

УДК 159.9.072.432

ЖЕНСКОЕ И МУЖСКОЕ В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ О СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ РУКОВОДИТЕЛЕ

Селезнева Елена Владимировна

- e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru;
доктор психологических наук, профессор,
эксперт научно-образовательного центра современных кадровых
технологий факультета оценки и развития управленческих кадров
Института «Высшая школа государственного управления»,
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации
119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, стр. 1,
Российская Федерация

Демидов Станислав Александрович

- e-mail: demidov-sa@ranepa.ru;
директор Центра развития лидерских и управленческих компетенций
Института «Высшая школа государственного управления»,
Российская академия народного хозяйства и государственной
службы при Президенте Российской Федерации
119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, стр. 1,
Российская Федерация

Для цитирования

Селезнева Е. В., Демидов С. А.

Женское и мужское в представлениях государственных служащих
о современном российском руководителе // Российский социально-
гуманитарный журнал. 2024. № 1. URL: www.evestnik-mgou.ru

- Статья поступила в редакцию 10.01.2024
- Статья размещена на сайте 27.03.2024

СТРУКТУРА СТАТЬИ

Аннотация
Ключевые слова
Введение
Выборка и методы
Обсуждение результатов
Заключение
Литература
Article information

АННОТАЦИЯ

Цель. Выявить особенности представлений государственных служащих – мужчин и женщин – о психологических характеристиках современного российского руководителя.

Процедура и методы. Было проведено эмпирическое исследование с использованием опросника, разработанного авторами на основе полученных ранее данных. Для обработки результатов использовался факторный анализ с varimax-вращением.

Результаты. В результате анализа эмпирических данных были выявлены психологические характеристики и описаны образы современных российских руководителей, которые присутствуют в представлениях государственных служащих независимо от их пола, а также показано, что содержание этих образов может варьироваться в зависимости от пола респондентов.

Теоретическая и практическая значимость. Результаты исследования вносят вклад в дальнейшее развитие как психологии управления, так и теории социальных представлений, и могут быть использованы в практике кадровой работы, личностно-профессионального консультирования руководителей, а также в ходе организационного консультирования для выявления проблем во взаимодействии между руководителем и членами коллектива и выбора наиболее продуктивных методов преодоления конфликтов между руководителем и подчинёнными.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

руководитель, современный российский руководитель, психологические характеристики, социальные представления, образ, половые особенности, государственные служащие

ВВЕДЕНИЕ

Качество деятельности и успешность развития любой социальной структуры, будь то организация, отрасль производства, регион или государство, определяется качеством управления этой структурой и, соответственно, качеством деятельности реализующих этот процесс специалистов в области управления. И, как показывает анализ управленческой практики, успехи или неудачи той или иной социальной структуры всегда и всюду оказываются связаны с деятельностью её управленческого состава.

Именно поэтому деятельность руководителя и его профессионально значимые личностные качества многие годы остаются постоянными объектами исследований в рамках теории менеджмента, психологии, социологии. При этом целью исследований может быть не только прямое изучение качеств руководителей как субъектов управленческой деятельности [см., например: 12; 20; 22; 23], но и выявление значимых личностных и деятельностных характеристик руководителя опосредованно – через изучение социальных представлений о нём [см., например: 13; 19].

Социальные представления, выступая как инструменты социального познания, поддержания стабильности психологической жизнедеятельности и формирования картины мира социума и / или индивида, детерминируют индивидуальное и групповое поведение [6], в том числе определяют особенности организационных и управленческих взаимодействий и тем самым – продуктивность деятельности организационной структуры и качество результата этой деятельности.

Детерминируя отношения и взаимодействия в социуме, социальные представления сами оказываются детерминированы социально-демографическими и психологическими особенностями группы, которая выступает как пространство формирования этих социально-когнитивных образований, а также практикой её социальной активности и опытом социальных взаимодействий. Поэтому представления об одном и том же объекте (будь то общественное событие, конкретная личность, социальная роль и т. п.), сформированные в разных группах, могут различаться в самой разной степени и, соответственно, приводить к самым разным результатам в области социальных взаимодействий и деятельности.

Обусловленность социальных представлений особенностями социальной группы, в которой они сформированы, проявляется и в представлениях о руководителе. Чаще всего в качестве выборки в таких исследованиях выступает та или иная профессиональная или должностная группа [см., например: 3; 7; 11], что естественно, так как опыт взаимодействия с руководителями человек получает, исполняя определённую профессиональную роль в организационной среде, и его наиболее полные и точные представления о руководителе формируются в профессиональной практике.

Однако каждый человек в рамках профессиональной деятельности и в ходе организационных взаимодействий сохраняет свою принадлежность и к иным социальным группам. Прежде всего это группы, в которые человек оказывается включён с момента своего рождения и принадлежность к которым формирует его картину мира, т. е. группы, выделяемые по половому, возрастному и этническому признакам.

Таким образом, в процессе формирования представлений человека о руководителе «участвуют», с одной стороны, специфика его профессии и той организационной структуры, в которой он трудится, а с другой стороны, – заданные психофизиологически, психологически и культурно особенности социального познания и закреплённые в сознании гендерные, возрастные, этнические стереотипы¹ относительно социальной роли и личностных качеств участников процесса управления.

В данной статье мы рассматриваем половые особенности представлений государственных служащих о современном российском руководителе.

На наш взгляд, актуальность подобного исследования связана с тем, что на уровне государственного управления деятельность и личность руководителей всех должностных уровней всегда, а особенно в переломные моменты жизни общества, «чувствительно» сказываются на качестве деятельности в целом органов государственной власти, а значит, и на политическом, экономическом, социальном, культурном развитии страны. Кроме того, половые особенности представлений о руководителе являются значимыми факторами качества орга-

¹ Следует подчеркнуть, что мы рассматриваем стереотипы как социальные представления, которые имеют предельно низкую когнитивную сложность, тем самым отражая воспринимаемый объект схематически, т. е. упрощённо и обобщённо, содержание которых застыло и не изменяется, несмотря на изменения, происходящие с объектом восприятия.

низационных отношений, в том числе преобладающего в организации психологического климата и возникающих в организационной среде межличностных и должностных конфликтов. Следовательно, знание особенностей представлений о руководителе государственных служащих – мужчин и женщин – может использоваться как при разработке программ личностно-профессионального развития кадров управления, так и при организационном консультировании по вопросам улучшения организационного климата и разрешения конфликтов.

В то же время анализ научных публикаций показывает, что учёные в основном сосредоточены на изучении либо личностных и деятельностных характеристик руководителей – мужчин и женщин [см., например: 14; 15; 35], либо различий в восприятии и самовосприятии мужчин и женщин, занимающих руководящие должности [см., например: 5; 31; 34], либо роли гендерных стереотипов в процессах управления [см., например: 9; 30; 32; 33], и практически нет исследований, направленных на изучение представлений мужчин и женщин – государственных служащих о руководителе с точки зрения соответствия его личностных качеств и особенностей поведения требованиям современности.

