Личностные особенности государственных служащих, занимающих разные должностные позиции

Гудиев Александр Валерьевич
Ведущий эксперт Центра разработок и аналитики факультета оценки и развития управленческих кадров Института ВШГУ РАНХиГС, управляющий партнер «Центра командных компетенций»;
Москва, Российская Федерация
e-mail: **alex@gudiev.com**

Аннотация

В статье рассматриваются результаты изучения личностных особенностей государственных служащих, занимающих должности разного уровня. В качестве диагностического инструмента для исследования личностных особенностей использовался Пятифакторный опросник личности 5FPQ. Полученные результаты показали, что различия в выраженности экстраверсии, доброжелательности и открытости опыту (и составляющих их граней) существуют как между «не руководителями» и «руководителями», так и между руководителями, занимающими должности разного уровня. Было обнаружено, что руководители отличаются более высокими уровнями экстраверсии и открытости опыту и низкими значениями доброжелательности. Также было установлено, что зависимость между личностными чертами, их гранями и уровнями должности имеет нелинейный (U-образный) характер.

Ключевые слова

• государственные служащие • руководители • уровень должности • личность • «большая пятёрка» •

Введение

Роль руководителей в органах государственной власти и управления в современном мире приобретает особое значение. В условиях глобальных вызовов, социальной и экономической турбулентности и стремительного развития технологий эффективное государственное управление является ключевым фактором стабильности общества, его устойчивого развития и обеспечения благополучия граждан. И именно от лидерских качеств, стратегического видения и принимаемых решений руководителей государственных органов зависит успех всей системы управления. Однако для того, чтобы ведущие позиции в органах государственной власти занимали руководители, способные эффективно выполнять свои функции, крайне важно при отборе глубоко и всесторонне оценивать потенциал кандидатов, прогнозируя их способности справляться с будущими вызовами и качественно решать управленческие задачи. Актуальность поиска надежных предикторов результативности деятельности руководителей также определяется осуществляемой реформой государственной службы в области кадровой политики и формирующимся трендом на использование меритократических принципов управления.[1]

Как показывают исследования, личностные особенности могут иметь большее прогностическое значение в отношении эффективности руководства, чем демографические характеристики, установки или когнитивные способности [3, с. 353]. Причем эта связь относится не только к предсказываемой успешности профессиональной деятельности руководителя, но и, в принципе, к самой возможности подобной деятельности. При этом важны не только сами личностные особенности и их сочетания, но и то, в каком диапазоне значений эти особенности проявляются. Важность этого связана с неоднократно подтвержденным эффектом «слишком много хорошего». Этот эффект возникает, когда значения обычно положительно влияющих на результат характеристик достигают так называемых точек перегиба, после которых влияние этих характеристик на результат перестает быть линейно-положительным. Дальнейшее превышение значений (после прохождения точки перегиба), либо перестает приводить к росту полезного результата, либо, наоборот, приводит к ухудшению ситуации [9, p. 313]. Отрицательное влияние чрезмерной выраженности потенциально полезных личностных черт и их сочетаний неоднократно обнаруживалось как в отношении эффективности работы в индивидуальном и групповом контексте у специалистов, так и в отношении влияния таких проявлений руководителя на работу коллектива. Причем это влияние касалось как отдельных черт типа ассертивности и проактивности [9; 11], так и таких сложных форм поведения, как стиль лидерства [10, p. 229].

Целью нашего исследования было выявить личностные особенности государственных служащих, занимающих разные должностные позиции.

В соответствии с этой целью были сформулированы следующие задачи:

- проверить ряд гипотез относительно различий в уровне выраженности личностных черт «большой пятёрки» и их составляющих (граней) у государственных служащих, занимающих разные должностные позиции;
- определить величину различий в выраженности черт / граней у государственных служащих, занимающих разные должностные позиции, и характер зависимости между выраженностью той или иной черты / грани и уровнем должности.

[1] Селезнева Е.В., Синягин Ю.В., Чирковская Е.Г. Повышение эффективности формирования и развития кадровых резервов на основе учета психобиографических факторов управленческой успешности. Препринт НИР. М., 2020. С. 6. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm? abstract_id=3703572 (дата обращения 17.10.2024).

Выборка и методы

Эмпирическую базу составили данные, полученные в ходе личностно-профессиональной диагностики, которая проводилась специалистами факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС в рамках образовательных программ, реализуемых Академией при Президенте РФ с 2019 по 2023 гг. Размер выборки составил 6294 человека.

