DOI 10.22394/1726-1139-2021-5-17-31

Взаимосвязь управленческого потенциала и когнитивных характеристик руководителей разных уровней управления*

Баркова Ю. К., Селезнева Е. В., Синягин Ю. В.*

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация; *selezneva-ev@ranepa.ru

РЕФЕРАТ

В статье рассматриваются особенности взаимосвязи управленческого потенциала и когнитивных характеристик руководителей разных уровней управления. Актуальность исследования определяется ведущей ролью руководителей в повышении эффективности и результативности управления во всех сферах социальной жизни и необходимостью в связи с этим более глубоко изучить факторы формирования и развития управленческого потенциала, а следовательно, повышения эффективности управленческой деятельности и успешности управленческой карьеры. Материалом для анализа послужили данные, полученные на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ в ходе личностно-профессиональной диагностики руководителей разных уровней управления, работающих в государственной и негосударственной сфере. В качестве диагностических инструментов использовались разработанные на факультете опросник «Оценка управленческого потенциала» и методика оценки когнитивных характеристик кадров управления. Выявлены когнитивные характеристики, которые вносят наибольший вклад в формирование и развитие метакомпетентностей (интеллектуальная активность, способность к анализу, способность к умозаключениям и креативность и гибкость мышления), а также метакомпетентности, которые в наибольшей степени взаимосвязаны с уровнем сформированности когнитивных характеристик (готовность к саморазвитию, экспертная компетентность, настойчивость и целеустремленность и стратегическое лидерство). Показана динамика взаимосвязей когнитивных характеристик и управленческого потенциала руководителей в зависимости от их позиции в должностной иерархии. Установлено, что когнитивные характеристики вносят наибольший вклад в формирование управленческого потенциала у руководителей начального уровня управления, оказывая основное влияние на метакомпетентности, обеспечивающие реализацию лидерских функций и непрерывное самосовершенствование руководителя. В то же время показано, что у руководителей высшей группы влияние когнитивных характеристик на управленческий потенциал имеет противоречивый характер, и в то время как повышение способности к сравнению, способности к анализу и суммарного показателя по выделенным когнитивным характеристикам способствует повышению готовности к саморазвитию и экспертной компетентности, повышение креативности и гибкости мышления приводит к снижению уровня стратегического лидерства, готовности к командной работе, а также компетентностей взаимодействия и самоуправления.

Ключевые слова: руководитель, уровень управления, управленческий потенциал, интеллект, когнитивные характеристики, метакомпетентности

Для цитирования: *Баркова Ю. К., Селезнева Е. В., Синягин Ю. В.* Взаимосвязь управленческого потенциала и когнитивных характеристик руководителей разных уровней управления // Управленческое консультирование. 2021. № 5. С. 17–31.

Relationship between Management Potential and Cognitive Characteristics of Managers of Different Government Levels

Yulia K. Barkova, Elena V. Selezneva, Yuri V. Sinyagin*

Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; *selezneva-ev@ranepa.ru

* Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

ABSTRACT
The article deals with leading role of managers in improving the efficiency and effectiveness of management in all spheres of social life. At the same time, the relevance is dictated by the need, in this regard, to study more deeply the factors of the formation and development of managerial potential, and, consequently, increase the efficiency of managerial activity and the success of a managerial career. The material for the analysis was the data obtained at the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources of the Graduate School of Public Administration of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration in the course of personal and professional diagnostics of managers of different government levels working in the state and non-state spheres. The questionnaire "Assessment of management potential", developed at the Faculty, as well as the method for assessing the cognitive characteristics of management personnel were used by us as diagnostic tools. Cognitive characteristics have been identified that provide the greatest opportunities for the formation of cognitive characteristics (expert competence, persistence and dedication and strategic leadership). The dynamics of the relationship between cognitive characteristics and managerial leaders, depending on their position in the structure of the hierarchy, is shown in this article. It was found that cognitive characteristics make the greatest contribution to the formation of managerial potential among managers at the initial level of management, having a decisive influence on meta-competence, ensuring the performance of leadership functions and continuous self-improvement of the manager. At the same time, it was shown that the managers of the highest group have the influence of cognitive characteristics on managerial analytical potential, an increase in the ability for self-development and expert competence, an increase in the ability to compare, the ability to quality, and the total indicator for the identified cognitive characteristics. Increased creativity and flexibility of thinking leads to a decrease in the level of strategic leadership, willingness to work together, as well as competencies and self-management.

Keywords: manager, government levels, managerial potential, intelligence, cognitive characteristics, meta-competence

For citing: Barkova Yu. K., Selezneva E. V., Sinyagin Yu. V. Relationship between Management Potential and Cognitive Characteristics of Managers of Different Government Levels // Administrative consulting. 2021. N 5. P. 17–31.

Введение

Результативность и эффективность управленческой деятельности определяются как внешними, объективными условиями, так и внутренними, субъективными факторами. В качестве таких субъективных факторов выступают востребованные в процессах управления самоорганизующиеся и взаимно компенсируемые индивидные, личностные и профессиональные ресурсы руководителя как субъекта управления, которые в своем системном взаимодействии образуют его управленческий потенциал [11; 20].

В рамках многолетних исследований, направленных на разработку и дальнейшее совершенствование технологии личностно-профессиональной диагностики кадров управления, которые проводятся на факультете оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ [17; 19 и др.], сформулировано и неоднократно подтверждено положение о том, что одним из наиболее значимых объективных факторов, опосредующих влияние тех или иных компонентов управленческого потенциала на эффективность деятельности руководителей и успешность их управленческой карьеры, является их позиция в должностной иерархии [1; 10; 18 и др.]. Активно изучаются на факультете также взаимосвязи между управленческим потенциалом руководителей разных уровней управления и рядом их индивидуально-психологических и личностных характеристик, и результаты исследований свидетельствуют о значительной роли в формировании компонентов управленческого потенциала ценностных ориентаций и личностных качеств, образующих «Большую пятерку» [15; 21; 22 и др.].

