

УДК 159.9.072.422

Селезнева Е.В.

*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ
119571, г. Москва, проспект Вернадского, д. 82, стр. 1, Российская Федерация*

ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ЛИДЕРЕ И РУКОВОДИТЕЛЕ: ОБЩЕЕ И ОСОБЕННОЕ

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена рассмотрению общего и особенного в представлениях о качествах и поведении лидера и руководителя. Сравнительный анализ данных, полученных на студенческих выборках в ходе психо-семантических исследований с использованием в качестве тестового материала фразеологизмов, показал, что в представлениях студентов отражаются общность природы и задач лидерства и руководства и одновременно различия в реализации функций лидера и руководителя. Сравнение результатов факторного анализа показало сходство и различия в структуре представлений о паттернах поведения лидера и руководителя. Было зафиксировано, что представления о поведении лидера имеют полностью положительную окраску, а представления о поведении руководителя противоречивы и включают негативные характеристики.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

лидер, руководитель, личностные качества, поведение, студенты, представления, фразеологизмы.

E. Selezneva

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
82, build. 1, Vernadskogo prospect, Moscow 119571, Russian Federation*

REPRESENTATIONS ABOUT LEADER AND MANAGER: GENERAL AND SPECIAL

ABSTRACT

The article is devoted to the consideration of the general and special in the ideas about the qualities and behavior of the leader and manager. The comparative analysis of the data obtained on student samples during psycho-semantic studies was done with the use of phraseological units as a test material. The results showed that the students' presentations reflect the nature

and goals of leadership and management and, at the same time, differences in the realization of the functions of the leader and manager. The results of factor analysis, when compared, showed similarities and differences in the structure of ideas about the patterns of behavior of the leader and manager. It was noted that the ideas about the leader's behavior have a completely positive coloring unlike the ideas about the behavior of the manager. They are contradictory and include negative characteristics.

KEY WORDS:

leader, manager, personal qualities, behavior, students, representations, phraseological units.

Социальные представления, формируясь в разнообразных взаимодействиях человека, становятся элементами его картины мира и начинают во многом определять особенности его отношений с этим миром, самим собой и другими людьми.

Особенно важными являются представления о том, какие личностные качества, особенности поведения, мотивы и ценности должны быть характерны для субъекта, играющего ту или иную социальную роль. Сформированный у человека образ социальной роли, во-первых, обеспечивает её скорейшее освоение при необходимости реализовать соответствующие данной роли функции, а во-вторых, даёт ему возможность легче и быстрее «войти» в группу за счёт согласования представлений о разделении групповых ролей. В то же время для группы образы ролей выступают в качестве критериев ожиданий и оценок поведения её членов и во многом определяют требования, которые группа предъявляет к исполнителю той или иной роли.

Исследования показывают, что представления участников взаимодействия о самих себе и друг о друге являются одними из важнейших субъективных факторов отношений между лидером и его последователями в группах любого типа [6; 7; 12] или между руководителем и его подчинёнными в формальных группах [2; 3; 11].

В совместных с О.Б. Долотовой [10] и Д.В. Денисовой исследованиях мы показали, что в представлениях студентов отражаются культурно-инвариантные характеристики социальных ролей лидера и руководителя. Сравнение полученных результатов позволяет сделать определённые выводы, в какой мере в обыденном сознании различаются образы лидера и руководителя. Возможным такое сравнение делает то, что оба исследования проводились на сходных выборках (студенты, юноши и девушки в возрасте от 16 до 28 лет, 84 и 69 человек соответственно), опирались на единую методологию (психосемантический подход), а в качестве диагностического инструмента в них применялась одна и та же методика, в которой тестовым материалом выступали фразеологизмы.

