

Psychological sciences  
Психологические науки

УДК 159.9.072.422

ВЗАИМОСВЯЗЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ И УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ  
УСПЕШНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Ю.К. Баркова<sup>1</sup>, К.А. Клычникова<sup>2</sup>, Е.В. Селезнева<sup>3</sup>, Е.Г. Чирковская<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup> научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории «Диагностика и оценка руководителей»

<sup>3</sup> доктор психологических наук, профессор, заведующий  
научно-исследовательским сектором научно-исследовательской  
лаборатории «Диагностика и оценка руководителей»

<sup>4</sup> кандидат психологических наук, доцент, директор центра современных кадровых технологий  
Факультет оценки и развития управленческих кадров

Институт «Высшая школа государственного управления»  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной  
службы при Президенте РФ» (Москва), Российская Федерация

***Аннотация.** В данной статье представлены результаты исследования взаимосвязи образовательной и управленческой успешности руководителей. Исследование было проведено на выборке, включающей финалистов региональных проектов, направленных на формирование резервов кадров управления субъектов Российской Федерации. В качестве диагностических инструментов использовались методики «Опросник управленческого потенциала» и «Личностно-профессиональная биографическая анкета». Впервые показано, что существует взаимосвязь между такими индикаторами образовательной успешности как наличие медали по окончании среднего образования и диплома с отличием о высшем образовании и латентной структурой управленческой готовности и управленческого потенциала, которые выступают как основные субъективные показатели управленческой успешности руководителей.*

***Ключевые слова:** управленческая успешность, образовательная успешность, управленческая готовность, управленческий потенциал, психобиографический анализ.*

Сложность, крайняя непредсказуемость и нестабильность современных социально-экономических процессов требует как на уровне теоретических исследований, так и на уровне практических разработок актуализации проблемы совершенствования управленческой деятельности, повышения ее качества. При этом наряду с уже традиционными понятиями «профессионализм» и «профессиональная компетентность» в научных работах все чаще используется достаточно понятие «профессиональная успешность» [4, 13, 16 и др.].

По отношению к деятельности кадров управления профессиональная успешность проявляется, прежде всего, как успешность управленческая [1, 10, 15 и др.].

Мы определяем управленческую успешность как интегральное личностно-деятельностное образование, которое обеспечивает устойчивость деятельности руководителя в динамично изменяющихся условиях, эффективность и результативность в решении управленческих задач, наиболее полное раскрытие и наращивание его личностно-профессионального потенциала и удовлетворенность этими процессами и достигнутыми результатами.

В качестве основных объективных показателей управленческой успешности можно рассматривать высокую внешнюю оценку результативности деятельности руководителя (как со стороны вышестоящих руководителей, коллег и подчиненных, так и, прежде всего, со стороны социума), а также позицию, которую руководитель занимает в управленческой иерархии (уровень должности). В этом аспекте управленческая успешность проявляется, прежде всего, как успешность карьеры.

Основными субъективными показателями управленческой успешности можно считать высокий уровень управленческой готовности руководителя, а также высокую самооценку результативности управления и удовлетворенность своими достижениями. В этом аспекте управленческая успешность проявляется, прежде всего, как успешная реализация в деятельности своего личностно-профессионального, и, прежде всего, управленческого потенциала.

В рамках изучения проблемы профессиональной, в том числе управленческой успешности авторы чаще

всего обращаются к исследованию психологических, личностных факторов, определяющих возможность для человека достичь объективного социально значимого успеха в той или иной сфере и/или чувствовать себя успешным. Так, в качестве факторов профессиональной успешности рассматриваются те или иные характеристики личности, например, рефлексивность [7], языковая культура [5] или способность к саморазвитию [8]. В исследованиях управленческой успешности также в качестве ее основных факторов рассматриваются отдельные личностные свойства, например, локус контроля [3], гибкость мышления [12] или интегративные личностные характеристики, например, разные виды психологической компетентности [16] или жизненные стратегии [11].