Для проведения исследования выборка была разделена на группы сравнения по: 1) уровням должностей; 2) категориям «руководитель» - «не руководитель» (табл. 1 и 2).

Таблица 1. Распределение участников исследования по подгруппам в зависимости от уровней управленческих должностей

Подгруппа	Уровень должности	Количество участников	%
0	Не руководители	2694	42,8
1	Уровень 1	2182	34,7
2	Уровень 2	1031	16,4
3	Уровень 3	224	3,6
4	Уровень 4	163	2,6

Таблица 2. Распределение участников исследования по подгруппам в зависимости от уровня должности

Подгруппа	Уровень должности	Количество участников	%
«0»	Не руководители	2694	42,8
«1»	Руководители	3600	57,2

В своем исследовании мы опирались на пятифакторную модель структуры личностных черт («Большая пятёрка», Big five). Данная модель включает в себя: Экстраверсию, Доброжелательность, Добросовестность, Нейротизм (как противоположность эмоциональной стабильности) и Открытость опыту. Каждая из этих черт, в свою очередь, формируется как совокупность отдельных элементов (грани, фасеты, аспекты – названия зависят от автора). В зависимости от методики оценки может быть выделено от трех до шести подобных составляющих для каждой из черт [1, с. 7]. Одной из основных причин выбора этой модели было обнаружение в проводимых ранее на факультете оценки и развития управленческих кадров исследованиях связи между показателями модели и психобиографическими предикторами управленческой успешности[2], а также с социальной направленностью личности руководителей [2].

В качестве диагностического инструмента для оценки личностных характеристик использовался Пятифакторный опросник личности 5FPQ, созданный

[2] Селезнева Е.В., Синягин Ю.В., Чирковская Е.Г. Повышение эффективности формирования и развития кадровых резервов на основе учета психобиографических факторов управленческой успешности. Препринт НИР. М., 2020. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm? abstract_id=3703572 (дата обращения 17.10.2024).

японским исследователем Хийджиро Тсуйи на основе разработок П. Коста и Р. МакРаэ (опросник NEO PI-R). Отечественная адаптация методики выполнена А.Б. Хромовым в Курганском Государственном Университете в 2000 г.[3] Опросник 5FPQ представляет собой набор из 75 противоположных по значению стимульных высказываний, относящихся к типичным жизненным ситуациям, в которых изучаемые личностные черты могут проявиться ярче всего. Для оценки высказываний используется пятиступенчатая шкала Лайкерта (от «полностью не согласен» до «полностью согласен»). Для каждой из пяти личностных черт опросник также позволяет оценить по 6 составляющих их граней. Для всех шкал и граней «Большой пятёрки» был проведен расчёт средних и отклонений и проведён перевод в стэны (стандартные десятки).

В качестве показателя эффективности деятельности руководителя был выбран уровень должности, которую он занимал на момент проведения диагностики и которая соотносилась с его актуальным положением в должностной иерархии. Предпосылкой выбора такого показателя была идея того, что эффективность руководителя тесно связана с понятием управленческой готовности [4, с.7], которая «...проявляется в положительном отношении к управленческой деятельности, желании ее осуществлять, расти и развиваться в ней...» [5, с. 6], а, значит и с продвижением по карьерной лестнице и, соответствующим ростом уровня должности.

Уровень должности определялся по разработанному на Факультете оценки и развития управленческих кадров Классификатору управленческих должностей [7, с. 103]. В Классификаторе уровни управления распределяются от «0» (не руководители) до «7» (руководители «надвысшего» звена, например, Вице-премьер в Правительстве РФ (уровень «6») или Председатель Правительства РФ (уровень «7»).

Статистический анализ выполнен в программе Statistica 12.

Обсуждение результатов исследования

Проведена оценка распределения исследуемых переменных на соответствие нормальному закону. По результатам анализа установлено, что распределение большинства переменных приближено к нормальному закону.

На первом этапе исследования была проведена проверка гипотезы о том, что уровень выраженности личностных черт по модели «Большая пятерка» будет значимо различаться в подгруппах не руководителей и руководителей (табл. 3), а также в подгруппах не руководителей и руководителей разного уровня управления (табл. 4).

