

## ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ Applied research

### ЛИЧНОСТНО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СПЕЦИАЛИСТА Personal and professional specialist development

УДК 159.9

#### КОНТЕКСТНАЯ ПАРАДИГМА В ОЦЕНКЕ ЛИЧНОСТНО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ



**Синягин Юрий Викторович**, доктор психологических наук, профессор, Высшая школа государственного управления, Академия при Президенте РФ (РАНХ и ГС); пр. Вернадского, д. 84, Москва, Россия, 119606; e-mail [yvsin1@yandex.ru](mailto:yvsin1@yandex.ru)



**Переверзина Ольга Юрьевна**, кандидат психологических наук, доцент, Институт государственной службы и управления, Академия при Президенте РФ (РАНХ и ГС); пр. Вернадского, д. 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: [oper-news@mail.ru](mailto:oper-news@mail.ru)

#### АННОТАЦИЯ

Статья посвящена новому типу диагностики — контекстной диагностике, обладающей способностью тонкой «настройки» инструментария с учётом контекстных требований к успешности, эффективности и результативности руководителей. Рамки контекстной диагностики задаются индивидуально-личностным, организационно-командным и социальным контекстами. Каждый контекст определяется особым предметом диагностики, которыми являются: индивидуальные жизненные стратегии личности (индивидуально-личностный контекст); характеристики и особенности организационного поведения, ориентации в командном взаимодействии (организационно-командный контекст); ценностно-смысловые особенности и мировоззрение руководителя (социальный контекст).

**Ключевые слова:** контекстная диагностика, ресурсный подход, личностно профессиональные ресурсы, руководитель, индивидуальные жизненные стратегии, организационно-командное взаимодействие, социальная ответственность.

В настоящее время психологическая и личностно профессиональная диагностика по праву занимает значительное место в ряду эффективных методов исследования личности. С помощью диагностических методик решается спектр важных задач, связанных с отбором, оценкой и развитием личности [2, 3, 6, 7, 8, 14].

Совершенствование системы и технологии оценки личностно профессиональных ресурсов руководителей связано в настоящее время с формированием резерва управленческих кадров на высшие должности государственной гражданской службы и государственные должности.

Помимо ключевых задач, решение которых может способствовать повышению эффективности диагностики и оценки управленческих кадров (а именно — необходимость ориентироваться на требования, которые сложатся «завтра»; необходимость сместить акценты от дефицитарной модели к оценке личностно профессиональных ресурсов; повышение объективности и разносторонности оценки и др. [15]), существует серьёзная проблема выбора основной исследовательской парадигмы — исходной концептуальной схемы, заложенной в основу диагностической технологии.

Так, классический компетентностный подход, предназначенный для оценки соответствия специалиста или руководителя определённым критериям, заложенным в профиль должности, не отвечает в полной мере целям диагностики и оценки руководителей высшего звена, потому что в этих целях необходимо оценивать не соответствие требованиям должности, а потенциальные возможности руководителя и его способность формировать управленческую среду и оказывать на неё влияние. Понимание, какими именно компетенциями обладает руководитель, не даёт представления о его потенциальных возможностях.

Иной подход к оценке руководителей — ресурсный — позволяет исследовать не только наличный уровень развития компетенций и компетентностей, но также даёт возможность изучить потенциальные возможности и способность наращивать и компенсировать недостающие ресурсы [11, 12].

Для диагностики руководителей, занимающих высшие должности государственной гражданской службы или государственные должности, исследование их ресурсного потенциала является необходимым, но всё-таки недостаточным условием. В данном случае необходимо дополнительно ввести такие диагностические параметры, как контекстные требования к успешности в той или иной деятельности, эффективности и результативности руководителей в конкретный период социального и исторического развития; масштабность мышления руководителя; мотивация достижения и способность управлять имеющимися личностными ресурсами и изменять социальную реальность.

Диагностика и оценка руководителей, построенная на объединении различных подходов, позволяет говорить о современном типе диагностики, отличающемся своей комплексностью, который можно назвать *контекстной диагностикой*.