Отличительными чертами фразеологизмов как «культурно маркированных языковых знаков», отражающих «в конденсированном виде ценностные установки этноса» [1, с. 33], являются:

- воспроизводимость, устойчивость состава и структуры, целостность значения, относительно (существуют разные по степени спаянности виды ФЕ) независимого от значений составляющих их компонентов [13, с. 24];
- образность, экспрессивность, оценочность значения, которые обеспечивают формирование в обыденном сознании определённой устойчивой, ценностно ориентируемой языковой картины мира [1, с. 30];
- избирательность в отражении действительности, т. е. выделение через образное и экспрессивно-оценочное восприятие наиболее значимых для практической жизни этноса фрагментов [1, с. 29];
- прагматическая направленность, т. е. образное переосмысление и закрепление за соответствующим сочетанием слов типовых, значимых для практической деятельности человека жизненных ситуаций [1, с. 29, 30];
- субъектная направленность, т. е. направленность на характеристику человека как субъекта деятельности [4, с. 243].

С помощью фразеологизмов можно дать исчерпывающее описание и оценку человека со стороны его внешнего вида, положения в обществе, личностных качеств, интеллекта [1, с. 29], поведения. В то же время они «навязывают» носителям языка особое видение мира, задают эталоны поведения, способствуют формированию национально-культурных стереотипов» [1, с. 29]. Таким образом, в форме фразеологизмов закрепляются результаты восприятия и осмысления на уровне группового сознания типичных личностных качеств, особенностей поведения, отношений между людьми.

Методика, разработанная нами совместно с А.С. Мельничуком на основе модификации методики В.Ф. Петренко [5], включает 91 фразеологизм со значением «вести себя тем или иным образом, поступать так или иначе». При этом некоторые фразеологизмы, включённые в список, имеют тождественное или близкое значение (например, *идти на поводу (у кого-то)* и *плясать под чью-то дудку*), а некоторые изменяют своё значение в зависимости от контекста (например, фразеологизм *не оставаться в долгу* при сохранении общего значения «отвечать кому-либо тем же самым, таким же поступком, отношением» в разных контекстах может принимать расширяющее значение «вознаграждать за что-либо полезное, нужное» или «наказывать за причинённый реальный или мнимый вред»).

В соответствии с инструкцией респонденты должны по 7-балльной шкале оценить, в какой мере действия, выраженные фразеологизмами, и, соответственно, личностные качества, которые проявляются в данных действиях, характерны для той или иной социальной роли. При этом оценка «7» означает, что данное действие максимально характерно для данной роли, оценка

«1» – что данное действие для этой роли абсолютно не характерно. Остальные оценки обозначают промежуточную степень проявления конкретного действия в рамках исполнения роли.

Таким образом, в наших исследованиях приближение к максимуму в оценке действий, выраженных фразеологизмами, отражало представление респондентов о данных действиях как о проявлении качеств, присущих лидеру или руководителю, в максимальной степени. В то же время приближение к минимуму в оценке отражало представление респондентов о том, что данное качество «противопоказано» лидеру или руководителю. В соответствии с этим к характерным для лидера или руководителя были отнесены качества, вошедшие в верхний квартиль, а к «противопоказанным» – качества, которые вошли в нижний квартиль.

Сравнительный анализ первых десяти качеств, вошедших в верхний квартиль, и последних десяти качеств, вошедших в нижний квартиль, позволил выявить сходство и различие в представлениях студентов о наиболее характерных для лидера и руководителя (табл. 1) и «противопоказанных» им качествах (табл. 2).

Таблица 1

Наиболее характерные в представлении студентов качества лидера и руководителя (средний балл по 7-балльной шкале)

Ранг	Качества лидера	Качества руководителя
1	Держать своё слово (6,12)	Заглядывать вперёд (5,79)
2	Брать в свои руки (6,05)	Держать своё слово (5,70)
3	Болезнь душой за дело (5,98)	Болезнь душой за дело (5,63)
4	Заглядывать вперёд (5,87)	Вправлять мозги (5,53)
5	Стоять на своём (5,60)	Брать верх (над кем-то) (5,51)
6	Быть мастером на все руки (5,57)	Входить во вкус (5,41)
7	Видеть насквозь (5,44)	Стоять на своём (5,41)
8	Держать себя в узде (5,43)	Видеть насквозь (5,24)
9	Знать своё место (5,30)	Вертеться как белка в колесе (5,24)
10	Бороться с самим собой (5,24)	Не оставаться в долгу (5,17)