Таблица 3. Сравнение выраженности личностных черт в подгруппах не руководителей и руководителей (в стэнах)

Личностные черты	Не руководители	Руководители	Std. Dev.	Std. Dev.	t-value	p	d-Коэна
Экстраверсия	5,23	5,75	1,879	1,899	-10,746	0,000	-0,27
Доброжелательность	5,8	5,44	1,797	1,899	7,676	0,000	0,20
Открытость новому	5,38	5,64	1,918	1,952	-5,300	0,000	-0,14

[3] Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности: Учебно-методическое пособие. Курган: Изд-во Курганского гос. университета, 2000. 23 с.

Как видно из табл. 3, руководители значимо отличаются от не руководителей более высокими показателями по таким чертам, как экстраверсия и открытость новому опыту, а не руководители значимо отличаются от руководителей более высокими показателями доброжелательности. По добросовестности и нейротизму между подгруппами значимых различий не обнаружено.

При последовательном сравнении подгруппы не руководителей с руководителями разных уровней должности были выявлены статистически значимые различия для черт экстраверсия, доброжелательность и открытость новому (табл. 4).

Таблица 4. Сравнение выраженности личностных черт в подгруппе не руководителей и руководителей разного уровня должности (1-4)

Личностные черты	Не руководители - Уровень 1		Не руководители - Уровень 2		Не руководители - Уровень 3		Не руководители - Уровень 4	
	t-value	d-Коэна	t-value	d-Коэна	t-value	d-Коэна	t-value	d-Коэна
Экстраверсия	-8,12	-0,23	-9,35	-0,34	-5,14	-0,37	-3,22	-0,26
Доброжелательность	2,57	0,07	12,38	0,45	3,64	0,25	2,44	0,18
Открытость новому	-3,93	-0,11	-4,54	-0,17	-2,76	-0,19	-2,00	-0,16

Как видно из таблицы, значения t-критерия имеют нерегулярные колебания по уровням, что указывает на отклонение от линейного тренда и позволяет предположить наличие U-образной зависимости экстраверсии, доброжелательности и открытости новому от уровня должности. Для проверки этого предположения были построены графики зависимости выраженности черт от уровня должности (рис. 1, 2 и 3).

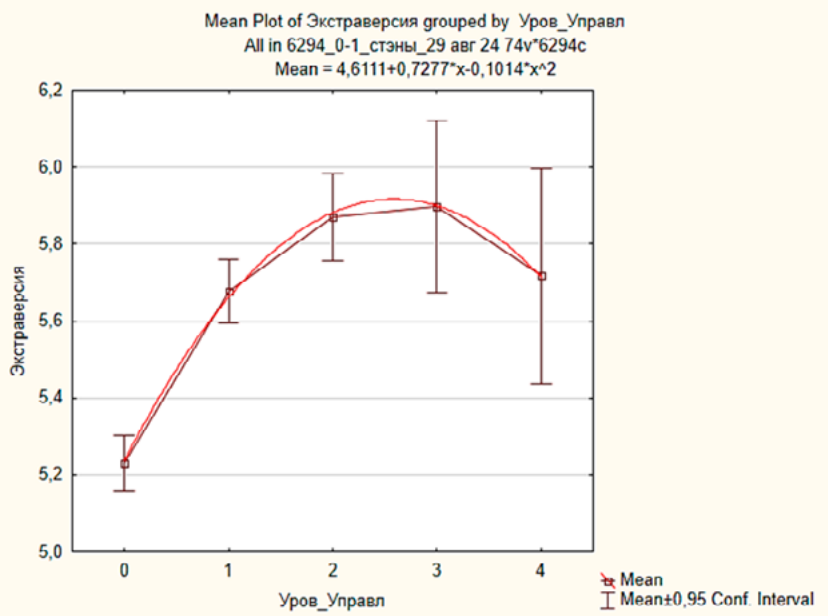

Рисунок 1. Экстраверсия (в стэнах) — Уровень должности, перевернутая U-образная зависимость

