

Современный российский руководитель в представлениях государственных служащих

*Селезнева Е. В. *, Демидов С. А.*

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация; *selezneva-ev@ranepa.ru

РЕФЕРАТ

В статье анализируются результаты исследования содержания и структуры представлений государственных служащих о наиболее характерных личностных и деятельностных свойствах современных российских руководителей. Актуальность исследования определяется, с одной стороны, требованиями современной практики управления к структуре личностных и деятельностных характеристик руководителей на всех уровнях и в любой сфере, а с другой стороны, значимостью социальных представлений как субъективных факторов формирования отношений участников управленческих взаимодействий и повышения продуктивности их совместной деятельности.

В качестве диагностического инструмента использовался опросник, построенный на методе свободных описаний. При обработке полученных данных применялся контент-анализ и комплекс статистических методов. Выделенные с помощью контент-анализа понятия описывают личностные и деятельностные свойства руководителя, которые выступают как субъективные факторы, способствующие или препятствующие реализации функций руководителя как субъекта управления. Анализ и обобщение результатов исследования позволили получить психологический портрет современного российского руководителя с позиции государственных служащих. Показано, что наиболее характерными для современного российского руководителя в представлении участников исследования являются личностные и деятельностные свойства, относящиеся к сферам целеполагания и целедостижения, общения и взаимодействия и субъектности.

Описана иерархически организованная структура представлений государственных служащих о наиболее характерных личностных и деятельностных свойствах современных российских руководителей. Установлено, что ядро представлений включает семь характеристик современного российского руководителя (целеустремленность, компетентность, образованность, ответственность, способность брать на себя функцию лидера, решительность, коммуникабельность), которые дополняются личностными и деятельностными свойствами, вошедшими в полупериферию представлений (авторитарность, доброжелательность, харизматичность, справедливость, активность, уверенность в себе, стрессоустойчивость, требовательность, честность). Показано также, что часть периферии представлений участников исследования составляют личностные и деятельностные характеристики, во многом противоречащие тем, которые вошли в ядро и полупериферию. Практическая значимость исследования связана с тем, что выявление содержания и структуры представлений о наиболее характерных личностных и деятельностных свойствах современных российских руководителей открывает большие прогностические возможности для использования в рамках кадровой работы, а также в процессе индивидуального консультирования кадров управления и психологического сопровождения их профессиональной деятельности.

Ключевые слова: руководитель, современный российский руководитель, личностные качества, особенности поведения, государственные служащие, социальные представления

Для цитирования: Селезнева Е. В., Демидов С. А. Современный российский руководитель в представлениях государственных служащих // Управленческое консультирование. 2023. № 9. С. 81–95.

The Modern Russian Leader in the Representations of Civil Servants

*Elena V. Selezneva**, *Stanislav A. Demidov*

Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation; *selezneva-ev@ranepa.ru

ABSTRACT

The article analyzes the results of the study of the content and structure of public servants' representations about the most characteristic personal and activity properties of modern Russian leaders. The relevance of the research is determined, on the one hand, by the requirements of modern management practice to the structure of personal and activity characteristics of managers at all levels and in any field, and on the other hand, by the significance of social representations as subjective factors in the formation of relations between participants in managerial interactions and increasing the productivity of their joint activities. A questionnaire based on the method of free descriptions was used as a diagnostic tool. When processing the received data, content analysis and a set of statistical methods were used. The concepts identified with the help of content analysis describe the personal and activity properties of the head, which act as subjective factors that contribute to or hinder the implementation of the functions of the head as a subject of management. The analysis and generalization of the research results made it possible to obtain a psychological portrait of a modern Russian leader from the position of civil servants. It is shown that the most characteristic for the modern Russian leader in the view of the study participants are personal and activity properties related to the spheres of goal-setting and goal-attainment, communication and interaction and subjectivity. The hierarchically organized structure of representations of civil servants about the most characteristic personal and activity properties of modern Russian leaders is described. It is established that the core of ideas includes seven characteristics of a modern Russian leader (purposefulness, competence, education, responsibility, ability to assume the function of a leader, determination, sociability), which are complemented by personal and activity properties included in the semi-periphery of ideas (authoritarianism, benevolence, charisma, fairness, activity, self-confidence, stress tolerance, demanding, honest). It is also shown that part of the periphery of the ideas of the study participants are personal and activity characteristics, which largely contradict those that entered the core and semi-periphery. The practical significance of the research is connected with the fact that the identification of the content and structure of ideas about the most characteristic personal and activity properties of modern Russian leaders opens up great prognostic opportunities for use in the framework of personnel work, as well as in the process of individual counseling of management personnel and psychological support of their professional activities.

Keywords: leader, modern Russian leader, personal qualities, behavioral characteristics, civil servants, social representations

For citing: Selezneva E. V., Demidov S. A. The Modern Russian Leader in the Representations of Civil Servants // Administrative consulting. 2023. N 9. P. 81–95.

Введение

Качество политических, экономических, социальных и культурных изменений в современном российском обществе в значительной степени определяется качеством управления как на уровне государства в целом, так и на уровне отдельных регионов, отраслей, предприятий и организаций. А так как функции управления реализуются в управленческой деятельности, можно утверждать, что одним из факторов, определяющих эффективность и результативность развития нашей страны, является качество деятельности руководителей на всех уровнях и во всех сферах управления. В свою очередь, качество деятельности руководителей обусловлено уровнем их профессиональных знаний, сформированностью тех или иных умений и навыков

и выраженностью определенных личностных свойств, т. е. уровнем их управленческого потенциала.

