DOI: 10.22394/2070-8378-2020-22-3-31-47

Биографические предикторы индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятерку» личностных качеств

ЮРИЙ ВИКТОРОВИЧ СИНЯГИН, **доктор психологических наук, профессор, заведующий научно-исследовательской лабораторией «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров института «Высшая школа государственного управления»**
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119606, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 84). E-mail: yvsinyagin@gmail.com
НАТАЛЬЯ ЮРЬЕВНА СИНЯГИНА, **доктор психологических наук, профессор, заведующая научно-исследовательским сектором лаборатории «Диагностика и оценка руководителей» факультета оценки и развития управленческих кадров института «Высшая школа государственного управления»**
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (119606, Российская Федерация, Москва, проспект Вернадского, 84). E-mail: nsinyagina@yandex.ru

Аннотация: В статье анализируется роль биографических предикторов индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятерку» личностных качеств. Представлен анализ взаимосвязи ответов на психобиографические вопросы, включенные в опросник управленческого потенциала (Ю.В. Синягин, 2014), с результатами модели «Большой пятерки» ('Big Five'). Обосновывается необходимость изучения качеств личности, способствующих успешной деятельности. На данных эмпирического исследования характеризуются предикторы управленческой успешности. Приводятся аргументы за включение в методы психологического анализа личности данных, содержащих биографическую информацию. Авторы показывают, что полученные эмпирические данные могут найти свое практическое применение в рамках нескольких направлений.
Ключевые слова: биографические предикторы, «Большая пятерка» индивидуально-психологических особенностей личности, личностные качества, государственные служащие, руководители

Статья поступила в редакцию 23 мая 2020 года.

Синягин Ю.В., Синягина Н.Ю. Биографические предикторы индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятерку» личностных качеств. *Государственная служба.* 2020. № 3. С. 31–47.

BIOGRAPHICAL PREDICTORS OF INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS INCLUDED IN THE 'BIG FIVE' OF PERSONAL QUALITIES

YURY V. SINYAGIN, **Dr. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Research Laboratory 'Diagnostics and Evaluation of Managers' of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel of the Institute 'Higher School of Public Administration'**
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119606). E-mail: yvsinyagin@gmail.com
NATALYA Y. SINYAGINA, **Dr. Sci. (Psychology), Professor, Head of the Research Sector of the Laboratory 'Diagnostics and Evaluation of Managers' of the Faculty of Assessment and Development of Management Personnel of the Institute 'Higher School of Public Administration'**
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (84, prospekt Vernadskogo, Moscow, Russian Federation, 119606). E-mail: nsinyagina@yandex.ru

Abstract: The article analyzes the role of biographical predictors of individual psychological characteristics that are included in the 'Big Five' of personal qualities. The analysis of the relationship of answers to psychobiographical questions included in the questionnaire of management potential (Y.V. Sinyagin, 2014) with the results of the 'Big Five' model is presented. The necessity of studying personality traits conducive to successful activities is substantiated. On the basis of empirical research, predictors of managerial success are characterized. Arguments are given for including data containing biographical information in methods of psychological analysis of a person. The authors show that the obtained empirical data can find their practical application in several areas. First of all, it is their direct use during interviews and interviews with leaders.
Keywords: biographical predictors, 'Big Five' individual psychological characteristics of a person, personal qualities, civil servants, leaders

The article was received on May 23, 2020.

Sinyagin Y.V., Sinyagina N.Y. Biographical predictors of individual psychological characteristics included in the 'Big Five' of personal qualities. *Gosudarstvennaya sluzhba*. 2020. № 3. P. 31–47. In Russian

Введение

Соотношение эффективности деятельности личности, ее психобиографических факторов и индивидуальных особенностей в связи с изменением характера деятельности в ответ на меняющийся мир изучается последние 20 лет достаточно эффективно. Многочисленные исследования базируются на идеи комплексного подхода, позволяющего рассмотреть проблему с личностно-профессиональной точки зрения, индивидуальных особенностей, фактов биографии, а также особенностей среды и деятельности [Antonakis, Day, Schyns, 2012; Avolio, 2007; Derue, Craig, Wellman, Humphrey, 2011; Hernandez, Eberly, Avolio, Johnson, 2011].

С позиций задач наших исследований интересны разработки, относящиеся к системе управления. Здесь ряд исследователей отмечает необходимость ориентации на теорию, лежащую в основе личностного теста Майерс-Бриггс[1], о том, что каждый человек имеет собственный естественный стиль, который коррелирует с его типом личности, определяемым преобладанием интроверсии или экстраверсии, ощущений или интуиции, мышления или чувств, суждений или восприятия[2]. Другие важное значение придают изучению основополагающих личных мотивов, которые выражаются человеком через поведение, публичные действия, принятие им различных решений [Mutuku, 2018]. Весьма популярны исследования взаимосвязи порядка рождения с индивидуально-психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления[3]; роли семьи в раннем детстве [Orth, 2018]; влияния коммуникативных технологий на развитие качеств, способствующих умственному труду, формированию собственной стратегии для достижения конкурентного преимущества [Tannenbaum, 2002]; умения создавать эффективные команды, направлять организации и сотрудников на достижение успеха и преодоление различных препятствий, влиять на поведение последователей, готовя преемников, направленных на достижения и успех [Barling, Christie, Hoption, 2010] и др.

Как показывает анализ таких исследований, большинство авторов полагает, что значимую роль играют биографические факторы, которые в сочетании с индивидуально-психологическими особенностями, факторами социального развития личности, ее материально-экономического статуса, ценностно-мотивационными установками и другими социальными характеристиками, создавая уникальность и неповторимость каждого человека, как раз и являются той основой для достижения им определенных вершин. При этом отмечается, что изменения жизненного статуса личности (переход с должности на должность, получение нового образования, вступление в брак, рождение ребенка, смена работы, инвалидность, выход на пенсию и т.п.), то есть некие перемены или переходные периоды в человеческой жизни, значимо влияют на саму жизнь и меняют личностные характеристики человека [Luhmann, Hofmann, Eid, Lucas, 2012].

Расширить возможности в оценке индивидуально-психологических особенностей личности позволяет психобиографический метод, который, по мнению авторов психологического словаря, направлен на изучение достижений человека путем психоанализа истории его жизни и строится на анализе того, как этому человеку удаются различные достижения, вопреки всем его комплексам, конфликтам и кризисам [Frager, Fadiman, 2002].

В настоящей статье мы представляем данные, которые убедительно демонстрируют, что биографические факторы являются предикторами как жизненного успеха личности, так и ее индивидуально-психологических и личностных характеристик. Сравнительный анализ был произведен на основе разработанного в 2014 году одним из авторов (Ю.В. Синягиным) опросника управленческого потенциала[4].

«Большая пятерка»

В нашем исследовании проводится анализ взаимосвязи ответов на психобиографические вопросы, включенные в опросник управленческого потенциала [Синягин, 2020], с результатами «Большой пятерки» ('Big Five')[5] – пятифакторной модели личности, разработанной таким образом, чтобы из набора входящих в нее черт можно было составить структурированный и довольно полный и объективный портрет личности. Эта модель включает пять основных факторов, каждый из которых, в свою очередь, объединяет группу черт личности. В большинстве исследований они называются первичными факторами, которые можно рассматривать как устойчивые склонности, определяющие поведение. Черты, называемые «Большой пятеркой», образуют аббревиатуры «ОКЕАН» или «КАНОЕ»[6]:

1 https://happypeople.blog/test-na-tip-lichnosti-po-tipologii-majers-briggs-mvti/

2 *Overbo J.* How Personality Type Influences Leadership Style. Understanding your personality type can help you identify how to potential biases to your leadership style//https://www.fastcompany.com/3045121/how-personality-type-influences-leadership-style

3 *Sternbergh A.* The Extinction of the Middle Child They're becoming an American rarity, just when America could use them the most// https://www.thecut.com/2018/07/the-middle-child-is-going-extinct.html

4 *Синягин Ю.В., Переверзина О.Ю., Косороткина М.С.* Совершенствование и развитие технологии личностно-профессиональной диагностики и оценки как средства повышения эффективности процесса формирования резерва управленческих кадров государственной гражданской службы. Данная работа подготовлена на основе материалов научно-исследовательской работы, выполненной в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС при Президенте Российской Федерации на 2015 год.

5 https://www.123test.com/big-five-personality-theory/

6 https://www.psychologytoday.com/us/basics/big-5-personality-traits

Openness to experience – открытость опыту,

Conscientiousness – добросовестность,

Extraversion / introversion – экстраверсия / интроверсия,

Agreeableness – согласие,

Neuroticism – нейротизм (эмоциональная стабильность).

Эти фундаментальные факторы, позволяющие охарактеризовать структуру личности человека, были определены в многолетних научных исследованиях психологов разных стран. Каждый человек проявляет любую из пяти черт в той или иной степени, при этом возникает бесконечное разнообразие способов того, как у разных людей проявляются эти черты, делая их уникальными и индивидуальными.

Пятифакторная модель используется для понимания и предсказания взаимосвязей между личностными качествами и успехом в социальных, академических и профессиональных обстоятельствах и в мире специалистов пользуется высокой популярностью.

На практике достаточно широко применяется вариант методики Хийджиро Тсуйи, который, адаптируя американскую пятифакторную личностную методику для японской популяции [Басимов, 2015], предложил биполярность для каждого фактора: экстраверсия / интроверсия, привязанность / отделенность, контролирование / естественность, эмоциональность / эмоциональная сдержанность, игривость / практичность, что позволяет, как считает автор, полнее охарактеризовать личность, поскольку каждый полюс черты наиболее точно отражает ее своеобразие. Японский вариант состоит из 75 парных, противоположных по своему значению, стимульных высказываний, характеризующих поведение человека. Стимульный материал имеет пятиступенчатую оценочную шкалу Ликерта[7] (-2; -1; 0; 1; 2), с помощью которой можно измерять степень выраженности каждого из пяти факторов.