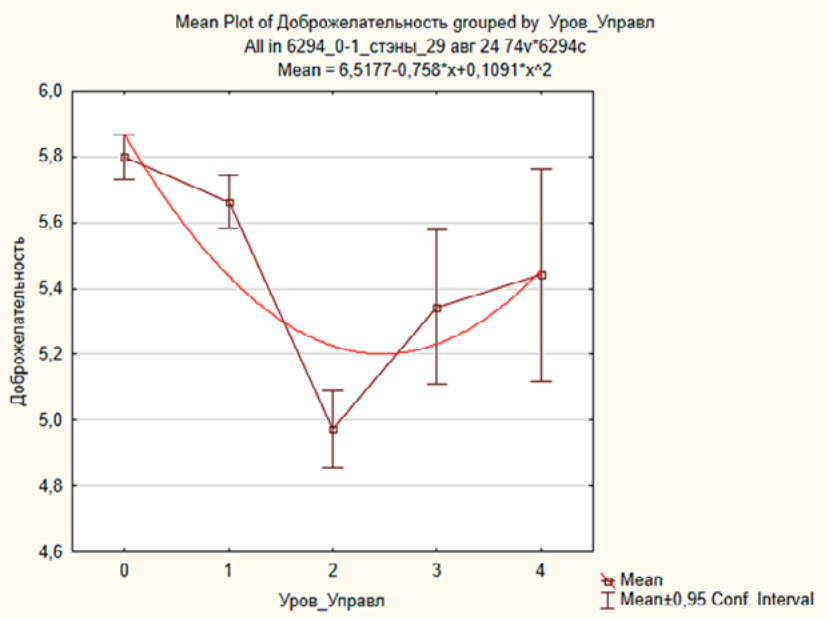

Рисунок 2. Доброжелательность (в стэнах) — Уровень управления, U-образная зависимость

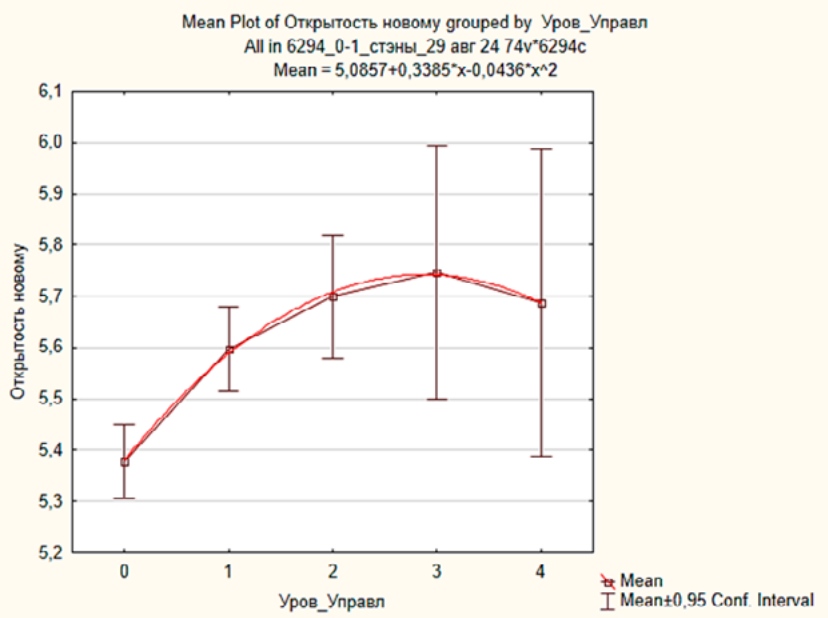

Рисунок 3. Открытость новому (в стэнах) — Уровень управления, перевернутая U-образная зависимость

Далее мы проверили гипотезы о том, что отдельные составляющие (грани) личностных черт имеют более значимые различия по уровням должности, чем сами личностные черты в целом. Для экономии места приведем сводную таблицу, содержащие только переменные (грани) со статистически значимыми различиями (табл. 5).

