

На правах рукописи



Климова Елена Михайловна

**Когнитивно-средовый подход
к управленческому профессионализму**

Специальность 5.3.3. «Психология труда,
инженерная психология, когнитивная эргономика»
(психологические науки)

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
доктора психологических наук

Москва 2026

Работа выполнена в лаборатории управления человеческим капиталом и организационного поведения федерального государственного бюджетного научного учреждения «Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований»

Научный консультант доктор психологических наук, доцент, академик РАО Гайдамашко Игорь Вячеславович,

Официальные оппоненты **Сыманюк Эльвира Эвальдовна**, доктор психологических наук, профессор, академик РАО, заведующий кафедрой общей и социальной психологии ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина»

Базаров Тахир Юсупович, доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры социальной психологии ФГБОУ ВО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова»

Карпов Александр Анатольевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник кафедры психологии труда и организационной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова»

Ведущая организация **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет»**

Защита состоится «21» апреля 2026 г. в 12.00 на заседании диссертационного совета 75.2.016.01, созданного на базе АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, д. 22, конференц-зал (аудитория 529).

С диссертацией и авторефератом можно ознакомиться в научной библиотеке АНО ВО «Российский новый университет» по адресу: 105005, г. Москва, ул. Радио, д. 22, на сайте АНО ВО «Российский новый университет» <https://ds.rosnou.ru/> и на официальном сайте ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации: <https://vak.gisnauka.ru/adverts-list/advert>.

Автореферат разослан «___» _____ 2026 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
доктор психологических наук, профессор



С.В. Феоктистова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Современные вызовы психологии труда и управлеченческой практики, обусловленные динамикой социально-экономических процессов, цифровизацией профессиональных сред и глобализацией организационных связей, формируют новые требования к содержанию и механизмам формирования управлеченческого профессионализма. Особую значимость приобретает исследование когнитивных аспектов деятельности руководителей в их взаимосвязи с характеристиками профессиональной среды, что соответствует приоритетным направлениям развития психологии труда, инженерной психологии и когнитивной эргономики как научной специальности. Возрастает потребность в руководителях, способных эффективно адаптироваться к изменениям, принимать обоснованные решения и управлять сложными системами. Однако существующие теоретико-методологические подходы к изучению управлеченческого профессионализма не в полной мере учитывают взаимовлияние когнитивных процессов и средовых факторов, определяющих его формирование и развитие. Проведенный анализ выявил ряд противоречий:

- между потребностью практики в высококвалифицированных управленцах и недостаточной разработанностью психологических моделей, объясняющих механизмы становления их управлеченческого профессионализма;
- между традиционными подходами, ориентированными преимущественно на личностные характеристики и компетентностные аспекты управления, и необходимостью интеграции когнитивных и средовых детерминант;
- между государственной стратегией развития человеческого капитала^{1,2} и отсутствием научно обоснованных инструментов оценки и формирования управлеченческого профессионализма с учетом современных реалий.

Обозначенные противоречия определяют *научную проблему*: необходимость разработки целостного психологического подхода, раскрывающего взаимосвязь когнитивных механизмов и средовых условий в процессе формирования управлеченческого профессионализма. Главная научная идея исследования заключается в принципиально новом понимании управлеченческого профессионализма как результата динамического

¹ Указ Президента Российской Федерации от 28 февраля 2024 года №145 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации».

² Указ Президента Российской Федерации от 18 июня 2024 г. № 529 «О приоритетных направлениях научно-технологического развития и перечне важнейших наукоемких технологий Российской Федерации».

взаимодействия когнитивных характеристик субъекта и параметров рабочей, организационной и профессиональной среды. Такой подход системно развивает существующие концепции в психологии труда и когнитивной эргономике, вводя в научный оборот новые закономерности формирования профессиональных компетенций в управленческой деятельности.

Степень разработанности темы исследования. Управленческий профессионализм изучается в психологии на протяжении длительного времени, опираясь на соответствующие исследования в других областях научного знания: менеджменте, экономике, социологии, педагогике и др. Кроме того, в последние годы, как в нашей стране, так и за рубежом наблюдается усиление внимания, как к практическим, так и к научным аспектам управленческого профессионализма. Можно выделить следующие основные направления изучения управленческой деятельности и управленческого профессионализма.

1. Выявление специфики управленческой деятельности и управленческого профессионализма (А.Л. Журавлев, Э.Ф. Зеер, А.П. Исаев, И.В. Гайдамашко, А.В. Карпов, А.А. Карпов, Т. А. Нестик и др.) – выделены различные специфические черты и характеристики управленческого профессионализма, проясняющие его сущностные и содержательные характеристики, условия его реализации и методы формирования.

2. Разработка теоретических и прикладных моделей управленческого профессионализма: уровневых (Н.С. Астафьева, Н.Н. Демиденко, И.М. Раздорская и др.), статусно-ролевых (Т.Ю. Базаров, А.М. Заграчев, Ю.В. Синягин, Г. Минцберг и др.), компетентностных (В.Г. Афанасьев, Ю.К. Баркова, Е.С. Ломановская, И.Г. Сенин и др.), компонентных (С.А. Бобинкин, К.А. Мытько и др.), комплексных (Э.Э. Сыманюк, С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова, Г.И. Ефремова, А.В. Золотарева и др.) и других (R.N. Almashaqbeh, C. Bertram, E. Breit и др.) – совместное влияние когнитивных и средовых факторов представлено в подобных моделях фрагментарно.

3. Теоретический анализ и эмпирическое выявление внешних и внутренних факторов, детерминирующих формирование управленческого профессионализма и эффективность управленческой деятельности (А.А. Бавжис, Е.А. Колдра, Ю.В. Синягин и др.) – выявлено множество факторов, в том числе, когнитивных и средовых, но требуется их систематизация и теоретическое обобщение.

4. Разработка средств диагностики и методов формирования управлеченческого професионализма. Разработано множество методов, включая специальные (профессиональные) тесты (Т.Ю. Базаров, И.Г. Сенин, В.А. Чикер, Ю.В. Синягин и др.), методы экспертной оценки управлеченческого професионализма (В.А. Розанова, В.А. Чикер и др.).

Таким образом, каждый из выделенных аспектов по отдельности изучался достаточно широко, а результаты подобных исследований создают предпосылки и основания для разработки нового, когнитивно-средового подхода. Вместе с тем, разработки данного подхода как целостной системы научного психологического знания фактически отсутствуют.

Объект исследования – управлеченческая профессиональная деятельность.

Предмет исследования – управлеченческий професионализм руководителя как интегральная характеристика субъекта труда.

Цель исследования – разработать новый, когнитивно-средовый теоретико-методологический подход к изучению и пониманию управлеченческого професионализма, направленный на выявление его общей (универсальной) психологической структуры и взаимосвязей с личностными и когнитивными характеристиками руководителя, характеристиками рабочей среды и эффективностью управлеченческой профессиональной деятельности.

Общая гипотеза исследования. Управлеченческий професионализм в общем случае может быть представлен в виде психологической системы, включающей ряд инвариантных (универсальных) подсистем, имеющих когнитивную и средовую обусловленность.

Частные гипотезы:

1. Инвариантным (универсальным) ядром управлеченческого професионализма являются личностный потенциал, базовые мотивационные и лидерские структуры, комплекс метакомпетенций.

2. Уровень управления выступает значимым модератором взаимосвязей между личностными характеристиками руководителей и специфическими компонентами их управлеченческого професионализма.

3. Целенаправленное, системное преобразование профессиональной среды руководителя, осуществляемое через серию специально сконструированных средовых интервенций, выступает действенным фактором развития управлеченческого професионализма, которое проявляется в позитивной динамике комплекса переменных: управлеченческой компетентности, стиля управления, мотивационной сферы, показателей

личностного потенциала, психологической безопасности и инновационного потенциала управлеченческой деятельности.

Цель и гипотезы обусловили следующие **задачи исследования:**

1. Выполнить анализ теоретико-методологических оснований психологического изучения управлеченческого профессионализма, по результатам которого выявить целесообразные предпосылки и основания развивающегося когнитивно-средового подхода.
2. Разработать содержание когнитивно-средового подхода к пониманию управлеченческого профессионализма и выявить его специфику по сравнению с существующими подходами.
3. С позиций когнитивно-средового подхода провести эмпирическое исследование управлеченческого профессионализма, в ходе которого выявить влияние характеристик управленцев и средовых факторов.
4. Разработать необходимые основания, методы и средства прикладного применения когнитивно-средового подхода для формирования управлеченческого профессионализма.
5. Разработать практические рекомендации по формированию управлеченческого профессионализма на основе когнитивно-средового подхода.

Теоретико-методологические основания исследования:

- психологические методологические подходы: деятельностный (А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), субъектный (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн и др.), системный (В.А. Барабанщиков, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов и др.), когнитивный (Б.М. Величковский, А.А. Карпов, А.В. Карпов, У. Найссер и др.), эволюционный (генетический) (Л.С. Выготский, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков и др.), компетентностный (В.А. Мазилов, Ю. Н. Слепко, Д. Макклеланд, Дж. Равен и др.), средовый (Л.С. Выготский, У. Бронfenбреннер, К. Левин и др.), личностно-ориентированный (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А. Маслоу и др.), информационный (Б.М. Величковский, Дж. Миллер и др.);
- концепции психологии труда: профессиональной деятельности, субъекта труда и профессионализма (С.А. Дружилов, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Э.Э. Сыманюк и др.), управлеченческой деятельности и управлеченческого профессионализма (Т.Ю. Базаров, А.Л. Журавлев, А.В. Карпов и др.) и др.;
- теоретические психологические и иные исследования по проблемам управлеченческой деятельности и управлеченческого профессионализма (А.Л. Журавлев, И.В. Гайдамашко, А.А. Деркач, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк,

С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова, А.П. Исаев, А.В. Карпов, И.М. Раздорская, Ю.В. Синягин и др.).

Методы исследования:

В исследовании применялся комплекс методов, релевантных цели и задачам исследования: общенаучные и психологические теоретические методы – теоретико-методологический анализ, систематизация, сравнение, обобщение, моделирование; контекстно-семантический анализ научной литературы; экспертная оценка, в том числе, в рамках применения методов «180 градусов» и «360 градусов»; методы статистического анализа данных, реализованные в пакете программ SPSS, Jamovi.

В исследовании были применены психодиагностические методики: разработанные в рамках диссертационного исследования методики «КСУП-360» (Когнитивно-средовая структура управлеченческого професионализма), «ЭУД-180» (Эффективность управлеченческой деятельности), «Оценка восприятия психологической безопасности профессиональной среды», а также методики других авторов: «Командные роли Белбина» (М. Белбин); тест «Управленческий стандарт» (В.А. Жильцов); «Позиция в командной работе» (В.А. Жильцов); опросник «Оценка управлеченческого потенциала» (ОУП) (Ю.В. Синягин); «Личностный потенциал» (А.И. Харитонова, Е.М. Климова).

