ISSN 2949-1150 (online)
2071-8284 (print)

ЮРИДИЧЕСКАЯ ПСИХОЛОГИЯ И ПСИХОЛОГИЯ БЕЗОПАСНОСТИ

FORENSIC PSYCHOLOGY AND PSYCHOLOGY OF SAFETY

Научная статья
УДК 159.9

Внутригрупповые отношения и климат в служебных коллективах сотрудников с различной оценкой управленческого потенциала руководителя

Духновский Сергей Витальевич[1], доктор психологических наук, доцент
Гайдамашко Игорь Вячеславович[2], доктор психологических наук, доцент
Шелепина Эллина Константиновна[3], кандидат психологических наук
Шахматов Александр Владимирович[4], доктор юридических наук, профессор

[1, 3, 4] Санкт-Петербургский университет МВД России
Санкт-Петербург (198206, ул. Летчика Пилютова, д. 1), Российская Федерация
[2] Федеральный научный центр психологических и междисциплинарных исследований
Москва (125009, ул. Моховая, д. 9, стр. 4), Российская Федерация
[1] dukhnovskysv@mail.ru, [2] gajdamashko@mirea.ru, [3] shelepinae@yandex.ru, [4] shahmatov@yandex.ru
[1] https://orcid.org/0000-0003-3118-9988, [2] https://orcid.org/0000-0001-5146-0064,
[3] https://orcid.org/0009-0002-9904-1517, [4] https://orcid.org/0000-0002-1391-7307

Аннотация:
Актуальность: *представление сотрудников об управленческом потенциале руководителя является одним из условий, определяющих внутригрупповые отношения и социально-психологический климат в служебном коллективе.* **Цель:** *выявление связи составляющих управленческого потенциала руководителя с особенностями внутригрупповых отношений и социально-психологическим климатом в служебных коллективах, а также установление различий в выраженности данных параметров у сотрудников органов внутренних дел.* **Гипотезы:** *существует связь между оценкой сотрудниками управленческого потенциала руководителя с особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе; оценка сотрудниками управленческого потенциала руководителя может выступать детерминантой внутригрупповых отношений в служебном коллективе и климата в нем; существуют различия в выраженности управленческого потенциала у руководителя по оценкам сотрудников с разным социально-психологическим климатом в служебном коллективе.* **Участники:** *респондентами выступили 158 сотрудников органов внутренних дел, проходивших*

Ключевые слова:
внутригрупповые отношения, служебный коллектив, лидер, менеджер, эксперт, управленческий потенциал, социально-психологический климат

© Духновский С. В., Гайдамашко И. В., Шелепина Э. К., Шахматов А. В., 2026

повышение квалификации в Санкт-Петербургском университете МВД России (г. Санкт-Петербург). Все обследованные мужского пола, в возрасте от 27 до 39 лет. **Методы (инструменты):** *опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (С. В. Духновский, К. В. Злоказов) для выявления функционально-позитивных и негативных характеристик внутригрупповых отношений и их соотношения, позволяющего определить социально-психологический климат в коллективе; опросник «Лидер. Менеджер. Эксперт» (С. В. Духновский) для оценки личностно-профессиональных компетенций – управленческого потенциала и его составляющих: лидерской, экспертной, менеджерской.* **Результаты:** *установлены положительные связи показателей «лидерская», «менеджерская» и «экспертная», – составляющие управленческого потенциала с функционально-позитивными характеристиками внутригрупповых отношений и их общим индексом – индикатором социально-психологического климата. Установлено, что оценка сотрудниками управленческого потенциала руководителя выступает детерминантой внутригрупповых отношений в служебном коллективе, климата в нем. Показаны значимые различия в оценках управленческого потенциала руководителей сотрудниками с разным социально-психологическим климатом в служебных коллективах.* **Основные выводы:** *повышение сотрудниками управленческого потенциала оценок руководителя сопровождается увеличением показателей функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений и благоприятностью социально-психологического климата в служебном коллективе. Управленческими детерминантами, влияющими на климат в служебном коллективе, по мнению сотрудников, являются: стратегическое лидерство, компетентность социального взаимодействия, управленческая компетентность, готовность к командной работе, масштабность мышления, экспертная компетентность, а также общий уровень управленческого потенциала руководителя. В группе сотрудников, оценивающих свой климат в служебном коллективе как благоприятный, руководитель обладает, по их мнению, более высокой выраженностью управленческого потенциала, чем в группе сотрудников с умеренно благоприятным социально-психологическим климатом в коллективе.*

Для цитирования:
Духновский С. В., Гайдамашко И. В., Шелепина Э. К., Шахматов А. В. Внутригрупповые отношения и климат в служебных коллективах сотрудников с различной оценкой управленческого потенциала руководителя // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2026. № 2 (110). С. 283–294.

Статья поступила в редакцию 10.03.2026; одобрена после рецензирования 13.04.2026; принята к публикации 25.06.2026.

Original article

Intergroup relations and the working atmosphere in teams where staff members have differing views on their manager's leadership potential

Sergey V. Dukhnovsky[1], Doc. Sci. (Psychol.), Docent
Igor V. Gaidamashko[2], Doc. Sci. (Psychol.), Docent
Ellina K. Shelepina[3], Cand. Sci. (Psychol.)
Aleksandr V. Shakhmator[4], Doc. Sci. (Jurid.), Professor

[1, 3, 4] Saint Petersburg University of the MIA of Russia
1, Letchika Pilyutova str., Saint Petersburg, 198206, Russian Federation
[2] Federal Scientific Center of Psychological and Multidisciplinary Researches
9, build. 4, Mokhovaya str., Moscow, 125009, Russian Federation
[1] dukhnovskysv@mail.ru, [2] gajdamashko@mirea.ru, [3] shelepinae@yandex.ru, [4] shahmatov@yandex.ru
[1] https://orcid.org/0000-0003-3118-9988, [2] https://orcid.org/0000-0001-5146-0064,
[3] https://orcid.org/0009-0002-9904-1517, [4] https://orcid.org/0000-0002-1391-7307