При этом и успешность как интегральное личностно-деятельностное образование, и те или иные личностные качества, приводящие человека к успеху, формируются в процессе его движения по жизненному пути, а успех не является атрибутом исключительно профессиональной деятельности, а сопровождает (или не сопровождает) человека во всех сферах его жизнедеятельности.

Одной из важнейших для формирования успешности сфер жизнедеятельности является образование. Как подчеркивает О.В. Михайлова, «Образование, понимаемое как способ бытия человека, в реальной социальной действительности приобретает характер институции и является адекватной средой формирования и становления человека успешного. Социальный институт образования позволяет обнаружить индивидуальный потенциал человека и “конвертировать” его в реальную действительность. Его основная задача состоит в актуализации человеческой подлинности, что только и может способствовать выбору успешного жизненного пути» [9, с. 20].

При этом образовательная успешность может быть рассмотрена с процессуальной и результативной стороны. С процессуальной стороны образовательную успешность понимают как «соревнование с самим собой (самопреодоление) и становление собственной личности в процессе образования» [14, с. 48], которое обеспечивает субъекту учения «удовлетворение его познавательных интересов и раскрытие потенциальных умственных возможностей» [2, с. 442], а также как нравственную рефлексию при оценивании своей деятельности, направленную «на формирование ценностно-осмысленного отношения к собственным формируемым знаниям и умениям, необходимым для достижения успеха» [14, с. 48]. С результативной стороны образовательная успешность выступает как интегральная оценка эффективности деятельности субъекта учения «по усвоению культурно-исторического опыта человечества (знаний, умений, навыков, способов деятельности, морально-нравственных ориентиров и ценностей)» [2, с. 442]. Эта оценка субъективно проявляется в формировании у субъекта обучения позитивного отношения к учебной деятельности и ощущения собственной удовлетворенности [14, с. 48], а объективно – в определенном уровне успеваемости и успешном продвижении по ступеням и уровням образования [2, с. 442]. При этом субъект учения не просто овладевает соответствующими знаниями, умениями и навыками, а развивает личностный потенциал и адаптируется в социуме путем формирования социальной компетентности и вхождение в профессиональную деятельность [2, с. 442].

Таким образом, можно говорить о том, что образовательная успешность предшествует профессиональной успешности, и предполагать, что образовательная и профессиональная (в нашем случае – управленческая) успешность определенным образом взаимосвязаны.

Проверить это предположение позволяет психобиографический анализ, в основе которого лежит изучение взаимосвязи отдельных фактов биографии человека с теми или иными индивидуальными, личностными или субъектными характеристиками, а также особенностями и/или показателями его деятельности. Данная работа выполнена в рамках государственного задания РАНХиГС при Президенте РФ на выполнение научно-исследовательской работы по теме «19.7. Повышение эффективности формирования и развития кадровых резервов на основе учета психобиографических факторов управленческой успешности».

Для выявления взаимосвязи между образовательной и управленческой успешностью нами было использовано два ключевых инструмента, разработанных экспертами факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ РАНХиГС: личностно-профессиональная биографическая анкета; опросник управленческого потенциала.

Личностно-профессиональная биографическая анкета содержит 90 вопросов, отражающих биографические и событийные факты. Анкета состоит из нескольких блоков:

- формальная информация, необходимая для идентификации участника оценки и определения соответствия участника оценки формальным базовым требованиям;
- сведения об образовании и способах повышения образовательного и личностно-профессионального уровня участника оценки;
- сведения о профессиональной сфере деятельности и управленческом опыте участника оценки, отражающие особенности его карьеры;
- сведения об управленческой роли, масштабе управленческой деятельности кандидата и реализуемых им проектах;
- сведения, отражающие социальную мобильность участника оценки, составляющие его управленческого потенциала – лидерские качества, способность управлять людьми, ответственность и пр.