Цель нашего исследования состояла в том, чтобы выявить представления государственных служащих – мужчин и женщин – о психологических характеристиках современного российского руководителя.

При этом мы исходили из предположения о том, что сходство в содержании и структуре представлений участников исследования о современном российском руководителе связано с их принадлежностью к одной профессиональной группе, а различия обусловлены половыми различиями в процессах социального познания и сформированными в сознании респондентов гендерными стереотипами относительно социальной роли и личностных качеств руководителя.

ВЫБОРКА И МЕТОДЫ

В диагностике, которая позволила выявить структуру представлений государственных служащих о психологических характеристиках современных российских руководителей, участвовали 375 сотрудников региональных и муниципальных органов государственной службы. Средний возраст по вы-

борке – 41,3 года, минимальный – 24 года, максимальный – 68 лет. 40,27% выборки (151 человек) составляли мужчины, 59,73% (224 человека) – женщины. Разницы по возрасту между мужчинами и женщинами выявлено не было.

Чтобы исследовать представления о психологических характеристиках современных российских руководителей, мы разработали опросник, в качестве основы для которого были использованы данные, полученные в ходе первого этапа исследования [21]. Каждое из 69 понятий, включённых в опросник, описывало определённое личностное качество или особенность поведения. В список вошли как социально одобряемые (положительные), так и социально неодобряемые (отрицательные) характеристики. Респонденты должны были по 7-балльной шкале оценить, насколько характерно то или иное качество для современных российских руководителей.

Для обработки данных мы использовали факторный анализ с varimax-вращением. Так как представления о современных российских руководителях являются когнитивными образованиями, которые по субъективным критериям объединяются в сознании респондентов в описывающие различные образы руководителя латентные структуры, этот метод следует считать наиболее релевантным целям исследования.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

В подгруппах мужчин и женщин было выделено по десять факторов, в совокупности описывающих соответственно 65,8% и 63,1% выявленной дисперсии. При анализе полученных результатов мы учитывали только те показатели, факторный вес которых был выше 0,500, при этом, если показатель с весом выше 0,500 входил в несколько факторов, учитывалось только наибольшее значение.

В обеих подгруппах часть показателей оказалась полностью исключена из факторной структуры. В мужской подгруппе один показатель из шести исключённых традиционно рассматривается как положительный и профессионально важный для руководителя (активность), а остальные относятся к отрицательным и затрудняющим деятельность руководителя (жадность, необоснованные претензии на что-либо, самоуверенность, чинопочитание) или трактуются неоднозначно (жесткость). В женской подгруппе из факторной структуры

оказались исключены четыре положительные характеристики (интеллигентность, независимость, открытость, принципиальность), семь отрицательных (авторитарность, бюрократизм, высокомерие, закрытость, равнодушие к людям, склонность к самовосхвалению, тревожность) и одно неоднозначное (склонность к контролю).

Мы предположили, что респонденты независимо от пола неосознанно соотносят роль руководителя преимущественно с мужским полом. Это подтверждают и другие исследователи. Так, С. А. Ильиных отмечает, что «образ руководителя всегда связывался с мужчиной, его личностными качествами, способностью быть ведущим» [8, с. 60], а Б. Штрайбих и Ш. Дежарден пишут, что программы подготовки и переподготовки управленческих кадров направлены на укрепление в первую очередь «классических мужских» добродетелей, поскольку они считаются необходимыми для того, чтобы быть сильным и успешным лидером [34].

Таким образом, сформированные в соответствии с собственным полом представления о «правильном» мужском поведении и о том, что «хороший руководитель должен обладать “мужскими” качествами, чтобы добиться успеха» [8, с. 60], определяют различия в осознании тех или иных характеристик как присутствующих, отсутствующих или мало выраженных у современных российских руководителей [см., например: 1; 16]. Поэтому в мужской выборке как недостаток рассматривается отсутствие или малая выраженность у руководителей активности и жёсткости – качеств, которые именно мужчины воспринимают как безусловно положительные характеристики мужчины и руководителя, а в женской выборке как недостаток рассматривается отсутствие или малая выраженность у руководителей интеллигентности, независимости, открытости и принципиальности, т. е. качеств, которые женщины считают для руководителя-мужчины необходимыми, но редко встречающимися у них в реальности. То же самое касается осознания отсутствия или малой выраженности у руководителей отрицательных характеристик как достоинства.

Анализ силы и содержания выделенных факторов показал, что в обеих подгруппах максимальную по сравнению со всеми другими факторами силу имеет первый фактор (табл. 1), который при этом включает наибольшее число шкал (сорок пять в мужской подгруппе и двадцать шесть – в женской).

Таблица 1 / Table 1²

Содержание первого фактора в структуре представлений о современном российском руководителе в подгруппах государственных служащих – мужчин и женщин / The content of the first factor in the structure of ideas about the modern Russian leader in subgroups of civil servants - men and women

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Мужчины (34,1% выявленной дисперсии)		Женщины (20,4% выявленной дисперсии)	
Справедливость	0,823	Умение разрешать конфликты	0,813
Умение разрешать конфликты	0,808	Умение слушать	0,779
Организаторские способности	0,790	Человечность	0,749
Высокий интеллект	0,776	Эмпатия (чуткость к эмоциям других людей)	0,720
Стремление находить индивидуальный подход к сотрудникам	0,770	Тактичность	0,716
Человечность	0,769	Стремление находить индивидуальный подход к сотрудникам	0,711
Образованность (широкий кругозор)	0,764	Честность	0,711
Трудолюбие	0,759	Умение убеждать других людей	0,707
Эффективность	0,759	Харизматичность	0,683
Обучаемость	0,758	Справедливость	0,673
Компетентность (умение разбираться в профессиональных вопросах)	0,751	Целеустремлённость	0,633
Умение слушать	0,749	Стратегическое мышление	0,618

² Курсивом выделены шкалы, входящие в содержание первого фактора одновременно в подгруппах и в выборке в целом.

