

Психобиографический анализ в исследовании ценностных ориентаций руководителей системы государственного управления



Баркова Юлия Константиновна

Магистр психологии, ведущий специалист научно-образовательного центра оценки руководителей и управленческих команд факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация
e-mail: barkova-yk@ranepa.ru



Селезнева Елена Владимировна

Доктор психологических наук, профессор, эксперт научно-образовательного центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация
e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru



Чирковская Елена Георгиевна

Кандидат психологических наук, доцент, директор научно-образовательного центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ», Москва, Российская Федерация
e-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Аннотация

В статье на материале эмпирического исследования рассматривается продуктивность использования психобиографического анализа в диагностике и оценке ценностных и карьерных ориентаций руководителей системы государственного управления. На основе анализа полученных данных показано, что заложенные в вариантах ответов на биографические вопросы различия в социально-психологических характеристиках определяют различия в выраженности тех или иных ценностных и карьерных ориентаций и формирование определенного ценностного профиля. На примере результатов анализа взаимосвязи ценностных и карьерных ориентаций с такими фактами биографии руководителей системы государственного управления как неформальная позиция, которую они занимали в школе, и возраст начала их управленческой карьеры, показана специфика психобиографического анализа как метода диагностики и оценки, позволяющего выявлять глубинные социокультурные факторы формирования той или иной ценностной и карьерной ориентации и на основе фактов биографии выстраивать ценностный профиль и делать прогноз о направленности в принятии управленческих решений.

Ключевые слова

• биографический метод • психобиографический анализ • биографические факторы • ценностные ориентации • карьерные ориентации • руководители системы государственного управления • диагностика • оценка •

Введение

Биографический метод исследования уже давно и активно используется в социальных и гуманитарных науках (истории, этнографии, культурологии, политологии, литературоведении социологии, психологии и др.), реализуясь в большинстве из них как психобиографический. Как отмечает разрабатывающая проблемы методологии психобиографических методов исследования Н.А. Логинова, «биографический метод оперирует данными об объективных событиях и субъективных переживаниях личности в разных жизненных обстоятельствах, на основе чего позволяет делать умозаключения о характере, самосознании, жизненной направленности, таланте и жизненном опыте личности. Все эти структуры относятся к личностно-биографическим и не могут быть поняты в отрыве от реального жизненного пути человека, а, следовательно, без биографического метода» [7, с. 104].

Методологической основой психобиографического метода являются философия поступка М.М.Бахтина, а также принципы: историзма; единства сознания, личности и деятельности; целостного изучения личности во всем многообразии ее проявлений; субъекта деятельности и жизнедеятельности. В соответствии с этими принципами человек как субъект жизнедеятельности, погруженный в определенное время и культуру, через свои действия и поступки не только проявляет личностные качества, но и этими действиями и поступками формирует и развивает свою личность, одновременно выстраивая свой жизненный путь и создавая историю своей жизни – биографию. Анализируя эту биографию, мы по существу анализируем историю развития и становления целостной личности.

В настоящее время в рамках антропологического подхода биографический метод активно используется в целях исследования различных аспектов жизненного пути человека, в частности, особенностей времени жизни, жизненных стратегий, жизненного мира и т.п. В то же время вне зависимости от методологии, цели, объекта и предмета психологических исследований в ряд переменных, которые включают в процесс анализа, входят с большей или меньшей частотой те или иные факты биографии респондентов, а полученные данные в большинстве случаев свидетельствуют о существовании значимой взаимосвязи между определенным фактом биографии и психологическим феноменом, который является объектом изучения. Достаточно часто эта взаимосвязь имеет причинно-следственный или условный характер, при этом в роли причины может выступать любая из переменных.

Анализ отечественных и зарубежных исследований показал, что, во-первых, разные факты биографии входят в списки переменных с разной частотой; во-вторых, ученые в зависимости от проблематики исследований фиксируют внимание на разных фактах биографии как потенциальных факторах формирования и развития определенных индивидуально-психологических и личностных характеристик; в-третьих, психобиографические факторы оказывают особое влияние на формирование и развитие некоторых индивидуально-психологических и личностных характеристик и связанных с ними особенностей отношений и деятельности.

Так, значительную роль биографические факторы играют в процессе формирования ценностно-смысловой сферы личности, в том числе, ценностных ориентаций.

Следует подчеркнуть, что интерес исследователей к изучению ценностных ориентаций личности обусловлен важной ролью этих психологических образований в организации жизнедеятельности человека. Будучи динамической формой личностных ценностей, идеалов и смыслов, ценностные ориентации выступают в качестве внутренних критериев и источников его активности и определяют общий характер выборов целей и средств деятельности в той или иной сфере, обеспечивая тем самым их гибкую внутреннюю регуляцию. Таким

образом, ценностные ориентации становятся ядром направленности личности как ее интегральной характеристики, которая выступает в качестве основного мотивирующего фактора при принятии решений и определяет проиндивидуалистический или просоциальный вектор социальной активности человека.

Использование психобиографического метода в исследованиях ценностных ориентаций позволяет более глубоко изучить особенности формирования этих психологических образований, выявить специфику их выраженности, содержания и структуры, оценить возможности изменений в этой структуре и т.п.

