

№2 ИЮНЬ 2021

НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

ЛИЧНОСТЬ: РЕСУРСЫ И ПОТЕНЦИАЛ



ИЗДАТЕЛЬ
АНО «НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР
ЭКСПЕРТИЗЫ И ИННОВАЦИЙ»



От редколлегии

Уважаемые авторы, коллеги, друзья!

Год науки и технологий в России проходит весьма активно, о чем свидетельствуют и статьи нового номера нашего журнала - диапазон научных интересов авторов чрезвычайно широк!

Традиционно мы представляем научные разработки лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» ФОиР ВШГУ РАНХиГС: материалы, связанные с разными аспектами изучения управленческого потенциала личности, совершенствованием работы с талантами в России на государственном уровне, разработкой новых подходов к изучению личности и др.

Особое место в выпуске занимает статья Е.А. Лесных «Эффекты “эффективного контракта” преподавателя» о воспитании нового поколения учёных-исследователей и роли в этом процессе преподавателей вузов. Подчёркивает актуальность подобной тематики обзор результатов Всероссийского конкурса юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского. Думается, интересной читателям будет и статья А.И. Савостьянова о любви как социокультурном феномене и личностной характеристике.

По словам Альберта Эйнштейна, «наука не является и никогда не будет являться законченной книгой. Каждый важный успех приносит новые вопросы. Всякое развитие обнаруживает со временем всё новые и более глубокие трудности». И это позволяет нам надеяться, что каждый читатель журнала найдет в этом выпуске что-то особо важное и полезное для себя - научный факт или идею, которые подтолкнут его к началу собственных исследований.

Впереди у нас 2-ая Международная научно-практическая конференция «Личность в системах управления». Надеемся и вас видеть в числе ее участников и сообщаем, что материалы конференции вновь планируется разместить на страницах нашего журнала!

С добрыми пожеланиями, Елена Селезнева и Наталья Синягина



ОГЛАВЛЕНИЕ

Личность в системах управления: наука и практика	4
Синягин Ю.В. Опросник управленческого потенциала: история и новые возможности	5
Селезнева Е.В. Исследование взаимосвязи психобиографических особенностей с индивидуально-психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления	11
Карьера и карьерное сопровождение.....	17
Лесных Е.А. Эффекты «эффективного контракта» преподавателя	18
Современные кадровые технологии	23
Чирковская Е.Г., Трифонова А.В. Комплексная модель работы с talантами в России на основе личностно-ориентированного подхода	24
Диагностика и оценка личности	29
Синягин Ю.В., Чирковская Е.Г. Использование моделей прогностной аналитики в технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки руководителя	30
Ресурсы и потенциал личности	35
Савостьянов А.И. Любовь как социокультурный феномен и личностная характеристика	36
Леонтович А.В., Мазыкина Н.В., Саввичев А.С., Свешникова Н.В., Обухов А.С. Всероссийский конкурс юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского – событие в плане Года науки и технологий в Российской Федерации	42
Дайджест исследований в области психологии	49



Личность в системах управления: наука и практика



Опросник управленческого потенциала: история и новые возможности



Синягин Ю.В.

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

e-mail: yvsin1@yandex.ru

Аннотация

В статье описывается история возникновения и развития лично-профессиональной диагностики и ее главного инструмента – опросника управленческого потенциала. Освещаются теоретические основы метода. Характеризуются этапы его становления. Обосновываются перспективы и возможности применения.

Ключевые слова

• управленческий потенциал • оценка • диагностика • предикативные модели •

История развития опросника оценки управленческого потенциала (ОУП) непосредственно связана с обоснованием и развитием личностно-профессиональной диагностики и технологии ее проведения. Официально опросник был зарегистрирован в 2006 году, хотя реально история его появления восходит к девяностым годам прошлого века. Предшественниками ОУП в определенной мере можно считать биографический опросник «БЭМКОН», разработанный профессором Н.И. Конюховым [1], а также созданный под нашим руководством «Личностно-профессиональный опросник РАГС» [5], который разрабатывался в рамках концепции мониторинга личностно-профессионального развития в лаборатории психодиагностики на кафедре акмеологии и психологии профессиональной деятельности РАГС.

Первая версия опросника была представлена в 1998 году на основе объединения в один интерпретационный комплекс двух составляющих: модифицированного под задачи мониторинга личностно-профессионального развития психобиографического опросника Н.И. Конюхова (Ю.В. Синягин, В.Н. Марков), который прошёл многолетнюю апробацию в ходе проведения «входного контроля» слушателей РАГС при Президенте РФ, и сокращённого теста оценки персонала (STOP), разработанного под нашим руководством (И.А. Лисица, В.Н. Марков, А.С. Мельничук, Д.Л. Моисеев, В.А. Сергеев, Е.Г. Чирковская). В основу построения этой версии опросника легли показатели, используемые традиционно при оценке управленческого персонала в оценочных центрах. Компьютерная версия методики была реализована на базе компьютерной оболочки «Профессор» В.А. Сергеевым.

Именно тогда (1997-1998 гг.) появились и понятие «личностно-профессиональная диагностика», и мониторинг личностно-профессионального развития [4], что и легло в основу названия опросника. Обоснование нового направления проводилось в рамках психолого-акмеологического подхода (А.А. Деркач, С.А. Анисимов, А.А. Бодалев, В.Г. Зазыкин, А.С. Карпенко, А.К. Маркова, Е.А. Яблокова и другие). Шкалы личностно-профессионального опросника РАГС были ориентированы преимущественно на выявление качеств и особенностей личности, значимых для личностно-профессионального развития государственных гражданских служащих.

Второй этап развития и технологии личностно-профессиональной диагностики, и опросника связан с созданием в 2001 году при поддержке ректора РАГС В.К. Егорова самостоятельного структурного подразделения ЭКЦ РАГС (экспертно-консультационный центр оценки и аттестации государственных служащих). Новые задачи по оценке и аттестации руководителей потребовали развития методологии, лежащей в основе самой технологии, а также разработки нового инструментария. Развивающаяся технология личностно-профессиональной диагностики, сохранив идеи психолого-акмеологического подхода, дополнила их ресурсной моделью. Очевидность целесообразности активного использования идей ресурсного подхода проявилась, прежде всего, при диагностике управленческих кадров, особенно при формировании управленческого резерва, что привело к созданию в 2000-2002 гг. нового опросника, разработанного в виде оригинальных авторских автоматизированных комплексов «Аттестация и оценка» и «Персонал» А.Ю. Синягиным [3].

Первая же версия ОУП, созданная на базе опросник организационного поведения, появилась в 2006 году и была включена в состав новых программных комплексов и систем, разработанных в ЭКЦ РАГС: «Автоматизированная программа психодиагностики «Профи», «Информационная система психологического тестирования государственных гражданских служащих». В разработке этих систем, а также первых версий комплексной технологии личностно-профессиональной диагностики участвовала большая группа единомышленников, как из числа психологов – А.В. Кутузов, А.В. Полякова, О.Ю. Переверзина, Н.Ю. Синягина, Е.Г. Чирковская, так и программистов – А.Ю. Синягин, М.И. Жиц, В.А. Соков, В.Ю. Митин.

Важным этапом становления технологии личностно-профессиональной диагностики выступил 2008 год, когда она, наряду с другими, была включена в эксперимент по оценке представителей высшего резерва управленческих кадров. Именно в это время была разработана и новая версия опросника, который в рамках складывающейся технологии выступал важным инструментом, задававшим контуры проведения индивидуального собеседования с руководителями. В этот период проходило уточнение шкал и коррекция вопросов ОУП. Тогда же были впервые апробированы и другие инструменты технологии – индивидуальное эссе и кейсы, которые показали достаточно высокий уровень валидности. По итогам эксперимента технология ЭКЦ РАГС получила высокую оценку и была рекомендована в качестве инструмента при формировании резервов управленческих кадров. Значительный вклад в становление



технологии на этом этапе своими рекомендациями и конструктивной обратной связью сыграла А.С. Карпенко, курировавшая проведение эксперимента.

К 2010 году технология личностно-профессиональной диагностики приобрела достаточно завершённый вид и стала активно использоваться, как на государственной службе, так и в бизнес-структурах. В состав участников ее разработки в это время добавились О.Н. Манолова, О.В. Москаленко, Е.В. Селезнева, И.Б. Шебураков. Серьёзный импульс развитию технологии дало активное взаимодействие центра с аппаратом Совета Федерации Федерального собрания РФ, Министерством экономического развития РФ, Администрациями субъектов РФ.

Преемником ЭКЦ РАГС после структурных преобразований в Академии стал Центр планирования и прогнозирования карьеры. Новые задачи, стоящие перед центром, определили и новый вектор развития и инструментария, и технологии. Прежде всего, это задачи выявления и оценки управленческих способностей у молодёжи, не имеющей особого управленческого опыта, что привело к появлению версий опросника, направленных на решение этой задачи. В это время в состав центра вошла целая группа новых, молодых специалистов – М.С. Косороткина, А.А. Мударисов, М.Л. Савченко и Н.Е. Курушина, которые активно включились в эту работу.

Следующий виток в развитии технологии приходится на конец 2012 года. В это время в Администрации Президента РФ обсуждалась идея использования в процедуре формирования высших управленческих резервов дополнительных инструментов, направленных на выявление личностно-профессиональных качеств кандидатов на включение в резервы. От разных организаций было представлено несколько технологий, в числе которых и наша технология личностно-профессиональной диагностики. Именно ее в итоге по решению ректора РАНХиГС В.А. Мау было поручено доработать под новые задачи. Активное участие в этой работе, кроме сотрудников центра М.С. Косороткиной и А.А. Мударисова, приняли в то время декан факультета высшей школы государственного управления РАНХиГС Н.Н. Полуденный и проректор Академии Д.А. Бутахин. В итоге 29 мая 2013 года решением Комиссии при Президенте РФ по вопросам государственной службы и резерва управленческих кадров технология личностно-профессиональной диагностики была одобрена в качестве инструмента для использования в процессе формирования резерва управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ.

Вместе с тем сама процедура личностно-профессиональной диагностики кандидатов в резерв управленческих кадров началась значительно позже. Этому предшествовали процедуры обсуждения и коррекции технологии. В дискуссии принимали участие многие специалисты в области диагностики и оценки персонала, эксперты. В это время появились новая версия опросника оценки управленческого персонала – ОУП 3.0 и дополнительные инструменты оценки.

Начало реализации технологии в рамках новых задач относится к марту 2014 года. В это время в структуре Высшей школы государственного управления РАНХиГС был создан Центр современных кадровых технологий (ЦСКТ). Были привлечены новые сотрудники. Сначала это были Д.А. Подольский, И.И. Чумак, Ф.У. Байрамкулова, О.Н. Манолова, В.Ю. Митин, затем к ним присоединились А.В. Рожок, И.Г. Грачева, А.С. Белопухова, В.Г. Маркарян, Т.Ю. Райфшнайдер, И.С. Шванова, К.А. Клычникова, Ю.К. Баркова, И.Б. Шебураков. В это же время была собрана команда экспертов, в число которых вошли как новые специалисты (С.Ю. Попова, Н.А. Курдюкова, Т.А. Подольская, Т.В. Коростелева, Н.Ф. Тоцкая, О.В. Цукор, А.В. Лебедева), так и большинство тех, кто стоял у истоков создания технологии личностно-профессиональной диагностики управленческих кадров (О.Ю. Переверзина, Е.В. Селезнева, Н.Ю. Синягина, Е.Г. Чирковская, О.Н. Манолова).

В 2015 году ЦСКТ был расширен до факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ и работа по развитию, как технологии, так и входящего в ее состав инструмента вышла на новую орбиту. За это время появились новые версии ОУП и ряд его модификаций. В основу нового опросника было положено несколько новых идей и теоретических моделей. Во-первых, это общие идеи ресурсной личностно-профессиональной диагностики. Во-вторых, разработанные нами концепция ориентации руководителя в пространстве собственных и внешне заданных задач и четырёхкомпонентная модель управленческой готовности руководителя. И наконец, в-третьих, идеи психобиографического подхода к анализу личностных особенностей руководителей [2; 7; 8; 9; 11].

С момента разработки было создано несколько версий опросника. Наиболее активно их разработка стала возможной и необходимой в 2014 году, когда опросник начал активно использоваться в системе личностно-профессиональной диагностики и комплексного анализа управленческих ресурсов кандидатов в резерв управленческих кадров, находящихся под патронажем Президента РФ и лиц включённых в федеральный резерв управленческих кадров. Технология отличается высокими результатами, поскольку изначально разрабатывалась для управленцев высшего эшелона государственной власти, что принципиально отличает её от иных методик. Вместе с тем, дальнейшее её развитие и обогащение позволяет её успешно применять как для различных категорий и групп должностей государственной гражданской службы, так и для бизнеса.

В настоящее время наиболее распространённой выступает версия опросника ОУП 5.0 [6; 10; 12]. Именно он включен сегодня в состав инструментов углубленной личностно-профессиональной диагностики, где в качестве ключевых ресурсов оцениваются масштабность мышления, способность выступать в качестве стратегического лидера, стиль управленческого поведения, степень нацеленности на результат и другие необходимые руководителю компетентности, определяются его социальная направленность, стратегическая жизненная идея, ценностно-мотивационные характеристики. Диагностика предполагает ряд тестовых процедур, содержащих традиционные и авторские диагностические методики, объединённые в специализированный компьютерный психодиагностический комплекс. Кроме того, возможность оценить личность и профессиональные ресурсы руководителя позволяет набор процедур, включающий авторские тестовые методики, глубинное интервью, интернет-анализ, видеопрезентацию, специализированные творческие задания, эссе, кейсы и так далее. Применяемые в диагностике методы не носят формата «жёсткого взаимодействия». Напротив, личностно-профессиональная диагностика предполагает доверительную атмосферу взаимодействия с человеком. Данный подход, как показывает практика, сам по себе носит развивающий характер и способствует осознанию человеком своих особенностей, ранее ему невидимых.

Вариативность технологии позволяет адаптировать её под задачи разной направленности и разного масштаба: от экспресс-оценки управленческого потенциала будущих специалистов до личностно-профессионального мониторинга развития управленцев [6; 10; 12]. Все это предполагает определение перспектив карьерного роста, выявление направлений профессионального и личностного развития человека, а также даёт информацию для самоанализа личностных и управленческих перспектив, что неоднократно описывалось нами в ряде научных статей.

Одной из важных особенностей опросника выступает то, что это динамически меняющийся и обновляющийся инструмент. Реальная практика применения ОУП 5.0 показывает, что этот метод может использоваться в нескольких целях: как один из инструментов комплексного анализа личностно-профессиональных и управленческих ресурсов, обеспечивая получение более глубоких данных о личности руководителя; как инструмент экспресс оценки управленческой готовности и ее составляющих; как инструмент развивающей диагностики, позволяющий определить наиболее выраженные личностно-профессиональные и управленческие ресурсы.