В целом набор входящих в содержание управленческого потенциала личностных и деятельностных свойств задается требованиями управленческой деятельности и является достаточно устойчивым. Однако в разное время и в разных социокультурных, экономических и политических контекстах при оценке эффективности деятельности руководителя на первый план по значимости выходят разные личностные и деятельностные свойства. Так, в 40–50-е гг. XX в. ведущими характеристиками хорошего руководителя были его волевые качества и профессиональные знания. В 60–70-е гг. главным было знание различных систем управления и умение создавать организационные управленческие структуры. В 80-е гг. на первое место по значимости вышла коммуникативная компетентность. Начиная с 90-х гг. наиболее значимыми личностными характеристиками руководителя стали готовность к принятию на себя ответственности в условиях риска и аутопсихологическая компетентность [7].

Сегодняшние изменения в политической, экономической, социальной, культурной жизни нашей страны формируют новый контекст управленческой деятельности и предъявляют новые требования к структуре личностных и деятельностных характеристик руководителей на всех уровнях и в любой сфере, а это, в свою очередь, определяет актуальность исследований личностных и деятельностных свойств руководителя.

Анализ публикаций показывает, что существует два основных направления таких исследований.

В рамках первого направления авторы сосредотачиваются на изучении собственно значимых для руководителей личностных и деятельностных характеристик, как факторов, которые определяют эффективность управленческой деятельности в целом [см. например 1] или различные аспекты групповой деятельности и взаимодействия на современном этапе развития общества [см. например 17; 20].

В рамках второго направления предметом исследований являются социальные представления о личностных и деятельностных свойствах руководителя.

Подобные исследования показывают, что именно субъективные факторы, и в первую очередь представления участников управленческих взаимодействий друг о друге и о самих себе, в значительной степени влияют на отношения между ними, а следовательно, и на продуктивность их совместной деятельности. Такое влияние обусловлено тем, что социальные представления конструируют реальность не только для отдельного человека, но и для группы в целом¹, тем самым определяя взаимное восприятие членов группы и выбор ими стратегий поведения в рамках решения общегрупповых задач.

Для нашего исследования также важно следующее.

Во-первых, по своей природе социальные представления динамичны и всегда отражают изменения, происходящие в обществе [9], т. е. результаты проведенного в конкретный период времени исследования представлений о тех или иных социальных и социально-психологических явлениях фиксируют именно их современное состояние.

Во-вторых, социальные представления возникают в ходе повседневных межличностных взаимодействий [36] и являются обыденными коллективными интерпретациями [9], которые формируются в ходе социальной и материальной практики и разделяются членами той или иной социальной группы. Поэтому результаты исследования социальных представлений на выборке, репрезентирующей опреде-

¹ Андреева Г. М. Психология социального познания: учеб. пос. Изд. 2-е, перераб. и доп. М. : Аспект Пресс, 2004. С. 209.

ленную социальную группу, позволяют делать выводы об особенностях картины мира именно данной группы.

В-третьих, социальные представления, являясь одной из форм обыденного сознания и фиксируя индивидуальную позицию каждого из членов социальной группы по отношению к тому или иному значимому для него социальному или социально-психологическому явлению [34], в совокупности отражают это явление во всем его многообразии и противоречивости, зачастую опережая научные обобщения. Поэтому анализ результатов исследования социальных представлений позволяет выявлять актуальные проблемы и тенденции, связанные с конкретными явлениями.

Все это касается и исследований представлений о личностных качествах и особенностях поведения руководителя.

Так, в научных публикациях фиксируются личностные и деятельностные свойства руководителей, характерные именно для современности [32; 35; 37; 38], при этом анализ таких публикаций показывает, что объектом изучения могут быть психологические особенности руководителей любого уровня, любой социальной и производственной сферы, любого пола и возраста [21; 25], а содержание и структура представлений о характеристиках руководителя зависят от социально-демографического состава выборки, на которой проходило исследование [2; 5; 19; 23] и групповых особенностей [14; 29]. Наконец, целью исследования представлений о личностных и деятельностных свойствах руководителя является составление психологического портрета (формирование образа) руководителя. При этом такой портрет (образ) может быть описательным, т. е. фиксировать реально присущие руководителю характеристики, или идеальным, т. е. включать только желательные с точки зрения респондентов характеристики [3; 10; 11; 18].

В то же время не существует исследований, в которых бы анализировались представления государственных служащих о современном руководителе, а образ руководителя государственной службы рассматривается исключительно как элемент формирования имиджа органа государственной власти [13].

Однако в связи с необходимостью перехода к новым принципам и методам управления в сфере государственной службы исследование представлений государственных служащих о личностных и деятельностных характеристиках руководителя является особенно актуальным, так как его результаты позволяют выявить те личностные качества и особенности поведения руководителя, которые в понимании государственных служащих оказывают наибольшее (как положительное, так и отрицательное) влияние на процессы управления коллективом.

Целью нашего эмпирического исследования было составить психологический портрет современного российского руководителя на основе анализа представлений государственных служащих.

В соответствии с этим необходимо было выявить содержание и структуру представлений государственных служащих о наиболее характерных для современного российского руководителя личностных качествах и особенностях поведения.

Методы и выборка

Инструментом для исследования содержания и структуры представлений государственных служащих о современных российских руководителях послужил метод свободного описания. На наш взгляд, именно этот метод в наибольшей степени соответствует специфике социальных представлений как психологического феномена, так как позволяет респондентам наиболее полно и точно выразить свое мнение, не ограничивая его тем или иным набором категорий, который мог бы предложить им исследователь.