В исследованиях установлено, например, что на выраженность и структуру ценностных ориентаций влияют такие биографические факторы, как порядок рождения [10 и др.], финансовое положение родительской семьи [2; 8 и др.], социально-территориальные характеристики (размер поселения, в котором проживает человек, специфика общественного труда, которым преимущественно занято местное население, уровень развития на территории базовых социальных институтов) [3; 16; 20 и др.] и т.п.

В особенности актуальной проблема исследования влияния биографических факторов на содержание и структуру ценностных ориентаций является для такой профессиональной группы как руководители системы государственного управления.

Так как система государственного управления призвана согласовывать интересы общества, отдельных социальных институтов и конкретного человека, что предполагает высокую социальную ответственность каждого государственного служащего, а ведущую роль в реализации функций государственного управления играют руководящие кадры, общество требует отбирать на руководящие посты людей с высоким уровнем социальной направленности личности и явной выраженностью просоциальных ценностных ориентаций. В то же время многочисленные исследования показывают, что в структуре направленности личности государственных служащих в целом и в частности руководителей высокого ранга преобладают проиндивидуалистические ориентации, а значимость просоциальных ориентаций крайне низка [4; 5; 17; 19 и др.]. Как отмечает Ю.В.Синягин, для кадров управления в целом, и в первую очередь, для руководителей системы государственного управления становится все более характерной новая модель системы ценностных ориентаций, в которой преобладают ориентации на ценности «семья», «здоровье» и «душевный комфорт», а эти структурные изменения приводят, в свою очередь, к изменениям в значимых для руководителей личностно-профессиональных характеристиках: снижаются готовность к внутреннему принятию поставленных задач, готовность к лидерству и принятию на себя ответственности за происходящее с ними и вокруг них, мотивация достижения, а также готовность преодолевать внешние и внутренние трудности и готовность к обучению и саморазвитию [14].

В то же время, как показывают многолетние исследования, которые проводятся на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ, содержание и структура ценностных ориентаций (и в том числе карьерных ориентаций как мотивационных факторов построения карьеры) руководителей системы государственного управления значимо взаимосвязана с рядом объективных и субъективных фактов их биографии [9; 11; 15 и др.].

На факультете в рамках исследования взаимосвязи психобиографических особенностей с индивидуально-психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления¹ был проведен анализ взаимосвязи комплекса фактов их биографии и выраженности ценност-

¹ Синягин Ю.В., Селезнева Е.В., Рожок А.В. Исследование взаимосвязи психобиографических особенностей с индивидуально – психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления. Препринт НИР. Москва, 2020. URL: file:///C:/Users/admin/Downloads/SSRN-id3875259-1.pdf (дата обращения: 08.11.2023).

ных и карьерных ориентаций. Данное исследование продолжает линию исследований, которые ведутся на факультете с 2014 г. и направлены на разработку и дальнейшее совершенствование технологии личностно-профессиональной диагностики кадров управления с использованием психобиографического метода как базового [1; 6; 13 и др.].

Цель эмпирического исследования состояла в том, чтобы выявить особенности взаимосвязи между объективными и субъективными фактами биографии руководителей системы государственного управления и структурой их ценностных и карьерных ориентаций.

В соответствии с целью исследования необходимо было решить следующие задачи:

- выявить наличие или отсутствие взаимосвязей между теми или иными фактами биографии участников исследования и выраженностью у них ценностных и карьерных ориентаций;
- определить общее и особенное в выраженности ценностных и карьерных ориентаций участников исследования, входящих в разные подгруппы по тем или иным фактам биографии.

Методы и выборка

Основным методом исследования являлся психобиографический анализ, в основе которого лежит изучение взаимосвязи отдельных фактов биографии человека с теми или иными индивидуальными, личностными или субъектными характеристиками, а также особенностями и/или показателями его деятельности.

Так как взаимосвязи между фактами биографии и выраженностью ценностных и карьерных ориентаций имеют смысловой характер, полученные данные подвергались интерпретативному анализу, который позволяет реконструировать социальный, культурный, психологический контекст формирования ценностных и карьерных ориентаций участников исследования; максимально полно, детально, многосторонне, систематично, целостно описать и более глубоко и широко понять особенности ценностно-смысловой сферы руководителей системы государственного управления; выявить возможные варианты содержания и структуры ценностных и карьерных ориентаций и объяснить особенности каждого из них.

В качестве диагностических инструментов в исследовании использовались: уточненный и заново апробированный на факультете ценностный опросник Ш.Шварца [18], методика «Якоря карьеры» Э.Шейна в адаптации В.А. Чикер и В.Э. Винокуровой², а также 46 психобиографических вопросов из разработанного под руководством доктора психологических наук, профессора Ю.В.Синягина на факультете опросника «Оценка управленческого потенциала» [12].

Биографические вопросы в структуре опросника позволяют получить представление об объективных и субъективных фактах биографии руководителя, описывая его жизнь с момента рождения до настоящего времени и во всех основных сферах его жизнедеятельности (сферы профессиональной, семейной, общественной жизни, а также сферы образования и увлечений) и тем самым воссоздавая всю историю его жизни и психологического развития.