Предполагается, что личностно-профессиональная биографическая анкета способна определять некоторые свойства личности и их дальнейшее влияние на управленческий путь человека по ряду вопросов, носящих биографический характер.

Основной показатель (итоговый балл), который может быть получен при обработке личностно-профессиональной биографической анкеты, оценивает управленческую готовность; дополнительные показатели - лидерскую, менеджерскую и экспертную составляющие управленческой готовности.

Опросник управленческого потенциала состоит из 159 вопросов биографического характера, касающихся траектории профессионального и управленческого развития участника. В основу методики заложен психобиографический подход к анализу данных. Результатом опроса являются количественные показатели по 10-балльной шкале по 23 шкалам.

В качестве респондентов выступали финалисты региональных проектов, направленных на формирование резервов кадров управления субъектов Российской Федерации (Рязанская, Воронежская, Ивановская области). Выборка составила 276 человек. В табл. 1 представлены средние показатели оценки управленческой готовности и компонентов управленческого потенциала в целом по выборке.

Таблица 1

## Средние значения итоговых показателей респондентов по всей выборке

Шкалы	Средний балл	Минимум	Максимум	Стандартное отклонение
Личностно-профессиональная биографическая анкета				
Управленческая готовность	84,66	22	149,5	19,57
Лидерская готовность	6,12	0,29	9,05	1,17
Экспертная готовность	5,78	0	8,88	1,05
Менеджерская готовность	5,65	1,68	7,79	0,95
Актуальная готовность	5,82	0,84	8,45	0,95
Опросник управленческого потенциала				
Стратегическое лидерство	5,94	0	9,5	1,4
Управленческая компетентность	5,40	0	8,5	1,36
Масштабность мышления	5,35	0	8,5	1,41
Готовность к саморазвитию	6,55	0	10	1,35
Готовность к командной работе	5,58	0	9,5	1,26
Настойчивость и целеустремленность	6,47	0	9	1,2
Компетентности взаимодействия	5,93	1,02	9,5	1,4
Компетентности самоуправления	5,94	3	9,5	1,26
Экспертная компетентность	5,32	0	8,67	1,13

Как видно из таблицы, уровень управленческой готовности и компонентов управленческого потенциала, а, следовательно, и управленческой успешности, в целом по выборке можно оценить как средний.

В качестве индикаторов образовательной успешности мы использовали наличие медали по окончании среднего образования и диплома с отличием о высшем образовании.

Проанализируем вначале взаимосвязи между наличием у участников исследования медали по окончании среднего образования и особенностями их управленческой готовности и управленческого потенциала.

В табл. 2 представлены результаты распределения ответов на вопрос «Имеете ли Вы медаль по окончании среднего образования?»

Таблица 2

## Распределение ответов на вопрос «Имеете ли Вы медаль по окончании среднего образования?»

Варианты ответа	Количество человек	%
Нет	209	75,73
Золотая	23	8,33
Серебряная	44	15,94
Всего	276	100

Факторный анализ позволил выявить различия в латентной структуре управленческой готовности и управленческого потенциала в зависимости от наличия медали по окончании среднего образования.

В подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования, были выделены три фактора, совместно описывающих 80,6 % выявленной дисперсии (табл. 3). При анализе полученных результатов здесь и далее учитывались показатели, факторный вес которых был выше 0,400.

Таблица 3

**Факторная структура управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования**

Шкалы	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Лидерская готовность	<b>0,947623</b>		
Экспертная готовность		<b>0,913303</b>	
Менеджерская готовность	0,75889		
Актуальная готовность	0,806152		
Стратегическое лидерство	0,873668		
Управленческая компетентность	0,751336		
Масштабность мышления	0,594739		
Готовность к саморазвитию		0,847426	
Готовность к командной работе			<b>0,934996</b>
Настойчивость и целеустремленность	0,880252		
Компетентность взаимодействия	0,683035		
Компетентность самоуправления	0,678781		
Экспертная компетентность		0,740482	