В то же время, как показывают отечественные и зарубежные исследования [5; 27; 29 и др.], в значительной мере на эффективность деятельности руководителей вли-

яет их интеллект как общая способность к познанию и решению проблем, которая определяет готовность субъекта к усвоению и преобразованию знаний о внешнем мире, способствует «...поиску и нахождению новых способов решения существенно различных мыслительных задач, сложных проблем, возникающих в процессе осуществления деятельности» [4, с. 110] и тем самым обеспечивает «...открытие возможностей среды для адаптивных действий индивида в ней» [3, с. 20] и помогает преобразовывать окружающий мир.

Таким образом, интеллект рассматривается как универсальная способность, влияющая на успешность решения любых задач [3, с. 24], в том числе — задач, возникающих в управленческой деятельности.

Анализ научной литературы показывает, что в настоящее время в исследованиях взаимосвязи между интеллектом руководителя и эффективностью его деятельности или успешностью его управленческой карьеры можно выделить два основных направления.

Первое направление связано с изучением роли в деятельности руководителя одного из видов интеллекта — эмоционального интеллекта как способности воспринимать, анализировать, понимать и рефлексивно регулировать эмоции, а также через регуляцию эмоций повышать эффективность принятия решений [14; 23; 30 и др.]. Интерес к эмоциональному интеллекту руководителя связан с тем, что значительная часть решений руководителя лежит в области общения с сотрудниками и командной работы. Именно уровень эмоционального интеллекта участников общения оказывает значительное влияние на его процесс и результаты, и именно развитие эмоционального интеллекта позволяет руководителю в максимальной степени реализовывать свои лидерские функции и принимать такие решения при взаимодействии с членами своего коллектива, которые, обеспечивая достижение наилучшего результата в общегрупповой деятельности, одновременно способствуют формированию групповой сплоченности и повышению удовлетворенности членством в группе [13; 31].

Однако эмоциональный интеллект является только одним из видов интеллекта (одной из его форм) и, как показывают исследования, возможности его развития оказываются обусловлены уровнем общего интеллекта [12 и др.].

Второе направление исследований связано с выявлением закономерных взаимосвязей между общим интеллектом и другими личностными качествами, определяющими эффективность деятельности руководителей или успешность их карьеры, а также изучением роли общего интеллекта в формировании управленческого потенциала руководителей.

Следует отметить, что в исследованиях, выполненных в рамках этого направления и направленных на изучение влияния интеллекта руководителя на эффективность его деятельности, чаще всего используется единственный показатель интеллекта — его общий уровень. При этом полученные в них результаты так или иначе подтверждают выявленную еще Э. Гизелли [28] закономерность, в соответствии с которой взаимосвязь интеллекта и успешности управленческой деятельности имеет характер перевернутой U-образной кривой, т. е. существует некоторый оптимальный (имеющий достаточно высокие, но все же промежуточные значения) уровень интеллекта, который обеспечивает наибольшую эффективность и результативность деятельности руководителя [см.: 5; 25 и др.].

В то же время исследователи чрезвычайно редко обращаются к изучению влияния на уровень и особенности структуры управленческого потенциала отдельных когнитивных процессов, состояний, свойств.

Вместе с тем каждая из когнитивных характеристик, входя в структуру общего интеллекта руководителя в качестве его компонента и выполняя определенные функции в процессах познания, вносит свой вклад в формирование и раз-

витие интеллекта как динамической системы и, во взаимодействии с другими компонентами этой системы, обеспечивает успешность решения любых управленческих задач и проблем. При этом взаимодействие отдельных компонентов интеллекта имеет характер не только структурно-функциональной, но и генетической взаимообусловленности, когда, с одной стороны, «...качества более высокого порядка выступают как продукты и результаты организации качеств более низкого порядка» [7, с. 12], а с другой стороны, «...имеет место и трансформация качеств более высокого порядка в качества более низкого порядка» [7, с. 12], и в итоге «...любой когнитивный процесс... являющийся, фактически, операционной основой сознания, может развертываться таким образом, что на каждом последующем его этапе в качестве содержательных посылок, условий реализуются те результаты, которые были получены на предшествующих этапах» [7, с. 12].

Из этого следует, что, во-первых, развитие отдельных когнитивных характеристик в структуре интеллекта во многом зависит от их включенности в процессы решения задач и проблем разного типа, а во-вторых, уровень общего интеллекта определяется уровнем сформированности каждой когнитивной компетентности как его компонента (например, уровнем «овладения индивидом мыслительными операциями, выступающими как обобщенные способы решения задач» [2, с. 20], или уровнем развития конвергентных способностей, степенью креативности и обучаемости и особенностями познавательных стилей [24] и т. п.).

Однако роль отдельных когнитивных характеристик как в общем интеллектуальном развитии, так и в повышении эффективности тех или иных видов деятельности чаще всего исследуется на выборках детей и подростков, а работы, посвященные влиянию каких-либо когнитивных процессов или видов когнитивных способностей на формирование тех или иных управленческих умений или управленческого потенциала в целом, встречаются крайне редко [см., например: 9], хотя актуальность и практическая значимость подобных исследований очевидны.