Продолжение Таблицы 1

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Стратегическое мышление	0,748	Эффективность	0,611
Проницательность	0,747	Решительность	0,608
Тактичность	0,739	Объективность	0,607
Умение убеждать других людей	0,737	Умение делегировать	0,602
Стремление к постоянному саморазвитию	0,733	Стремление к постоянному саморазвитию	0,593
Объективность	0,722	Организаторские способности	0,568
Способность реализовать роль лидера	0,714	Проницательность	0,558
Ответственность	0,713	Способность реализовать роль лидера	0,549
Мудрость	0,701	Стрессоустойчивость	0,541
Открытость	0,701	Трудолюбие	0,539
Честность	0,699	Обучаемость	0,537
Способность к самодисциплине	0,693	Позитивность	0,536
Стрессоустойчивость	0,690	Способность к самодисциплине	0,524
Интеллигентность	0,690	Мудрость	0,519
Эмпатия (чуткость к эмоциям других людей)	0,687		
Работоспособность	0,686		
Вовлечённость в работу	0,684		
Харизматичность	0,675		
Доброжелательность	0,674		
Решительность	0,660		
Позитивность	0,646		
Демократичность	0,618		
Независимость	0,596		
Исполнительность	0,594		

Окончание Таблицы 1

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Рациональность	0,586		
Целеустремлённость	0,585		
Умение делегировать	0,580		
Коммуникабельность	0,574		
Креативность	0,554		
Равнодушие к людям	-0,554		
Принципиальность	0,551		
Страх нового	-0,515		
Гибкость в мышлении и поведении	0,514		

При сравнении содержания первого фактора в подгруппах мужчин и женщин с содержанием первого фактора по выборке в целом было установлено следующее:

- в подгруппе мужчин в первый фактор входят все тридцать две шкалы, составляющие содержание первого фактора по выборке в целом;
- все двадцать шесть шкал, составляющие содержание первого фактора в подгруппе женщин, входят в первый фактор и в выборке в целом, и в подгруппе мужчин.

Таким образом, можно предположить, что в сознании участников исследования существует некий базовый образ современного российского руководителя, содержание которого зависит не от пола участников исследования, а скорее от общности их профессионального и организационного опыта.

Этот базовый образ составляют:

- в сфере субъектности: два качества, обеспечивающие внутренне детерминированную целенаправленную творческую активность руководителя (способность реализовать роль лидера и эффективность), и три качества, обеспечивающие процессы самоуправления (решительность, способность к самодисциплине, стрессоустойчивость);
- в сфере целеполагания и целедостижения: одно качество, обеспечивающее высокую направленность на

достижения (целеустремлённость), два качества, обеспечивающие проработанность и реалистичность целей (стратегическое мышление и объективность), пять качеств, обеспечивающих преодоление внешних и внутренних препятствий при достижении поставленной цели (мудрость, проницательность, стремление к постоянному саморазвитию, обучаемость, трудолюбие);

- в эмоциональной сфере: одно качество, определяющее общий эмоциональный настрой (позитивность);
- в сфере общения и взаимодействия: два качества, определяющие отношение к другим и характер общения (человечность и справедливость), девять качеств, обеспечивающих продуктивность общения и совместной деятельности (эмпатия, харизматичность, тактичность, умение делегировать, умение разрешать конфликты, умение слушать, умение убеждать других людей, организаторские способности, стремление находить индивидуальный подход к сотрудникам);
- в ценностно-смысловой и мотивационной сфере: одно качество, определяющее ценностное отношение к своей деятельности (честность).

Таким образом, участники исследования независимо от их пола считают, что для современного российского руководителя характерны прежде всего личностные качества и особенности поведения, выступающие как внутренние ресурсы для реализации основной – организационной – функции субъекта управления, в рамках которой руководитель обеспечивает эффективную работу своего коллектива и достижение успеха в этой работе за счёт управления деятельностью подчиненных и её координирования [2; 27]. Именно поэтому закономерно, что в базовом образе преобладают личностные качества и особенности поведения, обеспечивающие, с одной стороны, непосредственное взаимодействие участников совместной деятельности, а с другой стороны, – определение целей управленческой деятельности и путей их достижения.

Следует отметить также, что составляющие базовый образ современного российского руководителя личностные качества и особенности поведения в рамках психологии управления и теории менеджмента рассматриваются как профессионально важные для руководителя как субъекта управленче-

ской деятельности, и исследования подтверждают значение этих качеств для повышения эффективности управления [см., например: 18; 24]. Таким образом, можно говорить о том, что базовый образ, составляющий ядро представлений участников исследования о современном российском руководителе, является не просто типичным, а идеальным.

Мы обобщённо обозначили отражающийся в содержании первого фактора в выделенных подгруппах базовый образ современного российского руководителя как *образ обеспечивающего достижение общегрупповых целей стратегически мыслящего организатора, умеющего находить индивидуальный подход к сотрудникам и стремящегося к постоянному саморазвитию*.

В мужской подгруппе в содержание первого фактора, помимо шкал, соответствующих содержанию первого фактора по выборке в целом, входят ещё тринадцать шкал. Одиннадцать из них так или иначе дополняют базовый образ современного российского руководителя:

- в сфере субъектности это два качества, выражающие степень автономности руководителя (независимость и принципиальность), и одно качество, обеспечивающее возможность выходить за пределы заданной ситуации (гибкость в мышлении и поведении);
- в сфере целеполагания и целедостижения это одно качество, обеспечивающее проработанность и реалистичность целей (рациональность), и три качества, обеспечивающие преодоление внешних и внутренних препятствий при достижении поставленной цели (высокий интеллект, исполнительность и работоспособность);
- в сфере общения и взаимодействия это одно качество, определяющее стиль общения и взаимодействия в организационной среде (демократичность), два качества, обеспечивающие продуктивность общения и совместной деятельности (коммуникабельность и доброжелательность);
- в ценностно-смысловой и мотивационной сфере одно качество, определяющее ценностное отношение к своей деятельности (вовлечённость в работу).

Можно говорить о сверхвысокой когнитивной сложности [26] образа современного российского руководителя в сознании респондентов-мужчин и, безусловно, об идеальном, а не

типичном характере этого образа (что, впрочем, справедливо и для женской подгруппы, и для выборки в целом).

Мы обозначили отражающийся в содержании первого фактора в мужской подгруппе образ современного российского руководителя как *образ обеспечивающего достижение общегрупповых целей независимого, демократичного, рационально и стратегически мыслящего организатора, вовлечённого в работу, умеющего находить индивидуальный подход к сотрудникам и стремящегося к постоянному саморазвитию*.

Однако в мужской подгруппе в содержание первого фактора входят не только шкалы, описывающие идеального руководителя. Этот фактор является двухполюсным: с противоположным знаком в его содержание входят шкалы «равнодушие к людям» и «страх нового».

Можно говорить о том, что в центре сознания респондентов-мужчин существуют два альтернативных образа современного российского руководителя: с одной стороны, образ руководителя, способного продуктивно совмещать заботу о деле с заботой о коллективе, а с другой стороны, – образ руководителя, безразличного к своей деятельности и своим подчинённым, страшась нового и методов деятельности и нежелающего отрываться от рутины.

Различия в содержании первого фактора в подгруппах не исчерпываются разницей в числе входящих в него шкал. Важно также, что системообразующим показателем в первом факторе в мужской подгруппе является справедливость как склонность действовать беспристрастно, а в женской – умение разрешать конфликты, т. е. целенаправленно воздействовать на процесс конфликта, обеспечивая решение социально значимых задач. Можно предположить, что эти различия, с одной стороны, отражают различия в представлениях респондентов – мужчин и женщин – об основной цели руководителя как организатора коллективной работы, а с другой стороны, являются проекцией их собственного управленческого опыта и результатом рефлексии особенностей женского и мужского стилей управления [см., например: 4].