Задание было сформулировано следующим образом: «Назовите, пожалуйста, личностные качества и особенности поведения, которые, по Вашему мнению, наиболее характерны для современных российских руководителей», т. е. побуждало участников исследования обратиться к собственному опыту взаимодействия в системе «руководитель — подчиненные» с позиции как подчиненного, так и руководителя и сосредоточиться на тех личностных и деятельностных свойствах, которые присущи именно нынешним российским управленцам.

Обработка данных проводилась с помощью контент-анализа, который позволил определить общий объем, содержание и структуру представлений участников исследования о наиболее характерных для современного российского руководителя личностных качествах и особенностях поведения.

В исследовании приняли участие 137 федеральных государственных служащих: 84 женщины (61,31%) и 53 мужчины (38,69%). 122 (89,05%) респондента занимали руководящие должности (на уровне начальников и заместителей начальников отделов, департаментов и т. п.), 15 участников исследования (10,95%) — должности рядовых сотрудников. Средний возраст респондентов 42,2 года, минимальный — 24 года, максимальный — 62 года. Средний стаж работы на настоящей должности 4,2 года, минимальный — 0,16 года, максимальный — 16 лет.

Обсуждение результатов

Первичная обработка данных показала, что в целом по выборке общее число упоминаний о наиболее характерных для современного российского руководителя личностных качествах и особенностях поведения составило 828, т. е. в среднем 6,04 упоминания на каждого респондента. На основании этих данных уже можно было говорить о том, что образ современного российского руководителя в сознании участников исследования представляет собой многомерное когнитивное образование.

Затем с помощью контент-анализа были выделены 72 понятия, описывающие те или иные личностные и деятельностные свойства руководителя. При этом 69 понятий описывали характеристики руководителя, имеющие высокую значимость для реализации управленческих функций, а 3 понятия — внешние, в определенной степени случайные признаки.

Следует подчеркнуть, что среди выделенных понятий есть не только понятия, описывающие свойства, которые однозначно способствуют реализации функций руководителя как субъекта управления и обеспечивают социальную направленность его деятельности (например, «стратегическое мышление», «принципиальность», «открытость» и др.), но и те, которые могут препятствовать реализации этих функций и обеспечивают индивидуалистическую направленность его деятельности (например, «беспринципность», «жадность», «равнодушие к людям» и др.). Такие, негативные или неоднозначные, понятия составляют почти треть от общего числа выделенных понятий. Это свидетельствует о том, что участники исследования в своих описаниях опирались на реальную практику взаимодействия в рамках системы «руководитель — подчиненные», а не на эталонные представления об идеальном руководителе (вот один из характерных ответов: «Образованность, современность, смелость, активность, решительность, анализирование, хитрость, стремление к справедливости, мудрость, иногда впечатление, что отсутствие вышеуказанного»). А так как большинство респондентов сами занимают руководящие должности, их описания в определенной мере являются результатом рефлексии не только поведения руководителя с позиции подчиненного, но и собственного поведения в роли руководителя.

Дальнейший анализ позволил выделить шесть групп личностных качеств и особенностей поведения, которые участники исследования в своих представлениях

воспринимают именно как личностные и деятельностные свойства, характерные для современных российских руководителей (рис.).

Как видно из рис., чаще всего респонденты упоминали как наиболее характерные для современного российского руководителя те личностные качества и особенности поведения, которые относятся к сферам целеполагания и целедостижения (41,82% от общего числа упоминаний), общения и взаимодействия (28,85% от общего числа упоминаний) и субъектности (23,18% от общего числа упоминаний). В совокупности упоминания о качествах и особенностях поведения, относящихся к этим трем сферам, составляют 93,85% от общего числа упоминаний.

При этом в сфере целеполагания и целедостижения участники исследования наиболее часто упоминали личностные и деятельностные свойства, обеспечивающие или затрудняющие преодоление внешних и внутренних препятствий при достижении поставленной цели (26,96% от общего числа упоминаний), в сфере общения и взаимодействия — свойства, обеспечивающие продуктивность или непродуктивность общения и совместной деятельности (17,01% от общего числа упоминаний), в сфере субъектности — свойства, обеспечивающие процессы самоуправления или затрудняющие их (9,9% от общего числа упоминаний).

Таким образом, представления участников исследования в значительной степени соответствуют результатам научных публикаций об особенностях процесса управления и психологических факторах, обеспечивающих этот процесс. Так, исследования и практика показывают, что в рамках управленческой деятельности главной, системообразующей функцией руководителя является достижение общегрупповых целей путем организации слаженной работы ее членов¹. Следовательно, наиболее значимыми для реализации этой функции являются личностные и деятельностные характеристики руководителя, которые, с одной стороны, обеспечивают качество процессов определения и достижения целей организации или ее подразделений [8; 12], а с другой — способствуют эффективности и продуктивности общения и взаимодействия руководителя в организационной системе [27; 28]. Кроме того, в исследованиях подчеркивается, что способность руководителя эффективно и результа-

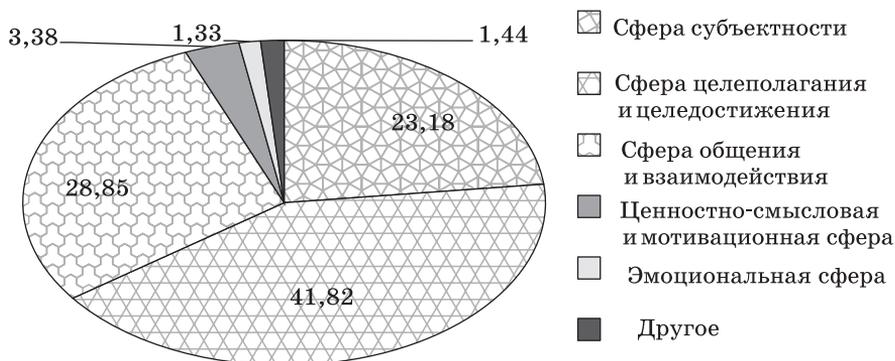


Рис. Группы наиболее характерных для современного российского руководителя личностных качеств и особенностей поведения в представлении участников исследования (% от общего количества упоминаний)

Fig. The groups most characteristic of the modern Russian leader of personal qualities and behavior in the presentation of the study participants (% of the total number of mentions)

Источник: составлено авторами.

