Раздел 3. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Научная статья

УДК 371.113:159.9.072 DOI: 10/17853/2686-8970-2021-4-87-101

ИССЛЕДОВАНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ГОТОВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ К УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Даниил Иванович Казанцев

заместитель директора

Школа № 49,
Москва, Россия

kazancevdi@sch49.ru,
https://orcid.org/0000-0003-2051-1687

Светлана Алигарьевна Минюрова

доктор психологических наук, профессор, ректор

Уральский государственный
педагогический университет,
Екатеринбург, Россия

minyurova@uspu.me,
https://orcid.org/0000-0003-3852-0434

Аннотация. Представлены результаты исследования психологической готовности руководителей образовательных организаций к управлению: выявлены ее содержательные характеристики, взаимосвязи между компонентами и уровни развития. Определены ключевые характеристики психологической готовности руководителей в группах с разным стажем управленческой деятельности.

Ключевые слова: психологическая готовность, управленческая деятельность, модель психологической готовности.

Для цитирования: *Казанцев, Д. И.* Исследование психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческой деятельности / Д. И. Казанцев, С. А. Минюрова. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 4 (7). С. 87–101. https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-87-101.

© Казанцев Д. И., Минюрова С. А., 2021

Original article

RESEARCH ON PSYCHOLOGICAL READINESS OF HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS FOR MANAGEMENT ACTIVITIES

Daniil I. Kazantsev

Deputy Headteacher

School № 49,
Moscow, Russia

kazancevdi@sch49.ru,
https://orcid.org/0000-0003-2051-1687

Svetlana A. Minyurova

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Rector

Ural State Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia

minyurova@uspu.me,
https://orcid.org/0000-0003-3852-0434

Abstract. The article presents the results of the study of the psychological readiness of the heads of educational organizations for management: the content characteristics, the relationship between the components and the levels of development were revealed. The key characteristics of the psychological readiness of the heads in groups with different length of service in management have been determined.

Keywords: psychological readiness, management activities, model of psychological readiness.

For citation: *Kazantsev, D. I.* Research on psychological readiness of leaders of educational organizations for management activities / D. I. Kazancev, S. A. Minyurova. Text: print // INSIGHT. 2021. № 4 (7). S. 87–101. (In Russ.). https://doi.org/10.17853/2686-8970-2021-4-87-101.

В психолого-педагогической литературе еще с 1930-х гг. особое внимание уделяется исследованию понятия психологической готовности к деятельности. Данная проблема является одной из значимых и в современной науке. Психологические аспекты содержания понятия готовности к различным видам деятельности – предмет изучения многих исследователей: готовность к профессиональной деятельности (Б. С. Гершунский, Е. А. Климов, А. К. Маркова и др.), готовность к трудовой деятельности (Л. А. Кандыбович, Н. Д. Левитов, К. К. Платонов и др.), го-

товность к профессионально-педагогической деятельности (Н. В. Кузьмина, В. А. Сластенин и др.), готовность к преподавательской деятельности (К. К. Платонов и др.), готовность к педагогическому исследованию (С. И. Брыгзалова, В. В. Краевский), готовность к самообразовательной деятельности (Г. Н. Сериков), готовность студентов к педагогической деятельности (Т. В. Иванова), готовность к обучению (Н. В. Нижегородцева).

Понятие психологической готовности к управленческой деятельности имеет несколько иное содержание и целенаправленно изучается относительно недавно.

При рассмотрении проблемы психологической готовности к управленческой деятельности важный акцент ученые-практики делают на определении профессиональных знаний, психолого-педагогических умений и качеств личности, необходимых и достаточных как для осуществления управленческо-педагогической деятельности в целом, так и конкретной педагогической профессии в частности.

Психолог Ф. И. Иващенко считает, что психологическая готовность к управленческой деятельности – это сложное синтетическое образование, состоящее из разнообразных, связанных между собой элементов [4].

В своих трудах Л. М. Митина утверждает, что под понятием психологической готовности к любой деятельности (в том числе управленческой) следует понимать эффективность профессиональной деятельности и нацеленность на результат как одного человека, так и команды в целом [8].