Помимо центрального, сложного и имеющего явно идеальный характер образа, зафиксированного в первом факторе в обеих подгруппах, а также схематичного негативного образа, отражённого в первом факторе в мужской подгруппе, в созна-

нии участников исследования, как показывают полученные в результате факторного анализа данные, присутствуют ещё восемь образов современного российского руководителя.

Эти образы, в большей или меньшей степени схематичные, отражают представления участников исследования о разных типах руководителей и, безусловно, являются результатом осмысления опыта взаимодействия респондентов с подобными управленцами.

Два образа из восьми зафиксированы только в одной из выделенных подгрупп.

В мужской подгруппе это максимально схематичный, стереотипный *образ авторитарного руководителя*. В содержание описывающего этот образ седьмого фактора (2,6% выявленной дисперсии) входит только одна шкала – «авторитарность» (факторный вес 0,548). Можно предположить, что в сознании участников исследования – мужчин – образ авторитарного руководителя отражает существующие в их сознании социальные стереотипы мужественности. В соответствии с этими стереотипами «типично мужскими» характеристиками среди всех прочих являются агрессивность, доминантность и властность, выступающие как атрибуты личностной авторитарности³. И так как, с одной стороны, роль руководителя преимущественно соотносится с мужским полом (о чём мы уже писали выше), а с другой стороны, пол респондента и сформированные в соответствии с этим полом стереотипы мужественности влияют на оценку той или иной характеристики, авторитарность превращается в типизирующий признак.

Только в женской подгруппе зафиксирован *образ руководителя, имеющего высокий интеллектуальный потенциал и умеющего эффективно взаимодействовать с подчинёнными*. В отличие от образа авторитарного руководителя, этот образ достаточно сложен (табл. 2).

³ На наш взгляд, наиболее точное определение понятия «авторитарный» по отношению к личности дано в «Толковом словаре русского языка» под редакцией Д. Н. Ушакова, где «авторитарный» это «властный, с непрерываемым авторитетом». См.: Толковый словарь Ушакова [Электронный ресурс]. URL: <https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=162> (дата обращения: 18.12.2023).

Таблица 2 / Table 2

Содержание пятого фактора в структуре представлений о современном российском руководителе в подгруппе государственных служащих – женщин (10,1% выявленной дисперсии) / The content of the fifth factor in the structure of ideas about the modern Russian leader in the subgroup of female civil servants (10.1% of the identified variance)

Шкалы	Факторный вес
Активность	0,669
Высокий интеллект	0,599
Креативность	0,588
Демократичность	0,583
Доброжелательность	0,564
Компетентность (умение разбираться в профессиональных вопросах)	0,564
Коммуникабельность	0,662
Гибкость в мышлении и поведении	0,558
Образованность (широкий кругозор)	0,531

Как видно из таблицы, образ руководителя, имеющего высокий интеллектуальный потенциал и умеющего эффективно взаимодействовать с подчинёнными, является фактически идеальным.

Сочетание активности, обеспечивающей внутренне детерминированную целенаправленную творческую активность, гибкости в мышлении и поведении, которая даёт возможность выходить за пределы заданной ситуации, креативности, определяющей творческий характер целеполагания, высокого интеллекта, компетентности и образованности, помогающих преодолевать внешние и внутренние препятствия при достижении поставленной цели, демократичности, определяющей стиль общения и взаимодействия в организационной среде, коммуникабельности и доброжелательности, обеспечивающих продуктивность общения и совместной деятельности, позволяет руководителю реализовать свою основную функцию по ор-

ганизации работы коллектива не менее продуктивно, чем на-
много более сложный комплекс личностных и поведенческих
характеристик, зафиксированный в первом факторе.

На наш взгляд, то, что данный образ проявился только в жен-
ской подгруппе, можно рассматривать как подтверждение об-
условленности представлений о руководителе участников ис-
следования – женщин, – с одной стороны, сформированными
в их сознании стереотипами мужественности, в соответствии
с которыми идеальный мужчина сочетает в себе ум и доброту
[см., например: 20], а с другой стороны, свойственной женщи-
нам склонностью к демократии и сотрудничеству в управлен-
ческих отношениях [см., например: 17], которая неосознанно
переносится ими и на представления о руководителе в целом.

Остальные шесть выделенных образов были зафиксирова-
ны в обеих подгруппах.

*Образ руководителя, стремящегося к высокому качеству испол-
нения*, присутствует в сознании участников исследования неза-
висимо от пола, однако в подгруппах мужчин и женщин имеет
разную когнитивную сложность: в мужской подгруппе он макси-
мально упрощён, а в женской – относительно сложен (табл. 3).

Таблица 3 / Table 3

Образ руководителя, стремящегося к высокому качеству
исполнения, в представлениях государственных служащих –
мужчин и женщин / The image of a leader striving for high quality
performance in the minds of civil servants - men and women

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Мужчины		Женщины	
Фактор 9 (2,6% выявленной дисперсии)		Фактор 4 (5,2% выявленной дисперсии)	
Перфекционизм	0,624	Исполнительность	0,689
		Работоспособность	0,574
		Вовлечённость в работу	0,543
		Ответственность	0,511
		Фактор 6 (3,9% выявленной дисперсии)	
		Рациональность	0,527
		Перфекционизм	0,503

Как видно из таблицы, для всех респондентов образ руководителя, стремящегося к высокому качеству исполнения, – это образ не управленца, а в целом высококвалифицированного специалиста, для которого характерны высокие субъективные личностные и профессиональные стандарты⁴, но респонденты-женщины в отличие от мужчин более глубоко анализируют, за счёт каких личностных качеств и особенностей поведения эти стандарты достигаются.

Образ руководителя, ориентированного на достижения, в обеих подгруппах имеет общую основу, однако различия в его содержании, на наш взгляд, являются принципиальными (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

Образ руководителя, ориентированного на достижения, в представлениях государственных служащих – мужчин и женщин / The image of an achievement-oriented leader in the perceptions of civil servants - men and women

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Мужчины		Женщины	
Фактор 3 (4,4% выявленной дисперсии)		Фактор 3 (4,4% выявленной дисперсии)	
Склонность к контролю	0,670	Амбициозность	0,696
Требовательность	0,632	Самоуверенность	0,674
Уверенность в себе	0,530	Карьеризм	0,635
Фактор 5 (2,7% выявленной дисперсии)		Уверенность в себе	0,521
Амбициозность	0,718	Требовательность	0,512

Как видно из таблицы, три характеристики (амбициозность, требовательность и уверенность в себе), выступающие в качестве основы этого образа, описывают руководителя как

⁴ Так, в рамках акмеологического подхода высокие личностно-профессиональные стандарты рассматриваются как один из ведущих компонентов ценностно-смысловой сферы специалистов высокой квалификации, который выполняет роль эталонов качества деятельности. См.: Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология: учебное пособие. СПб.: Питер, 2003. 256 с.