¹ Селезнева Е. В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2018. 373 с.

тивно осуществлять управленческие функции определяется сформированностью у него субъектности как интегративного качества, обеспечивающего внутреннюю детерминацию целенаправленной творческой активности личности и выступающего как механизм самоуправления и мета-инвариант профессионализма в области управления [16; 22; 24].

Можно говорить о том, что результаты исследования подтверждают научные выводы о значимости для руководителя личностных и деятельностных свойств, которые делают его активным субъектом управленческой деятельности, способным самостоятельно определять цели организации и эффективно взаимодействовать с другими членами организации для достижения этих целей.

В то же время вызывает вопросы «пренебрежение» участниками исследования качествами и особенностями поведения руководителя, которые относятся к ценностно-смысловой и мотивационной, а также к эмоциональной сфере: качества и особенности поведения, относящиеся к ценностно-смысловой и мотивационной, а также к эмоциональной сфере, упоминаются в ответах респондентов крайне редко (соответственно 3,38% и 1,33% от общего числа упоминаний). Можно только предположить, что в отношении ценностно-смысловой и мотивационной сферы для респондентов более значимы свойства руководителя, которые напрямую проявляются в его деятельности и взаимодействии, а не глубинные ценностно-смысловые образования, проявляющиеся в деятельности опосредованно, через определенные действия и поступки. В отношении же эмоциональной сферы, вполне вероятно, респонденты «пропускали» перечисление собственно эмоциональных состояний, рассматривая их как составляющие коммуникативных качеств более высокого порядка.

Дальнейший анализ, проведенный с опорой на идеи Ж. К. Абрика [31], показал, что представления участников исследования о личностных и деятельностных свойствах, характерных для современных российских руководителей, можно описать как иерархически организованную структуру, включающую ядро, полупериферию и периферию (табл.).

Ядро представлений о личностных и деятельностных свойствах, которые наиболее характерны для современного российского руководителя, включает семь психологических характеристик (в % от общего количества упоминаний):

Компетентность	6,88
Ответственность	5,80
Целеустремленность	5,55
Способность брать на себя функцию лидера	4,83

Таблица

Структура представлений участников исследования о наиболее характерных для современного российского руководителя личностных качествах и особенностях поведения

Table. Structure of ideas of the study participants about the most characteristic for the modern Russian leader personal qualities and characteristics of behavior

Составляющие структуры представлений	Число качеств, входящих в структуру представлений	% от общего количества упоминаний
Ядро	7	33,56
Полупериферия	9	22,33
Периферия	57	44,11
Всего	73	100

Источник: составлено авторами.

Коммуникабельность	3,86
Решительность	3,38
Образованность	3,26

Можно увидеть, что в представлениях участников исследования для современного российского руководителя наиболее характерны четыре свойства, относящиеся к сфере целеполагания и целедостижения (компетентность, целеустремленность, ответственность и образованность).

В совокупности эти свойства составляют 21,49% от общего количества упоминаний, а наиболее часто среди них упоминается компетентность (6,88% от общего количества упоминаний). Следует отметить, что компетентность, образованность и ответственность являются свойствами, наличие или отсутствие которых обеспечивает или затрудняет преодоление внешних и внутренних препятствий при достижении поставленной цели, а целеустремленность — свойством, обеспечивающим высокую направленность на достижения или ее отсутствие. Кроме того, в ядро структуры представлений вошли два свойства, которые относятся к сфере субъектности (способность брать на себя функцию лидера и решительность; в совокупности 8,21% от общего количества упоминаний), а также одно свойство, относящееся к сфере общения и взаимодействия (коммуникабельность; 3,86% от общего количества упоминаний). При этом способность брать на себя функцию лидера является свойством, наличие или отсутствие которого обеспечивает внутренне детерминированную целенаправленную творческую активность руководителя или препятствует ей, решительность — свойством, которое обеспечивает процессы самоуправления или затрудняет их, а коммуникабельность — свойством, которое обеспечивает продуктивность или непродуктивность общения и совместной деятельности.

Таким образом, в сознании участников исследования современный российский руководитель в первую очередь — это человек, который:

- умеет качественно решать свои профессиональные задачи, опираясь на приобретенные знания и сформированные навыки и умения;
- способен прогнозировать последствия своих действий или бездействия в конкретной ситуации и выбирать варианты действий с готовностью принять последствия выбора;
- склонен проявлять настойчивость и последовательность в достижении поставленных целей;
- способен направлять и организовывать деятельность коллектива;
- умеет легко устанавливать контакты с окружающими;
- умеет принимать и претворять в жизнь быстрые, обоснованные и твердые решения, не поддаваясь чувству страха и не боясь опасностей;
- имеет широкий кругозор, опираясь на который, способен ориентироваться в окружающей среде, приспосабливаться к ней и изменять ее и самого себя.