Исследования американского психолога Д. Сьюпера в области изучения профессиональной управленческой деятельности и карьеры показали баланс между психологической готовностью к управлению с высоким уровнем ценностных ориентаций и психологической готовностью, которая определяется формированием соответствующих способностей и общих психологических условий, необходимых для успешного выполнения конкретных действий: положительное отношение к деятельности, интерес к ней; наличие волевых качеств (трудолюбия, организованности, настойчивости), чувства удовлетворения от напряженной работы, а также других благоприятных для осуществления деятельности состояний (заинтересованности, сосредоточен-

ности, хорошего самочувствия); знания, умения и навыки в соответствующей области; определенные индивидуальные психологические особенности [Цит. по: 10], а также психологическое благополучие [16]. При рассмотрении профессиональной готовности руководителя образовательной организации к управленческой деятельности необходимо учитывать функциональные и личностные аспекты [3].

Анализ структуры понятия «психологическая готовность к управленческой деятельности» показал, что исследователи включают в ее состав разнообразные компоненты, часто наполняя их схожим содержанием: мотивация (успешное выполнение поставленных задач), стратегическое планирование деятельности (контроль и оценка профессиональной деятельности), психическое состояние (наличие у субъекта образа структуры действия и постоянная направленность сознания на его выполнение; установка на осмысление задачи, модели вероятного поведения; определение специальных способов деятельности; оценка своих возможностей в их соотношении с предстоящими трудностями и необходимостью достижения конкретного результата) [2, 15].

Несмотря на различие подходов к определению и структуре рассматриваемого понятия, большинство исследователей исходят из общей позиции о том, что психологическая готовность является главным условием для эффективной профессиональной деятельности.

Итак, психологическая готовность к управленческой деятельности – это сложное интегральное образование, которое выступает одновременно и как психическое состояние, и как качество личности, возникает не сразу, а проходит через ряд определенных этапов [14], формируется на протяжении всего периода обучения субъекта и в процессе профессиональной деятельности [5].

Разбираясь детально в теоретических основах исследуемого понятия, мы выявили, что готовность руководителя к любым нововведениям и трансформациям действий является одним из основных факторов в структуре деятельности человека, который аккумулирует в себе все важнейшие элементы для решения поставленных задач. Доктор психологии К. Бессер-Зигмунд, активно изучавший проблему взаимодействия командообразования, личностного роста и мотивации, отмечает, что в постоянно изменяющейся социально-экономической

среде «люди не являются больше ресурсами предприятий, напротив, предприятия становятся ресурсами для людей», сотрудники-партнеры готовы брать на себя ответственность за достижение максимального результата в команде на благо всего предприятия и т. д. [1, с. 19]. Исследователь описывает ситуации работы руководителя и его команды, анализирует готовность директора собрать воедино «единомышленников человеческого капитала». При таком подходе стратегия «всеобщего контроля» уступает место стратегии заинтересованной поддержки коллектива, содействующей формированию и развитию приверженности организации, раскрытию потенциала сотрудников. Для осуществления такого варианта управления нужны адекватные модели деятельности управленческих кадров и готовность последних к работе в условиях постоянно изменяющегося внешнего контекста [1, с. 20].

Нами было проведено экспериментальное исследование психологической готовности руководителей образовательных организаций к управленческой деятельности. В качестве объекта изучения были выбраны две группы испытуемых: 1-я группа – руководители образовательных организаций, имеющие стаж управления 1–2 года; 2-я группа – управленцы в образовательной сфере со стажем более 5 лет, всего 153 респондента.

В качестве основы для эмпирического исследования была принята модель, разработанная Ф. М. Рекешевой [11], согласно которой психологическая готовность – это комплексное образование, в его структуру входят когнитивный, эмоциональный и мотивационно-ценностный компоненты. Когнитивный компонент характеризуется как уровень социального интеллекта (совокупность способностей к познанию поведения людей); эмоциональный – как структура и специфика самоотношения, играющего важнейшую роль в установлении межличностных отношений, в постановке и достижении целей, в способах формирования и разрешения кризисных ситуаций; мотивационно-ценностный – как система ценностных ориентаций.

