о своем месте в управленческой структуре, необходимых личностных качествах и компетентностях и необходимых самоизменениях и т.п.;
- 2) представления о целях и содержании собственной деятельности в роли управленца, в т. ч. о субъективно должных методах, формах, средствах, стилевых и других проявлениях этой деятельности;
- 3) представления о взаимодействиях с подчиненными, в том числе представления о степени их субъектности, целях и содержании их деятельности и, соответственно, об отношении к ним, необходимом управленческом воздействии на них и характере взаимодействия с ними;
- 4) представления об организационном развитии, организационной культуре и роли руководителя по отношению к организации.

В рамках научно-исследовательской работы были рассмотрены следующие аспекты и достигнуты следующие результаты:

1) проведен обзор научных подходов к исследованию когнитивных и личностных детерминант управленческой и карьерной успешности в современной России.

Было установлено, что существует научная область интересов на стыке когнитивных исследований и социально-психологических, которая выходит за пределы традиционно сложившейся теории «социального научения». Так, например, стиль управленческой деятельности, стратегия управленческого поведения и стиль принятия управленческих решений могут быть рассмотрены как раз в рамках интегративного социально-когнитивного подхода, через влияние «картина мира», мировоззренческих установок, представлений, верований, смыслов на формирование поведенческих проявлений – траекторий и стратегий.

2) проведен обзор зарубежных исследований когнитивных и личностных детерминант, социально-когнитивных antecedентов, влияющих на управленческую успешность.

В ходе анализа зарубежных исследований показано, что когнитивные свойства обеспечивают основу для динамических управленческих способностей в отношении использования возможностей и реагирования на возникающие угрозы, что опять же выдвигает их на одно из ведущих мест в оценке личностно-профессиональных показателей. Наиболее значимыми для управленческой деятельности выступает несколько характеристик когнитивных свойств личности. Это когнитивная сложность, когнитивный диссонанс, когнитивная гибкость и эмоциональный интеллект.

Анализ зарубежных исследований когнитивных и личностных детерминант, социально-когнитивных antecedентов, влияющих на управленческую успешность показал, что последние годы все большее значение в оценке личности руководителя имеют социально-когнитивные составляющие - когнитивные управленческие навыки, когнитивная гибкость, когнитивная эмпатия, социальный и эмоциональный интеллект, что актуализирует разработку подходов и методов их диагностики и развития предполагает необходимость ориентации в этом процессе на такие когнитивные характеристики личности как когнитивная сложность, когнитивный диссонанс, эмоциональный интеллект, эффект туннельного мышления и т.п.

3) Осуществлен содержательный анализ понятия «субъективная управленческая концепция» с позиции ее влияния на управленческую и карьерную успешность. Показано, что в ценностной картине мира руководителей, представителей системы государственного управления, преобладают профессиональные ценности, которые и становятся объектами осмысления в рамках субъективной управленческой концепции.

В рамках технологии личностно-профессиональной диагностики есть возможность получить достаточно полное представление об особенностях субъективной управленческой концепции руководителей. В то же время нельзя с полным основанием утверждать, что модель субъективной управленческой концепции операционализована полностью. Поэтому в контексте данного исследования рассмотрена роль отдельных компонентов субъективной управленческой концепции (отдельных субъективных моделей управленческой деятельности) в профессиональном и карьерном продвижении руководителей системы государственного управления.

4) Описана методология и сделан обзор технологий и методов исследования когнитивных и личностных детерминант успешности управленческой деятельности в России и за рубежом. Это позволяет определить основные направления зарубежных исследований и расширить базу данных о конкретном инструментарии в оценке разных сторон успешности личности и ее деятельности.