Abstract:
Relevance: *The perception of managerial leadership potential among employees is a significant factor in the determination of intergroup relations and the socio-psychological climate within a work team.* **The objective** *of this study is to identify the relationship between the components of a manager's leadership potential and the characteristics of intergroup relations and the socio-psychological atmosphere within work teams; and to establish differences in the manifestation of these parameters among employees of internal affairs agencies.* **Hypotheses:** *a link exists between employees' assessments of a manager's managerial potential and the characteristics of intergroup relations within a work team; employees' assessments of a manager's leadership potential can be as a determinant of intergroup relations and the atmosphere within the work team; there are differences in the manifestation of a manager's leadership potential, as assessed by employees, depending on the socio-psychological atmosphere within the work*

Keywords:
intergroup relations, work team, leader, manager, expert, managerial potential, socio-psychological atmosphere

ISSN 2949-1150 (online)
2071-8284 (print)

team. **Participants:** *The respondents comprised 158 law enforcement officers who were undertaking further training at the Saint Petersburg University of the MIA of Russia (Saint Petersburg). The participants in this study were male gender and ranged in age from 27 to 39 years old.* **Methods:** *the questionnaire "Subjective Assessment of Intergroup Relations" (S. V. Dukhnovsky, K. V. Zlokazov) was used in order to identify functionally positive and negative characteristics of intergroup relations and their balance. This enabled the determination of the socio-psychological climate within the team. The questionnaire "Leader. Manager. Expert" (S. V. Dukhnovsky) was used as a tool to evaluate personal and professional competencies, with a particular focus on managerial potential and its constituent elements, namely leadership, expertise and management.* **Results:** *Positive correlations were identified between the "leadership", "managerial" and "expert" indicators – the components of managerial potential and the functionally positive characteristics of intergroup relations, as well as their overall index – the indicator of the socio-psychological atmosphere. It has been established that employees' assessment of a manager's managerial potential acts as a determinant of intergroup relations within a work team and the atmosphere within it. A substantial body of research has shown that there are significant differences in the assessments of managers' managerial potential by employees with different socio-psychological atmosphere within their work teams.* **Conclusion:** *A rise in employees' ratings of their manager's managerial proficiency has been shown to be concomitant with an enhancement in the functional and positive characteristics of intergroup relations, as well as a more favourable socio-psychological atmosphere within the work team. Employees have indicated that the managerial determinants exerting influence on the atmosphere within the work team are as follows: strategic leadership, social interaction competence, managerial competence, readiness for teamwork, breadth of thinking, expert competence, and the manager's overall level of managerial potential. In the group of employees who evaluate their workplace atmosphere as favourable, in their opinion, the manager has a higher degree of managerial potential in comparison to the group of employees whose workplace atmosphere is moderately favourable.*

For citation:
Dukhnovsky S. V., Gaidamashko I. V., Shelepina E. K., Shakhmator A. V. Intergroup relations and the working atmosphere in teams where staff members have differing views on their manager's leadership potential // Vestnik of Saint Petersburg University of the MIA of Russia. 2026. № 2 (110). P. 283–294.

The article was submitted March 10, 2026; approved after reviewing April 13, 2026; accepted for publication June 25, 2026.

Введение

Эффективность деятельности служебного коллектива во многом определяется управленческой компетентностью его руководителя. При ее изучении особую актуальность приобретает анализ представления сотрудников о своем руководителе и, в частности, о его управленческом потенциале, которое, на наш взгляд, будет являться одним из условий, определяющих как отношения в служебном коллективе, так и социально-психологический климат в нем. Соответственно, на основе исследования и оценки представлений сотрудников о своем руководителе можно осуществлять (в силу необходимости, а порой и возможности) развитие личностно-профессиональных компетенций руководителя, повышая тем самым его управленческий потенциал.

Теоретический анализ

Эффективность деятельности служебного коллектива напрямую зависит от управленческой компетентности руководителя. При ее изучении ключевым фактором является субъективное представление сотрудников о лидерском потенциале их руководителя, выступающее детерминантой как межличностных отношений, так и социально-психологического климата в служебном коллективе. Анализ и оценка сотрудниками управленческих компетенций руководителя является необходимым условием для последующего целенаправленного развития его личностно-профессионального потенциала и в итоге ведет к оптимизации эффективности деятельности всего коллектива.

Отметим, что внутригрупповые отношения в контексте анализа проблемы климата в рабочей группе, коллективе раскрывались в работах В. В. Бойко, А. Г. Ковалева, В. И. Панферова [1], Б. Д. Парыгина [2], К. К. Платонова [3] и др. В. А. Бугаевой, В. В. Жавтоножко проведен историко-психологический анализ понятия «социально-психологический климат» и связанных с ним феноменов[1] [4], К. А. Лукашевой проанализированы современные тенденции изучения социально-психологического климата организации [5], С. А. Бобинкиным, Н. С. Акатовой, а также И. В. Старченко рассмотрены вопросы формирования и поддержания благоприятного климата в группе [6; 7], Л. А. Лазаренко, Т. Е. Хорольской установлено влияние климата на эффективность организации [8], С. В. Духновским, К. В. Злоказовым, А. Э. Власовым, Е. В. Лоншаковой изучены внутригрупповые отношения как индикаторы социально-психологического климата на разных этапах обучения в образовательной организации высшего образования [9].

Рассматривая вопросы внутригрупповых отношений, социально-психологического климата, в контексте руководства служебным коллективом обращают на себя работы А. О. Бурцева,

[1] Бугаева В. А. Понятие социально-психологического климата в отечественной и зарубежной психологии // Вестник магистратуры. 2017. № 11-2 (74). С. 40–41.

Н. Н. Тавтиловой [10], Л. Ю Нежкиной [11], О. В. Зуевой, А. В. Зорина [12], И. Н. Веденеевой[2], О. А. Мусатовой [13], Е. А. Слесаревой, С. Ю. Михайловой, Д. Е. Смирнова [14], М. И. Марьина, О. А. Терегуловой [15], О. И. Ивановой, Л. В. Мамедовой [16], Л. Т. Бородавко, Н. Н. Силкина, В. А. Корзунина[3], К. А. Шпагина[4] и др. Особенности внутригрупповых отношений и социально-психологического климата рассматривались и в зарубежных исследованиях G. H. Litwin, R. A. Stringer [17], C. Mafini [18], M. F. Dollard, M. R. Tuckey, C. Dormann [19] и др.