В развитии психологической готовности к деятельности выделяют три уровня: элементарный (низкий), потенциальный (средний) и актуальный (высокий) [7]. Критерием их определения служит степень сформированности когнитивного, эмоционального и мотивационно-ценностного компонентов.

Результаты диагностики когнитивного компонента готовности (социального интеллекта) с помощью методики Дж. Гилфорда и М. Салливена представлены в табл. 1 [13].

Таблица 1

Исследование социального интеллекта
по методике Дж. Гилфорда и М. Салливена

Респонденты	Среднегрупповая стандартная оценка				
	Субтест 1	Субтест 2	Субтест 3	Субтест 4	Композитная оценка
Группа 1	3	4	3	3	3
Группа 2	4	3	4	4	4

Среднестатистическая композитная оценка, полученная группой 1, равна «3», что соответствует среднему уровню развития социального интеллекта (средневыборочной норме). Среднестатистическая композитная оценка группы 2 равна «4». Это означает, что способности к познанию поведения у руководителей со стажем более 5 лет выше среднего (среднесильные способности). При этом никто из респондентов не получил композитной оценки в 5 баллов, т. е. в обеих группах нет руководителей, обладающих высоким социальным интеллектом. Отметим, что испытуемые не получили оценки «2», тогда как в 1-й группе 9 % руководителей обладают среднеслабым социальным интеллектом.

Социальный интеллект представляет собой систему интеллектуальных способностей, определяющих адекватность понимания поведения людей, обеспечивающих социальную адаптацию личности. У лиц 2-й группы эти способности развиты лучше, эти руководители в большей степени способны извлекать максимум информации о социальном поведении, понимать язык невербального общения, высказывать быстрые и точные суждения о людях, успешно прогнозировать их реакции в заданных обстоятельствах, проявлять дальновидность в отношениях с окружающими. В то же время испытуемые группы 2 не обладают достаточной контактностью, открытостью, тактичностью и доброжелательностью, чувствительностью к эмоциональным состояниям других, сензитивностью к обратной связи во взаимодействии, восприимчивостью к критике, чтобы быть успешными коммуникато-

рами, достигать психологической близости в общении. Кроме того, показатели социального интеллекта у этой группы недостаточно высоки, чтобы можно было отметить интерес к социальным проблемам.

В профилях социального интеллекта обеих групп наблюдается одинаковая закономерность. Респонденты показали средний уровень развития способности к правильной оценке состояний, чувств, намерений окружающих по их невербальным проявлениям, слабую интуицию, а также недостаточно развитое умение анализировать сложные ситуации взаимодействия людей. Вместе с тем испытуемые способны предвосхищать типичные поступки другого человека, быстро и правильно понимать речевую экспрессию в контексте определенной ситуации и находить соответствующий тон общения с разными собеседниками. Можно отметить, что респонденты обеих групп умеют четко выстраивать стратегию собственного поведения для достижения поставленной цели, имеют большой репертуар ролевого поведения (проявляют ролевую пластичность), знают норморолевые модели, правила. Таким образом, когнитивный компонент психологической готовности к управленческой деятельности у лиц 1-й и 2-й групп сформирован недостаточно глубоко и полно (более развит у испытуемых группы 2).

Эмоциональный компонент психологической готовности анализировался с помощью методики исследования самоотношения Р. С. Пантилеева [9]. Результаты, полученные на выборках 1-й и 2-й групп, представлены в табл. 2.

Таблица 2

Исследование самоотношения по методике Р. С. Пантилеева

Шкала	Среднегрупповое значение в стенах	
	Группа 1	Группа 2
Открытость	6	5
Самоуверенность	6	8
Саморуководство	5	7
Зеркальное Я	6	6
Самоценность	8	8
Самопринятие	6	7
Самопривязанность	5	5
Конфликтность	4	3
Самообвинение	4	4

Полученные в обеих группах данные указывают на отсутствие различий в профилях самоотношения, которые по правилам интерпретации являются профилями позитивного самоотношения. Вместе с тем в группе 2 больше испытуемых с позитивным самоотношением, чем в группе 1 (74 % и 63 % соответственно).