Дополняют эти ядерные характеристики современного российского руководителя личностные и деятельностные свойства, вошедшие в полупериферию представлений (в % от общего количества упоминаний):

Активность	2,54
Уверенность в себе	2,41
Стрессоустойчивость	2,54
Требовательность	2,90
Доброжелательность	2,05
Харизматичность	2,29
Авторитарность	2,78

Справедливость	2,41
Честность	2,41

Если основу ядра представлений составляли свойства, относящиеся к сфере целеполагания и целедостижения, то основу полупериферии, как видно из рисунка, составляют свойства, которые относятся к сфере общения и взаимодействия (авторитарность, доброжелательность, харизматичность, справедливость; в совокупности 9,53% от общего количества упоминаний). Отметим, что доброжелательность и харизматичность относятся к свойствам, которые обеспечивают продуктивность или непродуктивность общения и совместной деятельности, справедливость — к свойствам, определяющим отношение к другим и характер общения, а авторитарность — к свойствам, которые определяют стиль общения и взаимодействия в организационной среде.

В полупериферию входят также три свойства, относящиеся к сфере субъектности (активность, уверенность в себе, стрессоустойчивость; в совокупности 7,49% от общего количества упоминаний), при этом активность относится к свойствам, которые обеспечивают внутренне детерминированную целенаправленную творческую активность руководителя или препятствуют ей, уверенность в себе — к свойствам, обеспечивающим процессы самоуправления или затрудняющим их, а стрессоустойчивость — к свойствам, которые обеспечивают процессы самоуправления или затрудняют их.

Кроме того, в структуру полупериферии входит требовательность как одно из свойств, обеспечивающих или затрудняющих преодоление внешних и внутренних препятствий при достижении поставленной цели, и относящаяся к сфере целеполагания и целедостижения (2,9% от общего количества упоминаний) и честность как свойство, отражающее ценностное отношение к своей деятельности и входящее в ценностно-смысловую и мотивационную сферу (2,41% от общего количества упоминаний).

Можно говорить о том, что в сознании участников исследования современный российский руководитель, помимо ядерных характеристик, должен обладать еще рядом высоко значимых личностных и деятельностных свойств и уметь:

- побуждать себя или других к качественному выполнению задач;
- единовластно управлять подчиненными;
- действовать самостоятельно и активно;
- сохранять спокойствие в стрессовой ситуации;
- объективно осознавать свои возможности и действовать решительно;
- действовать беспристрастно, в соответствии с истиной;
- быть правдивым, прямым и добросовестным;
- привлекать внимание людей и влиять на них;
- проявлять участие, расположение к людям.

Из этого следует, что в сознании участников исследования современный российский руководитель при явно выраженной авторитарности, которая по своей природе предполагает игнорирование интересов, мнений и состояний подчиненных [4; 26; 33], склонен в то же время проявлять к ним сочувствие и готов при необходимости содействовать им. Такое противоречие в представлениях можно объяснить тем, что, с одной стороны, для респондентов авторитарный стиль управления, в котором отражаются особенности государственной службы как жесткой иерархически организационной структуры, является привычным, и они рассматривают авторитарность как устойчивую характеристику руководителя. С другой стороны, в данной выборке преобладают женщины-руководители, а, как показывают многочисленные исследования, женщины-руководители в большей степени, чем мужчины, склонны к демократическому стилю управления, который

подразумевает сотрудничество [15], а также к личностно ориентированной коммуникации [6].

Если на уровне полупериферии представлений зафиксировано одно противоречие, то на уровне периферии подобных противоречий достаточно много, например, чинопочитание и независимость, принципиальность и беспринципность, открытость и закрытость, человечность и равнодушие к людям и др. В периферию вошли также личностные и деятельностные характеристики, противоположные свойствам, вошедшим в полупериферию: демократичность, самоуверенность, тревожность, высокомерие.

Интересно, что в периферию представлений участников исследования входят не только негативные (бюрократизм, жадность, страх нового, склонность к самовосхвалению, эгоистичность и др.) и неоднозначные характеристики (жесткость, консерватизм, карьеризм, перфекционизм, хитрость и др.), но и большое число характеристик, которые в научных работах, посвященных личности руководителя, рассматриваются как высоко значимые для продуктивной и результативной деятельности управленца (стратегическое мышление, способность к самодисциплине, креативность, стремление к постоянному саморазвитию, организаторские способности, вовлеченность в работу и т. п.).

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Впервые рассмотрена проблема содержания представлений государственных служащих о современном российском руководителе и выявлена их структура.

Собственный профессиональный опыт в сфере государственной службы (в позиции как подчиненного, так и руководителя) позволил участникам исследования описать современного российского руководителя во всем многообразии и противоречивости его личностных качеств и особенностей поведения, при этом в своих субъективных мнениях во многом приближаясь к научным обобщениям.

Качественный анализ результатов показывает, что ядро и полупериферия представлений о личностных качествах и особенностях поведения, наиболее характерных для современного российского руководителя, по содержанию достаточно высоко согласованы между собой, стабильны и устойчивы, что говорит об однородности участников исследования как профессиональной группы и устойчивости их представлений о личностных и деятельностных свойствах, характерных для современного управленца.

В то же время для периферии представлений характерны подвижность и противоречивость, что свидетельствует о влиянии на формирование представлений участников исследования о руководителе их индивидуального опыта управленческих взаимодействий и реального организационного контекста, в котором эти взаимодействия осуществлялись.

Теоретическая значимость данного исследования состоит в том, что выявление содержания и структуры представлений о личностных и деятельностных свойствах современного российского руководителя, с одной стороны, вносит вклад в дальнейшую разработку проблемы исследования представлений о руководителе как субъекте управленческой деятельности, а с другой стороны, в целом расширяет и углубляет научные знания об особенностях социальной перцепции представителей разных профессиональных групп. В то же время практическая значимость данного исследования определяется возможностью использовать его результаты в процессе индивидуального консультирования кадров управления для разработки индивидуальных траекторий личностно-профессионального развития и программ совершенствования профессионализма кадров управления в рамках ка-

дровой работы и психологического сопровождения профессиональной деятельности управленцев.