Л. Ю. Нежкина отметила, что для эффективного управления климатом в коллективе «руководителю необходимо формировать высокую степень сплоченности членов коллектива, проводить мониторинг протекающих в нем социальных процессов, контролировать уровень конфликтности между членами группы, удовлетворенности деятельностью, устанавливать адекватные формы общения и взаимодействия в коллективе, создавать условия для личностного и профессионального развития каждого» [11, с. 39]

В исследованиях О. В. Зуевой, А. В. Зорина утверждается, что демократический стиль управления служебным коллективом в сочетании со способностью формировать оптимальный трудовой настрой, взаимоуважение, поддержку, заинтересованность в повышении качества работы способствует созданию благоприятного климата в коллективе [12, с. 144].

По мнению И. Н. Веденеевой, специальные умения, знания, компетентность, информированность руководителя необходимы для формирования комфортного социально-психологического климата в служебном коллективе – с доверительными отношениями, сопереживанием и взаимовыручкой[5].

О. А. Мусатовой «выявлено, что чаще всего, демократический стиль руководства наиболее эффективен для повышения успешности в служебной деятельности сотрудника полиции. Руководителям с преимущественно либеральным и авторитарным стилями руководства следует обратить внимание на мотивацию сотрудников ОВД. Авторитарный и либеральные стили не столь эффективны для повышения успешности в служебной деятельности и применимы лишь в частных ситуациях» [13, с. 67].

В своем экспериментальном исследовании Е. А. Слесарева, С. Ю. Михайлова и Д. Е. Смирнов утверждают, что благоприятный климат в служебном коллективе характеризуется положительным настроением, открытыми и близкими отношениями с его членами, возможностью свободно выражать свои мысли, не боясь осуждения со стороны коллег. Среди управленческих факторов для поддержания благоприятного климата выделяют требовательность и контроль руководителя, сочетающиеся с возможностью творческого подхода, готовность пойти на определенные уступки в связи со сложившимися обстоятельствами, поддержку начинаний сотрудников с акцентом на их прогресс и результативность, с выражением благодарности сотрудникам [14, с. 317].

В исследовании М. И. Марьина, О. А. Терегуловой показано, что благоприятность социально-психологического климата в служебном коллективе зависит, с одной стороны, от отношения участников служебного коллектива к реализуемой ими совместной правоохранительной деятельности, а с другой – от проистекающих меж ними общественных отношений, возникающих и реализуемых как в рамках иерархической подчинённости, так и на горизонтальном уровне [15, с. 447]. Также отмечается, что для поддержания благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе от руководителя требуется «тактичность к личному составу служб, подразделений и аппаратов органов внутренних дел и понимание сотрудников и работников» [15, с. 447].

О. П. Ивановой, Л. В. Мамедовой установлено, что благоприятность социально-психологического климата в служебном коллективе характеризуется доброжелательностью, взаимопомощью и доверием, конструктивным решением возникающих противоречий, доверием и взаимопомощью в сочетании с рациональным использованием служебного времени, отсутствием нарушений служебной дисциплины (или их минимизацией) [16, с. 49].

Л. Т. Бородавко, Н. Н. Силкин, В. А. Корзунин доказывают, что «субъективное положительное отношение членов служебного коллектива к руководителю препятствует нарушению служебной дисциплины, ослабляет влияние межличностных конфликтов на совместную

[2] Веденеева И. Н. Влияние личности руководителя на социально-психологический климат в коллективе ОВД // Академическая мысль. 2021. № 1 (14). С. 128–131.

[3] Бородавко Л. Т., Силкин Н. Н., Корзунин В. А. Значение руководителя служебного коллектива органа внутренних дел в формировании нормативного поведения его участников: эмпирическое исследование // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2024. № 3 (103). С. 300–310.

[4] Шпагин К. А. Влияние на формирование межличностных отношений в коллективах органов внутренних дел: особенности служебной деятельности // Психология и педагогика служебной деятельности. 2020. № 4. С. 157–159. https://doi.org/10.24411/2658-638X-2020-10136

[5] Веденеева И. Н. Указ. соч. С. 130.

ISSN 2949-1150 (online)
2071-8284 (print)

деятельность. Тогда как негативная оценка руководителя подчиненными усиливает риск совершения дисциплинарных проступков, сопутствует росту межличностной конфликтности в коллективе»[6].

К. А. Шпагин отмечает, что компетентность руководителя подразделения в принятии управленческих решений выступает одним из условий, влияющих на формирование отношений в служебных коллективах, наряду с такими индикаторами, как «степень доверия между членами коллектива, эмоциональное состояние каждого сотрудника, выраженное удовлетворенным или неудовлетворенным отношением к условиям службы, желанием руководителя вникать в личные проблемы его сотрудников, улучшения социальных и решением бытовых (домашних) трудностей, уровнем общего настроения и групповой тревожности или динамическим ростом»[7]. Индикаторами неблагоприятных отношений в служебном коллективе выступают «уровень враждебности или степень конфликтности в подразделении, негативная практика в распространении неправдивой информации (слухов), низкий уровень и качество выполняемой работы, периодическое или еще хуже, систематический пропуск или опоздание на рабочее место, возникновение постоянного желания перевода в другое подразделение либо вовсе увольнения из ОВД»[8]. Роль руководителя подразделения существенно сказывается и на корректной обработке сотрудниками поступающей информации, выражаясь в их способности противостоять информационно-психологическому воздействию [20].

Как показал обзор исследований, для благоприятного социально-психологического климата и релевантных ему внутригрупповых отношений большое значение имеет личность руководителя. В нашем контексте – это выраженность у него личностно-профессиональных (управленческих) компетенций, позволяющих руководителю принимать грамотные управленческие решения, позитивно влияющие на отношения внутри служебного коллектива и, соответственно, на социально-психологический климат в нем. В этом плане актуальным является изучение представления и оценка управленческого потенциала руководителя сотрудниками.

