

ЭРАЛИДЕР

ИССЛЕДОВАНИЕ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОФИЛИ РОССИЙСКОГО БИЗНЕСА

НАКОПЛЕННАЯ ВЫБОРКА, ОТРАСЛИ, УРОВНИ ДОЛЖНОСТИ

ОКТЯБРЬ, 2026

СОВМЕСТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЭРАЛИДЕР И BITOBE

СОДЕРЖАНИЕ



01	О нас	3
01	Об Исследовании	4
02	Обзор выборки	7
03	Обзор по сферам деятельности	9
04	Добыча и переработка сырья	10
05	Информационные технологии (ИТ)	14
06	Производство	18
07	Банки и финансы	22
08	Строительство	26
09	Торговля и ритейл	30
10	Энергетика	34
11	Телекоммуникации	38
12	Государственное и муниципальное управление	42
13	Обзор по уровням управления	46
14	Руководители высшего звена	47
15	Руководители среднего звена	51
16	Руководители нижнего звена	55
17	Специалисты	59
18	Ключевые выводы исследования	63

BITOBE

20+ лет
в HR- и трансформационном консалтинге

1600+
проектов в крупнейших компаниях России и СНГ

ОБЛАСТИ ЭКСПЕРТИЗЫ

- Оценка и развитие руководителей
- HR- и организационный консалтинг
- Управленческие команды
- Кадровый резерв и преемственность
- Организационные изменения
- Развитие лидерства

Блог · Telegram · Rutube · ВКонтакте

ЭРАЛИДЕР

РОССИЙСКАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И КОМАНД

ОДНА МЕТОДОЛОГИЯ — ЭКОСИСТЕМА РЕШЕНИЙ ДЛЯ БИЗНЕСА:

01 / **Диагностика и аналитика**

02 / **Экспертные сервисы**

03 / **Личный кабинет 24/7**

Единое диагностическое ядро позволяет решать разные задачи на основе одной системы данных — без набора разрозненных инструментов.

4+ года
на рынке

120+
Сертифицированных экспертов

В Едином реестре российского ПО №28543 →

Сайт

MAX

ТГ

Rutube

ОБ ИССЛЕДОВАНИИ

ЭРАЛИДЕР

ИЗУЧЕНИЕ НАКОПЛЕННОЙ БАЗЫ УЧАСТНИКОВ ОЦЕНКИ ЭРАЛИДЕР, ВЫЯВЛЕНИЕ ТРЕНДОВ В УПРАВЛЕНЧЕСКИХ ПРОФИЛЯХ РАЗНЫХ ОТРАСЛЕЙ И УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

За годы применения ЭРАЛИДЕР сформирована база данных руководителей разных уровней и сфер деятельности.

Мы начали системное исследование накопленной базы, чтобы перейти от анализа отдельных профилей к выявлению общих закономерностей и различий в современной российской управленческой среде.

ИССЛЕДОВАНИЕ ОХВАТЫВАЕТ ТРИ ИЗМЕРЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ:

01	02	03
личностные черты	деструктивные стратегии	мотивационные драйверы

В ФОКУСЕ ПЕРВОГО ЭТАПА:

- общий портрет выборки
- отраслевая специфика
- различия между уровнями управления

Результаты описывают закономерности, обнаруженные в исследуемой выборке, и не являются нормативными или «целевыми» портретами отраслей и руководителей.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Не найти «типичного» или «идеального» руководителя, а увидеть, какие особенности профилей связаны с профессиональным контекстом и уровнем управленческой ответственности.

ДАННЫЕ И ЭКСПЕРТНЫЙ ОПЫТ

ЭРАЛИДЕР

ДВА ИСТОЧНИКА, КОТОРЫЕ ПОМОГАЮТ РАЗВИВАТЬ ИССЛЕДОВАНИЕ

Вокруг ЭРАЛИДЕР сформировано профессиональное сообщество экспертов, работающих с результатами диагностики в разных компаниях и отраслях.
Их практические наблюдения — важный источник исследовательских гипотез.

СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ

ЧТО ПОДТВЕРЖДЕНО

В исследовании представлены закономерности и различия, обнаруженные в накопленной выборке и прошедшие статистическую проверку.

ЭКСПЕРТНЫЕ НАБЛЮДЕНИЯ

ЧТО НАБЛЮДАЕМ В ПРАКТИКЕ

В ходе исследования мы собираем наблюдения экспертов и формулируем гипотезы, которые проверяем на следующих этапах.

Экспертные наблюдения и статистика могут не всегда совпадать. Практический эффект может быть характерен не для всей отрасли или должностного уровня, а для более узкой группы — например, определенного уровня управления, возраста, функции или конкретной организационной среды.

СЛЕДУЮЩИЕ ЭТАПЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

- пол и возраст
- уровень должности
- отрасль × уровень
- отдельные характеристики и сочетания
- проверка гипотез

ТРИ КЛЮЧЕВЫХ ИЗМЕРЕНИЯ ЛИЧНОСТИ ЛИДЕРА

ЭРАЛИДЕР

ДЛЯ РЕШЕНИЙ О НАЗНАЧЕНИИ, РАЗВИТИИ, НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОМ ИСПОЛЬЗОВАНИИ СИЛЬНЫХ СТОРОН И СНИЖЕНИИ РИСКОВ В ПОВЕДЕНИИ ЛИДЕРА

1 / ПОВЕДЕНИЕ В НОРМЕ

6 ЛИЧНОСТНЫХ ЧЕРТ

Дает возможность увидеть сильные стороны и ограничения в ситуации стабильности



2 / ПОВЕДЕНИЕ В СТРЕССЕ

11 ДЕСТРУКТИВНЫХ СТРТЕГИЙ

Выявляет деструктивные стратегии, когда самоконтроль снижается



3 / МОТИВАТОРЫ

8 МОТИВАЦИОННЫХ ДРАЙВЕРОВ

Выявляет источники энергии и факторы, побуждающие к активным действиям





ИССЛЕДОВАНИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ВЫБОРКИ 2026

ЭРАЛИДЕР

ЧТО ДАННЫЕ 3 352 УЧАСТНИКОВ ГОВОРЯТ ОБ ОСОБЕННОСТЯХ РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЗНЫХ ОТРАСЛЕЙ И УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ

Мы исследовали накопленную базу ЭРАЛИДЕР, чтобы увидеть устойчивые закономерности управленческих профилей и определить, какие особенности личности, поведения под нагрузкой и мотивации связаны с отраслевой средой и уровнем управленческой ответственности.

Исследование охватывает три измерения управленческого профиля: поведение в привычных условиях, потенциальные стратегии в стрессе и мотивационные драйверы.

ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ СФЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ВЫБОРКЕ (%)



3 352 уникальных участника

49,7% мужчины

50,3% женщины

74,1% участники 30–50 лет

5 уровней должностей

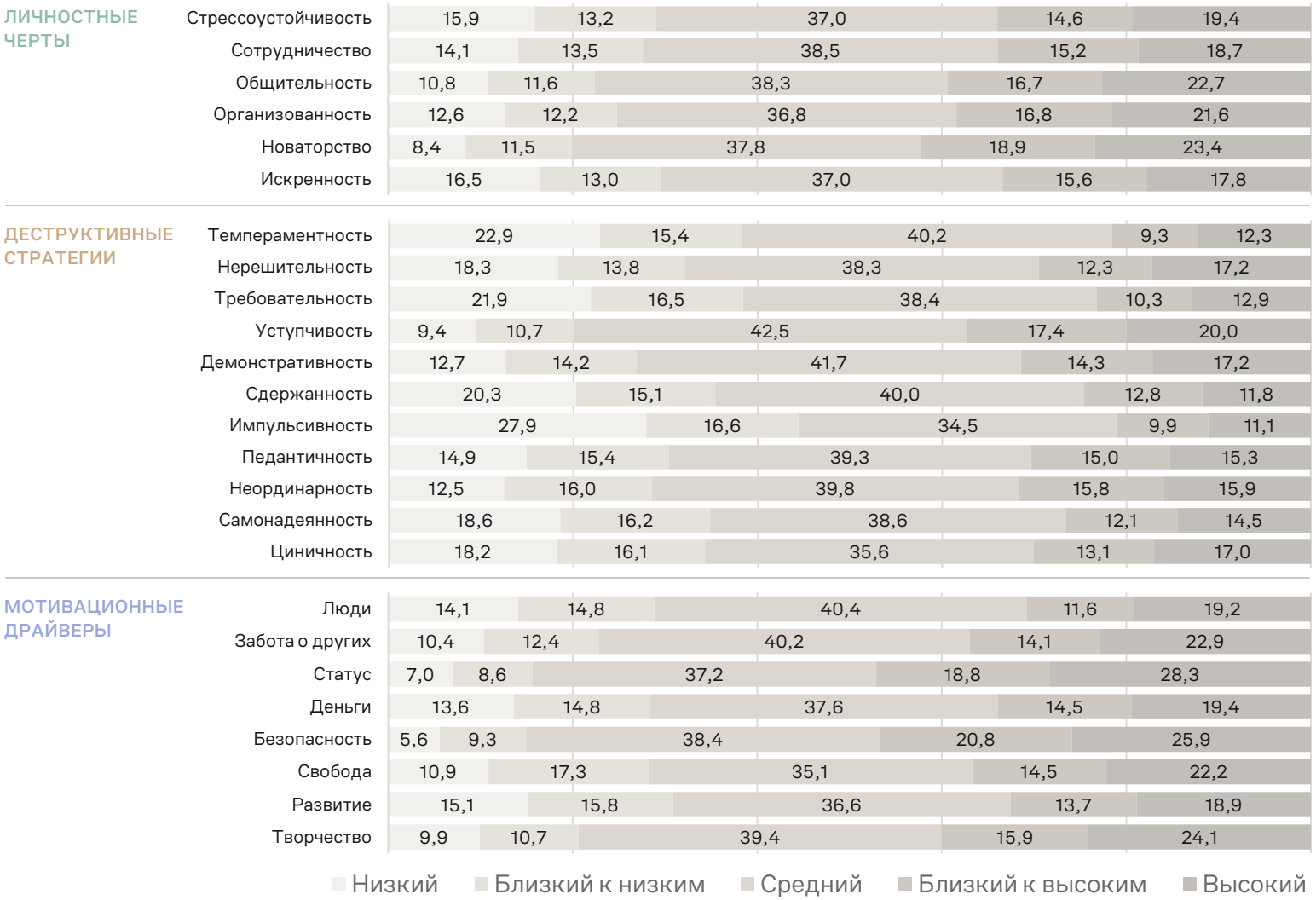
80,7% руководители разных уровней

>15 сфер деятельности

ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ ВЫБОРКИ (n = 3352)