В ходе качественного анализа индивидуальных профилей самоотношения внутри категории «позитивное самоотношение» было выделено несколько условных типов: 1) позитивное самоотношение как защитный механизм самосознания; 2) поверхностное самодовольство; 3) истинно позитивное самоотношение. Результаты отражены в табл. 3.

Таблица 3

Распределение респондентов внутри категории «позитивное самоотношение», %

Респонденты	Тип позитивного самоотношения		
	Защитный механизм	Поверхностное самодовольство	Истинно позитивное самоотношение
Группа 1	34	12	64
Группа 2	27	8	71

Анализ результатов показал, что у испытуемых группы 2 показатели немного лучше.

Позитивное самоотношение – это высокий уровень самоуважения, наличие аутосимпатии, отсутствие негативного отношение к себе. Лица, обладающие таким самоотношением, характеризуют себя как самостоятельного, волевого, энергичного, надежного человека. На руководящей должности они проявляют высокое самомнение, самоуверенность, дружеское отношение и любовь к себе, эмоциональное принятие, ощущают ценность собственной личности. Также им свойственна рефлексия – способность осознавать все свои трудности и недостатки. При этом некоторых респондентов обеих групп, отнесенных к категории имеющих истинно позитивное самоотношение, отличают нежелание и неспособность осознавать значимую информацию о себе. Следовательно, для них, скорее всего, характерны завышенная самооценка и излишняя самоуверенность.

Испытуемым обеих групп, отнесенным к категории «позитивное самоотношение как защитный механизм самосознания», свойственны ригидность Я-концепции, закрытость, нежелание меняться на фоне общего положительного отношения к себе. Данные переживания, возможно, сопровождаются привязанностью к неадекватному Я-образу, что, скорее всего, и является защитным механизмом. Для этих руководителей также характерны высокие значения по шкале «внутренняя честность», т. е. они не способны осознавать значимую информацию о себе.

Респондентам обеих групп, отличающимся поверхностным самодовольством, свойственны отрицание своих проблем, закрытость. Конфликтное самоотношение характерно для 2 % руководителей 1-й группы. Оно проявляется в одном случае как низкая самопривязанность на фоне слабой конфликтности (при неудовлетворенности собой имеют место отрицание проблем, поверхностное самодовольство), в другом – как высокая самопривязанность на фоне низкого самопринятия.

Кроме того, выявились руководители с негативным самоотношением (27 % – группа 1 и 22 % – группа 2). Они набрали низкие результаты по факторам «самоуважение» и «аутосимпатия», а также высокие значения по фактору «внутренняя неустроенность». Для этих лиц характерны неудовлетворенность собой, сомнения в ценности собственной личности, в способности вызывать уважение, симпатию, понимание, отстраненность, потеря интереса к своему внутреннему миру, наличие конфликтов личностного роста и т. д.

На основании качественного анализа индивидуальных профилей самоотношения можно сделать вывод о том, что у испытуемых 1-й и 2-й групп (34 % и 21 % соответственно) эмоциональный компонент психологической готовности находится на среднем уровне развития. С такими результатами можно говорить об их готовности к управленческой деятельности, но важно понимать следующее: наличие внутренних проблем, неуверенность в себе могут стать преградой на пути решения профессиональных задач, достижения высоких уровней профессионализма. Тем не менее в группе 2 в среднем эмоциональный компонент развит лучше, нежели в группе 1.

Использование корреляционного анализа позволило установить связи между различными шкалами самоотношения отдельно для группы 1 и группы 2 (рис. 1).