Таким образом, можно говорить о том, что в настоящее время основными исследовательскими проблемами в области изучения влияния общего интеллекта руководителей на эффективность их управленческой деятельности и особенности формирования управленческого потенциала являются, во-первых, проблема изучения взаимосвязей отдельных когнитивных характеристик, входящих в структуру интеллекта, и компонентов управленческого потенциала, а во-вторых, проблема опосредования этих взаимосвязей позицией, которую тот или иный руководитель занимает в должностной иерархии.

В связи с этим были сформулированы следующие предположения:

- между когнитивными характеристиками руководителей и компонентами их управленческого потенциала существуют значимые взаимосвязи;
- уровень должностной иерархии, на котором находится тот или иной руководитель, является фактором, определяющим особенности взаимосвязи когнитивных характеристик и управленческого потенциала руководителей.

Выборка и методы

Цель исследования состояла в том, чтобы выявить особенности взаимосвязи управленческого потенциала и когнитивных характеристик руководителей разных уровней управления.

В соответствии с этой целью необходимо было выявить наличие или отсутствие взаимосвязей между компонентами управленческого потенциала и когнитивными характеристиками у руководителей, занимающих должности на разных уровнях управления.

Эмпирическую базу исследования составили данные, полученные в ходе организованной и проведенной кандидатом психологических наук А. В. Рожком личностно-профессиональной диагностики руководителей, работающих в государственной и негосударственной сфере ($n = 1077$).

Респонденты были разделены на подгруппы в соответствии с разработанным на факультете «Классификатором должностей руководителей» в зависимости от позиции, которую они занимали в должностной иерархии [17].

Для оценки общего уровня управленческого потенциала и уровня сформированности его отдельных компонентов использовались шкалы разработанного на факультете опросника «Оценка управленческого потенциала» [16], которые описывают специфические для субъектов управленческой деятельности качества (метакомпетентности), составляющие структуру управленческого потенциала (стратегическое лидерство, управленческая компетентность, масштабность мышления, готовность к саморазвитию, готовность к командной работе, настойчивость и целеустремленность, компетентности социального взаимодействия, компетентности самоуправления, экспертная компетентность).

Для оценки когнитивных характеристик были использованы вопросы из тестов способностей, направленных на изучение отдельных когнитивных процессов, состояний и свойств как компонентов общего интеллекта [26]. Сконструированная методика включает 6 шкал (способность к сравнению, способность проводить аналогии, креативность и гибкость мышления, интеллектуальная активность, способность к умозаключениям, способность к анализу) и позволяет оценить сформированность когнитивных механизмов, с помощью которых осуществляется преобразование тех или иных объектов в пространстве мышления руководителя и обеспечивается решение управленческих задач. В ходе анализа учитывался также суммарный показатель по выделенным когнитивным характеристикам.

Верификация выборки показала ее нормальность, и для анализа взаимосвязей между когнитивными характеристиками и управленческим потенциалом использовался R-коэффициент Пирсона. Статистический анализ проводился с помощью программы Statistika V10.

Обсуждение результатов

Проведенный анализ взаимосвязи метакомпетентностей как компонентов управленческого потенциала с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем свидетельствует, что когнитивная сфера оказывает значимое влияние на развитие и реализацию управленческого потенциала на всех уровнях должностной иерархии (табл. 1–4).

Общий анализ таблиц показывает, что коэффициенты корреляции между метакомпетентностями и отдельными когнитивными характеристиками, а также их суммарным показателем имеют значения от 0,11 до 0,26, т. е. могут расцениваться как низкие. Однако это не означает, что влиянием когнитивных характеристик на формирование, развитие и реализацию управленческого потенциала можно пренебречь. Существующая между управленческим потенциалом и когнитивными характеристиками связь проявляется опосредованно, например, через особенности ценностно-смысловой сферы личности, жизненный опыт человека и т. п.

Как видно из табл. 1, у участников исследования, входящих в 1-ю подгруппу по уровню должности, выявлены 16 значимых взаимосвязей с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем для 8 метакомпетентностей.

Из таблицы видно, что у респондентов, входящих в 1-ю подгруппу, суммарный показатель по выделенным когнитивным характеристикам значимо взаимосвязан с семью из девяти метакомпетентностей, что позволяет говорить в целом о суще-

Таблица 1

Взаимосвязь метакомпетентностей с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем у участников исследования, входящих в 1-ю подгруппу по уровню должности (n = 324)

Table 1. Relationship of metacompetences with cognitive characteristics and their summary score in study participants in the 1st subgroup by position level (n = 324)

Взаимосвязь метакомпетентностей с...	r	p
интеллектуальной активностью		
Готовность к саморазвитию	0,18	0,001
Готовность к командной работе	0,12	0,03
Настойчивость и целеустремленность	0,11	0,04
способностью к анализу		
Стратегическое лидерство	0,11	0,04
Масштабность мышления	0,12	0,03
Настойчивость и целеустремленность	0,12	0,03
Компетентности самоуправления	0,13	0,02
способностью к умозаключениям		
Готовность к саморазвитию	0,19	0,001
Экспертная компетентность	0,16	0,001
суммарным показателем		
Стратегическое лидерство	0,13	0,02
Управленческая компетентность	0,13	0,02
Масштабность мышления	0,13	0,02
Готовность к саморазвитию	0,20	0,00
Настойчивость и целеустремленность	0,13	0,02
Компетентности самоуправления	0,11	0,04
Экспертная компетентность	0,19	0,001

ственной роли интеллекта в формировании управленческого потенциала руководителей начального уровня управления. Помимо суммарного показателя значимо взаимосвязаны с теми или иными метакомпетентностями три когнитивные характеристики: интеллектуальная активность, способность к анализу и способность к умозаключениям. Интеллектуальная активность взаимосвязана с готовностью к саморазвитию, готовностью к командной работе и настойчивостью и целеустремленностью, т. е. с компонентами управленческого потенциала, в которых в наибольшей степени проявляется его динамическая природа. Таким образом, можно говорить о том, что интеллектуальная активность выступает как значимый фактор в развитии управленческого потенциала для руководителей начального уровня управления и, как видно из табл. 2 и 4, сохраняет это значение и для руководителей, занимающих должности на последующих уровнях управления.