Объективный уровень биографического анализа обеспечивается вопросами, которые касаются фактов биографии, имеющих документальное подтверждение. Объективные биографические вопросы затрагивают такие сферы жизни, как семья и ближайшее окружение, образование, профессиональная и общественная деятельность, увлечения. Субъективный уровень анализа, позволяющий определить степень активности личности в процессе построения жизненного

² См.: Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие. СПб.: Изд-во «Речь», 2002. С. 207-212.

пути, обеспечивается вопросами о векторах и степени активности в процессе самоопределения на разных этапах жизни. Субъективный уровень анализа, целью которого является исследование главных внутренних источников личностно-профессионального развития, обеспечивается вопросами о ценностях родительской и собственной семьи респондента. Кроме того, на этом уровне исследуются основные жизненные отношения (с другими людьми, с карьерой и т.п.) и особенности восприятия себя как субъекта тех или иных социальных и психологических ролей.

Данные, полученные с помощью этих вопросов, позволяют выявить психо-биографические предпосылки формирования тех или иных личностно-профессиональных особенностей руководителей, в том числе системы их ценностных и карьерных ориентаций.

Из массива данных, полученных в ходе широкомасштабного исследования готовности руководителей к управленческой деятельности, проводившегося в течение нескольких лет на факультете, были выделены для обработки и анализа данные участников, объединенных признаком «руководитель системы государственного управления». Общее число респондентов составило 451 человек.

Участники исследования разделялись на подгруппы в зависимости от выбранного ими варианта ответа на тот или иной биографический вопрос, и сравнение выраженности ценностных и карьерных ориентаций происходило между этими подгруппами. При этом если число респондентов в подгруппе было менее 10 человек, данные по ней исключались из анализа.

Так как верификация выборки показала ее нормальность, для проверки достоверности полученных результатов мы использовали t-критерий Стьюдента.

В связи с тем, что формат статьи не позволяет полностью привести статистические данные по всем изучаемым переменным во всех выделенных подгруппах, мы описываем здесь основные выявленные тенденции и анализируем наиболее типичные, с нашей точки зрения, случаи.

Обсуждение результатов

Для определения статистической значимости различий средних значений шкал ценностного опросника Ш.Шварца и методики «Якоря карьеры» в выделенных по биографическим признакам подгруппах был проведен 361 тест с использованием t-критерия Стьюдента. Только в 62 случаях не было выявлено значимых различий между подгруппами.

Сравнительный анализ показал, что количество шкал, по которым фиксируются значимые различия, может существенно варьироваться как «внутри» отдельного психобиографического вопроса – при сравнении разных подгрупп, выделенных в зависимости от варианта ответа, так и по разным вопросам в целом.

Так, наибольшее число значимых различий в выраженности ценностных и карьерных ориентаций (10 и более) отмечено по вопросам:

15 - Были ли Вы во время учебы в школе дисциплинированным и послушным ребенком? (22 шкалы)

16 - Сбегали ли Вы когда-нибудь с уроков? (20 шкал)

29 - Нравилось ли Вам заниматься общественной работой в школе и ВУЗе? (20 шкал)

4 - Какая из ценностей была ведущей в Вашей семье (15 шкал)

69 - Сколько раз Вы меняли место жительства? (14 шкал)

66 - Какие ценности являются ведущими в Вашей семье? (13 шкал)

13 - Какую неформальную позицию Вы занимали в классе (школе)? (13 шкал)

70 - Расскажите, чем Вы увлекаетесь. Есть ли у Вас хобби, особые увлечения? (12 шкал)

- 47 - В каком возрасте началась Ваша управленческая карьера? (11 шкал)
35 - Какой у Вас общий трудовой стаж? (11 шкал)
27 - Легко ли Вы сходились с новыми людьми в юности? (11 шкал)
53 - Если Вы меняли место работы за последние 3 года, то почему? (11 шкал)
52 - Сколько раз Вы меняли место работы за последние 3 года? (10 шкал)
28 - Как долго Вы поддерживали отношения с друзьями юности? (10 шкал)
2 - Где Вы прожили большую часть Вашего детства? (10 шкал)

При этом внутри большинства из вышеперечисленных вопросов значимые различия по максимальному количеству шкал фиксируются при сравнении подгрупп, которые в большей или меньшей степени противоположны друг другу по своим либо формально-логическим, либо социально-психологическим характеристикам. Например, для вопроса 2 - «Где Вы прожили большую часть Вашего детства?» наибольшее число значимых различий выявлено при сравнении подгрупп «в сельской местности» - «в небольшом городе», т.е. подгрупп, выделенных в зависимости от типа социальной общности (сельской или городской); для вопроса 15 - «Были ли Вы во время учебы в школе дисциплинированным и послушным ребенком?» или вопроса 27 - «Легко ли Вы сходились с новыми людьми в юности?» - при сравнении подгрупп «Да» - «скорее нет, чем да», т.е. подгрупп, выделенных в зависимости от согласия или скорее несогласия с формулировкой вопроса; для вопроса 47 - «В каком возрасте началась Ваша управленческая карьера?» - при сравнении подгрупп «до 25 лет» - «после 45 лет», т.е. подгрупп, выделенных в зависимости от наиболее раннего или наиболее позднего возраста начала карьеры и т.п.