Построение модели контекстной диагностики руководителей высшего уровня должно основываться и включать в себя следующие научные подходы:

— *системный подход*, в котором любое явление, процесс или объект исследования рассматриваются в качестве системы, представляющей собой совокупность взаимосвязанных компонентов, осуществляющую обратную связь с внешней средой. В процессе исследования изучаются внутренние взаимосвязи системы, и определяется роль каждого элемента в общем процессе функционирования, а также рассматривается роль данной системы в системах высшего порядка;

— *ситуационный подход*, показывающий невозможность применения универсальных методов оценки в связи с тем, что не существует единственного универсального, применимого ко всем ситуациям эффективного стиля руководства или лидерства, каждая конкретная ситуация определяет свои требования к методам и способам её разрешения. Таким образом, системный подход ориентирует на выделение отдельных компонентов управленческой и иной компетентности руководителя, влияющих на эффективность управления в целом. Ситуационный подход позволяет определить различные сочетания выявленных компонентов и выявить наиболее актуальные из них в рассматриваемом в процессе оценки контексте;

— *компетентностный подход*, исследующий, с одной стороны, способности руководителя осуществлять деятельность в соответствии с социальными требованиями и ожиданиями (компетенции), а с другой — способности к интеграции знаний и навыков, способности их использования в условиях изменяющихся требований среды (компетентности).

— *ресурсный подход*, в рамках которого все компетенции и компетентности руководителя рассматриваются в качестве его ресурсов, независимо от того, востребованы ли они на конкретной должности, которую занимает руководитель в данный момент;

— *психолого-акмеологический* подход, который исследует закономерности, принципы и механизмы достижения вершин профессионализма с ориентацией на достижение высоких социально значимых результатов;

— *синергетический* подход, позволяющий исследовать качественные изменения систем в условиях неустойчивости, которые вызваны параметром управления. При этом вводится понятие самоорганизации личности как «присущее личности как живой системе высокого уровня сложности способность к интегральной саморегуляции имеющихся психических и физических ресурсов, что проявляется в жизнедеятельности» [5].

Контекстная парадигма представляет собой не набор каких-либо отдельных методов и методик, подобранных под локальную задачу, а является целостным специфическим способом диагностики и оценки личностно профессиональных ресурсов руководителей, обладающим способностью тонкой «настройки» инструментария с учётом контекстных требований к успешности, эффективности и результативности руководителей в конкретный период социального и исторического развития.

Таким образом, рамки контекстной диагностики задаются определёнными уровнями среды, в которых существует объект диагностики, так называемыми контекстами: *индивидуально-личностным, организационно-командным и социальным*. Контексты также можно считать уровнями контекстной диагностики.

Контексты характеризуют внешнюю и внутреннюю среду жизнедеятельности руководителя, локализованную во времени и пространстве. Они фиксируют не только наличный уровень развития его личностно профессиональных ресурсов, но и служат своеобразным фоном для определения конкретных ожиданий и ориентаций личности, а также направлений развития управленческого потенциала и ресурсов руководителя.

*Индивидуально-личностный контекст* представлен характеристиками *индивидуальной жизненной стратегии руководителя, отражающими* способы целенаправленной организации личностью своей жизнедеятельности.

*Организационно-командный контекст* позволяет определить особенности ориентации руководителей в пространстве собственных и организационных задач и направлен на оценку степени соответствия личностных ресурсов человека тем требованиям, которые исходят из внутренней среды организации, возглавляемой руководителем, а также реальных или виртуальных управленческих команд, в которые руководитель включён на явном или латентном уровне [13].

Обращение к *социальному контексту* в диагностике предполагает оценку готовности руководителя к формированию социальных смыслов управленческой деятельности, активной жизненной позиции и социально ответственному поведению.