ЭРАЛИДЕР

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



В целом выборку отличает **активный, достаточно открытый новому и ориентированный на взаимодействие профиль:** среди личностных черт заметнее выражены **Новаторство, Общительность и Организованность.**

Под нагрузкой чаще сохраняется контроль непосредственных реакций – высокая **Импульсивность** встречается относительно редко, — но одновременно заметна готовность адаптировать собственную позицию и учитывать внешние обстоятельства, на что указывает повышенная **Уступчивость.**

В мотивации особенно выделяются **Статус и Безопасность**, а также **Творчество**: значимы возможность влиять и занимать весомую позицию, сохранять устойчивость и определенность и при этом создавать новое.

В совокупности это профиль, **ориентированный на влияние и результат, открытый новым решениям, но ценящий устойчивость и скорее готовый договариваться и адаптироваться, чем действовать импульсивно или жестко продавливать свою позицию.**

РАЗНЫЕ СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – РАЗНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОНТЕКСТЫ

ЭРАЛИДЕР

ЧТО ИЗУЧАЛИ

Как различаются профили представителей разных отраслей по трем блокам: Личностные черты, Деструктивные стратегии, Мотивационные драйверы.

ВНУТРИ КАЖДОЙ СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

смотрели, как распределены участники по пяти уровням выраженности каждой шкалы – от низкого до высокого.

КАЖДУЮ СФЕРУ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРАВНИВАЛИ С ОСТАЛЬНОЙ ВЫБОРКОЙ

чтобы определить характеристики, которые встречаются в ней заметно чаще или реже.

СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СРАВНИВАЛИ МЕЖДУ СОБОЙ

чтобы выявить наиболее выраженные различия отдельных профессиональных сред.

В отдельный анализ вошли 9 наиболее представленных сфер деятельности, для которых сформированы самостоятельные профили ЭРАЛИДЕР.

Добыча и переработка сырья | ИТ | Производство | Банки и финансы | Строительство | Энергетика | Торговля и ритейл | Телекоммуникации | Гос. и муниципальное управление

9 сфер деятельности	**2 441** участник в отраслевом анализе	**25** параметров ЭРАЛИДЕР	**13** шкал со статистически подтверждёнными отраслевыми различиями

Разные сферы деятельности – разные источники мотивации.
Например, IT заметно выделяется более высокой мотивацией Развитием и более низкой Безопасностью, тогда как в производстве Безопасность выражена сильнее.

Различается характер реакции на давление.
Например, в энергетике чаще встречается низкая Импульсивность, тогда как в ритейле высокая Импульсивность представлена заметно чаще.

Даже близкие профессиональные среды могут давать разные профили.
Например, технологические отрасли IT и телекоммуникаций различаются по мотивационной конфигурации: для IT характернее Развитие при меньшей выраженности Безопасности, тогда как в телекоммуникациях повышенная Безопасность встречается чаще.

Профессиональная среда связана с конфигурацией профиля ЭРАЛИДЕР.

Сферы деятельности различаются не только по отдельным характеристикам:

в данных проявляются разные сочетания устойчивых личностных особенностей, потенциальных реакций под нагрузкой и ведущих мотиваторов.

Описательная статистика: доли распределения в %, M, Me, SD **Статистические критерии:** χ^2 Пирсона, p (Holm), V Крамера, φ (Phi)



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА СЫРЬЯ

ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА СЫРЬЯ (n = 723)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Значительно реже встречается низкая **Стрессоустойчивость** – 9,0% против 17,8% в остальной выборке (–8,8 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,099).
- Одновременно высокая **Стрессоустойчивость** встречается чаще – 25,9% против 17,6% (+8,3 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,086).
- Аналогичная картина по **Организованности**: высокий уровень – 28,1% против 19,8% (+8,3 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,083), а низкий – 7,9% против 13,9% (–6,0 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,074).
- Высокое **Сотрудничество** встречается несколько реже – 14,3% против 19,9% (–5,6 п.п.; p_Holm = 0,005; φ = 0,059).

УСТОЙЧИВОСТЬ И СТРУКТУРИРОВАННОСТЬ

В отраслевой выборке заметно чаще встречаются высокая Стрессоустойчивость и высокая Организованность.
Профиль отражает способность сохранять работоспособность под нагрузкой и действовать последовательно в структурированной среде.

ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА СЫРЬЯ (n = 723)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По сравнению с участниками других сфер деятельности высокая **Нерешительность** встречается реже – 11,3% против 18,8% (–7,5 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,082).
- Низкая **Требовательность** также встречается реже – 16,5% против 23,4% (–7,0 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,069).
- Уровень **Самонадеянности** «близкий к высокому» представлен чаще – 15,9% против 11,1% (+4,8 п.п.; p_Holm = 0,004; φ = 0,061).

РЕШИТЕЛЬНОСТЬ И ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ

В стрессе представители этой сферы деятельности реже демонстрируют выраженную склонность откладывать решение и реже характеризуются низкой Требовательностью. Профиль в большей степени поддерживает самостоятельное продвижение к результату.

ДОБЫЧА И ПЕРЕРАБОТКА СЫРЬЯ (n = 723)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По сравнению с участниками других сфер деятельности высокая **Свобода** встречается реже – 16,2% против 23,9% (–7,7 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,076).
- Одновременно низкая **Свобода** представлена чаще – 15,4% против 9,6% (+5,8 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,076).
- Высокое **Развитие** встречается реже – 14,0% против 20,2% (–6,3 п.п.; p_Holm = 0,001; φ = 0,066).
- Высокая **Безопасность** встречается чаще – 30,4% против 24,7% в остальной выборке (+5,7 п.п.; p_Holm = 0,013; φ = 0,054).

УСТОЙЧИВОСТЬ СИСТЕМЫ И ПОНЯТНЫЕ ОРИЕНТИРЫ

Мотивационный профиль отличается более высокой представленностью Безопасности и меньшей выраженностью Свободы и Развития.
Для участников чаще значимы стабильность и понятные ориентиры, чем широкая автономия и постоянное профессиональное обновление.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

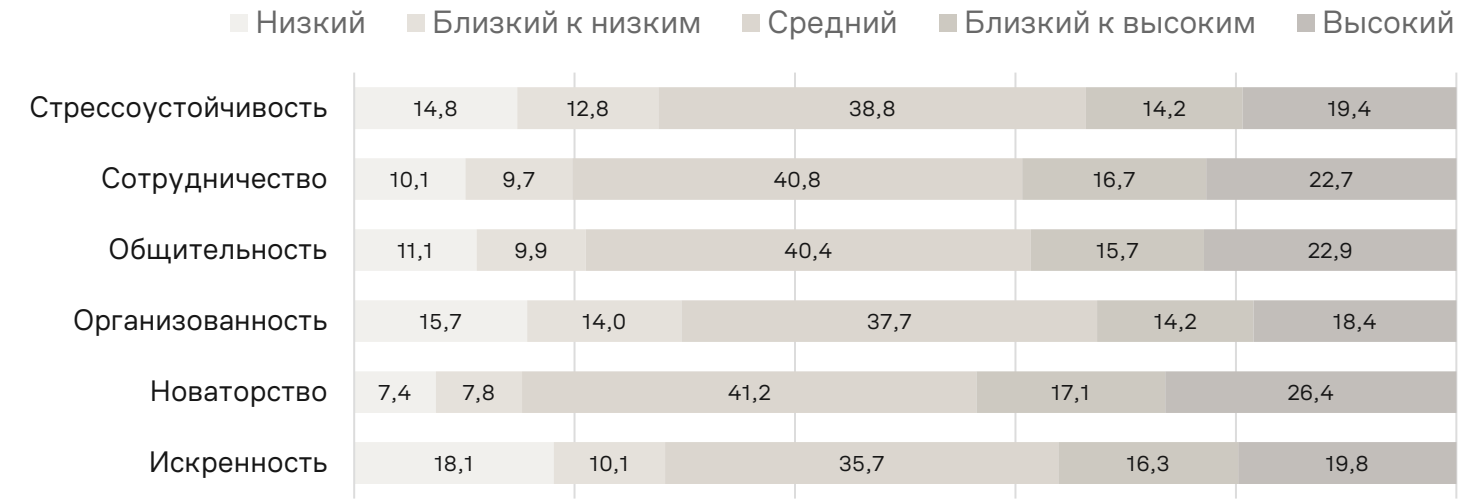
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (ИТ)

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (n = 485)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Новаторство** «близкое к низкому» встречается реже – 7,8% против 12,1% в остальной выборке (–4,3 п.п.; p_Holm = 0,049; φ = 0,047).
- По **Организованности** профиль IT отличается от строительства (V = 0,186; p_Holm = 0,006) и добычи и переработки сырья (V = 0,168; p_Holm < 0,001): в IT распределение смещено в сторону более низкой Организованности.
- По **Сотрудничеству** профиль IT отличается от банков и финансов: в IT распределение смещено в сторону более низких значений Сотрудничества, тогда как в банковской и финансовой сфере чаще представлены более высокие значения (V = 0,168; p_Holm = 0,016).