Можно говорить о том, что участники исследования, входящие в подобные подгруппы, различаются не по выраженности отдельных ценностных и карьерных ориентаций, а по некому ценностному профилю, который, в свою очередь, определяет в настоящем времени особенности их профессиональной деятельности как руководителей системы государственного управления.

Интересно также, что в большинстве вопросов в подгруппах, которые можно обозначить как смежные, значимые различия фиксируются по одной шкале. Это позволяет предполагать, что именно та ценностная или карьерная ориентация, по которой установлены различия, и выступает в качестве фактора, объясняющего соответствующий жизненный выбор участника исследования. Например, для вопроса 35 - «Какой у Вас общий трудовой стаж?» единственное значимое различие в подгруппах «8-13 лет» - «14-19 лет» установлено по шкале «Вызов», при этом ее среднее значение выше в подгруппе «8-13 лет». Это позволяет предполагать, что участники исследования, входящие в эту подгруппу, сильнее, чем участники исследования, входящие в подгруппу «14-19 лет», стремятся к конкуренции в профессиональной сфере.

Однако есть и вопросы, по которым именно в противоположных подгруппах зафиксировано различие только по одной шкале. Так, в вопросе 65 - «Есть ли у Вас дети?» единственное значимое различие в подгруппах «Нет» - «трое и более детей» установлено по шкале «Материальное благополучие», при этом ее среднее значение выше в подгруппе «Нет». Можно предположить, что для входящих в эту подгруппу участников исследования жизненный выбор определяется более высокой, по сравнению с участниками исследования, входящими в подгруппу «трое и более детей», значимостью материального благосостояния.

Следует отметить, что внутри одного и того же вопроса в разных подгруппах значимые различия могут фиксироваться по разным шкалам. Это во многом подтверждает предположение о том, что между конкретными фактами биографии и выраженностью определенных ценностных и карьерных ориентаций существует смысловая взаимосвязь.

В качестве примера приведем результаты анализа взаимосвязи ценностных и карьерных ориентаций руководителей системы государственного управления с такими фактами их биографии как неформальная позиция, которую они зани-

мали в школе, и возраст начала их управленческой карьеры. На наш взгляд, анализ данных, полученных этим вопросам, в достаточной мере позволяет продемонстрировать специфику психобиографического анализа как метода диагностики и оценки руководителей системы государственного управления.

Для анализа взаимосвязи ценностных и карьерных ориентаций с неформальной позицией в школе респонденты были разделены на подгруппы в соответствии с выбранным ими вариантом ответа на вопрос «Какую неформальную позицию Вы занимали в классе (школе)?» (табл. 1).

Таблица 1. Распределение участников исследования на подгруппы по неформальной позиции в классе (школе)

Номер подгруппы	Неформальная позиция в классе (школе)	Количество человек	%
1	Неформальный лидер (заводила)	100	22,17
2	Интеллектуальный лидер	161	35,7
3	Критик (оппозиционер) (в анализе не участвует)	3	0,67
4	Независимый	83	18,4
5	Остряк (в анализе не участвует)	9	2,0
6	Работяга	65	14,41
7	Иной ответ	30	6,65
	Всего	451	100

В результате исследования с использованием t-критерия Стьюдента не удалось выявить значимые различия только при сравнении 2-й и 4-й подгрупп. Во всех других случаях анализ позволил выявить значимые различия между подгруппами по ряду показателей (табл. 2).

Таблица 2. Различия в выраженности ценностных и карьерных ориентаций участников исследования в зависимости от их неформальной позиции в школе

Ценностные и карьерные ориентации	Средние значения в подгруппах, выделенных по неформальной позиции в школе (баллы по 10-балльной шкале)		p
	1-я (неформальный лидер)	2-я (интеллектуальный лидер)	
Законопослушность	4,34	4,66	0,00
Стимуляция	3,93	3,61	0,01
Имидж/Репутация	4,47	4,74	0,01
Вызов	7,51	6,99	0,03

Ценностные и карьерные ориентации	1-я (неформальный лидер)	4-я (независимый)	p
Свобода выбора	4,58	4,85	0,01
Стимуляция	3,93	3,58	0,02
Личная безопасность	4,49	4,75	0,02
Стабильность места жительства	4,21	5,01	0,03

Ценностные и карьерные ориентации	1-я (неформальный лидер)	6-я (работяга)	p
Законопослушность	4,34	4,72	0,00

Аффилиация	3,68	4,03	0,03
Свобода мысли	4,64	4,36	0,02
Свобода выбора	4,58	4,32	0,03
Стимуляция	3,93	3,27	0,00
Стремление к успеху	4,39	3,90	0,00
Власть	3,99	3,44	0,00
Смирение	3,73	4,07	0,01
Менеджмент	7,42	6,42	0,00
Стабильность (общая)	6,56	7,58	0,00
Стабильность места жительства	4,21	5,72	0,00
Вызов	7,51	6,55	0,00
Предпринимательство	4,85	3,83	0,00