Этапы исследования:

1. Первый этап (2010 – 2020 гг.) – анализ подходов к решению научной проблемы; определение теоретико-методологических оснований и категориального аппарата диссертационного исследования, разработка дизайна исследования и его теоретических положений.

2. Второй этап (2020 – 2024 гг.) – разработка, адаптация, валидизация авторского диагностического инструментария, проведение эмпирического исследования; статистический анализ данных; систематизация и обобщение полученных результатов.

3. Третий этап (2024 – 2025 гг.) – концептуальное обоснование когнитивно-средового подхода к управлеченческому професионализму; систематизация и обобщение результатов диссертационного исследования, формулировка выводов.

Эмпирическая база и выборка исследования:

для разработки авторских опросников:

- 30 человек – эксперты: высококвалифицированные психологи, проводящие теоретические и/или эмпирические исследования в области

психологии управления; управленцы различных уровней управления, имеющие в большинстве случаев стаж управленческой деятельности не менее 10 лет;

- 700 человек – вспомогательные выборки: от 45 до 68 управленцев различного уровня (в каждой выборке были представлены управленцы высшего и среднего звена, а также линейные управленцы) и разного пола (мужчины и женщины были представлены примерно в равном соотношении). Дополнительно в исследование были включены их начальники, коллеги и подчиненные, что соответствует методу оценки «360 градусов»;

- 121 человек – основная выборка включила управленцев со стажем руководящей деятельности не менее трех лет, в возрасте от 24 до 68 лет ($M = 43,06$; $SD = 10,008$), представляющих различные уровни управления и сферы деятельности;

для осуществления эмпирического исследования:

- 581 руководитель в возрасте от 24 до 68 лет ($M = 43,04$, $SD = 9,99$), представляющий различные уровни управления и сферы деятельности;

для осуществления формирующего эксперимента:

- 60 руководителей в возрасте от 26 до 68 лет ($M = 43,55$, $SD = 10,97$); экспериментальная группа ($n=30$): 10 линейных руководителей, 10 руководителей среднего звена, 10 топ-менеджеров, контрольная группа ($n=30$): 10 линейных руководителей, 10 руководителей среднего звена, 10 топ-менеджеров.

Достоверность и обоснованность выводов и результатов диссертационного исследования обеспечены их теоретико-методологическим обоснованием, использованием надежных и валидных методов и методик исследования, значительным объемом эмпирической выборки, применением современных статистических методов анализа данных.

Основные результаты исследования и их научная новизна:

1. Теоретико-методологическая новизна:

содержательно разработан и концептуально обоснован принципиально новый когнитивно-средовой подход к психологическому изучению управленческого профессионализма, который, в отличие от существующих моделей, интегрирует ключевые положения деятельностного, субъектного, системного, когнитивного, компетентностного и средового подходов;

впервые в психологии труда теоретически выделена и обоснована трехкомпонентная психологическая структура управленческого профессионализма, отражающая компетентность взаимодействия с основными

видами профессиональной среды: компетентность взаимодействия с социальной средой, компетентность взаимодействия с информационной средой, компетентность взаимодействия с предметно-содержательной средой. Данная структура задает новое системное представление о профессионализме, преодолевая его традиционное рассмотрение как одномерного конструктора;

2. Методическая новизна:

разработан и психометрически апробирован комплекс оригинальных диагностических методик, операционализирующих ключевые конструкты когнитивно-средового подхода:

- опросник «КСУП-360» (Когнитивно-средовая структура управляемого профессионализма), позволяющий оценить выраженность трех компетентностей и их субкомпонентов на основе метода «360 градусов».
- опросник «ЭУД-180» (Эффективность управляемой деятельности), обеспечивающий валидную оценку результативности управляемой деятельности.
- опросник «Оценка восприятия психологической безопасности профессиональной среды», позволяющий оценить личностные и средовые факторы восприятия психологической безопасности профессиональной среды организации.

Особенность методик заключается в их прямой направленности на диагностику системной способности к эффективному взаимодействию со средой, что соответствует принципу неаддитивности управляемого профессионализма;

3. Эмпирическая новизна:

выявлено инвариантное ядро управляемого профессионализма (личностный потенциал, базовые мотивационные и лидерские структуры, комплекс метакомпетенций);

установлено, что средовые факторы оказывают дифференцированное влияние на различные аспекты управляемого профессионализма в зависимости от иерархического уровня руководителя;

доказано, что уровень управления выступает значимым модератором взаимосвязей между личностными характеристиками и компонентами управляемого профессионализма, что демонстрирует контекстуальную зависимость его проявления;

4. Практико-прикладная новизна:

экспериментально доказана эффективность принципиально новой парадигмы развития управленческого профессионализма, основанной на целенаправленном проектировании профессиональной среды и отказе от традиционной коррекции личностных качеств. Новизна подтверждена результатами формирующего эксперимента, показавшего устойчивые положительные изменения и синергетический эффект средовых интервенций.

Теоретическая значимость исследования заключается в существенном углублении и систематизации научных знаний в области психологии труда, касающихся феномена управленческого профессионализма:

углублены теоретические представления о структуре и детерминации управленческого профессионализма как системного качества, обладающего свойствами инвариантности и специфичности одновременно;

расширен методологический аппарат психологии труда за счет введения и операционализации новых понятий, принципов и моделей, фокусирующихся на взаимодействии субъекта и среды;

разработаны оригинальные теоретические модели: системная модель психологической структуры управленческого профессионализма и психологическая модель управленческого профессионализма в структуре управленческой деятельности. Модели раскрывают универсальные и специфические компоненты управленческого профессионализма, объединенные в три взаимосвязанные системы компетентности (взаимодействие с социальной, информационной и предметно-содержательной средой);

теоретически обоснована и эмпирически подтверждена идея о ведущей роли совместного влияния когнитивных и средовых факторов в детерминации управленческого профессионализма. Показано, что именно их взаимодействие, а не изолированное влияние, выражает сущность профессионализма руководителя, что развивает положения отечественной психологии труда о единстве субъекта и условий его деятельности;

выявлены закономерности восприятия профессиональной среды и ее влияния на эффективность управленческой деятельности на разных уровнях организационной иерархии, что вносит вклад в развитие дифференциальной психологии труда и организационной психологии;

создан теоретический фундамент для дальнейших исследований динамики управленческого профессионализма в условиях цифровой трансформации и кросс-культурных сравнений.

Практическая значимость исследования заключается в следующем:

разработан и валидизирован диагностический комплекс («КСУП-360», «ЭУД-180»), готовый к внедрению в практику организационного консультирования, оценки и отбора управленческих кадров, формирования кадрового резерва;

создана и апробирована модульная программа развития управленческого профессионализма, которая может быть использована в системе корпоративного обучения и повышения квалификации руководителей различных уровней;

разработаны дифференцированные практические рекомендации для высшего руководства, руководителей среднего и линейного звена, HR-служб и организационных психологов, позволяющие целенаправленно формировать профессиональную среду как ключевой ресурс развития управленческого профессионализма.

Результаты исследования могут быть использованы при разработке образовательных стандартов и программ для управленческих специальностей в высших учебных заведениях.

Содержание диссертации может быть использовано при подготовке учебных курсов и пособий по психологии управления, организационной психологии и психологии труда.

Положения, выносимые на защиту:

1. Когнитивно-средовый подход представляет собой целостную теоретико-методологическую систему, интегрирующую потенциал деятельности, субъектного, системного, когнитивного, компетентностного и средового подходов для изучения управленческого профессионализма и обеспечивающую преодоление фрагментарности существующих исследований за счет приоритетного анализа совместного влияния когнитивных и средовых факторов.

2. Психологическая структура управленческого профессионализма включает инвариантное (универсальное) ядро, представленное личностным потенциалом, базовыми мотивационными и лидерскими структурами, а также специфические компоненты, дифференцированные по уровням управления

и представленные компетентностями взаимодействия с социальной, информационной и предметно-содержательной средой.

3. Влияние личностных характеристик и средовых факторов на компоненты управленческого професионализма носит опосредованный характер и определяется уровнем управления, что проявляется в специфике и силе выявленных взаимосвязей и подтверждает необходимость дифференцированного подхода к оценке и развитию.

4. Специфика и уровень развития управленческого професионализма детерминируются не изолированным, а совместным, системным влиянием когнитивных и средовых факторов, при этом их взаимодействие имеет более определяющее значение для эффективности управленческой деятельности, чем их независимый вклад, что подтверждает центральный принцип когнитивно-средовой обусловленности.

5. Разработанные в рамках подхода диагностические методики («КСУП-360» и «ЭУД-180») являются валидным и надежным инструментарием, обеспечивающим комплексную оценку когнитивно-средовой структуры и эффективности управленческого професионализма.

6. Целенаправленное, системное преобразование профессиональной среды руководителя, осуществляющееся через серию специально планируемых и создаваемых условий, выступает действенным фактором развития управленческого професионализма. Данное развитие проявляется в позитивной динамике комплекса переменных, определенных в качестве реперных точек воздействия: управленческой компетентности, стиля управления, мотивационной сферы, показателей личностного потенциала, восприятия психологической безопасности профессиональной среды и инновационного потенциала управленческой деятельности.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Результаты диссертационного исследования прошли многоплановую апробацию и получили практическое внедрение, что подтверждает их научную достоверность и практическую значимость.

Основные положения, теоретические модели и эмпирические выводы исследования были представлены и получили положительную оценку на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях, в числе которых: «Профессиональное образование, наука и инновации в XXI веке» (2024) (Санкт-Петербург, КВЦ «Экспофорум»), «Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное

состояние и перспективы развития» (2020 – 2024) (Москва, МГОУ (ГУП)), «Актуальные проблемы военной психологии: теория и практика» (2023) (Москва, Военный университет имени князя Александра Невского), «Актуальные проблемы профессионально-практической психологии (Дьяченковские чтения – 2022)» (2022) (Москва, Военный университет имени князя Александра Невского), «Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических, педагогических и лингводидактических исследований» (2019-2022) (Москва, МГОУ), «Психология и педагогика: актуальные проблемы теории и практики» (2019 – 2022) (Москва, МГОУ), «Россия и Мир: развитие цивилизаций» (2015) (Москва, ИМЦ).

Результаты разработки первичных версий опросников «Отношение к безопасности для медицинских организаций» и «Личностный потенциал» являются номинантами конкурса «Золотая Психея» в номинации «Психологический инструмент года» в 2022 и 2024 году соответственно.