Пятифакторная модель во всех ее модификациях на сегодняшний день признается лучшей и доминирует в HR-службах, поскольку дает наиболее высокие показатели по сравнению с аналогичными диагностическими методами. Однако, признаваясь весьма эффективной, модель все же подвергается критике за ее ограничения в отношении количества оцениваемых личностных качеств, а также за то, что основана на практических данных, а не на психологической теории. Но сторонники пятифакторной модели утверждают, что именно это и дает хорошие результаты, поскольку проявления самой личности должны предшествовать, а не следовать за теорией личности.

Несмотря на критику, «Большая пятерка» весьма популярна как среди зарубежных HR-специалистов, так и отечественных служб персонала и исследователей, которые используют несколько версий опросника на русском языке[8]. Модифицированным вариантом этой модели является «Six-Factor Model of Personality HEXACO» – шестифакторная модель HEXACO[9]: здесь добавлен фактор «H», отражающий степень, в которой человек продвигает или не продвигает свои собственные интересы в сравнении с интересами других людей.

Следует отметить, что сами названия, а отчасти и само содержание как основных, так и первичных факторов, разными авторами трактуются несколько по-разному. Так, например, У.Т. Норман впервые называет пять факторов экстраверсией, доброжелательностью, добросовестностью, эмоциональной стабильностью и культурой (culture) [Norman, 1963].

Как отмечают В.Е. Орел и И.Г. Сенин [Орел, Сенин, 2006], в наиболее распространенном варианте Коста и МакКрэй (Costa & McCrae), описанном в 2005 году, пятифакторная модель включает факторы экстраверсии, нейротизма, открытости новому опыту, добросовестности и дружелюбия.

В рамках диагностики личности, проводимой на факультете оценки и развития управленческих кадров в течение ряда лет, мы используем вариант методики, разработанный А.Б. Хромовым в 2000 году [Хромов, 2000]. Эта методика опирается на описанную выше японскую версию пятифакторной модели, отличаясь несколько иными названиями факторов. В первую очередь это касается двух факторов, которые обозначены автором как «Игривость – практичность» и «Контролирование – естественность». При этом содержание как первичных, так и основных факторов по смыслу совпадает с названными выше вариантами.

В целом в разных вариантах выделяются следующие основные факторы:

Экстраверсия. Здесь практически идет совпадение по всем вариантам описаний. В используемом опроснике это биполярная шкала «Экстраверсия – интроверсия».

Доброжелательность / Согласие (дружелюбие, способность прийти к согласию). Противоположностью здесь выступает дистанцирование, независимость, соперничество. В используемой версии опросника для описания биполярных значений данной характеристики используется шкала «Привязанность – отделенность».

Самоконтроль / Добросовестность («сознательность», самоконтроль, волевая регуляция поведения).

7 Оценочная шкала Ликерта (1932), (англ. Likert scale) – психометрическая шкала, используемая в опросниках и анкетных исследованиях, по которой оценивается степень согласия или несогласия по каждому предложенному в тесте суждению от «полностью согласен» до «полностью не согласен». Сумма оценок каждого отдельного суждения позволяет выявить установку испытуемого по какому-либо вопросу.

8 https://owenural.ru/%D0%BE%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%81%D0%BD%D0%B8%D0%BA-%D0%B1%D0%BE%D0%BB%D1%88%D0%B0%D1%8F-%D0%BF%D1%8F%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%BA%D0%B0/

9 https://www.psychologytoday.com/us/basics/hexaco

Таблица 1. Основные шкалы и подшкалы опросника «Большая пятерка» в версии А.Б. Хромова

Data chart 1. Main scales and subscales of the 'Big Five' questionnaire in the version of A.B. Khromov

Полюс основной шкалы	Полюса подшкал		Полюс основной шкалы
Экстраверсия	Активность Доминирование Общительность Поиск впечатлений Привлечение внимания	Пассивность Подчиненность Замкнутость Избегание впечатлений Избегание внимания	Интроверсия
Привязанность (доброжелательность)	Теплота Сотрудничество Доверчивость Понимание Уважение других	Равнодушие Соперничество Подозрительность Непонимание Самоуважение	Отделенность (дистанцирование)
Контролирование (самоконтроль)	Аккуратность Настойчивость Ответственность Самоконтроль Предусмотрительность	Неаккуратность Отсутствие Отсутствие Импульсивность Беспечность	Естественность (импульсивность)
Эмоциональность	Тревожность Напряженность Депрессивность Самокритика Эмоциональная лабильность	Беззаботность Расслабленность Эмоциональная комфортность Самодостаточность Стабильность	Эмоциональная сдержанность (эмоциональная стабильность)
Игривость (открытость новому)	Любопытство Мечтательность Артистичность Сензитивность Пластичность	Консерватизм Реалистичность Неартистичность Нечувствительность Ригидность	Практичность (консерватизм)

Таблица 2. Взаимные корреляционные связи основных шкал опросника «Большая пятерка» (Жирным шрифтом выделены корреляции, значимые на уровне p<0,05)

Data chart 2. Cross-correlations of the main scales of the 'Big Five' questionnaire

	Экстраверсия	**Доброжелательность**	**Самоконтроль**	**Эмоциональность**	**Открытость новому**
Экстраверсия	1,00	**0,17**	**0,21**	**-0,28**	**0,41**
Доброжелательность	**0,17**	1,00	**0,35**	-0,06	**0,24**
Самоконтроль	**0,21**	**0,35**	1,00	**-0,26**	-0,01
Эмоциональность	**-0,28**	-0,06	**-0,26**	1,00	0,07
Открытость новому	**0,41**	**0,24**	-0,01	0,07	1,00

Противоположностью здесь выступает импульсивность поведения. В используемой версии опросника для описания биполярных значений данной характеристики используется шкала «Контролирование – естественность».

Стабильность (эмоциональная стабильность, эмоциональная устойчивость). Противоположный полюс – нейротизм и тревожность. Для обозначения этой характеристики в опроснике также используется биполярная шкала с полюсами: «Эмоциональность – эмоциональная сдержанность».

Открытость новому / Новаторство. Противоположный полюс – консерватизм. Здесь, пожалуй, наблюдается наиболее выраженное отличие в обозначении, однако остается сходство в содержании. В используемом опроснике это вновь биполярная шкала – «Игривость – практичность». Как отмечает автор опросника, «суть этого фактора – игра, которая дает возможность личности плавно "переходить" из реального мира в нереальный, воспринимать необычные образы, мысли, чувства, символику искусства и свободно ими наслаждаться. С другой стороны, «практичность» – черта, проявляющаяся у личности в тенденции соответствовать реальности, что в своих крайних проявлениях ведет к конформизму, жестокости и авторитаризму» [Хромов, 2000. С. 5].

Сходство в интерпретациях основных шкал опросника «Большая пятерка» с наиболее распространенными другими версиями подчеркивается в названиях и содержательном описании подшкал (первичных шкал) (см. **таблицу 1**).

Поскольку, как мы отмечали, основные шкалы опросника совпадают по смыслу с более распространенными вариантами названия пяти личностных факторов, мы в тексте далее будем использовать аналоги, указанные в таблице в скобках.

Результаты эмпирического исследования

В нашем исследовании приняло участие 1 589 руководителей высшего и среднего звена, представители системы управления и бюджетной сферы. Выборка включала примерно одинаковое число женщин и мужчин-руководителей в возрасте от 21 до 62 лет.

В ходе первого этапа в выборке руководителей четко выделились все пять факторов. В качестве первого из них выступила «**Эмоциональная стабильность»**. В этот фактор с отрицательным знаком вошла с наибольшим отрицательным весом, как сама шкала опросника «Эмоциональность», так и практически все подшкалы. Единственным исключением (на уровне пограничной статистической значимости) выступают значения по подшкале «Самокритика». Вторым по значимости фактором выступает «**Самоконтроль»**. В него вошли как значения по основной шкале, так и опять-таки все подшкалы, за исключением подшкалы «самоконтроль поведения». На третьем месте – фактор «**Доброжелательность»**. Сю-

да также кроме основной шкалы вошли практически все подшкалы, за исключением подшкалы «доверчивость». В качестве четвертого фактора, который может быть обозначен как «**Активность»**, на статистически значимом уровне вошла лишь основная шкала «Экстраверсия». Все подшкалы этой шкалы также вошли в этот фактор, однако их связь с ним несколько слабее. Наконец, последний фактор – **«Открытость новому»** – на значимом уровне включает шкалу «Игривость». Подшкалы этой шкалы также входят в этот фактор, но связь их с ним менее значима. При этом следует отметить, что между основными шкалами опросника имеется внутренняя значимая корреляция (**таблица 2**), из которой видно, что наиболее сильными связями отличается шкала «Экстраверсия», которая статистически значимо связана со всеми другими шкалами. Наименьшие связи имеют шкалы «Эмоциональность» и «Открытость новому».

Анализ взаимосвязи ответов на психобиографические вопросы, включенные в опросник управленческого потенциала [Синягин, 2020], с результатами «Большой пятерки» указал на наличие значимых связей между шкалами. Наиболее мощные отрицательные связи обнаруживаются между практически всеми шкалами опросника управленческого потенциала и шкалой «Эмоциональность» «Большой пятерки», а наиболее мощные позитивные – со шкалой «Экстраверсия». Что касается шкалы «Экстраверсия», то эта позитивная связь прослеживается со шкалами «Управленческая мотивация» – r = +0,43, «Управленческие способности» – r = +0,5, «Самопринятие» – r = +0,48, «Склонность и способность к лидерству» – r = +0,43, «Мотивация достижения» – r = +0,44 и «Коммуникативная компетентность» – r = +0,43. Наиболее значимые отрицательные корреляции по шкале «Экстраверсия» зафиксированы со шкалами: «Дистанция в организационных отношениях» – r= -0,29; «Ориентация на безопасность» – r = -0,33, а также «Склонность и способность к подчинению» – r = -0,26. Именно с этими шкалами значимо позитивно связана шкала опросника «Большая пятерка» «Эмоциональность». Здесь также обращает на себя внимание значимая отрицательная корреляция со шкалами: «Выраженность стратегической жизненной идеи» – r = -0,51; «Мотивация достижения» – r = -0,53, «Самопринятие» – r = -0,57 и «Сила личности» – r = -0,51.