Способность к анализу у респондентов, входящих в 1-ю подгруппу, оказалась взаимосвязана со стратегическим лидерством, масштабностью мышления, настойчивостью и целеустремленностью, а также компетентностями самоуправления. Это говорит о том, что именно способность выделять из целого и изучать части задачи или проблемы обеспечивает у руководителей начального уровня управления

эффективное решение задач, связанных, с одной стороны, с развитием и поддержанием потенциала сотрудников, а с другой стороны, с собственным личностно-профессиональным развитием, а также помогает при решении управленческих задач выходить за рамки занимаемой должности и преодолевать сопротивления внешней среды.

В то же время способность к умозаключениям как способность рассуждать и делать выводы на основе имеющихся посылок выступает как значимый фактор в формировании ориентации на непрерывное личностное и профессиональное совершенствование и готовности эффективно действовать в изменяющихся условиях, а также способности, опираясь на имеющийся опыт и знания, глубоко, разносторонне и системно анализировать возникающие профессиональные и управленческие проблемы.

Так как все значимые взаимосвязи между метакомпетентностями и теми или иными когнитивными характеристиками, а также их суммарным показателем являются прямыми, можно предположить, что не только при развитии интеллекта закономерно повышается уровень развития управленческого потенциала, но и, наоборот, при развитии отдельных компонентов управленческого потенциала повышается уровень развития отдельных компонентов интеллекта. Важно также, что суммарный показатель по выделенным когнитивным характеристикам участников исследования, входящих в 1-ю подгруппу, а также их интеллектуальная активность и сформированность их способностей к анализу и умозаключениям оказывают влияние на те метакомпетентности, которые обеспечивают, с одной стороны, реализацию лидерских функций руководителя, а с другой стороны, его непрерывное самосовершенствование. Все это вместе в значительной степени определяет управленческий, а следовательно, и карьерный потенциал руководителя. Таким образом, в рамках диагностики для руководителей, занимающих должности данного уровня, подобная структура взаимосвязей может рассматриваться как прогностический индикатор при оценке их карьерных перспектив.

У участников исследования, входящих во 2-ю подгруппу по уровню должности, выявлены 17 значимых взаимосвязей с отдельными когнитивными характеристиками и их суммарным показателем также для восьми метакомпетентностей (табл. 2).

Анализ таблицы показывает, что у респондентов, входящих во 2-ю подгруппу, роль суммарного показателя в формировании компонентов управленческого потенциала меньше, чем у респондентов, входящих в 1-ю подгруппу. В то же время из таблицы видно, что значительную роль в развитии метакомпетентностей у респондентов, входящих во 2-ю подгруппу, играют способности к сравнению и к умозаключениям.

Анализ таблицы с точки зрения числа метакомпетентностей, взаимосвязанных с теми или иными когнитивными характеристиками, показывает, что у респондентов, входящих во 2-ю подгруппу, как и у респондентов, входящих в 1-ю подгруппу, наибольшее число значимых взаимосвязей с отдельными когнитивными характеристиками и их суммарным показателем имеют готовность к саморазвитию, а также настойчивость и целеустремленность. Однако если в 1-й подгруппе готовность к саморазвитию была взаимосвязана с интеллектуальной активностью, способностью к умозаключениям и общим уровнем интеллекта, то во 2-й подгруппе место способности к умозаключениям в этой структуре заняла способность к сравнению. Структура связей для настойчивости и целеустремленности изменилась еще больше: место интеллектуальной активности и способности к анализу, которые были взаимосвязаны с этой метакомпетентностью в 1-й подгруппе, во 2-й подгруппе заняли способности к сравнению и умозаключениям. Можно предположить, что эти изменения связаны с изменениями в характере управленческих задач, которые должны решать руководители на данном уровне управления.

Таблица 2

Взаимосвязь метакомпетентностей с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем у участников исследования, входящих во 2-ю подгруппу по уровню должности (n = 357)

Table 2. Relationship of metacompetencies with cognitive characteristics and their summary indicator in study participants in the 2nd subgroup by position level (n = 357)

Взаимосвязь метакомпетентностей с...	*r*	*p*
интеллектуальной активностью		
Готовность к саморазвитию	0,16	0,00
способностью к сравнению		
Стратегическое лидерство	0,12	0,03
Управленческая компетентность	0,11	0,04
Готовность к саморазвитию	0,14	0,01
Настойчивость и целеустремленность	0,11	0,03
Экспертная компетентность	0,18	0,00
способностью к анализу		
Готовность к командной работе	–0,11	0,03
способностью к умозаключениям		
Стратегическое лидерство	0,11	0,03
Управленческая компетентность	0,12	0,02
Масштабность мышления	0,13	0,02
Настойчивость и целеустремленность	0,14	0,01
Компетентности самоуправления	0,11	0,04
Экспертная компетентность	0,12	0,03
суммарным показателем		
Готовность к саморазвитию	0,19	0,00
Настойчивость и целеустремленность	0,12	0,03
Компетентности самоуправления	0,14	0,01
Экспертная компетентность	0,16	0,00

Три значимые взаимосвязи в этой подгруппе имеет и экспертная компетентность (со способностью к сравнению, способностью к умозаключениям и суммарным показателем), т. е. по сравнению с 1-й подгруппой число ее взаимосвязей с когнитивными характеристиками увеличилось, что может отражать более высокий уровень сложности экспертных задач и свидетельствовать об усилении роли интеллекта в их решении.