Группа 1 / Группа 2	Открытость	Самоуверенность	Саморуководство	Зеркальное Я	Самоценность	Самопринятие	Самопривязанность	Конфликтность	Самообвинение
Открытость									
Самоуверенность				0,570	0,342		0,317	–0,440	
Саморуководство		0,554		0,383					
Зеркальное Я					0,401			–0,381	
Самоценность	0,403	0,484	0,507				0,452	–0,525	–0,533
Самопринятие					0,366		0,357		
Самопривязанность						0,366		–0,407	–0,380
Конфликтность			–0,360						0,551
Самообвинение								0,648	

Рис. 1. Значимые коэффициенты корреляции
для выборок группы 1 и группы 2

При помощи корреляционного анализа Пирсона (распределение данных подчиняется нормальному закону) выявлена взаимосвязь между показателями подготовленности руководителей образовательных организаций к управленческой деятельности и уровнем исследования самоотношения и самосознания личности (например, отрицательная взаимосвязь между показателями «конфликтность» и «саморуководство»: $r = –0,360$; $p < 0,01$). В данном случае обратная взаимосвязь свидетельствует о следующей закономерности: чем выше уровень конфликтности, тем ниже готовность к саморуководству.

Для испытуемых 1-й группы было выявлено 14 статистически значимых корреляций (8 положительных и 6 отрицательных). Анализ полученных данных показал, что для таких руководителей характерно менее стабильное (чем для респондентов 2-й группы) самоотношение, которое меняется в ситуации личных неудач: жизненные трудности ведут лиц 1-й группы к появлению внутренних конфликтов, тревожно-

депрессивных состояний, снижению уверенности в себе, появлению неудовлетворенности собой, утрате веры в то, что другие люди будут их уважать, любить и понимать. Такие тенденции, возможно, обусловлены тем, что начинающие управленцы находятся еще на стадии формирования личности, образ Я у них еще не является устойчивым. В управленческой деятельности еще мало достижений, а образовательная среда предполагает оценку, что и ведет к нестабильному самоотношению.

Также для испытуемых 1-й группы в большей степени характерны завышенная самооценка, излишнее самомнение, поэтому переживание ценности своей личности, уверенности в себе сопровождается ожиданием позитивного отношения со стороны других людей. Руководителям хочется чувствовать себя значимыми, интересными, при этом считать, что источник такого уважения находится в них, что они сами добились того, что их уважают, признают, любят. Многие выявленные связи указывают на то, что если управленцы ценят, принимают и одобряют себя, то высокой является и их самопривязанность (если все в себе устраивает, зачем меняться?).

Для испытуемых 2-й группы было обнаружено 8 значимых положительных корреляций: руководители со стажем управленческой работы более 5 лет имеют зрелое, устойчивое позитивное самоотношение, связанное с пониманием и представлением себя в качестве основного источника активности и полученных результатов деятельности. Без внутренней честности, без осознания своих «плюсов» и «минусов» нет ощущения ценности собственной личности, и наоборот – ощущение ценности личности ведет к принятию своих недостатков.

Руководители 1-й группы отличаются менее стабильным, хотя и позитивным, самоотношением, которое подвержено влиянию временных неудач и трудностей. Позитивное самоотношение у них, вероятно, обусловлено завышенной самооценкой и невозможно без ощущения ценности своей личности для других. Другими словами, самоотношение респондентов 1-й группы – зависимое чувство в адрес своего Я.

В целом можно сказать, что эмоциональный компонент психологической готовности к управленческой деятельности во 2-й группе развит лучше, нежели в 1-й группе.

В ходе исследования диагностировался также мотивационно-ценностный компонент психологической готовности к профессиональной деятельности. С помощью методики «Ценностные ориентации» М. Рокича [9] были получены усредненные иерархические системы ценностей для 1-й и 2-й групп. Анализ полученных данных показал, что для обеих групп приоритетными являются такие ценности, как уверенность в себе, ценность профессиональной самореализации (активная деятельная жизнь), самоутверждения (жизнерадостность, независимость, образованность). Можно отметить, что существенной разницы в иерархиях ценностей для обеих групп не наблюдается.

На основе результатов диагностики всех компонентов психологической готовности (когнитивного, эмоционального, мотивационно-ценностного) были определены уровни развития психологической готовности к управленческой деятельности руководителей образовательных организаций (рис. 2).