Несколько меньшие, но также многочисленные связи наблюдаются и со шкалой «Самоконтроль». Эта шкала прежде всего позитивно связана со шкалами: «Сила личности» – r = +0,36; «Интернальность» – r = +0,32; «Мотивация достижения» – r = +0,29.

Следует отметить, что и две оставшиеся шкалы также демонстрируют значимые связи с практически половиной шкал опросника оценки управленческого потенциала. Вместе с тем связь эта хотя и является статистически значимой, но характеризуется несколько меньшими абсолютными значениями коэффициентов корреляции.

Мы не случайно описали эти взаимосвязи. Во-первых, они показывают внешнюю валидность опросника управленческого потенциала, а во-вторых, позволяют обосновать возможность существования взаимосвязи выраженности индивидуально-психологических особенностей, фиксируемых с помощью опросника «Большая пятерка», с фактами биографии руководителей, поскольку опросник управленческого потенциала в значительной мере построен именно на вопросах биографического характера.

Предваряя анализ, необходимо отметить, что в ходе разработки психобиографической части методики оценки управленческого потенциала [Синягин, 2020] нами использовались четыре группы психобиографических вопросов. Именно их наличие было направлено на обеспечение его «психобиографичности». Первая группа вопросов – **фактологические**. Эта группа вопросов направлена на выявление объективных фактов биографии, которые, как мы уже отмечали выше, отличаются по степени субъектности. Это пол, возраст, стаж работы, возраст начала управленческой карьеры, управленческий и профессиональный опыт, успешность обучения в школе и вузе, опыт общественной работы и др. Вторая группа вопросов обозначена нами как **ретроспективно-перцептивные.** Ответы на эти вопросы менее объективны, поскольку основаны не на реальных документально подтверждаемых фактах, а на воспоминаниях респондентов, что в определенной мере отражает восприятие ими прошлых биографических событий. В эту группу входят вопросы о лидерстве в семье, финансовом положении семьи, неформальных школьных ролях, отношении к различным видам общественной активности и др. Третья группа вопросов – это **перспективно-перцептивные вопросы**, которые отражают вероятностную картину развертывания индивидуальной биографии в ближайшем и отдаленном будущем. Примером таких вопросов выступает вопрос о перспективах карьеры. Наконец, четвертая группа вопросов – это **рефлексивно-перцептивные вопросы**. Они направлены на выявление отношения респондентов к собственной биографии, удовлетворенности или неудовлетворенности пройденным жизненным путем. Примером таких вопросов выступает оценка удовлетворенности карьерой, социальным статусом, положением в обществе, а также жизненными достижениями. Именно последние две группы вопросов, дополняя группу фактологических и ретроспективно-перцептивных, обеспечивают психобиографичность опросника, показывая место всех этих событий в целостном жизненном пути человека (как в прошлом, так и в ожидаемом будущем).

Проведенный анализ подтвердил справедливость выдвинутого предположения и позволил получить достаточно интересные данные сопоставления с фактами биографии всех основных и первичных шкал опросника «Большая пятерка».

Прежде чем переходить к анализу полученных результатов, еще раз отметим, что, несмотря на доста-

Таблица 3. Распределение результатов теста «Большая пятерка» по группам выраженности соответствующих характеристик (максимально возможный результат по данному опроснику составляет: по основным шкалам – 75 баллов, а по подшкалам – 15 баллов).

Data chart 3. Distribution of the results of the 'Big Five' test by groups of expression of the corresponding characteristics

Экстраверсия				
1	2	3	1	2
10-53	54-59	60-75	10-56	57-75
Доброжелательность				
1	2	3	1	2
10-54	55-61	62-75	10-58	59-75
Самоконтроль				
1	2	3	1	2
10-61	62-67	68-75	10-64	65-75
Эмоциональная стабильность				
1	2	3	1	2
42-75	32-41	10-31	37-75	10-36
«Игривость» – открытость новому				
1	2	3	1	2
10-51	52-57	58-75	10-54	55-75

Таблица 4. Средние значения по подшкалам шкалы «Доброжелательность» опросника «Большая пятерка» в группах мужчин и женщин-руководителей (жирным шрифтом выделены статистически отличающиеся значения) (Как мы уже отмечали, максимально возможный результат по данному опроснику составляет: по основным шкалам – 75 баллов, а по подшкалам – 15 баллов.)

Data chart 4. Average values for the 'Benevolence' scale of the 'Big Five' questionnaire in the groups of male and female executives (statistically different values are highlighted in bold)

Мужчины	**12,0**	**10,6**	9,6	**11,9**	**12,0**
Женщины	**12,4**	**11,4**	9,8	**12,3**	**12,3**

точную представительность выборки (в нее вошли реально действующие руководители различного уровня управления), ее специфический характер повлиял на то, что по ряду биографических вопросов дисперсия ответов была незначительной, что не позволило использовать эти вопросы в ходе анализа. Сказанное означает, что по ряду вопросов связь с индивидуально-психологическими особенностями, возможно, и существует, но она статистически недоказуема в рамках проведенного исследования. В итоге лишь часть биографических вопросов, содержащихся в опроснике оценки управленческого потенциала, включены в представленный анализ.

Анализ полученных результатов

Полученный массив данных анализировался с использованием различных моделей. Поскольку большинство ответов на биографические вопросы выступали не в виде шкал, а выступали индикаторами различий, то основу обработки данных составили методы непараметрической статистики. В связи с этим предварительно результаты по каждой из шкал опросника «Большая пятерка» были разделены на три и на две группы. В первом случае основанием для разделения выступали 30 и 70 % границы значений, во втором – средние значения по всему массиву данных.

Итоговое разделение приведено в таблице 3: в левой части приведено разделение на три группы, в правой – на две. Для единообразия полученных результатов группы по шкале «Эмоциональность» были преобразованы в обратные. Соответственно, номер группы совпадал со степенью выраженности именно данного полюса и отражал в конечном итоге «эмоциональную стабильность».

Интересными представляются два возможных направления анализа полученных данных. Во-первых, это анализ по выделенным индикаторам и, соответственно, построение индивидуальных профилей по пяти показателям опросника «Большая пятерка» людей, отличающихся по конкретному биографическому признаку. Этот путь весьма перспективен для последующего использования в кадровой работе, в первую очередь при проведении различных интервью. Второй путь – анализ биографических профилей людей с различным проявлением выделенных индивидуально-психологических особенностей. Этот путь интересен с точки зрения возможности построения вероятностного прогноза проявления того или иного личностного качества у людей с различными биографическими профилями. Целесообразно использовать оба эти пути. В ходе анализа мы постараемся объединить оба эти направления.

Логично начать анализ с двух ключевых особенностей руководителей: это пол и возраст. При этом следует иметь в виду, что возможные различия могут быть обусловлены различными факторами. С одной стороны, причиной может выступить то, что люди с определенными индивидуально-психологическими особенностями с большей вероятностью изначально становятся руководителями. С другой – что пребывание на управленческих позициях может привести к изменению личностного профиля. Наконец, возможен вариант независимости выделенных характеристик от факта принадлежности к управленческой группе и их привязанности именно к факту биографии.

Данные показали наличие статистически значимых различий между мужчинами и женщинами-руководителями по целому ряду параметров. Так, мужчины и женщины-руководители статистически значимо отличаются по экстраверсии и интроверсии. По

Диаграмма 1. Процентное распределение мужчин и женщин-руководителей по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Экстраверсия» опросника «Большая пятерка» (n = 1589)

Diagram 1. Percentage distribution of male and female executives in two groups with indicators above and below the average on the 'Extraversion' scale of the 'Big Five' questionnaire (n = 1589)

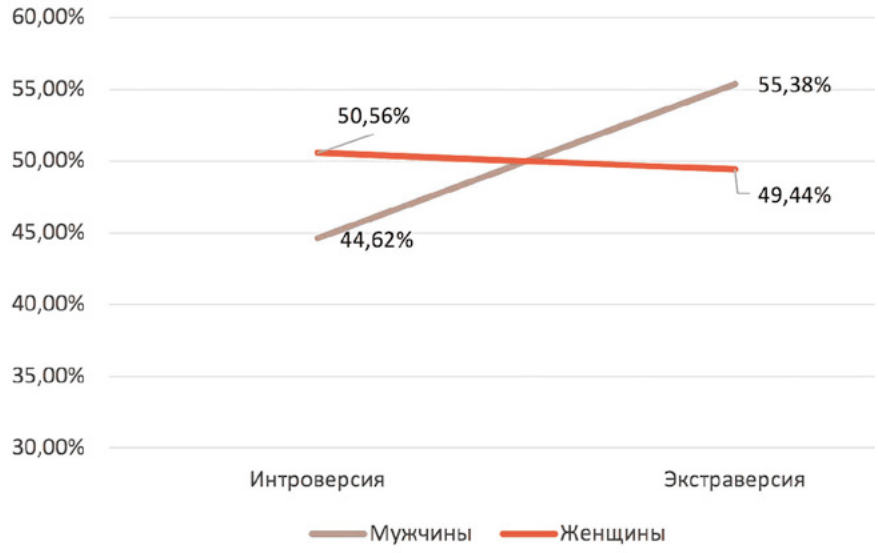


Диаграмма 2. Процентное распределение мужчин и женщин-руководителей по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Доброжелательность» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 12,5732, df = 1, p = 000391 (n = 1589)

Diagram 2. Percentage distribution of male and female executives in two groups with indicators above and below the average on the 'Benevolence' scale of the 'Big Five'. Pearson Chi-square questionnaire: 12.5732, df = 1, p = 000391 (n = 1589)



абсолютным значениям эти различия статистически значимы на уровне $p < 0,05$.