Контекстную диагностику можно считать ценностно-смысловой диагностикой, в основе которой лежат следующие принципы:

— *принцип субъекта*, специфика которого прослеживается в особенностях разрешения личностью различного рода внутренних и внешних противоречий, а также показывает степень свободы личности в овладении внешними и внутренними условиями своей жизнедеятельности, её способностью создавать такие отношения, которые оптимально раскрывают саму личность и окружающих её людей. Вытекающий из общего понимания субъекта, задающего личности ориентацию на идеал, *принцип субъекта деятельности* позволяет раскрыть психологические и акмеологические механизмы реального достижения человеком оптимума в профессии, а также отражает принципы саморегуляции и самоорганизации, присущие субъекту;

— *принцип развития*, который позволяет исследователям рассматривать развитие на протяжении всей жизни человека, а также связывает это развитие и сами сущностные черты личности с феноменом времени и пространства на протяжении жизненного пути. Данный принцип важен для нашего исследования, так как позволяет изучать компетентность руководителей в контексте существования в индивидуально-жизненном пространстве, в акмеологической среде, позволяющей реализовывать человеку собственную «про-

грамму» уникального жизнестроительства и двигаться в соответствии со стратегическими задачами к вершинам развития;

— *принцип жизнедеятельности*, который позволяет понимать степень и качество реализации личностью условий своей жизни, находить особые «жизненные опоры», строить жизненные отношения и формировать личностные позиции;

— *принцип потенциального и актуального*, ориентирующий исследователей, с одной стороны, на резервы, возможности личности, которые могут реализоваться в будущем ею самой или при акмеологической поддержке, а с другой — выступает в качестве практико-диагностического ориентира, что предполагает использование не только констатирующих, измерительных, но и проективных процедур;

— *принцип оптимальности* позволяет говорить о том, что руководитель выступает как субъект, а предложенные ему диагностически развивающая программа и акмеологическая поддержка лишь содействуют в нахождении оптимального способа организации своей жизнедеятельности;

— *принцип обратной связи*, обеспечивающий поддержку, ориентацию или переориентацию личности после проведения оценочных процедур. Обратная связь — обязательный элемент оценочной деятельности, она помогает подтвердить или опровергнуть те или иные проявления личности, зафиксированные в процессе диагностики, способствует признанию полученных результатов, а также их принятию в качестве главных или второстепенных ориентиров для дальнейшего личностно профессионального развития руководителя.

Проведение диагностики с позиции контекстного подхода позволяет более чётко выявить предмет диагностики и подобрать диагностическую программу сообразно этому предмету.

Так, предметом диагностики в рамках индивидуально-личностного контекста можно считать особую категорию устойчивых личностных диспозиций личности — её *индивидуальные стратегии*. Д.А. Леонтьев отмечает: «Представление о стратегиях возникает, когда мы рассматриваем человека не просто как механическое устройство, в которое заложены определённые механизмы реагирования, а как более сложное устройство, обладающее сознанием и возможностью выбора, возможностью относиться к самому себе, к своим действиям, к своему поведению, к своим реакциям и по-разному строить свои действия» [10].

Предметом диагностики в рамках организационно-командного контекста могут стать основные характеристики и особенности организационного поведения, принципы формирования руководителем своего ближайшего окружения, ориентации в командном взаимодействии и другие социально-психологические характеристики, показывающие особенности взаимодействия руководителя в управленческой деятельности.

Предмет диагностики в рамках социального контекста — ценностно-смысловые особенности и мировоззрение руководителя, его готовность и способность к социально ответственной позиции в обществе и возможность влияния на социальную ситуацию.

*Индивидуально-личностный контекст диагностики* затрагивает в первую очередь те компоненты индивидуальной жизненной стратегии, которые связаны со способами целенаправленной организации личностью своей жизнедеятельности.

Основополагающим признаком жизненной стратегии человека является, на наш взгляд, процесс выбора определённой линии поведения из нескольких возможных альтернатив и становление индивидуального мировоззрения человека, которое детерминировано целым комплексом разноплановых факторов — индивидуально-типологических, биографических, социальных, культурных и др.; причём этот выбор обладает значительной устойчивостью и проявляется раз за разом схожими характеристиками.

Устойчивость способов поведения человека, вероятно, приводит к формированию индивидуального набора подобных способов, что позволяет определять индивидуально-личностные стилевые характеристики. Под индивидуальной жизненной стратегией личности понимается «совокупность моделей и алгоритмов поведения, базирующихся на ин-

дивидуальной системе представлений человека о мире и его месте в нём, способных, по его мнению, обеспечить оптимальное достижение как осознаваемых, так и неосознаваемых жизненных целей и проявляющихся в своеобразном персональном стиле жизнедеятельности» [12].