Таблица 5. Сравнение в подгруппах по уровню должности

Грани черт «Большой пятёрки»	t-значения				d-Коэна			
	0-1	0-2	0-3	0-4	0-1	0-2	0-3	0-4
Доминирование (Э)	-12,55	-15,39	-8,05	-5,50	-0,44	-0,59	-0,63	-0,48
Привлечение внимания (Э)	-5,59	-10,36	-3,95	-2,94	-0,23	-0,38	-0,28	-0,25
Активность (Э)	-4,65	-7,19	-4,57	-1,88	-0,18	-0,27	-0,33	-0,16
Пластичность (О)	-2,77	-6,44	-1,56	-0,50	-0,12	-0,24	-0,11	-0,04
Любопытство (О)	-4,52	-4,07	-4,34	-2,70	-0,15	-0,15	-0,32	-0,23
Эмоциональная лабильность (Н)	-0,46	-3,71	-0,35	0,96	-0,04	-0,14	-0,02	0,08
Напряженность (Н)	0,51	-3,67	1,66	0,83	-0,02	-0,13	0,12	0,07
Мечтательность (О)	-2,59	-3,51	-2,22	0,19	-0,09	-0,13	-0,16	0,02
Ответственность (ДС)	-3,83	-3,24	-3,59	-3,84	-0,13	-0,12	-0,27	-0,34
Тревожность (Н)	1,12	-2,59	-0,29	0,74	-0,01	-0,09	-0,02	0,06
Предусмотительность (ДС)	-0,95	2,50	-0,72	-1,19	0,00	0,09	-0,05	-0,10
Самоконтроль поведения (ДС)	2,95	2,53	0,67	0,44	0,08	0,09	0,05	0,04
Общительность (Э)	-1,15	3,62	1,84	0,25	0,03	0,13	0,13	0,02
Аккуратность (ДС)	1,68	3,99	2,06	-0,56	0,08	0,14	0,14	-0,04
Доверчивость (ДО)	-0,30	5,08	1,65	1,38	0,06	0,19	0,12	0,11
Сенситивность (О)	2,84	8,45	4,07	4,06	0,17	0,31	0,29	0,33
Теплота (ДО)	1,86	8,89	2,32	1,31	0,14	0,32	0,16	0,10
Понимание (ДО)	2,60	9,40	2,21	0,83	0,15	0,34	0,15	0,06
Уважение других (ДО)	2,39	9,81	3,65	2,31	0,17	0,36	0,26	0,18
Сотрудничество (ДО)	4,39	11,52	3,29	3,07	0,22	0,42	0,24	0,26

В скобках указано, к каким чертам относится та или иная грань: Э – экстраверсия, ДО – доброжелательность, ДС – добросовестность, Н – нейротизм, О – открытость опыту.

Как видно из таблицы, подтверждается гипотеза о неравномерной связи разных граней одних и тех же шкал в подгруппах не руководителей и руководителей.

Значения d-Коэна (отражающие размер эффекта) в случае с наиболее значимыми гранями выше, чем у черт. Так, среди черт значения величины эффекта не превышали по абсолютному значению 0,44, в то время как при анализе граней для некоторых уровней управления значения d-Коэна оказывалось в верхних границах среднего: 0,59 для Доминирования при сравнении подгрупп не руководителей и руководителей 2-го уровня должности, 0,63 при сравнении подгрупп не руководителей и руководителей 3- го уровня должности.

Как видно из полученных значений, для ряда граней также обнаружена U-образная зависимость от уровня должности. Это согласовывается с нашей гипотезой о том, что связь некоторых личностных черт и их граней с уровнями должности имеет нелинейную, U-образную форму, когда выраженность черт сначала увеличивается, а затем, на более высоких уровнях должности, снижается.

Особенно это выражено для тех случаев, где d-Коэна имеет по абсолютному значению хотя бы в одном из сравнений значение, близкое к 0,3. Мы взяли это значение, так как оно обычно интерпретируется как размер эффекта, превышающий небольшой и приближающийся к среднему. С точки зрения практической значимости, величина d-Коэна ≥ 0,3 при нашем размере выборки может рассматриваться как указание на наличие заметной разницы между сравниваемыми подгруппами по изучаемому признаку. В нашем случае это:

- Доминирование, Привлечение внимания, Активность, Любопытство, Ответственность – большие в подгруппах руководителей;
- Сотрудничество, Уважение других, Понимание, Теплота, Сенситивность – большие в подгруппе не руководителей.

Примечательно, что по отношению к граням личностных черт встречаются как случаи U-образной (рис. 4) и перевернутой U-образной (рис. 5), так и случаи линейной или близкой к линейной (рис. 6) зависимости.