Из **диаграммы 1** достаточно явно видно, что среди женщин- руководителей количество тех, кто отличается как высокой экстравертированностью, так и высокой интровертированностью, практически одинаково, а вот среди мужчин наблюдается явное преобладание экстравертов. Сравнение средних значений по подшкалам шкалы «Экстраверсия» также показывает наличие выраженных статистических различий по таким подшкалам, как «Доминирование», «Общительность» и «Поиск впечатлений». По ним средние значения выраженности этих показателей у мужчин статистически значимо выше, чем у женщин. В свою очередь, женщины характеризуются статистически более высокими значениями по шкале «Привлечение внимания».

Достаточно очевидным выступает и сопоставление результатов опросника по шкале «Доброжелательность». Здесь также наблюдаются статистически значимые отличия мужчин и женщин-руководителей как по основной шкале (**диаграмма 2**), так и по подшкалам (**таблица 4**).

Как видно из диаграммы 2, по этому признаку наблюдается практически обратная картина по сравнению со шкалой «Экстраверсия». В группе руководителей-мужчин процентное соотношение мужчин с полярными значениями по шкале примерно одинаково, а вот в группе женщин-руководителей наблюдается выраженное преобладание тех, кто демонстрирует более высокий уровень доброжелательности, сердечности и теплоты. Это подчеркивается различиями в выраженности средних значений по подшкалам: «Теплота», «Сотрудничество», «Понимание других» и «Уважение других». При этом статистически нет отличий по подшкале «Доверчивость» (таблица 4).

Весьма интересным выступает отсутствие статистически значимых различий между мужчинами и женщинами-руководителями по шкале «Самоконтроль». Это же касается и подшкал данной шкалы. Не наблюдается различий по шкалам «Настойчивость», «Ответственность», «Предусмотрительность». Нет отличий и по шкале «Аккуратность». Единственное статистически значимое отличие наблюдается в значениях подшкалы «Самоконтроль поведения». Здесь средние значения в группе мужчин-руководителей больше, чем в группе женщин (11,1 против 10,76, соответственно.)

Пожалуй, наиболее яркие, при этом достаточно ожидаемые, отличия между выделенными группами

Диаграмма 3. Процентное распределение мужчин и женщин-руководителей по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Эмоциональность – эмоциональная стабильность» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 81,1913, df = 1, p = 0,00000 (n = 1589)

Diagram 3. Percentage distribution of male and female executives in two groups with indicators above and below the average on the 'Emotionality – emotional stability' scale of the 'Big Five'. Pearson Chi-square questionnaire: 81.1913, df = 1, p = 0,00000 (n = 1589)

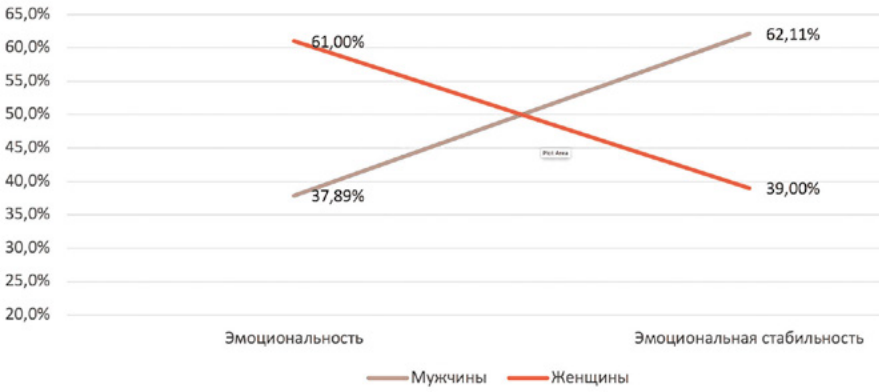
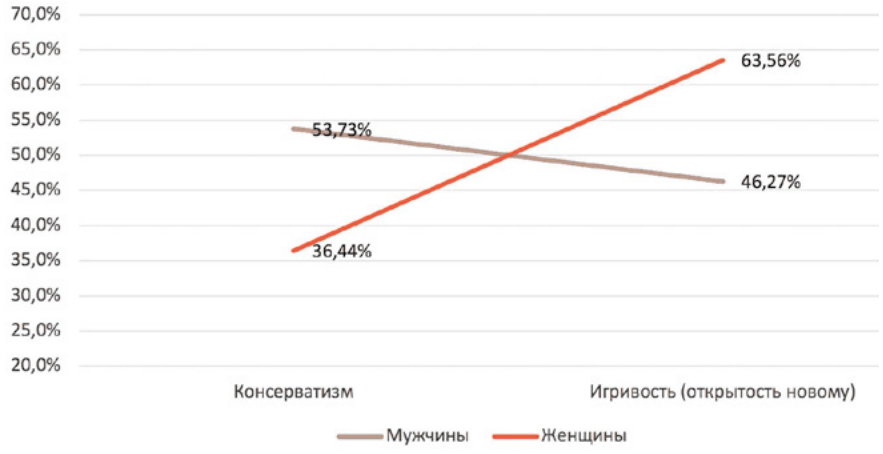


Диаграмма 4. Процентное распределение мужчин и женщин-руководителей по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Открытость новому – консерватизм»» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 45,4588, df = 1, p = 000000 (n = 1589)

Diagram 4. Percentage distribution of male and female executives in two groups with indicators above and below the average on the 'Openness to new – conservatism' scale of the 'Big Five'. Pearson Chi-square questionnaire: 45.4588, df = 1, p = 000000 (n = 1589)



наблюдаются по шкале «Эмоциональность – эмоциональная стабильность» (**диаграмма 3**).

Из диаграммы 3 явно видно значимое и ярко выраженное преобладание в группе женщин-руководителей тех, чья эмоциональность выше средней. В группе мужчин наблюдается обратное соотношение: значимо большее их число характеризуется преобладанием эмоциональной стабильности. Не менее яркими и статистически значимыми выступают различия средних значений по подшкалам опросника (**таблица 5**).

Из таблицы 5 видно, что наиболее значимые различия наблюдаются по двум шкалам. Это «Тревожность» и «Эмоциональная лабильность», под которой понимается в данном случае неустойчивость настроения. При этом различия по другим подшкалам также достаточно яркие.

Что касается последней шкалы опросника – «Игривость (открытость новому)», то здесь женщины-руководители статистически значимо превосходят своих коллег мужчин (**диаграмма 4**). Преимущество обеспечивается за счет двух составляющих этой шкалы – артистичности и сензитивности. Так, средние значения по шкале «Артистичность» у женщин-руководителей составляют 12,3 балла, в то время как у мужчин – 10,9. Несколько меньшие, но также статистически значимые отличия наблюдаются по шкале «Сензитивность» – 11,7 и 10,9 балла, соответственно.

Что касается таких составляющих шкалы, как «Любопытство», «Мечтательность» и «Пластичность», то по этим шкалам различий практически нет. Это позволяет говорить именно о большей возможности женщин «плавно "переходить" из реального мира в нереальный, воспринимать необычные образы, мысли, чувства, символику искусства и свободно ими наслаждаться» [Хромов, 2000. С. 5], что заложено в шкалу «Игривость» автором при ее разработке.

С точки зрения именно открытости новому, что фиксируется подшкалами «Пластичность», «Любопытство» и «Мечтательность», то здесь значимых отличий между женщинами и мужчинами-руководителями, по сути, нет.

Таким образом, пол руководителей дает возможность предполагать фактически лишь большую эмоциональность женщин и их доброжелательность и открытость в отношениях. Очевидно, что это может быть в определенной мере предиктором стиля, но не результативности. Вместе с тем подобное предположение имеет основания лишь при подкреплении иными фактами биографии. Впрочем, это касается всех без исключения психобиографических признаков.

Таблица 5. Средние значения по подшкалам шкалы «Эмоциональность» опросника «Большая пятерка» в группах мужчин и женщин-руководителей (жирным шрифтом выделены статистически отличающиеся значения)

Data chart 5. Average values for the 'Emotionality' scale of the 'Big Five' questionnaire in the groups of men and women executives (statistically different values are highlighted in bold)

Мужчины	7,9	6,5	7,3	7,6	6,5
Женщины	9,6	7,6	8,3	8,1	8,3

Диаграмма 5. Процентное распределение руководителей разного возраста по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Экстраверсия» опросника «Большая пятерка» (n = 1589)

Diagram 5. Percentage distribution of executives of different ages in two groups with indicators above and below the average on the 'Extraversion' scale of the 'Big Five' questionnaire (n = 1589)

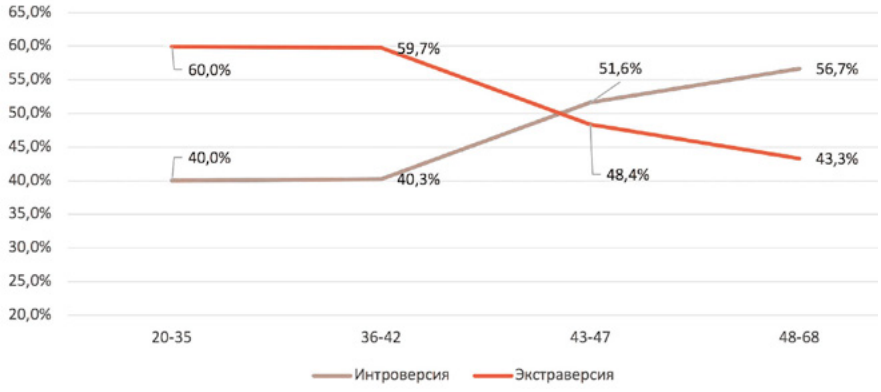


Таблица 6. Распределение участников исследования по возрастным группам

Data chart 6. Distribution of study participants by age groups

1	20–35	432
2	36–42	390
3	43–47	370
4	48–68	397
	Всего	1 589

Проведенный анализ показал статистически значимые различия между выделенными группами практически по всем показателям, входящим в «Большую пятерку» качеств. При этом по трем из них обнаружена явно выраженная линейная зависимость. Это относится к шкалам «Экстраверсия», «Доброжелательность» и «Игривость (открытость новому)».