5) Эмпирическое исследование показало, что большая часть представлений респондентов о ценностях, потребностях и сфере ответственности современных российских государственных служащих связана с их профессиональной деятельностью как руководителей системы государственного управления, т.е. составляют содержание их управленческой концепции. При этом основными объектами осмысления с точки зрения ценностей, потребностей и сферы ответственности являются такие области как исполнение профессиональных обязанностей, разнообразная творческая активность в рамках профессиональной деятельности, государственное и общественное благополучие, а также личностный и профессиональный рост и такие категории как служение обществу и государству, профессионализм и компетентность, ответственность и честность.

6) Вопросы, связанные с субъективной управленческой концепцией, не исчерпываются установлением содержания и структуры представлений, составляющих эту концепцию. Было обнаружено, что независимо от уровня должности концепция Х взаимосвязана с такими шкалами опросника, как «дистанция в организационных отношениях», «ориентация на безопасность», «концепция Y» и «склонность к риску». При этом взаимосвязь концепции Х с дистанцией в организационных отношениях и ориентацией на безопасность имеет прямой характер, а с концепцией Y и склонностью к риску – обратный. Выявлено, что, чем больше руководитель склонен воспринимать подчиненных как нуждающихся в постоянном жестком руководстве, тем больше он дистанцируется от них и тем больше заботится о сохранении своей должностной позиции и одновременно меньше склонен к свободному стилю управления и риску.

7) Вне зависимости от уровня должности концепция Y значимо взаимосвязана с такими шкалами опросника ОУП, как «способность и склонность к командной работе», «коммуникативная компетентность», «дистанция в организационных отношениях», «ориентация на безопасность», «концепция X » и «склонность к риску». При этом взаимосвязь концепции Y со способностью и склонностью к командной работе, коммуникативной компетентностью и склонностью к риску имеет прямой характер, а с дистанцией в организационных отношениях, ориентацией на безопасность и концепцией X – обратный. Таким образом, чем больше руководитель склонен воспринимать подчиненных как ответственных и творческих людей, тем больше он готов к риску и работе в команде, а также лучше умеет решать проблемы, возникающие при общении с подчиненными, и тем меньше склонен дистанцироваться от них, воспринимать их как нуждающихся в жестком руководстве, а также стремиться к сохранению своей должностной позиции.

8) Факторный анализ позволил выделить ряд факторов влияния социально-когнитивных характеристик руководителя на его управленческую (карьерную) успешность: «ресурсы лидерства», «ресурсы надежности», «интеллектуальные ресурсы», «ресурсы адаптивности», «практические ресурсы», «интеллектуальные ограничения», «ресурсы саморазвития».

9) Исследование показало, что между когнитивными, социально-когнитивными и личностно-профессиональными характеристиками руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления, существуют объективные взаимосвязи, определяющие качество деятельности управленцев в рамках их должностных обязанностей. В то же время, эти взаимосвязи, отражаясь в сознании руководителей, входят в их субъективную картину мира, формируя субъективную управленческую концепцию и обеспечивая их ориентацию в пространстве управленческих целей и задач, что, в свою очередь, способствует их более или менее успешному профессиональному и карьерному продвижению.

10) Было выявлено достаточно интересное противоречие: если на начальном и высшем уровнях управления процентное соотношение руководителей с высокими значениями по шкалам «Концепция X » и «Концепция Y » меняется на противоположный одним образом (от преобладания концепции X , до преобладания концепции Y), то с возрастом наблюдается прямо противоположное изменение. Подобное сравнение в сочетании с анализом взаимосвязи выделенных характеристик с опытом позволяет сделать вывод о том, что формирование и изменение управленческой концепции в значительно большей мере связано не с жизненным опытом, а, прежде всего, с субъективной интерпретацией управ-

ленческого опыта, обеспечивающей карьерную успешность. Кроме того, видно, что с возрастом должны возрастать усилия по изменению управленческой концепции при карьерных назначениях на более высокие позиции в управленческой иерархии.