Как видно из таблицы 1, в представлениях студентов отражается общность природы и задач лидерства и руководства как феноменов, обеспечивающих возможность достижения общегрупповых целей за счёт интеграции членов группы и организации слаженной (целенаправленной и скоординированной) работы её членов для получения желаемого результата [8, с. 16; 9, с. 203, 204]. Именно поэтому наиболее значимыми и для лидера, и для руководителя оказываются:

– способность к прогнозированию (заглядывать вперёд), которая позволяет анализировать и оценивать текущую ситуацию, изучать ожидаемое будущее и составлять программу действий группы и её отдельных членов;

- проницательность (видеть насквозь), которая позволяет подмечать и верно понимать существенные особенности каждого из членов группы и характер их взаимоотношений и в соответствии с этим пониманием распределять групповые роли;
- настойчивость (стоять на своём), которая даёт возможность упорно двигаться к поставленной цели и решительно продвигать к этой цели всю группу;
- ответственность (держат своё слово, брать в свои руки, болеть душой за дело), которая обеспечивает возможность принимать решения, опираясь на осознание ценности результатов действий каждого члена группы и готовность отвечать за их последствия.

В то же время только для лидера в представлениях студентов оказываются характерными внутренняя дисциплина, самоконтроль (*держат себя в узде, бороться с самим собой*), способность к точному самопозиционированию (*знать своё место*) и способность *отлично выполнять любую работу, решать любые задачи (быть мастером на все руки)*, а только для руководителя – склонность к доминированию (*брать верх (над кем-то), вправлять мозги*), способность вознаграждать или наказывать в соответствии с результатами работы (*не оставаться в долгу*), вовлечённость (*входить во вкус*), псевдопродуктивная многозадачность (*вертеться как белка в колесе*).

Таким образом, в представлениях студентов наиболее характерны для лидера качества, делающие его эталоном для других членов группы и дающие ему возможность использовать наиболее эффективные виды власти: харизматическую (когда лидер как человек, который реализует самые высокие стандарты деятельности, становится не только объектом восхищения, но и примером для большинства членов группы) и экспертную (когда лидер подчиняет себе других членов группы за счёт своей компетентности, т. е. уровня образования, специализированных знаний, умений и навыков, а также опыта и таланта). В то же время наиболее характерными для руководителя оказываются качества, с одной стороны, связанные с реализацией легитимной власти (когда руководитель «получает право» управлять другими благодаря своей доминирующей позиции в группе) и власти принуждения (когда руководитель «получает право» наказывать или вознаграждать других членов группы), с другой стороны, обеспечивающие высокую мотивацию деятельности руководителя, а с третьей стороны, всегда приводящие к значительным энергетическим затратам, но не всегда – к ощутимым результатам.

Из таблицы 2 видно, что и лидеру, и руководителю в представлениях студентов «противопоказаны» неуверенность (*терять почву под ногами, терять голову*), зависимость от окружающих (*идти на поводу у кого-то, быть под башмаком, плясать под чью-то дудку*), излишняя осторожность вплоть

до трусости (*поджать хвост*), готовность отвечать за чужие ошибки (*быть козлом отпущения*), склонность ставить себя в нелепое, глупое положение (*сесть в лужу*), лень, праздность (*бить баклуши, валять дурака*).

Таблица 2

«Противопоказанные» лидеру и руководителю качества в представлении студентов (средний балл по 7-балльной шкале)

Ранг	Качества лидера	Качества руководителя
82	Терять почву под ногами (1,71)	Выносить сор из избы (2,21)
83	Быть козлом отпущения (1,69)	Терять почву под ногами (2,19)
84	Тянуть кота за хвост (1,68)	Быть козлом отпущения (2,16)
85	Идти на поводу (у кого-то) (1,62)	Плясать под чью-то дудку (2,16)
86	Поджать хвост (1,61)	Поджать хвост (2,11)
87	Ходить вокруг да около (1,55)	Валять дурака (2,10)
88	Быть под башмаком (1,52)	Витать в облаках (2,06)
89	Делать спустя рукава (1,52)	Сесть в лужу (2,05)
90	Сесть в лужу (1,45)	Терять голову (2,05)
91	Бить баклуши (1,40)	Плакаться (кому-то) в жилетку (1,95)

В то же время только лидеру в представлениях студентов «противопоказаны» медлительность (*тянуть кота за хвост*), уклончивость (*ходить вокруг да около*) и недобросовестность (*делать спустя рукава*), а руководителю – склонность к жалобам и ожидание сочувствия (*выносить сор из избы, плакаться (кому-то) в жилетку*) и бесплодные мечтания (*витать в облаках*).