ЛИЧНОСТНАЯ СПЕЦИФИКА ВЫРАЖЕНА УМЕРЕННО

По сравнению с мотивацией и поведением под нагрузкой личностные черты IT меньше отличаются от общей выборки.
Отдельные межотраслевые различия проявляются прежде всего в Организованности, Сотрудничестве и распределении Новаторства.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (n = 485)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По сравнению с общей выборкой Высокая **Импульсивность** встречается чаще – 16,6% против 10,2% (+6,4 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,072), а низкая – реже: 21,8% против 28,9% (p_Holm = 0,010; φ = 0,056).
- Высокая **Нерешительность** встречается несколько чаще – 21,8% против 16,4% (+5,4 п.п.; p_Holm = 0,029; φ = 0,051).
- IT особенно заметно отличается по профилю **Неординарности** от государственного и муниципального управления – в сторону более высоких значений (V = 0,241; p_Holm < 0,001), а по **Импульсивности** – от банков и финансов, в сторону более высоких значений (V = 0,200; p_Holm < 0,001).

БОЛЬШЕ НЕПОСРЕДСТВЕННОСТИ РЕАКЦИИ ПОД НАГРУЗКОЙ

В IT чаще встречается высокая и реже низкая Импульсивность. При этом повышенная Нерешительность также представлена несколько чаще: профиль не сводится к «быстрому принятию решений», а отражает разные способы реагирования на давление и неопределенность.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (n = 485)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По сравнению с общей выборкой **Безопасность** выражена существенно слабее: высокий уровень – 16,6% против 27,5% (–10,9 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,088), низкий – 10,6% против 4,7% (+5,9 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,090).
- Высокое **Развитие** встречается чаще – 25,3% против 17,8% (+7,5 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,068).
- Одновременно чаще представлены высокое **Творчество** – 30,5% против 23,0% (p_Holm = 0,003; φ = 0,062) и высокая **Свобода** – 28,2% против 21,2% (p_Holm = 0,005; φ = 0,060).

РАЗВИТИЕ, НОВОЕ И АВТОНОМИЯ

Мотивационная специфика IT выражена особенно отчетливо: ниже ориентация на Безопасность и выше представленность Развития, Творчества и Свободы. Профиль в большей степени поддерживает интерес к профессиональному обновлению, созданию нового и самостоятельности.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

ПРОИЗВОДСТВО

ПРОИЗВОДСТВО (n = 389)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По сравнению с участниками других сфер деятельности высокая **Организованность** встречается чаще – 27,0% против 20,9% (+6,1 п.п.; p_Holm = 0,047; φ = 0,048).
- Полное распределение **Организованности** в производстве статистически отличается от IT – в производстве профиль смещён в сторону более высоких значений, а в IT чаще представлены более низкие значения (V = 0,150; p_Holm = 0,019).
- По **Сотрудничеству** производство также статистически отличается от IT – в производстве профиль смещён в сторону более низких значений, (V = 0,149; p_Holm = 0,021).

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ – НАИБОЛЕЕ ЗАМЕТНЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ МАРКЕР

Среди личностных черт наиболее отчетливо выделяется Организованность: высокая выраженность этой характеристики встречается чаще, чем в остальной выборке, что может соответствовать высокой роли регламентов и последовательности действий.

ПРОИЗВОДСТВО (n = 389)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Педантичность** на уровне «близком к высокому» встречается заметно чаще – 21,6% против 14,1% в остальной выборке (+7,5 п.п.; p_Holm = 0,001; φ = 0,067),
- Высокая **Требовательность** встречается чаще – 18,2% против 12,2% в остальной выборке (+6,0 п.п.; p_Holm = 0,010; φ = 0,057)
- **Нерешительность** на уровне «близком к низкому» встречается чаще – 19,3% против 13,1% в остальной выборке (+6,1 п.п.; p_Holm = 0,010; φ = 0,057),

ТОЧНОСТЬ И ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТУ

В стрессе чаще проявляются повышенное внимание к деталям и высокая Требовательность. Профиль поддерживает ориентацию на качество, точность и соблюдение заданных требований.

ПРОИЗВОДСТВО (n = 389)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Безопасность** встречается заметно чаще – 33,1% против 25,0%, а низкая – всего 2,4% против 6,0% в остальной выборке (+8,0 п.п.; p_Holm = 0,006; φ = 0,058), что отражает большую значимость стабильности, предсказуемости и понятных условий.
- Низкая мотивация **Деньгами** встречается реже – 9,0% против 14,2% в остальной выборке (p_Holm = 0,044; φ = 0,048),
- По **Безопасности** производство особенно заметно отличается от IT — в производстве профиль смещён в сторону более высокой Безопасности, тогда как в IT значительно чаще представлены более низкие значения этого драйвера (V = 0,262; p_Holm < 0,001).

НАДЕЖНОСТЬ И ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ ИМЕЮТ ПОВЫШЕННУЮ ЦЕННОСТЬ

Наиболее отчетливая особенность мотивационного профиля производства – Безопасность: высокая выраженность драйвера встречается чаще, а низкая – реже, чем в остальной выборке.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

БАНКИ И ФИНАНСЫ

БАНКИ И ФИНАНСЫ (n = 232)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Стрессоустойчивость** встречается заметно чаще – 23,1% против 15,4% в остальной выборке (+7,8 п.п.; p_Holm = 0,015; φ = 0,054). Это наиболее отчетливое статистически подтвержденное отличие.
- Различия по **Стрессоустойчивости** проявляются и при прямом сопоставлении отраслей: профиль банков и финансов отличается от добычи и переработки сырья (V = 0,204; p_Holm < 0,001), где высокая **Стрессоустойчивость**, представлена чаще.
- При сравнении с энергетикой распределение **Стрессоустойчивости** также различается: в банковской и финансовой сфере профиль смещён в сторону более низких значений (V = 0,226; p_Holm = 0,045).

ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТЬ К ИНТЕНСИВНОЙ НАГРУЗКЕ

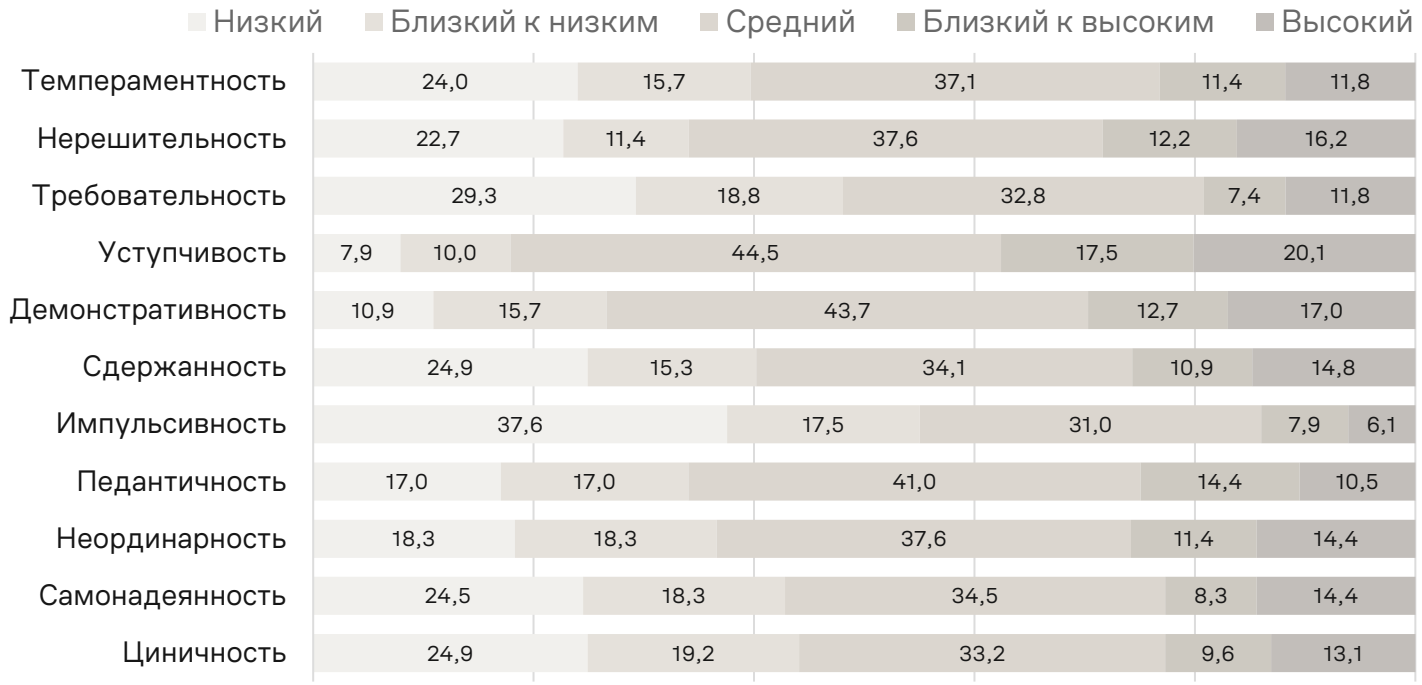
Наиболее заметная особенность личностного профиля связана со Стрессоустойчивостью. При длительном напряжении, высокой интенсивности задач и постоянном давлении сроков сохранение работоспособности требует от части участников больше внутренних ресурсов.

БАНКИ И ФИНАНСЫ (n = 232)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Импульсивность** встречается значительно чаще – 37,6% против 27,2% в остальной выборке (+10,4 п.п.; p_Holm = 0,006; φ = 0,059).
- Низкая **Требовательность** также представлена чаще – 29,3% против 21,4% (+7,9 п.п.; p_Holm = 0,037; φ = 0,048). При усилении давления участники реже смещаются в сторону жесткого повышения требований к результату и окружающим.
- Низкая **Неординарность** встречается чаще – 18,3% против 12,1% (+6,2 п.п.; p_Holm = 0,041; φ = 0,048), чем у представителей других сфер деятельности.