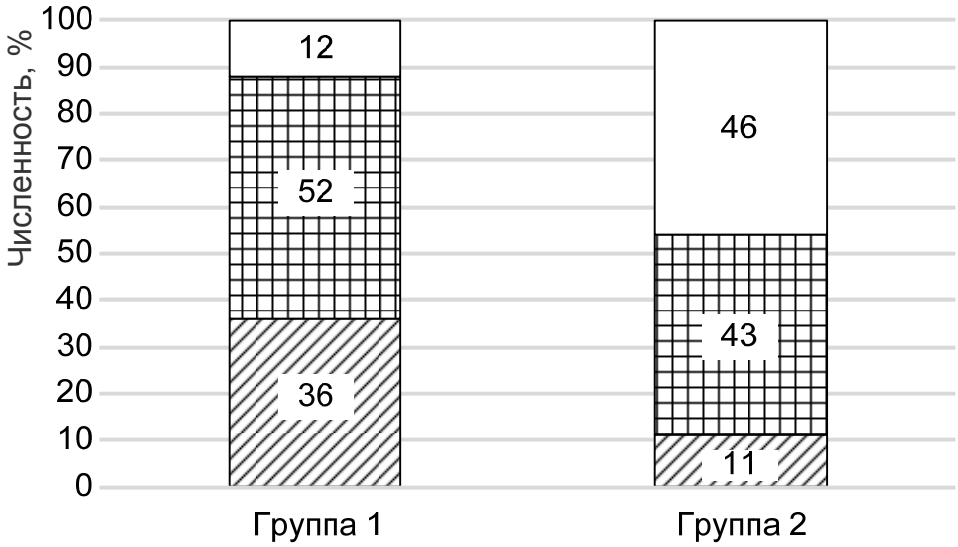

Рис. 2. Уровни развития готовности руководителей образовательных организаций к управленческой деятельности:
▨ – элементарный; ⊞ – потенциальный; □ – актуальный

36 % испытуемых 1-й группы обладают элементарным (низким) уровнем развития готовности к управлению: у них недостаточно вы-

работано умение понимать других, в общении они ориентируются в большей степени на вербальное содержание сообщений. Кроме того, для таких руководителей характерны конфликтное восприятие себя, несформированность потребностно-мотивационной сферы (мотивационно-ценностного компонента готовности). 52 % обладают потенциальным (средним) уровнем развития готовности. Это руководители с высоким и средним уровнями социального интеллекта. Они отличаются полной удовлетворенностью собой, позитивными эмоциями в отношении собственной личности, несколько завышенной самооценкой, чрезмерной самоуверенностью. В то же время эти управленцы ориентированы на себя, на свой успех. В фокусе их сознания – ценности-средства, позволяющие добиться значительных успехов на работе. Только 12 % руководителей обладают высоким уровнем развития готовности к управленческой деятельности.

У руководителей 2-й группы следующие результаты: у 11 % – низкий уровень развития готовности к управлению, 43 % обладают потенциальным (средним) уровнем, 46 % имеют необходимые для работы знания и умения, выработали определенные профессионально важные качества, получили практический опыт.

Резюмируя вышесказанное, можно констатировать, что в нашем исследовании были выявлены содержательные характеристики и уровни развития психологической готовности к управленческой деятельности руководителей образовательных организаций. Часть полученных результатов совпадает с данными психологических исследований современных ученых, такими как выводы о самооценке, самоуверенности, самокритичности, самопознании и приоритете ценностей [6]. Положительные достижения, которые были обнаружены у руководителей в ходе исследования (ролевая пластичность, знание нормативов социально-ролевого поведения, позитивное самоотношение в целом и связанная с ним способность к саморефлексии, стремление к независимости и активной деятельности, жизнерадостность, сформированность системы ценностей), являются ключевыми характеристиками психологической готовности к управленческой деятельности.