энергичного, стремящегося осуществить честолюбивый замысел человека, который способен побуждать к качественному выполнению задач не только других, но и себя самого, ясно осознающего свою силу и возможности и решительного в действиях. В мужской подгруппе к этому добавляется склонность наблюдать за другими с целью проверки или надзора, которая в рамках управленческой деятельности обеспечивает реализацию функции контроля. В женской же подгруппе к основным характеристикам добавляются самоуверенность, т. е. излишняя уверенность в своей непогрешимости, а также карьеризм, т. е. стремление успешно продвигаться по служебной лестнице. Можно говорить о том, что в сознании респондентов-мужчин образ руководителя, ориентированного на достижения, это образ лидера, стремящегося привести к достижениям коллектив в целом, а вот в сознании респондентов-женщин – это образ человека, который стремится прежде всего к индивидуальному успеху и при этом не всегда умеет трезво оценить свои возможности достичь его.

Образ руководителя, пренебрегающего моральными принципами в собственных интересах, в обеих подгруппах достаточно сложен и имеет однозначно негативную окраску (табл. 5).

Таблица 5 / Table 5

Образ руководителя, пренебрегающего моральными принципами в собственных интересах, в представлениях государственных служащих – мужчин и женщин / The image of a leader who neglects moral principles in his own interests, in the perceptions of civil servants – men and women

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Мужчины		Женщины	
Фактор 2 (8,5% выявленной дисперсии)		Фактор 2 (5,3% выявленной дисперсии)	
Хитрость	-0,764	Беспринципность	-0,749
Эгоистичность	-0,715	Жёсткость	-0,570
Закрытость	-0,607	Необоснованные претензии на что-либо	-0,542
Тревожность	-0,600	Жадность	-0,512

Окончание Таблицы 5

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Склонность к самовосхвалению	-0,589	Фактор 7 (4,8% выявленной дисперсии)	
Карьеризм	-0,569	Хитрость	-0,754
Высокомерие	-0,525	Эгоистичность	-0,659
Фактор 8 (2,7% выявленной дисперсии)		Чинопочитание	-0,519
Беспринципность	-0,631		
Бюрократизм	-0,588		

Из таблицы видно, что три характеристики (беспринципность, хитрость и эгоистичность) входят в содержание образа в обеих подгруппах. Таким образом, в представлениях участников исследования независимо от их пола среди современных российских руководителей есть отрицающие моральные принципы и неразборчивые в средствах люди, которые предпочитают свои личные интересы общественным и склонны достигать своих целей непрямым путём. Кроме того, в сознании респондентов-мужчин этот образ дополняется такими характеристиками, как, с одной стороны, пренебрежительное отношение к окружающим и склонность к чисто формальному ведению дел, с другой стороны, – стремление успешно продвигаться по служебной лестнице и склонность публично рассказывать о своих достоинствах и успехах, с третьей стороны, – склонность переживать тревогу в ожидании социальных последствий своей неудачи или успеха и стремление дистанцироваться от окружающих. В сознании респондентов-женщин этот образ дополняется такими характеристиками, как отсутствие снисходительности, склонность требовать признания за собой каких-либо приписанных себе достоинств, стремление получить больше, чем это необходимо, и подхалимаж. Таким образом, можно говорить, что в представлении респондентов-мужчин руководители могут пренебрегать моральными принципами ситуативно – из-за стремления продвинуться по служебной лестнице, но при этом будут испытывать психологический дискомфорт (т. е. возникнет внутриличностный конфликт из-за морального несоответствия целей и средств). В представлении же респондентов-женщин пренебрежение моральными принципами является,

скорее, выражением личностных особенностей руководителя и проявляется не ситуативно, а постоянно.

Интересно, что в ряде исследований опрошенные руководители и рядовые сотрудники называют такие качества, как беспринципность, высокомерие, чинопочитание, противопоставлениями к занятию руководящей должности [см., например: 25]. В то же время, как показывает наше исследование, эти и другие, явно снижающие эффективность управленческой деятельности, у современных российских руководителей наблюдаются нередко.

Три последних образа являются максимально схематичными (табл. 6).

Таблица 6 / Table 6

Стереотипные образы руководителя в представлениях государственных служащих – мужчин и женщин / Stereotypical images of a leader in the perceptions of civil servants – men and women

Шкалы	Факторный вес	Шкалы	Факторный вес
Мужчины		Женщины	
Образ консервативного руководителя			
Фактор 4 (3,3% выявленной дисперсии)		Фактор 8 (3,8% выявленной дисперсии)	
Консерватизм	-0,737	Консерватизм	0,632
		Страх нового	0,620
Образ эмоционально сдержанного руководителя			
Фактор 10 (2,4% выявленной дисперсии)		Фактор 10 (2,2% выявленной дисперсии)	
Сдержанность в проявлении своих чувств	0,815	Сдержанность в проявлении своих чувств	-0,666
Образ импульсивного руководителя			
Фактор 6 (2,4% выявленной дисперсии)		Фактор 9 (2,9% выявленной дисперсии)	
Склонность к необдуманным, импульсивным действиям	-0,635	Склонность к необдуманным, импульсивным действиям	0,602

Как видно из таблицы, только *образ консервативного руководителя* в женской подгруппе включает две характеристики, в остальных случаях в содержание описывающих эти образы факторов входит одна шкала. Такие упрощённые, т. е. имеющие низкий уровень когнитивной сложности образы [25], являются, с одной стороны, поверхностными, стереотипными, с другой стороны, – достаточно точно описывают управленческую реальность и типичное поведение руководителя.

Немаловажно, на наш взгляд, что в сознании участников исследования независимо от их пола присутствуют *образы эмоционально сдержанного и импульсивного руководителя*, которые можно в определённой степени считать противоположными друг другу, хотя в первом случае речь идёт об управлении своими эмоциями, а во втором – об управлении своими действиями. Как показывают исследования, умение управлять своими эмоциями является одной из тех личностных характеристик руководителя, которые положительно влияют на качество принимаемых им управленческих решений, прежде всего в таком аспекте, как взаимодействие с подчинёнными, и обеспечивают формирование благоприятного психологического климата в коллективе [см., например: 10; 28; 29]. В то же время склонность к необдуманным, импульсивным действиям, являясь внешним выражением импульсивного когнитивного стиля, приводит к тому, что руководитель действует непродуктивно, быстро принимая решения, но допуская при этом значительное количество ошибок [26, с. 10]. Немаловажно при этом, что исследователи связывают импульсивность поведения с низким уровнем эмоционального самоконтроля [26, с. 28].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведённое исследование подтвердило выдвинутые нами гипотезы.