Теоретические и методические основы когнитивно-средового подхода были изложены в ряде научных публикаций автора, включая монографии, статьи в рецензируемых журналах, входящих в международные базы данных Scopus и Web of Science, а также в журналах из перечня, рекомендованного Высшей аттестационной комиссией (ВАК) Российской Федерации. Всего по теме диссертации опубликовано 73 работы, в том числе 3 монографии, 31 статья в журналах из перечня ВАК РФ по научной специальности 5.3.3 Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика (психологические науки), 7 статей в журналах из перечня ВАК РФ по иным научным специальностям и 1 – в изданиях, индексируемых в международных базах Scopus/Web of Science, 14 – в сборниках материалов конференций, 3 свидетельства о регистрации базы данных.

Результаты исследования успешно внедрены в практическую деятельность ряда организаций: автономные некоммерческие компании, образовательные учреждения, что подтверждается соответствующими актами внедрения. В частности, разработанный диагностический комплекс (опросники «КСУП-360» и «ЭУД-180») применяется при проведении сертификационных испытаний управленицев на соответствие требованиям профессионального стандарта в АНО «Национальный центр сертификации управляющих». Материалы исследования также используются в учебном процессе при чтении курсов «Личностно-профессиональное развитие персонала организации»,

«Основы профконсультирования», «Диагностика и оценка персонала» для студентов, обучающихся на направлении подготовки «Психология» в ФГАОУ ВО «Государственный университет просвещения».

Соответствие паспорту специальности. Тема и содержание диссертации соответствуют паспорту научной специальности 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика: п. 4. Психологические особенности управленческой деятельности и управления, п. 4.1. Диагностика и оптимизация профессионально важных качеств и стиля взаимодействия руководителя, п. 7.3. Методы анализа и проектирования психологических особенностей управленческой деятельности и управления.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, четырех глав, заключения, списка литературы и шести приложений. Основной текст диссертации включает 327 страниц машинописного текста и содержит 58 таблиц и 43 рисунка. Список литературы включает 270 источников, из которых 53 – на иностранных языках.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность работы, охарактеризованы ее цель, задачи, гипотеза, объект, предмет, новизна, теоретическая и практическая значимость, этапы, эмпирическая выборка, методы исследования, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В главе 1 «Теоретико-методологические основания психологического изучения управленческого профессионализма» отражены основные подходы к психологическому изучению управленческого профессионализма, осуществлен анализ существующих методов измерения управленческого профессионализма и эффективности управленческой деятельности, раскрыты целесообразные предпосылки и основания развивающегося когнитивно-средового подхода.

В современных исследованиях изучение управленческого профессионализма проводится разными авторами с различных методологических позиций, систематизируя которые можно выделить ряд основных методологических подходов: деятельностный, субъектный, системный, когнитивный, эволюционный (генетический), компетентностный, средовый (экологический), личностно-ориентированный, информационный, комплексный (интегративный).

Целесообразность применения деятельностного и субъектного подходов (в том числе, в рамках разрабатываемого нами нового, когнитивно-средового подхода) обусловлена тем, что деятельность является ключевым условием и выражением развития сознания человека (А.Н. Леонтьев) как субъекта отношений с внешним миром (С.Л. Рубинштейн). При этом профессиональная (трудовая) деятельность является одним из основных видов человеческой деятельности, в рамках которой субъект деятельности выступает в качестве субъекта труда (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, С.Л. Рубинштейн и др.). В свою очередь, управленческая деятельность представляет собой специфическую разновидность профессиональной деятельности, в рамках которой управленец выступает в качестве субъекта специфического (управленческого) труда (субъекта управленческой деятельности).

Целесообразность применения системного подхода (В.А. Барабанщиков, А.В. Карпов, Б.Ф. Ломов и др.) обусловлена включенностью управленческой деятельности в общую систему функционирования организации, включая ее связи с разнородными внешними системами.

Применение когнитивного подхода (Б.М. Величковский, А.А. Карпов, А.В. Карпов, У. Найссер и др.) обосновано тем, что управленческая деятельность мыслительна по своей природе. Данный подход позволяет акцентировать внимание на важной, основополагающей роли, которую выполняют в управленческой деятельности когнитивные процессы, включая их метакогнитивные проявления.

Эволюционный (генетический) подход (Л.С. Выготский, А.В. Карпов, В.Д. Шадриков и др.) представляет собой обобщенное название множества концепций, обосновывающих историческое, технико-технологическое, социокультурное, организационное развитие систем управления, управленческой деятельности, трудовых организаций и т.п.

Компетентностный подход (В.А. Мазилов, Ю. Н. Слепко, Д. Макклеланд, Дж. Равен и др.) к изучению управленческого профессионализма является в настоящее время доминирующим, однако его применение нередко является лишь формальным, именно поэтому, на наш взгляд, различными авторами выделено огромное количество разнородных компетенций, определяющих управленческий профессионализм, для многих из которых связь с эффективностью управленческой деятельности остается не доказанной.

Целесообразность применения средового подхода (Л.С. Выготский, У. Бронfenбrenner, К. Левин и др.) обусловлена критической ролью средовых

факторов в формировании профессионализма субъектов труда в различных видах профессиональной деятельности.

Применение при изучении управленческого профессионализма личностно-ориентированного подхода (Б.Г. Ананьев, А.Н. Леонтьев, А. Маслоу и др.) обусловлено высокой нагруженностью личностных качеств управленца относительно их влияния на успешность и результативность управленческой деятельности.

Применение при изучении управленческого профессионализма информационного подхода (Б.М. Величковский, Дж. Миллер и др.) обусловлено его тесной связью с когнитивным подходом с учетом высокой когнитивной нагруженности управленческой деятельности.

Важно отметить, что в современных исследованиях реализуется, как правило, комплексный (интегративный) подход к изучению управленческого профессионализма, в рамках которого авторы объединяют (интегрируют) позиции сразу двух или более отдельных, сравнительно автономных методологических подходов. Оценивая частоту использования различных подходов (рис. 1), можно отметить доминирование комплексного подхода (97,6% проанализированных работ).

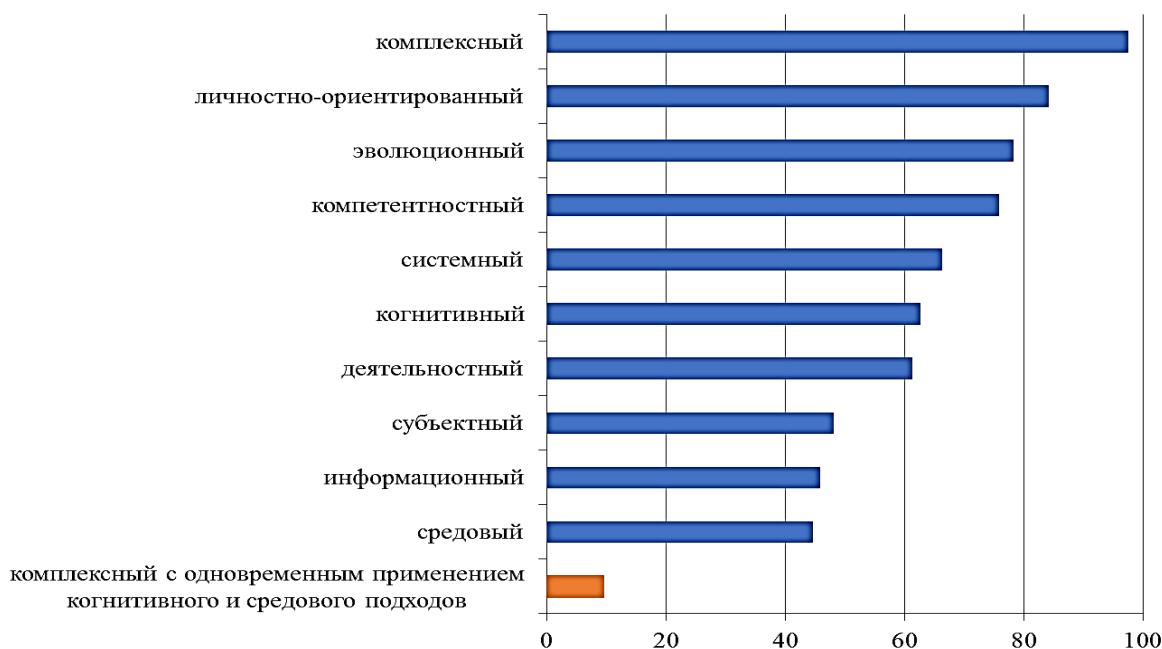


Рисунок 1 – Частота использования при изучении управленческого профессионализма различных методологических подходов (%)

Среди отдельных подходов доминируют личностно-ориентированный (84,3%), эволюционный (78,3%) и компетентностный (75,9%), а средовый

(44,6%), наряду с информационным (45,8%) и субъектным (48,2%), относятся к наименее часто применяемым подходам.

В рамках применения комплексного подхода одновременное использование когнитивного и средового подходов встречается лишь менее чем в 10% проанализированных работ. Данный факт свидетельствует о том, что когнитивно-средовая парадигма изучения управленческого профессионализма в целом разработана недостаточно.

Весь спектр методов оценки управленческого профессионализма может быть разделен на две принципиально различные группы: косвенные (ориентированные на оценку потенциала) и прямые (ориентированные на оценку результативности деятельности).

1. Косвенные методы оценки управленческого профессионализма.

Данная группа включает методы, диагностирующие предпосылки профессионализма: знания, умения, личностные качества и способности (табл. 1).

Таблица 1 – Характеристика косвенных методов оценки управленческого профессионализма

№	Метод	Краткая характеристика
1	Психодиагностические тесты (общие и профессиональные)	Высокие психометрические показатели, но оторванность от контекста конкретной деятельности
2	Собеседование, интервью по компетенциям	Позволяет оценить опыт и мотивацию, но субъективен.
3	Деловые игры и кейс-методы	Моделируют деятельность, но не гарантируют переноса навыков в реальность.
4	Ассесмент-центр	Комплексность оценки при высокой ресурсоемкости.

Преимущества косвенных методов – универсальность, экономичность и гибкость. Главный недостаток – они измеряют не реализованный профессионализм, а потенциал его формирования, который может не актуализироваться в реальной работе.

2. Прямые методы: оценка результативности

Данная группа включает методы, направленные на измерение эффективности исполнения управленческой деятельности (табл. 2).

Методы, основанные на оценке окружения («360 градусов» и др.), получили широкое распространение благодаря своей универсальности. Однако их использование в исследовательских целях проблематично из-за методологически неверного отождествления компетенций (профессионализма)

с итоговой эффективностью, на которую влияют внешние, неподконтрольные руководителю факторы.

Таблица 2 – Характеристика прямых методов оценки управленческого профессионализма

№	Метод	Краткая характеристика
1	Оценка по объективным показателям (KPI, экономические индикаторы)	Объективность, но игнорирование психологических и социальных аспектов.
2	Экспертная оценка	Учет многогранности деятельности, но риски субъективности.
3	Методы «180/360/540 градусов»	Всесторонняя оценка окружением, но методологический риск отождествления профессионализма и эффективности.