Ценностные и карьерные ориентации	1-я (неформальный лидер)	7-я (иной ответ)	p
Стимуляция	3,93	3,29	0,00
Власть	3,99	3,55	0,02
Стабильность (общая)	6,56	7,50	0,01
Стабильность места жительства	4,21	5,80	0,00

Ценностные и карьерные ориентации	2-я (интеллектуальный лидер)	4-я (независимый)	p
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	2-я (интеллектуальный лидер)	6-я (работяга)	p
Аффилиация	3,72	4,03	0,03
Свобода мысли	4,70	4,36	0,00
Свобода выбора	4,72	4,32	0,00
Стимуляция	3,61	3,27	0,02
Стремление к успеху	4,45	3,90	0,00
Власть	3,81	3,44	0,01
Профессиональная компетентность	6,52	7,26	0,01
Менеджмент	7,08	6,42	0,01
Стабильность (общая)	6,72	7,58	0,00
Стабильность места жительства	4,58	5,72	0,00
Предпринимательство	4,62	3,83	0,00

Ценностные и карьерные ориентации	2-я (интеллектуальный лидер)	7-я (иной ответ)	p
Толерантность	4,83	4,53	0,04
Свобода мысли	4,70	4,38	0,02
Стремление к успеху	4,45	4,13	0,05
Стабильность (общая)	6,72	7,50	0,02
Стабильность места жительства	4,58	5,80	0,01

Ценностные и карьерные ориентации	4-я (независимый)	6-я (работяга)	p
Свобода мысли	4,73	4,36	0,00
Свобода выбора	4,85	4,32	0,00
Стремление к успеху	4,36	3,90	0,00
Власть	3,86	3,44	0,02
Материальное благополучие	4,02	3,72	0,04
Профессиональная компетентность	6,48	7,26	0,02
Стабильность (общая)	6,96	7,58	0,04
Предпринимательство	4,82	3,83	0,00

Ценностные и карьерные ориентации	4-я (независимый)	7-я (иной ответ)	p
Свобода мысли	4,73	4,38	0,03
Свобода выбора	4,85	4,50	0,01

Ценностные и карьерные ориентации	6-я (работяга)	7-я (иной ответ)	p
Законопослушность	4,72	4,38	0,04

Как видно из таблицы, наибольшее количество шкал, по которым были выявлены значимые различия, зафиксировано при сравнении 1-й (неформальный лидер) и 6-й (работяга) подгрупп (13 шкал), т.е. подгрупп, выделенных по противоположным характеристикам (в функционально-ролевой структуре группы неформальный лидер занимает первое место в иерархии, а работяга – практически последнее). Несколько меньше значимых различий выявлено при сравнении 2-й (интеллектуальный лидер) и 6-й (работяга) подгрупп (по 11 шкалам), а также 4-й (независимый) и 6-й (работяга) подгрупп (по 8 шкалам). При этом в 1-й, 2-й и 4-й подгруппах выше значения шкал «Свобода мысли», «Свобода выбора», «Стремление к успеху», «Власть» и «Предпринимательство», т.е. для участников, входящих в эти подгруппы, характерны большая, по сравнению с участниками, входящими в 6-ю подгруппу, свобода в развитии собственных идей и способностей, свобода в определении собственных действий, стремление к достижению успеха и осуществлению контроля над людьми, а также потребность в собственном деле и готовность к сопряженному с этим риску. Все эти характеристики можно рассматривать как ценностные основания лидерской активности. Однако если для участников исследования, входящих в 1-ю и 2-ю подгруппы характерна также значимо более высокая, по сравнению с участниками, входящими в 6-ю подгруппу, выраженность потребности максимально реализовать свои управленческие способности, стремления к интеграции усилий других людей, то для участников исследования, входящих в 4-ю подгруппу, характерна значимо более высокая, по сравнению с участниками, входящими в 6-ю подгруппу, выраженность ориентации на материальное благополучие. И это различие определяло в прошлом и, скорее всего, определяет в настоящем выбор респондентами роли лидера или независимого в функционально-ролевой структуре группы.

В то же время для участников исследования, входящих в 6-ю подгруппу, характерна значимо более высокая, по сравнению с участниками, входящими в 1-ю, 2-ю и 4-ю подгруппы, выраженность ориентации на общую стабильность жизни, а по сравнению с участниками, входящими в 1-ю и 2-ю подгруппы, - еще и ориентации на стабильность места жительства. Можно предположить, что стабильность выступает как ценностное основание при выборе роли рядового

исполнителя.

Для анализа взаимосвязи ценностных и карьерных ориентаций с возрастом начала управленческой карьеры респонденты были разделены на подгруппы в соответствии с выбранным ими вариантом ответа на вопрос «В каком возрасте началась Ваша управленческая карьера?» (табл. 3).

Таблица 3. Распределение участников исследования на подгруппы в зависимости от возраста начала управленческой карьеры

Номер подгруппы	Возраст начала управленческой карьеры	Количество человек	%
1	не занимал(а) руководящих должностей (в анализе не участвует)	6	1,33
2	занимал(а) руководящие должности эпизодически (в анализе не участвует)	4	0,89
3	первую управленческую должность занял(а) до 25 лет	55	12,19
4	с 26 до 30 лет	102	22,62
5	с 31 до 35 лет	127	28,16
6	с 36 до 40 лет	96	21,29
7	с 41 до 45 лет	39	8,64
8	после 45 лет	22	4,88
	Всего	451	100

В результате исследования с использованием t-критерия Стьюдента не удалось выявить значимые различия при сравнении 4-й и 6-й, 4-й и 7-й, 5-й и 6-й, 5-й и 7-й, 6-й и 7-й подгрупп. Во всех других случаях анализ позволил выявить значимые различия между подгруппами по ряду показателей (табл. 4).