Мы придерживаемся позиции, согласно которой социально-психологический климат в служебном коллективе определяется соотношением функционально-позитивных (взаимопониманием, доверием, эмоциональной близостью, сопринадлежностью группе, а также возможностью формировать и поддерживать позитивное профессиональное самоотношение) и негативных (отчужденностью, напряжённостью, конфликтностью, агрессивностью и соперничеством, неблагоприятным чувственным тоном в коллективе) характеристик внутригрупповых отношений [21]. При рассмотрении управленческих компетенций и потенциала мы использовали позицию Ю. В. Синягина [22; 23], согласно которой управленческий потенциал представляет собой сочетание лидерской, менеджерской и экспертной компетентности руководителя.

По нашему мнению, несмотря на наличие исследований, проблема оценки управленческого потенциала руководителя сотрудниками в контексте изучения особенностей внутригрупповых отношений в служебном коллективе нуждается в дополнительном эмпирическом анализе и обобщении. В этом плане актуальными являются следующие вопросы:

1) Существует ли связь между оценкой сотрудниками управленческого потенциала руководителя с особенностями внутригрупповых отношений и социально-психологическим климатом в служебном коллективе?

2) Может ли управленческий потенциал (и его составляющие) выступать детерминантой внутригрупповых отношений в служебном коллективе и климата в нем?

3) Существуют ли различия в выраженности управленческого потенциала и его составляющих у руководителя по оценкам сотрудников с разным социально-психологическим климатом в служебном коллективе?

Чтобы получить ответы на поставленные вопросы, мы провели эмпирическое исследование, наиболее значимые результаты которого будут представлены ниже.

Материалы и методы

Участники: респондентами выступили 158 сотрудников органов внутренних дел, проходивших повышение квалификации в Санкт-Петербургском университете МВД России (г. Санкт-Петербург). Все обследованные мужского пола, в возрасте от 27 до 39 лет.

Цель эмпирического исследования – выявление взаимосвязи между параметрами управленческой компетентности (потенциала) руководителя и особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе, а также установление различий в выраженности данных параметров у сотрудников органов внутренних дел.

[6] Бородавко Л. Т., Силкин Н. Н., Корзунин В. А. Указ. соч. С. 307.

[7] Шпагин К. А. Указ. соч. С. 158.

[8] Там же. С. 158–159.

В исследовании проверялись *три гипотезы*:

1) существует связь между оценкой сотрудниками управленческого потенциала руководителя с особенностями внутригрупповых отношений и социально-психологическим климатом в служебном коллективе;

2) оценка сотрудниками управленческого потенциала (и его составляющих) у руководителя может выступать детерминантой внутригрупповых отношений в служебном коллективе и социально-психологического климата в нем;

3) существуют различия в выраженности управленческого потенциала и его составляющих у руководителя по оценкам сотрудников с разным социально-психологическим климатом в служебном коллективе.

Методики

1. Опросник «Лидер. Менеджер. Эксперт» (ЛМЭ), использовался для оценки выраженности личностно-профессиональных компетенций – управленческого потенциала и его составляющих (лидерской, экспертной, менеджерской)[9].

2. Опросник «Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО) – для выявления функционально-позитивных (доверие, понимание, чувство сопринадлежности, эмоциональная близость, самоотношение) и негативных (напряженность, конфликтность, соперничество, отчужденность, неблагоприятный чувственный тон характеристик внутригрупповых отношений. Соотношение функциональных показателей (позитивных и негативных) позволяет установить общий индекс внутригрупповых отношений, отражающий благоприятность /неблагоприятность климата в служебном коллективе [20].

Методы

Методами статистической обработки данных выступили корреляционный анализ, множественный регрессионный анализ и критерий сравнения. Перед их проведением для каждой переменной был рассчитан статистический критерий нормальности Колмогорова – Смирнова. Уровень *значимости p* по всем переменным выше 0,05. Это позволило сделать вывод о нормальном распределении и обосновать допустимость применения параметрического критерия t-Стьюдента для независимых выборок. Обработка результатов проводилась при помощи программного пакета «SPSS 23.0».

Результаты исследования

Для проверки гипотезы о наличии связи между оценкой сотрудниками управленческого потенциала руководителя с особенностями внутригрупповых отношений и социально-психологическим климатом в служебном коллективе проведено корреляционное исследование, результаты которого представлены в таблице 1.

Таблица 1

Корреляционные связи шкал методики
«Субъективная оценка внутригрупповых отношений» (СОВО)
с показателем опросника «Лидер. Менеджер. Эксперт» (ЛМЭ)

Table 1

Correlations between the scales
of the “Subjective Assessment of Intergroup Relations” methodology (SOVO)
and the “Leader. Manager. Expert” (LME) questionnaire

Шкалы методики «СОВО»	**Показатели управленческого потенциала (методика «ЛМЭ») N = 158**			
	Лидерский	**Менеджерский**	**Экспертный**	**УП**
Функциональная позитивность отношений	0,45	0,47	0,42	0,44
Функциональная негативность отношений	-0,41	-0,42	-0,39	-0,47
Индекс внутригрупповых отношений	0,44	0,43	0,40	0,45
Примечание – УП – индекс управленческого потенциала; коэффициенты корреляции на уровне $p \leq 0,01$.				

[9] См.: Духновский С. В. Психодиагностика : учебник и практикум. Москва : Юрайт, 2021. 353 с.

ISSN 2949-1150 (online)
2071-8284 (print)

Данные таблицы 1 показывают следующее. Установлены положительные связи показателей «лидерская», «менеджерская» и «экспертная» – составляющих управленческого потенциала (методика «ЛМЭ») – с функционально-позитивными характеристиками внутригрупповых отношений и их общим индексом – индикатором социально-психологического климата (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от 0,40 до 0,47, при $p \leq 0{,}01$) и отрицательные – с функционально-негативными характеристиками (коэффициенты корреляции находятся в диапазоне от –0,47 до –0,39, при $p \leq 0{,}01$). Прямые зависимости между показателями говорят о том, что повышение значений показателя «отношение к компетентности руководителя» сопровождается увеличением значений функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений. Соответственно, чем позитивнее воспринимают сотрудники управленческий потенциал руководителя, тем сильнее у сотрудников чувство сопринадлежности коллективу, ближе отношения между членами коллектива, больше убежденность в том, что служебный коллектив способствует развитию и поддержанию активно-позитивного профессионального самоотношения. И наоборот, снижение в оценках сотрудников управленческого потенциала руководителя сопровождается увеличением функционально-негативных характеристик внутригрупповых отношений в служебном коллективе, таких как неблагоприятный чувственный тон отношений, отчужденность, напряженность, конфликтность и соперничество в служебном коллективе.