Таким образом, проведенный анализ демонстрирует дихотомию в подходах к оценке управленческого профессионализма. Косвенные методы, фокусируясь на потенциале личности, игнорируют контекст деятельности. Прямые методы, ориентированные на результат, зачастую не позволяют вычленить собственно психологическую составляющую профессионализма, «растворяя» ее в экономических или ситуативных показателях.

Результаты анализа, представленного в главе 1, показывают, что в области психологического изучения управленческого профессионализма в последние годы достигнут значительный прогресс. Вместе с тем, выявлены также многочисленные накопившиеся объективные противоречия, связанные с недостаточным учетом и теоретической проработкой определяющей роли в управленческом профессионализме разнородных когнитивных и средовых факторов, а также их взаимодействия. Данные обстоятельства делают целесообразным поиск новых путей изучения управленческого профессионализма, основанных на когнитивно-средовой парадигме, одним из которых является представленный в данной работе когнитивно-средовой подход.

Предпосылки и основания когнитивно-средового подхода составляют те идеи, факты, закономерности, которые были выявлены в исследованиях других авторов и наших предыдущих исследованиях, и которые соотносятся с общей идеей когнитивно-средового подхода, состоящей в определяющей роли в управленческом профессионализме совместного влияния когнитивных и средовых факторов:

- опыт применения при изучении управленческого професионализма различных теоретико-методологических подходов (п. 1.1);
- разработка и применение теоретических моделей управленческого професионализма (п. 1.3) и методов его изучения (п. 1.2);
- эмпирические данные и закономерности формирования, функционирования и развития управленческого професионализма (п. 1.3).

В главе 2 «Содержание и специфика когнитивно-средового подхода к пониманию управленческого професионализма» рассмотрены базовые понятия, раскрыты принципы и положения когнитивно-средового подхода.

Наше понимание профессиональной деятельности опирается на отечественные традиции системного (Б.Ф. Ломов и др.), деятельностного (А.Н. Леонтьев и др.) и субъектного (С.Л. Рубинштейн и др.) методологических подходов, а также на совокупность оригинальных концепций профессиональной деятельности (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, А.К. Маркова, В.Д. Шадриков и др.). В соответствии с этим, в рамках исследования будем использовать следующие определения:

профессиональная деятельность – это социально значимая и вознаграждаемая активность человека, реализуемая в окружающей материальной, социальной и информационной среде, основанная на специальных знаниях, умениях и личностных качествах, приобретенных в процессах профессиональной подготовки, накопления опыта и личностного развития; она осуществляется в рамках общественного разделения труда, направлена на создание продукта или оказание услуги и является одним из основных способов удовлетворения комплекса потребностей личности (материальных, социальных, в развитии и самореализации);

управленческая деятельность – это сложный вид профессиональной деятельности, направленный на опосредованное управление совместной деятельностью людей через планирование, организацию, мотивацию, координацию и контроль для достижения общих целей организации (или ее подразделения). Она характеризуется специфическими мотивами, высокими требованиями к психологическим ресурсам (включая развитую рефлексию и способность к принятию решений), зависимостью от объективных и субъективных условий и требует специфического комплекса профессиональных знаний, умений и личностных качеств для воздействия на социально-психологические процессы и обеспечения эффективности коллективного труда;

управленец – это субъект труда, выполняющий определенную управленческую профессиональную деятельность. Данное определение позволяет нам отделить интересующих нас управленцев от субъектов труда, выполняющих иные функции управления (например, от операторов, управляющих техническими устройствами и системами);

профессионализм – это интегральная системная характеристика субъекта труда (которая может рассматриваться как свойство, процесс или состояние), формирующаяся в процессе профессионального развития через обучение и практику и проявляющаяся в стабильно эффективной профессиональной деятельности и постоянном саморазвитии и самосовершенствовании; при этом как интегральное качество субъекта труда профессионализм выражается через профессиональные компетенции, включающие знания и умения, личностные свойства и способности к развитию;

управленческий профессионализм характеризует интегративную способность руководителя для обеспечения устойчивой эффективности управления согласовывать когнитивные процессы (равно как и имеющиеся личностные качества) с ситуационными факторами, требованиями профессиональной (и более широкой) среды. Это проявляется в умении анализировать сложные, стрессогенные ситуации, адаптировать стратегии к изменяющимся условиям, создавать оптимальные организационные структуры и организационную культуру, трансформировать цели организации в лично значимые для сотрудников. В силу этого управленческий профессионализм характеризуется способностями к анализу и оценке доступных ресурсов, когнитивной гибкостью, средовой адаптивностью, рефлексивностью, способностью поддерживать целесообразный баланс между стандартными и инновационными решениями, между анализом (ситуации, состояния динамично изменяющейся среды) и действием (принятием управленческого решения). Ключевым аспектом здесь выступает создание эффективных механизмов взаимодействия между интеллектуальными (и когнитивными в целом) ресурсами самого управлена и возглавляемой им команды и требованиями среды, обеспечивающих устойчивую результативность возглавляемого подразделения (а значит – и собственно управленческой деятельности) в условиях неопределенности.

Когнитивно-средовый подход предусматривает разработку и использование ряда специальных, характерных именно для него методов

изучения управленческого професионализма, в качестве которых в рамках исследования были разработаны оригинальные измерительные методики:

- опросник «КСУП-360» (Когнитивно-средовая структура управленческого професионализма);
- опросник «ЭУД-180» (Эффективность управленческой деятельности);
- опросник «Личностный потенциал»;
- опросник «Оценка восприятия психологической безопасности профессиональной среды».

Когнитивно-средовый подход представляет собой исследовательский и прикладной подход, направленный на научно-психологическое обоснование целесообразных методов и средств фундаментального и прикладного изучения управленческого професионализма в сложных условиях современного мира и современной сферы труда. Данный подход интегрирует содержание:

- с одной стороны, теоретико-методологического подхода (и в этом качестве включает определенные предпосылки, основания, принципы, положения, измерительные средства);
- с другой стороны, исследовательского эмпирического подхода, состоящего в эмпирической проверке базовых положений когнитивно-средового подхода (и в этом качестве включает определенные выявленные закономерности, связи, различия, тенденции и др.);
- с третьей стороны, прикладного, практико-ориентированного подхода (и в этом качестве включает определенные практические средства диагностики, формирования, коррекции, развития управленческого професионализма, а также эмпирические данные по их верификации и целесообразному применению).

Структура когнитивно-средового подхода как целостной системы научного психологического знания представлена теоретическим, методическим, эмпирическим и практическим знанием.

Подсистема теоретического знания включает:

теоретические предпосылки:

- ✓ результаты теоретических исследований управленческой деятельности и управленческого професионализма, которые выполнили А.Л. Журавлев, Т.Ю. Базаров, А.В. Карпов и др. (см. пп. 1.1, 1.3, 2.1);

теоретико-методологические основания:

✓ методологические подходы: деятельностный, субъектный, системный, когнитивный, эволюционный (генетический), компетентностный, средовый, личностно-ориентированный, информационный, комплексный (интегративный) (см. п. 1.1);

✓ концепции: профессиональной деятельности и субъекта труда (С.А. Дружилов, Е.А. Климов, В.Д. Шадриков и др.), управлеченческой деятельности и управлеченческого професионализма (А.Л. Журавлев, А.В. Карпов и др.) (см. пп. 1.3 и 2.1);

ключевые понятия:

✓ профессиональная деятельность, управлеченческая деятельность, управленец, професионализм, управлеченческий професионализм, общие компетенции управленцев, специальные компетенции управленцев (см. п. 2.1);

базовые принципы (см. п. 2.1):

✓ принцип методологической интеграции;

✓ принцип когнитивной и средовой специфики управлеченческой деятельности;

✓ принцип детерминации управлеченческой деятельности реализуемыми уровнями управления;

✓ принцип когнитивно-средовой обусловленности управлеченческого професионализма;

✓ принцип универсальности и специфики управлеченческого професионализма;

✓ принцип динамической эмпирической когнитивно-средовой обусловленности управлеченческого професионализма;

✓ принцип неодномерности и неаддитивности управлеченческого професионализма;

базовые теоретические положения (см. п. 2.1):

✓ о средовой обусловленности управлеченческого професионализма;

✓ о структуре средовых факторов управлеченческой деятельности;

✓ о когнитивной обусловленности управлеченческого професионализма;

✓ о классификации компетенций управленцев;

✓ о структуре управлеченческого професионализма;

✓ системная модель психологической структуры управлеченческого професионализма;

✓ психологическая модель управленческого професионализма в структуре управленческой деятельности.

Характеристики методического, эмпирического и практического знания раскрыты в 3 и 4 главах диссертации.

Психологическая модель управленческого професионализма в структуре управленческой деятельности была построена на основании принципов и положений когнитивно-средового подхода, а также результатов эмпирического исследования управленческого професионализма (рис. 2).