СДЕРЖАННОСТЬ И КОНТРОЛИРУЕМОСТЬ РЕАКЦИИ

В стрессе профиль чаще связан с контролем спонтанных реакций и меньшей склонностью усиливать давление или переходить к нестандартным способам действия. При этом человек может выглядеть достаточно контролируемым под давлением, но внутренне быть более чувствительным к нагрузке.

БАНКИ И ФИНАНСЫ (n = 232)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая мотивация **Развитием** встречается заметно реже – 11,7% против 19,4% в остальной выборке (–7,7 п.п.; p_Holm = 0,027; φ = 0,050).
- Различия в **Развитии** особенно заметны при сравнении банков и финансов с IT: в банковской и финансовой сфере профиль смещён в сторону более низкой мотивации **Развитием**, тогда как в IT – в сторону более высокой (V = 0,216; p_Holm < 0,001).
- При этом низкая **Безопасность** встречается несколько чаще, чем у представителей других сфер деятельности – 9,5% против 5,3% (+4,3 п.п.; p_Holm = 0,045; φ = 0,047).

РАЗВИТИЕ РЕЖЕ СТАНОВИТСЯ ВЕДУЩИМ ИСТОЧНИКОМ МОТИВАЦИИ

Наиболее отчетливая особенность связана не с повышенной потребностью в стабильности, а с меньшей представленностью высокого Развития.
Для части участников профессиональное обновление и постоянное расширение экспертизы реже выступают самостоятельным ведущим мотиватором.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

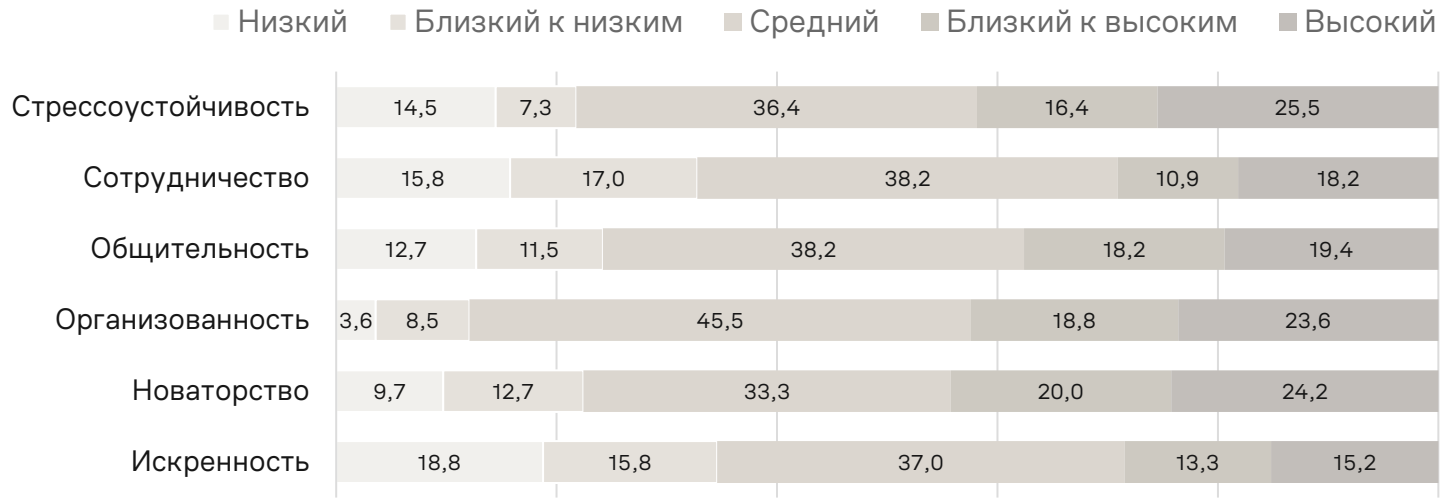
СТРОИТЕЛЬСТВО

СТРОИТЕЛЬСТВО (n = 166)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Организованность** встречается почти в четыре раза реже – всего 3,6% против 13,1% в остальной выборке (–9,4 п.п.; p_Holm = 0,003; φ = 0,061). Это делает Организованность наиболее отчетливой особенностью личностного профиля отрасли.
- Различия подтверждаются и при прямом сравнении сфер деятельности: строительство по **Организованности** заметно отличается от ритейла (V = 0,268; p_Holm = 0,015).
- Статистически значимо отличается распределение **Организованности** и при сравнении строительства с IT: в строительстве профиль смещён в сторону более высокой Организованности, а в IT – более низкой (V = 0,186; p_Holm = 0,006).

СТРУКТУРИРОВАННОСТЬ КАК ХАРАКТЕРНАЯ ОСОБЕННОСТЬ ПРОФИЛЯ

Особенно нехарактерна низкая Организованность. Выраженная роль последовательности, структурированности действий и способности удерживать порядок в работе – характеристик, востребованных в среде с большим количеством взаимосвязанных процессов и обязательств.

СТРОИТЕЛЬСТВО (n = 166)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Уступчивость** встречается чаще – 30,3% против 19,5% в общей выборке (+10,8 п.п.; p_Holm = 0,006; φ = 0,059).
- Чаще представлена высокая **Педантичность** – 24,2% против 14,9% (+9,4 п.п.; p_Holm = 0,009; φ = 0,057
- Высокая **Требовательность** также встречается чаще – 20,0% против 12,6% (+7,4 п.п.; p_Holm = 0,038; φ = 0,048). Зафиксирован максимальный попарный отраслевой эффект исследования: строительство отличается от телекоммуникаций в сторону более высоких значений с V = 0,347; p_Holm < 0,001.

ТОЧНОСТЬ И ТРЕБОВАНИЯ – ПРИ ГОТОВНОСТИ АДАПТИРОВАТЬ ПОЗИЦИЮ

В стрессе профиль сочетает усиление контроля деталей и требований к результату с большей готовностью учитывать внешнее давление и корректировать собственную позицию. Это не просто «жесткий» профиль: требовательность здесь сосуществует с адаптивностью во взаимодействии.

СТРОИТЕЛЬСТВО (n = 166)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Безопасность** на уровне «близком к высокому» встречается чаще – 30,7% против 20,2% по остальным сферам деятельности (+10,5 п.п.; p_Holm = 0,008; φ = 0,056).
- Высокая **Свобода** также представлена чаще – 31,9% против 21,7% (+10,2 п.п.; p_Holm = 0,012; φ = 0,054).
- Контраст особенно заметен при сравнении с энергетикой: в строительстве высокая мотивация **Свободой** встречается заметно чаще, тогда как в энергетике профиль смещён в сторону более низкой потребности в автономии (V = 0,292; p_Holm = 0,003).

ПОНЯТНЫЕ РАМКИ И ПРОСТРАНСТВО ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

В мотивационном профиле сочетаются две разнонаправленные потребности: определенность и автономия. Потенциально наиболее привлекательной становится среда, где понятны цели, правила и границы ответственности, но внутри них остается пространство для самостоятельных решений.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

ТОРГОВЛЯ И РИТЕЙЛ

ТОРГОВЛЯ И РИТЕЙЛ (n = 118)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Общительность** на уровне «близком к низкому» встречается существенно реже – 3,4% против 11,9% в остальной выборке (–8,5 п.п.; p_Holm = 0,044; φ = 0,049).
- По **Организованности** торговля и ритейл заметно отличаются от строительства: в ритейле профиль смещен в сторону более низких значений, тогда как в строительстве – более высокой (V = 0,268; p_Holm = 0,015).
- При этом по другим личностным чертам надежных локальных отличий после поправки Холма не выявлено.

КОММУНИКАБЕЛЬНОСТЬ ПРИ МЕНЬШЕЙ СТРУКТУРИРОВАННОСТИ

Сниженная Общительность встречается реже, профиль отличается меньшей Организованностью и Стрессоустойчивостью.
Это может соответствовать среде с высокой интенсивностью взаимодействия, динамичностью задач и необходимостью быстро перестраиваться.

ТОРГОВЛЯ И РИТЕЙЛ (n = 118)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Циничность** на уровне «близком к высокому» встречается более чем в два раза чаще – 27,6% против 12,6% в общей выборке (+15,0 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,082).
- Высокая **Импульсивность** также представлена заметно чаще – 22,4% против 10,7% (+11,7 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,069).
- Контраст особенно хорошо виден при сравнении с банками и финансами: в торговле и ритейле профиль смещён в сторону более высокой **Импульсивности**, тогда как в банковской и финансовой сфере – в сторону более низкой (V = 0,281; p_Holm < 0,001).

БЫСТРЕЕ РЕАГИРОВАТЬ – КРИТИЧНЕЕ ОЦЕНИВАТЬ

В стрессе профиль чаще смещается в сторону быстрых непосредственных реакций и более критичного восприятия окружающих. В динамичной среде это может поддерживать скорость реагирования, но одновременно повышать риск резкости решений и большей «манипулятивности» взаимодействия.

ТОРГОВЛЯ И РИТЕЙЛ (n = 118)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По сравнению с участниками из других сфер деятельности **Безопасность** на уровне «близком к высокому» встречается чаще – 30,8% против 20,4% (+10,4 п.п.; p_Holm = 0,040; φ = 0,047).
- При сравнении с IT различия по распределению **Безопасности** особенно заметны – V = 0,253; p_Holm < 0,001.
- По остальным мотивационным драйверам статистически подтвержденных отличий торговли и ритейла после поправки Холма нет, в том числе и в попарных отраслевых сравнениях.

