

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 личностно-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. RANEPa, 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