Было показано, что значительное число личностных качеств и особенностей поведения устойчиво фиксируется как наиболее характерные для современного российского руководителя как в целом по выборке, так и в подгруппах мужчин и женщин. Это позволяет говорить о том, что содержание и структура представлений участников исследования определяются прежде всего их принадлежностью к одной профессиональной группе и выработанной данной группой в процессе

организационных взаимодействий системой требований к личности руководителя и ожиданий от его деятельности.

Как по выборке в целом, так и в выделенных подгруппах в представлениях о современном российском руководителе отражаются, с одной стороны, профессионально значимые психологические характеристики, наличие которых является определяющим фактором пригодности человека к управленческой деятельности вне зависимости от социального времени и социокультурного контекста, а с другой стороны, – психологические характеристики, которые становятся актуальными именно для современного периода развития российского общества и начинают активно востребоваться в изменяющейся политической, экономической, социальной и культурной действительности.

Различия в представлениях о современном российском руководителе участников исследования – мужчин и женщин – отражают особенности мужского и женского восприятия и понимания социальной действительности, в частности восприятия и понимания субъектов управленческих отношений, а также укоренённые в их сознании гендерные стереотипы, касающиеся социальной роли и личностных качеств руководителя.

Так, в соответствии с гендерными особенностями стиля управления участники исследования – мужчины – в структуре центрального образа современного российского руководителя в качестве ведущей характеристики, обеспечивающей достижение целей руководителя как организатора коллективной деятельности, выделяют справедливость, противопоставляя её при этом безразличию к своей деятельности и своим подчинённым и страху нового; а женщины – умение разрешать конфликты. В то же время присутствие в сознании только участников исследования-мужчин образа авторитарного руководителя, а в сознании только участников исследования-женщин образа руководителя, имеющего высокий интеллектуальный потенциал и умеющего эффективно взаимодействовать с подчинёнными, обусловлено различиями в содержании мужских и женских стереотипов мужественности, в соответствии с которыми мужчины соотносят с мужественностью агрессивность, доминантность и властность, а женщины – ум и доброту.

Анализ показывает, что представления участников исследования вне зависимости от их пола в целом имеют высокую степень когнитивной сложности, что выражается в множе-

ственности образов современного российского руководителя, присутствующих в сознании респондентов, а также в значительном числе психологических характеристик, которые составляют бóльшую часть этих образов. В то же время некоторые из образов современного российского руководителя имеют низкую когнитивную сложность и могут рассматриваться не как полноценные представления, а как стереотипы, имеющие, с одной стороны, профессиональную, а с другой, – гендерную природу.

В целом выделенная в структуре представлений участников исследования система образов создаёт групповой психологический портрет современных российских руководителей, в котором отражены как общие характеристики данной должностной группы, так и половые особенности её восприятия и понимания.

Результаты исследования могут быть использованы в рамках подбора кандидатов на руководящие должности и психологического консультирования действующих руководителей в целях повышения уровня их управленческого мастерства, а также в процессах организационного консультирования для выявления проблем во взаимодействии между руководителем и членами коллектива и выбора наиболее продуктивных методов совершенствования организационных отношений.

ЛИТЕРАТУРА

1. Ахмадеева К. Н. «Женщины – эмоциональные, мужчины – рациональные...»: стереотипы гендера в саморефлексивном дискурсе управленцев // Вестник Казанского технологического университета. 2011. № 1. С. 163–170.
2. Барнард Ч. Функции руководителя: власть, стимулы и ценности в организации / пер. с англ. В. Кошкина. М.; Челябинск: Социум: ИРИСЭН, 2009. 333 с.
3. Глебова Г. Ф., Александрова Д. Н. Представления учителей об эффективном руководителе современной общеобразовательной школы // Социально-психологические проблемы ментальности / менталитета. 2020. № 16. С. 44–49.
4. Гололобова Т. М. Особенности женского стиля управления компаниями // Вестник университета. 2021. № 12. С. 5–9. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-12-5-9

5. Гуськова Т. А. Профессиональный Я-образ руководителей-мужчин и руководителей-женщин // Социально-гуманитарные знания. 2022. № 6. С. 211–215.
6. Емельянова Т. П. Социальные представления: история, теория и эмпирические исследования. М.: Институт психологии РАН, 2016. 476 с.
7. 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.
8. Ильиных С. А. Гендерная проблематика и управление как предмет исследования // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 342. С. 57–61.
9. Ильиных С. А. Гендерные стереотипы и гендерные представления в организационной культуре: на примере организаций малого бизнеса // Вестник Томского государственного университета. Гуманитарные науки. Философия, социология и культурология. 2009. № 10. С. 332–338.
10. Ильченко С. В., Юров С. С. Развитие эмоциональной саморегуляции руководителя как условие достижения продуктивной профессиональной деятельности [Электронный ресурс] // Бизнес и дизайн ревю. 2019. № 2. URL: www.obe.ru/journal (дата обращения: 21.12.2023).
11. Ишков А. Д., Милорадова Н. Г. Образ идеального и реального руководителя строительной отрасли в представлении подчиненных специалистов // Экономика и предпринимательство. 2014. № 8. С. 427–431.
12. Лаврова Л. Г. Исследование преобладающих профессионально-важных качеств личности руководителей различных уровней управления // Международный журнал медицины и психологии. 2020. Т. 3. № 1. С. 7–10.
13. Лебедева Л. В. Исследование связи между представлениями руководителей о своих профессиональных качествах и кризисным этапом развития организации // Вестник Тюменского государственного университета. 2010. № 5. С. 128–133.
14. Ливак Н. С. Личностные особенности женщин руководителей // Здоровье и образование в XXI веке. 2018. Т. 20. № 10. С. 52–57.
15. Макарова С. Н. Гендерные особенности поведения мужчин и женщин менеджеров в организационных конфликтах // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. Серия 1. Экономика и управление. 2018. № 3. С. 86–90. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-3-86-90