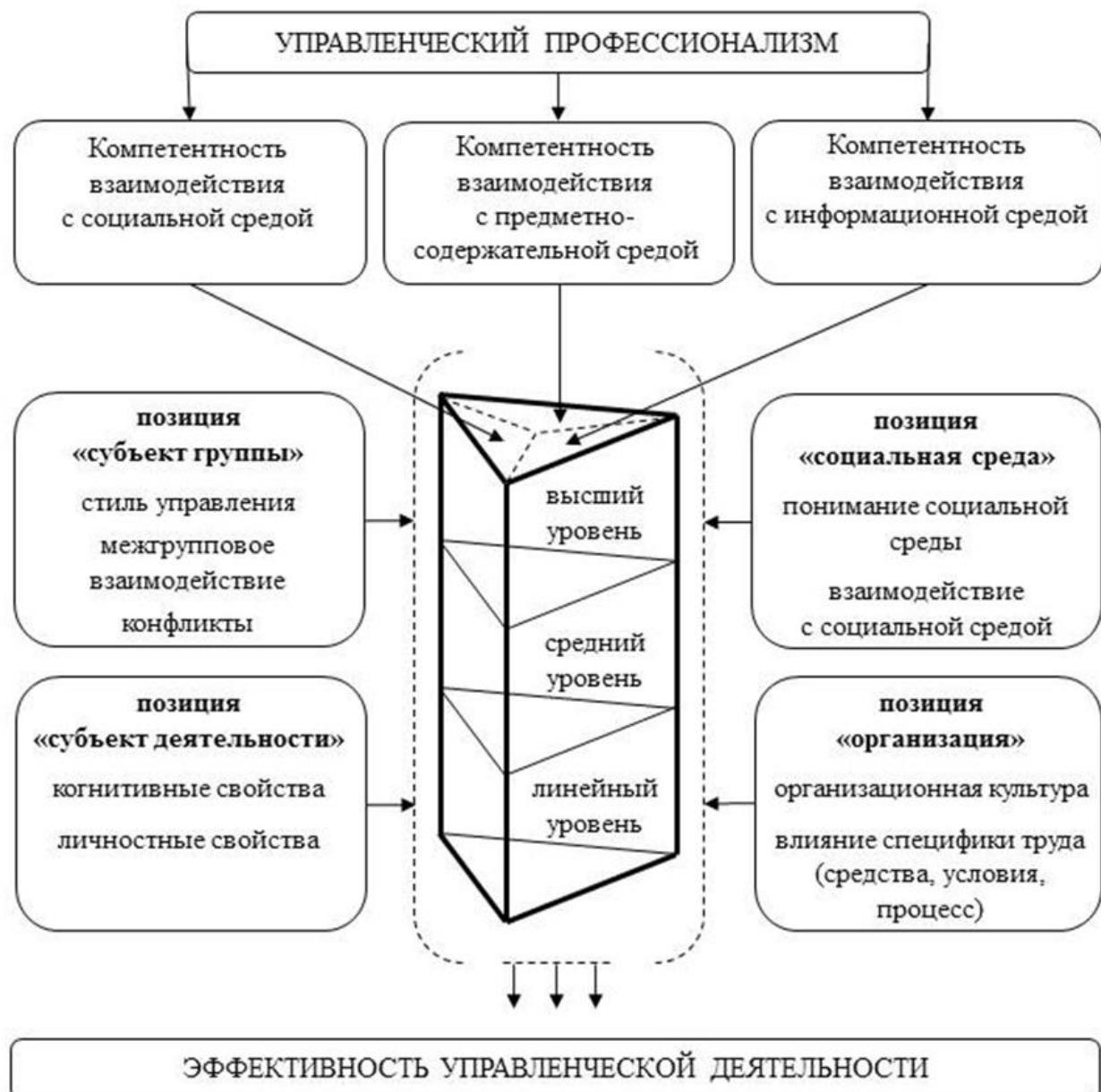


Рисунок 2 – Психологическая модель управленческого професионализма в структуре управленческой деятельности

В главе 3 «Эмпирическое исследование управленческого профессионализма с позиций когнитивно-средового подхода» выявлены и обоснованы системные взаимосвязи между когнитивно-личностными особенностями руководителей и характеристиками их профессиональной среды, определяющие структурно-функциональную специфику управленческого профессионализма.

Исследование носило кросс-секционный (одномоментный) и комплексный характер, сочетая методы психоdiagностики и анализа объективных средовых параметров. В качестве общей гипотезы выдвинуто предположение о том, что управленческий профессионализм представляет собой системное качество, детерминированное не только внутренними психологическими ресурсами субъекта, но и внешними средовыми условиями, которые могут выступать как ресурсом, так и ограничителем его развития.

Логика исследования заключалась в последовательном переходе от описания отдельных компонентов системы управленческого профессионализма (со стороны субъекта труда и среды) к анализу характера их взаимосвязей и, в конечном итоге, к построению целостной картины их взаимодействия, определяющей уровень профессиональной эффективности руководителя.

Характеристика выборки исследования

В исследовании управленческого профессионализма с позиций когнитивно-средового подхода приняло участие 581 руководителя (135 – линейный уровень, 330 – средний, 116 – высший уровень управления) в возрасте от 24 до 68 лет ($M=43,04$, $SD=9,99$, 23,06% мужчин).

В исследовании проведён регрессионный анализ с модерацией, где в качестве зависимых переменных выступали три характеристики управленческого профессионализма: компетентность взаимодействия с социальной средой, компетентность взаимодействия с информационной средой, компетентность взаимодействия с предметно-содержательной средой. В качестве независимых переменных использовались личностные характеристики управленцев, в качестве модератора – уровень управления (линейный, средний, высший). На этапе предварительного анализа данные проверили на нормальность распределения, а независимые переменные центрировали для исключения мультиколлинеарности.

Результаты анализа позволили выявить, изменяется ли сила и направление связи между личностными характеристиками управленцев и компетенциями в зависимости от их управленческого статуса.

Управленческий професионализм представляет собой системное качество, детерминированное как внутренними психологическими ресурсами руководителя (личностный и управленческий потенциал), так и внешними средовыми условиями, которые выступают в роли ресурса или ограничителя его развития.

Личностный потенциал руководителей (включенность, осмысленность, интернальность, позитивность, независимость) проявляется относительно однородно и не имеет статистически значимых различий в зависимости от уровня управления (линейный, средний, высший), что свидетельствует о его универсальности как базового психологического ресурса.

Структура лидерских качеств (склонность к лидерству и способность к подчинению) и мотивационной сферы (мотивация достижения, профессиональная и управленческая мотивация) является устойчивой и статистически не различается у руководителей разных уровней, что указывает на общность базовых психологических детерминант управленческой деятельности.

Индивидуальная управленческая концепция (предпочтение «жесткой» или «мягкой» модели, организационная дистанция) также не показывает значимых различий по уровням управления, за исключением тенденции к большей выраженности «жесткой» модели у руководителей среднего и высшего звена.

Комплекс метакомпетенций (стратегическое лидерство, управленческая компетентность, масштабность мышления, готовность к саморазвитию и др.) является инвариантным относительно уровня управления, что подтверждает гипотезу о наличии универсального ядра управленческого професионализма.

Уровень управления выступает значимым модератором во взаимосвязях между личностными характеристиками и компонентами управленческого професионализма. В частности, выявлено, что мотивация достижения положительно связана с компетентностью взаимодействия с социальной средой у руководителей среднего и высшего звена, но не у линейных.

Влияние «мягкой» управленческой модели на социальную компетентность является позитивным для высшего уровня управления и негативным для линейного и среднего, что демонстрирует контекстуальную зависимость эффективности управленческих стилей.

Выявлен негативный вклад компетентности межличностного взаимодействия в компетентность взаимодействия с предметно-

содержательной средой на высшем уровне управления, что может объясняться сменой объекта управления и увеличением доли стратегических и социальных задач.

Распределение позиций в командной работе («законник», «отличник», «проектант», «активный участник») не зависит от уровня управления, однако наблюдаются содержательные тенденции: среди линейных руководителей доминируют «законники», а среди высших — «проектанты».

Структура командных ролей (по М. Белбину) в целом схожа у руководителей разных уровней управления, с доминированием ролей «разведчик», «коллективист» и «доводчик». Статистически значимые различия выявлены только для роли «Оценщик», выраженность которой выше у линейных руководителей.

Показатели управленческого стандарта (проектная практика, инновационный менеджмент, маркетинг и др.) в большинстве своем не различаются по уровням управления. Исключение составляет «собственная производительность», которая значимо выше у линейных руководителей.

Эффективность управленческой деятельности, оцененная по методике ЭУД-180, является статистически однородной для всех уровней управления, что свидетельствует о том, что экспертная оценка эффективности не зависит от ранга руководителя в организационной иерархии.

Восприятие психологической безопасности профессиональной среды в целом сходно у руководителей разных уровней. Ключевой проблемной зоной для всех является низкий уровень распознавания стресса. Единственное значимое различие выявлено в восприятии менеджмента организации: высшие руководители оценивают его существенно выше, чем линейные.

Компетентность взаимодействия с социальной средой демонстрирует устойчивый рост от линейного к высшему уровню управления, особенно в компоненте «склонность к лидерству и управлению». Компетентность взаимодействия с предметно-содержательной средой, напротив, имеет тенденцию к снижению у высших руководителей (показатель «самоэффективность и инновационность»).

Регрессионный анализ с модерацией подтвердил, что средовые факторы (такие как командные роли, удовлетворенность работой, проектная практика, атмосфера безопасности) по-разному влияют на различные аспекты управленческого профессионализма в зависимости от уровня управления, что

подчеркивает необходимость дифференцированного подхода к развитию и поддержке руководителей в организации.

В результате эмпирического исследования была уточнена структура управленческого профессионализма, включающая инвариантное (универсальное) ядро, представленное личностным потенциалом, базовыми мотивационными и лидерскими структурами, а также специфические компоненты, дифференцированные по уровням управления и представленные компетентностями взаимодействия с социальной, информационной и предметно-содержательной средой (рис. 3).

Устойчивое психологическое ядро не зависит от уровня управления и является общей основой профессионализма руководителя. Это ядро включает: личностный потенциал; базовые мотивационные структуры: мотивация достижения профессиональная мотивация; лидерские структуры: склонность к лидерству и способность к подчинению.

Выявлены компоненты, которые варьируются в зависимости от уровня управления и связаны с компетентностями взаимодействия с различными средами:

1. Компетентность взаимодействия с социальной средой (наблюдается устойчивый рост от линейного к высшему уровню управления по показателям склонность к лидерству и управлению).

2. Уровень управления (средний и высший) положительно влияет на социальную компетентность.

3. Роли «разведчик» и «оценщик» (по Белбину) по-разному влияют на социальную компетентность в зависимости от уровня управления.

4. Компетентность взаимодействия с информационной средой (выявлено положительное влияние проектной практики на информационную компетентность на всех уровнях, а инновационный менеджмент оказывает негативное влияние, особенно на высшем уровне)

5. Компетентность взаимодействия с предметно-содержательной средой (выявлены значимые различия по показателю самоэффективность и инновационность, который выше у среднего уровня управления).

6. Роль «исполнитель» негативно влияет на предметно-содержательную компетентность на высшем уровне управления.

7. Атмосфера безопасности положительно влияет на предметно-содержательную компетентность на всех уровнях управления.