Сегодня использование современных инструментов обработки и анализа больших данных, технологии машинного обучения позволяет на основе массива данных опросника построить целый ряд предикативных моделей, дающих возможность спрогнозировать индивидуальный уровень управленческой готовности руководителей. Полученные в результате подготовки и тренировки таких моделей результаты показали, во-первых, реальную возможность использования ОУП в качестве одного из инструментов оценки управленческой готовности руководителей как в системе государственной гражданской службы, так и при организации конкурсов по подбору талантливых управленцев разного уровня управления. Во-вторых, позволили выявить ряд интересных феноменов, среди которых эффект «узкого горлышка», относящийся к процессу карьерного роста на государственной гражданской службе и указывающий на слабые места в уровнях реального управления. В-третьих, способствовали получению множественных результатов, связанных с конкретными характеристиками как управленческой готовности, так и управленческого потенциала, что свидетельствует о перспективности выбранного пути развития технологии и инструментов личностно-профессиональной диагностики.

Список использованной литературы:

1. Конюхов Н.И., Анисимов С.А. Индивидуально-статистическая концепция получения и использования информации о профессиональной деятельности. – Акмеология. 2017. № 4(64). С. 19-23.
2. Лебедева А.В., Селезнева Е. В., Чирковская Е. Г. Взаимосвязь фактов биографии и профиля управленческой готовности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 4. С. 49–59. DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59.
3. Сиягин А.Ю. Моделирование и компьютерная поддержка психолого-акмеологических оценок: Дисс... канд. техн. наук.- Ульяновск, 2001 г. 188 с.
4. Сиягин Ю.В. Концепция мониторинга личностно-профессионального развития государственных служащих в РАГС (Методическая разработка). М.: РАГС, 1999. 144 с.
5. Сиягин Ю.В. Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификации. М.: Эслан, 2004. 49 с.
6. Сиягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике / Ю.В. Сиягин. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 186 с.
7. Сиягин Ю.В., Переверзина О.Ю., Косороткина М.С. Совершенствование и развитие технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки как средства повышения эффективности процесса формирования резерва управленческих кадров государственной гражданской службы (Improvement and Development of Technology of Personal-Professional Diagnosis and Evaluation as a Means to Enhance the Process of Formation of a Reserve of Administrative Personnel Civil Service) // Available at SSRN. 2016. <http://www.ranepa.ru/repository/repozitorij-vnutrennyaya/?27083>
8. Сиягин Ю.В., Селезнева Е.В. Взаимосвязь эффективности деятельности руководителей на государственной гражданской службе и их личностно-профессионального потенциала // Вопросы управления. 2016. № 4(22). С. 98-105.
9. Сиягин Ю.В., Сиягина Н.Ю., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации. Образование личности. № 2. 2018. С. 36-45.
10. Сиягин Ю.В., Сиягина Н.Ю., Шебураков И.Б., Подольский Д.А. Мониторинг динамики личностно-профессионального развития государственных гражданских служащих в процессе реализации программ повышения квалификации и переподготовки (Monitoring of the Dynamics of Personal and Professional Development of State Civil Servants in the Process of Implementation of the Programs of Advanced Training and Retraining). 2017. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2983700
11. Сиягина Н.Ю. Психобиографические факторы и предикторы формирования индивидуально-психологических и личностных характеристик (обзор зарубежных исследований). Образование и саморазвитие. Т. 16. № 1. 2021. С. 102-115. (Ядро РИНЦ)
12. Sheburakov I., Sinyagin Y., Lavrova T., Sheburakova O. Новые подходы к формированию и развитию резервов управленческих кадров (New Approaches to the Formation and Development of Managerial Personnel Reserves). 2020. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3698604

Management Capacity Questionnaire: History and New Opportunities

Sinyagin Yu.V.

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

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Abstract

The article describes the history of the emergence and development of personal and professional diagnostics and its main tool, the questionnaire of management potential. The theoretical foundations of the method are highlighted. The stages of its formation are characterized. Prospects and possibilities of application are grounded.

Key words

• management potential • assessment • diagnostics • predictive models •

References

1. Konyukhov N.I., Anisimov S.A. Individual-statistical concept of obtaining and using information about professional activities. – *Acmeology*. 2017. N 4(64). P. 19-23.
2. Lebedeva A.V., Selezneva E. V., Chirkovskaya E. G. The relationship between the facts of biography and the profile of managerial readiness // *Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences*. 2019. N 4. P. 49-59. DOI: 10.18384 / 2310-7235-2019-4-49-59.
3. Sinyagin A.Yu. Modeling and computer support of psychological and acmeological assessments: Diss ... cand. tech. Sciences. – Ulyanovsk, 2001. 188 p.
4. Sinyagin Yu.V. The concept of monitoring the personal and professional development of civil servants in the Civil Registry Office (Methodological development). Moscow: RAGS, 1999. 144 p.
5. Sinyagin Yu.V. Personal and professional questionnaire of the Civil Registry Office and its modifications. M.: Eslan, 2004. 49 p.
6. Sinyagin Yu.V. Questionnaire for assessing managerial potential in complex personal and professional diagnostics / Yu.V. Sinyagin. Moscow: Delo Publishing House. RANEPА, 2020. 186 p.
7. Sinyagin Yu.V., Pereverzina O.Yu., Kosorotkina M.S. Improvement and Development of Technology of Personal-Professional Diagnosis and Evaluation as a Means to Enhance the Process of Formation of a Reserve of Administrative Personnel Civil Service) // Available at SSRN. 2016. URL: <http://www.ranepa.ru/repository/repozitorij-vnutrennyaya/?27083>
8. Sinyagin Yu.V., Selezneva E.V. The relationship between the effectiveness of the activities of managers in the civil service and their personal and professional potential // *Management Issues*. 2016. N 4(22). P. 98-105.
9. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu., Barkova Yu.K. Management of personal and professional development and career growth: assessment and motivation technologies. *Personality education*. N 2. 2018. P. 36-45.
10. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu., Sheburakov I.B., Podolsky D.A. Monitoring of the dynamics of personal and professional development of civil servants in the process of implementing advanced training and retraining programs (Monitoring of the Dynamics of Personal and Professional Development of State Civil Servants in the Process of Implementation of the Programs of Advanced Training and Retraining). 2017. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2983700
11. Sinyagina N.Yu. Psychobiographical factors and predictors of the formation of individual psychological and personal characteristics (review of foreign studies). *Education and self-development*. Vol. 16. N 1. 2021. P. 102-115. (The core of the RSCI)
12. Sheburakov I., Sinyagin Y., Lavrova T., Sheburakova O. New Approaches to the Formation and Development of Managerial Personnel Reserves. 2020. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3698604



Исследование взаимосвязи психобиографических особенностей с индивидуально-психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления



Селезнева Е.В.

Доктор психологических наук, профессор, заведующая научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей», ВШГУ РАНХиГС, г. Москва

e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Аннотация

В статье приводится краткое описание результатов исследования взаимосвязи психобиографических особенностей с индивидуально-психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления. Показано, что использование психобиографического метода в рамках диагностики и оценки кадров государственного управления позволяет выявлять особенности ценностно-смысловой сферы и выраженность профессионально значимых личностных качеств руководителей системы государственного управления, а также прогнозировать специфику проявления этих характеристик в профессиональной деятельности руководителей.

Ключевые слова

• психобиографический подход • индивидуально-психологические и личностные качества руководителей • руководители системы государственного управления •



Вектор и качество развития экономической, социальной, культурной и других сфер жизни общества во многом определяется качеством процессов государственного управления, которые реализуются в деятельности государственных служащих. Особенно высокие требования как со стороны политического руководства страны, так и со стороны ее граждан предъявляются к руководителям системы государственного управления, так как именно они определяют стратегические цели деятельности своих подчиненных, организуют их совместную работу, обеспечивающую достижение этих целей, поддерживают своих сотрудников в их личностно-профессиональном развитии и т.п.

Согласно многочисленным исследованиям, эффективность деятельности государственных служащих и прежде всего руководителей системы государственного управления зависит от влияния целого спектра факторов. С одной стороны, это объективные условия внешней среды, например, такие как разработанность правовых норм и эффективность их применения на практике. С другой стороны, объективно-субъективные факторы более локального, организационного плана – корпоративная культура, внутренние организационные порядки и установки. Помимо этого, большое влияние оказывают внутренние, субъективные факторы: индивидуально-психологические и личностные качества, а также профессиональная компетентность, в совокупности выступающие как внутренние ресурсы, которые, будучи востребованными в профессиональной деятельности государственного служащего, превращаются в его личностно-профессиональный (для руководителей высшей группы должностей управленческий) потенциал. В то же время практика государственного управления и результаты исследований свидетельствуют о наличии противоречий между:

- социальной потребностью в руководителях системы государственного управления, ориентированных на решение крупных социально значимых задач, и их преимущественной ориентацией на добросовестное исполнение служебных обязанностей и собственную безопасность;
- сущностной необходимостью развития индивидуально-психологических и личностных качеств как основы управленческого потенциала руководителей системы государственного управления и отсутствием у большинства из них потребности в изменениях;
- необходимостью формирования у руководителей системы государственного управления потребности в развитии индивидуально-психологических и личностных качеств как основы управленческого потенциала и неразработанностью целостной концепции этого процесса.

Одной из проблем в области исследования индивидуально-психологических и личностных качеств руководителей системы государственного управления как основы их управленческого потенциала является проблема наличия или отсутствия взаимосвязи этих качеств с биографией руководителей как целостной историей их жизни.

Понимание того, насколько и каким образом факты биографии руководителей системы государственного управления взаимосвязаны с их индивидуально-психологическими и личностными качествами, позволило бы повысить качество диагностики и оценки управленческого потенциала и в целом качество отбора на государственную службу и работы с резервами управленческих кадров. Кроме того, понимание взаимосвязи фактов биографии с индивидуально-психологическими и личностными особенностями руководителей важно и для самих руководителей с точки зрения повышения продуктивности процессов личностно-профессионального саморазвития и самореализации.

Научный коллектив лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС под руководством Ю.В. Синягина завершил научно-исследовательскую работу, целью которой было выявление взаимосвязи между психобиографическими факторами и индивидуально-психологическими и личностными особенностями руководителей системы государственного управления.

Проведенный на первом этапе работы анализ отечественных и зарубежных источников показал:

- факты биографии могут выступать в качестве объективных или субъективных факторов по отношению к тем или иным психологическим явлениям, в частности, по отношению к индивидуально-психологическим и личностным характеристикам [4; 7; 9];
- роль психобиографических факторов оказывается особенно значительной в формировании ценностно-смысловой сферы личности [2; 6], а также ряда личностных качеств, определяющих эффективность отношений человека с другими людьми, социальной средой и самим собой, и способность совладать с жизненными трудностями [3; 14];

- ряд фактов биографии выступают как значимые факторы в формировании индивидуально-психологических и личностных составляющих управленческого и лидерского потенциала [1; 8; 10].
- При разработке теоретической модели исследования авторы опирались на положения личностно-ориентированного, ресурсного и психобиографического подходов:
- в соответствии с личностно-ориентированным подходом управление рассматривается как целенаправленное взаимодействие субъектов, в процессе которого эффективность деятельности повышается через сочетание интересов организации и личности, ориентацию на личность и максимальное использование ее ресурсов [11; 13];
- в соответствии с ресурсным подходом свойства человека рассматриваются как его внутренние ресурсы, которые он может использовать для достижения тех или иных целей в разных сферах жизнедеятельности и которые являются сложноорганизованной саморегулируемой постоянно обновляющейся системой, которая определяет его возможности [5; 12];
- в соответствии с психобиографическим подходом человек рассматривается как субъект жизненного пути и исследуется взаимосвязь между фактами биографии человека и его характеристиками как индивида, личности, субъекта деятельности и индивидуальности [16; 17].

На втором этапе работы была проведена серия эмпирических исследований, материалом для которых послужил массив данных, включающий около 5000 записей о биографических, личностно-профессиональных, стилевых и индивидуально-психологических особенностях руководителей системы государственного управления, проходивших диагностику и оценку в лаборатории.

Исследование взаимосвязи психобиографических особенностей с системой ценностных ориентаций и индивидуально-психологическими характеристиками руководителей системы государственного управления показало, что выбранные респондентом варианты ответов на биографические вопросы выступают в качестве маркеров той или иной ценностной ориентации или личностной характеристики.

При этом факты биографии руководителя системы государственного управления, «ориентированного» на ту или иную ценность или имеющего определенную личностную особенность, образуют специфический биографический профиль, анализ которого позволяет составить психологический портрет руководителя.

На третьем этапе работы была предпринята попытка построения предикативной модели вероятностного проявления личностных качеств на основе анализа ответов на биографические вопросы с помощью технологий машинного обучения.

В результате экспериментов были выявлены биографические вопросы, которые вносят максимальный вклад в прогноз по шкалам опросника «Большая пятерка» [15], а также определен уровень прогностических возможностей этих вопросов по отношению к каждой из шкал. Таким образом, исследование показывает, что консультанты, работающие с участниками резервов управленческих кадров, а также сотрудники кадровых служб органов государственного управления имеют возможность, опираясь только на анализ ответов на биографические вопросы, прогнозировать особенности ценностно-смысловой сферы и выраженность профессионально значимых личностных качеств руководителей системы государственного управления.

В целом результаты научно-исследовательской работы можно рассматривать как базу для разработки конкретных механизмов: анализа психобиографических факторов, обуславливающих индивидуально-психологические и личностные особенности руководителей системы государственного управления; определения управленческого потенциала руководителей системы государственного управления на основе анализа психобиографических факторов.

Перспективы исследования могут быть связаны с:

- выявлением биографических факторов развития управленческого потенциала и управленческой готовности к выполнению ролей лидера, менеджера и эксперта; формирования просоциальных жизненных стратегий у руководителей системы государственного управления;
- определением биографических предикторов развития компетентности самоуправления, формирования лидерских качеств, специфики личностного стиля управленческой деятельности, особенностей социальной направленности;
- построением типологии руководителей для разработки индивидуальных планов развития.