Позитивное восприятие компетентности лидера является существенным предиктором формирования функционально-позитивных аспектов коллективного взаимодействия. Повышение субъективной оценки управленческого потенциала руководителя сопряжено с ростом показателей взаимопонимания, доверия, эмоциональной близости, сопринадлежности к коллективу и позитивного профессионального самоотношения, что в совокупности формирует благоприятный социально-психологический климат. Обратная зависимость проявляется при снижении оценки управленческого потенциала, вызывающем рост функционально-негативных характеристик.

Также установлена значимая связь показателя «индекс внутригрупповых отношений» с показателем «управленческого потенциала руководителя» ($r = 0{,}43$, при $p \leq 0{,}01$) и его составляющими – лидерской, менеджерской и экспертной (коэффициенты корреляции в диапазоне от 0,40 до 0,45, при $p \leq 0{,}01$). В методике «СОВО» данный индекс свидетельствует о благоприятности /неблагоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе. Соответственно, увеличение оценок руководителя сотрудниками, свидетельствующих о повышении управленческого потенциала и его составляющих, соотносится с повышением значений индекса внутригрупповых отношений, что говорит о благоприятности климата в служебном коллективе респондентов.

Таким образом, на основании результатов проведенных исследований гипотеза о том, что оценка сотрудниками управленческого потенциала руководителя связана с особенностями внутригрупповых отношений, в т. ч. и с социально-психологическим климатом в служебном коллективе, нашла свое эмпирическое подтверждение.

Далее нами проверялась гипотеза о том, что оценка сотрудниками управленческого потенциала (и его составляющих) у руководителя выступает детерминантой внутригрупповых отношений в служебном коллективе и социально-психологического климата в нем. Для этого использовали процедуру множественного регрессионного анализа. Результатом стало построение регрессионной модели «Управленческий потенциал социально-психологического климата» ($R^2 = 0{,}67$, $F = 3{,}95$, $p = 0{,}001$), в которой 67 % дисперсии данной переменной определяется совокупным воздействием показателей по шкалам методики «Лидер. Менеджер. Эксперт»: стратегическое лидерство ($\beta = 0{,}65$), компетентность социального взаимодействия ($\beta = 0{,}67$), лидерский компонент управленческого потенциала ($\beta = 0{,}68$), управленческая компетентность ($\beta = 0{,}73$), готовность к командной работе ($\beta = 0{,}70$), менеджерский компонент управленческого потенциала ($\beta = 0{,}75$), масштабность мышления ($\beta = 0{,}69$), экспертная компетентность ($\beta = 0{,}67$), экспертный компонент управленческого потенциала ($\beta = 0{,}69$), общий индекс управленческого потенциала ($\beta = 0{,}72$).

Таким образом, гипотеза о том, что представление и оценка сотрудниками управленческого потенциала и его составляющих у руководителя являются детерминантами внутригрупповых отношений и социально-психологического климата в служебном коллективе, нашла свое эмпирическое подтверждение. Соответственно, уровень выраженности установленных данных детерминант будет определять благоприятность либо неблагоприятность социально-психологического климата, индикатором которого являются внутригрупповые отношения.

Для проверки гипотезы о существовании различий в выраженности управленческого потенциала и его составляющих у руководителя по оценкам сотрудников с разным социально-психологическим климатом в служебном коллективе проведено сравнительное исследование, в котором обследованная выборка по показателю «индекс внутригрупповых отношений» методики «СОВО» была разделена на две группы:

Первая – сотрудники, у которых индекс внутригрупповых отношений по методике «СОВО» выражен на повышенном уровне – от 3,1 до 3,5 (при переводе которых в стандартные данные показатели находятся в диапазоне 8 «стэнов»). Это свидетельствует о выраженности функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений (понимания, доверия, чувства сопринадлежности коллективу, благоприятного чувственного тона в нем, возможности поддерживать позитивное профессиональное самоотношение) и как результат – благоприятности социально-психологического климата в служебном коллективе (в данную группу вошли 119 респондентов).

Вторая – сотрудники, у которых индекс внутригрупповых отношений по методике «СОВО» выражен на среднем уровне – от 1,6 до 2,5 (при переводе в стандартные показатели – в диапазоне 5–6 «стэнов»). Функционально-позитивные характеристики внутригрупповых отношений выражены на повышенном уровне, тогда как функционально-негативные (напряженность, отчужденность, конфликтность, соперничество, неблагоприятный чувственный тон) – на среднем уровне. Это свидетельствует об умеренно благоприятном климате в их служебных коллективах (в группу вошли 39 респондентов).

Далее с использованием t-критерия Стьюдента были установлены различия между управленческими детерминантами – показателями по шкалам методики «Лидер. Менеджер. Эксперт» - «ЛМЭ» (значение t-критерия в диапазоне от 1,95 до 1,97). Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Различия в оценках управленческого потенциала руководителей сотрудниками с разной оценкой социально-психологического климата

Table 2

Differences in employees' assessments of managers' managerial potential based on differing assessments of the socio-psychological atmosphere

Шкалы методики «ЛМЭ»	**Социально-психологический климат**	
	Благоприятный N = 119	**Умеренно благоприятный N = 39**
Стратегическое лидерство	29,1 ± 3,4 (8)	19,0 ± 2,5 (4)
Компетентность социального взаимодействия	30,5 ± 3,1 (8)	22,3 ± 2,7 (4)
Лидерский компонент управленческого потенциала	87,4 ± 5,5 (8)	67,2 ± 4,9 (4)
Управленческая компетентность	34,6 ± 3,2 (9)	23,5 ± 3,0 (4)
Готовность к командной работе	30,5 ± 3,0 (8)	23,4 ± 2,9 (4)
Менеджерский компонент управленческого потенциала	93,7 ± 5,1 (8)	67,1 ± 5,7 (4)
Масштабность мышления	30,3 ± 3,1 (8)	22,2 ± 3,6 (4)
Экспертная компетентность	28,9 ± 3,5 (8)	20,2 ± 3,4 (4)
Экспертный компонент управленческого потенциала	87,0 ± 5,8 (8)	61,2 ± 4,0 (4)
Общий индекс управленческого потенциала	265,5 ± 19,2 (8)	201,7 ± 20,3 (4)
Примечание – В скобках указаны стандартные значения – «стэны».		