С точки зрения акмеологии значим не только прошлый опыт, который связывает личность с понятием её «позиции» в жизни и определяет особенность «места», которое человек занимает в настоящем, определяет, по выражению С.Л. Рубинштейна, расстановку «жизненных сил» личности.

Место или «позиция» личности — это система её уже реализованных (или необратимо нереализованных) и будущих возможностей, тех преимуществ, которые даёт ей эта позиция и объективно, и субъективно. Кроме того, для акмеологии крайне существенно понятие жизненной или временной перспективы, которое было раскрыто и обосновано К.А. Абульхановой-Славской, выделившей различные перспективы — когнитивную (связанную с теоретическими планами на будущее), личностную (связанную с мотивацией будущего) и собственно жизненную (связанную с социальными возможностями и перспективами личности) [1, с. 97–98].

В контекстной личностно профессиональной диагностике руководителей в первую очередь нас интересуют механизмы, которые обеспечивают, по выражению К.А. Абульхановой, «авторскую позицию» личности в профессиональной и любой другой деятельности.

«Авторская позиция» характеризует высший этап развития саморегуляции и самоорганизации личности, когда человек способен не только успешно приспосабливаться к существующим требованиям внешней среды, но и выходить за их пределы, самостоятельно формировать смыслы и ценностные ориентации, проявлять творчество и направлять усилия для изменения внешней ситуации и собственного саморазвития и самовоспитания. Можно сказать, что на этом этапе вся динамика жизни начинает зависеть от её субъекта [1].

Способность преодолевать препятствия внешней среды характеризуется как *сила личности*. Как показывает практика контекстной личностно профессиональной диагностики руководителей высшего звена, значительное число руководителей обладают высокой и даже очень высокой силой личности.

К. Левин в первой трети XX в. доказал, что активность субъекта детерминирована действиями мотивационных факторов, что определяет главенствующую и координирующую роль мотивационных и волевых процессов по отношению к другим психическим процессам [9].

Таким образом, интегральный показатель личностного контекста диагностики — сила личности, которую можно оценить по нескольким индикаторам: настойчивость, целеустремлённость, самостоятельность, инициативность.

*Организационно-командный контекст* личностно профессиональной диагностики заключается в исследовании двух направлений:

— организационной культуры государственной гражданской службы как диагностического фона, благодаря которому можно исследовать особенности командного взаимодействия;

— особенностей ориентации руководителя в пространстве собственных и организационных задач (авторская концепция Ю.В. Синягина).

Являясь обязательным признаком любого государственного органа, организационная культура выполняет важную функцию влияния на организационное поведение служащих и может как способствовать (если она «позитивная»), так и препятствовать (если она «негативная») достижению целей и задач организации.

В рамках контекстной диагностики и ресурсного подхода можно считать, что культура государственного органа положительна, если она, во-первых, поддерживает эффективные, гуманные способы разрешения проблемных ситуаций, направлена по поддержке здорового социально-психологического климата, повышает результативность деятельно-

сти служащих и всего государственного органа, инициирует грамотные управленческие решения.

С другой стороны, положительная культура делает востребованными те личностные ресурсы служащих, которые направлены на созидание, приверженность общему делу, командность, открытость и сотрудничество, энтузиазм, мотивацию достижения успехов, профессиональный и личностный рост и др.

Отрицательная культура — источник негативных явлений, попустительского отношения к работе, неэффективных и непродуманных управленческих решений, малорезультативного функционирования государственного органа, препятствующая его развитию.

Проводимые в последние годы реформы государственного управления, затронувшие все уровни государственной гражданской службы, привели к усилению как позитивных тенденций (ориентация деятельности государственных органов на взаимодействие с институтами гражданского общества, повышение профессионализма в деятельности гражданских служащих, персональная ответственность за принимаемые решения и др.), так и негативных (возникновение коррупционных взаимодействий, бюрократизм, недоступность общественному контролю, конфликт государственных, групповых и частных интересов и др.).