Список использованной литературы:

1. Бреус Е.Д. Особенности затрудненного общения в ситуации взаимодействия: руководитель-подчиненный // Северо-Кавказский психологический вестник. 2008. № 6/4. С. 5-9.
2. Вяльшина А.А., Дакирова С.Т. Факторы формирования образовательных ориентаций выпускников сельских школ Саратовской области // Проблемы развития территории. 2019. № 3(101). С. 134-151.
3. Грошев И.В., Утенышева О.В. Особенности взаимосвязи порядка рождения личности и поведения в конфликте // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2015. № 6(146). С. 28-35.
4. Корнетов А.Н., Кобзев Е.А. Клинико-психологические и психобиографические факторы риска зависимости от никотина в юношеском возрасте // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2016. № 3(133). С. 287-291.
5. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал кадров управления: психолого-акмеологическая оценка и оптимизация: Дис. ... докт. психол. наук. М., 2004. 453 с.
6. Мусина-Мазнова Г.Х., Сорокина И.А. Влияние внутрисемейных факторов на формирование ценностных ориентаций молодежи // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. №3. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/45PDMN319.pdf> (дата обращения: 25.02.2021).
7. Рукин А.В. Жизненный путь человека как межпредметная философско-педагогическая область исследований // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2016. № 4. С. 110-114.
8. Селезнева Е.В., Баркова Ю.К. Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4(40). С. 203-216. DOI: 10.22394/2304-3369-2019-4-204-216
9. Семенова Н.В. Влияние особенностей семьи на формирование аддиктивного поведения подростка // Образование и воспитание. 2018. № 1(16). С. 80-82.
10. Синягин Ю.В. Personal and Professional Characteristics of the State Civil Service Leaders with Various Groups of Class Ranks // Государственная служба. 2017. Т. 19. № 3. С. 17-24.
11. Синягин Ю.В. Личностно-ориентированный подход в управлении: тренд, выдвинутый временем // Образование личности. 2016. № 4. С. 61-65.
12. Синягин Ю.В. Оценка руководителя: компетентности и ресурсы // Воспитание детей и молодежи. 2009. № 4. С. 48-53.
13. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю., Баркова Ю.К. Личностно-ориентированный подход в управлении: мировой опыт // Образование личности. 2017. № 1. С. 47-56.
14. Терещенко В.В., Чуб И.М. Индивидуально-психологические характеристики взросления в подростковом периоде онтогенеза // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8. № 3(31). С. 230-239.
15. Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. 23 с.
16. McKinley Runyan W. Adventures in Psychobiography and the Study of Lives: A Personal Journey. August, 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/333221544_
17. Mullen Robert F. Abstractions of Intent: How a Psychobiography Grapples with the Fluidity of Truth in New Trends in Psychobiography. August, 2019. In book: New Trends in Psychobiography Publisher: Springer DOI: 10.1007/978-3-030-16953-4_5 - https://www.researchgate.net/publication/333221544_

Research of the relationship of psychobiographical functions with individual psychological and personal characteristics of the public administration system

Selezneva E.V.

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

E-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Abstract

The abstracts provide a brief description of the results of research work devoted to the study of the relationship of psychobiographical features with individual psychological and personal characteristics of the leaders of the public administration system. Based on the analysis of empirical data obtained in the course of the study, the author, within the framework of the psychobiographical method in assessing public administration personnel, identifies a number of issues that make it possible to predict the features of the

Key words

• psychobiographical approach • individual psychological and personal qualities of leaders • heads of the public administration system •

References

1. Breus E. D. Features of difficult communication in a situation of interaction: manager-subordinate // North-Caucasian psychological bulletin. 2008. N 6/4. P. 5-9.
2. Vyalshina A.A., Dakirova S.T. Factors of the formation of educational orientations of graduates of rural schools in the Saratov region // Problems of the development of the territory. 2019. N 3(101). P. 134-151.
3. Groshev I.V., Utenysheva O.V. Features of the relationship between the order of birth of a person and behavior in a conflict // Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities. 2015. N 6(146). P. 28-35.
4. Kornetov A.N., Kobzev E.A. Clinical-psychological and psychobiographical risk factors for nicotine addiction in adolescence // Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgaft. 2016. N 3(133). P. 287-291.
5. Markov V.N. Personal and professional potential of management personnel: psychological and acmeological assessment and optimization: Dis. ... doct. psychol. sciences. M., 2004. 453 p.
6. Musina-Maznova G.Kh., Sorokina I.A. Influence of intra-family factors on the formation of value orientations of young people // World of Science. Pedagogy and Psychology. 2019. N 3. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/45PDMN319.pdf> (accessed: 25.02.2021).
7. Rukin A.V. Life path of a person as an interdisciplinary philosophical and pedagogical area of research // Bulletin of Tver State University. Series: Pedagogy and Psychology. 2016. N 4. P. 110-114.
8. Selezneva E.V., Barkova Yu.K. The social orientation of the individual and the value strategies of the leaders of the public service system // Management issues. 2019. N 4(40). P. 203-216. DOI: 10.22394 / 2304-3369-

2019-4-204-216

9. Semenova N.V. The influence of family characteristics on the formation of adolescent addictive behavior // Education and upbringing. 2018. N 1(16). P. 80-82.
10. Sinyagin Yu.V. Personal and Professional Characteristics of the State Civil Service Leaders with Various Groups of Class Ranks // State Service. 2017. Vol. 19. N 3. P. 17-24.
11. Sinyagin Yu.V. Personality-oriented approach in management: a trend put forward by time // Personality Education. 2016. N 4. P. 61-65.
12. Sinyagin Yu.V. Manager's assessment: competencies and resources // Education of children and youth. 2009. N 4. P. 48-53.
13. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu., Barkova Yu.K. Personality-oriented approach in management: world experience // Personality education. 2017. N 1. P. 47-56.
14. Tereshchenko V.V., Chub I.M. Individual psychological characteristics of growing up in the adolescent period of ontogenesis // Izvestiya Saratov University. New series. Series: Acmeology of Education. Developmental psychology. 2019. Vol. 8. N 3(31). P. 230-239.
15. Khromov A.B. Five-factor personality questionnaire: Study guide. Kurgan: Publishing house of the Kurgan state. University, 2000. 23 p.
16. McKinley Runyan W. Adventures in Psychobiography and the Study of Lives: A Personal Journey. August, 2019. URL: https://www.researchgate.net/publication/333221544_
17. Mullen Robert F. Abstractions of Intent: How a Psychobiography Grapples with the Fluidity of Truth in New Trends in Psychobiography. August, 2019. In book: New Trends in Psychobiography Publisher: Springer DOI: 10.1007 / 978-3-030-16953-4_5 - https://www.researchgate.net/publication/333221544_

Карьера и карьерное сопровождение



Эффекты «эффективного контракта» преподавателя



Лесных Е.А.
Кандидат сельскохозяйственных наук, доцент, Алтайский государственный аграрный университет

e-mail: lesnyh74@mail.ru

Аннотация

В работе рассматриваются вопросы заключения с преподавателем эффективного контракта. Как к этому относятся сами преподаватели? Как скажется эффективность работы преподавателя, в рамках контракта, на качестве образовательного процесса? Способствует ли эффективный контракт чаяниям общества и государства о прорыве в системе образования, а преподавателя о достойной оплате труда и «академических вознаграждениях»? Способен ли преподавательский состав, наряду со своими основными обязанностями и миссией, выполнять не свойственные ему академические, финансовые, коммерческие функции? Преподаватель как финансовая единица принесет больше пользы государству, обществу и конкретному студенту, чем преподаватель Учитель? Ответам на эти вопросы посвящена статья.

Ключевые слова

• эффективный контракт • теория контрактов • экономическая деятельность • труд преподавателя •



«Яд-разрушитель скрывается в ветхих решениях» [9, С. 83]. Явилось ли решение перевести преподавателей высшей школы на эффективный контракт ветхим? Об этом мы узнаем позже, когда высшая школа будет «заселена» плеядой эффективных преподавателей, менеджеров, оказывающих образовательные услуги. Преподаватели неспособные выдержать «потогонной» гонки за условиями эффективного контракта сойдут с дистанции. Будут и такие, которые дадут себе ответ, как профессор Преображенский из нетленного произведения М. Булгакова: «Если я, вместо того, чтобы оперировать каждый вечер, начну у себя в квартире петь хором, у меня настанет разруха» [2]. Думается, к такому виду разрухи современного преподавателя и сподвигает эффективный контракт и выполнение целевых показателей. Должен ли преподаватель вести хоздоговорную работу, писать статьи в именитые журналы, зарабатывать деньги вузу, снимать бесконечные ролики и продвигать их в сети? По условию контракта, безусловно, должен.

Еще Конфуций говорил: «Если значения слов не определены, то нет смыслов. Если нет смыслов, то действия не происходят». Что такое контракт? Контракт – это договорное соглашение между работодателем и работником о правилах и условиях трудовых отношений, об их правах, обязанностях и механизме их соблюдения. Теория контрактов – одно из направлений новой институциональной экономической теории. Она объясняет, как контракт, являющийся формой организационной трансакции, формирует ограничения и стимулы экономической деятельности субъектов. Сравнительный анализ понятий «стимулирующий контракт», «эффективная заработная плата» показывает, что более высокий уровень оплаты труда способствует отбору с рынка труда более производительных работников, а также снижению рисков их оппортунистического поведения в процессе реализации контракта из-за опасений потерять данную работу, что обеспечивает повышение индивидуальной предельной производительности труда работника [4, С. 53].

Теория контрактов была разработана нобелевскими лауреатами Оливером Хартом и Бентом Холстером. За вклад в теорию контрактов ученые получили Нобелевскую премию в 2016 году.

Но хотелось бы напомнить, что Н.К. Рерих говорил: «Учитель может действовать, только где рука его не стеснена» [9, С. 83]. А только ли рука учителя (преподавателя) стеснена эффективным контрактом? Ведь контракт формирует и стимулирует экономическую деятельность субъектов. Производительный работник, по условиям контракта, прежде всего приносящий прибыль вузу, приглашенный субъект опасющийся потерять данную работу. Сможет ли эффективный преподаватель справиться с основной своей задачей, преподавать и воспитывать?

По сути своей образование – это встреча культур: культуры студента и культуры преподавателя. В диалоге культур, в общении формируется личность. Как справедливо указывал К.Д. Ушинский, «личность воспитателя значит все в деле воспитания». Поэтому каждое слово педагога, его внешний вид, мимика, телодвижения, обращение к ученику – все должно быть подчинено задаче воспитания человека высокой культуры. Тем, как педагог общается с учащимися, он их воспитывает [3, С. 88].

Каким должен быть преподаватель, чтобы соответствовать веяниям времени, которые чаще всего превращаются в требования? Каким должен быть преподаватель, чтобы грамотно и эффективно вписаться в цифровое пространство? [8, С. 292].

Исторически личность учителя (преподавателя) претерпевала трансформации в зависимости от миссии и парадигмы образовательного процесса, запросов общества и технического прогресса [7, С. 97].

Не станет ли продолжение использования эффективного контракта в качестве административного «кнута» для педагогического состава путем в бездну. Но необходимо помнить, что «конь, занесшийся над бездной не знает кнута» [8, С. 83].

Курбатов М.В. выделяет следующие тренды эффективного контракта:

- вместо качественного и дорогого труда преподаватель, зависимый от вышестоящих администраторов, работающий на показатель и получающий более высокую зарплату за более интенсивный труд;
- появились разнообразные механизмы «статистического фиктивного» роста зарплат, произошел отбор на административные должности лиц готовых обеспечить такой «фиктивный рост» [6].

И здесь, хотелось бы процитировать А. Солженицина: «Работа – она как палка, конца в ней два: для людей делаешь – качество дай, для начальника делаешь – дай показуху» [1].

Благодаря этому появилась плеяда преподавателей, работающих на показатели. Безусловно, все мы по-



нимаем, что вузы выполняют поручение Президента, в котором предлагалось изменить академический контракт преподавателя вуза «эффективным контрактом». Все это сформулировано в указе Президента РФ № 597 от 07.05.2012. «О мероприятиях по реализации государственной социальной программы». По условиям этого проекта заработная плата преподавателя вуза должна составлять 200% от средней заработной платы в регионе. Что сделано в этом направлении:

- сокращение численности преподавательского состава, и это сокращение приобретает гипертрофированный характер. Например: в Ямало-Ненецком округе сокращено до 79,5 % преподавателей;
- преподаватели увеличили публикационную активность, стараясь нарастить показатели. Результат: увеличилось количество издателей, пытающихся заработать на ситуации, созданной в педагогической среде, и педагоги отвлеклись от своей основной функции;
- увеличилась интенсивность труда. Суммарное рабочее время штатных преподавателей вуза увеличилось за период 2012-2015 гг. на 29%. Например, в Алтайском ГАУ нагрузка с 2012 года увеличилась с 800 до 900 часов, а доля звонковой нагрузки с 53% до 80%. Этому способствовал рост аудиторной нагрузки и нормативный рост нагрузки;
- увеличилась заработная плата. Формально требования Министерства выполнены. Средняя заработная плата вузов по итогам за 2017 г. составила 63,7 тыс. руб. [10]. Достигнуты такие результаты были переводом преподавателей на неполную ставку, включение в средние показатели заработной платы управленческого аппарата вузов. Кроме этого, учитывается не среднемесячная заработная плата, а среднемесячный доход от трудовой деятельности. Расчет не сложный, приняли участие в гранте 5 преподавателей вуза на 5 млн руб. и вырос показатель среднемесячного дохода и так далее.

Глядя на показатели Росстата, «средний» преподаватель задумывается: «Где же эти преподаватели, которые еще в 2017 году имели заработную плату 63,7 тыс. рублей?». Для этого вопроса есть ответ. Он не получает такую зарплату, так как он не эффективный (юзер, аутсайдер, неудачник). А может ли такой человек обучать детей? Ответ очевиден.

Конечно, у преподавателя могут быть и не материальные мотивы. Я. Кузьминов использует понятие «академическое вознаграждение» – это удовлетворение, которое получает вузовский преподаватель от процесса реализации педагогических новаций, от результатов научного творчества и от количества свободного времени [5].

Но так ли много остается времени у современного преподавателя на творчество, а тем более свободного времени, условия эффективного контракта «пожирают» все свободное время.

Реальный пример: в Алтайском ГАУ за интенсивность работы, в которой доля звонковой нагрузки составляет более 60% в кейсе, начисляется 20 баллов (цена балла 50 рублей). Получается, что преподаватель, имеющий звонковую нагрузку 80% получает надбавку равную одной тысяче рублей в месяц. За одну статью из перечня ВАК 1500 рублей.

Гармоничный человек, развивается только в том случае, если у него закрыты базовые потребности и есть время на развитие, самоанализ, духовный и профессиональный рост. Предполагает ли эффективный контракт такое развитие преподавателя? Думается, у государства, администрации вузов, преподавателей и студентов будут разные ответы на данный вопрос.

Список использованной литературы:

1. Александр Солженицын. Один день Ивана Денисовича. URL: <http://lib.ru/PROZA/SOLZHENICYN/ivandenisych.txt> (дата обращения 14.02.2021)
2. Булгаков М. А. Собачье сердце URL: <http://rushist.com/index.php/rus-literature/3084-bulgakov-sobache-serdtse-polnyj-tekst> (дата обращения 20.04.2021).
3. Колесникова Л. Риторическая личность преподавателя филолога // Высшее образование России.

2007. № 7. С. 87-90.

4. Крайнов Г.Н. Будет ли эффект от эффективного контракта в системе высшего образования? Высшее образование в России. №5. 2017. С. 53
5. Кузьминов Я.И. Академическое сообщество и академические контракты: вызовы и ответы последнего времени. Контракты в академическом мире. Сост. и науч. ред. М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом ВШЭ, 2011.
6. Курбатова М.В. Эффективный контракт преподавателя: эффекты реализации проекта/Доклад на XVIII ежегодной международной конференции из цикла «Леонтьевские чтения» «Институциональная экономическая теория: история, проблемы, перспективы». Санкт-Петербург. 15-16 февраля 2019 г. (Препринт).
7. Лесных Е.А. Сотрудничество преподавателя и студента при изучении информатики в аграрном вузе // Аграрная наука – сельскому хозяйству: XII Международная научно-практическая конференция (04-05 февраля 2016 г.). Барнаул: Изд-во АГАУ, 2016. Кн. 1. С. 97.
8. Лесных Е.А. Преподаватель и студент в цифровом пространстве // Научное обоснование стратегии развития АПК и сельских территорий в XXI веке: материалы Национальной научно-практической конференции, г. Волгоград, 10 ноября 2020 г. – Волгоград: ФГБОУ ВО Волгоградский ГАУ, 2021. Том II. 292 с.
9. Рерих Н.К. Агни Йога Глаз добрый. Легенды, притчи, сказки. Москва: Изд-во АСТ, 2019. С. 83.
10. Российская газета. URL: <https://rg.ru/2012/11/26/danie-site.html> (дата обращения 19.04.2021).