Масштабность мышления в отличие от 1-й подгруппы имеет только одну значимую взаимосвязь и также в отличие от 1-й подгруппы — со способностью к умозаключениям.

Интересно также, что если в 1-й подгруппе готовность к командной работе имела прямую взаимосвязь с интеллектуальной активностью, то во 2-й она оказалась обратно взаимосвязана со способностью к анализу. Можно предположить, что чем лучше руководители, входящие в эту подгруппу, способны анализировать возникающие в процессе управления проблемы, тем менее они готовы внутренне принимать поставленные организационные цели и задачи и тем менее они оказываются ориентированы на командное взаимодействие.

У участников исследования, входящих в 3-ю подгруппу по уровню должности, выявлены только три значимые взаимосвязи с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем только для трех метакомпетентностей (табл. 3).

Можно предположить, что для респондентов, входящих в данную подгруппу, интеллект в целом не является определяющим фактором формирования, развития и реализации большинства метакомпетентностей. Вместе с тем, как видно из таблицы, определенные значимые взаимосвязи все же фиксируются. Так, прямая взаимосвязь с суммарным показателем по выделенным когнитивным характеристикам фиксируется, как и в 1 и 2-й подгруппах, для стратегического лидерства. Это позволяет предполагать, что интеллект выступает как значимый фактор развития способности руководителя не только развивать и поддерживать потенциал сотрудников, но и формулировать стратегические цели организации, видеть стратегические перспективы деятельности и развития организационно-управленческих структур.

В то же время для готовности к саморазвитию и экспертной компетентности фиксируется обратная взаимосвязь со способностью проводить аналогии. Таким образом, чем лучше руководители, входящие в эту подгруппу, умеют видеть сходство в тех или иных отношениях, предметах, явлениях или процессах, тем менее они готовы к непрерывному личностно-профессиональному совершенствованию и глубокому разностороннему и системному анализу профессиональных и управленческих проблем. Можно предположить, что опосредующим фактором в такой взаимосвязи выступает накопленный негативный жизненный и управленческий опыт.

У участников исследования, входящих в 4-ю подгруппу по уровню должности, число значимых взаимосвязей между метакомпетентностями и когнитивными характеристиками увеличивается (табл. 4).

Как видно из таблицы, в данной подгруппе зафиксировано 12 значимых взаимосвязей трех когнитивных характеристик и суммарного показателя с 6 метакомпетентностями. При этом, по сравнению с другими подгруппами, выделенными по уровню должности, в 4-й подгруппе эти взаимосвязи наиболее противоречивы.

Наибольшее число взаимосвязей — четыре — зафиксировано в этой подгруппе у готовности к саморазвитию: с интеллектуальной активностью, способностью к анализу, креативностью и гибкостью мышления и суммарным показателем. Три взаимосвязи выявлено для экспертной компетентности (со способностью к сравнению, способностью к анализу и суммарным показателем). Все эти взаимосвязи имеют прямой характер, т. е. повышение уровня готовности к саморазвитию и экспертной компетентности в данной подгруппе и повышение уровня интеллекта взаимообусловлены.

Таблица 3

Взаимосвязь метакомпетентностей с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем у участников исследования, входящих в 3-ю подгруппу по уровню должности (n = 207)

Table 3. Relationship of metacompetences with cognitive characteristics and their summary indicator in study participants in the 3rd subgroup by position level (n = 207)

Взаимосвязь метакомпетентностей с...	r	p
способностью проводить аналогии		
Готовность к саморазвитию	–0,20	0,00
Экспертная компетентность	–0,14	0,05
суммарным показателем		
Стратегическое лидерство	0,17	0,02

Таблица 4

Взаимосвязь метакомпетентностей с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем у участников исследования, входящих в 4-ю подгруппу по уровню должности (n = 189)

Table 4. Relationship of metacompetences with cognitive characteristics and their summary indicator in study participants in the 4th subgroup by position level (n = 189)

Взаимосвязь метакомпетентностей с...	*r*	*p*
способностью к сравнению		
Экспертная компетентность	0,15	0,03
интеллектуальной активностью		
Готовность к саморазвитию	0,17	0,02
способностью к анализу		
Готовность к саморазвитию	0,14	0,05
Экспертная компетентность	0,16	0,02
креативностью и гибкостью мышления		
Стратегическое лидерство	–0,16	0,02
Готовность к саморазвитию	0,17	0,02
Готовность к командной работе	–0,16	0,03
Компетентности взаимодействия	–0,18	0,02
Компетентности самоуправления	–0,16	0,03
суммарным показателем		
Готовность к саморазвитию	0,26	0,00
Готовность к командной работе	–0,14	0,05
Экспертная компетентность	0,14	0,05

В то же время для готовности к командной работе зафиксированы две (с креативностью и гибкостью мышления и суммарным показателем), а для стратегического лидерства, компетентностей взаимодействия и компетентностей самоуправления — по одной обратной взаимосвязи (для стратегического лидерства со способностью к сравнению, а для компетентностей взаимодействия и компетентностей самоуправления — с креативностью и гибкостью мышления).