Таблица 4. Различия в выраженности ценностных и карьерных ориентаций участников исследования в зависимости от начала их управленческой карьеры

Ценностные и карьерные ориентации	Средние значения в подгруппах, выделенных по началу управленческой карьеры (баллы по 10-балльной шкале)		p
	3-я (до 25 лет)	4-я (с 26 до 30 лет)	
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	3-я (до 25 лет)	5-я (с 31 до 35 лет)	p
Стремление к успеху	4,49	4,22	0,05
Власть	4,05	3,72	0,03
Стабильность (общая)	6,40	7,08	0,02
Стабильность места жительства	4,20	5,17	0,01

Ценностные и карьерные ориентации	3-я (до 25 лет)	6-я (с 36 до 40 лет)	p
Свобода мысли	4,79	4,53	0,02

Ценностные и карьерные ориентации	3-я (до 25 лет)	7-я (с 41 до 45 лет)	p
Власть	4,05	3,67	0,05

Ценностные и карьерные ориентации	3-я (до 25 лет)	8-я (после 45 лет)	p
Свобода мысли	4,79	4,46	0,04
Стимуляция	3,67	3,11	0,01
Гедонизм	3,31	2,82	0,04
Стремление к успеху	4,49	3,95	0,02
Власть	4,05	3,30	0,00
Менеджмент	7,15	6,14	0,04
Стабильность (общая)	6,40	7,86	0,00
Стабильность работы	8,27	9,23	0,02
Стабильность места жительства	4,20	6,27	0,00
Вызов	7,31	6,36	0,04
Предпринимательство	4,64	3,73	0,03

Ценностные и карьерные ориентации	4-я (с 26 до 30 лет)	5-я (с 31 до 35 лет)	p
Стремление к успеху	4,46	4,22	0,04
Стабильность (общая)	6,59	7,08	0,04
Стабильность места жительства	4,28	5,17	0,01

Ценностные и карьерные ориентации	4-я (с 26 до 30 лет)	6-я (с 36 до 40 лет)	p
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	4-я (с 26 до 30 лет)	7-я (с 41 до 45 лет)	p
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	4-я (с 26 до 30 лет)	8-я (после 45 лет)	p
Стимуляция	3,70	3,11	0,01

Гедонизм	3,32	2,82	0,03
Стремление к успеху	4,46	3,95	0,02
Власть	3,87	3,30	0,02
Стабильность (общая)	6,59	7,86	0,00
Стабильность места жительства	4,28	6,27	0,00
Предпринимательство	4,76	3,73	0,02

Ценностные и карьерные ориентации	5-я (с 31 до 35 лет)	6-я (с 36 до 40 лет)	p
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	5-я (с 31 до 35 лет)	7-я (с 41 до 45 лет)	p
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	5-я (с 31 до 35 лет)	8-я (после 45 лет)	p
Стимуляция	3,58	3,11	0,04
Гедонизм	3,31	2,82	0,04
Менеджмент	7,20	6,14	0,01
Предпринимательство	4,56	3,73	0,05

Ценностные и карьерные ориентации	6-я (с 36 до 40 лет)	7-я (с 41 до 45 лет)	p
Нет значимых различий			

Ценностные и карьерные ориентации	6-я (с 36 до 40 лет)	8-я (после 45 лет)	p
Стимуляция	3,72	3,11	0,01
Профессиональная компетентность	6,46	7,45	0,03
Стабильность (общая)	6,90	7,86	0,02
Стабильность места жительства	4,83	6,27	0,02
Предпринимательство	4,63	3,73	0,02

Ценностные и карьерные ориентации	7-я (с 41 до 45 лет)	8-я (после 45 лет)	p
Менеджмент	7,28	6,14	0,05

Из таблицы видно, что наибольшее количество шкал, по которым были выявлены значимые различия, зафиксировано при сравнении 3-й (до 25 лет) и 8-й (после 45 лет) подгрупп (11 шкал), т.е. подгрупп, выделенных по противоположным характеристикам (максимально ранний и, соответственно, максимально поздний возраст начала управленческой карьеры). При этом в 3-й подгруппе выше значения шкал «Свобода мысли», «Стимуляция», «Гедонизм», «Стремление к успеху», «Власть», «Менеджмент», «Вызов» и «Предпринимательство», т.е. для участников, входящих в эту подгруппу, характерны большая, по сравнению с участниками, входящими в 8-ю подгруппу, свобода в развитии собственных идей и способностей, склонность к переменам, удовольствию и чувственному удовлетворению, стремление к достижению успеха, осуществлению контроля над людьми, конкуренции, а также потребность максимально реализовать свои управленческие способности, стремление к интеграции усилий других людей, необходимость в собственном деле и готовность к сопряженному с этим риску. Такое сочетание характеристик, с одной стороны, безусловно, обеспечивает возможность активного осуществления управленческих функций, но с другой стороны, может приводить к снижению не только качества управления, но и искажению его целей.