Первый фактор (44,1 % выявленной дисперсии) включает в себя лидерскую готовность как системообразующий компонент, а также такие показатели как менеджерская готовность, актуальная готовность, стратегическое лидерство, управленческая компетентность, масштабность мышления, настойчивость и целеустремленность, компетентность взаимодействия и компетентность самоуправления. Таким образом, этот фактор описывает такой индикатор управленческой успешности, как стремление к лидерству. Однако можно предположить, что присутствующая в составе этой структуры менеджерская готовность, по своей природе противоречащая лидерской готовности, затрудняет реализацию лидерских функций, тем самым снижая уровень управленческой успешности.

Во втором факторе (23,4 % выявленной дисперсии) системообразующим компонентом выступает экспертная готовность. Данный фактор включает в себя также такие показатели как готовность к саморазвитию и экспертная компетентность. Таким образом, данный фактор описывает такой индикатор управленческой успешности, как значительный (экспертный) уровень знаний и умений в области, связанной с профессиональной деятельностью.

В третий фактор (13 % выявленной дисперсии) входит единственный показатель – готовность к командной работе, который описывает такой индикатор управленческой успешности, как умение работать в команде.

Анализ факторной структуры в подгруппе респондентов, имеющих золотую медаль по окончании среднего образования, позволил выделить три фактора, совместно описывающих 83,2 % выявленной дисперсии (табл. 4).

Таблица 4

**Факторная структура управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, имеющих золотую медаль по окончании среднего образования**

Шкалы	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Лидерская готовность	<b>0,901966</b>		
Экспертная готовность		0,944522	
Менеджерская готовность			0,588309
Актуальная готовность		0,728829	
Стратегическое лидерство	0,887354		
Управленческая компетентность	0,873571		
Масштабность мышления		<b>0,947226</b>	
Готовность к саморазвитию		0,689151	
Готовность к командной работе			<b>0,932183</b>
Настойчивость и целеустремленность	0,880077		
Компетентность взаимодействия			0,624112
Компетентность самоуправления		0,704263	
Экспертная компетентность		0,718733	

Первый фактор (34,8 % выявленной дисперсии) включает в себя показатель лидерской готовности как системообразующий компонент, а также такие показатели как стратегическое лидерство, управленческая компетентность и настойчивость и целеустремленность. Мы можем говорить о том, что данный фактор описывает стремление к лидерству как индикатор управленческой успешности. При этом, в отличие от первого фактора в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования, составляющие его показатели не противоречат друг другу, а, наоборот, выступают как взаимодополнительные.

Во втором факторе (34,7 % выявленной дисперсии) системообразующим компонентом является масштабность мышления. Кроме того, в фактор входят экспертная готовность, актуальная готовность, готовность к саморазвитию, компетентность самоуправления и экспертная компетентность. Таким образом, в отличие от подгруппы респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования, в данной подгруппе второй фактор описывает масштабность мышления, по отношению к которой значительный (экспертный) уровень знаний и умений выступает только как один из инструментов, обеспечивающих эту масштабность (можно предположить, что масштабность мышления проявляется не только в сфере управления, а выступает как фактор успешности во всех сферах жизнедеятельности). Интересно при этом, что в фактор входят также качества, которые обеспечивают, с одной стороны, готовность к решению возникающих задач в настоящем времени, а с другой стороны, постоянное самосовершенствование.

Третий фактор (15 % выявленной дисперсии) включает в себя как системообразующий показатель готовность к командной работе, а также компетентность взаимодействия и менеджерскую готовность. Можно говорить о том, что данный фактор описывает готовность к командной работе как индикатор управленческой успешности, а компетентность взаимодействия и менеджерская готовность выступают как инструменты реализации этой готовности.

Анализ факторной структуры в подгруппе респондентов, имеющих серебряную медаль по окончании среднего образования, позволил выделить два фактора, совместно описывающих 83,4 % выявленной дисперсии (табл. 5).