Данные таблицы 2 говорят о следующем. Установлены значимые различия в оценках личностно-профессиональных компетенций (управленческого потенциала) руководителей сотрудниками с разным социально-психологическим климатом в служебных коллективах.

В группе сотрудников, оценивающих климат в своем служебном коллективе как благоприятный, представленные в таблице 2 личностно-профессиональные компетенции выражены на более высоким уровне, чем в группе сотрудников с умеренно благоприятным социально-психологическим климатом в коллективе. При переводе «сырых» табличных значений

ISSN 2949-1150 (online)
2071-8284 (print)

в стандартные данные показатели в группе сотрудников с благоприятным социально-психологическим климатом выражены на повышенном уровне – в диапазоне 8 стэнов (исключение составляет «управленческая компетентность», которая выражена на высоком уровне – 9 стэнов), тогда как в группе сотрудников с умеренно благоприятным климатом оценки управленческого потенциала и его составляющих у руководителя выражены на пониженном уровне (при переводе «сырых» табличных значений в стандартные – в диапазоне 4 «стэнов»).

Таким образом, гипотеза о том, что чем выше оценки управленческого потенциала руководителя, даваемые сотрудниками, тем благоприятнее социально-психологический климат в их служебных коллективах, нашла свое эмпирическое подтверждение.

Полученные эмпирические данные позволяют описать управленческий потенциал руководителя – его личностно-профессиональные особенности, которые, по оценкам сотрудников, необходимы для благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе. К ним относятся:

– стратегическое лидерство, способность, по мнению сотрудников, формулировать стратегические цели служебного коллектива, развивать и поддерживать психологический потенциал сотрудников, заражать коллектив своими идеями;

– компетентность социального взаимодействия, готовность руководителя, по мнению сотрудников, к конструктивному взаимодействию, нацеленность на совместную деятельность с учетом мнения подчиненных, их позиции по тому или иному вопросу;

– управленческая компетентность, способность руководителя, по мнению сотрудников, к планированию, организации, контролю, координации деятельности служебного коллектива, включая принятие самостоятельных управленческих решений;

– готовность к командной работе, готовность руководителя, по мнению сотрудников, к внутреннему принятию поставленных организационных целей и задач, его способность к конструктивному общению и взаимодействию с людьми с различными личностно-профессиональными особенностями;

– масштабность мышления, способность руководителя, по мнению сотрудников, видеть и анализировать проблемы не только с позиции занимаемой должности, но и в более широком организационном и социальном контексте;

– экспертная компетентность, способность руководителя, по мнению сотрудников, к глубокому разностороннему и системному анализу профессиональных и управленческих проблем на основе имеющегося профессионального опыта и знаний;

– лидерский компонент управленческого потенциала, способность руководителя, по мнению сотрудников объединять и мотивировать коллектив на достижение более высоких целей;

– менеджерский компонент управленческого потенциала, способность руководителя, по мнению сотрудников, эффективно организовать и координировать процесс как индивидуальной работы сотрудников, так и всего коллектива, грамотно планировать деятельность и осуществлять контроль ее выполнения;

– экспертный компонент управленческого потенциала, готовность руководителя, по мнению сотрудников, выступать экспертом в служебной деятельности, содержательно анализировать возникающие и поступающие проблемы, формировать квалифицированные экспертные группы для решения оперативно-служебных задач.

Заключение

В завершение отметим следующее. Гипотезы о том, что существует связь между оценкой управленческого потенциала руководителя и особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе, а также различия между ними нашли свое эмпирическое подтверждение. Также доказанным является факт, что чем выше оценивается управленческий потенциал и его составляющие (личностно-профессиональные компетенции) у руководителя, тем благоприятнее социально-психологический климат в служебном коллективе.

Выводы

1. Установлена связь между оценкой управленческого потенциала руководителя и особенностями внутригрупповых отношений в служебном коллективе. Повышение оценок сотрудниками управленческого потенциала руководителя сопровождается увеличением показателей функционально-позитивных характеристик внутригрупповых отношений (взаимопонимание, доверие, эмоциональная близость, сопринадлежность коллективу, позитивное профессиональное

самоотношение) и благоприятностью социально-психологического климата в служебном коллективе. И наоборот, снижение оценок сотрудниками управленческой компетентности руководителя соотносится с увеличением функционально негативных характеристик (отчужденность, напряженность, конфликтность, соперничество и негативный чувственный тон в коллективе) и неблагоприятностью климата в нем.

2. Установлено, что управленческими детерминантами (личностно-профессиональными компетенциями руководителя), влияющими на социально-психологический климат в служебном коллективе, по мнению сотрудников, являются стратегическое лидерство, компетентность социального взаимодействия, управленческая компетентность, готовность к командной работе, масштабность мышления, экспертная компетентность, а также общий уровень управленческого потенциала. Уровень выраженности данных показателей будет определять благоприятность либо неблагоприятность социально-психологического климата, индикатором которого являются внутригрупповые отношения.

3. Установлено, что в группе сотрудников, оценивающих свой климат в служебном коллективе как благоприятный, руководитель обладает, по их мнению, более высокой выраженностью управленческого потенциала, чем в группе сотрудников с умеренно благоприятным социально-психологическим климатом в коллективе. Таким образом, для поддержания благоприятного социально-психологического климата в служебном коллективе необходимо чтобы руководитель обладал следующими личностно-профессиональными компетенциями: стратегическое лидерство, компетентность социального взаимодействия, управленческая компетентность, готовность к командной работе, масштабность мышления и экспертная компетентность.