Таким образом, стабильность и преемственность, а также высокодинамичность и надёжность, необходимые всей системе государственной гражданской службы, могут быть достигнуты путём развития положительного потенциала организационной культуры как важнейшего компонента профессиональной деятельности и системы ценностей, объединяющих государственных служащих. Следует говорить не столько о видении созидательной роли культуры в развитии системы гражданской службы, а в целом о представлении самого развития государственных органов в терминах культуры.

Следующий важный аспект диагностики в организационно-командном контексте — исследование особенностей взаимодействия внутри управленческих команд различных уровней и сфер профессиональной деятельности, которое на протяжении многих лет проводится в научной школе Ю.В. Синягина.

В данном случае речь идёт об исследовании направленности личностно профессиональных ресурсов руководителя, обеспечивающей его ориентацию в пространстве собственных и организационно заданных задач (ориентация на безопасность — ориентация на собственную «кровную идею» — ориентация на решение организационных задач).

Обращение к *социальному контексту* в диагностике предполагает оценку таких метакомпетентностей, то есть интегративных характеристик личности руководителя, благодаря которым он способен не просто осуществлять поставленные перед ним управленческие задачи, но готов сам формировать ценностно-смысловое поле управленческой деятельности, включая в него глобальные параметры стратегического лидерства: умение передать своё видение единомышленникам и стремление реализовать собственную «кровную идею» посредством коллективных действий своей команды.

С изменением социокультурной и политической ситуации в нашей стране изменяются и требования к *стратегическому лидерству* руководителей. Если несколько десятилетий назад стратегическое лидерство подразумевало способность руководителей генерировать «конвейер» инновационных идей, то в настоящее время одного этого уже недостаточно. Помимо производства идей, руководителю высшего звена сейчас крайне необходимо обладать способностью гармонично «встраивать» свои планы в единую логику развития, задаваемую существующей вертикалью управленческой власти. В настоящий момент меняется сама логика ролевых позиций «первого» и «второго» типа руководителей — на первый план выходят те управленцы, которые, обладая всеми чертами «первого лица» в своих организациях, могут быть «вторыми» по отношению к вышестоящему руководству, обеспечивая тем самым устойчивость властной вертикали.

Современная государственная гражданская служба крайне нуждается в управленцах, обладающих качествами стратегического лидера — способностью создавать идеи, переводить их в планы и программы, формировать позитивное отношение управленческой

команды к выдвинутой идее, вдохновлять последователей и предпринимать конкретные действия для воплощения идеи.

Стратегическое лидерство подразумевает расширение масштаба управленческого мышления, а направленность деятельности руководителя, обладающего стратегическим мышлением, подразумевает усиление действий по формированию согласованности между ведомствами, отсутствие которой — насущная проблема современного управления.

Динамично изменяющаяся окружающая среда и слабая прогнозируемость таких изменений приводят к тому, что всё больше руководителей стремятся «жить одним днём», не видя перспективных планов и источников развития государства. И если стратегическое лидерство подразумевает активность руководителя в своих действиях, то, безусловно, необходимо рассматривать и некие критерии, задающие этой активности вектор социальной направленности. Отсюда, вслед за требованиями к стратегическому лидерству, возрастают требования к *социальной ответственности* руководителей.

Социальная ответственность — это интегральная характеристика, отражающая отношение руководителя в системе государственной гражданской службы к гражданскому обществу в целом и гражданам в частности.

Социальная ответственность руководителя предполагает осознанное отношение к последствиям принимаемых государственных решений, влияющих на общество, и осознанное возложение на себя обязанностей по защите прав и интересов граждан. Социально ответственное поведение чиновников поможет справиться с практикой в системе государственной службы, когда управленческий аппарат работает в большей степени для поддержания самого себя, увеличивая количество взаимно контролирующих друг друга органов и механизмов, систем отчётности и дублируя управленческие функции, иногда не оставляя даже возможности для внедрения социально значимых программ в полном объёме.

Социальная ответственность — элемент *гражданственности*, которая представляет собой осознание человеком ответственности по отношению к своей стране.