ДИНАМИКА УСИЛИВАЕТ ЦЕННОСТЬ ОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Для части представителей ритейла высокая динамика среды не снижает, а может повышать ценность устойчивых ориентиров. Понятные правила, прогнозируемость ключевых условий и ощущение определенности могут становиться важным ресурсом в постоянно меняющемся рабочем контексте.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

ЭНЕРГЕТИКА

ЭНЕРГЕТИКА (n = 118)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- По отдельным уровням личностных черт статистически подтвержденных отличий энергетики от всей остальной выборки после поправки Холма не выявлено.
- При прямом сравнении отраслей различия проявляются по **Стрессоустойчивости**: в энергетике профиль смещен в сторону более высокой Стрессоустойчивости, тогда как в банках и финансах чаще представлены ее сниженные значения (V = 0,226; p_Holm = 0,045).
- По **Организованности** энергетика отличается от IT: профиль энергетики смещен в сторону более высокой Организованности, тогда как в IT чаще представлены более низкие значения (V = 0,183; p_Holm = 0,015).

ОРГАНИЗОВАННОСТЬ И УСТОЙЧИВОСТЬ В РАБОТЕ

Нет резко обособленного личностного профиля относительно всей выборки. При этом в профиле заметны высокая Организованность и средне-повышенная Стрессоустойчивость. Такой профиль может поддерживать последовательность действий и сохранение работоспособности в условиях нагрузки.

ЭНЕРГЕТИКА (n = 118)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Импульсивность** встречается заметно чаще – 39,7% против 27,4% в остальной выборке (+12,2 п.п.; p_Holm = 0,028; φ = 0,050). То есть под нагрузкой представители энергетики чаще сохраняют контроль непосредственной реакции.
- Различие проявляется и при сравнении с IT: в энергетике значительно чаще встречается низкая **Импульсивность**, то есть профиль сильнее смещен в сторону контролируемых, менее спонтанных реакций (V = 0,174; p_Holm = 0,035).
- По остальным деструктивным стратегиям статистически подтвержденных отличий после поправки Холма нет, в том числе в попарных отраслевых сравнениях.

КОНТРОЛЬ РЕАКЦИИ ПОД НАГРУЗКОЙ

Для отрасли характернее сдержанный способ реагирования: прежде чем перейти к действию, участники чаще сохраняют контроль непосредственной реакции. В профессиональной среде, где цена необдуманного решения может быть высокой, такая конфигурация может выступать ресурсом надежности.

ЭНЕРГЕТИКА (n = 118)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Свобода** встречается более чем в два раза реже – 10,3% против 22,7% в остальной выборке (–12,4 п.п.; p_Holm = 0,011; φ = 0,055).
- Особенно заметно энергетика отличается по **Свободе** от строительства (V = 0,292; p_Holm = 0,003), где высокая потребность в автономии, напротив, представлена чаще.
- Различия по **Свободе** обнаруживаются и при сравнении с IT: в энергетике высокая потребность в автономии встречается реже, тогда как для IT высокая Свобода более характерна (V = 0,209; p_Holm = 0,001).

АВТОНОМИЯ РЕЖЕ СТАНОВИТСЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ЦЕННОСТЬЮ

Широкая свобода действий значительно реже выступает ведущим мотиватором. Это может соответствовать профессиональной среде, где деятельность встроена в регламентированные процессы и ценность самостоятельности реализуется скорее внутри заданной системы, чем через отсутствие ограничений.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

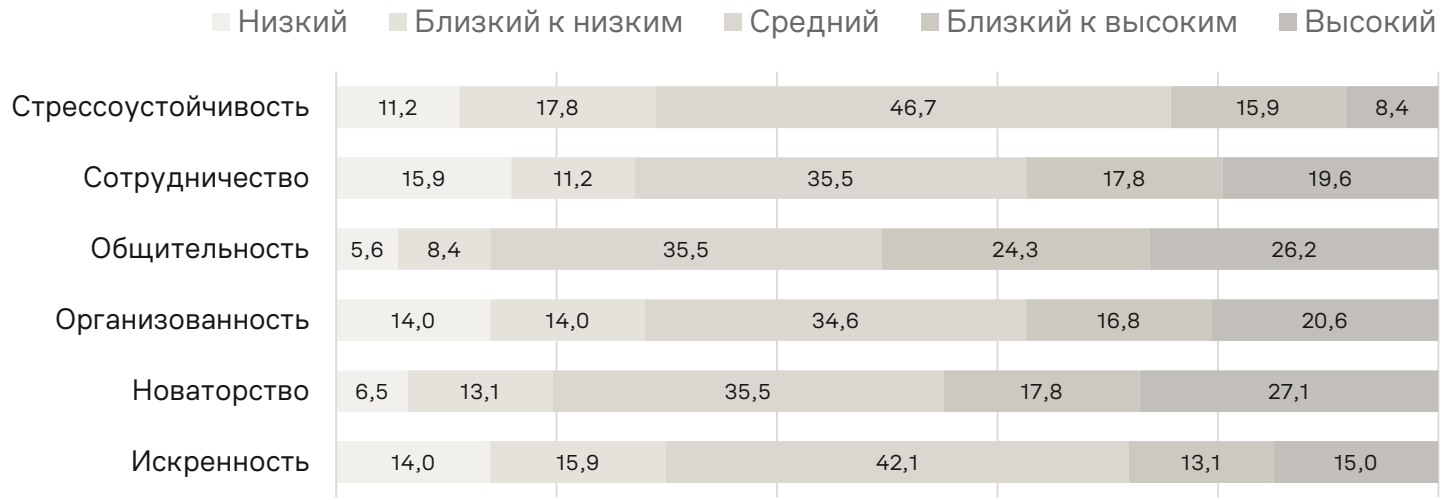
ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ (n = 107)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Стрессоустойчивость** встречается более чем в два раза реже – 8,4% против 19,8% в остальной выборке (–11,4 п.п.; p_Holm = 0,028; φ = 0,051).
- По полному распределению **Стрессоустойчивости** телекоммуникации отличаются от строительства: в телекоммуникациях профиль смещен в сторону более низких значений, тогда как в строительстве чаще представлены более высокие (V = 0,261; p_Holm = 0,032).
- Различия также выявлены при сравнении с добычей и переработкой сырья (V = 0,147; p_Holm = 0,040), где высокая **Стрессоустойчивость** представлена заметно чаще.

ВЫСОКАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ К НАГРУЗКЕ ВСТРЕЧАЕТСЯ РЕЖЕ

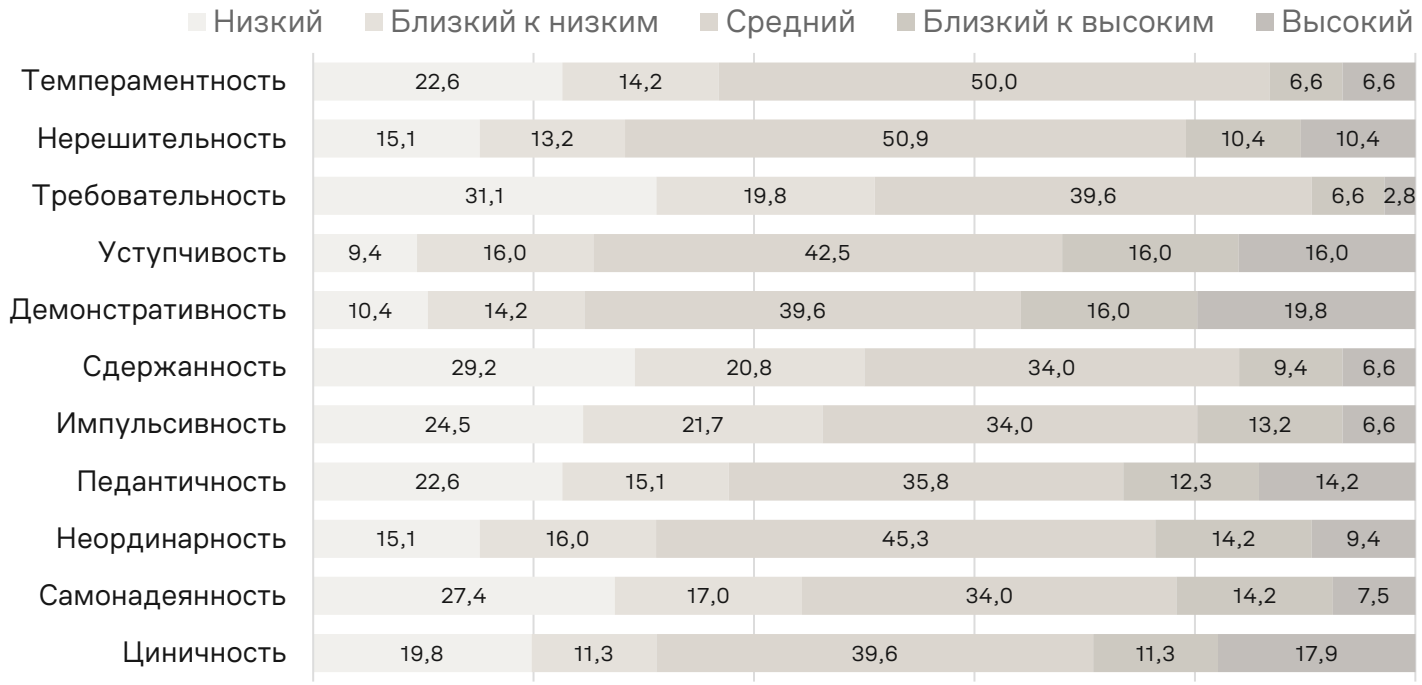
В условиях длительной интенсивной нагрузки часть представителей отрасли может быстрее расходовать внутренние ресурсы, даже если в обычных условиях эффективно справляется с высокой динамикой работы.

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ (n = 107)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Требовательность** встречается почти в пять раз реже – всего 2,8% против 13,3% в остальной выборке (–10,4 п.п.; p_Holm = 0,013; φ = 0,055).
- Именно по **Требовательности** обнаружено самое выраженное попарное отраслевое различие исследования: телекоммуникации vs строительство – V = 0,347; p_Holm < 0,001.
- Заметный контраст по **Требовательности** наблюдается и с ритейлом: в телекоммуникациях высокая Требовательность встречается значительно реже, тогда как в ритейле профиль сильнее смещен в сторону более высоких значений этой стратегии (V = 0,304; p_Holm = 0,012).