4. Представленные данные позволяют построить эмпирическую модель, в которой управленческий потенциал руководителя, определяемый совокупностью его личностно-профессиональных компетенций (стратегическое лидерство, компетентность в социальном взаимодействии, управленческая компетентность, готовность к командной работе, масштабность мышления и экспертная компетентность) выступает ключевым предиктором социально-психологического климата в служебном коллективе. Восприятие сотрудниками высокого управленческого потенциала руководителя напрямую коррелирует с развитием функционально-позитивных внутригрупповых отношений (взаимопонимания, доверия, эмоциональной близости) и, как следствие, с благоприятным климатом, в то время как низкая оценка этих компетенций приводит к функционально-негативным отношениям (отчужденности, конфликтности) и неблагоприятной атмосфере в коллективе. Уровень выраженности компетенций руководителя, воспринимаемый сотрудниками, определяет как качество межличностных взаимодействий, так и общий психологический фон рабочей среды.

Список источников

1. *Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. И.* Социально-психологический климат коллектива и личность : монография. Москва : Мысль, 1983. 207 с.

2. *Парыгин Б. Д.* Социально-психологический климат коллектива : Пути и методы изучения / под ред. В. А. Ядова. Ленинград : Наука, 1981. 192 с.

3. *Платонов К. К.* Структура и развитие личности / отв. ред. А. Д. Глоточкин. Москва : Наука, 1986. 254 с.

4. *Жовтоножко В. В.* Исторический анализ термина «социально-психологический климат» в отечественной науке // Власть. 2016. Т. 24, № 3. С. 163–167.

5. *Лукашева К. А.* Современные тенденции исследования социально-психологического климата организации // Психология и психотехника. 2022. № 3. С. 19–29. https://doi.org/10.7256/2454-0722.2022.3.38582

6. *Бобинкин С. А., Акатова Н. С.* Социально-психологические особенности формирования климата в трудовом коллективе // Проблемы современного педагогического образования. 2018. № 60-4. С. 409–412.

7. *Старченко И. В.* Формирования положительного социально-психологического климата в органах местного самоуправления // Экономика и бизнес: теория и практика. 2019. № 10-2 (56). С. 105–111. https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-11267

8. *Лазаренко Л. А., Хорольская Т. Е.* Влияние социально-психологического климата в коллективе на эффективность деятельности организации // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 28 (2). С. 150–156. https://doi.org/10.24411/2309-4788-2020-10091

9. *Духновский С. В., Злоказов К. В., Власов А. Э., Лоншакова Е. В.* Внутригрупповые отношения курсантов как индикаторы социально-психологического климата на разных этапах обучения в вузе // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2024. Т. 13, № 1 (49). С. 50–59. https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-1-50-59

10. *Бурцев А. О., Тавтилова Н. Н.* Влияние стиля руководства на психологический климат организации (на примере служебных коллективов МВД России) // Прикладная юридическая психология. 2020. № 2 (51). С. 107–116. https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2(51).107-116

11. *Нежкина Л. Ю.* Прогноз надежности профессиональной деятельности сотрудников на основе исследования социально-психологического климата и стиля руководства // Психология в экономике и управлении. 2017. Т. 9, № 2. С. 33–41. https://doi.org/10.17150/2225-7845.2017.9(2).33-41

ISSN 2949-1150 (online)
2071-8284 (print)

12. *Зуева О. В., Зорин А. В.* Стиль управления в органах внутренних дел как один из факторов формирования социально-психологического климата служебного коллектива // Вестник Майкопского государственного технологического университета. 2021. Т. 13, № 4. С. 138–145. https://doi.org/10.47370/2078-1024-2021-13-4-138-145

13. *Мусатова О. А.* Теоретический анализ влияния стиля руководства на эффективность деятельности служебного коллектива ОВД // Психология и педагогика служебной деятельности. 2019. № 3. С. 64–67.

14. *Слесарева Е. А., Михайлова С. Ю., Смирнов Д. Е.* Взаимосвязь стилей руководства в подразделениях ОВД с социально-психологическим климатом, межличностными отношениями сотрудников органов внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2021. № 4. С. 313–320. https://doi.org/10.24412/2073-0454-2021-4-313-320

15. *Марьин М. И., Терегулова О. А.* Особенности формирования благоприятного социально-психологического климата в территориальных подразделениях органов внутренних дел Российской Федерации // Пенитенциарная наука. 2024. Т. 18, № 4 (68). С. 443–448. https://doi.org/10.46741/2686-9764.2024.68.4.011

16. *Иванова О. П., Мамедова Л. В.* Формирование благоприятного социально-психологического климата в уголовном розыске ОВД // Медицина. Социология. Философия. Прикладные исследования. 2022. № 5. С. 49–53.

17. *Litwin G. H., Stringer R. A.* Motivation and organizational climate. Boston : Harvard University, 1968. 210 p.

18. *Mafini C.* The Contribution of Organisational Climate to Employee Well-Being // Journal of Applied Business Research (JABR), 2016. Vol. 32, № 4. P. 1157–1168. https://doi.org/10.19030/jabr.v32i4.9728

19. *Dollard M. F., Tuckey M. R., Dormann C.* Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress // Accident Analysis & Prevention. 2012. № 45. P. 694–704. https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042

20. *Духновский С. В., Злоказов К. В.* Информационно-психологическая уязвимость сотрудников органов внутренних дел с разным уровнем устойчивости и утомленности // Психология и право. 2024. Т. 14, № 4. С. 50–67. https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140404

21. *Духновский С. В., Злоказов К. В., Бородавко Л. Т., Попинако Е. А.* Социально-психологический климат в служебном коллективе: внутригрупповые отношения, оценка и регуляция : монография. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский университет МВД России, 2025. 204 с.

22. *Диагностика и профессиональное развитие управленческих кадров государственной службы: методология и технологии* : коллективная монография / под общ. науч. ред. Ю. В. Синягина. Москва : Дело, 2021. 394 с.

23. *Синягин Ю. В.* Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике : монография. Москва : Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, 2020. 186 с.

References

1. *Bojko V. V., Kovalev A. G., Panferov V. I.* Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva i lichnost' : monografiya. Moskva : Mysl', 1983. 207 s.

2. *Parygin B. D.* Social'no-psihologicheskij klimat kollektiva : Puti i metody izucheniya / pod red. V. A. Yadova. Leningrad : Nauka, 1981. 192 s.

3. *Platonov K. K.* Struktura i razvitie lichnosti / otv. red. A. D. Glotochkin. Moskva : Nauka, 1986. 254 s.