Таким образом, мы можем говорить о парадоксальной ситуации, когда для руководителей, занимающих наиболее высокие позиции в должностной иерархии и тем самым призванных осуществлять стратегическое лидерство, т.е. видеть перспективы деятельности и развития и поддерживать и развивать потенциал сотрудников, заряжая их своими идеями, что, в свою очередь, предполагает ориентацию на командное взаимодействие, способность к конструктивному взаимодействию и готовность к компромиссу, креативность и гибкость мышления выступают в качестве фактора, препятствующего формированию, развитию и реализации этой наиболее значимой для них управленческой функции.

Безусловно, этот парадокс связан не собственно с теми или иными аспектами управленческого потенциала или интеллекта руководителей, а с их ценностно-смысловой сферой — выраженностью их социальной направленности, содержанием и структурой их ценностных ориентаций, а также иерархией, содержанием и соотношением трех видов задач, которые руководители должны решать в процессе реализации своих управленческих функций: стратегических жизненных идей, организационных задач и задач, направленных на обеспечение собственной без-

опасности. Так, преобладание последнего типа задач в структуре задач, которые решает руководитель в своей деятельности, как показывают исследования, связано со стремлением не только избегать самостоятельного принятия решений в ситуациях неопределенности, но и не допускать и предупреждать возникновение подобных ситуаций [8, с. 184]. Можно только согласиться с А. А. Карповым и А. И. Кулаковой, которые, зафиксировав в своем исследовании обратную зависимость между креативностью руководителя и уровнем развития параметров его метакогнитивной сферы как субъекта управленческой деятельности и связав обнаруженную закономерность с отказом руководителей от принятия решений в связи с наличием в них элементов риска, делают вывод о том, что «в подобных ситуациях креативность как средство поиска новых, нестандартных альтернатив не только неполезна, но и фактически „противопоказана“» [6, с. 141].

Заключение

Проведенное исследование подтвердило наши предположения о существовании значимых взаимосвязей между управленческим потенциалом и когнитивными характеристиками руководителей разных уровней управления.

Результаты исследования показывают, что отдельные когнитивные характеристики, входящие в структуру интеллекта руководителей, а также их совокупность являются значимыми факторами в формировании компонентов управленческого потенциала. При этом структура взаимосвязей когнитивных характеристик с компонентами управленческого потенциала отличается подвижностью, а опосредующим фактором ее динамики выступает позиция руководителя в должностной иерархии.

Вклад в развитие управленческого потенциала вносят все когнитивные характеристики, но в наибольшей степени на его формирование влияют интеллектуальная активность, способность к анализу, способность к умозаключениям и креативность и гибкость мышления.

Взаимосвязи с когнитивными характеристиками и их суммарным показателем зафиксированы для восьми из девяти метакомпетентностей, входящих в структуру управленческого потенциала, причем наибольшее число значимых взаимосвязей с разными когнитивными характеристиками имеют готовность к саморазвитию, экспертная компетентность, настойчивость и целеустремленность и стратегическое лидерство. Отсутствие взаимосвязей между компонентами интеллекта и таким компонентом управленческого потенциала, как компетентности социального взаимодействия, позволяет предположить, что фактором формирования и развития данной метакомпетентности является не общий, а эмоциональный интеллект.

Когнитивные характеристики играют наибольшую и однозначно положительную роль в развитии управленческого потенциала только у руководителей, находящихся на начальном уровне управления. На последующих уровнях происходит нарастание противоречий в отношениях между интеллектом руководителей и их управленческим потенциалом. Наибольшее количество противоречий фиксируется в подгруппе руководителей, находящихся на высшем уровне управления, а наибольшее количество отрицательных взаимосвязей с метакомпетентностями зарегистрировано для креативности и гибкости мышления.

В целом, как показывает проведенный анализ, уровень сформированности отдельных когнитивных характеристик может рассматриваться как один из значимых прогностических параметров в оценке управленческого потенциала.

Литература

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. *Берберян Э. С.* Место мыслительных операций в структуре способностей и мышления // Российский психологический журнал. 2016. Т. 13. № 1. С. 19–28.
3. *Дружинин В. Н.* Психология общих способностей. 3-е изд. СПб. : Питер, 2007. 368 с.
4. *Карпов А. А.* Интеллект как детерминанта метакогнитивных качеств личности // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Гуманитарные науки. 2016. № 2. С. 82–88.
5. *Карпов А. А.* Общие способности в структуре управленческой деятельности // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Гуманитарные науки. 2018. № 3 (45). С. 100–106.
6. *Карпов А. А., Кулакова А. И.* Исследование общих способностей как детерминант метакогнитивной регуляции управленческой деятельности // Ярославский педагогический вестник. 2018. № 2. С. 136–143.
7. *Карпов А. В.* Системные качества в функциональной организации сознания и операционной структуре мышления // Ярославский психологический вестник. 2019. № 1(43). С. 6–20.
8. *Карпов А. В., Карпов А. А., Маркова Е. В.* Психология принятия решения в управленческой деятельности. Метасистемный подход. Ярославль : ЯрГУ; М. : Издательский дом РАО, 2016. 644 с.
9. *Косенкова И. В.* Аналитические способности как основа организационно-управленческих умений будущих инженеров-строителей // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2009. № 8 (76). С. 269–272.
10. *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.
11. *Марков В. Н., Синягин Ю. В.* Потенциал личности // Мир психологии. 2000. № 1(21). С. 250–261.
12. *Осеев А. А., Осеев А. А.* Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М. Вебера (результаты прикладных исследований) // Вестник Московского университета. Сер. 18. Социология и политология. 2016. Т. 22. № 2. С. 242–263.
13. *Платонова Н. С., Тулупьева Т. В.* Эмоциональное лидерство: взаимосвязь уровня образованя и эмоционального интеллекта // Управленческое консультирование. 2020. № 10. С. 109–123.
14. *Робертс Р. Д., Мэттьюс Дж., Зайднер М., Люсин Д. В.* Эмоциональный интеллект: проблемы теории, измерения и применения на практике // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. Т. 1. № 4. С. 3–24.
15. *Селезнева Е. В., Баркова Ю. К.* Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4 (40). С. 203–216.
16. *Синягин Ю. В.* Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М. : Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 186 с.
17. *Синягин Ю. В.* Трехкомпонентная модель управленческой готовности // Живая психология. 2017. Т. 4. № 2. С. 101–108.
18. *Синягин Ю. В.* Факторы, условия и биографические предикторы успешной управленческой карьеры в системе государственной гражданской службы // Государственная служба. 2019. Т. 21. № 4. С. 6–21.
19. *Синягин Ю. В., Переверзина О. Ю., Косороткина М. С., Мударисов А. А.* Личностно-профессиональная диагностика как комплексный механизм оценки компетентностей и компетенций гражданских служащих // Теория и практика общественного развития. 2013. № 11. С. 125–129.
20. *Синягин 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.
21. *Синягин Ю. В., Селезнева Е. В., Баркова Ю. К.* Жизненные стратегии руководителей системы государственного управления // Мир психологии. 2020. № 4 (104). С. 187–199.