МЕНЬШЕ ЖЕСТКОГО УСИЛЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ ПОД ДАВЛЕНИЕМ

В напряженных ситуациях представители телекоммуникаций значительно реже переходят к выраженному повышению требований к окружающим и результату.

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ (n = 107)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Безопасность** на уровне «близком к высокому» встречается значительно чаще – 34,0% против 20,3% (+13,6 п.п.; p_Holm = 0,006; φ = 0,059).
- По распределению **Безопасности** телекоммуникации статистически отличаются от производства: в телекоммуникациях профиль чаще сосредоточен на уровне «близком к высокому», тогда как в производстве – на высоком уровне Безопасности (V = 0,216; p_Holm = 0,004).
- Заметен и контраст с IT (V = 0,202; p_Holm = 0,002): две технологические отрасли демонстрируют разные конфигурации одного из ключевых мотивационных драйверов. В телекоммуникациях **Безопасность** смещена в сторону более высоких значений, тогда как в IT — более низких.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ ДИНАМИКА СОЧЕТАЕТСЯ С ПОТРЕБНОСТЬЮ В УСТОЙЧИВОСТИ

Несмотря на работу в быстро меняющейся технологической среде, для отрасли чаще значимы определенность и устойчивость условий. Это отличает профиль от IT и показывает, что принадлежность к технологическому сектору сама по себе не означает одинаковой мотивационной конфигурации.



ЭРАЛИДЕР

ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИФИКА

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ (n = 103)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Средняя **Организованность** встречается чаще – 50,5% против 36,4% в остальной выборке (+14,1 п.п.; p_Holm = 0,032; φ = 0,050).
- Аналогично средняя **Искренность** представлена у 50,5% против 36,6% (+13,9 п.п.; p_Holm = 0,036; φ = 0,050).
- Одновременно **Новаторство** на уровне «близком к низкому» встречается чаще – 20,4% против 11,2% (+9,2 п.п.; p_Holm = 0,037; φ = 0,050).

УМЕРЕННОСТЬ И ПРЕДСКАЗУЕМОСТЬ

Профиль чаще концентрируется в средней зоне Организованности и Искренности, а по Новаторству несколько смещается в сторону сниженных значений. В целом для него характернее опора на привычные, понятные способы действий, чем выраженное стремление выходить за сложившиеся рамки.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ (n = 103)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Неординарность** встречается более чем в два раза чаще – 25,7% против 12,1% (+13,6 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,071).
- Низкая **Самонадеянность** также представлена заметно чаще – 31,7% против 18,2% (+13,5 п.п.; p_Holm = 0,005; φ = 0,060).
- Низкая **Требовательность** встречается заметно чаще, чем среди участников остальных отраслей — 35,6% против 21,5% (+14,2 п.п.; p_Holm = 0,006; φ = 0,059).

МЕНЬШЕ ЖЕСТКОСТИ И НЕСТАНДАРТНОСТИ ПОД НАГРУЗКОЙ

При усилении давления профиль реже смещается к нестандартным способам действия, высокой уверенности в собственной позиции и жесткому повышению требований. Это может поддерживать осторожность и ориентацию на принятые способы работы.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ (n = 103)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая мотивация **Деньгами** встречается заметно чаще – 24,5% против 13,3% в остальной выборке (+11,2 п.п.; p_Holm = 0,010; φ = 0,057).
- По другим драйверам отдельные особенности видны в распределении, однако после поправки на множественные сравнения они не дают столь же надежных оснований для описания специфики группы.

МАТЕРИАЛЬНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ РЕЖЕ СТАНОВИТСЯ ВЕДУЩИМ ИСТОЧНИКОМ МОТИВАЦИИ

Деньги заметно чаще имеют невысокую самостоятельную мотивирующую ценность. Это не означает отсутствия значения вознаграждения, но показывает, что для большей доли участников профессиональная мотивация должна опираться и на другие источники.

РАЗНЫЕ СФЕРЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ – РАЗНЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КОНТЕКСТЫ

ЭРАЛИДЕР

ЧТО ИЗУЧАЛИ

Как различаются профили участников разных должностных уровней по трем блокам: Личностные черты, Деструктивные стратегии, Мотивационные драйверы.

ВНУТРИ КАЖДОЙ ГРУППЫ

смотрели, как распределены участники по пяти уровням выраженности каждой шкалы – от низкого до высокого.

КАЖДУЮ ДОЛЖНОСТНУЮ ГРУППУ СРАВНИВАЛИ С ОСТАЛЬНЫМИ

чтобы определить характеристики, которые встречаются в ней заметно чаще или реже.

ГРУППЫ СРАВНИВАЛИ МЕЖДУ СОБОЙ

чтобы увидеть, какие характеристики различаются по управленческой вертикали и где проявляются наиболее заметные контрасты.

В отдельный анализ вошли **5 должностных групп**.
Для каждого уровня сформированы самостоятельные профили ЭРАЛИДЕР.

Руководители высшего звена | Руководители среднего звена | Руководители нижнего звена | Специалисты | Рабочие *

Группа «Рабочие» (N=33) учитывалась в общем анализе должностных уровней, но из-за малой численности выборки отдельный профиль для нее не формировался.

5	3 352	2 705	17
должностных групп	участник в общей выборке	руководителей разного уровня	шкал со статистически подтверждёнными должностными различиями

Общительность и Стрессоустойчивость растут с уровнем управления.

Среди топ-руководителей значительно реже встречается низкая Общительность (5,0% против 13,6% у остальных групп) и низкая Стрессоустойчивость (10,7% против 18,5%). У специалистов картина обратная: низкая Общительность (20,4%) и низкая Стрессоустойчивость (23,7%) представлены заметно чаще.

Нерешительность снижается с ростом управленческого уровня

Высокая Нерешительность встречается у 30,1% специалистов и только у 10,1% топ-руководителей. На верхнем управленческом уровне, напротив, чаще представлена низкая Нерешительность – профиль заметно сильнее смещен в сторону готовности принимать решение без длительного поиска дополнительных подтверждений.

С управленческим уровнем меняется и мотивационная конфигурация.

Самое выраженное различие связано со Статусом (V Крамера = 0,148; p_Holm < 0,001): высокий Статус встречается у 38,3% топ-руководителей, тогда как у специалистов – у 16,5%. На верхнем уровне также чаще представлены высокие Развитие, Деньги и Свобода.

По мере движения по управленческой вертикали различаются не отдельные изолированные показатели, а сочетание личностных характеристик, потенциальных реакций под нагрузкой и ведущих мотиваторов.

Особенно отчетливо выделяются Общительность, Стрессоустойчивость, Нерешительность и Статус.

Описательная статистика: доли распределения в %, M, Me, SD **Статистические критерии:** χ^2 Пирсона, p (Holm), V Крамера, φ (Phi)

ЭРАЛИДЕР

УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ

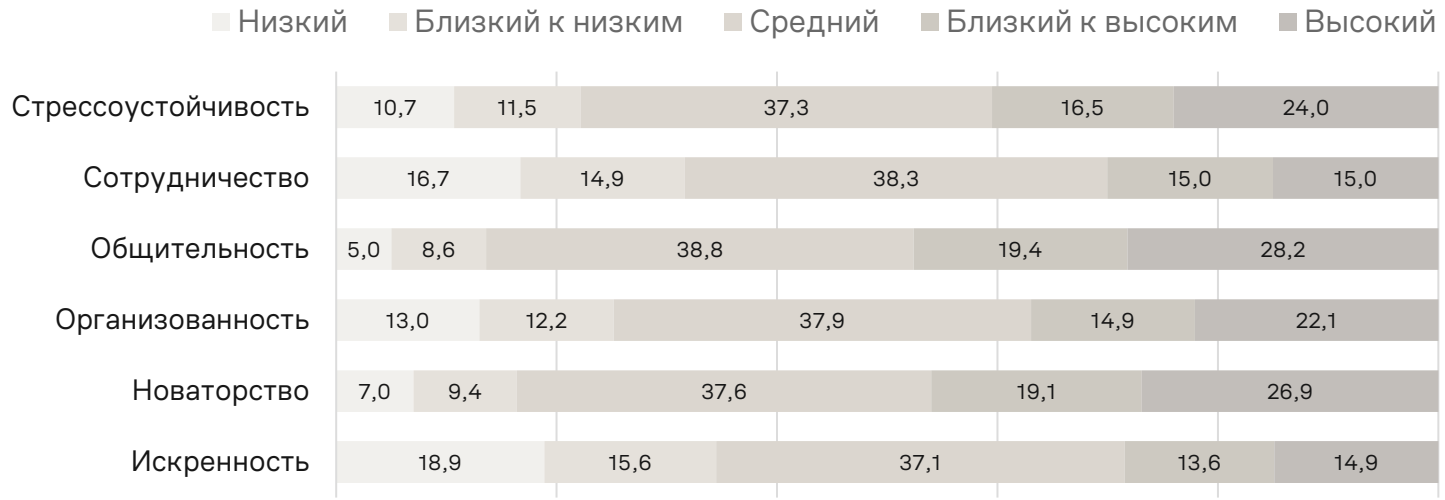
РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА (n = 1113)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Общительность** встречается почти в три раза реже – 5,0% против 13,6% среди остальных должностных уровней (–8,6 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,130).
- Одновременно высокая **Общительность** представлена чаще – 28,2% против 19,9% (+8,3 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,093).
- Низкая **Стрессоустойчивость** также встречается значительно реже – 10,7% против 18,5% (–7,8 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,100).

ИНТЕНСИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ И УСТОЙЧИВОСТЬ К НАГРУЗКЕ

Профиль топ-руководителей заметно смещен в сторону большей Общительности и меньшей представленности низкой Стрессоустойчивости. Это сочетание соответствует роли, в которой значительная часть результата достигается через взаимодействие с людьми при одновременной необходимости выдерживать высокую интенсивность нагрузки.

РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА (n = 1113)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Нерешительность** встречается более чем в два раза реже – 10,1% против 20,7% (–10,6 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,132).
- Одновременно низкая **Нерешительность** встречается чаще – 25,0% против 15,0% (+10,0 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,122). Таким образом, различие проявляется сразу на двух полюсах шкалы.
- Высокая **Требовательность** также представлена чаще – 17,0% против 10,9% (+6,1 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,086).

МЕНЬШЕ ОТКЛАДЫВАТЬ РЕШЕНИЕ – БОЛЬШЕ ТРЕБОВАТЬ ОТ РЕЗУЛЬТАТА

В стрессе топ-руководители заметно реже склонны задерживать решение в поиске дополнительных подтверждений и чаще готовы усиливать требования к результату. Такая конфигурация соответствует ситуациям, где решение необходимо принимать при неполной информации и одновременно удерживать высокую планку исполнения.

РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА (n = 1113)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокий **Статус** встречается значительно чаще – 38,3% против 23,3% (+14,9 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,156), а низкий – всего 2,6% против 9,3% (p_Holm < 0,001; φ = 0,124).
- Высокое **Развитие** также представлено чаще – 24,8% против 15,9% (+8,8 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,106).
- Кроме того, у топ-руководителей чаще встречается высокий мотиватор **Деньги** – 24,3% против 17,0% и **Свобода** – 27,0% против 19,8%; различия статистически подтверждены.

ВЛИЯНИЕ, РАЗВИТИЕ И РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ

Мотивационный профиль топ-уровня связан не с одним драйвером: особенно ярко выделяется Статус, но одновременно чаще значимы Развитие, Свобода и материальный результат. Чем выше управленческая ответственность, тем заметнее ценность возможности влиять, расширять масштаб задач и самостоятельно определять способы достижения результата.

ЭРАЛИДЕР

УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ

РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА

РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА (n = 1124)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Стрессоустойчивость** у руководителей среднего звена встречается несколько реже, чем среди участников остальных должностных уровней – 13,8% против 17,0% (p_Holm = 0,020; φ = 0,040).
- Аналогичная картина наблюдается для **Стрессоустойчивости** на уровне «близком к низкому»: среди руководителей среднего звена она представлена у 11,1% против 14,2% в остальных должностных группах (p_Holm = 0,044; φ = 0,044).
- Высокое **Сотрудничество** встречается несколько реже – 14,3% против 19,9% (–5,6 п.п.; p_Holm = 0,005; φ = 0,059).

НАИБОЛЕЕ СБАЛАНСИРОВАННЫЙ ЛИЧНОСТНЫЙ ПРОФИЛЬ

Средний менеджмент меньше других групп выделяется крайними значениями личностных черт. Наиболее заметное отличие связано со Стрессоустойчивостью: сниженные значения встречаются несколько реже, что может отражать уже сформированную способность работать с управленческой нагрузкой.

РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА (n = 1124)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Темпераментность** встречается реже, чем у других групп должностей – 9,8% против 13,6% (p_Holm = 0,006; φ = 0,054), то есть выраженная эмоциональная реактивность под нагрузкой для группы несколько менее характерна.
- Высокая **Циничность** также встречается реже – 14,3% против 18,3% (p_Holm = 0,017; φ = 0,050).
- Реже представлена и высокая **Сдержанность** – 9,7% против 12,9% (p_Holm = 0,025; φ = 0,046).

МЕНЬШЕ КРАЙНИХ СЦЕНАРИЕВ РЕАГИРОВАНИЯ

По сравнению с участниками остальных должностных групп руководители среднего звена реже демонстрируют высокую Темпераментность, Циничность и Сдержанность. Под нагрузкой их профиль несколько реже смещается к выраженной эмоциональной реактивности, критичности в отношении окружающих или чрезмерному ограничению собственной активности.

РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА (n = 1124)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкий **Статус** встречается реже, чем у остальных категорий должностей в целом – 5,0% против 8,1% (p_Holm = 0,003; φ = 0,057), то есть профессиональное положение и влияние относительно редко оказываются совсем незначимыми.
- По **Свободе** заметно смещение к более умеренным значениям: уровень «близкий к низкому» встречается чаще – 20,3% против 15,8% (p_Holm = 0,006; φ = 0,057).
- При этом высокая **Свобода** встречается реже – 19,1% против 23,8% (p_Holm = 0,009; φ = 0,053).

СТАТУС ЗНАЧИМ, ПОТРЕБНОСТЬ В АВТОНОМИИ УМЕРЕННЕЕ

Для среднего менеджмента Статус уже редко оказывается незначимым мотиватором, однако максимальная автономия несколько реже становится ведущей ценностью. Это может соответствовать позиции «между уровнями»: руководитель уже влияет на результат, но остается встроенным в более широкий контур управленческих решений.

ЭРАЛИДЕР

УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ

РУКОВОДИТЕЛИ НИЖНЕГО ЗВЕНА

РУКОВОДИТЕЛИ НИЖНЕГО ЗВЕНА (n = 468)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Общительность** на уровне «близком к низкому» встречается чаще – 16,3% против 10,8% (p_Holm = 0,003; φ = 0,059).
- Низкая **Стрессоустойчивость** также представлена чаще – 20,8% против 15,1% (p_Holm = 0,004; φ = 0,054).
- Одновременно высокая **Общительность** встречается реже – 18,2% против 23,4% (p_Holm = 0,039; φ = 0,043).

БОЛЬШЕ ЧУВСТВИТЕЛЬНОСТИ К НАГРУЗКЕ, МЕНЬШЕ КОММУНИКАТИВНОЙ ИНТЕНСИВНОСТИ

На нижнем управленческом уровне несколько чаще встречается сочетание сниженной Общительности и низкой Стрессоустойчивости. Переход к первой руководящей роли может предъявлять новые требования одновременно к интенсивности взаимодействия и способности выдерживать управленческую нагрузку.

РУКОВОДИТЕЛИ НИЖНЕГО ЗВЕНА (n = 468)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Уступчивость** встречается чаще – 27,3% против 18,8% (+8,5 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,074), что может проявляться в большей готовности корректировать собственную позицию под давлением.
- Низкая **Нерешительность** встречается реже – 13,3% против 19,2% (p_Holm = 0,008; φ = 0,052).
- Одновременно **Нерешительность** «близкая к высокой» представлена чаще – 16,3% против 11,7% (p_Holm = 0,013; φ = 0,050).

БОЛЬШЕ АДАПТАЦИИ ПОЗИЦИИ И ПОТРЕБНОСТИ В ПОДТВЕРЖДЕНИИ РЕШЕНИЯ

Под нагрузкой руководители нижнего звена чаще готовы уступать внешнему давлению, а распределение Нерешительности смещается от низких к более высоким значениям. Это может создавать риск замедления самостоятельного решения в ситуациях, где необходимо одновременно учитывать позицию вышестоящего руководства и управлять собственной командой.

РУКОВОДИТЕЛИ НИЖНЕГО ЗВЕНА (n = 468)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- **Статус** на уровне «близком к низкому» встречается чаще – 12,0% против 8,1% (p_Holm = 0,017; φ = 0,048).
- Низкое **Развитие** также представлено чаще – 19,3% против 14,4% (p_Holm = 0,028; φ = 0,047), а высокое Развитие, напротив, встречается несколько реже.
- Низкая мотивация **Деньгами** – 17,6% против 13,0% (p_Holm = 0,029; φ = 0,047).

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МОТИВАТОРЫ ЕЩЕ НЕ СТАНОВЯТСЯ ДОМИНИРУЮЩИМИ

На нижнем управленческом уровне несколько чаще встречаются сниженные Статус, Развитие и Деньги. Профиль может отражать переходный характер роли: управленческая ответственность уже появилась, но мотиваторы, особенно характерные для более высоких уровней управления, еще не столь выражены.

ЭРАЛИДЕР

УРОВНИ УПРАВЛЕНИЯ

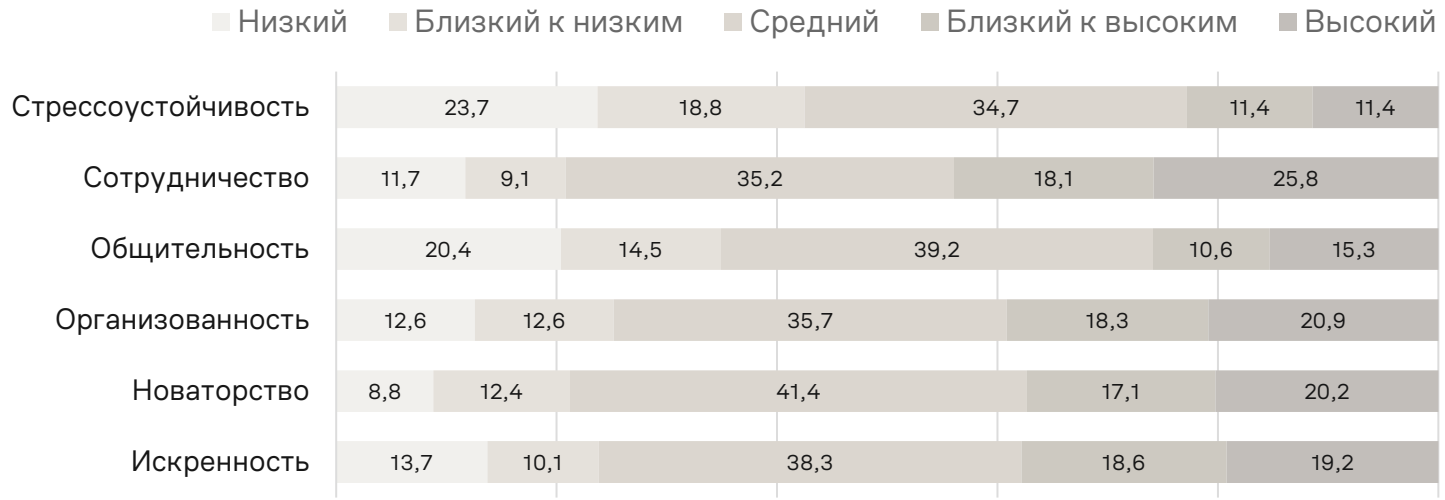
СПЕЦИАЛИСТЫ

СПЕЦИАЛИСТЫ (n = 614)

ЭРАЛИДЕР

ЛИЧНОСТНЫЕ ЧЕРТЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкая **Общительность** встречается более чем в два раза чаще – 20,4% против 8,6% (+11,8 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,147).
- Низкая **Стрессоустойчивость** также заметно чаще – 23,7% против 14,2% (+9,5 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,100), тогда как высокая Стрессоустойчивость встречается реже – 11,4% против 21,2% (p_Holm < 0,001; φ = 0,096).
- При этом высокое **Сотрудничество** представлено чаще – 25,8% против 17,1% (p_Holm < 0,001; φ = 0,086).