Являясь по отдельности самостоятельными направлениями оценочных диагностических исследований, рассмотренные нами контексты складываются в единый комплекс контекстной диагностики руководителей высшего звена и резерва управленческих кадров.

При организации оценочных процедур следует понимать, что любая диагностика, независимо от того, является ли она психологической в классическом понимании или лично профессиональной, может оказать существенное влияние на человека, в отношении которого она проводится.

К сожалению, в нашей стране до сих пор остаётся большой проблемой вопрос сертификации диагностического инструментария и специалистов, занимающихся диагностикой. В системе гражданской службы эта проблема также не решена. Поэтому возможны случаи некорректного использования тестов и иных диагностических методик, даже не в силу недобросовестного исполнения специалистами по оценке своих обязанностей, а по причине недостатка профессиональных знаний, умений и навыков в области психодиагностики и лично профессиональной диагностики.

Обобщая все вышесказанное, хотелось бы отметить, пожалуй, главную особенность контекстной диагностики — она показывает не только то, насколько руководитель может быть успешным в той или иной ипостаси, сколько то, способен ли он гибко реагировать на изменения ситуации, предвидеть и предвосхищать эти изменения, обладает ли он гибкими механизмами самоорганизации, которые, по словам Д.А. Леонтьева, «позволяют ей (личности. — *Авт.*), оставаясь в главном стабильной, сохранять потенциал большой гибкости и реагирования на то, что с ней происходит, которая способна не только адаптировать себя к изменяющимся обстоятельствам, но и изменяющиеся обстоятельства к себе и к своим собственным ценностно-смысловым ориентациям. Эти новые вызовы задают «зону ближайшего развития» для психодиагностики XXI века» [10]. Контекстная диагностика, на наш взгляд, обладает значительным потенциалом для того, чтобы ответить на многие такие вызовы.

## ЛИТЕРАТУРА

- [1]. Акмеология / под общ. ред. А.А. Деркача. М.: изд-во РАГС, 2002.
- [2]. *Бабичев И.В.* Отбор персонала с использованием методов оперативной психодиагностики // Акмеология. 2011. № 4. С. 85–93.
- [3]. *Бабичев И.В.* Психолого-акмеологический отбор персонала как перспективная форма профотбора // Акмеология. 2013. № 1. С. 76–81.
- [4]. *Деркач А.А.* В помощь исследователю-акмеологу: о логике акмеологического исследования // Акмеология. 2013. № 4. С. 11–25.
- [5]. *Васильева О.В.* Психолого-акмеологическая сущность самоорганизации личности // Акмеология. 2012. № 2. С. 59–63.
- [6]. *Ганьшина Н.О.* Моделирование системы акмеологической диагностики управленческих кадров // Акмеология. 2013. № 3. С. 76–78.
- [7]. *Дубовицкая Т.Д.* Методика диагностики ситуативной самоактуализации личности: контекстный подход // Мир психологии. 2005. Т. 26. № 5. С. 70–79.
- [8]. *Закурдаева Л.В.* Дефиниционный анализ категорий «социализация», «социализированность», «социальная компетентность», «социальная компетенция» // Актуальные вопросы современной науки. 2010. № 11. С. 65–73.
- [9]. *Ильин Е.П.* Психология воли. 2-е изд. — СПб.: Питер, 2009.
- [10]. Леонтьев Д.А. Перспективы неклассической психодиагностики [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2010. N 4(12). URL: <http://psystudy.ru.0421000116/0031>
- [11]. *Марков В.Н.* Ресурсный подход к организации и оценке кадров управления // Акмеология. 2011. № 1. С. 25–31.
- [12]. *Синягин Ю.В.* Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих // Мир психологии. 2010. С. 226–240.
- [13]. *Синягин Ю.В.* Методика оценки управленческого потенциала руководителей // Акмеология. 2007. № 1. С. 60–71.
- [14]. *Степанов С.Ю., Кремер Е.З.* Рефлексивная диагностика в управлении развитием организации // Акмеология. 2011. № 1. С. 77–91.
- [15]. *Sinyagin Y.V.* Self and professional development assessment as an instrument for the evaluation and improvement of education quality // Образование личности, 2013. № 2. С. 29–33.