16. Максимова М. В. Гендерные стереотипы в управленческой деятельности [Электронный ресурс] // Бизнес и дизайн ревю. 2020. № 2. URL: www.obe.ru/journal (дата обращения: 10.12.2023).
17. Михайлова Т. В., Балашкевич И. В. Исследования гендерных аспектов в управленческой деятельности // Евразийский Союз Ученых. 2020. № 6. С. 62–65. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836
18. Мотовилова А. Д., Фатеев А. Р., Нижельская Ю. А. Коммуникативная компетенция руководителя как условие эффективной управленческой деятельности // Вестник науки. 2023. Т. 4. № 5. С. 712–718.
19. Новиков М. М. Представления работников государственных и коммерческих предприятий об образе идеального руководителя // Известия Смоленского государственного университета. 2013. № 1. С. 412–417.
20. Салихова Х. К. Особенности представлений об «идеальном мужчине» и «идеальной женщине» у мужчин и женщин: материалы Международного молодёжного научного форума «Ломоносов-2020» [Электронный ресурс]. URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/data/section_27.htm (дата обращения: 20.12.2023).
21. Селезнева Е. В., Демидов С. А. Современный российский руководитель в представлениях государственных служащих // Управленческое консультирование. 2023. № 9. С. 81–95.
22. Соколов А. П., Минайченкова Е. И. Профессиональные, личные и деловые качества современного руководителя // Журнал прикладных исследований. 2022. Т. 9. № 6. С. 794–800. DOI: 10.47576/2712-7516_2022_6_9_794
23. Социальная психология труда: между неопределенностью и прозрачностью / А. В. Булгаков, С. Л. Евенко, Е. А. Карпова, А. А. Качина, А. В. Кидинов, Н. С. Крамаренко, Н. Н. Лавров, А. Б. Леонова, В. В. Логинова, Е. А. Орлова, Е. А. Певцова, А. С. Поляков, В. Н. Селезнев, Т. П. Скрипкина, Ф. Р. Султанова, В. В. Сысоев, Э. П. Утлик, Т. И. Шульга. М.: Московский государственный областной университет, 2019. 270 с.
24. Стрекалова Н. Д. Стратегическое мышление менеджеров: сущность, проблемы и подходы к развитию // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Менеджмент. 2018. Т. 17. № 3. С. 284–411.
25. Токарев А. Г. Влияние личностных качеств руководителя на социально-психологический климат организации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. № 3. С. 41–44. DOI: 10.12737/article_5947e1039437e9.00478782

26. Холодная М. А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. СПб.: Питер, 2004. 384 с.
27. Хохлова Н. И. Авторитет руководителя в представлении сотрудников градообразующего предприятия // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2019. Т. 8. № 3А. С. 215–223.
28. Чернышева И. А. Влияние особенностей личности и стиля деятельности руководителя на морально-психологический климат в коллективе // International scientific review. 2017. № 3. С. 92–95.
29. Шевердина Т. Н., Фещенко Е. М. Исследование взаимосвязи эффективности управленческой деятельности и эмоциональной устойчивости руководителя // Концепт (электронный научный журнал). 2017. № 11. URL: www.e-koncept.ru (дата обращения: 21.12.2023).
30. Saint-Michel S. E. Leader gender stereotypes and transformational leadership: Does leader sex make the difference? // M@n@gement. 2018. № 21. P. 944–966.
31. Cha Hyunjin, Uchida Yukiko, Choi Eunsoo. Gender differences in perceived legitimacy and status perception in leadership role [Электронный ресурс] // Frontiers in Psychology. 2023. № 14. URL: www.frontiersin.org (дата обращения: 23.12.2023).
32. Macis M. Gender differences in wages and leadership // IZA World of Labor. 2017. № 1. P. 323–323.
33. Ridgeway C. L. Gender, Status and Leadership // Journal of Social Issues. 2001. Vol. 57. № 4. P. 637–655.
34. Streibich B., Desjardins Ch. Gender, self-image and leadership: a gender-specific comparison of the self-images of female and male leaders // Journal of Applied Leadership and Management. 2019. № 7. P. 95–109.
35. Willea B., Wiernik B. M., Vergauwe J., et al. Personality characteristics of male and female executives: Distinct pathways to success? // Journal of Vocational Behavior. 2018. № 106. P. 220–235.

ARTICLE INFORMATION

Author

Selezneva Elena Vladimirovna

- e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru;
Dr. Sci. (Psychology), Prof., 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
prosp. Vernadskogo 82/1, Moscow 119571, Russian Federation

Demidov Stanislav Aleksandrovich

- e-mail: demidov-sa@ranepa.ru;
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
prosp. Vernadskogo 82/1, Moscow 119571, Russian Federation

For citation:

Selezneva E. V., Demidov S. A. Female and male in the civil servants' representations of the modern Russian leader. In: *Russian Social and Humanitarian Journal*, 2024, no. 1.

Available at: www.evestnik-mgou.ru

Abstract

Aim. To identify the peculiarities of the ideas of male and female civil servants about the psychological characteristics of a modern Russian leader.

Methodology. An empirical study was conducted using a questionnaire developed by the authors based on the previously obtained data. Factor analysis with varimax rotation was used to process the results.

Results. As a result of the empirical data analysis, psychological characteristics were identified and images of modern Russian leaders were described, which are present in the representations of civil servants regard-

less of their gender, and it was also shown that the content of these images may vary depending on the gender of the respondents.

Research implications. The results of the study contribute to the further development of both management psychology and the theory of social representations, and can be used in the practice of personnel work, personal and professional counseling of managers, as well as during organizational counseling to identify problems in the interaction between the head and team members and to choose the most productive methods of overcoming conflicts between the head and subordinates.

Keywords:

leader, modern Russian leader, psychological characteristics, social representations, image, sexual characteristics, civil servants

References

1. Akhmadeeva K. N. ["Women are emotional, men are rational...": gender stereotypes in the self-reflective discourse of managers]. In: *Vestnik Kazanskogo tekhnologicheskogo universiteta* [Bulletin of the Kazan Technological University], 2011, no. 1, pp. 163–170.
2. Barnard Ch. The functions of the executive (Rus. ed.: Koshkin V., transl. *Funkcii rukovoditelya: vlast', stimuly' i cennosti v organizacii*. Moscow, Chelyabinsk, Socium Publ., IRISEN Publ., 2009. 333 p.).
3. Glebova G. F., Alexandrova D. N. [Teachers's ideas of an efficient head of a modern comprehensive school]. In: *Social'no-psixologicheskie problemy' mental'nosti / mentaliteta* [Socio-psychological problems of mentality], 2020, no. 16, pp. 44–49.
4. Gololobova T. M. [Features of a woman s style company management]. In: *Vestnik universiteta* [Vestnik Universiteta], 2021, no. 12, pp. 5–9. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-12-5-9
5. Guskova T. A. [Professional self-perception of men and women leaders]. In: *Social'no-gumanitarny'e znaniya* [Social and humanitarian knowledge], 2022, no. 6, pp. 211–215.
6. Yemelyanova T. P. *Social'ny'e predstavleniya: Istoriya, teoriya i e'mpiricheskie issledovaniya* [Social representations: History, theory and empirical research]. Moscow, Institut psikhologii RAN Publ., 2016. 476 p.
7. 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]. In: *Nauchnoe mnenie* [Scientific opinion], 2018, no. 11, pp. 58–61.