Литература

1. Авдонина О. С., Чистоходова Л. И. Эффективный руководитель в сфере муниципального управления // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 12. С. 157–162. DOI: 10.24158/sPp.2021.12.23.
2. Алексеева М. Г. Образ успешного руководителя в представлениях командиров высшего и среднего звена железнодорожного транспорта // Сб. конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 7. С. 112–115.
3. Баришовец Е. М. Идеальный портрет руководителя образовательного комплекса // Власть. 2019. № 6. С. 206–209.
4. Гаджиева Е. Ю. Авторитарный стиль управления при проведении организационных изменений // Вестник Академии знаний. 2017. № 22 (3). С. 71–75.
5. Глебова Г. Ф., Александрова Д. Н. Представления учителей об эффективном руководителе современной общеобразовательной школы // Социально-психологические проблемы ментальности/менталитета. 2020. № 16. С. 44–49.
6. Гололобова Т. М. Особенности женского стиля управления компаниями // Вестник университета. 2021. № 12. С. 5–9. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-12-5-9.
7. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1–5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. М. : РАГС, 2000. 536 с.
8. Егорова Ю. А. Роль целеполагания в системе управления // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2010. № 9. С. 91–92.
9. Емельянова Т. П. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 476 с.
10. Иванов Е. А., Лычагина С. В. Особенности представлений младших командиров войск национальной гвардии о качествах личности руководителя воинского коллектива // Научное мнение. 2018. № 11. С. 58–61.
11. Ишков А. Д., Милорадова Н. Г. Образ идеального и реального руководителя строительной отрасли в представлении подчиненных специалистов // Экономика и предпринимательство. 2014. № 8 (49). С. 427–431.
12. Киреев М. П. Целеполагание в управленческой деятельности органов внутренних дел: теория и практика // Труды Академии управления МВД России. 2020. № 2 (54). С. 54–61.
13. Кокорина Л. И. Образ руководителя как элемент формирования имиджа органа государственной власти // Международный научно-исследовательский журнал. 2019. № 7 (85). Ч. 2. С. 76–78. DOI: 10.23670/IRJ.2019.85.7.043
14. Кораблин С. И. Особенности представления о руководителе в группах с различным уровнем социально-психологического развития // Территория науки. 2007. № 1. С. 126–132.
15. Михайлова Т. В., Балашкевич И. В. Исследования гендерных аспектов в управленческой деятельности // Евразийский союз ученых. 2020. № 6 (75). С. 62–65. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836.
16. Нигоматуллина Р. М. Субъектность в современном управлении // Манускрипт. 2020. Т. 13. Вып. 12. С. 209–213.
17. Никитин С. И. Личностные качества руководителя как фактор групповой сплоченности коллектива // Перспективы науки и образования. 2018. № 4 (34). С. 256–264 [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-kachestva-rukoditelya-kak-faktor-gruppooy-splochnosti-kollektiva/viewer> (дата обращения: 11.04.2023).
18. Новиков М. М. Представления работников государственных и коммерческих предприятий об образе идеального руководителя // Известия Смоленского государственного университета. 2013. № 1 (21). С. 412–417.
19. Петров К. Г., Александрова Д. Н. Представления директоров школ о модели современного эффективного руководителя общеобразовательной организации // Человек и образование. 2021. № 3 (68). С. 21–27.
20. Реутова В. И. Взаимосвязь управленческих компетенций с личностными качествами руководителей органов внутренних дел // Человек: преступление и наказание. 2019. Т. 27 (1–4). № 3. С. 390–395. DOI: 10.33463/1999-9917.2019.27(1-4). 3.390-395.
21. Савин А. М. Социальные представления молодежи об андрогинном мужчине-руководителе // Россия в XXI веке: стратегия и тактика социально-экономических, политических