Effects of the teacher's «effective contract»

Lesnykh E.A.

Candidate of Agricultural Sciences, associate professor, Altai State Agrarian University

E-mail: lesnykh74@mail.ru

Abstract

The paper deals with the issues of concluding an effective contract with a teacher. How do the teachers themselves feel about this? How will the effectiveness of the teacher's work, within the framework of the contract, affect the quality of the educational process? Does an effective contract promote the aspirations of society and the state for a breakthrough in the education system, and the teacher for decent pay and «academic rewards»? Can the teaching staff, along with their main responsibilities and mission, perform non-academic, financial, and commercial functions? The teacher as a financial unit will bring more benefits to the state, society and a particular student than the educator as a Teacher?

Key words

• effective contract • contract theory • economic activity • teacher's work •

References

1. Alexander Solzhenitsyn. One day of Ivan Denisovich. URL: <http://lib.ru/PROZA/SOLZHENICYN/ivandenisych.txt> (accessed: 20.04.2021).
2. Bulgakov M.A. Dog's heart. URL: <http://rushist.com/index.php/rus-literature/3084-bulgakov-sobache-serdtse-polnyj-tekst> (accessed: 14.02.2021).
3. Kolesnikova L. Rhetorical personality of the teacher of philology // Higher education in Russia. 2007. N 7. P. 87-90.
4. Krainov G.N. Will there be an effect of an effective contract in the higher education system? Higher education in Russia. N 5. 2017. P. 53
5. Kuzminov Y.I. Academic community and academic contracts: Recent challenges and responses. Contracts in the academic world. Comp. and scientific ed. by M.M. Yudkevich. Moscow: Publishing House of the Higher School of Economics, 2011.
6. Kurbatova M.V. Effective teacher's contract: project implementation effects/Report at the XVIII annual international conference from the series «Leontief Readings» «Institutional economic theory: history, problems, prospects». St. Petersburg, February 15-16, 2019 (Preprint).
7. Lesnykh E.A. Cooperation of a teacher and a student in the study of informatics in an agrarian university // Agrarian science – agriculture: XII International Scientific and Practical Conference (February 04-05, 2016). Barnaul: ASAU Publishing House, 2016. Book 1. P. 97.
8. Lesnykh E.A. Teacher and student in the digital space // Scientific justification of the strategy for the development of agriculture and rural areas in the XXI century: materials of the National Scientific and Practical Conference, Volgograd, November 10, 2020-Volgograd: Volgograd State Agrarian University, 2021. Vol. II. 292 p.
9. Roerich N.K. Agni Yoga The Good Eye. Legends, parables, fairy tales. Moscow: AST Publishing House, 2019. P. 83.
10. Rossiyskaya Gazeta. URL: <https:rg.ru/2012/11/26/danie-site.html> (accessed: 19.04.2021).



Современные кадровые технологии

Комплексная модель работы с талантами в России на основе лично-ориентированного подхода



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

e-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru



Трифонова А.В.
Кандидат психологических наук,
старший научный сотрудник
научно-исследовательской
лаборатории «Диагностика и оценка
руководителей», ВШГУ РАНХиГС при
Президенте Российской Федерации,
г. Москва

e-mail: trifonova-av@ranepa.ru

Аннотация

В статье представлены основные результаты изучения специфики работы с талантами на государственной гражданской службе. Приводятся основные социально-психологические предпосылки работы с талантами, выявленные в результате опроса государственных служащих. Рассматривается вопрос о практиках выявления талантов на государственной службе. Обосновывается важность разработки и внедрения ресурсной лично-ориентированной модели работы с талантами.

Ключевые слова

• талант • лично-ориентированный подход • работа с талантами • государственная гражданская служба •



Проведенная научно-исследовательская работа, целью которой было создание лично-ориентированной модели работы с талантами в системе государственного управления, направленной на совершенствование работы по развитию человеческого капитала в Российской Федерации, позволила сделать ряд выводов, кратко описанных в рамках настоящей статьи.

Основным принципом лично-ориентированного подхода работы с талантами в государственном секторе является не отдельная корпоративная практика работодателя по выявлению, развитию, привлечению и продвижению наиболее способных сотрудников, а системная полисубъектная модель взаимодействия государства, бизнеса и гражданина (личности) [4].

Данные опроса госслужащих показали, что социально-психологическими предпосылками работы с талантами на государственной гражданской службе можно считать представления об управленческом таланте: о его понимании как особого вида таланта, обеспечивающего эффективность управленческой деятельности; о важности его непрерывного развития и совершенствования; о масштабе и сфере проявления.

Ядро представлений о качествах талантливого управленца составляют личные и поведенческие характеристики, наличие которых обеспечивает руководителю эффективность и результативность процессов общения и интеллектуальной деятельности. Сформированность на высоком уровне определенных коммуникативных и интеллектуальных качеств делает возможной реализацию управленческого таланта в сфере организации целенаправленной и скоординированной работы руководителя и коллектива и при решении возникающих управленческих проблем [5].

По результатам проведения фокус-группы с привлечением международных экспертов было выявлено, что основными механизмами перехода от функционально-ориентированной [6; 7] к лично-ориентированной модели работы с талантами в системе государственного управления являются следующие меры: выявление в результате комплексной диагностики эффективных руководителей, создание оптимальных условий для развития их творческого потенциала, самореализации их в индивидуальной лично-профессиональной траектории.

Нормативно-правовые и организационные основы работы с талантами на государственной гражданской службе должны представлять собой не линейный найм и привлечение государственных служащих как временного персонала, а сохранение, удержание и развитие талантов работников. Данный постулат прямо указывает на тенденцию лично-ориентированного подхода к высококвалифицированным специалистам, талантливым сотрудникам. Кадровая политика в целом должна быть направлена на максимальное использование внутриотраслевого кадрового потенциала, выраженное в разноуровневой системе управления кадрами отрасли, многофакторных программах и персональных планах развития кадрового резерва, реализующихся на базе корпоративных университетов.

Результаты анализа существующих практик выявления и работы с талантливыми и высокопотенциальными сотрудниками в системе государственной гражданской службы в Российской Федерации демонстрируют, что сегодня существует достаточно обширный опыт деятельности в этой сфере, но пока он носит, как правило, несистемный характер и основывается на применении отдельных методов без методологического основания. Кроме того, текущее положение дел не соответствует общемировым тенденциям в области работы с талантами [6].

В процессе экспертной дискуссии удалось выявить три основных направления в стратегии управления талантами: 1) реализация ценностного подхода в оценке личного потенциала и ресурсов 2) пересмотр кадровой политики с учетом диверсификации и особенностей современной среды 3) сохранение ценностей организации в условиях постоянного развития. Данные направления предполагают трансформацию сложившейся внутри государственной службы корпоративной и организационной культуры через осознание и повышение ценности высокопотенциальных сотрудников и внедрение ресурсной модели работы с талантами в системе государственного управления [1]. К работе с талантами на государственной гражданской службе следует подходить с позиций определения их ресурсов, учётом мотивации, ценностных ориентиров и прогнозирования на этой основе их карьерного развития. Основой в работе с талантами может и должен стать резерв кадров, который понимается, как «пул талантов». Вышесказанное учтено в комплексной модели выявления, оценки и развития высокопотенциальных



сотрудников в системе государственной службы на основе трехкомпонентной модели управленческой готовности: лидер, менеджер, эксперт, разработанной, апробированной и валидизированной в рамках деятельности факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС [2]. Актуальная управленческая готовность здесь является интегральным показателем, отражающим реальную возможность человека в данный момент времени эффективно осуществлять управленческую деятельность на определенном уровне управленческой иерархии. Представленные компоненты модели: лидерская, менеджерская, экспертная готовность, отражают направленность опыта кандидата/респондента, характеризуют личностно-профессиональные качества и представляют исключительный интерес и значимость в работе с талантами на государственной гражданской службе.

Комплексность модели обеспечивается применением целостного диагностического инструментария, разработанного на базе общей методологии, позволяющего получить наиболее объективную информацию для оценки и прогноза управленческой готовности и управленческого потенциала респондента: психобиографические методы (большая биографическая анкета, личностно-профессиональное интервью, творческие задания и другие), опросники и тесты (авторский опросник управленческого потенциала, личностный стиль, тест интеллекта и другие), групповая активность (проблемно-аналитическая деловая игра).

Качественный и количественный анализ эффективности описываемой модели позволяет говорить о ее высокой результативности.

В рамках представляемого исследования также аргументирована необходимость развития технологического аспекта работы с талантами на государственной гражданской службе: методология оценки, способствующая внедрению модели в кадровую политику, технология применения методов выявления и сопровождения высокопотенциальных сотрудников, системность и регулярность этого процесса, направленные на осуществление, поиск и привлечение кандидатов с более высоким потенциалом управленческой готовности и их развитие в формате открытого управленческого конкурса.

Прикладными результатами данного исследования выступили разработка автоматизированной диагностической платформы, позволяющей динамично и мобильно осуществлять диагностические мероприятия, и программа подготовки сертифицированных специалистов по оценке и личностно-профессиональной диагностике управленческого персонала, отраженные в методических рекомендациях для специалистов системы управления персоналом в сфере государственного управления, где подробно описаны сама модель и возможный регламент проведения мероприятий по оценке и развитию высокопотенциальных кандидатов с использованием автоматизированной платформы.

В целом в ходе научно-исследовательской работы разработаны и содержательно описаны ключевые научно-обоснованные принципы личностно-ориентированного подхода к управлению талантами в Российской Федерации, что обеспечивает системный взгляд на проблему управления талантами с позиции личности и реализации ее ресурсов и потенциалов в различных сферах деятельности. Разработка ресурсной личностно-ориентированной модели работы с талантами и внедрение ее в практику ряда субъектов Российской Федерации в сфере государственного и муниципального управления уже дала свои содержательные результаты и продемонстрировала эффективность представленного подхода [3].

Список использованной литературы:

1. Инкина М. Применение Ресурсного подхода в управленческой деятельности // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. № 3. С. 34-37.
2. Лебедева А.В., Селезнева Е. В., Чирковская Е. Г. Взаимосвязь фактов биографии и профиля управленческой готовности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 4. С. 49–59. DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59/
3. Селезнева Е.В., Трифонова А.В., Чирковская Е.Г. Талант и возможности его проявления и продвижения в представлениях сотрудников органов государственного управления Российской Федерации // Государственное управление. Электронный вестник. 2020. № 82. URL: <https://cyberleninka.ru/>

article/n/talant-i-vozmozhnosti-ego-proyavleniya-i-prodvizheniya-v-predstavleniyah-sotrudnikov-organov-gosudarstvennogo-upravleniya (дата обращения: 01.05.2021).

4. Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю., Баркова Ю.К. Управление личностно-профессиональным развитием и карьерным ростом: технологии оценки и мотивации // Образование личности. № 2. 2018. С. 36-45.

5. Управление талантами: опыт бизнеса и государства / Ward Howell Talent Equity Institute (9 августа 2010). URL: <https://wardhowell.com/upload/iblock/2fc/2fc49acef1318163ca48f2baef5ccaa2.pdf> (дата обращения 02.02.2021).

6. Lobosco M. 4 Trends Changing the Way You Hire and Retain Talent in 2020. January 22, 2020. LinkedIn Talent Blog. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2020/globaltalenttrends2020#:~:text=LinkedIn's%20blockbuster%20new%20Global%20Talent,the%20ascent%20of%20the%20multigenerational> (дата обращения 29.01.2021).

7. Bureaucratic Theory by Max Weber URL: <https://www.toolshero.com/management/bureaucratic-theory-weber/> (дата обращения: 01.02.2021).

A comprehensive model of working with talents in Russia based on a personality-oriented approach

Chirkovskaya E.G.

PhD in psychology, Director of Scientific-Educational Career Support Center of Civil Servants, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Trifonova A.V.

PhD in psychology, senior researcher of the research laboratory «Diagnostics and Evaluation of managers», the Graduate School of Public Administration, RANEPА

E-mail: trifonova-av@ranepa.ru

Abstract

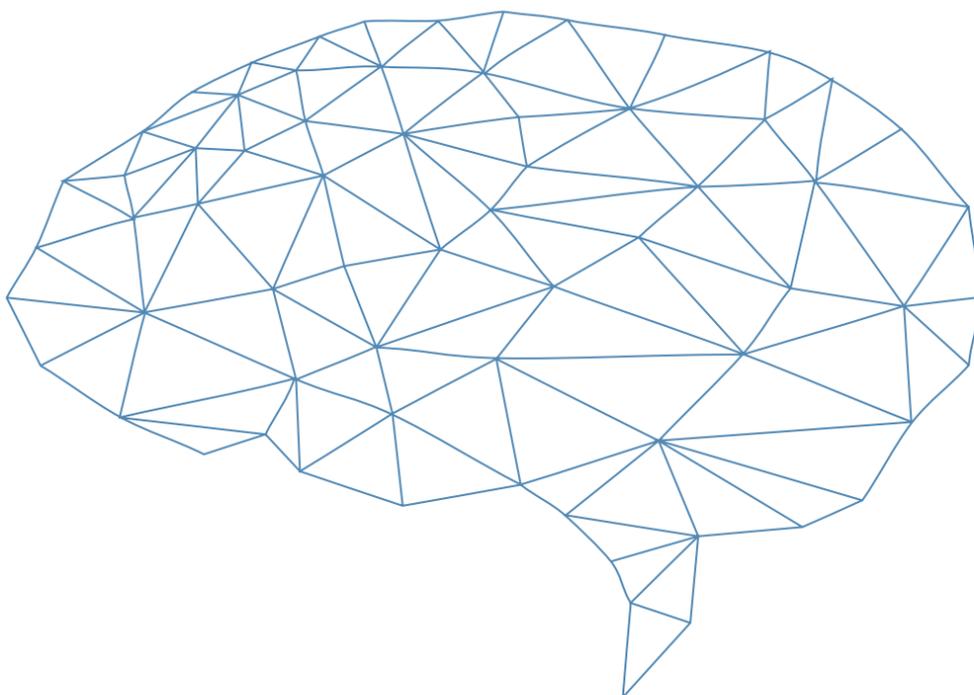
The article describes the main results of research work devoted to the study of the specifics of working with talents in the civil service. The basic socio-psychological prerequisites for working with talents based on survey data are presented. The question of the practice of identifying talents in the public service is considered. The author substantiates the importance of developing and implementing a resource, personality-oriented model of working with talents.