11) Зафиксировано, что дистанция в организационных отношениях более устойчивая личностно-профессиональная характеристика. Ее изменения с возрастом достаточно незначительны и находятся на границе уровня статистической значимости, хотя и наблюдается определенная тенденция роста психологического дистанцирования с возрастом. Более детальный анализ показал взаимосвязь психологической дистанции с профессиональным и управленческим опытом. Обнаружилось, что с их ростом наблюдается тенденция к уменьшению дистанцированности в организационных отношениях. При этом профессиональный опыт оказывает на это изменение гораздо меньшее влияние, чем управленческий опыт. Все это позволяет рассматривать дистанцию в организационных отношениях как важную и достаточно устойчивую социально-когнитивную характеристику, выступающую значимой детерминантой карьерной управленческой успешности.

12) Обнаружено, что интернальность на уровне личностно-профессионального профиля реально отражает веру в себя и свои возможности. Кроме того, это еще и принятие себя. Сравнение взаимосвязи интернальности с карьерным уровнем, а также возрастом руководителей показывает значимую связь с уровнем занимаемой должностной позиции. Так же, как и дистанция в организационных отношениях, интернальность весьма устойчивая характеристика, хотя ее выраженность с возрастом также несколько уменьшается. Следует подчеркнуть, что полученные данные показывают, что, как и дистанция, интернальность меняется с приобретением управленческого и профессионального опыта. Вместе с тем, диапазон этих изменений не так широк.

13) Выявлено, что ориентация на безопасность в значительно большей мере отражает недоверие к организации и системе в начале управленческого пути в силу не полного понимания правил, законов, отношений. В значительном числе случаев по мере приобретения управленческого опыта это недоверие снимается. Дополнительный анализ показывает, что управленческий опыт в значительной мере связан и с динамикой ориентации на безопасность, и с восприятием себя в качестве самостоятельного и активного субъекта управленческой деятельности.

14) В целом проведенное исследование показало, что такие социально-когнитивные характеристики, как интернальность, дистанция в организационных отношениях, концепция X, концепция Y и ориентация на безопасность являются значимыми факторами

профессиональной и карьерной успешности, а их сочетание может лечь в основание типологии руководителей с разными управленческими концепциями, что, в свою очередь, позволит разработать программы их индивидуального развития.

15) Исследование подтвердило изначально выдвинутую гипотезу о взаимосвязи социально-когнитивных характеристик с карьерной успешностью руководителей. Связь обнаружилась как с отдельными личностно-профессиональными особенностями, так и с их сочетанием, что позволяет говорить о возможности построения на этой основе типологии руководителей, позволяющей организовать целенаправленную работу по их личностно-профессиональному развитию.

16) Исследование подтвердило гипотезу о том, что сочетание выделенных социально-когнитивных характеристик позволяют построить типологию руководителей. Данные характеристики могут быть как устойчивыми образованиями и выступать существенными характеристиками руководителя, отражая его субъективную картину мира. В тоже время данные характеристики могут быть довольно изменчивыми и отражать влияние внешней и внутренней среды на изменение мировосприятия руководителя в процессе его управленческой деятельности, жизнедеятельности, событий окружающей действительности и особенностей внешней среды, а также результатов внутренних субъективных изменений, что проявляется при сравнении данных лонгитюдного исследования. Результаты лонгитюдного исследования не позволили установить причинно-следственные связи изменений в области интернальности, дистанцированности и ориентации на безопасность, но показали их дифференцирующий характер, динамику изменений и возможность использовать описанную типологию в целенаправленной работе по личностно-профессиональному развитию руководителей, их консультированию и коучингу.

17) Полученные данные в ряде случаев не позволяют говорить о причинно-следственной взаимосвязи социально-когнитивных характеристик и личностно-профессиональных особенностей. Эта связь требует более детального исследования. Вместе с тем, показано, что она существует и что эффективная работа по личностно-профессиональному развитию руководителей, наряду с развитием компетенций и компетентностей, требует и изменения их внутренней субъективной картины мира.

Таким образом результаты отвечают цели исследования, которая заключается в выявлении особенностей социально-когнитивной сферы современных руководителей системы государственного управления, ее взаимосвязи с управленческой и карьерной успешностью, и обоснование на этой основе типологии руководителей с разными управленческими концепциями для разработки программ их индивидуального развития.