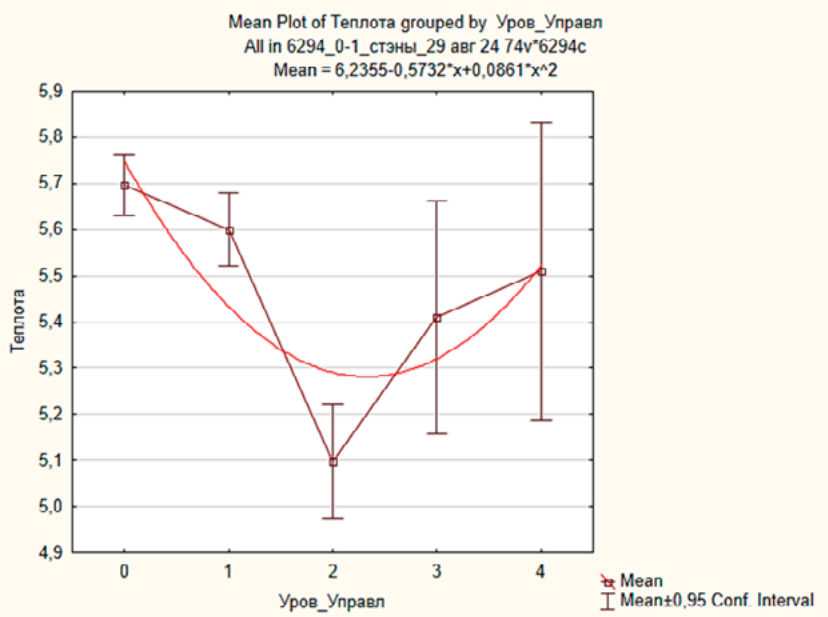

Рисунок 4. Теплота (в стэнах) — Уровень управления, U-образная зависимость

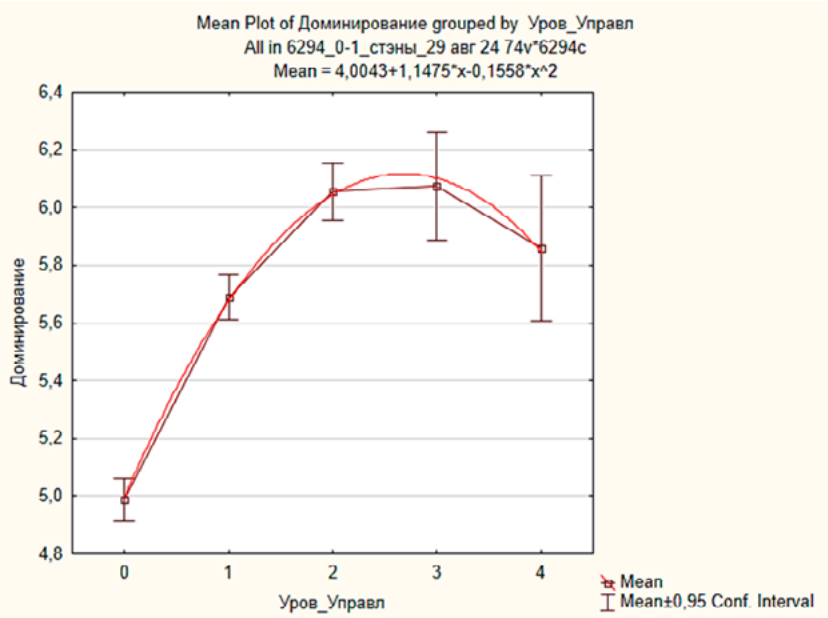

Рисунок 5. Доминирование (в стэнах) — Уровень управления, перевернутая U-образная зависимость

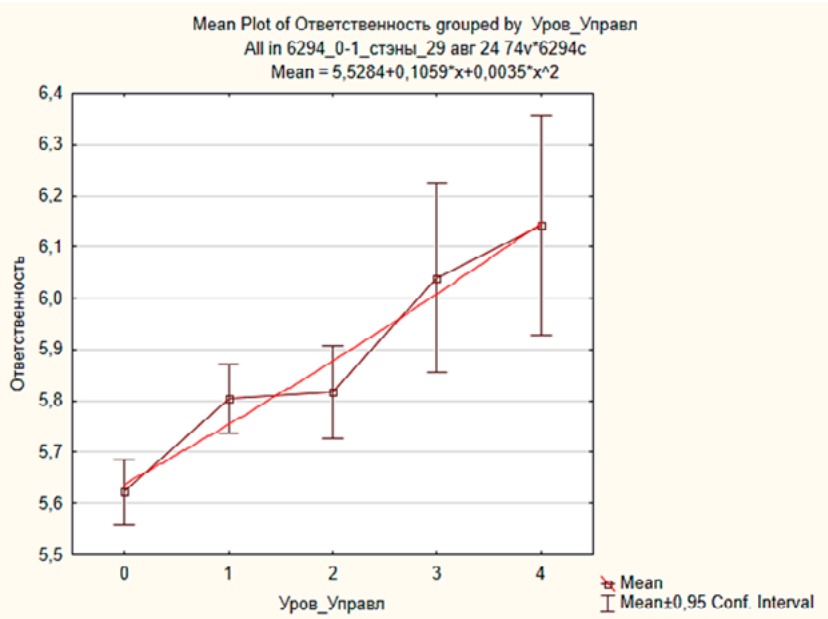

Рисунок 6. Ответственность (в стэнах) — Уровень управления, приближающаяся к линейной зависимость