Key words

• talent • personality-oriented approach • working with talents • public civil service •

References

1. Inkina M. Application of the Resource Approach in Management Activity // Personality: Resources and Potential. 2019. N 3. P. 34-37.
2. Lebedeva AV, Selezneva EV, Chirkovskaya EG The relationship between the facts of biography and the profile of managerial readiness // Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences. 2019. N 4. P. 49–59. DOI: 10.18384 / 2310-7235-2019-4-49-59.
3. Selezneva E. V., Trifonova A.V., Chirkovskaya E. G. Talent and the possibilities of its manifestation and promotion in the representations of employees of state administration bodies of the Russian Federation. Electronic bulletin. 2020. N 82. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/talant-i-vozmozhnosti-ego-proyavleniya-i-prodvizheniya-v-predstavleniyah-sotrudnikov-organov-gosudarstvennogo-upravleniya> (accessed: 01.05.2021).
4. Sinyagin Yu.V., Sinyagina N.Yu., Barkova Yu.K. Management of personal and professional development and career growth: assessment technology and motivation // Personality Education. N 2. 2018. P. 36-45.
5. Talent management: experience of business and government / Ward Howell Talent Equity Institute (August 9 2010). URL: <https://wardhowell.com/upload/iblock/2fc/2fc49acef1318163ca48f2baef5ccaa2.pdf> (accessed 02.02.2021).
6. Lobosco M. 4 Trends Changing the Way You Hire and Retain Talent in 2020. January 22, 2020. LinkedIn Talent Blog. URL: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/blog/trends-and-research/2020/globaltalenttrends2020#:~:text=LinkedIn's%20blockbuster%20new%20Global%20Talent,the%20ascent%20of%20the%20multigenerational> (accessed: 01.29.2021).
7. Bureaucratic Theory by Max Weber URL: <https://www.toolshero.com/management/bureaucratic-theory-weber/> (accessed: 02.01.2021).





Диагностика и оценка ЛИЧНОСТИ

Использование моделей прогнозной аналитики в технологии лично-профессиональной диагностики и оценки руководителя



Синягин Ю.В.

Доктор психологических наук,
профессор, научный руководитель
факультета оценки и развития
управленческих кадров ВШГУ
РАНХиГС при Президенте
Российской Федерации,
заведующий лабораторией
«Диагностика и оценка
руководителей», г. Москва

e-mail: yvsin1@yandex.ru



Чирковская Е.Г.

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

e-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Аннотация

В статье представляются прогностические возможности технологии лично-профессиональной диагностики руководителей сферы государственного управления на основе предикативных моделей. Подчеркивается необходимость перехода от оценки по компетенциям к оценке потенциала и перспектив руководителя. Обосновывается важность использования в оценке руководителей метода развивающей «обратной связи», разработанного на основе ресурсного подхода.

Ключевые слова

• управленческий потенциал • лично-профессиональная диагностика • оценка потенциала • прогнозная аналитика •

Личностно-профессиональная диагностика руководителей системы государственного управления, реализуемая в РАНХиГС при Президенте РФ в течение последних шести лет показала свою эффективность и достаточно высокую точность. Накоплен значительный массив эмпирических данных, включающий результаты диагностики в общей сложности более 60000 человек. За это время сфера задач, на решение которых была направлена технология, существенно расширилась, кроме задач формирования высшего резерва управленческих кадров [10] появились и другие: формирование региональных управленческих резервов; поиск и отбор на управленческие должности молодых специалистов; конкурсы по выявлению управленческих талантов и прочее. Усилились требования к отбору на высшие управленческие должности и к оценке управленческой успешности руководителей.

В связи с этим, стало актуальным обоснование прогностической возможности применяемой нами технологии оценки управленческого потенциала и управленческой готовности и отдельных инструментов, лежащих в ее основе, показав тем самым перспективность ее применения при решении новых задач и вызовов. Исследование этого было направлено на изучение точности прогноза оценки управленческого потенциала действующих и потенциальных руководителей системы государственного управления на основе применения целостного диагностического комплекса, разработанного на базе общей методологии, и построения прогностических аналитических моделей с использованием современных облачных технологий анализа и обработки данных с применением алгоритмов и технологий машинного обучения.

В ходе исследования выяснилось, что в последние несколько лет, в том числе и в связи с активной цифровой трансформацией, стало важным не только давать оценку функциональным компетентностям и ориентироваться на результаты предыдущей деятельности руководителя или специалиста, но и (и это в приоритете) оценивать его готовность и способность к цифровому управлению, к использованию технологий искусственного интеллекта, к критическому мышлению, способность к инновациям, креативность и тому подобное, то есть потенциал руководителя и специалиста, обеспечивающий успешность не только текущей, но и перспективной деятельности [2; 15].

Изучение методического наполнения и содержания технологий, применяемых в зарубежной и отечественной практике оценки управленческого потенциала, показало, что технологии компаний, изначально ориентированных на оценку компетенций, распространяются теперь и на оценку потенциала личности, и на прогнозирование возможного поведения оцениваемых. Такой подход можно называть компетентностным лишь условно и уже очевидно, что происходит плавный переход от оценки по компетенциям к оценке ресурсов и потенциала [11]. Фокус внимания в оценке все чаще направляется на прогноз эффективности руководителя в различных ситуациях и включает в себя оценку личностного (и иного) потенциала, оценку управленческих (и иных) навыков, оценку стиля поведения. Методы оценки напрямую связаны с предметом оценки. Так, оценка потенциала осуществляется с помощью личностных опросников, тестов способностей, оценки мотивации (методики или интервью), интервью (глубинное личностно-профессиональное интервью). Оценка навыков и стиля поведения осуществляется с помощью интервью по компетенциям и ассессмент-центров [12; 13; 14]. При этом оценка управленческого потенциала и управленческой готовности, которая разрабатывается и реализуется на факультете оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления РАНХиГС выступает отдельной комплексной и научно-обоснованной технологией личностно-профессиональной диагностики [1; 4].

Итогом проведенного исследования выступило построение двух предикативных моделей. Первая из них в большей степени специфична и ориентирована на прогнозирование уровня управленческой готовности руководителей, прежде всего в системе государственной гражданской службы. Она демонстрирует достаточно высокую прогностическую точность с точки зрения совпадения реального управленческого уровня и спрогнозированного уровня управленческой готовности. Эта предикативная модель может представлять вполне определенный интерес, прежде всего, как инструмент экспресс прогноза, для руководителей государственных органов, а также руководителей и специалистов кадровых служб в системе государственной гражданской службы. Вполне возможным выступает и их использование при разработке индивидуальных программ личностно-профессионального развития. Однако, в любом случае первичным выступает индивидуальный профиль руководителя, полученный с помощью опросника оценки управленческого потенциала.

Вторая модель, в силу своей неспецифичности, в большей степени выступает средством оценки управленческого потенциала. Основанием для этого заключения является выявленная в рамках описываемого и целого ряда предыдущих исследований значимая статистическая связь выделенных шкал и биографических фактов с управленческим и карьерным потенциалом руководителей [3; 6; 7; 9]. Наиболее мощными дифференцирующими признаками в данной модели выступили такие шкалы опросника оценки управленческого потенциала, как лидерская склонность и способность, выраженность стратегической жизненной идеи, мотивация достижения, самопринятие, сила личности, профессиональный и управленческий опыт, управленческая мотивация и управленческие способности, социальная мобильность, а также склонность и готовность к риску [5].

Наши многолетние исследования показывают, что последние годы фокус внимания респондентов смещается во «внутренний план», отмечается повышение интереса «к себе», к своему личностному и профессиональному развитию и как следствие – к карьерному росту. Это ведет за собой и возрастающий интерес к методам самопознания, саморазвития и самореализации. Наблюдается тенденция, при которой респонденты воспринимают свой профессиональный рост и карьеру как собственное достижение, как «предмет» формирования, моделирования и самоуправления. В связи с этим возникают новые консультативные практики: карьерный коучинг, управленческое консультирование, карьерное консультирование и прочее. Это, в свою очередь, повышает роль и значение оценочных процедур не столько со стороны – «выявить», сколько со стороны – «что с этим делать дальше, как это использовать». Здесь важную роль играет методика проведения развивающей «обратной связи» [8], разработанная на основе ресурсного подхода к оценке личности с учётом данных предикативных моделей, что открывает широкие перспективы совершенствования кадровой работы в государственной гражданской службе.

Таким образом, применение моделей прогнозной аналитики в технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки руководителей позволяет повысить эффективность оценочных процедур и обосновать ряд новых направлений для развития нашей деятельности.

Список использованной литературы:

1. Белопухова А.С. Личностно-профессиональная диагностика как основной инструмент отбора в президентский резерв // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. №1. С. 40-43.
2. Гояева З.М., Мударисов А.А. Обзор мирового опыта применения цифровых технологий для оценки личностно-профессиональных качеств // Стратегии развития современной наук. Сборник научных статей. Москва, 2019. Изд-во «Перо» (Москва). С. 125-133.
3. Лебедева А.В., Селезнева Е. В., Чирковская Е.Г. Взаимосвязь фактов биографии и профиля управленческой готовности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2019. № 4. С. 49-59. DOI: 10.18384/2310-7235-2019-4-49-59
4. Мударисов А.А. Личностно-ориентированный подход: вопросы диагностики // Образование личности. 2016. № 4. С. 66-68.
5. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Дело, 2020.
6. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. № 4. 2019. С. 6-21.
7. Синягина Н.Ю. Психобиографический подход: роль биографических факторов в оценке управленческой успешности // Образование личности. № 3-4. 2019. С. 52-59.
8. Соловьева О.В. Специфика обратной связи в межличностном общении: дис. канд. псих. наук: 19.00.05
9. Чирковская Е.Г. Инструменты психобиографического анализа управленческой успешности в кадровой работе на государственной гражданской службе // Вестник экспертного совета. 2019. № 4(19). С. 14-18.

10. Шебураков И.Б. Новые подходы к формированию и развитию резервов управленческих кадров // Личность: ресурсы и потенциал. 2020. № 1(5). С. 28-31.
11. От компетенций к потенциалу. HR Time, №23. URL: // https://www.ecopsy.ru/insights/kak-zaglyanut-v-budushchee-otsenka-potentsiala-sotrudnikov/?sphrase_id=10154 (дата обращения: 17.01.2021).
12. Оценка персонала: актуальные подходы и методология. URL: // <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/otsenka-personala-aktualnie-podkhody/> (дата обращения: 15.01.2021).
13. Оценка руководителей высшего звена в PepsiCo. URL: // <https://www.wardhowell.com/teinstitute/otsenka-rukovoditeley-vysshego-zvena-v-pepsico> (дата обращения: 18.01.2021).
14. Проекты в поддержку бизнеса Росатома. Оценка персонала. URL: // <http://www.rosatom-academy.ru/proekty-v-podderzhku-biznessa-rosatoma/otsenka-personala/> (дата обращения: 18.01.2021).
15. Digital HR transformation. The practical guide. URL: https://www.aihr.com/resources/6_Stages_of_Digital_HR_Transformation_AIHR.pdf (дата обращения: 15.01.2021).

The use of predictive analytics models in the technology of personal and professional diagnostics and assessment of the manager

Sinyagin Yu.V.

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

E-mail: yvsin1@yandex.ru

Chirkovskaya E.G.

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

E-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Abstract

The article substantiates the need to study the prognostic possibility of personal and professional diagnostics of heads of the sphere of public administration. The authors emphasize the process of transition from assessing competencies to assessing the potential and prospects of the leader. Two predictive models developed in the framework of the research work described in the article are briefly described. The emphasis is placed on the importance of using the method of developing «feedback» based on the resource approach to the assessment of managers.

Key words

• managerial potential • personal and professional diagnostics • potential assessment • predictive analytics •

References

1. Belopukhova A.S. Personal and professional diagnostics as the main selection tool for the presidential reserve // Personality: resources and potential. 2019. N 1. P. 40-43.
2. Goyaeva Z.M., Mudarisov A.A. Review of the world experience in the use of digital technologies for assessing personal and professional qualities // Strategies for the development of modern sciences. Collection of scientific articles. Moscow, 2019. Publishing house «Pero» (Moscow). P. 125-133.
3. Lebedeva A.V., Selezneva E.V., Chirkovskaya E.G. The relationship between the facts of biography and the profile of managerial readiness // Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences. 2019. N 4. P. 49-59. DOI: 10.18384 / 2310-7235-2019-4-49-59
4. Mudarisov A.A. Personality-oriented approach: diagnostic issues // Personality education. 2016. N 4. P. 66-68.
5. Sinyagin Yu.V. Questionnaire for assessing management potential in complex personal and professional diagnostics. M.: Delo, 2020.
6. Sinyagin Yu.V. Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the system of state civil service // State Service. N 4. 2019. P. 6-21.
7. Sinyagina N.Yu. Psychobiographical approach: the role of biographical factors in assessing managerial success // Personality Education. N 3-4. 2019. P. 52-59.
8. Solovyova O.V. The specifics of feedback in interpersonal communication: PhD dissertation (Psychology): 19.00.05
9. Chirkovskaya E.G. Tools for psychobiographical analysis of managerial success in personnel work in the state civil service // Bulletin of the expert council. 2019. N 4(19). P. 14-18.
10. Sheburakov I.B. New approaches to the formation and development of managerial personnel reserves // Personality: resources and potential. 2020. N 1(5). P. 28-31.
11. From competencies to potential. HR Time, no.23. URL: // https://www.ecopsy.ru/insights/kak-zaglyanut-v-budushchee-otsenka-potentsiala-sotrudnikov/?sphrase_id=10154 (accessed: 17.01.2021).
12. Personnel assessment: current approaches and methodology. URL: // <http://hrdocs.ru/poleznaya-informacziya/oczenka-personala-aktualnie-podxody/> (accessed: 15.01.2021).
13. Evaluation of senior executives at PepsiCo. URL: // <https://www.wardhowell.com/teinstitute/otsenka-rukovoditeley-vysshego-zvena-v-pepsico> (accessed: 18.01.2021).
14. Projects in support of Rosatom's business. Personnel assessment. URL: // <http://www.rosatom-academy.ru/proekty-v-podderzhku-biznessa-rosatoma/otsenka-personala/> (accessed: 18.01.2021).
15. Digital HR transformation. The practical guide. URL: https://www.aihr.com/resources/6_Stages_of_Digital_HR_Transformation_AIHR.pdf (accessed: 15.01.2021).

Ресурсы и потенциал личности



Любовь как социокультурный феномен и личностная характеристика



Савостьянов А.И.
Профессор кафедры
телевизионных и радио-
интернет технологий ФГБОУ ВО
«Российский государственный
гуманитарный университет», доктор
педагогических наук, Заслуженный
деятель искусств РФ

e-mail: kotova20082009@yandex.ru

Аннотация

В статье уточняется понятие «любовь», даётся ее содержательное описание, рассматриваются модели любви, ее место в системе «личность-общество». Описывается краткая история становления любви как качества личности, приводится авторское понимание любви как социокультурного феномена и характеристики личности.