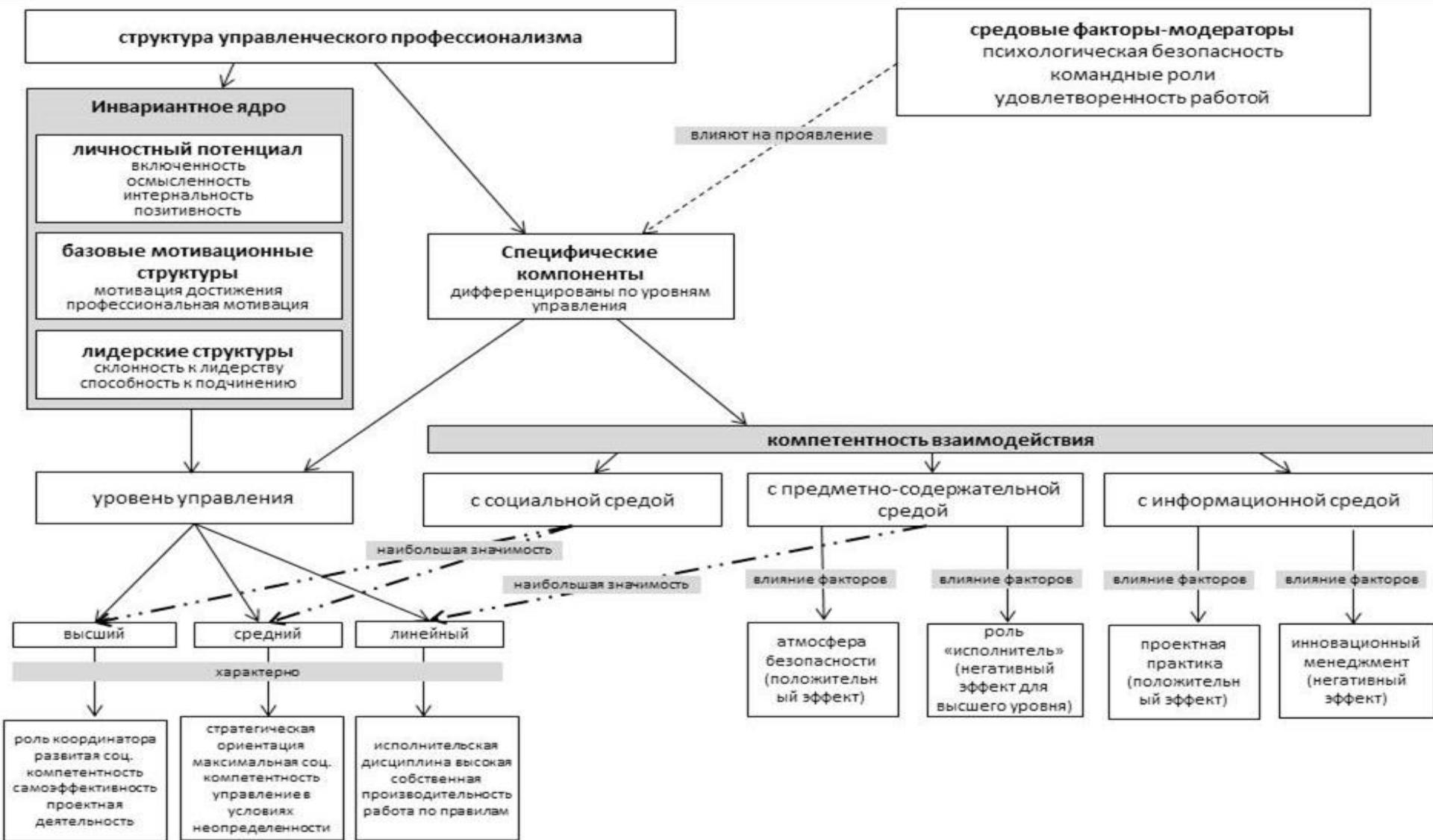


Рисунок 3 – Структура управленческого профессионализма (по результатам эмпирического исследования)

На основе этих результатов может быть построена многоуровневая психологическая модель управленческого профессионализма, которая включает:

- инвариантное ядро: личностный потенциал, базовые мотивационные и лидерские качества — основа, необходимая для любого руководителя независимо от уровня, оцениваются с позиции «субъект группы» и «субъект деятельности».

- компоненты, которые варьируются в зависимости от уровня управления и связаны с компетентностями взаимодействия с различными средами, оцениваются с позиции «организация» и «социальная среда».

- проявляемые руководителями дифференцированные компетентности:

линейный уровень: акцент на исполнительской дисциплине, работе в условиях четких правил, высокой собственной производительности.

средний уровень: усиление социальной компетентности, роли координатора, проектной деятельности, самоэффективности.

высший уровень: высокая социальная и стратегическая компетентность, ориентация на инновации и управление в условиях неопределенности, при этом возможное снижение предметно-содержательной компетентности из-за делегирования оперативных задач.

Средовые факторы: психологическая безопасность, удовлетворенность работой, командные роли и проектные практики выступают как ресурсы или ограничители развития управленческого профессионализма и должны учитываться в программах психологического сопровождения.

В четвертой главе «Прикладное применение когнитивно-средового подхода для формирования управленческого профессионализма» представлено обоснование проектирования программы по развитию управленческого профессионализма в условиях трансформируемой профессиональной среды.

Эвристический потенциал когнитивно-средового подхода заключается в том, что он предоставляет конкретный механизм для целостного формирования системы управленческого профессионализма через легитимацию профессиональной среды в качестве ключевого инструмента развития.

Экспериментальная работа была концептуально обоснована принципами когнитивно-средового подхода (принцип интеграции внутренних и внешних подсистем, принцип развития через проектирование среды, принцип

материализации и объективации), ключевым из которых является принцип развития через проектирование среды. Это позволило перейти от традиционной парадигмы коррекции личностных качеств руководителей к парадигме целенаправленного преобразования их профессиональной среды как основного механизма развития системного качества – управленческого профессионализма.

Формирующий эксперимент проводился на выборке руководителей трёх уровней управления (линейный, средний, высший), общий размер выборки составил 60 человек. Выборка была разделена на две группы: экспериментальная группа (n=30): 10 линейных руководителей, 10 руководителей среднего звена, 10 топ-менеджеров; контрольная группа (n=30): 10 линейных руководителей, 10 руководителей среднего звена, 10 топ-менеджеров.

Для обеспечения репрезентативности и минимизации систематической ошибки использовался стратифицированный рандомизированный отбор: стратификация по уровню управления (3 страты) и полу (сохранение пропорции 23% мужчин / 76% женщин), попарное уравнивание групп по ключевым параметрам: возраст ($M = 43.5$ года, $SD = 10.07$), стаж управленческой деятельности ($M = 9.8$ лет, $SD = 4.2$); тип организации (коммерческие/государственные);

Объем выборки (10 человек на уровень управления в группе) соответствует требованиям проведения дисперсионного анализа (ANOVA) при условии соблюдения нормальности распределения и гомогенности дисперсий.

Уравнивание групп по уровню управления обеспечивает контроль фактора иерархического положения, которое может значимо влиять на характер управленческих задач; степень ответственности; доступ к ресурсам и информации.

Для обоснования достаточности объема выборки был проведен априорный анализ мощности с использованием критерия ANOVA для повторных измерений. При условии: среднего размера эффекта ($\eta^2 = 0.25$); уровня значимости $\alpha = 0.05$; мощности теста $1-\beta = 0.8$; количество измерений (pre-post); количество групп (2) и число уровней фактора (3).

Расчет, выполненный в программе G*Power, показал, что требуемый объем выборки составляет 42 человека. Таким образом, выборка из 60 человек превышает минимально необходимый объем, что обеспечивает достаточную мощность статистического анализа.

Для сравнения исходного состояния групп использовался многофакторный ANOVA (2×3), т.к. позволяет одновременно оценить: основной эффект фактора «группа» (экспериментальная/контрольная); основной эффект фактора «уровень управления»; эффект взаимодействия «группа \times уровень управления».

Отсутствие значимых различий на этапе констатирующего эксперимента по зависимым переменным ($p > 0.05$) подтвердил успешность уравнивания групп.

Для анализа результатов эксперимента использовался дисперсионный анализ (repeated measures ANOVA) с факторами: Within-subject: время измерения (pre-post); Between-subject: группа (экспериментальная/контрольная) и уровень управления.

Представленный дизайн исследования и объем выборки являются методологически обоснованными и позволяют обеспечить репрезентативность данных для каждой страты управления, выявить эффекты экспериментального воздействия с помощью дисперсионного анализа, минимизировать влияние смешивающих переменных за счет стратификации и попарного уравнивания и обобщить результаты на популяцию руководителей различных уровней управления.

Данный подход соответствует современным стандартам экспериментальных исследований в психологии и обеспечивает валидность получаемых результатов.

На основе кластерного и факторного анализа эмпирических данных была осуществлена дифференциация руководителей на типологические группы («личностно ориентированные с низкой компетентностью», «низкие показатели по всем параметрам», «высокий общий потенциал») и уровни управления (линейный, средний, высший).

В результате проведенного сравнительного анализа было выделено 3 группы респондентов, нуждающихся в развитии управленческого профессионализма:

1. линейные руководители, уровень развития некоторых личностных характеристик которых не соответствует выполняемым функциональным обязанностям;
2. руководители среднего уровня управления, уровень развития некоторых личностных характеристик которых не соответствует выполняемым функциональным обязанностям;

3. руководители высшего уровня управления, уровень развития некоторых личностных характеристик которых не соответствует выполняемым функциональным обязанностям.

В качестве ключевых показателей, требующих развития, были определены: управленческая компетентность, стиль управления, мотивация, показатели личностного потенциала, психологическая безопасность и инновационное управление.

Основной акцент в интерпретации результатов делается на выявлении системного синергетического эффекта. Мы исходим из теоретического положения о том, что преобразование профессиональной среды не является линейным воздействием на отдельную характеристику (например, только на мотивацию или только на компетентность). Напротив, оно запускает комплексные процессы перестройки всей системы «руководитель-среда». Так, проектирование прозрачной и понятной системы КРІ (трансформация информационной среды) могло одновременно снизить когнитивную нагрузку (личностный потенциал), повысить ощущение контроля и справедливости (психологическая безопасность), усилить мотивацию достижения и, как следствие, создать условия для принятия более рискованных и инновационных решений. Таким образом, каждая средовая интервенция носила полимодальный характер, что и предполагалось зафиксировать в ходе анализа.

Эмпирическая база анализа включает как количественные данные тестовых методик и экспертных оценок, так и качественные данные – транскрипты фокус-групп, интервью и образцы проектной документации, что позволяет реализовать принцип триангуляции и получить целостное, объемное представление об эффективности проведенного формирующего эксперимента.

При разработке программы развития управленческого профессионализма в условиях трансформируемой профессиональной среды нами учитывались рекомендации Жильцова В.А., о необходимости модульной основы учебного курса, которая позволяет руководителям освоить и применять в деятельности конкретные компетенции, указанные в профессиональном стандарте.

В нашем случае в качестве объекта воздействия были выбраны конкретные «дидактические единицы» – характеристики личности, выявленные на констатирующем этапе исследования (гл. 3) и влияющие на качественное выполнение профессиональных функций, которые соответствуют конкретным модулям программы.

Программа развития управленческого професионализма для руководителей разного уровня управления представляет собой набор из 9 модулей, сфокусированных на развитии трех ключевых компетентностей (социальной, информационной, предметно-содержательной), на развитие каждого модуля отводится 16 часов.

По результатам входного тестирования определяются личностные и средовые показатели, а также показатели управленческого професионализма, нуждающиеся в развитии, при этом каждый модуль представляет собой автономный блок, таким образом, итоговый формат программы подбирается под конкретного респондента. Дополнительными факторами выбора модулей программы может стать актуальный квалификационный уровень руководителя в соответствии с занимаемой должностью, указанная информация нашла свое отражение в профессиональном стандарте.