22. *Синягин Ю. В., Синягина Н. Ю.* Биографические предикторы индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятерку» личностных качеств // Государственная служба. 2020. Т. 22. №3. С. 31–47.
23. *Хлебная Е. А.* Роль эмоционального интеллекта в эффективности деятельности (на примере руководителей) : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2012. 27 с.
24. *Холодная М. А.* Психология интеллекта: парадоксы исследования. М. : Барс; Томск : Изд-во Томского университета, 1997. 391 с.
25. *Чемякина А. В., Перевозкина Ю. М., Карпов А. В., Карпов А. А.* Структурные закономерности рефлексивной детерминации управленческой деятельности в образовательном пространстве // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2018. Т. 8. № 5. С. 209–228.
26. *Шатров Ю.* Тесты способностей: насколько связаны с эффективностью, оценивают ли интеллект и как их вообще применять [Электронный ресурс]. URL: https://digital.ecopsy.ru/blog/aptitude_tests_recommendations (дата обращения: 10.01.2021).
27. *Friedman L., Fleishman E. A., Fletcher J. M.* Cognitive and interpersonal abilities related to the primary activities of R&D managers // Journal of Engineering and Technology Management. 1992. Vol. 9. P. 211–242.
28. *Ghiselli E. E.* Intelligence and managerial success // Psychological Reports. 1963. № 12 (3). P. 898.
29. *Helfat C. E., Peteraf M. A.* Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities // Strategic management journal. 2015. Vol. 36 (6). P. 831–850.
30. *Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R.* Models of emotional intelligence // Handbook of intelligence / ed. R. Stenberg. N.Y. : Cambridge University Press. 2000. P. 396–420.
31. *Coetzer G. H.* Emotional versus Cognitive Intelligence: Which is the better predictor of Efficacy for Working in Teams? // Journal of Behavioral and Applied Management. 2016. 16 (2). P. 116–133 [Электронный ресурс]. URL: https://jbam.scholasticahq.com/article/1161-emotional-versus-cognitive-intelligence-which-is-the-better-predictor-of-efficacy-for-working-in-teams (дата обращения: 27.11.2020).

Об авторах:

Баркова Юлия Константиновна, магистр психологии, научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС (Москва, Российская Федерация); barkova-yk@ranepa.ru

Селезнева Елена Владимировна, доктор психологических наук, профессор, заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС (Москва, Российская Федерация); selezneva-ev@ranepa.ru

Синягин Юрий Викторович, доктор психологических наук, профессор, научный руководитель факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» РАНХиГС (Москва, Российская Федерация); yvsinyagin@gmail.com

References

1. Barkova Yu. K., Kly`chnikova K. A., Selezneva E. V., Chirkovskaya E. G. Interrelation of heads' educational and managerial success // Science and world. 2019. N 11 (75). Vol. II. P. 65–71.
2. Berberyan H. S. ''Mental operations'' place in the structure of abilities and thinking // Russian Psychological Journal [Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal]. 2016. Vol. 13. N 1. P. 19–28.
3. Druzhinin V. N. General ability psychology. 3rd ed. SPb. : Piter, 2007. 368 p.
4. Karpov A. A. The Intellect as a Determinant of the Metacognitive Properties of Personality // Bulletin of the Yaroslavl State University. P. G. Demidov. Ser.: Humanitarian sciences [Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Gumanitarnye nauki]. 2016. N 2. P. 82–88.
5. Karpov A. A. General abilities in the structure of management activity // Bulletin of the Yaroslavl State University. P. G. Demidov. Ser.: Humanitarian sciences [Vestnik Yaroslavskogo gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Gumanitarnye nauki]. 2018. N 3 (45). P. 100–106.