Ключевые слова

• любовь • модель • социокультурный феномен • общество • культура • социальные роли •

Отличительные черты, влияющие на отношение к миру и выражающиеся в мыслях, действиях и чувствах, по мнению К. Peterson, N. Park, M. Seligman, показывают, что у людей имеются одни и те же черты характера, личностные качества, включая любовь, справедливость, настойчивость, лидерство, доброту и многое другое, но у каждого своя собственная их смесь, которая и составляет основу индивидуума. В этой череде авторы на одно из первых мест ставят любовь, определяя ее как взаимное разделение комфорта и тепла, взаимопринятие. При этом авторы отмечают, что влюблённость, поклонение герою или безответная привязанность – какими бы сильными они ни были – любовью не являются [9].

Многие зарубежные исследователи (Vivian M. Kelly, 2006; Deirdre Danahar, 2014; Daniel Wallen, 2018; Aurelie Busollo, 2020 и другие) определяют любовь как одну из пяти основных черт для более чем трети людей мира, которые ценят близкие отношения с другими людьми во всех сферах своей жизни: семья, друзья, сообщества и работа, творчество. Исследователи считают, что, когда человек проявляет любовь наилучшим образом, возникает поток положительных эмоций к другим и от других, и это способствует близости и эмоциональной поддержке. Также авторы называют следующие преимущества любви как черты личности: создание смысла и цели в жизни; повышение удовлетворённости жизнью; поддержание надёжных любовных отношений, тесно связанных с хорошим здоровьем и долголетием; содействие сочувствию, прощению и терпимости в отношениях и т.п. [7].

Опрос Gallup 2013 года показал, что люди, которые регулярно используют свои сильные стороны на работе (здесь к сильным сторонам относится способность любить), в шесть раз больше заинтересованы в работе [8].

Таким образом, можно отметить, что любовь – самая всесторонняя и полная форма интеллектуально-нравственного, психологического и физического соединения людей. Это касается и отношений между полами. Осуществить такое сближение можно, лишь как бы отбрасывая свое «я» и принимая на себя все те заботы, успехи, проблемы, радости, которые составляют другое «я».

В отличие от всех других форм объединений, любовь не создает, а, напротив, во многом как бы снимает все те социальные барьеры, которые выстраиваются культурой. Любовь может соединить мужчину и женщину, разделенных сколь угодно большой социальной дистанцией. Полюбить друг друга могут люди, входящие как в близкие, так и самые несовместимые и даже взаимоисключающие группы.

Любовь напоминает нам об относительности и условности социокультурных регалий и степеней, она как бы заставляет любящего сбросить те социальные маски и одежды, к которым он так привык. Любовь возвращает человеку человеческое. В известном смысле можно сказать, что, обнаруживая условность социокультурных иерархий, любовь является формой культурной самоиронии. Разнообразные подтверждения сказанному можно найти в истории, литературе, искусстве.

В науке о любви существуют многообразные модели, которые можно отнести к четырём группам:

1. модели, демонстрирующие гармоническое единство тела и духа, например, модель базирующаяся на «безгрешии плоти»;
2. модели, основанные на христианском мировоззрении, где любовь рассматривается, например, как благодать Божья;
3. эротические модели любви, например, концепция amor-entrave – «незавершенная любовь» или любовь как награда за разные ратные подвиги;
4. модели целостного понимания феномена любви, например, понимания любви вне времени и пространства, вне религии и менталитета, вне половых различий и т.п. [3].

Все эти модели опираются на основную особенность любви – рассмотрение ее в системе «любовь-общество». Эта особенность состоит в том, что люди, соединённые этим чувством, могут входить в самые различные социальные слои, как близкие, так и плохо совместимые или даже несовместимые. Несмотря ни на какие социальные пространства, любовь сближает и делает людей равными, независимо от существующей общественной лестницы, статуса и престижа. Существенно то, что любовь обладает такой потенциальностью, в то время как ни один другой социальный интегратор не способен соединить таких разных людей, а не только тех, кто преодолел определённые обществом правила – барьеры [4; 6].

Эта черта любви – преодоление социальных дистанций и установление равенства – весьма противоречива. Всегда проще сделаться равными тем, кто и так социально равен, не прилагая усилий на преодоление условностей и барьеров – легче понять и принять того, кто близок, похож на меня, а не того, кто далек и непонятен. Во многих любовных ситуациях срабатывает именно эта модель поведения.

Если социальные ценности и нормы давно и прочно укоренились в обществе, то для того, чтобы от них отступить, требуются подчас воля и мужество. Чем сильнее чувства, тем большие социальные дистан-

ции преодолемы.

Вторая важная особенность любви заключается в том, что, уничтожая существующие рамки, сама любовь не создает никаких новых социальных иерархий: не существует достоинств, ценностей или правил, усвоив которые, человек становится любимым. Иначе говоря, невозможно любить за что-то. Любят ни за что и за все. Любить – значит принимать человека со всеми существующими у него характеристиками и качествами.

Исходя из сказанного, любовь есть самая полная и всесторонняя форма единства мужчины и женщины, которая достигается путём преодоления общественных условностей и выхода за границы своего «я» прежде всего своих социокультурных рамок и целостного принятия другого «я». Любовь – это единственный созданный культурой механизм, позволяющий мужчине и женщине полностью сохранить и целостно выразить свою уникальность и неповторимость. Это обстоятельство хорошо объясняет огромное значение и постоянную привлекательность любви в истории человеческой культуры.

То же обстоятельство объясняет глубину и остроту переживаний, выпадающих на долю тех, кто столкнулся с утратой любви, неразделенной любовью и любовной неверностью. Значение этих ситуаций в социокультурном плане одинаково: неразделенная любовь – это в известном смысле непризнание «я», личности любящего; потерять любовь – значит потерять признание себя другим, самым близким человеком; любовная неверность воспринимается обманутым как утрата его уникальности и неповторимости.

Трагизм, связанный с потерей любви, с потерей собственного «я» передается в известной русской поговорке: «От любви до ненависти один шаг». Любовь и ненависть – антиподы, и если наши рассуждения верны, то, продолжая их, мы получим объяснение антилюбви, то есть ненависти. Действительно, когда иной человек стремится, но не может преодолеть социальное пространство между собой и другим, скажем, более талантливым, состоятельным или удачливым человеком, когда он не в состоянии стать равным другому, может проявляться чувство ненависти. Вот почему потеря любви, переход от равного к неравному может вызвать ненависть.

Обратимся к истории: почему и когда возникла любовь? Интересующий нас феномен предполагает снятие социальных рамок и различий – это способ возвращения людей к их исходному равенству, поэтому уместно предположить, что становление любви связано с генезисом социального неравенства – любовь формируется как ответ на это неравенство и способ его преодоления. Индивидуальная привязанность и индивидуальные предпочтения, то есть любовь, возникает там, где появляются индивидуальные различия и социальная дифференциация. Выбрать одного из многих можно лишь тогда, когда эти многие различны [1; 2].

Зарождение любви по времени следует, видимо, связывать с эпохой разложения родовой общины. Возникновение классов, государств совпадают по времени со становлением любви, но не являются прямой причиной ее возникновения. Возможность для зарождения любви сложилась тогда, когда внутри древнейших родовых объединений произошли основательные социальные расслоения, когда каждый человек начал приобретать свое собственное социальное лицо, начал становиться личностью.

Известно, что личность как особое социальное образование появляется на относительно позднем этапе истории, в период разложения первобытного строя, на заре зарождения первой классовой формации. В более ранний период люди объединялись в различные стада, роды, внутри которых не было существенных социальных различий. Именно в древнем роде возник такой характерный социальный институт, как кровная месть. За определенный проступок следовало наказать не того, кто его совершил, а любого представителя данного рода, данной крови, поскольку все эти люди были социально одинаковы, не имели своего лица, личность здесь еще не сформировалась. Примитивный уровень хозяйствования и отсутствие какого-либо разделения труда порождали социальную однородность, что делало существование личности ненужным. Подобная одноликость исключала объективные основания для появления индивидуальной симпатии. Поэтому неудивительно, что и сегодня в языках некоторых народов, находящихся на ранней стадии развития, даже не существует слово «любовь».

Косвенным подтверждением предложенной гипотезы о возникновении любви является то обстоятельство, что генезис любви совпадает по времени с первыми трансформациями группового брака и его эволюцией в сторону парной семьи. В пользу этого тезиса и тот факт, что впервые в мировой литературе любовная тематика появилась в египетской поэзии лишь 3,5 тысячи лет тому назад. А первым дошедшим до нас из прошлого упоминанием о великой любви стало свидетельство о любви двух египтян

– прекрасной Нефертити и фараона Аменхотепа IV (15-начало 14 в. до н.э.). В более древних источниках и памятниках какие-либо упоминания и сообщения о любви не встречаются.

Известно, что в развитии истории человечества и отдельного человека имеют место определенные параллели и сходства. Онтогенез отчасти совпадает с филогенезом. Этот принцип справедлив и для нашего случая. В жизнь современного человека любовь приходит не сразу. Обычно первые глубокие переживания происходят в возрасте 14-16 лет. Это время, когда характеру, личным качествам 15-летних юношей и девушек еще предстоит измениться. А если человек, которого он или она любит, изменился, то и отношения к нему тоже могут стать иными.

Существует и ещё один аспект, характерный для нашего бегущего времени. Известно, что на протяжении многих тысячелетий нормы и эталоны поведения мужчины и женщины, их любовные роли существенно различались. Женщинам, а не мужчинам посвящались стихи, слагались серенады, из-за женщин скрещивались шпаги, женщина являлась олицетворением нежного, прекрасного и слабого (нуждающегося в мужской защите) начала. Одна из причин подобной ситуации заключалась в том, что мужчины традиционно несли на себе основные тяготы государственных, служебных, военных и иных социальных обязанностей. Мужчины реализовывали себя в трудовой деятельности, высвобождая от этих нагрузок женщин. Поэтому представительницы «слабого» пола, наделенные от природы примерно равными с мужчинами способностями, и нашли иную, более личностную сферу для своего самовыражения.

Однако эмансипация привела женщину в сферу общественного производства, изменив ее традиционные интересы и ценности. Освоив новые для себя обязанности руководителя, функционера, общественного деятеля, женщина не всегда может, а иногда просто не хочет сочетать их со старыми, в частности, материнскими обязанностями. В связи с этим возникает важная социальная задача: либо помочь женщине сочетать ее новые и старые роли, либо помочь мужчине осознать новую ситуацию и приспособиться к новым социальным нагрузкам. Сделать это хотя и не просто, но совершенно необходимо. В противном случае не исключен опасный ролевой перекося и, в частности, возрастающая дисгармония в сфере любовных контактов. В отношениях между мужчиной и женщиной первый нередко выступает как слабая сторона, а вторая – как ведущая, инициативная, сильная. Задача заключается не в том, чтобы утвердить некоторые социальные роли как навечно женские. Речь идет об ином: если в ходе культурных преобразований возникает своеобразный вакуум, ничейная земля, женщина оставляет какие-то позиции, эти позиции должны перейти к мужчинам. Пустота в культуре значительно опасней, чем в природе, хотя и природа ее не терпит. Проблема ролевой диспропорции также получила определенное отражение в нашем искусстве, например, в популярном фильме Э. Рязанова «Служебный роман».

Рассмотрим ещё один аспект проблемы. Научно-технический прогресс приводит к снижению испытываемых человеком в процессе труда физических нагрузок, одновременно увеличивая нагрузки психологические. Новые нагрузки, в свою очередь, требуют адекватные им разрядку и снятие. Один из каналов, по которым идет рекреация, связан с отношениями между мужчиной и женщиной. Наши культурологи и деятели искусства, наиболее чуткие к социальным изменениям, уже давно попытались проанализировать эти явления, и если 50-60 лет назад проблема адюльтера лишь начала встречаться в киносценариях и пьесах, то позднее о проблеме супружеской неверности стали говорить чаще. Воздействие подобных тенденций на любовь, видимо, неоднозначно, и мы не беремся делать здесь сколько-нибудь определенные прогнозы, но, бесспорно, то, что любовь и возрастание психологических нагрузок – два довольно тесно связанных и влияющих друг на друга процесса.

Среди множества потенциальных моделей нам весьма позитивной и предпочтительной кажется модель «societat-amoris», основная идея которой – от любящего человека к обществу, где главенствует любовь.

Сегодня общество и культура все больше идут навстречу отдельному индивиду, его подлинным желаниям и реальным намерениям. Не столько личность подстраивается под общество, сколько общество под личность. Не только человек создает свой общественный статус, но и общество понимает, что оно есть не что иное, как соединение индивидов, а не некий абстракт или абсолют. Не столько человек не свободен от общества, сколько общество не свободно от человеческих желаний. Процесс все более полного учета индивидуальных особенностей, на наш взгляд, весьма широк, он может продолжаться не одно десятилетие, гармонизируя и гуманизируя культуру [5]. Если в результате подобных трансформаций не только мужчина и женщина будут относиться друг к другу по принципу равенства и целостного принятия, то подобная модель связи будет нормой в отношениях общество-человек, то мы, научив общество любить, придём от Homo amane – к societas asmans!

Список использованной литературы:

1. Гегель о любви и стыде. Иван Болдырев. URL: <https://postnauka.ru/video/89078> (дата обращения 04.05.2021).
2. Давидян А.Г. Молодой учёный. № 6 (244). 2019. С. 171-174. URL: <https://moluch.ru/archive/244/56322/> (дата обращения 22.05.2021).
3. Можейко М. А. Любовь как феномен культуры: проблема эволюции западноевропейских интерпретаций // Социология. 2016. № 3. С. 85–92.
4. Савостьянов А.И. Природосообразность как проблема формирования духовного мира ребенка // Школа. 2005. № 3. С. 4-6.
5. Савостьянов А.И. Ценности современных студентов, как педагогическая проблема (полемиические заметки) // Ученый совет. 2019. № 7. С. 47-49.
6. Савостьянов А.И., Панченко О.Г. Радость как педагогическая категория в гуманной педагогике // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. № 4. С.28-33.
7. Acevedo B., Aron A. (2009). Does a Long-Term Relationship Kill Romantic love? Review of General Psychology. Vol. 13. P. 39-65.
8. Gallup 2013. URL: https://www.gallup.com/topic/state_of_the_global_workplace_2013.aspx (дата обращения 04.05.2021).
9. Peterson C., Park N., Seligman M. Greater strengths of character and recovery from illness. Journal of Positive Psychology. 2009. Vol. 1. P. 17–26.

Love as a sociocultural phenomenon and personal characteristic

Savostyanov A.I.