4. *Zhovtonozhko V. V.* Istoricheskij analiz termina «social'no-psihologicheskij klimat» v otechestvennoj nauke // Vlast'. 2016. T. 24, № 3. S. 163–167.

5. *Lukasheva K. A.* Sovremennye tendencii issledovaniya social'no-psihologicheskogo klimata organizacii // Psihologiya i psihotekhnika. 2022. № 3. S. 19–29. https://doi.org/10.7256/2454-0722.2022.3.38582

6. *Bobinkin S. A., Akatova N. S.* Social'no-psihologicheskie osobennosti formirovaniya klimata v trudovom kollektive // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2018. № 60-4. S. 409–412.

7. *Starchenko I. V.* Formirovaniya polozhitel'nogo social'no-psihologicheskogo klimata v organah mestnogo samoupravleniya // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. 2019. № 10-2 (56). S. 105–111. https://doi.org/10.24411/2411-0450-2019-11267

8. *Lazarenko L. A., Horol'skaya T. E.* Vliyanie social'no-psihologicheskogo klimata v kollektive na effektivnost' deyatel'nosti organizacii // Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya. 2020. Vol. 28, № 2. S. 150–156. https://doi.org/10.24411/2309-4788-2020-10091

9. *Duhnovskij S. V., Zlokazov K. V., Vlasov A. E., Lonshakova E. V.* Vnutrigruppovye otnosheniya kursantov kak indikatory social'no-psihologicheskogo klimata na raznyh etapah obucheniya v vuze // Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Akmeologiya obrazovaniya. Psihologiya razvitiya. 2024. T. 13, № 1 (49). S. 50–59. https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-1-50-59

10. *Burcev A. O., Tavtilova N. N.* Vliyanie stilya rukovodstva na psihologicheskij klimat organizacii (na primere sluzhebnyh kollektivov MVD Rossii) // Prikladnaya yuridicheskaya psihologiya. 2020. № 2 (51). S. 107–116. https://doi.org/10.33463/2072-8336.2020.2(51).107-116

11. *Nezhkina L. Yu.* Prognoz nadezhnosti professional'noj deyatel'nosti sotrudnikov na osnove issledovaniya social'no-psihologicheskogo klimata i stilya rukovodstva // Psihologiya v ekonomike i upravlenii. 2017. T. 9, № 2. S. 33–41. https://doi.org/10.17150/2225-7845.2017.9(2).33-41

12. *Zueva O. V., Zorin A. V.* Stil' upravleniya v organah vnutrennih del kak odin iz faktorov formirovaniya social'no-psihologicheskogo klimata sluzhebnogo kollektiva // Vestnik Majkopskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta. 2021. T. 13, № 4. S. 138–145. https://doi.org/10.47370/2078-1024-2021-13-4-138-145

13. *Musatova O. A.* Teoreticheskij analiz vliyaniya stilya rukovodstva na effektivnost' deyatel'nosti sluzhebnogo kollektiva OVD // Psihologiya i pedagogika sluzhebnoj deyatel'nosti. 2019. № 3. S. 64–67.

14. *Slesareva E. A., Mihajlova S. Yu., Smirnov D. E.* Vzaimosvyaz' stilej rukovodstva v podrazdeleniyah OVD s social'no-psihologicheskim klimatom, mezhlichnostnymi otnosheniyami sotrudnikov organov vnutrennih del // Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii. 2021. № 4. S. 313–320. https://doi.org/10.24412/2073-0454-2021-4-313-320

15. *Mar'in M. I., Teregulova O. A.* Osobennosti formirovaniya blagopriyatnogo social'no-psihologicheskogo klimata v territorial'nyh podrazdeleniyah organov vnutrennih del Rossijskoj Federacii // Penitenciarnaya nauka. 2024. T. 18, № 4 (68). S. 443–448. https://doi.org/10.46741/2686-9764.2024.68.4.011

16. *Ivanova O. P., Mamedova L. V.* Formirovanie blagopriyatnogo social'no-psihologicheskogo klimata v ugolovnom rozyske OVD // Medicina. Sociologiya. Filosofiya. Prikladnye issledovaniya. 2022. № 5. S. 49–53.

17. *Litwin G. H., Stringer R. A.* Motivation and organizational climate. Boston : Harvard University, 1968. 210 p.

18. *Mafini C.* The Contribution of Organisational Climate to Employee Well-Being // Journal of Applied Business Research (JABR), 2016. № 32 (4). P. 1157–1168. https://doi.org/10.19030/jabr.v32i4.9728

19. *Dollard M. F., Tuckey M. R., Dormann C.* Psychosocial safety climate moderates the job demand-resource interaction in predicting workgroup distress // Accident Analysis & Prevention. 2012. № 45. P. 694–704. https://doi.org/10.1016/j.aap.2011.09.042

20. *Duhnovskij S. V., Zlokazov K. V.* Informacionno-psihologicheskaya uyazvimost' sotrudnikov organov vnutrennih del s raznym urovnem ustojchivosti i utomlennosti // Psihologiya i pravo. 2024. T. 14, № 4. S. 50–67. https://doi.org/10.17759/psylaw.2024140404

21. *Duhnovskij S. V., Zlokazov K. V., Borodavko L. T., Popinako E. A.* Social'no-psihologicheskij klimat v sluzhebnom kollektive: vnutrigruppovye otnosheniya, ocenka i regulyaciya : monografiya. Sankt-Peterburg : Sankt-Peterburgskij universitet MVD Rossii, 2025. 204 s.

22. *Diagnostika i professional'noe razvitie upravlencheskih kadrov gosudarstvennoj sluzhby: metodologiya i tekhnologii* : kollektivnaya monografiya / pod obshch. nauch. red. Yu. V. Sinyagina. Moskva : Delo, 2021. 394 s.

23. *Sinyagin Yu. V.* Oprosnik ocenki upravlencheskogo potenciala v kompleksnoj lichnostno-professional'noj diagnostike : monografiya. Moskva : Rossijskaya akademiya narodnogo hozyajstva i gosudarstvennoj sluzhby pri Prezidente Rossijskoj Federacii, 2020. 186 s.

Авторами внесен равный вклад в написание статьи.
Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

The authors have made an equal contribution to the writing of the article.
The authors declare no conflicts of interests.