В то же время для участников исследования, входящих в 8-ю подгруппу, характерна значимо более высокая, по сравнению с участниками, входящими в 3-ю подгруппу, выраженность ориентаций на общую стабильность жизни, а также стабильность работы и стабильность места жительства. Интересно также, что значимые различия по шкалам «Стабильность (общая)» и «Стабильность места жительства» выявлены также при сравнении 3-й и 5-й, 4-й и 5-й, 4-й и 8-й, 6-й и 8-й подгрупп, при этом более высокие значения фиксируются всегда в более «старшей» подгруппе.

Выводы

В целом анализ результатов исследования взаимосвязи между объективными и субъективными фактами биографии руководителей системы государственного управления и структурой их ценностных и карьерных ориентаций позволяет сделать следующие выводы.

Исследование подтвердило наши предположения о существовании значимых взаимосвязей между фактами биографии и системой ценностных и карьерных ориентаций руководителей системы государственного управления.

Результаты исследования свидетельствуют, что использование психобиографического анализа позволяет выявлять у того или иного участника диагностики определенный биографический профиль, выступающий как интегративный индикатор сформированности конкретных ценностных и карьерных ориентаций, и использовать полученные данные для построения ценностного профиля руководителя системы государственного управления и оценки исходя из этого преобладающего вектора направленности его личности и прогнозирования обусловленных этим особенностей принятия им управленческих решений.

В целом было показано, что психобиографический анализ является продуктивным методом диагностики и оценки ценностно-смысловой сферы кадров управления и может активно использоваться в рамках не только исследований, но и практики кадровых служб системы государственной гражданской службы в

целях повышения эффективности формирования и развития кадровых резервов.

Список литературы:

1. Баркова Ю.К., Клычникова К.А., Селезнева Е.В., Чирковская Е.Г. Взаимосвязь образовательной и управленческой успешности руководителей // *Science and world*. 2019. № 11 (75). Vol. II. С. 65-71.
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. DOI: 10.15838/ptd.2019.3.101.9.
3. Грунт Е.В., Баскакова И.В. Факторы формирования жизненных ценностей подростков уральского провинциального города // *Евразийский Союз Ученых*. 2015. № 5 (14). С. 83-89.
4. Зинченко Г.П., Зинченко Я.Г. Мотивационные стратегии государственных служащих // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС*. 2015. № 1. С. 9-15.
5. Каира Ю.В. Ценностные ориентации и мотивационные установки государственных и муниципальных служащих // *Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки*. 2016. № 1. С. 70-82.
6. 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.
7. Логинова Н.А. Биографический метод в свете идей Б.Г. Ананьева // *Вопросы психологии*. 1986. № 5. С. 104-113.
8. 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 25.02.2020)
9. Переверзина О.Ю., Синягин Ю.В. Понятийный и исследовательский дискурс проблемы жизненных стратегий личности // *Вопросы психологии*. 2017. № 3. С.149-158.
10. Русс С.А. Особенности системы жизненных ценностей и образа «успешного Я» старшеклассников с разным порядком рождения // *Вестник Татарского государственного гуманитарно-педагогического университета*. 2010. №1(19). С. 159-163.
11. 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.
12. Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 186 с.
13. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // *Государственная служба*. 2019. №4. С. 6-21.
14. Синягин Ю.В. Ценностные ориентиры современных руководителей и их динамика // *Государственная служба*. 2017. Т. 19. №1 (105). С. 74-80.
15. Синягин Ю.В., Переверзина О.Ю., Яковлева Ю.А., Полякова А.В. Основные подходы к исследованию жизненных стратегий личности // *Акмеология*.

2010. № 1 (33). С. 27-35.
16. Фидря Е.С., Фидря О.О., Богомаз С.А. Характеристики «среды жизнеосуществления» города и реализация жизненных ценностей молодежи // Вестник Томского государственного университета Философия. Социология. Политология. 2017. № 37. С. 184-195. DOI: 10.17223/1998863X/37/18
 17. Фролова Е.В., Рябова Т.М. Социокультурные и ценностные ориентации государственных гражданских служащих в России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 1. С. 191-200.
 18. Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т.9. № 2. С. 43-70.
 19. Юрьева О.Ю. Исследование ценностного сознания у служащих, находящихся на современной государственной службе // Казанский педагогический журнал. 2014. № 1 (102). С.143-147.
 20. Ярушкин Н.Н., Сатонина Н.Н. Ценности и социально-психологическая адаптация сельской и городской студенческой молодежи // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2007. № 2. С. 147-152.