Так, анализ процентного распределения участников по группам с преобладанием экстраверсии или с преобладанием интроверсии (**диаграмма 5**) показывает, что чем старше руководители, тем меньше для них характерны признаки экстравертированности и тем более выраженными становятся проявления интровертированности. Переломным здесь выступает возраст 42–43 лет, который, как известно, совпадает с возрастным кризисом середины жизни.

Как показывает более детальный анализ, обнаруженные различия обеспечиваются, прежде всего, за счет снижения с возрастом значений по таким подшкалам, как «Активность», «Общительность» и «Привлечение внимания» (**таблица 7**). На этом фоне весьма интересным выступает рост с возрастом значений по шкале «Доминирование», что, тем не менее, не оказывает влияния на общий характер выявленной закономерности.

Из таблицы 7 видно, что по этому признаку выделяется одна группа – самые молодые руководители, для которых характерны наименьшие показатели по этому признаку.

Статистически значимо отличаются друг от друга все возрастные группы и по такой характеристике, как «Привлечение внимания». С возрастом значения этого показателя линейно уменьшаются. Что касается подшкалы «Поиск впечатлений», то по ней статистически значимых отличий нет. Уменьшение значений по этой подшкале с возрастом выступает лишь как тенденция.

Таблица 7. Средние значения по основной шкале и подшкалам шкалы «Экстраверсия» опросника «Большая пятерка» в группах руководителей разного возраста (жирным шрифтом выделены статистически отличающиеся значения)

Data chart 7. Average values on the main scale and sub-scales of the 'Extraversion' scale of the 'Big Five' questionnaire in groups of executives of different ages (statistically different values are highlighted in bold)

20-35	57,02	12,26	13,03	11,58	9,29	10,85
36-42	**56,51**	11,87	13,61	11,37	9,22	10,43
43-47	54,93	11,62	13,58	10,87	8,93	**9,93**
48-68	54,23	11,43	13,59	10,68	9,05	**9,48**

Не менее интересные данные были получены и при изучении взаимосвязи с качествами, входящими в «Большую пятерку» возрастных особенностей руководителей. На предварительном этапе все участники были разделены на четыре возрастные группы с примерно одинаковым численным составом участников (**таблица 6**).

Диаграмма 6. Процентное распределение руководителей разного возраста по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Доброжелательность» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 24,4242, df = 3, p = 000020 (n = 1589)

Diagram 6. Percentage distribution of executives of different ages in two groups with indicators above and below the average on the 'Benevolence' scale of the 'Big Five' questionnaire. Pearson Chi-square: 24,4242, df = 3, p = 000020 (n = 1589)

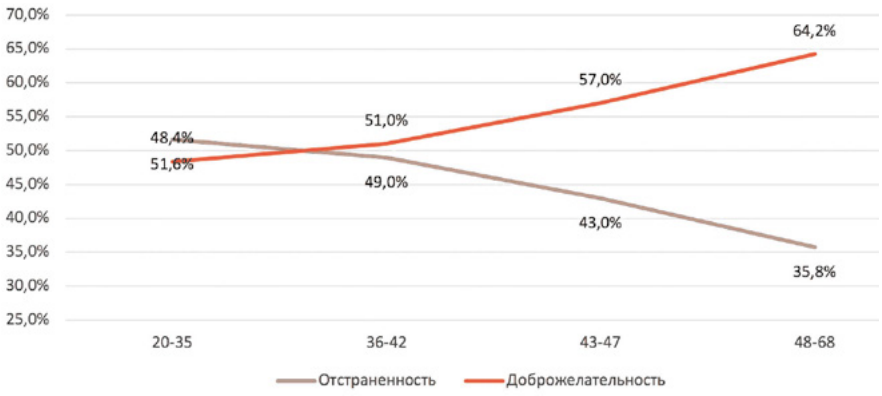


Диаграмма 7. Процентное распределение руководителей разного возраста по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Эмоциональность» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 30,9381, df = 3, p = 000001 (n = 1589)

Diagram 7. Percentage distribution of executives of different ages in two groups with indicators above and below the average on the 'Emotionality' scale of the 'Big Five' questionnaire. Pearson Chi-square: 30,9381, df = 3, p = 000001 (n = 1589)

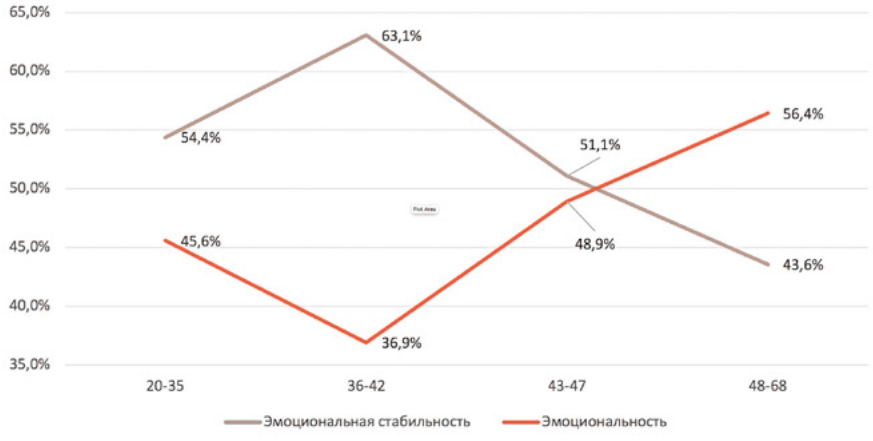


Таблица 8. Средние значения по основной шкале и подшкалам шкалы «Доброжелательность» опросника «Большая пятерка» в группах руководителей разного возраста (жирным шрифтом выделены статистически отличающиеся значения)

Data chart 8. Average values for the main scale and sub-scales of the 'Benevolence' scale of the 'Big Five' questionnaire in groups of executives of different ages (statistically different values are highlighted in bold)

20-35	**55,42**	12,11	**10,47**	**9,16**	**11,73**	**11,95**
36-42	**56,31**	12,14	**10,73**	9,67	**11,82**	**11,94**
43-47	57,40	12,18	11,10	9,81	12,14	12,17
48-68	58,74	12,26	11,54	**10,16**	**12,44**	**12,34**

Не менее интересными представляются сравнительные результаты между возрастными группами руководителей по шкале «Доброжелательность». Здесь также наблюдается достаточно выраженная линейная зависимость. Вместе с тем она носит обратный характер (**диаграмма 6**). Наиболее яркими выступают, безусловно, значения по шкалам двух групп: самых молодых и наиболее возрастных руководителей.

Детальный анализ результатов по подшкалам этой шкалы (**таблица 8**) показывает, что старшую по возрасту группу наиболее отличает от всех остальных, а статистически значимо от двух групп наиболее молодых руководителей большие значения по подшкалам «Понимание других» и «Уважение других». По шкале «Доверчивость» такие различия характерны лишь для полярных по возрасту групп.

По подшкале «Сотрудничество» статистически значимо отличаются две наиболее молодые группы руководителей от своих более старших коллег.

По шкале «Самоконтроль» возрастные различия не были зафиксированы. Наблюдается только одно статистически значимое различие по подшкале «Аккуратность», где наиболее молодые руководители отличаются меньшей выраженностью этого показателя от своих более старших коллег.

Весьма интересным оказалось сопоставление значений между разновозрастными группами руководителей по шкале «Эмоциональность» и ее подшкалам (**диаграмма 7**). Здесь наблюдается выраженная криволинейная зависимость. Наиболее эмоционально стабильной выступает здесь группа руководителей от 36 до 42 лет. Наибольшей же эмоциональностью отличаются руководители старшей возрастной группы. И вновь точкой перелома выступает средний возраст. Однако, в отличие от экстраверсии и интроверсии, здесь такой точкой выступает период от 43 до 47 лет.

Детальный анализ различий между разновозрастными группа-

Таблица 9. Средние значения по основной шкале и подшкалам шкалы «Эмоциональность» опросника «Большая пятерка» в группах руководителей разного возраста (жирным шрифтом выделены статистически отличающиеся значения)

Data chart 9. Average values on the main scale and sub-scales of the 'Emotionality' scale of the 'Big Five' questionnaire in groups of executives of different ages (statistically different values are highlighted in bold)

20-35	38,20	**8,44**	6,88	7,75	**7,67**	7,46
36-42	36,20	8,12	6,60	7,29	7,55	6,64
43-47	38,59	8,75	7,07	7,78	7,79	7,21
48-68	40,13	**9,07**	**7,21**	8,07	**8,14**	**7,64**

Таблица 10. Средние значения по основной шкале и подшкалам шкалы «Открытость новому» опросника «Большая пятерка» в группах руководителей разного возраста (жирным шрифтом выделены статистически отличающиеся значения)

Data chart 10. The average values for the main scale and sub-scales of the 'Openness to new' questionnaire of the 'Big Five' in groups of executives of different ages (statistically different values are highlighted in bold)

20-35	**55,88**	**11,62**	**11,11**	11,55	11,25	**10,35**
36-42	54,11	**11,31**	**10,60**	11,29	11,13	**9,77**
43-47	52,71	10,92	10,00	11,29	11,08	9,43
48-68	52,84	10,80	9,99	11,60	11,38	9,06
	53,95	11,18	10,45	11,44	11,21	**9,67**

ми руководителей по подшкалам шкалы «Эмоциональность» (**таблица 9**) показывает, что группу руководителей возрастной группы от 36 до 42 лет значимо отличают от других минимальные значения по шкалам «Напряженность» и «Эмоциональная лабильность» по сравнению с представителями других возрастных групп.

Для руководителей старшей возрастной группы характерны максимальные значения практически по всем выделенным подшкалам. В целом выявленные особенности не противоречат результатам аналогичных исследований в данной сфере управления.