В целом же наиболее значимая по силе эффекта нелинейность была обнаружена для граней: Доминирование, Привлечение внимания, Активность (черта – экстраверсия), Сотрудничество, Уважение других, понимание, Теплота (черта – Доброжелательность) (табл. 6).

Таблица 6. Характер нелинейной зависимости для различных граней

Грани	Характер зависимости
Доминирование	перевернутая U-образная
Привлечение внимания	перевернутая U-образная
Активность	перевернутая U-образная
Сотрудничество	U-образная
Уважение других	U-образная
Понимание	U-образная
Теплота	U-образная

Заключение

В результате проведенного исследования были подтверждены все выдвинутые гипотезы: 1) о разнице в силе выраженности личностных черт «большой пятёрки» у государственных служащих, занимающих разные должностные позиции; 2) о большей разнице между гранями разных черт по сравнению с основными чертами у государственных служащих, занимающих разные должностные позиции; 3) о наличии нелинейной зависимости между рядом черт и граней и уровнем должности.

Была конкретизирована связь между чертами и гранями «большой пятёрки» и уровнями должности и определена сила и характер этой связи.

В случаях нелинейной зависимости (U-образной или перевернутой U-образной) «точка перегиба» чаще всего находилась на 2-м уровне должности.

Размеры эффекта для ряда граней находились на среднем уровне (или границе между низким и средним), что для такого размера выборки делает их не только статистически, но и практически значимыми.

Выявленные разницы значений черт и граней касались прежде всего перехода от подгруппы не руководителей к подгруппам руководителям 1-го и 2-го уровня, что соответствует началу движения по карьерной лестнице.

Таким образом, можно предложить, что использование данных, полученных с помощью опросника «Большой пятёрки» личностных черт «5FPQ» (особенно, в отношении граней с нелинейной зависимостью), позволит принимать более точные решения при зачислении кандидатов в кадровый резерв и формировании индивидуальных рекомендаций для них по развитию.

Представляется важным провести аналогичное сравнение выраженностей элементов «большой пятёрки» по отношению к метрикам эффективности работы руководителей разных уровней должностей. Кроме того, поскольку особенности карьерной траектории как жизненного пути в профессиональном пространстве зависят, в том числе, от особенностей территориальной и национальной культуры, специфики организационной культуры, влияния ближнего окружения [4; 6], представляется полезным учесть возможное влияние этих факторов на лёгкость – сложность продвижения по карьерной лестнице руководителей с разными характерологическими и поведенческими особенностями, определяемыми теми или иными личностными чертами / гранями.

Список литературы:

1. Психометрика русскоязычной версии Big Five Inventory-2 / А.Ю. Калугин [и др.] // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2021. Т. 18. № 1. С. 7-33. DOI: 10.17323/1813-8918-2021-1-7-33