## CONTEXTUAL PARADIGM IN THE EVALUATION OF PERSONAL-PROFESSIONAL RESOURCES OF LEADERS

**Yuriy V. Sinyagin**, D.Ps., Professor, the Higher School of Public Administration, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; pr. Vernadsky, 84, Moscow, Russia, 119606, e-mail [yvsin1@yandex.ru](mailto:yvsin1@yandex.ru)

**Olga Yu. Pereverzina**, PhD in Psychology, Assistant Professor, Institute of Public Administration and Management, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; pr. Vernadsky, 84, Moscow, Russia, 119606; e-mail: [oper-news@mail.ru](mailto:oper-news@mail.ru)

## ABSTRACT

The article is devoted to the new type of diagnosis — «contextual diagnostic». It has the ability to fine «tuning» of instruments, including the contextual requirements for success, efficiency and effectiveness of leaders.

Frames contextual diagnostic consist of personal, organizational and team and social context. Each context is determined by the particular subject of diagnosis, which are: individual life strategies (personal context); characteristics and features of organizational behavior, team



orientation interaction (organizational and team context); value features and world view of leaders (social context).

**Keywords:** contextual diagnostics, resource approach, personal and professional resources, the leader, individual life strategies, teamwork features, social responsibility.

## REFERENCES

- [1]. Akmeologija / pod obshh. red. A.A. Derkacha. M.: izd-vo RAGS, 2002.
- [2]. Babichev I.V. Otbor personala s ispol'zovaniem metodov operativnoj psihodiagnostiki // Akmeologija. 2011. № 4. S. 85–93.
- [3]. Babichev I.V. Psihologo-akmelogicheskij otbor personala kak perspektivnaja forma profotbora // Akmeologija. 2013. № 1. S. 76–81.
- [4]. Derkach A.A. V pomoshh' issledovatelju-akmeologu: o logike akmeologicheskogo issledovanija // Akmeologija. 2013. № 4. S. 11–25.
- [5]. Vasil'eva O.V. Psihologo-akmeologicheskaja sushhnost' samoorganizacii lichnosti // Akmeologija. 2012. № 2. S. 59–63.
- [6]. Gan'shina N.O. Modelirovanie sistemy akmeologicheskoy diagnostiki upravlencheskih kadrov // Akmeologija. 2013. № 3. S. 76–78.
- [7]. Dubovickaja T.D. Metodika diagnostiki situativnoj samoaktualizacii lichnosti: kontekstnyj podhod // Mir psihologii. 2005. T.26. № 5. S. 70–79.
- [8]. Zakurdaeva L.V. Definiionnyj analiz kategorij «socializacija», «socializirovannost'», «social'naja kompetentnost'», «social'naja kompetencija» // Aktual'nye voprosy sovremennoj nauki. 2010. № 11. S. 65–73.
- [9]. Il'in E.P. Psihologija voli. 2-e izd. — SPb.: Piter, 2009.
- [10]. Leont'ev D.A. Perspektivy neklassicheskoy psihodiagnostiki [Jelektronnyj resurs] // Psihologicheskie issledovanija: jelektron.nauch. zhurn. 2010. N 4(12). URL: <http://psystudy.ru.0421000116/0031>
- [11]. Markov V.N. Resursnyj podhod k organizacii i ocenke kadrov upravlenija // Akmeologija. 2011. № 1. S. 25–31.
- [12]. Sinjagin Ju.V. Lichnostno-professional'nye faktory uspešnosti kar'ery sovremennyh gosudarstvennyh sluzhashhih // Mir psihologii. 2010. S. 226–240.
- [13]. Sinjagin Ju.V. Metodika ocenki upravlencheskogo potenciala rukovoditelej // Akmeologija, № 1, 2007. S. 60–71.
- [14]. Stepanov S.Ju., Kremer E.Z. Refleksivnaja diagnostika v upravlenii razvitiem organizacii // Akmeologija. 2011. № 1. S. 77–91.
- [15]. Sinyagin Y.V. Self and professional development assessment as an instrument for the evaluation and improvement of education quality // Obrazovanie lichnosti, 2013. № 2. S. 29–33.