СДЕРЖАННЫЕ И ОРИЕНТИРОВАННЫЕ НА СОТРУДНИЧЕСТВО

Специалисты чаще характеризуются сниженной Общительностью и Стрессоустойчивостью, но одновременно чаще демонстрируют высокое Сотрудничество. То есть меньшая выраженность Общительности не означает меньшей готовности конструктивно работать с другими – это разные характеристики профиля.

СПЕЦИАЛИСТЫ (n = 614)

ЭРАЛИДЕР

ДЕСТРУКТИВНЫЕ СТРАТЕГИИ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Высокая **Нерешительность** встречается более чем в два раза чаще – 30,1% против 14,3% (+15,8 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,162).
- Одновременно низкая **Нерешительность** встречается реже – 11,2% против 19,9% (p_Holm < 0,001; φ = 0,087).
  Таким образом, сдвиг по шкале проявляется сразу с двух сторон.
- Низкая **Требовательность** также представлена чаще – 28,6% против 20,4% (p_Holm < 0,001; φ = 0,076), а высокая Требовательность – реже: 7,8% против 14,1% (p_Holm < 0,001; φ = 0,073).

БОЛЬШЕ ОСТОРОЖНОСТИ ПЕРЕД РЕШЕНИЕМ, МЕНЬШЕ ЖЕСТКОСТИ ТРЕБОВАНИЙ

Под нагрузкой специалисты чаще склонны искать дополнительные основания и подтверждения перед решением и реже переходят к жесткому усилению требований. В экспертной роли это может поддерживать тщательность анализа, но при необходимости быстро принимать самостоятельные решения способно становиться ограничением.

СПЕЦИАЛИСТЫ (n = 614)

ЭРАЛИДЕР

МОТИВАЦИОННЫЕ ДРАЙВЕРЫ

ДОЛЯ УЧАСТНИКОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕННОСТИ ШКАЛЫ, %



КЛЮЧЕВЫЕ СТАТИСТИЧЕСКИ ПОДТВЕРЖДЕННЫЕ ОСОБЕННОСТИ

- Низкий **Статус** встречается более чем в четыре раза чаще – 18,5% против 4,5% (+14,0 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,212). Это один из наиболее выраженных эффектов всего анализа должностных уровней.
- Одновременно высокий **Статус** встречается почти в два раза реже – 16,5% против 30,9% (–14,4 п.п.; p_Holm < 0,001; φ = 0,123), а уровень «близкий к низкому» – чаще: 14,4% против 7,4% (p_Holm < 0,001; φ = 0,096).
- Кроме того, реже представлены высокая **Забота о других** – 17,7% против 24,1% и высокое **Творчество** – 19,7% против 25,1%; различия также статистически подтверждены.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ РЕЖЕ СТАНОВЯТСЯ ИСТОЧНИКОМ МОТИВАЦИИ

Наиболее яркое отличие специалистов связано со Статусом: влияние, профессиональное положение и связанное с ними признание значительно реже становятся ведущими мотиваторами. Это хорошо отделяет профиль экспертной роли от управленческой вертикали, где значение Статуса последовательно возрастает.

КЛЮЧЕВЫЕ ВЫВОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

ЭРАЛИДЕР

СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НЕ ФОРМИРУЕТ ЕДИНЫЙ «ТИП» ЧЕЛОВЕКА, НО ЗАДАЕТ ХАРАКТЕРНУЮ КОНФИГУРАЦИЮ ПРОФИЛЯ

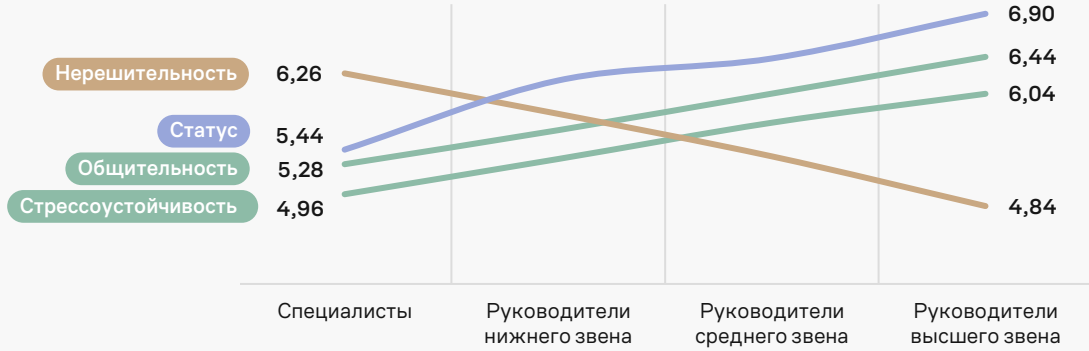


Исследование показывает статистически подтвержденную отраслевую специфику по **13 из 25 шкал ЭРАЛИДЕР.** При этом сферы деятельности различаются не по одному универсальному признаку, а по разным сочетаниям личностных характеристик, реакций в стрессе и мотивационных драйверов.

Особенно показателен **мотивационный контекст**: IT сильнее связан **с Развитием, Творчеством и Свободой** при меньшей выраженности **Безопасности;** в Производстве и Добыче и переработке сырья заметнее ориентация на **Безопасность** и предсказуемость**.** При этом Безопасность – мотивационный драйвер с наиболее выраженной общей связью со сферой деятельности. Различается и поведение под нагрузкой: Ритейл смещен в сторону большей **Импульсивности,** тогда как Банковская сфера – в сторону более контролируемой реакции.

Сферу деятельности имеет смысл рассматривать как **важный контекст интерпретации профиля,** а не искать универсальный «профиль успешного руководителя» вне среды.

УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ВЕРТИКАЛЬ СВЯЗАНА С ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫМ ИЗМЕНЕНИЕМ ПРОФИЛЯ



От специалистов к руководителям высшего звена последовательно **растут Стрессоустойчивость и Общительность, снижается Нерешительность и усиливается мотивация Статусом**. Чем выше уровень управления, тем чаще профиль сочетает готовность выдерживать интенсивную нагрузку, активно взаимодействовать с людьми, принимать решения без длительного поиска дополнительных подтверждений и стремиться к большему влиянию и признанию.

Такая картина может отражать сразу несколько процессов: **требования управленческой среды, профессиональный отбор и накопленный опыт.** Более высокие позиции предполагают больше неопределенности, коммуникаций, самостоятельных решений и влияния на других – и одновременно на них могут чаще продвигаться люди, чей профиль изначально лучше соответствует таким условиям.

Поэтому данные показывают не «портрет идеального руководителя», а **характерную траекторию различий профиля по управленческой вертикали.**

Мы сформировали общий портрет выборки и выявили ключевые отраслевые и должностные различия;
следующий шаг – анализ гендерно-возрастного контекста и более глубокое изучение специфики каждой сферы деятельности.

КОМАНДА ИССЛЕДОВАНИЯ

BITOBE × ЭРАЛИДЕР



НАТАЛИЯ БОРОВИКОВА

Ведущий эксперт и разработчик ЭРАЛИДЕР, методолог, директор по развитию BITOBE, кандидат психологических наук



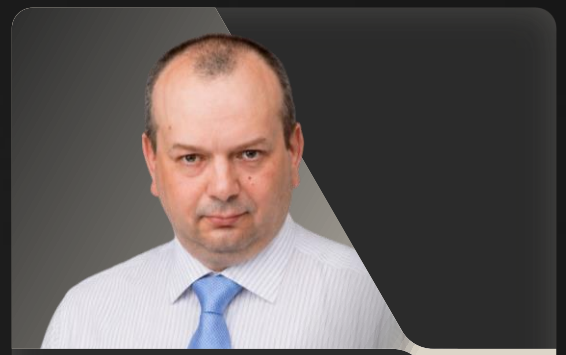
ЕКАТЕРИНА ПЕТРОВА

Эксперт ЭРАЛИДЕР, методолог, руководитель проектов с использованием ЭРАЛИДЕР, магистр психологии



ВАЛЕРИЯ АЛЕХОВА

Эксперт ЭРАЛИДЕР, руководитель продукта, эксперт по профориентации, карьерный консультант



АНТОН ПАЛЬЧИКОВ

Эксперт ЭРАЛИДЕР, директор по развитию ЭРАЛИДЕР, коуч, медиатор, эксперт в области культуры промышленной безопасности

КОГДА ЦЕНА
ОШИБКИ ВЫСОКА,

ВАЖНО ВИДЕТЬ БОЛЬШЕ, ЧЕМ ПРОЯВЛЕНО



ЭРАЛИДЕР

МЫ НА СВЯЗИ

+7 931 521 70 43

info@era-lider.ru

era-lider.ru