Цель программы: целенаправленное развитие управленческого професионализма через синхронное воздействие на ключевые личностные и процессуальные характеристики с учетом уровня управления и функциональных обязанностей руководителей.

Общий объем: 144 академических часа (9 модулей по 16 часов), из которых 108 часов — практико-ориентированные занятия (тренинги, интерактивные практикумы, проектная работа) и 36 часов — самостоятельная работа по внедрению инструментов. Итоговая часовая нагрузка по программе определяется конкретным запросом и составляет от 16 до 144 часов.

Программа обеспечивает интенсивное практическое погружение в каждый компонент управленческого потенциала через современные интерактивные методы психологического воздействия.

Эффективность формирующего воздействия подтверждена статистически. Результаты дисперсионного анализа с повторными измерениями (repeated measures ANOVA) показали наличие статистически значимых положительных изменений в экспериментальной группе по сравнению с контрольной по ключевым показателям. Наибольшая динамика выявлена в компонентах компетентности взаимодействия с социальной средой («общее понимание социальной среды», «взаимодействие со специфической социальной средой») и в общем показателе эффективности управленческой деятельности.

Выявлена неоднородность воздействия на разных уровнях управления. Экспериментальное воздействие оказало дифференцированное влияние на руководителей различного иерархического уровня. Наиболее выраженные

положительные изменения в социальной компетентности зафиксированы у линейных и средних руководителей, тогда как в компетентности взаимодействия с информационной средой значимый прогресс показали руководители высшего звена – это подтверждает принцип специфичности управленческого профессионализма.

Подтвержден синергетический эффект средовых интервенций. Анализ результатов показал, что преобразование элементов профессиональной среды (например, внедрение новых регламентов, информационных дашбордов, коммуникационных форматов) оказывало полимодальное воздействие, одновременно позитивно влияя на несколько компонентов профессионализма (мотивацию, психологическую безопасность, когнитивную разгрузку), что свидетельствует о неаддитивности и системности развивающего качества.

Использование в программе методов, направленных на создание участниками конкретных средовых артефактов (проектное обучение, интерактивные практикумы, фасилитация), оказалось значительно эффективнее традиционных лекционных форматов, так как обеспечивало непосредственное включение руководителей в активное преобразование своей профессиональной среды.

Разработанные и апробированные опросники КСУП-360 и ЭУД-180 доказали свою чувствительность к изменениям, произошедшим в результате формирующего эксперимента, и могут рекомендоваться в качестве валидного инструментария для оценки динамики управленческого профессионализма.

Подтверждена ключевая роль психологической безопасности профессиональной среды как средового условия. Результаты эксперимента выявили, что целенаправленная работа по созданию климата доверия и открытости является критически важным условием для успешного развития других компонентов профессионализма, особенно инновационности и готовности к риску.

Выявлены ограничения воздействия на отдельные компоненты. Эксперимент показал, что такие компоненты, как «склонность к лидерству и управлению» и «общая управленческая цифровая компетентность», оказались более инертными и показали менее выраженную динамику, что указывает на необходимость более длительных или специализированных воздействий для их развития.

Установлена устойчивость сформированных изменений. Положительная динамика в экспериментальной группе наблюдалась по итогам контрольного

замера, что свидетельствует не о ситуативном улучшении, а об устойчивом развитии психологической системы управленческого профессионализма, обусловленном глубокими изменениями во взаимодействии «руководитель-среда».

Актуальность разработки и внедрения дифференцированных практических рекомендаций, основанных на когнитивно средовом подходе, обусловлена тремя группами факторов: факторами внешней среды, факторами внутренней организационной эффективности, факторами, связанными с человеческим потенциалом.

Данные практические рекомендации адресованы ключевым субъектам организационной системы: высшему руководству, руководителям среднего и линейного звена, HR-службе и организационным психологам. Их реализация требует скоординированных действий, поскольку формирование управленческого профессионализма не является задачей одного подразделения, а стратегический приоритет всей организации. Рекомендации носят конкретный, прикладной характер и направлены на формирование целостной системы работы с управленческими кадрами, где развитие личного потенциала неразрывно связано с непрерывным улучшением профессиональной среды. Внедрение предлагаемых мер позволит организациям создать устойчивый источник конкурентного преимущества — сообщество высокопрофессиональных руководителей, способных эффективно управлять в самой сложной и динамичной среде.

В **заключении** подведены итоги исследования, обозначены перспективы применения полученных результатов, а также сформулированы общие выводы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование, посвященное разработке и верификации когнитивно-средового подхода к изучению и формированию управленческого профессионализма, позволило решить крупную научную проблему, заключающуюся в разработке целостного психологического подхода, раскрывающего взаимосвязь когнитивных механизмов и средовых условий в процессе формирования управленческого профессионализма.

В результате выполненной работы получены следующие основные научные результаты, обладающие существенной новизной и теоретической значимостью:

1. разработан и теоретически обоснован принципиально новый когнитивно-средовой подход к исследованию управленческого профессионализма в психологии труда. Подход представляет собой целостную систему знания, интегрирующую теоретические, методические, эмпирические и практические компоненты. Его методологическим ядром является синтез деятельностного, субъектного, системного, когнитивного, компетентностного и средового подходов, что позволило преодолеть их ограничения при использовании в отдельности;

2. сформулирована и апробирована система базовых принципов и положений когнитивно-средового подхода, ключевыми из которых выступают: принцип когнитивно-средовой обусловленности управленческого профессионализма, принцип детерминации управленческой деятельности реализуемыми уровнями управления, принцип неаддитивности и неодномерности управленческого профессионализма. Данная система служит теоретическим фундаментом для построения моделей и организации эмпирических исследований;

3. построена и эмпирически верифицирована психологическая модель управленческого профессионализма, структурными компонентами которой являются три ключевые компетентности взаимодействия: с социальной, информационной и предметно-содержательной средой. Модель раскрывает системный характер управленческого профессионализма как качества, возникающего на пересечении внутренних ресурсов субъекта и внешних условий профессиональной среды;

4. разработан и валидизирован оригинальный диагностический комплекс, включающий авторские методики «КСУП-360» (Когнитивно-средовая структура управленческого профессионализма) и «ЭУД-180» (Эффективность управленческой деятельности). Опросник «Оценка восприятия психологической безопасности профессиональной среды» Комплекс обладает доказанными психометрическими характеристиками и позволяет осуществлять комплексную оценку, как структурных компонентов профессионализма, его результативной стороны – эффективности управленческой деятельности, так и личностные и средовые факторы психологической безопасности профессиональной среды организации;

5. установлен комплекс эмпирических закономерностей, раскрывающих специфику проявления и детерминации управленческого профессионализма на разных уровнях организационной иерархии. К числу наиболее значимых

результатов относится выявление универсального ядра управленческого профессионализма (личностный потенциал, базовые мотивационные и лидерские структуры), инвариантного относительно уровня управления, и, одновременно, обнаружение роли уровня управления как значимого модератора во взаимосвязях между личностными, когнитивными, средовыми факторами и компонентами профессионализма;

6. экспериментально доказана эффективность разработанной на основе подхода модульной программы развития управленческого профессионализма, основанной на парадигме целенаправленного преобразования профессиональной среды. Подтверждена гипотеза о том, что развитие через проектирование среды приводит к устойчивым положительным изменениям в ключевых компетентностях руководителей, причем воздействие имеет дифференцированный характер для линейного, среднего и высшего управленческого звена.

Когнитивно-средовой подход доказал свою эвристичность и практическую ценность. Полученные результаты убедительно свидетельствуют, что данный подход является адекватным методологическим основанием для решения актуальной научной и практической проблемы – целостного формирования управленческого профессионализма в условиях современной сложной и динамичной профессиональной среды.

Перспективы дальнейших исследований видятся в углубленном изучении динамики управленческого профессионализма в условиях цифровой трансформации, исследовании кросс-культурных аспектов выявленных закономерностей, разработке технологий формирования конкретных средовых условий (психологической безопасности, инновационного климата), исследовании отраслевой специфики взаимодействия со средой, разработке цифровых twin-моделей профессиональной среды, а также в адаптации когнитивно-средового подхода к анализу профессионализма в других видах сложной деятельности.

Таким образом, цель диссертационного исследования достигнута, задачи решены, гипотезы подтверждены. Положения, выносимые на защиту, нашли свое полное теоретическое и эмпирическое подтверждение. Проведенная работа вносит существенный вклад в психологию труда и открывает новые направления для научных изысканий и практических разработок в области психологии управленческого профессионализма.

ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Статьи в ведущих научных журналах, включенных в перечень ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по научной специальности 5.3.3. – Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика» (психологические науки):

1. Климова, Е. М. Межгрупповая адаптация и психологическое время / Е. М. Климова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2010. – № 4. – С. 65-72.
2. Климова, Е. М. Психолого-педагогическая модель формирования индивидуального стиля деятельности специалиста в области этнокультурного образования / Е. А. Киселева, Е. М. Климова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2012. – № 1. – С. 125-130.
3. Климова, Е. М. Эмоции как фактор психологической устойчивости менеджеров при принятии управленческих решений / В. Н. Селезнев, Е. М. Климова // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. – 2013. – № 4. – С. 53-61.
4. Климова, Е. М. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на профессиональный выбор / Е. М. Климова // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек в современном мире. – 2013. – № 1. – С. 49-54.
5. Климова, Е. М. Взаимосвязь психологических особенностей и профессионального самоопределения подростков / Е. М. Климова, Э. П. Утлик, С. М. Поручкина // Вестник Московского государственного областного университета. – 2015. – № 1. – С. 9.
6. Климова, Е. М. Динамика становления коммуникативных компетенций как показатель готовности к осуществлению международной юридической деятельности / А. А. Камышанов, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2016. – № 4(88). – С. 49-51.
7. Климова, Е. М. Сравнительный анализ подходов к основным проблемам психологической науки в XXI веке / П. А. Корчемный, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2016. – № 4(88). – С. 8-10.
8. Климова, Е. М. Когнитивные особенности инновационного мышления руководителей образовательных организаций / Е. М. Климова, А. А. Камышанов, Р. В. Кишиков // Психология обучения. – 2017. – № 7. – С. 60-66.
9. Климова, Е. М. Гендерные особенности принятия решения в управленческой деятельности / Е. М. Климова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2018. – Т. 7, № 5А. – С. 52-61.
10. Климова, Е. М. Профессиональная карьера как предмет исследования в психологии / Р. В. Кишиков, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2019. – № 6-2(126). – С. 153-158.
11. Климова, Е. М. Сравнительный анализ карьерных ориентаций сотрудников организации / Р. В. Кишиков, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2019. – № 7(127). – С. 89-98. – DOI 10.25629/HC.2019.07.10.