Что касается шкалы «Игривость (открытость новому)», то здесь результаты также, к сожалению, оказались достаточно предсказуемыми: между группами руководителей разного возраста наблюдаются выраженные статистические различия. Более того, выявленная зависимость между возрастом и значениями по шкале «Открытость новому» носит выраженный линейный характер. При этом начиная с 42-летнего возраста процентное соотношение тех, кто демонстрирует открытость новому и консерватизм, примерно одинаково (**диаграмма 8**). Наибольшая открытость новому характерна для самой молодой группы руководителей.

При этом, в отличие от описанного выше сравнения мужчин и женщин-руководителей, где отличия обеспечиваются подшкалами «Артистичность» и «Сензитивность», здесь отличия обеспечиваются тремя другими подшкалами (**таблица 10**).

Более того, именно по этим шкалам в разных возрастных группах руководителей значимых статистических различий нет.

Диаграмма 8. Процентное распределение руководителей разного возраста по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Открытость новому» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 42,3883, df = 3, p = 000000 (n = 1589)

Diagram 8. Percentage distribution of executives of different ages in two groups with indicators above and below the average on the 'Openness to new' scale of the 'Big Five' questionnaire. Pearson Chi-square: 42,3883, df = 3, p = 000000 (n = 1589)



Таким образом, возраст руководителей может выступать в качестве признака для вероятностного прогноза выраженности целого ряда индивидуально-психологических особенностей, входящих в «Большую пятерку» личностных качеств.

Интерпретация результатов исследования

Все биографические факты можно разделить по степени возможности человека влиять на их появление. Очевидно, что пол и возраст в этом плане не выступают в качестве таких фактов. Сюда же можно отнести такие биографические признаки, как порядок и место рождения, лидерство в семье, финансовое положение семьи, должностные позиции родителей. Заметим, что порядок рождения в последние годы выступает одним из весьма активно обсуждаемых признаков такого рода [Eckstein, Aycock, Sperber, McDonald, Van Wiesner, Watts, Ginsburg, 2010; Black, Grönqvist, Öckert, 2017].

Диаграмма 9. Процентное распределение руководителей, отличающихся порядком рождения, по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Доброжелательность» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 15,2700, df = 3, p = 001601 (n = 1589)

Diagram 9. Percentage distribution of executives who differ in order of birth, in two groups with indicators above and below the average on the 'Benevolence' scale of the 'Big Five' questionnaire. Pearson Chi-square: 15,2700, df = 3, p = 001601 (n = 1589)



По этому признаку, например, американский исследователь А. Стернберг[10], ссылаясь на официальную статистику, характеризует президентов США, отмечая, что 36% из них были первыми или единственными по порядку рождения, а 52% – средними детьми, и эти биографические факторы имели важнейшее значение в их достижениях. Автор, отдавая приоритет первенцам, на анализе биографии Д. Трампа, который является средним ребенком (он четвертый из пяти детей и второй сын), показывает, что среди важных особенностей его личности все же преобладают качества, характеризующие первых и единственных детей («настойчивость», «агрессивность», «жажда внимания», «отсутствие дипломатичности»). Он объясняет это тем, что Д. Трамп – так называемый «функциональный первенец»: специфика его родительской семьи, преждевременная смерть старшего брата и особенности характера сформировали его как первого. Такой же фактор был и в биографии президента Р. Никсона. Оба случая демонстрируют ситуацию, когда второй по рождению сын принимает стратегию первого.

Полученные нами данные лишь частично подтверждают выводы, приведенные в названных работах. Значимые различия между руководителями, отличающимися по порядку рождения, получены лишь по одной основной шкале опросника «Большая пятерка» – «Доброжелательность» (**диаграмма 9**) и по двум ее подшкалам.

Как видно из диаграммы 9, наибольшие отличия по этому признаку наблюдаются между группами руководителей единственными и средними по порядку рождения. При этом значимые различия между ними фиксируются лишь по шкале «Доверчивость». Единственные по порядку рождения руководители демонстрируют по этой шкале наименьшие показатели (9,40), в то время как средние по порядку рождения – 10,35 баллов. Минимальные значения в группе руководителей единственных по порядку рождения зафиксированы и по подшкале «Теплота» – 11,9. Максимальные статистически значимо отличающиеся значения по этой шкале демонстрируют руководители младшие и средние по порядку рождения.

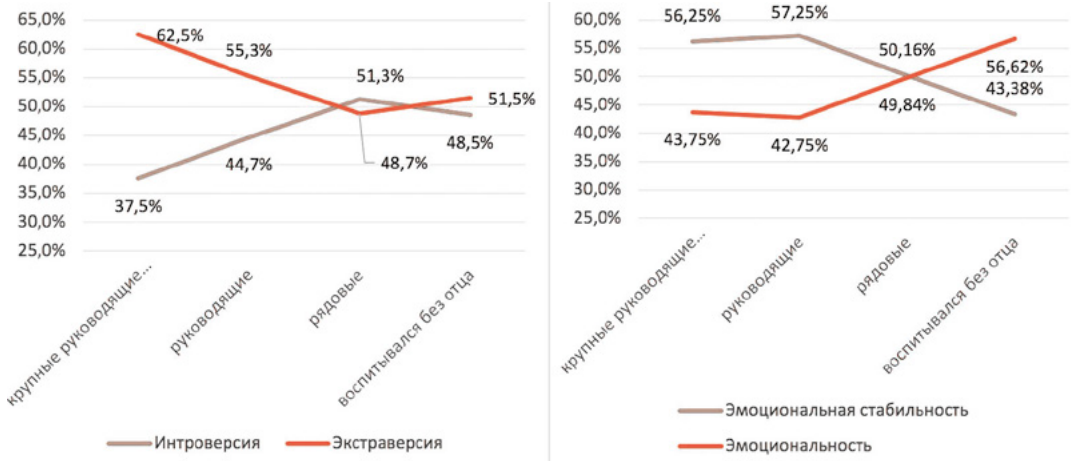
Весьма интересным выступает и взаимосвязь с личностными характеристиками, фиксируемыми с помощью опросника «Большая пятерка», семейных особенностей, к которым мы отнесли должностные позиции родителей, финансовое положение семьи, семейное лидерство. Что касается должностных позиций родителей, то позиции, занимаемые матерью, не оказались значимо связаны с индивидуально-психологическими характеристиками участников данного исследования. Что касается позиций отца, то их связь по двум параметрам оказалась достаточно статистически связана с этой особенностью биографии руководителей. Так, обнаружилось, что руководители, выросшие в семьях, где их отцы занимали руководящие должности, отличаются от своих коллег по двум характеристикам. Это экстравертированность и эмоциональная стабильность. Из **диаграммы 10** видно значимое преобладание в группе тех, чьи отцы занимали крупные руководящие должности, лиц с высокими значениями по шкале «Экстраверсия – интроверсия». Вместе с тем следует отметить, что в данном случае это отличие обеспечивается за счет высоких значений по двум подшкалам: «Привлечение внимания» и «Доминирование». Другими словами, полученный результат отражает, вероятно, в большей мере специфику шкал опросника, чем реальную экстравертированность.

Что касается различий по шкале «Эмоциональность – эмоциональная стабильность», то прежде всего стоит отметить более выраженную статистическую значимость полученных отличий. Полученные данные здесь показывают, что существенным фактором, обеспечивающим более высокую эмоциональную стабильность, выступает сам факт того, что отец занимал именно руководящие должности. Примечательно, что первые две выделенные группы руководителей статистически значимо превосходят все остальные по значениям всех подшкал данной шкалы.

10 *Sternbergh A.* The Extinction of the Middle Child They're becoming an American rarity, just when America could use them the most: https://www.thecut.com/2018/07/the-middle-child-is-going-extinct.html

Диаграмма 10. Процентное распределение руководителей, воспитывавшихся в семьях с различными должностными позициями отца, по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкалам: «Экстраверсия» (Pearson Chi-square: 11,8460, df = 4, p = 018538) и «Эмоциональность» (Pearson Chi-square: 13,4986, df = 4, p = 009083) опросника «Большая пятерка» (n = 1589)

Diagram 10. Percentage distribution of executives who were raised in families with different job positions of the father, in two groups with indicators above and below the average on the scales: 'Extraversion' (Pearson Chi-square: 11.8460, df = 4, p = 018538) and 'Emotionality' (Pearson Chi-square: 13.4986, df = 4, p = 009083) of the 'Big Five' questionnaire (n = 1589)



Интересные данные получены по группе руководителей, которые воспитывались в неполных семьях. Они не только демонстрируют менее высокие значения по шкале «Эмоциональность – эмоциональная стабильность», но и показывают максимальные результаты по таким подшкалам как «Тревожность» – 8,94, «Депрессивность» – 8,18, а также «Эмоциональная лабильность» – 7,94. В целом эти данные достаточно логичны и очевидны и не противоречат результатам других исследований, связанных с изучением влияния семьи на формирование личности взрослого человека.

Весьма интересным в этом плане выступает сопоставление результатов, полученных с помощью опросника «Большая пятерка» с семейным лидерством. В ходе исследования удалось выделить для сравнения две сопоставимые группы руководителей с преобладанием в их семьях лидерства либо отца (N = 671), либо матери (N = 766)[11]. Прежде всего, обращает на себя внимание сам факт равенства выделенных групп с некоторым преобладанием семей, где лидером была мать. Полученные результаты показали наличие связи лишь по одной шкале опросника «Большая пятерка». Это шкала «Эмоциональность – эмоциональная стабильность». Оказалось, что в семьях, где лидером был отец, статистически значимо преобладают люди более близкие к полюсу «эмоциональная стабильность». При этом различия между этими группами по данному показателю статистически весьма значимо. Отличаются эти группы и по значениям подшкал данной шкалы. В группе руководителей, в семьях которых лидером была мать, статистически значимо более высокими оказались значения по шкалам «Тревожность» (8,92 против 8,30), «Напряженность» (7,21 против 6,70) и «Эмоциональная лабильность» (7,55 против 6,95). Несмотря на отсутствие значимых статистических различий по другим шкалам, в ходе анализа обнаружились между выделенными группами различия по ряду подшкал. Так, в группе руководителей, в семьях которых лидировал отец, оказались статистически значимо более высокими средние значения по подшкале «Доминирование». В семьях же, где лидером была мать, боле высокие значения были зафиксированы по подшкале «Артистичность».