8. Ilyinykh S. A. [Gender issues and management as a subject of research]. In: *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tomsk State University], 2011, no. 342, pp. 57–61.
9. Ilynykh S. A. [Gender stereotypes and gender perceptions in organizational culture: on an example of small business]. In: *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarny'e nauki. Filosofiya, sociologiya i kul'turologiya* [Bulletin of Tomsk State University. Humanities. Philosophy, sociology and cultural studies], 2009, no. 10, pp. 332–338.
10. Ilchenko S. V., Yurov S. S. [Development of emotional self-regulation of the head as a condition of achievement of productive professional activity]. In: *Biznes i dizajn revyu* [Business and Design review], 2019, no. 2. Available at: www.obe.ru/journal (accessed: 21.12.2023).
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]. In: *E'konomika i predprinimatel'stvo* [Economics and entrepreneurship], 2014, no. 8, pp. 427–431.
12. Lavrova L. G. [Research on the prevailing professionally important personal qualities of heads at various levels of management]. In: *Mezhdunarodny'j zhurnal mediciny i psixologii* [International Journal of Medicine and Psychology], 2020, vol. 3, no. 1, pp. 7–10.
13. Lebedeva L. V. [Study of interrelation between the notions of managers about their professional qualities and a crisis stage of the organization development]. In: *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta* [Tyumen State University Herald], 2010, no. 5, pp. 128–133.
14. Livak N. S. [Personal features of female heads]. In: *Zdorov'e i obrazovanie v XXI veke* [Health and Education Millennium], 2018, vol. 20, no. 10, pp. 52–57.
15. Makarova S. N. [Gender features of behavior of men- and female managers in the organizational conflicts]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta imeni S. Yu. Vitte. Seriya 1. E'konomika i upravlenie* [Bulletin of Moscow Witte University. Series 1: Economics and Management], 2018, no. 3, pp. 86–90. DOI: 10.21777/2587-554X-2018-3-86-90
16. Maximova M. V. [Gender stereotypes in the management activity]. In: *Biznes i dizajn revyu* [Business and Design review], 2019, no. 2. Available at: www.obe.ru/journal (accessed: 10.12.2023).
17. Mikhailova T. V., Balashkevich I. V. [Research on gender aspects in management]. In: *Evrazijskij Soyuz Ucheny'x* [Eurasian Union of Scientists], 2020, no. 6, pp. 62–65. DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.3.75.836
18. Motovilova A. D., Fateyev A. R., Nizhelska Yu. A. [Communicative competence of the manager as a condition for effective management]. In: *Vestnik nauki* [Bulletin of Science], 2023, vol. 4, no. 5, pp. 712–718.

19. Novikov M. M. [The Image of Ideal Leader as Seen by Employees of State and Commercial Enterprises]. In: *Izvestiya Smolenskogo gosudarstvennogo universiteta* [Proceedings of the Smolensk State University], 2013, no. 1, pp. 412–417.
20. Salikhova Kh. K. *Osobennosti predstavlenii ob «ideal'nom muzhchine» i «ideal'noi zhenshchine» u muzhchin i zhenshchin: materialy Mezhdunarodnogo molodezhnogo nauchnogo foruma «Lomonosov-2020»* [Peculiarities of ideas about the “ideal man” and “ideal woman” in men and women: materials of the International Youth Scientific Forum “Lomonosov-2020”]. Available at: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2020/data/section_27.htm (accessed: 20.12.2023).
21. Selezneva E. V., Demidov S. A. [The modern Russian leader in the representations of civil servants]. In: *Upravlencheskoe konsul'tirovanie* [Management consulting], 2023, no. 9, pp. 81–95.
22. Sokolov A. P., Minaychenkova E. I. [Professional, personal and business qualities of a modern leader]. In: *Zhurnal prikladny'x issledovanij* [Journal of Applied Research], 2022, vol. 9, no. 6, pp. 794–800. DOI: 10.47576/2712-7516_2022_6_9_794
23. Bulgakov A. V., Evenko S. L., Karpova E. A., Kachina A. A., Kidinov A. V., Kramarenko N. S., Lavrov N. N., Leonova A. B., Loginova V. V., Orlova E. A., Pevtsova E. A., Polyakov A. S., Seleznev V. N., Skripkina T. P., Sultanova F. R., Sysoev V. V., Utlik E. P., Shulga T. I. *Sotsial'naya psixologiya truda: mezhdru neopredelennost'yu i prozrachnost'yu* [Social psychology of work: between uncertainty and transparency]. Moscow, Moskovskij gosudarstvennyj oblastnoj universitet Publ., 2019. 270 p.
24. Strekalova N. D. [Managers' strategic thinking: essence, problems and approaches to development]. In: *Vestnik Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo universiteta. Menedzhment* [Vestnik of Saint Petersburg University. Management], 2018, vol. 17, no. 3, pp. 284–411.
25. Tokarev A. G. [Influence of the leader's personality traits on the socio-psychological climate of the organization]. In: *Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii* [Human Resources and Intellectual Resources Management in Russia], 2017, no. 3, pp. 41–44. DOI: 10.12737/article_5947e1039437e9.00478782
26. Kholodnaya M. A. *Kognitivny'e stili. O prirode individual'nogo uma* [Cognitive styles. On the nature of the individual mind]. St. Petersburg, Piter Publ., 2004. 384 p.
27. Khokhlova N. I. [The authority of the leader in the representation of the employees of the city-forming enterprise]. In: *Psikhologiya. Istoriiko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 2019. vol. 8, no. 3A, pp. 215–223.

28. Chernysheva I. A. [Influence of features of the personaliti and style of activity of the head on moral and psychological climate in collective]. In: *International scientific review*, 2017, no. 3, pp. 92–95.
29. Sheverdina T. N., Feshchenko E. V. [Investigation of the correlation between management activity effectiveness and emotional resilience of a leader]. In: *Kontsept* [The concept], 2017, no. 11. Available at: www.e-koncept.ru (accessed: 21.12.2023).
30. Saint-Michel S. E. Leader gender stereotypes and transformational leadership: Does leader sex make the difference? In: *M@n@gement*, 2018, vol. 21, pp. 944–966.
31. Cha Hyunjin, Uchida Yukiko, Choi Eunsoo. Gender differences in perceived legitimacy and status perception in leadership role. In: *Frontiers in Psychology*, 2023, no. 14. Available at: www.frontiersin.org (accessed: 23.12.2023).
32. Macis M. Gender differences in wages and leadership. In: *IZA World of Labor*, 2017, no. 1, pp. 323–323.
33. Ridgeway C. L. Gender, Status and Leadership. In: *Journal of Social Issues*, 2001, vol. 57, no. 4, pp. 637–655.
34. Streibich B., Desjardins Ch. Gender, self-image and leadership: a gender-specific comparison of the self-images of female and male leaders. In: *Journal of Applied Leadership and Management*, 2019, vol. 7, pp. 95–109.
35. Willea B., Wiernik B. M., Vergauwe J., et al. Personality characteristics of male and female executives: Distinct pathways to success? In: *Journal of Vocational Behavior*, 2018, no. 106, pp. 220–235.