12. Климова, Е. М. Теоретическая модель профессионального высвобождения сотрудников организации / Е. М. Климова, Д. Е. Степанова // Человеческий капитал. – 2019. – № S12-2(132). – С. 245-249.
13. Климова, Е. М. Теоретические основы системного раскрытия взаимосвязи эмоциональных особенностей и профессиональной направленности личности / Е. М. Климова, Ю. С. Меркушева // Человеческий капитал. – 2019. – № 6-2(126). – С. 148-152.
14. Климова, Е. М. Теоретический анализ готовности эксперта системы высшего образования к профессиональной деятельности / Д. А. Гинзбург, Е. М. Климова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2020. – Т. 9, № 4-1. – С. 131-137. – DOI 10.34670/AR.2020.11.14.015.
15. Климова, Е. М. Исследование организационного стресса и конфликтности сотрудников пенитенциарной службы / Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2020. – № S4(136). – С. 360-370.
16. Климова, Е. М. Взаимосвязь социальной ответственности современных предпринимателей и успешности их профессиональной деятельности / Е. М. Климова, А. А. Камышанов, А. А. Жиляев // Человеческий капитал. – 2020. – № S4(136). – С. 244-251.
17. Климова, Е. М. Сравнительный анализ учебных программ по подготовке профессиональных экспертов в области образования / Д. А. Гинзбург, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 51-58.
18. Климова, Е. М. Динамика диссертационных исследований проблем принятия решений в отечественной науке / Т. А. Брыкина, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 45-50.
19. Климова, Е. М. Эффективные копинг-стратегии в ситуации профессионального высвобождения / Д. Е. Степанова, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-2. – С. 182-186.
20. Климова, Е. М. Профессионализация личности на этапе получения высшего образования / И. В. Гайдамашко, Е. М. Климова // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-1. – С. 57-63.
21. Климова, Е. М. Развитие профессиональных интересов студентов в условиях проектного обучения / Е. М. Климова, И. М. Лебедев // Человеческий капитал. – 2020. – № S12-1. – С. 180-185.
22. Климова, Е. М. Профессионально-личностный портрет эффективного наставника строительной организации / Е. С. Назарова, Е. М. Климова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. – 2022. – № 2(59). – С. 34-45. – DOI 10.26456/vtvsyped/2022.2.034.
23. Климова, Е. М. Особенности принятия управленческих решений в ситуации неопределенности самозанятыми и руководителями коммерческих организаций / Е. М. Климова, Т. А. Брыкина // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2023. – Т. 12, № 5-6-1. – С. 70-77. – DOI 10.34670/AR.2023.11.33.008.

24. Климова, Е. М. Психологические факторы готовности военнослужащих к действиям в экстремальных ситуациях / С. Л. Евенко, М. В. Барановский, Е. М. Климова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2023. – Т. 12, № 10-1. – С. 138-150. – DOI 10.34670/AR.2023.56.40.015.
25. Климова, Е. М. Психологическая безопасность образовательной среды вуза как основа формирования профессионала / Е. М. Климова, И. В. Гайдамашко // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2023. – Т. 16, № 1. – С. 90-103. – DOI 10.24412/TERP-23-06.
26. Климова, Е. М. Взаимосвязь толерантности к неопределенности и стиля принятия решения руководителей коммерческих организаций / Е. М. Климова, Т. А. Брыкина // Человеческий капитал. – 2023. – № 5(173). – С. 290-294. – DOI 10.25629/HC.2023.05.30.
27. Взаимосвязь уровня самоконтроля и результативности принятия управленческого решения младшими командирами в трудных ситуациях служебной деятельности / Д. Б. Белинская, С. Л. Евенко, Е. М. Климова, М. В. Бакланов // Человеческий капитал. – 2023. – № 11-2(179). – С. 135-142. – DOI 10.25629/HC.2023.11.43.
28. Климова, Е. М. Личностный потенциал спортсмена как предиктор результата соревновательной деятельности / А. И. Харитонова, Е. М. Климова // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2025. – Т. 18, № 2. – С. 138-159. – DOI 10.11621/TERP-25-16.
29. Климова, Е. М. Стандартизация опросника «Личностный потенциал» для спортсменов / А. И. Харитонова, Е. М. Климова // Российский психологический журнал. – 2025. – №22(2). – С. 95-114. – DOI 10.21702/fdpder45
30. Климова Е.М. Разработка и апробация опросника для диагностики управленческого профессионализма в парадигме когнитивно-средового подхода // Психолог. – 2025. – №6. – С. 1-22. DOI: 10.25136/2409-8701.2025.6.76689

Свидетельства о регистрации базы данных

31. Свидетельство о государственной регистрации базы данных №2021622176 Российская Федерация. Оценка уровня профессионализма специалистов педагогического профиля: № 2021621896: заявл. 14.09.2021: опубл. 19.10.2021 / Е. М. Климова, Е. А. Певцова, А. В. Булгаков.
32. Свидетельство о государственной регистрации базы данных №2021621325 Российская Федерация. Методика изучения склонности к риску испытуемых в ситуации принятия решения: № 2021621204: заявл. 11.06.2021: опубл. 22.06.2021 / Е. М. Климова.
33. Свидетельство о государственной регистрации базы данных №2022620956 Российская Федерация. Оценка уровня профессионализма государственных и муниципальных служащих субъектов РФ: № 2022620773: заявл. 12.04.2022: опубл. 25.04.2022 / Е. М. Климова, И. В. Гайдамашко.

Монографии

34. Климова, Е. М. Когнитивные стратегии профессионального выбора поколения Z / Р. В. Кишиков, Е. М. Климова // Когнитивная психология в контексте проблем современного образования: коллективная монография. – М.: МПГУ, 2017. – С. 52-66. – ISBN 978-5-4263-0523-6.

35. Проблемы безработицы в России и ее социально-экономические последствия / Е. М. Климова, Д. Е. Степанова, Т. Я. Александрова [и др.]. – Уфа: Аэтерна, 2024. – 186 с. – ISBN 978-5-00249-142-1.

36. Психологические инвариантные профессионализма руководителей / И. В. Гайдамашко, В. Г. Зазыкин, Е. М. Климова [и др.]. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Издательство «Спутник +», 2025. – 251 с. – ISBN 978-5-9973-7045-9.

Статьи в изданиях, индексируемых в RSCI и международных базах Scopus/Web of Science

37. Климова, Е. М. Разработка и первичная апробация опросника «Личностный потенциал» для спортсменов / А. И. Харитонова, Е. М. Климова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2024. – Т. 21, № 1. – С. 55-78. – DOI 10.17323/1813-8918-2024-1-55-78

Другие научные публикации автора:

38. Климова, Е. М. Неявные знания как основа формирования профессиональных компетенций / Е. М. Климова // Социокультурная детерминация субъектов образовательного процесса: сборник материалов международной конференции XI Левитовские чтения в МГОУ. – М.: МГОУ, 2016. – С. 210-212.

39. Климова, Е. М. Динамика становления коммуникативных компетенций как показатель готовности к осуществлению профессиональной деятельности сотрудника МЧС России / А. А. Камышанов, Е. М. Климова // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2016. – № 2(29). – С. 93-97.

40. Климова, Е. М. Развитие карьерных ориентаций курсантов как показатель становления профессионала / А. А. Камышанов, Е. М. Климова // Научные и образовательные проблемы гражданской защиты. – 2016. – № 4(31). – С. 101-106.

41. Климова, Е.М. Актуализация психодиагностических компетенций субъектов образовательного процесса как предпосылка повышения объективности оценивания его эффективности / В. М. Крук, Е. М. Климова // Проблемы эффективной интеграции инновационного потенциала современной науки и образования: Сборник материалов Международной научно-практической конференции. – М.: Объединенная редакция, 2018. – С. 95-105.

42. Климова, Е. М. Психологическая оценка профессиональной компетентности сотрудников отдела по воспитательной работе УИС / Е. М. Климова // Уголовно-исполнительная система: право, экономика, управление. – 2019. – № 5. – С. 24-31. – DOI 10.18572/2072-4438-2019-5-24-31.

43. Восприятие угрозы личной безопасности специалистов - медиков в условиях пандемии COVID-19 / К. Н. Царанов, В. А. Жильцов, Е. М. Климова, А. Г. Тарбастаев // Менеджер здравоохранения. – 2020. – № 4. – С. 15-19.

44. Klimova, E. M. Labor Motivation as a Pledge of Successful Development of the Organization / E. M. Klimova, V. M. Litvishkov // Industry Competitiveness: Digitalization, Management, and Integration: Proceedings International Scientific and Practical Forum "Industry. Science. Competence. Integration". – M.: Springer Nature, 2020. – Р. 716-727. – DOI 10.1007/978-3-030-40749-0_85.

45. Климова, Е. М. Позиции участников губернаторских команд как показатель профессионализма (по итогам программы PRO СОЦИУМ (современные технологии управления в социальной сфере) 2020 года) / В. А. Жильцов, Н. В. Трофимов, Е. М. Климова // Актуальные проблемы теории и практики психологических, психолого-педагогических, педагогических и лингводидактических исследований: Материалы Международной научно-практической конференции «XVI Левитовские чтения». – М.: МГОУ, 2021. – С. 746-751.

46. Адаптация и первичная апробация русскоязычной версии опросника "Отношение к безопасности" для медицинских организаций / К. Н. Царанов, А. Г. Тарбастаев, Р. Э. Рахматуллин [и др.] // Менеджер здравоохранения. – 2022. – № 2. – С. 57-64. – DOI 10.21045/1811-0185-2022-2-57-64.

47. Климова, Е. М. Теоретическое моделирование оценки профессионального мастерства спортсменов / А. И. Харитонова, Е. М. Климова // Теория и практика физической культуры. – 2022. – № 9. – С. 17-19.

48. Климова, Е. М. Отбор команд проектов на основе ролевых позиций / В. А. Жильцов, Е. М. Климова, Н. В. Трофимов // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития: сборник материалов IV Всероссийской научно-практической конференции. – М.: МГОУ, 2022. – С. 36-41.

49. Климова, Е. М. Межотраслевая рамка квалификации как основа для разработки Федеральных государственных образовательных стандартов / В. А. Жильцов, Е. М. Климова // Психология в образовании: материалы II Международной научно-практической конференции. – Республика Алтай, Горно-Алтайск: БИЦ ГАГУ, 2022. – С. 64-67.

50. Климова, Е. М. Особенности разработки материалов системы оценки профессионализма личности / И. В. Гайдамашко, Е. М. Климова // Психология профессиональной деятельности: проблемы, современное состояние и перспективы развития: Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции. – М.: ГУП, 2024. – С. 65-69.

Всего по теме диссертации опубликовано (в том числе в соавторстве) 73 работы общим объемом 73,69 п.л., личный вклад автора 27,976 п. л.