Psychobiographic analysis in the study of value orientations of public administrators

Barkova Julia Konstantinovna

Master of Psychology, lead specialist of the Scientific-Educational Center of Assessment of Executives And Management Teams, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Recourses, the Graduate School of Public Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow Russian Federation

e-mail: barkova-yk@ranepa.ru

Selezneva Elena Vladimirovna

Dr. Sci. (Psychology), Professor, expert of the Center of Modern Personnel Technologies, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Recourses, the Graduate School of Public Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow Russian Federation

e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Chirkovskaya Elena Georgievna

Candidate of Psychological Sciences, associate professor, Director of the Center for Modern Personnel Technologies. the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Recourses, the Graduate School of Public Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow Russian Federation

e-mail: chirkovskaya-eg@ranepa.ru

Abstract

The article examines the productivity of the use of psychobiographic analysis in the diagnosis and assessment of value and career orientations of managers of the public administration system based on empirical research. Based on the analysis of the data obtained, it is shown that the differences in socio-psychological characteristics inherent in the variants of answers to biographical questions determine the differences in the severity of certain value and career orientations and the formation of a certain value profile. Using the example of the results of the analysis of the relationship of value and career orientations with such facts of the biography of the leaders of the public administration system as the informal position they held at school and the age of the beginning of their managerial career, the specificity of psychobiographic analysis as a diagnostic and evaluation method that allows identifying deep socio-cultural factors of the formation of a particular value and career orientation and based on a value profile of the facts of the biography and make a forecast about the direction in making managerial decisions.

Key words

• biographical method • psychobiographical analysis • biographical factors • value orientations, career orientations • heads of the public administration system • diagnostic • assessment•

References

1. Barkova Yu.K., Klychnikova K.A., Selezneva E.V., Chirkovskaya E.G. Interrelation of educational and managerial success of managers // *Science and world*. 2019. N 11 (75). Vol. II. P. 65-71.
2. Vyalshina A.A., Dakirova S.T. Factors of formation of educational orientations of graduates of rural schools Saratov region // *Problems of territory development*. 2019. N 3 (101). P. 134-151. DOI: 10.15838/ptd.2019.3.101.9.
3. Grunt E.V., Baskakova I.V. Factors of formation of life values of teenagers of the Ural provincial city // *Eurasian Union of Scientists*. 2015. N 5 (14). P. 83-89.
4. Zinchenko G.P., Zinchenko Ya.G. Motivational strategies of civil servants // *State and municipal management. Scientific notes of SKAGGS*. 2015. N 1. P. 9-15.
5. Kaira Yu.V. Value orientations and motivational attitudes of state and municipal employees // *Izvestiya Tula State University. Humanities*. 2016. N 1. P. 70-82.
6. Lebedeva A.V., Selezneva E. V., Chirkovskaya E. G. Interrelation of facts of biography and 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.
7. Loginova N.A. Biographical method in the light of B.G. Ananyev's ideas // *Questions of psychology*. 1986. N 5. P. 104-113.
8. Musina-Maznova G.H., Sorokina I.A. The influence of intra-family factors on the formation of value orientations of youth // *The world of science. Pedagogy and Psychology*. 2019. N 3. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/45PDMN319.pdf> (accessed 25.02.2020)
9. Pereverzina O.Yu., Sinyagin Yu.V. Conceptual and research discourse of the problem of life strategies of personality // *Questions of psychology*. 2017. N 3. P. 149-158.
10. Russ S.A. Features of the system of life values and the image of the «successful Self» of high school students with different birth orders // *Bulletin of the Tatar State Humanitarian Pedagogical University*. 2010. N 1(19). P. 159-163.
11. Selezneva E.V., Barkova Yu.K. Social orientation of personality and value strategies of managers of the public service system // *Questions of management*. 2019. N 4 (40). P. 203-216 DOI: 10.22394/2304-3369-2019-4-204-216.
12. Sinyagin Yu.V. Questionnaire for assessing managerial potential in complex personal and professional diagnostics. Moscow: Publishing House «Delo» RANEPa, 2020. 186 p.
13. Sinyagin Yu.V. Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the system of state civil service // *State service*. 2019. N 4. P. 6-21.
14. Sinyagin Yu.V. Value orientations of modern managers and their dynamics // *Public service*. 2017. Vol. 19. N 1 (105). P. 74-80.
15. Sinyagin Yu.V., Pereverzina O.Yu., Yakovleva Yu.A., Polyakova A.V. Basic approaches to the study of personal life strategies // *Acmeology*. 2010. N 1 (33). P. 27-35.

16. Fidrya E.S., Fidrya O.O., Bogomaz S.A. Characteristics of the «environment of life realization» of the city and the realization of vital values of youth // Bulletin of Tomsk State University Philosophy. Sociology. Political science. 2017. N 37. P. 184-195. DOI: 10.17223/1998863X/37/18
17. Frolova E.V., Ryabova T.M. Sociocultural and value orientations of state civil servants in Russia // Economic and social changes: facts, trends, forecast. 2018. Vol. 11. N 1. P. 191-200.
18. Schwartz Sh., Butenko T.P., Sedova D.S., Lipatova A.S. Refined theory of basic individual values: application in Russia // Psychology. Journal of the Higher School of Economics. 2012. Vol. 9. N 2. P. 43-70.
19. Yuryeva O.Yu. The study of value consciousness in employees who are in modern public service // Kazan Pedagogical Journal. 2014. N 1 (102). P. 143-147.
20. Yarushkin N.N., Satonina N.N. Values and socio-psychological adaptation of rural and urban student youth // Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Series «Psychology». 2007. N 2. P. 147-152.