6. Karpov A. A., Kulakova A. I. Research of General Abilities as Determinants of Metacognitive Regulation of Management Activity // Yaroslavl Pedagogical Bulletin [Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik]. 2018. N 2. P. 136–143.
7. Karpov A. V. System Qualities in the Functional Organization of Consciousness and Operating Structure of Thinking // Yaroslavl Pedagogical Bulletin [Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik]. 2019. N 1 (43). P. 6–20.
8. Karpov A. V., Karpov A. A., Markova E. V. Psychology of decision-making in management. Metasystem approach. Yaroslavl : YarSU; M. : Publishing House RAO, 2016. 644 p.
9. Kosenkova I. V. Analytical abilities as a basis of organizational-administrative abilities of the future civil engineers // Bulletin of the Tambov University. Series: Humanities [Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya: Gumanitarnye nauki]. 2009. N 8 (76). P. 269–272.
10. Lebedeva A. V., Selezneva E. V., Chirkovskaya E. G. Interrelation between biographical data and profile of managerial readiness // Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Psychology [Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki]. 2019. N 4. P. 49–59.
11. Markov V. N., Sinyagin Yu. V. Personality potential // World of psychology [Mir psikhologii]. 2000. N 1 (21). P. 250–261.
12. Oseev A. A., Oseev A. A. Empirical models of structure of personal qualities of heads: affective type of social action by M. Weber (Results of applied researches) // Moscow University Bulletin. Ser. 18. Sociology and Political Science [Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 18. Sotsiologiya i politologiya]. 2016. Vol. 22. N 2. P. 242–263.
13. Platonova N. S., Tulupieva T. V. Emotional Leadership: The Relationship of Level of Education and Emotional Intelligence // Administrative consulting [Upravlencheskoe konsul'tirovanie]. 2020. N 10. P. 109–123.
14. Roberts R. D., Matthews J., Seidner M., Lyusin D. V. Emotional intelligence: problems of theory, measurement and application in practice // Psychology. Journal of the Higher School of Economics [Psikhologiya. Zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki]. 2004. Vol. 1. N 4. P. 3–24.
15. Selezneva E. V., Barkova Yu. K. Social orientation of personality and value strategies of leaders of the civil service // Management Issues [Voprosy upravleniya]. 2019. N 4 (40). P. 203–216.
16. Sinyagin Yu. V. Questionnaire for assessing management potential in complex personal and professional diagnostics. M. : Delo Publishing House, RANEPA, 2020. 186 p.
17. Sinyagin Yu. V. Three-pillar model of management readiness // Living psychology [Zhivaya psikhologiya]. 2017. Vol. 4. N 2. P. 101–108.
18. Sinyagin Yu. V. Factors, conditions and biographical predictors of a successful managerial career in the state civil service system // Public Administration [Gosudarstvennaya sluzhba]. 2019. Vol. 21. N 4. P. 6–21.
19. Sinyagin Yu. V., Pereverzina O. Yu., Kosorotkina M. S., Mudarisov A. A. Personality professional examination as a comprehensive assessment of the expert knowledge and competencies of civil servants // Theory and practice of social development [Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya]. 2013. N 11. P. 125–129.
20. Sinyagin Yu. V., Selezneva E. V. The correlation between the effectiveness of the civil service managers and their personal and professional potential // Management Issues [Voprosy upravleniya]. 2016. N 4(22). P. 98–105.
21. Sinyagin Yu. V., Selezneva E. V., Barkova Yu. K. Life strategies of managers of the public administration system // World of psychology [Mir psikhologii]. N 4 (104). P. 187–199.
22. Sinyagin Yu. V., Sinyagina N. Y. Biographical predictors of individual psychological characteristics included in the 'big five' of personal qualities // Public Administration [Gosudarstvennaya sluzhba]. 2020. Vol. 22. N 3. P. 31–47.
23. Khlebnaya E. A. The role of emotional intelligence in performance (on the example of leaders):. dis. abstract. M., 2012. 27 p.
24. Kholodnaya M. A. Psychology of intelligence: paradoxes of research. M. : Bars; Tomsk : Publishing house of Tomsk University, 1997. 391 p.
25. Chemyakina A. V., Perevozkina Yu. M., Karpov A. V., Karpov A. A. Structural regularities of reflexive determination of management activity in education // Novosibirsk State Pedagogical University Bulletin [Vestnik Novosibirskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta]. 2018. Vol. 8. N 5. P. 209–228.
26. Shatrov Y. Tests of abilities: to what extent are they related to efficiency, whether intelligence is assessed and how to apply them in general. URL: https://digital.ecopsy.ru/blog/aptitude_tests_recommendations (accessed: 10.01.2021).

27. Friedman L., Fleishman E. A., Fletcher J. M. Cognitive and interpersonal abilities related to the primary activities of R&D managers // Journal of Engineering and Technology Management. 1992. Vol. 9. P. 211–242.
28. Ghiselli E. E. Intelligence and managerial success // Psychological Reports. 1963. N 12 (3). P. 898.
29. Helfat C. E., Peteraf M. A. Managerial cognitive capabilities and the microfoundations of dynamic capabilities // Strategic management journal. 2015. Vol. 36 (6). P. 831–850.
30. Mayer J. D., Salovey P., Caruso D. R. Models of emotional intelligence // Handbook of intelligence / ed. R. Stenberg. N.Y. : Cambridge University Press. 2000. P. 396–420.
31. Coetzer G. H. Emotional versus Cognitive Intelligence: Which is the better predictor of Efficacy for Working in Teams? // Journal of Behavioral and Applied Management. 2016. 16(2). P. 116–133. URL: https://jbam.scholasticahq.com/article/1161-emotional-versus-cognitive-intelligence-which-is-the-better-predictor-of-efficacy-for-working-in-teams (accessed: 27.11.2020).

About the authors:

Yulia K. Barkova, Master of Psychology, Researcher at the Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration of RANEPA (Moscow, Russian Federation); barkova-yk@ranepa.ru

Elena V. Selezneva, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Research and Development Sector of the Scientific Laboratory for Diagnostics and Assessment of Managers, the Graduate School of Public Administration of RANEPA (Moscow, Russian Federation); selezneva-ev@ranepa.ru

Yuri V. Sinyagin, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Academic supervisor of the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration of RANEPA (Moscow, Russian Federation); yvsinyagin@gmail.com