Distinguished Artist of the Russian Federation, Doctor of Educational Sciences, Professor, Professor of the Department of Television and Radio Internet Technologies of the FsbU «Russian State Humanities University»

E-mail: kotova20082009@yandex.ru

Abstract

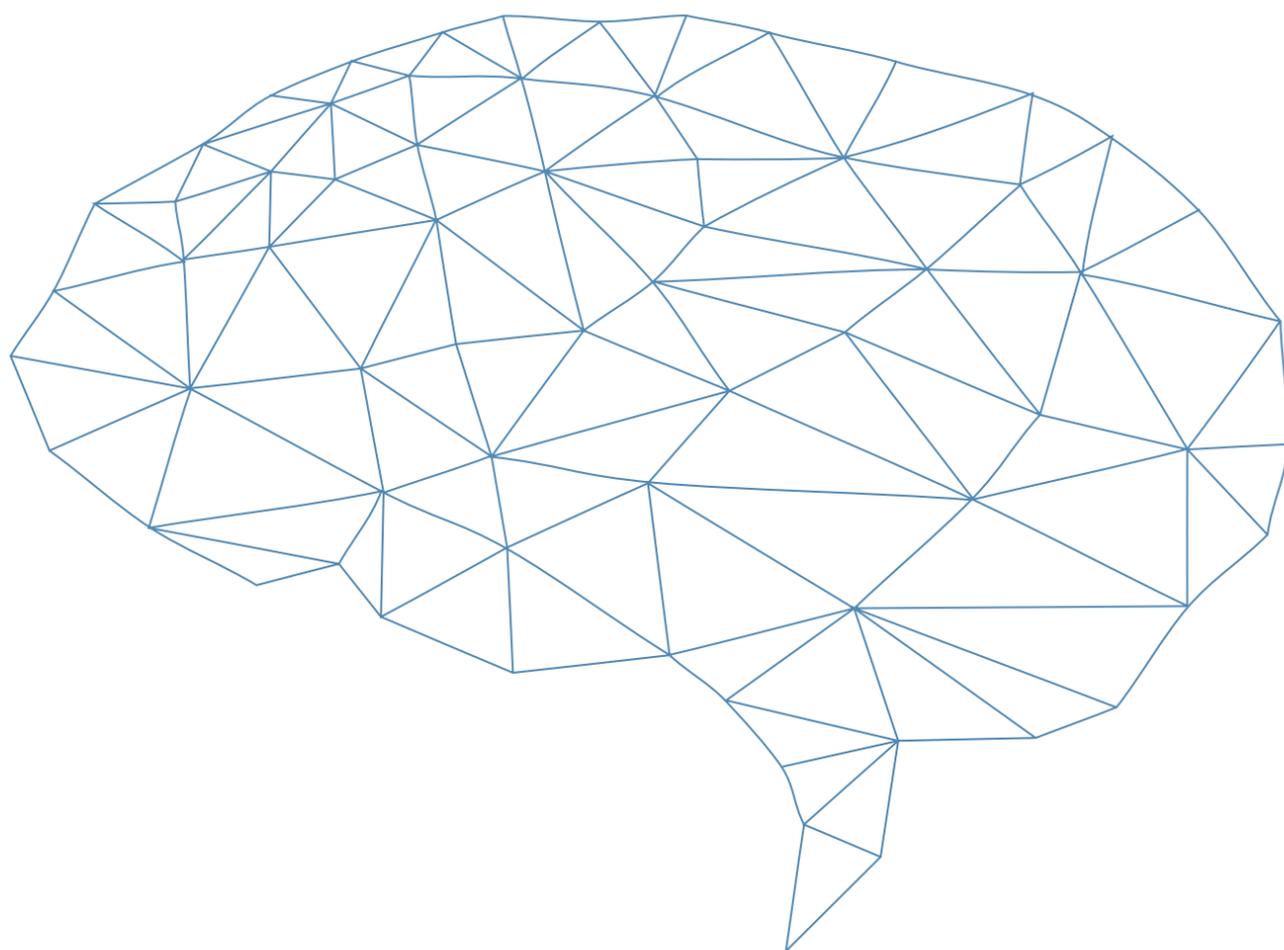
The article reveals the concept of «love», provides its meaningful description, examines the models of love, as well as its place in the «personality-society» system. The paper gives a brief history of the formation of love as a personality trait, gives the author's understanding of love as a socio-cultural phenomenon and personality characteristics.

Key words

• love • model • sociocultural phenomenon • society • culture • social roles •

References

1. Hegel on love and shame. Ivan Boldyrev. URL: <https://postnauka.ru/video/89078> (accessed 04.05.2021).
2. Davidyan A.G. Young scientist. N 6 (244). 2019. P. 171-174. URL: <https://moluch.ru/archive/244/56322/> (accessed 22.05.2021).
3. Mozheyko M. A. Love as a cultural phenomenon: the problem of the evolution of Western European interpretations. 2016. N 3. P. 85-92.
4. Savostyanov A. I. Prirodosobraznost' kak problema formirovaniya dukhovnogo mira detskogo [Natural conformity as a problem of forming the spiritual world of a child]. 2005. N 3. P. 4-6.
5. Savostyanov A. I. The values of modern students as a pedagogical problem (polemic notes) //Academic Council. 2019. N 7. P. 47-49.
6. Savostyanov A. I., Panchenko O. G. Joy as a pedagogical category in humane pedagogy// Personality: resources and potential. 2019. N 4. P. 28-33.
7. Acevedo B., Aron A. (2009). Do Long-term Relationships kill romantic love? Review of general psychology. Vol. 13. P. 39-65.
8. Gallup 2013. URL: https://www.gallup.com/topic/state_of_the_global_workplace_2013.aspx (accessed 04.05.2021).
9. Peterson S., Park N., Seligman M. Great strength of character and recovery from illness. Journal of Positive Psychology. 2009. Vol. 1. P. 17-26.



Всероссийский конкурс юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского – событие в плане Года науки и технологий в Российской Федерации



Леонтович А.В.
Кандидат психологических наук, Председатель межрегионального общественного движения творческих педагогов «Исследователь», директор Университетской гимназии МГУ

e-mail: leontov@gmail.com



Мазыкина Н.В.
Почетный работник общего образования Российской Федерации, Координатор Всероссийского конкурса юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского

e-mail: nina.maz@mail.ru



Саввичев А.С.
Доктор биологических наук, заведующий лабораторией ФИЦ «Биоинженерия» РАН

e-mail: savvichev@mail.ru



Обухов А.С.

Кандидат психологических наук,
ведущий эксперт НИУ «Высшая
школа экономики»

e-mail: a.obukhov@redu.ru



Свешникова Н.В.

Заслуженный учитель России,
учитель ГБОУ «Школа № 1553 им.
В.И. Вернадского»

e-mail: sveshnikova@gmail.com

Аннотация

В статье дается анализ проведения XXVIII Всероссийских юношеских Чтений имени В.И. Вернадского. Раскрываются особенности массовых межрегиональных мероприятий в online режиме, описывается методика проведения отдельных разделов программы Чтений (дистанционной экспертизы, междисциплинарной секции, межрегионального хакатона «Поведайте миру о вашем регионе», «Викторина знатоков» и др.). Приводятся примеры тематики исследовательских работ учащихся в разных направлениях науки.

Ключевые слова

• исследовательская деятельность учащихся • конкурс исследовательских работ • дистанционное образование • образовательная программа • экспертиза •



XXVIII Всероссийские юношеские Чтения имени В.И. Вернадского (далее – Чтения) прошли с 10 по 20 апреля 2021 г. на платформе Canvas Университетской гимназии (школы-интерната) МГУ имени М.В. Ломоносова. Общее количество эфирного времени в процессе проведения Чтений составило более 10 суток. Чтения явились финалом Всероссийского конкурса юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского и финала Всероссийского конкурса исследовательских работ учащихся 5-7-х классов «Тропой открытий В.И. Вернадского».

В этом году Распоряжением Правительства РФ от 13 марта 2021 г. N 605-р Конкурс был включен в План мероприятий по проведению в РФ Года науки и технологий и проводился в соответствии с утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642 Стратегией научно-технологического развития Российской Федерации (п. 31, «Кадры и человеческий капитал. Создание возможностей для выявления талантливой молодежи, построения успешной карьеры в области науки, технологий, инноваций и развитие интеллектуального потенциала страны»).

Конкурс также включен в высшую группу «Перечня олимпиад и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсов, мероприятий, направленных на развитие интеллектуальных и творческих способностей, способностей к занятиям физической культурой и спортом, интереса к научной (научно-исследовательской), инженерно-технической, изобретательской, творческой, физкультурно-спортивной деятельности, а также на пропаганду научных знаний, творческих и спортивных достижений, на 2020/21 учебный год» (Приказ Минпросвещения от 11 декабря 2020 года № 715, п. 45), а также Чтения являются сертифицированным мероприятием Международного движения содействия научно-техническому творчеству молодежи MILSET и включено в его Программу.

В рамках Конкурса проходила Междисциплинарная олимпиада школьников имени В.И. Вернадского по истории и обществознанию первого уровня (Приказ Минпросвещения от 27 августа 2020 г. № 1125). Победители и призеры Конкурса включаются в Государственный информационный ресурс об одаренных детях Фонда «Талант и Успех».

В числе учредителей Конкурса – Российская академия наук, МГУ имени М.В. Ломоносова, Комиссия по разработке научного наследия академика В.И. Вернадского, Неправительственный экологический фонд им. В.И. Вернадского, Институт геохимии и аналитической химии им. В.И. Вернадского РАН, «Кружковое движение» Национальной технологической инициативы, Совет молодых ученых РАН, Университетская гимназия МГУ им. М.В. Ломоносова, Школа № 1553 им. В.И. Вернадского, Колледж № 26 (26 КАДР). Организатором и исполнителем Конкурса является Межрегиональное общественное Движение творческих педагогов «Исследователь».

Чтения им. В.И. Вернадского являются одной из крупнейших научно-практических конференций старшеклассников в России. Опытными экспертами рассматриваются работы исследовательского характера, включающие этапы самостоятельной опытно-экспериментальной деятельности, обработки, анализа и интерпретации собранного материала во всех областях естественных и гуманитарных наук. Чтения являются также образовательной программой, главной задачей которой является повышение мотивации молодых исследователей к продолжению работы.

Стать участником Чтений возможно через заочный конкурс работ или через региональные туры. На заочный конкурс любой школьник мог подать работу через сайт vernadsky.info. Каждая работа рецензировалась специалистом в соответствующей научной области. По итогам рецензирования авторы лучших работ были приглашены на итоговые мероприятия.

К участию в Чтениях были приглашены победители региональных туров Конкурса, которые прошли в 31 субъекте Российской Федерации. В каждом из региональных туров участвовало от 50 до 200 авторов. Как правило, в таких турах принимают участие школьники из большинства районов и крупных населенных пунктов своих регионов. Большое внимание уделялось методическому сопровождению региональных туров, которое проводилось на базе университетов, региональных институтов развития образования, организаций общего и дополнительного образования детей, кванториумов, с привлечением СМИ.

Во многих субъектах Российской Федерации Всероссийский конкурс юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского и финал Всероссийского конкурса исследовательских работ учащихся 5-7-х классов «Тропой открытий В.И. Вернадского» были включены в План работы органов управления образования субъектов Российской Федерации.

Всего на заочный этап поступило 1323 работы из 63 регионов России и 5 стран мира, была представлена 681 образовательная организация (в том числе 74 зарубежных: из Германии, Словакии, Казахстана, Беларуси, Украины) из 316 российских и 42 зарубежных городов и населенных пунктов. Традиционно наиболее активные участники — это учащиеся из Республики Башкортостан, Краснодарского края, Ямало-ненецкого АО, г. Москвы, Республик Алтай, Саха (Якутия), областей: Омской, Томской, Иркутской, Воронежской, Ивановской и других.

Первый этап Конкурса (заочное рецензирование) прошел с 20 января по 10 марта. На нем было занято более 160 рецензентов, каждый из которых написал развернутые рецензии на представленные работы. В рецензиях главное внимание уделялось рекомендациям по подготовке работ к финальному этапу.

В XXVIII Всероссийских юношеских чтениях им. В.И. Вернадского приняла участие 641 работа (358 по естественнонаучному направлению, 283 по гуманитарному направлению). На старте Чтений были организованы десять видеоконференций, к которым мог подключиться каждый из заявленных участников и руководителей работ. Их целью было тестирование программного обеспечения, обучение работе на Интернет-платформе, а также знакомство участников друг с другом – аналог традиционной, проводившейся на очных Чтениях программы «Взаимодействие». В ходе этих видеоконференций участники представили свои регионы, сообщили историю выполнения своих работ, а также рассказали о своих увлечениях и ожиданиях от грядущих итоговых мероприятий.

Защита работ проходила в 33 секциях и длилась 5 дней на Интернет-платформе МГУ CANVAS. В каждой секции работало по несколько экспертов – ученых и преподавателей из московских и региональных научно-исследовательских институтов и университетов. Фактически каждая секция представляла собой отдельный научный семинар, на котором разворачивались содержательные научные дискуссии. К заседаниям могли подключаться слушатели, таким образом, на отдельных секциях было зафиксировано до 80 подключений из нескольких десятков регионов РФ одновременно.

Главные принципы творчества В.И. Вернадского – всегда возвращаться к предшественникам, к знаковым событиям истории, помнить, что без них не было бы и наших достижений, поэтому особо выделялись работы, посвященные памятным датам отечественной истории и науки. Тематика многих работ была связана с Годом науки и технологий: историей открытий и изобретений, жизнью и деятельностью выдающихся отечественных ученых. В области естественных наук ребят интересовали проблемы экологии, охраны окружающей среды и, конечно, весьма актуальные в настоящее время вопросы микробиологии. В области гуманитарных наук центральными стали темы регионального краеведения и истории, лингвистики и искусствоведения.

В рамках чтений традиционно был проведен конкурс междисциплинарных исследований, главной идеей которого стало создание образовательной ситуации, выстроенной на основе встречи и совместной деятельности участников из разных регионов, увлеченных разнообразными направлениями исследований. В Конкурсе мог принять участие любой желающий участник Чтений. Для этого авторы двух работ из разных секций самостоятельно находили «точки соприкосновения», чтобы при объединении результатов их личных исследований открывалась новая перспективная междисциплинарная тема. В защите итоговых работ, прошедшей 14 апреля, приняли участие эксперты из Москвы и регионов России. Наибольший интерес вызвали несколько работ, которые, мы надеемся, будут продолжены в будущем и доведены до конкретного результата.

В рамках программы Чтений прошел межрегиональный хакатон «Поведайте миру о вашем регионе», который предполагал создание командами участников визиток-маршрутов по родным местам на основе литературного, художественного или научного творчества людей, чьи имена не являются широко известными, или, в биографии которых есть недостаточно исследованные факты. Это решало задачу популяризации местных писателей, учёных и других творческих людей, а также мест, связанных с их жизнью и творчеством. Материалы, созданные в процессе хакатона, могут быть использованы муниципальными властями, региональными туроператорами.

Для руководителей исследовательских работ были проведены научно-методические семинары «Методика выполнения учебного исследования», «Научно-практические конференции школьников: содержание, критерии оценки, статус в системе образования», «Проблемы личностно-ориентированного обучения», «Онлайн платформа «Стемфорд» – ресурс в помощь для организации учебно-исследовательской и проектной деятельности ученику и педагогу».

В течение трех дней для всех участников был организован научный лекторий, в рамках которого известные ученые и практики выступили с лекциями «Первый полет человека в космос – как это было», «Мир живого глазами химика», «Невидимый мир вокруг нас. Его структура и методы изучения», «Три синтеза космоса: от Большого взрыва до чтений Вернадского».