- и правовых реформ: Материалы XIII Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых, посвященной 75-й годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов. Барнаул : Азбука, 2020. С. 512–513.
22. Селезнева Е. В. Жизненные отношения личности как мера ее субъектности // Мир психологии. 2012. № 2. С. 260–270.
 23. Селезнева Е. В. Представления о лидере и руководителе: общее и особенное // Вестник Московского государственного областного университета. 2018. № 3. С. 183–194.
 24. Селезнева Е. В., Емельянова О. В. Особенности субъектности государственных служащих // Акмеология. 2010. № 3. С. 62–70.
 25. Семенова С. Н. Психологический портрет женщины-руководителя // Наука и современность. 2014. № 27. С. 98–102.
 26. Сыманюк Э. Э., Девятковская И. В. Власть как фактор развития или деформации личности руководителя организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2014. № 4 (13). С. 5–8.
 27. Сысоев В. В., Лавров Н. Н. Психологические особенности профессионального общения между руководителем и подчиненным // Психолог. 2018. № 4. С. 32–37. DOI: 10.25136/2409-8701.2018.4.27203.
 28. Толочек В. А., Шпитонков С. В., Палт Е. А. «Вертикальная» организация пространства стилей делового общения менеджеров // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия «Акмеология образования. Психология развития». 2017. Т. 6. Вып. 2 (22). С. 126–133. DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-2-126-133.
 29. Хрисанхова Е. А. Образ руководителя в представлении сотрудников организаций с различным типом организационной культуры // Психология труда, организации и управления в условиях современных технологий: состояние и перспективы развития: материалы Международной научно-практической конференции. Тверь : Тверской государственный университет, 2020. С. 264–269.
 30. Ярмук Ю. В. Целеполагание как основа формирования коммуникаций в управленческой деятельности // Пространство и время. 2015. Т. 9. Вып. 2: Пространство и время принятия решений [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tselepolaganie-kak-osnova-formirovaniya-kommunikatsiy-v-upravlencheskoy-deyatelnosti/viewer> (дата обращения: 25.03.2023).
 31. Abric J. C. Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations // Papers on Social Representations. Textes sur les Représentations Sociales (1021–5573). 1993. V. 2. N 2. P. 75–78.
 32. Asad M. M., Sherwani F., Asad M. E. Distinctiveness And Characteristic of Competent Manager and Leader In This Advanced Epoch // New York Science Journal. 2014. № 7(4). P. 17–20.
 33. Chiang Jack, Chen Xiao-Ping, Liu Haiyang, Akutsu Satoshi, Wang Zheng. We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance // Human Relations. 2021. Vol. 74. № 7. P. 1082–1111.
 34. Jodelet D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie // Psychologie sociale. S. Moscovici (ed.). Paris : PUF, 1984. PP. 357–378.
 35. Karaszewski R., Drewniak R. The Leading Traits of the Modern Corporate Leader: Comparing Survey Results from 2008 and 2018 // Energies. 2021. Vol. 14. № 23 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mdpi.com/1996-1073/14/23/7926> (дата обращения: 12.04.2023)/
 36. Moscovici S. On Social representations // Social cognition: Perspectives on everyday understanding / ed. P. J. Forgas. L., 1981. P. 181–209.
 37. Raišienė A. G. Leadership and Managerial Competences in a Contemporary Organization from the Standpoint of Business Executives // Economics and Sociology. 2014. Vol. 7. № 3. P. 179–193. DOI: 10.14254/2071-789X.2014/7-3/14
 38. Šlehtičhi M. Values, Leaders and Social Representations // HSS. 2018. Vol. VII. № 3. P. 13–22. DOI: 10.2478/hssr -2018-0022.

Об авторах:

Селезнева Елена Владимировна, эксперт научно-образовательного центра современных кадровых технологий факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (Москва, Российская Федерация), доктор психологических наук, профессор; selezneva-ev@ranepa.ru

Демидов Станислав Александрович, директор Центра развития лидерских и управленческих компетенций Института «Высшая школа государственного управления» ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ» (Москва, Российская Федерация); demidov-sa@anepa.ru

References

1. Avdonina O.S., Chistokhodova L.I. Effective leader in the sphere of municipal administration // Society: Sociology, Psychology, Pedagogics. 2021. № 12. P. 157–162. DOI: 10.24158/sPp.2021.12.23 (in Rus).
2. Alekseeva M.G. The image of a successful leader in the representations of commanders of the highest and middle level of railway transport // Collections of conferences of SIC. 2013. N 7. P. 112–115 (in Rus).
3. Barishovets E. M. Perfect portrait of the head of the educational complex // Power. 2019. N 6. P. 206–209 (in Rus).
4. Gadzhieva E.Y. Authoritarian management style during organizational changes // Bulletin of the Academy of Knowledge. 2017. N 22 (3). P. 71–75 (in Rus).
5. Glebova G. F., Alexandrova D. N. Teachers's ideas of an efficient head of a modern comprehensive school // Socio-psychological problems of mentality / mentality. 2020. N 16. P. 44–49 (in Rus).
6. Gololobova T.M. Features of a woman's style company management // Vestnik Universiteta. 2021. N 12. P. 5–9. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-12-5-9 (in Rus).
7. Derkach A.A. Acmeology: personal and professional development of a person. B. 1–5. Acmeological foundations of managerial activity. B. 2. M. : RAGS, 2000. 536 p. (in Rus).
8. Egorova Yu.A. The role of goal setting in the management system // International Journal of Applied and Fundamental Research. 2010. N 9. P. 91–92 (in Rus).
9. Emelyanova T.P. Social representations: History, theory and empirical research. Moscow: Publishing house "Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences", 2016. 476 p. (in Rus)
10. Ivanov E.A., Lychagina S.V. Perceptions of junior commanders of the national guard forces command on the qualities of a leader of a military unit // Scientific opinion. 2018. N 11. P. 58–61 (in Rus).
11. Ishkov A. D., Miloradova N. G. Image of the ideal and the real head of the construction industry in the representation of subordinate specialists // Economics and entrepreneurship. 2014. N 8 (49). P. 427–431 (in Rus).
12. Kireev M. P. Goal setting in the management of internal Affairs bodies: theory and practice of physical culture // Proceedings of Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia. 2020. N 2 (54). P. 54–61 (in Rus).
13. Kokorina L. I. Image of an executive as an element of creating the image of a public authority // International Research Journal. 2019. N 7 (85). Part 2. P. 76–78. DOI: 10.23670/IRJ.2019.85.7.043 (in Rus).
14. Korablin S. I. Features of the idea of a leader in groups with different levels of socio-psychological development // The territory of science. 2007. N 1. P. 126–132 (in Rus).
15. Mikhailova T.V., Balashkevich I.V. Research on gender aspects in management // Eurasian Union of Scientists. 2020. N 6 (75). P. 62–65. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836 (in Rus).
16. Nigomatullina R.M. Subjectivity in Modern Management // Manuscript. 2020. Vol. 13. N 12. P. 209–213 (in Rus).
17. Nikitin S.I. Personal Quality of the Head as a Factor of Group Coherence // Perspectives of Science & Education. 2018. N 4 (34). P. 256–264 [Electronic source]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostnye-kachestva-rukovoditelya-kak-faktor-gruppovoy-splochnosti-kollektiva/viewer> (accessed: 11.04.2023) (in Rus).
18. Novikov M.M. The Image of Ideal Leader as Seen by Employees of State and Commercial Enterprises // Proceedings of the Smolensk State University. 2013. N 1 (21). P. 412–417 (in Rus).
19. Petrov K. G., Alexandrova D. N. School principals' views on the model of a modern effective head of a general education organization // Man and education. 2021. N 3 (68). P. 21–27 (in Rus).
20. Reutova V.I. Interrelation of managerial competencies with personal qualities of heads of internal affairs bodies // Man: crime and punishment. 2019. vol. 27 (1–4). N 3. P. 390–395. DOI: 10.33463/1999-9917.2019.27(1-4). 3.390-395 (in Rus).