Список литературы

1. *Бессер-Зигмунд, К.* Самокоучинг: культура личности менеджеров и руководителей / К. Бессер-Зигмунд, Х. Зигмунд; пер. с нем. И. Тарасовой. Санкт-Петербург: Изд-во Вернера Регена, 2010. 176 с. Текст: непосредственный.

2. *Друкер, П. Ф.* Практика менеджмента / П. Ф. Друкер; пер. с англ. И. Веригина. Москва: Манн, Иванов и Фербер, 2015. 406 с. Текст: непосредственный.

3. *Жуковский, В. П.* Профессиональная готовность руководителя образовательной организации к управленческой деятельности / В. П. Жуковский, К. М. Зайнетдинова, Н. А. Жуковская. Текст: непосредственный // Вестник Костромского государственного университета. Сер.: Педагогика, психология, социокинетика. 2019. Т. 2, № 2. С. 11–14.

4. *Иващенко, Ф. И.* Задачи по общей, возрастной и педагогической психологии / Ф. И. Иващенко. 2-е изд., перераб. и доп. Минск: Университетское, 1999. 121 с. Текст: непосредственный.

5. *Казанцев, Д. И.* Психологическая готовность руководителя образовательного учреждения к созданию модели стратегического развития школы: планирование деятельности / Д. И. Казанцев, С. А. Минюрова. Текст: непосредственный // Педагогическое образование в России. 2015. № 6. С. 163–169.

6. *Минюрова, С. А.* Психологические основания стратегий личностно-профессионального саморазвития / С. А. Минюрова. Текст: непосредственный // Образование и наука. 2007. № 5 (47). С. 81–90.

7. *Минюрова, С. А.* Самопознание и саморазвитие / С. А. Минюрова. Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. пед. ун-та, 2008. 60 с. Текст: непосредственный.

8. *Митина, Л. М.* Психология труда и профессионального развития учителя: учебное пособие / Л. М. Митина. Москва: Академия, 2004. 320 с. Текст: непосредственный.

9. *Настольная* книга практического психолога: психодиагностика, психотерапия / сост. С. Т. Посохова, С. Л. Соловьева. Москва: АСТ; Санкт-Петербург: Хранитель, 2008. 671 с. Текст: непосредственный.

10. *Психология*: биографический библиографический словарь: перевод с английского / под ред. Н. Шихи, Э. Дж. Чепмана, У. А. Конроя. Санкт-Петербург: Евразия, 1999. 851 с. Текст: непосредственный.

11. *Рекешева, Ф. М.* Условия развития психологической готовности к профессиональной деятельности студентов-психологов: автореферат диссертации … кандидата психологических наук / Фарида Марсильевна Рекешева. Астрахань, 2007. 25 с. Текст: непосредственный.

12. *Руднев, Е. А.* Профессиональное развитие руководителя в процессе повышения квалификации / Е. А. Руднев. Текст: непосредственный // Педагогика развития: движущие силы и практики развития: материалы 17-й Всероссийской конференции, Красноярск, 26–28 апр. 2010 г. Красноярск: Изд-во Сиб. федер. ун-та, 2011. С. 139–149.

13. *Социальный* интеллект: Теория, измерение, исследования / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. Москва: Изд-во Ин-та психологии Рос. акад. наук, 2004. 175 с. Текст: непосредственный.

14. *Филинкова, Е. Б.* Психологическая готовность к управленческой деятельности: состояние проблемы и концептуальное понимание / Е. Б. Филинкова. Текст: непосредственный // Актуальные проблемы психологического знания. 2017. № 2 (43). С. 83–93.

15. *Boulding, K. E.* The Image. Knowledge in Life and Society / K. E. Boulding. Ann Arbor, MI: The University of Michigan Press, 2010. 175 p. Text: print.

16. *Warr, P.* How to Think About and Measure Psychological Well-being / P. Warr. New York: Routledge, 2012. 15 p. Text: print.

Статья поступила в редакцию 20.07.2021; одобрена после рецензирования 24.09.2021; принята к публикации 30.09.2021.

The article was submitted 20.07.2021; approved after reviewing 24.09.2021; accepted for publication 30.09.2021.