2. Рожок А.В. Личностные качества как факторы и показатели социальной направленности кадров управления // Личность: ресурсы и потенциал. 2020. № 1(5). С. 10-18.
3. Серегина Т.Н. Личностные особенности, детерминирующие профессиональную успешность деятельности руководителя // Образ российской психологии в регионах страны и в мире: материалы Международного форума и школы молодых ученых ИП РАН / отв. ред.: А. А. Алексапольский, И. С. Кострикина, А. В. Юревич. Москва: Ин-т психологии РАН. 2006. С. 353-358.
4. Синягин Ю.В. Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2019. № 4. С. 6-21.
5. Синягин Ю.В., Чирковская Е.Г. Управленческая готовность как интегративный показатель развития личностно-профессиональных ресурсов руководителя // Личность: ресурсы и потенциал. 2019. № 2. С. 5-9.
6. Шебураков И.Б., Татаринова Л.Н. Кадровые резервы в Российской Федерации: монография. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2021. 128 с.
7. Шебураков И.Б., Шебуракова О.Н. Карьерные траектории руководителей субъектов Российской Федерации в условиях новой кадровой политики // Мир психологии. 2020. № 4(104). С. 199-208. DOI 10.51944/2073-8528_2020_4_199.
8. Ames D.R., Flynn F.J. What breaks a leader: the curvilinear relation between assertiveness and leadership // Journal of Personality and Social Psychology. 2007. N 92(2). P. 307-324.
9. Pierce J.R., Aguinis H. The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management // Journal of Management. 2013. N 39(2). P. 313-338.
10. Shenjiang Mo, Chu-Ding Ling, Xiao-Yun Xie. The Curvilinear Relationship between Ethical Leadership and Team Creativity: The Moderating Role of Team Faultlines // Journal of Business Ethics. 2019. N 154. P. 229-242.
11. Zhang Ruixue & Li Anran & Gong Yaping. Too much of a good thing: Examining the curvilinear relationship between team-level proactive personality and team performance. Personnel Psychology. 2021. N 74(2). P. 95-321.

Personal characteristics of civil servants at different positions

Gudiev Alexandr Valer'yevich
leading expert of the Center for Research and Analytics of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources of the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, managing partner of the «Team Competence Center», Moscow, Russian Federation
e-mail: **alex@gudiev.com**

Abstract

The article examines the results of studying the personal characteristics of civil servants occupying various positions at different levels. The Five-factor Personality Questionnaire 5FPQ was used as a diagnostic tool for the study of personality characteristics. The results showed that differences in the severity of extraversion,

benevolence and openness to experience (and their constituent facets) exist both between «non-managers» and «managers», as well as between managers occupying various positions at different levels. It was found that managers have higher levels of extraversion and openness to experience and low values of benevolence. It was also found that the relationship between personality traits, their facets and job levels is a non-linear (U-shaped) character.

Key words

• civil servants • managers • position level • personality • «big five» •

References

1. Psychometrics of the Russian version of the Big Five Inventory-2 / A.Y. Kalugin [et al.] // Psychology. Journal of the Higher School of Economics. 2021. Vol. 18. N 1. P. 7-33. DOI: 10.17323/1813-8918-2021-1-7-33
2. Rozhok A.V. Personal qualities as factors and indicators of the social orientation of management personnel // Personality: resources and potential. 2020. N 1(5). P. 10-18.
3. Seregina T.N. Personal characteristics determining the professional success of the head's activity // Image of Russian psychology in the regions of the country and in the world: materials of the International Forum and School of Young scientists of the IP RAS / ed.: A. A. Aleksapolsky, I. S. Kostrikina, A.V. Yurevich. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. 2006. P. 353-358.
4. Sinyagin Yu.V. Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the public civil service system // Civil Service. 2019. N 4. P. 6-21.
5. Sinyagin Yu.V., Chirkovskaya E.G. Managerial readiness as an integrative indicator of the development of personal and professional resources of the head // Personality: resources and potential. 2019. N 2. P. 5-9.
6. Sheburakov I.B., Tatarinova L.N. Personnel reserves in the Russian Federation: monograph. M.: Publishing house «Delo» RANEPA, 2021. 128 p.
7. Sheburakov I.B., Burakova O.N. Career trajectories of the heads of the subjects of the Russian Federation in the context of the new personnel policy // The world of psychology. 2020. N 4(104). P. 199-208. DOI 10.51944/2073-8528_2020_4_199.
8. Ames D.R., Flynn F.J. What breaks a leader: the curvilinear relation between assertiveness and leadership // Journal of Personality and Social Psychology. 2007. N 92 (2). P. 307-324.
9. Pierce J.R., Aguinis H. The Too-Much-of-a-Good-Thing Effect in Management // Journal of Management. 2013. N 39 (2). P. 313-338.
10. Shenjiang Mo, Chu-Ding Ling, Xiao-Yun Xie. The Curvilinear Relationship between Ethical Leadership and Team Creativity: The Moderating Role of Team Faultlines // Journal of Business Ethics. 2019. N 154. P. 229-242.
11. Zhang Ruixue & Li Anran & Gong Yaping. Too much of a good thing: Examining the curvilinear relationship between team-level proactive personality and team performance. Personnel Psychology. 2021. N 74(2). P. 95-321.

Поступила в редакцию: 05.10.2024
Принята в печать: 05.12.2024