21. Savin A. M. Social representations of youth about an androgynous male leader // Russia in the XXI century: strategy and tactics of socio-economic, political and legal reforms: Materials of the XIII All-Russian scientific and practical conference of students and young scientists dedicated to the 75th anniversary of Victory in the Great Patriotic War of 1941–1945. Barnaul : ABC, 2020. P. 512–513 (in Rus).
22. Selezneva E.V. Personality's vital relations as a measure of its subjectivity // The world of psychology. 2012. N 2. P. 260–270 (in Rus).
23. Selezneva E.V. Representations about leader and manager: general and special // Bulletin of Moscow region state university. 2018. N 3. P. 183–194 (in Rus).
24. Selezneva E. V., Emel'yanova O.V. Features subject of civil servants // Acmeology. 2010. N 3. P. 62–70 (in Rus).
25. Semenkova S. N. Psychological portrait of a female leader // Science and modernity. 2014. N 27. P. 98–102 (in Rus).
26. Symaniuk E. E., Devyatovskaya I.V. Leadership power as a factor of enhancement or deformation of an organization leader's identity // Human resources and Intellectual resources management in Russia. 2014. N 4 (13). P. 5–8 (in Rus).
27. Sysoev V.V., Lavrov N.N. Psychological features of professional communication between a supervisor and a subordinate // Psychologist. 2018. N 4. P. 32–37. DOI: 10.25136/2409-8701.2018.4.27203 (in Rus).
28. Tolochek V.A., Shpitionkov S.V., Palt E.A. "Vertical" arrangement of the space of managers' business communication styles // Izvestiya of Saratov university. New series. Series: Educational acmeology. Developmental psychology. 2017. Vol. 6. Is. 2 (22). P. 126–133. DOI: 10.18500/2304-9790-2017-6-2-126-133 (in Rus).
29. Hrisankhova E.A. The image of a leader in the representation of employees of organizations with different types of organizational culture // Psychology of labor, organization and management in the conditions of modern technologies: state and prospects of development: materials of the International scientific and practical Conference. Tver : Publishing House "Tver State University", 2020. P. 264–269 (in Rus).
30. Yarmak Yu. V. Goal-setting as the basis for the formation of communications in management activities // Space and Time [Prostranstvo i Vremya]. 2015. Vol. 9. Is. 2: Space and time of decision-making [Electronic source]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tselepolaganie-kak-osnova-formirovaniya-kommunikatsiy-v-upravlencheskoy-deyatelnosti/viewer> (accessed: 25.03.2023) (in Rus).
31. Abric J.C. Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations // Papers on Social Representations. Textes sur les Représentations Sociales (1021–5573). 1993. V. 2. N 2. P. 75–78.
32. Asad M. M., Sherwani F., Asad M.E. Distinctiveness And Characteristic of Competent Manager and Leader In This Advanced Epoch // New York Science Journal. 2014. N 7(4). P. 17–20.
33. Chiang Jack, Chen Xiao-Ping, Liu Haiyang, Akutsu Satoshi, Wang Zheng. We have emotions but can't show them! Authoritarian leadership, emotion suppression climate, and team performance // Human Relations. 2021. Vol. 74. N 7. P. 1082–1111.
34. Jodelet D. Représentations sociales: phénomènes, concept et théorie // Psychologie sociale. S. Moscovici (ed.). Paris : PUF, 1984. P. 357–378
35. Karaszewski R., Drewniak R. The Leading Traits of the Modern Corporate Leader: Comparing Survey Results from 2008 and 2018 // Energies. 2021. Vol. 14. N 23 [Electronic source]. <https://www.mdpi.com/1996-1073/14/23/7926> (accessed: 12.04.2023)
36. Moscovici S. On Social representations // Social cognition: Perspectives on everyday understanding / ed. P.J. Forgas. L., 1981. P. 181–209.
37. Raišienė A.G. Leadership and Managerial Competences in a Contemporary Organization from the Standpoint of Business Executives // Economics and Sociology. 2014. Vol. 7. N 3. P. 179–193. DOI: 10.14254/2071-789X.2014/7-3/14.
38. Šleahitiči M. Values, Leaders and Social Representations // HSS. 2018. Vol. VII. N 3. P. 13–22. DOI: 10.2478/hssr-2018-0022.

About the authors:

Elena V. Selezneva, Dr. Sci. (Psychology), Professor, expert of the scientific and educational center of modern personnel technologies of the faculty of assessment and development of managerial personnel, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential

Academy of National Economy and Public Administration (Moscow, Russian Federation);
selezneva-ev@ranepa.ru

Stanislav A. Demidov, Director of the Center for the Development of Leadership and Managerial Competencies, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Moscow Russian Federation); demidov-sa@ranepa.ru