В рамках Чтений состоялась викторина «Знатоки», которая прошла на сайте kahoot.it и состояла из 20 вопросов по темам: «Вернадский – биография и научные достижения», «Российские научные школы», «Нобелевские лауреаты», «Выдающиеся изобретения», «Университеты на карте России», «Факультеты МГУ», «Современные достижения российских ученых», «Художественное творчество выдающихся ученых», «Климат Земли», «Технологии будущего». Также были проведены «виртуальные экскурсии» на факультеты МГУ имени М.В. Ломоносова.

Традиционный конкурс-фестиваль художественного мастерства также прошел в дистанционном режиме. Ребята сняли видеоролики, на которых были представлены их художественные достижения. Итоги подводились по номинациям: проза, поэзия, фильм, прикладное творчество, танец, вокальный номер, игра на музыкальных инструментах.

Несмотря на дистанционный режим проведения Чтений, экспертиза на секциях и другие разделы Программы прошли на высоком уровне и вызвали большой интерес участников. Благодаря использованию Интернет-платформы расширилась аудитория слушателей, соответственно и увеличилось количество заданных вопросов (в частности, от экспертов и руководителей работ из регионов). На многих секциях защиты проходили фактически в формате научных семинаров. Выступления участников были записаны и выложены в открытый доступ, это позволило повысить прозрачность экспертизы работ участников и обоснованность присуждения им дипломов. В дальнейшем такой режим позволит аргументировать необходимость введения специальных процедур итоговой аттестации и предоставления льгот при поступлении в университеты для участников научно-практических конференций школьников.

Участники Чтений особо отметили их образовательный характер, который мотивировал школьников на выбор профессии в области интеллектуального труда и дальнейшее продуктивное развитие межрегионального сообщества, ориентированного на реализацию исследовательского потенциала учащихся.

Условия пандемии коронавируса выступили инициаторами внедрения новых технологичных практик и нестандартных решений и показали, что именно наука способна предложить продуктивные и наиболее адекватные ответы на нынешние и грядущие вызовы Человечеству.

Подробнее с итогами Всероссийского конкурса юношеских исследовательских работ им. В.И. Вернадского и финала Всероссийского конкурса исследовательских работ учащихся 5-7-х классов «Тропой открытий В.И. Вернадского» можно ознакомиться на сайте – vernadsky.info.

Список использованной литературы:

1. Всероссийский конкурс проектных работ школьников. URL: <https://konkurs.sochisirius.ru>. Дата обращения 20.04.2020.
2. Всероссийский конкурс юношеских исследовательских работ им. В.И.Вернадского. www.vernadsky.info. (дата обращения 20.04.2020).
3. Леонтович А.В. Наследие В.И. Вернадского и развитие содержания современного школьного образования в России // Вклад В.И. Вернадского в развитие мировой цивилизации, Неправительственный экологический фонд им. В.И. Вернадского, М.. 2013, С. 164-176.
4. Леонтович А.В., Саввичев А.С., Смирнов И.А. Проектная мастерская. Основное общее образование: учебное пособие для общеобразовательных организаций. М: Просвещение, 2019. – 160 с.
5. МАН «Интеллект будущего», программа «Юность. Наука. Культура». URL: <https://new.future4you.ru/catalog/yunost-nauka-kultura/> (дата обращения 20.04.2020).
6. Российская научно-социальная программа для молодежи и школьников «Шаг в будущее». URL: <http://www.step-into-the-future.ru> (дата обращения 20.04.2020).

V.I. Vernadsky all-Russian youth contest is a platform for implementing the program of research activities of students

Leontovich A.V.

PhD, Chairman of the All-Russian Movement of Creative Teachers «Researcher»,
Senior Research Scientist of Institute for Studies for Childhood, Family, and Education
of the Russian Academy of Education

E-mail: leontov@gmail.com

Mazykina N.V.

Coordinator of the V.I. Vernadsky all-Russian youth contest

E-mail: nina.maz@mail.ru

Savvichev A.S.

Professor, head of the laboratory of Science center «Bioengineering» of the Russian
Academy of Sciences

E-mail: savvichev@mail.ru

Sveshnikova, N.V.

Honored teacher of Russia, teacher of V.I. Vernadsky School № 1553

E-mail: sveshnikova@gmail.com

Obukhov A.S.

PhD, leading expert of Higher school of Economics

E-mail: a.obukhov@redu.ru

Abstract

The article provides an analysis of the XXVIII All-Russian Youth Readings named after V.I. Vernadsky. The features of mass interregional events in the online mode are discussed. The method of conducting separate sections of the Readings program (remote examination, interdisciplinary section, interregional hackathon “Tell the world about your region”, “Connoisseur’s quiz”, etc.) is described. Examples of themes of students’ research work in different areas of science are given.

Key words

• research activity of students • competition of research papers • distance education • educational program • expertise •

References

1. All-Russian competition of design works of schoolchildren. URL: <https://konkurs.sochisirius.ru> (accessed 20.04.2020).
2. V.I. Vernadsky all-Russian youth contest. URL: www.vernadsky.info (accessed 20.04.2020).
3. Leontovich A.V. the Legacy of V.I. Vernadsky and the development of the content of modern school education in Russia // V.I. Vernadsky's contribution to the development of world civilization, V.I. Vernadsky non-Governmental environmental Foundation, Moscow, 2013. P. 164-176.
4. Leontovich A.V., Savvichev A.S., Smirnov I.A. Design workshop. Basic General education: a textbook for General education organizations. M: Enlightenment, 2019. – 160 p.
5. MAN «Intelligence of the future», program «Youth. The science. Culture». URL: <https://new.future4you.ru/catalog/yunost-nauka-kultura> (accessed 20.04.2020).
6. Russian scientific and social program for young people and schoolchildren «Step into the future». URL: <http://www.step-into-the-future.ru> (accessed 20.04.2020).





Дайджест исследований в области психологии

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

О характере и содержании стратегических жизненных идей руководителей

В процессе управленческой деятельности, независимо от ее сферы, руководитель стоит перед необходимостью выполнения широкого круга задач. В первую очередь, это задачи успешной реализации управленческих функций. Вторая группа – собственные задачи руководителя, среди которых особое место занимают задачи самореализации, воплощения своих собственных замыслов и идей, своего Дела. Наличие такого Дела и его характер определяются личностными особенностями руководителя, типом его личности. Это Дело может быть как вписано в рамки организационной структуры, так и выходить за его пределы. В качестве такого Дела может выступать и деятельность самой организации. Спектр других задач руководителя достаточно широк и определяется как его ценностными ориентациями, так и общей жизненной стратегией. Способ их включения в систему реализации управленческих функций зависит и от специфики организационной структуры, и от особенностей индивидуальной структуры управленческой готовности руководителя.

Накопленные за последние годы, в рамках проведения личностно-профессиональной диагностики руководителей различного уровня управления, эмпирические данные, позволили проверить и уточнить выдвинутые предположения о характере и содержании стратегических жизненных идей и построить их типологию.

Подробнее: Sinyagin Yu. V. Strategic life idea as a characteristic of the personality and orientation of the leader. *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*. 2020. 17(10). Pp. 1749-1776. ISSN 1567-214x

Место рождения и детства формирует ценности будущего

Эмпирическое исследование, проведенное исследователями НИЛ «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС на базе психобиографического метода, позволило выявить особенности взаимосвязи между местом жительства в детстве как фактом биографии руководителей системы государственного управления и структурой их ценностных и карьерных ориентаций. Установлено, что тип и размер поселения, в котором проходило детство участников исследования, в значительной степени определяет особенности выраженности ценностных и карьерных ориентаций в настоящем (на момент опроса). Так, детство, проведенное в сельской местности, определяет значимую выраженность ориентаций на экологичность, смирение, законопослушность, традиции, аффилиацию, стимуляцию, автономию. В то же время, детство, проведенное в крупном городе (Москве, Санкт-Петербурге), определяет относительно большую выраженность ориентаций на надёжность, толерантность, законопослушность, традиции, стимуляцию, свободу мысли, менеджмент, предпринимательство. Приводя множественные данные изучения проблемы, учёные подчёркивают, что тип и размер поселения не являются единственными факторами формирования ценностных ориентаций руководителей.

Подробнее: Селезнева Е.В., Баркова Ю.К. Взаимосвязь места жительства в детстве и ценностных стратегий руководителей системы государственного управления // *Мир психологии*. 2020. № 2. С. 216-231.

Тенденции в зарубежных HR-технологиях в области управления талантами

Сегодня хорошо организованное управление талантами – решающий фактор успеха в отраслях, где высококвалифицированные люди пользуются большим спросом. Конкуренция там весьма высока и HR-службам требуются новые подходы и инновационные стратегии, основанные на организационной культуре, ее уникальных преимуществах и учитывающие общемировые тенденции в этой сфере. Явным

трендом в здесь выступает ориентация на отбор талантливых людей, характеризующихся позитивным отношением к работе и к другим людям, поскольку именно это часто приносит в команду оптимизм и направленность на достижения. Важной тенденцией выступает смещение акцента с равенства к талантливым сотрудникам на справедливость в отношении к ним и явные предпочтения «командным игрокам».

Подробнее: Sinyagina N. New Trends in HR Technologies: overview of foreign studies. 01033. Published online: 04 May 2021. DOI: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110301033>

https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2021/14/shsconf_shpr2021_01033.pdf

Кадровые резервы в Российской Федерации

Государственная кадровая политика определяет направления и методы работы в области привлечения, оценки, отбора и продвижения кадров на государственной гражданской службе. Для нашей страны формирование кадровых резервов, являясь активно обсуждаемой и практически «вечной» темой, считается наиболее перспективной кадровой технологией и на протяжении нескольких лет выступает предметом исследований экспертов ФОиР ВШГУ РАНХиГС. Как устроены кадровые резервы в госсекторе? Как повысить уровень зрелости работы с резервами? Зачем нужна единая система кадровых резервов? Эти и многие другие вопросы раскрываются в подготовленном экспертами научном докладе.

Подробнее: Шебураков И.Б., Татарина Л.Н. Кадровые резервы в Российской Федерации. <https://personnelpool.ranepa.ru/>

Межличностные отношения и социальная нормативность госслужащих

Под эффективностью государственной службы чаще всего подразумевают эффективность деятельности государственных служащих. В свою очередь, на эту эффективность оказывает влияние то, как госслужащие выстраивают межличностные отношения с коллегами, что обусловлено уровнем их нормативности (или ненормативности). Изучению этого посвящено исследование Духновского С.В., профессора кафедры социально-гуманитарных дисциплин Курганского филиала РАНХиГС при Президенте РФ. Выборку исследования составили 147 государственных гражданских служащих, проходивших повышение квалификации на базе вышеуказанного ВУЗа. Основываясь на результатах опроса с использованием различных методик, исследователь разделил выборку на две группы – нормативных (n=77) и ненормативных (n=27). Далее было проведено сопоставление этих двух групп по показателям межличностных отношений. Так, например, государственные гражданские служащие из группы нормативных стремятся выстраивать приемлемо сближенную для себя дистанцию в межличностном взаимодействии, в то время как ненормативные, наоборот, склонны устанавливать во взаимодействии с коллегами приемлемо удаленную для себя дистанцию. По мнению автора, для обеих групп существуют свои кадровые риски: размывание границ между деловыми и эмоциональными отношениями для первой группы и чрезмерная формализация отношений с коллегами у второй.

Подробнее: Духновский С.В. Особенности межличностных отношений государственных гражданских служащих с разным уровнем социальной нормативности // Вестник Кемеровского государственного университета. 2019. 21(1). С. 66-73. <https://vestnik.kemsu.ru/jour/article/view/2649/2272>

Изучение психологического благополучия государственных служащих

Зависит ли ощущение психологического благополучия у государственных служащих от их индивидуально-психологических особенностей? Таким вопросом задались Мишина М.М. и Солженикина Т.П. из Московского государственного областного университета. Выборкой проведенного исследования стали 98 человек из числа следующих должностей: старший государственный таможенный инспектор, главный государственный таможенный инспектор, начальник отдела / отделения, заместители начальника отдела. Результаты статистической обработки полученных данных показали, что больший опыт и компетентность государственного служащего положительно влияет на удовлетворенность положением, что в свою очередь обусловлено трудолюбием и развитием профессиональных качеств. Руководители

склонны доверять коллегам, способны рефлексировать и имеют более высокий уровень психологического благополучия. Должностное положение оказывает влияние на субъектную позицию государственных служащих, а субъектная позиция – на их психологическое благополучие, которое зависит от опыта, компетентности, личностного развития и наличия определённых индивидуально-психологических качеств.

Подробнее: Мишина М.М., Солженикина Т.П. Анализ связи индивидуально-психологических особенностей государственных гражданских служащих с психологическим благополучием // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. 2020. №4. <https://vestnik-mgou.ru/Articles/Doc/14027>

Секреты эффективного управления

Эффективное управление относится к уровню, на котором менеджеры достигают своих целей с помощью ресурсов организации. Развивая управление человеческими ресурсами, менеджеры часто упускают из виду вовлеченность сотрудников. Это происходит главным образом потому, что они не всегда осознают ее важность и преимущества. Как считают эксперты, сотрудники редко уходят из компании, если чувствуют, что их работа ценится. Это подтверждает и исследование Wyatt Watson: компании с вовлечёнными сотрудниками приносят дохода на одного сотрудника на 26% больше. Изучение «вовлечённых» сотрудников показало, что 70% из них не нуждаются в денежном вознаграждении, более ценным для них выступает моральное поощрение – об этом заявили более 83% участников исследования. Весьма ценным выступает также: признание значимости личных достижений над общекомандными (69%), поддержка коллег (76%), похвала руководителей (88%). Только 14% отметили, что их лучшей наградой был подарок на сумму более 1000 долларов.

Подробнее: <https://blog.vantagecircle.com/employee-engagement/>

Об озабоченности молодёжи своим внешним видом в социальных сетях

Анализируя озабоченность молодых людей своим внешним видом в социальных сетях, учёные в первом исследовании опросили 281 австралийского старшеклассника о формах участия в социальных сетях и выявили корреляцию между их самопрезентацией в Интернете, онлайн-активностью, связанной с внешностью, и характеристиками внешности. Во втором исследовании с участием 327 австралийских студентов университетов была обнаружена корреляция характеристик внешности с показателями социальной тревожности и депрессивных симптомов, а также с расстройством пищевого поведения и некоторыми другими факторами. Исследователи обнаружили, что молодые женщины более озабочены своим внешним видом в социальных сетях, чем молодые мужчины.

Подробнее: Zimmer-Gembeck, Melanie J., Hawes, Tanya, Pariz, Juliane. A closer look at appearance and social media: Measuring activity, self-presentation, and social comparison and their associations with emotional adjustment. *Psychology of Popular Media*, Vol 10 (1), Jan 2021, 74-86. DOI:10.1037/частей на миллион0000277

СЛЕДУЮЩИЙ ВЫПУСК
— СЕНТЯБРЬ 2021