Таблица 5

**Факторная структура управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, имеющих серебряную медаль по окончании среднего образования**

Шкалы	Фактор 1	Фактор 2
Лидерская готовность	0,8639	
Экспертная готовность	0,897302	
Менеджерская готовность	0,803634	
Актуальная готовность	0,92354	
Стратегическое лидерство	0,859039	
Управленческая компетентность	0,846961	
Масштабность мышления	<b>0,934959</b>	
Готовность к саморазвитию	0,687906	
Готовность к командной работе		<b>0,925289</b>
Настойчивость и целеустремленность	0,789171	
Компетентность взаимодействия	0,725621	
Компетентность самоуправления	0,749934	
Экспертная компетентность	0,851933	

Первый фактор (64 % выявленной дисперсии) включает в себя показатель масштабности мышления как системообразующий компонент, а также все показатели управленческой готовности, за исключением готовности к командной работе.

Во второй фактор (19,4 % выявленной дисперсии) входит единственный показатель – готовность к командной работе.

Таким образом, можно говорить о том, что у респондентов, имеющих серебряную медаль по окончании среднего образования, показатели управленческой готовности и управленческого потенциала недостаточно структурированы, а, следовательно, не обеспечивают достаточно высокий уровень управленческой успешности.

Рассмотрим теперь взаимосвязи между особенностями управленческой готовности и управленческого потенциала участников исследования и наличием у них диплома с отличием о высшем образовании.

В табл. 5 представлены результаты распределения ответов на вопрос «Имеете ли Вы диплом с отличием о высшем образовании?».

Таблица 6

**Распределение ответов на вопрос «Имеете ли Вы диплом с отличием о высшем образовании?»**

Варианты ответа	Количество человек	%
Не получал(а) высшего образования	8	2,90
Да	106	38,41
Нет	162	58,69
Всего	276	100

Чтобы выявить различия в латентной структуре управленческой готовности и управленческого потенциала в зависимости от наличия диплома с отличием о высшем образовании, мы также провели факторный анализ.

В структуре управленческой готовности и управленческого потенциала респондентов, имеющих



диплом с отличием о высшем образовании, были выделены три фактора, описывающих 81,52 % выявленной дисперсии (табл. 7).

Таблица 7

**Факторная структура управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, имеющих диплом с отличием о высшем образовании**

Шкалы	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Лидерская готовность		<b>0,867914</b>	
Экспертная готовность	0,709301		
Менеджерская готовность	0,609176		
Актуальная готовность			0,643017
Стратегическое лидерство		0,867301	
Управленческая компетентность		0,716684	
Масштабность мышления	0,649377		
Готовность к саморазвитию			0,773418
Готовность к командной работе	0,75289		
Настойчивость и целеустремленность		0,793006	
Компетентность взаимодействия			0,744091
Компетентность самоуправления			<b>0,915252</b>
Экспертная компетентность	<b>0,87255</b>		

Первый фактор (27,6 % выявленной дисперсии) включает в качестве системообразующего показателя экспертную компетентность, а также готовность к командной работе, экспертную готовность, масштабность мышления и менеджерскую готовность. Таким образом, можно говорить о том, что данный фактор описывает такой индикатор управленческой успешности, как значительный (экспертный) уровень знаний и умений в области, связанной с профессиональной деятельностью. Так как одним из показателей, составляющих этот фактор, является менеджерская готовность, можно предположить, что во многом экспертные знания используются в рамках реализации менеджерских функций.

Второй фактор (26,02 % выявленной дисперсии) включает лидерскую готовность как системообразующий показатель, а также стратегическое лидерство, настойчивость и целеустремленность и управленческую компетентность. По существу, в нем воспроизводится содержание первого фактора, выделенного в подгруппе респондентов, имеющих золотую медаль по окончании среднего образования (см. табл. 4). Таким образом, он описывает стремление к лидерству как индикатор управленческой успешности.