Благодарность

Материал подготовлен в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС на 2021 год по научному направлению «Государственное управление и государственная служба. Контрольно-надзорная деятельность».

Список источников

1. Ломов Б.В. Психическая регуляция деятельности: избранные труды / Б. Ф. Ломов; отв. ред. В. А. Барабанщиков [и др.]. - Москва: Ин-т психологии РАН, 2006. С. 622.
2. Багратиони К.А. Взаимосвязь социально-психологических характеристик и жизненной перспективы личности: на примере молодых менеджеров. Автореферат диссертации кандидата психологических наук. – 2013.
3. Когнитивный подход к исследованию личности. - URL: <https://forpsy.ru/works/kognitivnyiy-podhod-k-issledovaniyu-lichnosti/> (дата обращения 2021-03-03).
4. Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. N.Y.: AMACOM, 1995. P.10.
5. Карпов А.В., Маркова Е.В. Стиль процесса принятия управленческих решений и эффективность руководства // Психология инновационного управления социальными группами и организациями. М. – Кострома, 2001.
6. Galton, F. Hereditary Genius: An Inquiry Into Its Laws and Consequences (Macmillan and Co., 1869), p.38.
7. Darwin, C. The Correspondence of Charles Darwin (Cambridge University Press, 1869) p.530.
8. Heckman, J., Humphries, J. E., Kautz, T. The Myth of Achievement Tests: The GED and the Role of Character in American Life (The University of Chicago Press, 2014).
9. Cox, C. M. Genetic Studies of Genius: The Early Mental Traits of Three Hundred Geniuses (Stanford University Press, 1926), p.174.
10. Wechsler, D. Non-intellective factors in general intelligence. J. Abnorm. Soc. Psychol. 38, 101–103 (1943).
11. Duckworth, A.L., Yeager, D.S. Measurement matters: Assessing personal qualities other than cognitive ability for educational purposes. Educ. Res. 44, 237–251 (2015).
12. Poropat, E. Other-rated personality and academic performance: Evidence and implications. - Learning and Individual Differences.- Volume 34, August 2014.- Pp. 24-32.
13. Kumbure, M.M., Tarkiainen, A., Luukka, P., Stoklasa, J., Jantunen, A. (2020). Relation between managerial cognition and industrial performance An assessment with strategic cognitive maps using fuzzy-set qualitative comparative analysis. Journal of Business Research, 114, 160–172. - URL: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.04.001> (дата обращения 2021-04-03).

14. Helfat, C.E. , Martin, J. A. (2015). Dynamic managerial capabilities: review and assessment of managerial impact on strategic change. - *Journal of Management*, 41(5), 1281–1312. - URL: <https://doi.org/10.1177/0149206314561301> (дата обращения 2021-01-23).
15. Cao, X., Ouyang T., Balozian, P., Zhang, S. (2020). The role of managerial cognitive capability in developing a sustainable innovation ecosystem a case study of Xiaomi. *Sustainability*, 12(17), 7176. - URL: <https://doi.org/10.3390/su12177176> (дата обращения 2021-05-10).
16. Vecchiato, R. (2016). Disruptive innovation, managerial cognition, and technology competition outcomes. *Technological Forecasting and Social Change*, 116, 116–128. - URL: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.10.068> (дата обращения 2021-03-03).
17. Helfat, C.E., Peteraf, M.A. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities. -December, 2013.- *Strategic Management Journal* forthcoming (6)
18. Dóci, E., Stouten J., Hofmans, J. (2015) The cognitive-behavioral system of leadership: cognitive antecedents of active and passive leadership behaviors: - URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4561542/> (дата обращения 2021-04-03).
19. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O.B., Poteat, L. F., Dullaghan, T. R. 2016. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37: 128-153.
20. Синягин Ю.В., Переверзина О.Ю. Контекстная парадигма в оценке личностно-профессиональных ресурсов руководителей // *Акмеология*. 2015. № 2. С. 149-157.
21. Moscovici S. On Social representations // *Social cognition: Perspectives on everyday understanding* / Ed. by P. J. Forgas. L., 1981. PP. 181-209.
22. Емельянова Т. П. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования. - М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 476 с.
23. Moscovici S. Foreword // Herzlich C. *Health and Illness: A Social Psychological Analysis*. London: Academic Press, 1973. PP. 3-17.
24. Абульханова К.А. Социальное мышление личности // *Современная психология: состояние и перспективы исследований*. М.: Институт психологии РАН. 2002. Часть 3: Социальные представления и мышление личности. С. 88-103
25. Jodelet D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie // *Psychologie sociale*. S. Moscovici (ed.). Paris: PUF, 1984. PP. 357-378
26. Азимов Э. Г., Щукин А. Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). М.: Издательство ИКАР, 2009. 448 с
27. Дружинин В.Н. Психология общих способностей. 3-е изд. СПб.: Питер, 2007. 368 с.

28. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 186 с.
29. Цит. По: Журавлев А.Л., Холодная М.А. Стиль научного творчества В.Н. Дружинина // Психологический журнал. 2015.Т. 36. № 4. С. 109–113.
30. Chujfi, S. Meinel, C. Patterns to explore cognitive preferences and potential collective intelligence empathy for processing knowledge in virtual settings. Journal of Interaction Science volume 3, 5 (2015). - URL: <https://link.springer.com/article/10.1186/s40166-015-0006-y#ref-CR22>
31. Policy, Data, Oversight. - URL: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/other-assessment-methods/cognitive-ability-tests/> (дата обращения 2020-09-09).
32. Brown, M. I., Ratajska, A., Hughes, S. L., Fishman, J. B., Huerta, E., & Chabris, C. F. (2019). Social Shapes Test (SST) [Database record]. APA PsycTests. - URL: <https://doi.org/10.1037/t72257-000>
33. Peterson, E.R., Meisselb, Learning K. (2015). The effect of Cognitive Style Analysis (CSA) test on achievement: A meta-analytic review. Volume 38, February 2015. Pp. 115-122. - URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1041608015000163> (дата обращения 2021-04-03).
34. AQR Glossary: <https://www.aqr.org.uk/glossary/kelly-grid> (дата обращения 2021-04-03).
35. Goleman, D. The Power of Emotional Intelligence. 2012. - URL: <https://www.amazon.com/Emotional-Intelligence-Matter-More-Than/dp/055338371X>
36. Emotional Intelligence Tests - URL: <https://www.opm.gov/policy-data-oversight/assessment-and-selection/other-assessment-methods/emotional-intelligence-tests/> (дата обращения 2021-04-03).
37. How to scrutinize popular cognitive profiling methods. - URL: <https://thinkergy.com/2018/08/16/how-to-scrutinize-cognitive-profiling-methods-part-1/> (дата обращения 2021-04-03).
38. Указ Президента РФ от 21.02.2019, N 68. «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации».
39. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. - М.: Издательский дом «Дело». РАНХиГС, 2020. 186 с.
40. Синягин Ю.В. Способ выявления оценочных суждений членов группы. Вопросы психологии. N6. 1985. С.139-145.

41. Синягин Ю.В. Трехкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. 2017. Т.4. №2. С. 101-108.
42. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба №4 2019, с.6-21

В СЕРИИ ПРЕПРИНТОВ
РАНХиГС РАССМАТРИВАЮТСЯ
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ
К СОЗДАНИЮ, АКТИВНОМУ
ИСПОЛЬЗОВАНИЮ
ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ИННОВАЦИЙ В РАЗЛИЧНЫХ
СФЕРАХ ЭКОНОМИКИ
КАК КЛЮЧЕВОГО УСЛОВИЯ
ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ



РАНХиГС

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