Весьма значимо связано со всеми шкалами опросника «Большая пятерка» оказалось и то, каково было финансовое положение семьи, в которой воспитывались руководители. Этот биографический факт связан со степенью выраженности двух личностных особенностей, фиксируемых с помощью опросника «Большая пятерка» – «экстраверсия» и «эмоциональность». При этом зависимости по ряду из них носят достаточно яркий характер.

Наибольшие статистические различия между этими группами наблюдаются по шкале «Эмоциональность» (**диаграмма 11**).

Статистически значимые различия между руководителями с различным финансовым положением родительских семей по подшкалам шкалы «Эмоциональность – эмоциональная стабильность» наблюдаются по четырем подшкалам из пяти. Это «Тревожность»,

11 В данном случае размер выборки составил 1 437 человек, поскольку группы с иным распределением лидерских позиций оказались малочисленны и их результаты (хотя и весьма интересные) не могли быть использованы как достаточно достоверные.

Диаграмма 11. Процентное распределение руководителей, воспитывавшихся в семьях с различным финансовым положением, по двум группам, с показателями выше и ниже среднего по шкале «Эмоциональность» (Pearson Chi-square: 23,6924, df = 3, p = 000029) (n = 1589)

Diagram 11. Percentage distribution of executives who were raised in families with different financial positions, in two groups, with indicators above and below the average on the scale 'Emotionality' (Pearson Chi-square: 23.6924, df = 3, p = 000029) (n = 1589)

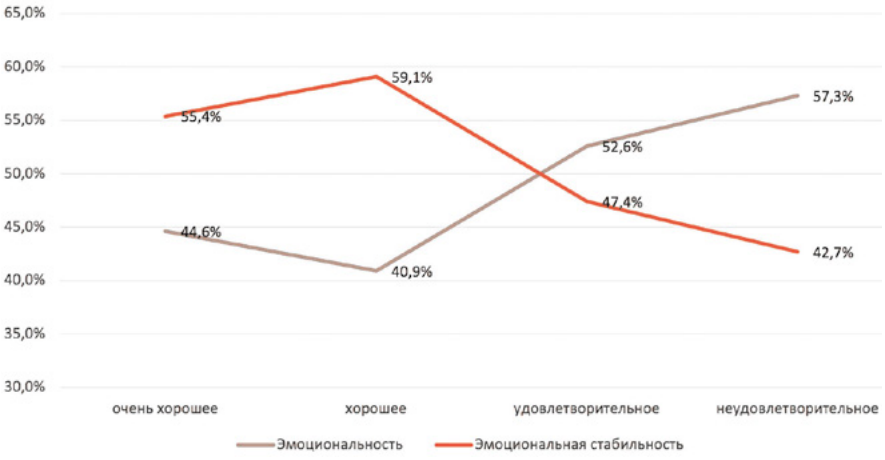


Диаграмма 12. Процентное распределение руководителей, чье детство проходило в различных по размеру населенных пунктах, по двум группам, с показателями выше и ниже среднего по шкале «Эмоциональность» (Pearson Chi-square: 25,8410, df = 7, p = 000538), (n = 1542)

Diagram 12. Percentage distribution of executives whose childhood was spent in different sized localities, in two groups, with indicators above and below the average on the scale 'Emotionality' (Pearson Chi-square: 25.8410, df = 7, p = 000538), (n = 1542)



«Напряженность», «Депрессивность» и «Самокритика». Максимальные значения по этим подшкалам демонстрируют руководители, выросшие в финансово неблагополучных семьях.

Достаточно интересными оказались результаты сопоставления индивидуально-психологических особенностей руководителей с характеристиками места, в котором прошла большая часть их детства. Обнаружилось, что наиболее статистически значимые различия здесь наблюдаются по шкале опросника «Большая пятерка». Это шкала «Эмоциональность – эмоциональная стабильность» и ее подшкалы. Так, из **диаграммы 12** видно, что наиболее яркие отличия здесь наблюдаются между группой руководителей, большая часть детства которых прошла в сельской местности, и теми, чье детство прошло в столице и крупных городах. При этом неважно, столичный это город или нет. Руководители, большая часть детства которых прошла в сельской местности, отличаются от своих коллег статистически значимо более высокими средними значениями по таким подшкалам, как «Тревожность», «Напряженность» и «Самокритика».

Эти две группы отличаются и по уровню самоконтроля. Если в группе руководителей, большая часть детства которых прошла в сельской местности, преобладают высокие значения по этой шкале, то в группе тех, большая часть детства которых прошла в столице, преобладают значения противоположного полюса этой шкалы.

Кроме перечисленных выше биографических особенностей, статистически значимо связанных с индивидуально-психологическими характеристиками, ценности родительской семьи также оказались значимыми. Особенности распределения позволили выделить достаточные по составу группы руководителей, отличающиеся по трем преобладающим семейным ценностям родителей – «учеба и саморазвитие», «работа» и «семья». Группы с преобладающей ориентацией на иные ценности («материальное благополучие», «здоровье» и «душевный комфорт») оказались в этой выборке представлены в меньшем составе. Обнаружилось, что в выделенных группах с перечисленными базовыми ценностями наблюдаются статистически значимые отличия по двум основным шкалам

Диаграмма 13. Процентное распределение руководителей с разным уровнем школьной дисциплинированности по двум группам с показателями выше и ниже среднего по шкале «Самоконтроль» опросника «Большая пятерка». Pearson Chi-square: 66,4204, df = 3, p = 000000 (n = 1589)

Diagram 13. Percentage distribution of executives with different levels of school discipline in two groups with indicators above and below the average on the 'Self-control' scale of the 'Big Five' questionnaire. Pearson Chi-square: 66.4204, df = 3, p = 000000 (n = 1589)



опросника «Большая пятерка». Это «Самоконтроль» и «Эмоциональность». Наиболее высокие значения по уровню эмоциональной стабильности зафиксированы в группе с базовой ценностью в родительской семье «душевный комфорт». Несколько меньшие – в группах с базовыми ценностями «учеба и саморазвитие» и «семья». Наименьший уровень наблюдается в группе с базовой родительской ценностью «работа». Наибольшие средние значения по шкале «Самоконтроль» оказались характерны для групп с базовыми родительскими ценностями «учеба и саморазвитие» и «семья». При этом в группе руководителей с базовой родительской ценностью «учеба и саморазвитие» наблюдается максимальное число руководителей с высокими значениями по этой шкале.

Как мы уже отмечали, другая часть биографических признаков относилась к фактам, возникновение которых в биографии руководителей в значительно большей степени зависело от их собственного выбора. Здесь реально проявляется их субъектность. Очевидно, что по этим признакам индивидуальные различия должны давать более мощную дифференциацию. Это относится к школьной и вузовской успеваемости, школьной дисциплине, наиболее характерным ролевым позициям, владению иностранными языками, началу управленческой карьеры, общественной активности. Поскольку школьная и вузовская успеваемость и школьная дисциплина были подробно проанализированы и описаны нами ранее, в данной работе мы не станем останавливаться на их подробном описании. Отметим только, что школьная дисциплина весьма тесно связана со шкалами: «Экстраверсия», «Доброжелательность» и «Самоконтроль».

Очевидно, что более высокие значения по шкале «Самоконтроль» положительно коррелируют с дисциплинированностью. Сравнительные данные распределения участников по уровню школьной дисциплинированности по двум полярным группам по шкале «Самоконтроль – импульсивность» приведены на **диаграмме 13**.

Позитивно связанной с дисциплинированностью оказалась и шкала «Доброжелательность». При этом подобная взаимосвязь фиксируется и практически по всем подшкалам этих шкал. В свою очередь, экстравертированность связана с дисциплинированностью отрицательно. Менее значимо, но тоже отрицательно связаны с дисциплинированностью и значения по шкале «Игривость (открытость новому».

Что касается школьной успеваемости, то она вполне ожидаемо оказалась связана с такими шкалами опросника «Большая пятерка», как «Самоконтроль» и «Игривость (открытость новому)». У тех руководителей, кто в школьные годы демонстрировал высокий уровень успеваемости, значимо выше оказались показатели по подшкалам «Настойчивость», «Ответственность» и «Предусмотрительность» шкалы «Самоконтроль» и по подшкалам «Любопытство» и «Сензитивность» шкалы «Открытость новому». Аналогичные взаимосвязи обнаруживаются и с вузовской успеваемостью.

Более подробно остановимся и на нескольких других биографических фактах, которые демонстрируют наиболее явные взаимосвязи с наибольшим числом индивидуально-психологических характеристик, входящих в «Большую пятерку» личностных качеств.

Так, вполне логичным выступает различие по личностному профилю руководителей, которые еще в школьные годы были лидерами в своем окружении, от тех, кто не занимал в эти годы лидерских позиций (**диаграмма 14**).