В третий фактор (27,9 % выявленной дисперсии) в качестве системообразующего показателя входит компетентность самоуправления, а также готовность к саморазвитию, компетентность взаимодействия и актуальная готовность. Можно предположить, что данный фактор описывает такой индикатор управленческой успешности как непрерывное саморазвитие.

В структуре управленческой готовности и управленческого потенциала респондентов, не имеющих диплом с отличием о высшем образовании, также были выделены три фактора, описывающих 84,13 % выявленной дисперсии (табл. 8).

Таблица 8

**Факторная структура управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, не имеющих диплом с отличием о высшем образовании**

Шкалы	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Лидерская готовность	<b>0,93222</b>		
Экспертная готовность		0,809167	
Менеджерская готовность	0,789838		
Актуальная готовность	0,870774		
Стратегическое лидерство	0,879223		
Управленческая компетентность	0,729719		
Масштабность мышления	0,792663		
Готовность к саморазвитию		<b>0,895476</b>	
Готовность к командной работе			<b>0,942619</b>
Настойчивость и целеустремленность	0,838732		
Компетентность взаимодействия	0,709187		
Компетентность самоуправления	0,863849		
Экспертная компетентность		0,780895	

Первый фактор (50,16 % выявленной дисперсии) включает в качестве системообразующего показателя лидерскую готовность, а также стратегическое лидерство, актуальную готовность самоуправления, настойчивость и целеустремленность, масштабность мышления, менеджерскую готовность, управленческую

компетентность и компетентность взаимодействия. В этом факторе во многом воспроизводится содержание первого фактора, выделенного в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования (см. табл. 3). То есть, описывая такой индикатор управленческой успешности, как стремление к лидерству, данный фактор показывает, что его содержание противоречиво, а, следовательно, достичь высокого уровня управленческой успешности за счет реализации лидерских функций трудно.

Во второй фактор (21,4 % выявленной дисперсии) в качестве системообразующего входит готовность к саморазвитию, а также экспертная готовность и экспертная компетентность. По содержанию данный фактор воспроизводит второй фактор структуры управленческой готовности и управленческого потенциала в подгруппе респондентов, не имеющих медали по окончании среднего образования (см. табл. 3). Однако, так как системообразующим является готовность к саморазвитию, речь идет в данном случае, скорее, о таком индикаторе управленческой успешности, как непрерывное саморазвитие, по отношению к которому экспертный уровень знаний и умений выступает, с одной стороны, как инструмент, а с другой, как цель.

Третий фактор (12,57 % выявленной дисперсии) образует единственный показатель - готовность к командной работе.

Подводя общие итоги, можно сделать вывод о том, что образовательная успешность может рассматриваться как фактор управленческой успешности. При этом успехи в образовании оказываются взаимосвязаны не с отдельными показателями управленческой готовности и управленческого потенциала, а с глубинными структурами, взаимодействие которых и определяет возможный уровень управленческой успешности.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аборина, М.В. Социально-психологические характеристики успешности профессиональной деятельности менеджера / М.В. Аборина, М.Ю. Саблина // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». – 2010. – № 2 (8). – С. 161–167.
2. Бирина, О.В. Понятие успешности обучения в современных педагогических и психологических теориях / О.В. Бирина // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 8-2. – С. 438–443.
3. Гайворонская, И.Б. Психологическая модель прогнозирования успешности управленческой деятельности сотрудников ОВД / И.Б. Гайворонская // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. Философия, политология, социология, психология, право, международные отношения. – 2007. – № 2-2. – С. 104–109.
4. Геворкян, Г.Г. Профессиональная успешность как предмет научной рефлексии в зарубежной и отечественной психологии / Г.Г. Геворкян // Гуманизация образования. – 2015. – № 5. – С. 12–19.
5. Жилыева, О.А. Языковая культура как фактор успешности профессиональной деятельности / О.А. Жилыева // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2009. – № 93. – С. 245–249.
6. Ивашкин, А.Г. Психологические основы развития профессиональной успешности личности муниципального руководителя: Автореф. дис. ... докт. психол. наук. М., 2007. – 43 с.
7. Каяшева, О.И. Рефлексивность как фактор формирования профессиональной успешности будущих специалистов в контексте субъектно-деятельностного подхода (на примере студентов-психологов) / О.И. Каяшева, З.Г. Ханова // Казанский педагогический журнал. – 2018. – №4. – С. 171–174.
8. Ковалева, А.В. Саморазвитие как фактор успешности современного человека / А.В. Ковалева // Ученые заметки ТОГУ. – 2016. – № 4-1. – С. 295–300.
9. Михайлова, О.В. Образование «человека успешного»: социокультурный анализ: автореф. дис... канд. философ. наук. – Томск, 2009. – 24 с.
10. Реутова, В.И. Сущность и содержание профессиональной успешности руководителя ОВД / В.И. Реутова // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2018. – № 2 (73). – С. 13–18.
11. Синягин, Ю.В. Личностно-профессиональные факторы успешности карьеры современных государственных служащих / Ю.В. Синягин // Мир психологии. – 2010. – № 4. – С. 226–240.
12. Тодышева, Т.Ю. К вопросу об успешности профессиональной деятельности менеджеров / Т.Ю. Тодышева // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2008. – № 54. – С. 221–227.
13. Толочек, В.А. Профессиональная успешность: понятия «способность» и «ресурсы» в объяснении феномена / В.А. Толочек // Южно-русский журнал социальных наук. – 2010. – № 2. – С. 20–38.
14. Тропина, М.Н. Содержание понятия «образовательная успешность» / М.Н. Тропина // Совет ректоров. – 2013. – № 4. – С. 41–48.
15. Флоровский, С.Ю. Руководитель как субъект совместной управленческой деятельности: к проблеме генерализованных личностных предпосылок успешности / С.Ю. Флоровский, И.А. Шияневская // Общество: социология, психология, педагогика. – 2017. – № 7. – С. 53–59.
16. Щербакова, Т.Н. Профессиональная успешность менеджеров образования: психологические критерии и детерминанты / Т.Н. Щербакова, Д.И. Авраменко // Российский психологический журнал. – 2015. – Т. 12. – № 2. – С. 86–98.

*Материал поступил в редакцию 01.11.19*

## INTERRELATION OF HEADS' EDUCATIONAL AND MANAGERIAL SUCCESS

**Yu.K. Barkova<sup>1</sup>, K.A. Klychnikova<sup>2</sup>, E.V. Selezneva<sup>3</sup>, E.G. Chirkovskaya<sup>4</sup>**

<sup>1,2</sup> Research Officer of Research Laboratory "Diagnostics and Evaluation of Managers"

<sup>3</sup> Doctor of Psychological Sciences, Full Professor,

Head of the Research Sector of Research Laboratory "Diagnostics and Evaluation of Managers"

<sup>4</sup> Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Director of the Modern Personnel Technologies Center

Faculty of Management Personnel Assessment and Development

Higher school of public administration Institute

FSBEI of Higher Education Russian Presidential Academy of National Economy and

Public Administration under the President of the Russian Federation (Moscow), Russia

**Abstract.** *This article presents the results of the study of the relationship between educational and managerial success of managers. The study was carried out on a sample of finalists of regional projects aimed at the formation of management personnel reserves of the subjects of the Russian Federation. As diagnostic tools the methods "questionnaire of managerial potential" and "Personal and professional biographical questionnaire" were used. It is shown for the first time that there is a relationship between such indicators of educational success as the presence of a medal at the end of secondary education and a diploma with honors in higher education and the latent structure of managerial readiness and managerial potential, which act as the main subjective indicators of managerial success of managers.*

**Keywords:** *managerial success, educational success, managerial readiness, managerial potential, psychobiographic analysis.*