Более детальное сравнение результатов этих групп по подшкалам показывает, что те, кто был лидером в школьные годы, отличаются более высокой склонностью к доминированию, ориентацией на поиск впечатлений, аккуратностью, настойчивостью и ответственностью. Их характеризует намного меньшая, чем у их коллег, тревожность, напряженность, депрессивность и эмоциональная лабильность. Эти данные полностью совпадают и с ответом на вопрос о предпочитаемой в школе неформальной роли. Те, кто отмечает, что в школьные годы занимали позицию неформального лидера, отличаются от всех других прежде всего по перечисленным выше характеристикам. Значительная группа данной части биографических вопросов,

Диаграмма 14. Средние значения по трем основным шкалам опросника «Большая пятерка» в двух полярных группах руководителей: тех, кто занимал лидерские позиции в школьные годы, и тех, кто не выступал лидером (n = 593). Различия статистически значимы на уровне p < 0,01

Diagram 14. Average values for the three main scales of the 'Big Five' questionnaire in two polar groups of executives: those who held leadership positions in school years and those who did not act as a leader (n = 593). The differences are statistically significant at p < 0.01

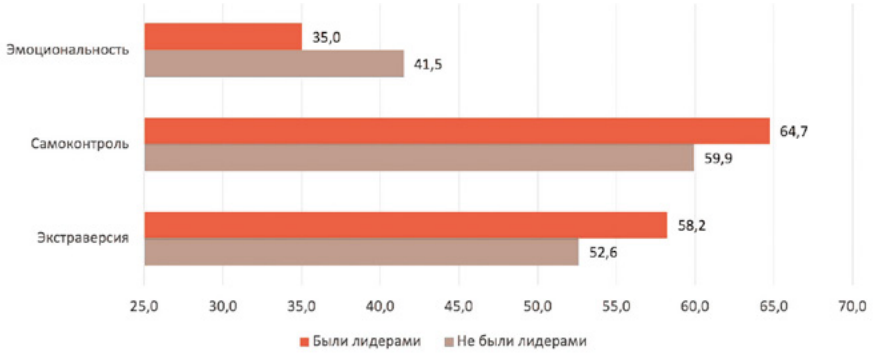
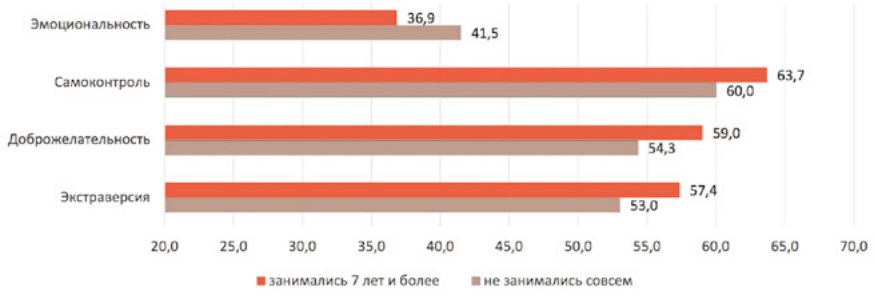


Диаграмма 15. Средние значения по трем основным шкалам опросника «Большая пятерка» в двух полярных группах руководителей: тех, кто не занимался общественной работой в школе или вузе, и тех, кто имеет значительный опыт общественной работы (n = 568). Различия статистически значимы на уровне p < 0,01

Diagram 15. The average values for the three main scales of the 'Big Five' questionnaire in two polar groups of executives: those who were not engaged in public work at school or University and those who have significant experience in public work (n = 568). The differences are statistically significant at p < 0.01



в отличие от описанных ранее, как мы уже отмечали, отражает факты, возникновение которых выступает, скорее, следствием определенного сложившегося личностного профиля руководителя. К одним из таких биографических фактов относится участие руководителей в детские и юношеские годы в общественной работе. Этот факт биографии демонстрирует весьма яркую связь с личностным профилем, фиксируемым по результатам прохождения опросника «Большая пятерка». Наиболее ярким выступает здесь различие между теми, кто не занимался общественной работой совсем (или занимался от случая к случаю), и теми, чей опыт занятий общественной работой включает более семи лет (**диаграмма 15**).

Из диаграммы 15 видно, что активное участие в общественной работе связано с проявлением (а возможно, еще и формированием или усилением) таких личностных качеств, как экстравертированность, теплота и дружелюбие в отношениях, высокий самоконтроль и более высокая эмоциональная стабильность[12].

Более детальный анализ обнаруженных различий по подшкалам данных шкал показывает, что руководителей, которые активно занимались в школьные и юношеские годы общественной работой, значимо отличают такие значения по подшкалам, как: менее высокие – тревожность, напряженность, эмоциональная лабильность; более высокие – аккуратность, настойчивость, ответственность и предусмотрительность, понимание и уважение других людей, склонность к доминированию и общительность.

Проведенный анализ позволил выделить еще целый ряд биографических фактов, которые показали значимую статистическую связь с качествами, входящими в «Большую пятерку».

Так, оказалось, что свободное владение иностранными языками значимо связано с более высокой экстравертированностью, самоконтролем и, что достаточно очевидно, открытостью новому. Возраст начала управленческой карьеры оказался нелинейно связан с эмоциональностью, открытостью новому, экстравертированностью.

Заключение

В большинстве своем полученные выводы совпадают с моделью, имплицитно используемой специалистами в области работы с персоналом. В данном случае для нас выступает важным фактором возможность количественной оценки вероятности проявления этих качеств, что необходимо для последующей разработки практических прогностических моделей и инструментов оценки.

Полученные эмпирические данные могут найти свое практическое применение в рамках нескольких направлений. В первую очередь это прямое их исполь-

12 Напомним, что в данной версии опросника за основной полюс берется полюс эмоциональности шкалы «Эмоциональность – эмоциональная стабильность».

зование при проведении интервью и собеседований с руководителями, позволяющее выстраивать и проверять гипотезы о возможном проявлении тех или иных качеств на основе полученных нами данных. Второй вариант – построение прогнозных моделей с использованием современных инструментов анализа и обработки данных, позволяющих получить количественные показатели вероятности проявления данных качеств на основе использования разработанных моделей. Третий – промежуточный – разработка на основе имеющихся данных алгоритма обработки ответов на биографические вопросы, позволяющего получить количественные результаты без использования компьютерных моделей в обычной практике кадровой работы. В последнем случае мы опять-таки обращаемся к практике проведения интервью с опорой на полученные количественные данные. В любом варианте конечной точкой все же должно выступать именно интервью, поскольку точность разработанных алгоритмов и разработанных моделей по таким показателям, как личностные и стилевые характеристики, построенная на базе психобиографического анализа, не превышает 70 %, что фактически всегда означает риск ошибки в 30 %. Уменьшить эту вероятность позволяет использование дополнительных проверочных инструментов. Интервью среди них является наиболее эффективным.

В заключение отметим, что приведенные в статье данные в значительной степени свидетельствуют о том, что биографические факторы могут рассматриваться в качестве предикторов индивидуально-психологических особенностей личности, входящих в «Большую пятерку», что указывает на перспективность более глубокого изучения этих взаимосвязей.

Литература

Басимов М.М. Пятифакторная модель личности с позиции нелинейной психологии. *Вестник Курганского университета*. 2015. № 2. С. 30–39.

Орел В.Е., Сенин И.Г. Личностный опросник NEO PI-R. Руководство по применению. НПЦ «Психодиагностика», 2006. 34 с.

Синягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Дело, 2020. (В печати)

Хромов А.Б. Пятифакторный опросник личности. Учебно-методическое пособие. Курган: КГУ, 2000. 23 с.

Antonakis J., Day D.V., Schyns B. Leadership and individual differences: At the cusp of a renaissance. *The Leadership Quarterly*. 2012. No. 23(4). P. 643–650.

Avolio B.J. Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American Psychologist*. 2007. No. 62(1). P. 25–33.

Barling J., Christie A., Hoption C. Leadership. *Zedeck S., ed. APA handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 1. Washington, DC: American Psychological Association, 2010. P. 183–240.

Black S.E., Grönqvist E., Öckert B. Born to Lead? The Effect of Birth Order on Non-Cognitive Abilities. *NBER Working Paper*. May 2017. No. 23393: https://www.nber.org/papers/w23393

Derue D.S., Craig J., Wellman E., Humphrey S.E. Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*. 2011. No. 64(1). P. 7–52.

Eckstein D., Aycock K.J., Sperber M.A., McDonald J., Van Wiesner III V., Watts R.E., Ginsburg P. A review of 200 birth-order studies: Lifestyle characteristics. *Journal of individual psychology*. 2010. Vol. 66(4). P. 408–434.

Frager R., Fadiman J. Personality & Personal Growth. 5th ed. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 2002.

Hernandez M., Eberly M.B., Avolio B.J., Johnson M.D. The loci and mechanisms of leadership: Exploring a more comprehensive view of leadership theory. *The Leadership Quarterly.* 2011. No. 22(6). P. 1165–1185.

Luhmann M., Hofmann W., Eid M., Lucas R.E. Subjective well-being and adaptation to life events: A meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2012. No. 102(3). P. 592–615.

Mutuku C. A Psychobiography of Hillary Clinton. *Project Report, 2018.* ISBN (eBook) 9783668748781: https://m.grin.com/document/432465

Norman W.T. Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 1993. No. 66. P. 574—583.

Orth U. The family environment in early childhood has a long-term effect on self-esteem: A longitudinal study from birth to age 27 years. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2018. No. 114(4). P. 637–655.

Tannenbaum S. A strategic view of organizational training and learning. *Kraiger K., ed. Creating, implementing, and managing effective training and development*. Jossey-Bass, 2002. P. 10–52.

Refereces

Basimov M. M. Five-factor personality model from the perspective of nonlinear psychology. *Vestnik Kurganskogo universiteta*. 2015. No. 2. P. 30–39. In Russian

Khromov A.B. Pyatifaktornyi oprosnik lichnosti. Uchebno-metodicheskoe posobie [Five-factor personality questionnaire. Teaching aid]. Kurgan: KSU, 2000. 23 p. In Russian

Orel V.E., Senin I.G. Lichnostnyi oprosnik NEO PI-R. Rukovodstvo po primeneniyu [Personal Questionnaire NEO PI-R. Application Guide]. SPC 'Psychodiagnostica', 2006. 34 p. In Russian

Sinyagin Y.V. Oprosnik otsenki upravlencheskogo potentsiala v kompleksnoi lichnostno-professional'noi diagnostike [Questionnaire for assessing managerial potential in a comprehensive personal-professional diagnosis]. M.: 'Delo', 2020. (In print). In Russian