По существу, речь идёт о качествах, так или иначе затрудняющих реализацию главной функции лидерства и руководства: организации деятельности группы для достижения общегрупповых целей.

Факторный анализ позволил выявить латентную структуру представлений студентов о характерном поведении лидера и руководителя.

Для факторизации были использованы по 23 фразеологизма, входящие в верхний квартиль, т. е. описывающие характерные в представлениях студентов для лидера и руководителя паттерны поведения. Следует отметить, что состав квартилей различается только по четырём позициям: для лидера это *идти своей дорогой, заглядывать в душу (кого-то), выходить сухим из воды и знать своё место*; для руководителя это *делать хорошую мину при плохой игре, надевать маску, много брать на себя и затыкать рот (кому-то)*.

В обоих случаях в верхнем квартиле было выделено семь факторов, в совокупности описывающих соответственно 66,8% и 69,4% выявленной дисперсии. При анализе полученных результатов учитывались показатели, факторный вес которых был выше 0,400 (табл. 3).

Таблица 3

Латентная структура представлений студентов о характерном для лидера и руководителя поведении

Структура представлений о паттернах поведения лидера	Структура представлений о паттернах поведения руководителя
Фактор 1	
«Ответственность и самоконтроль» (31,4%)	«Ответственность, самоконтроль, погружённость в работу» (23,3%)
Болезнь душой за дело (0,843)	Держать своё слово (0,788)
Бороться с самим собой (0,688)	Держать себя в узде (0,746)
Брать в свои руки (0,609)	Болезнь душой за дело (0,683)
Держать себя в узде (0,452)	Видеть насквозь (0,670)
Держать своё слово (0,505)	Бороться с самим собой (0,646)
Брать верх (над кем-то) (0,447)	Быть мастером на все руки (0,637)
	Вертеться как белка в колесе (0,630)
	Брать в свои руки (0,588)
	Заглядывать вперёд (0,588)
	Жить своим умом (0,535)
	Входить во вкус (0,532)
	Не оставаться в долгу (0,532)
Много брать на себя (0,422)	
Фактор 2	
«Открытость, настойчивость, справедливость» (7,8%)	«Доминирование, давление, скрытность» (15,3%)
Поворачиваться лицом (к кому-то) (0,733)	Гнуть свою линию (0,801)
Не лезть за словом в карман (0,708)	Надевать маску (0,786)
Стоять на своём (0,677)	Делать хорошую мину при плохой игре (0,598)
Не оставаться в долгу (0,449)	Стоять на своём (0,572)
	Брать верх (над кем-то) (0,487)
	Заглядывать вперёд (0,467)
	Затыкать рот (кому-то) (0,645)
Фактор 3	
«Управление конфликтами» (7,1%)	«Принуждение» (8,5%)
Вправлять мозги (0,734)	Вправлять мозги (0,669)
Видеть насквозь (0,625)	Брать верх (над кем-то) (0,537)
Брать верх (над кем-то) (0,568)	
Быть мастером на все руки (0,525)	
Выходить сухим из воды (0,513)	
Вертеться как белка в колесе (0,502)	
Заглядывать в душу (кого-то) (0,402)	

Фактор 4	
«Настойчивость, целеустремлённость и независимость» (6,2%)	«Неуступчивость и независимость» (6,9%)
Гнуть свою линию (0,762)	Стоять на своём (0,483)
Идти своей дорогой (0,682)	Жить своим умом (0,430)
Жить своим умом (0,654)	
Заглядывать вперёд (0,514)	
Выходить сухим из воды (0,450)	
Фактор 5	
«Вовлечённость, справедливость и про- ницательность» (5,0%)	«Самообладание и находчивость» (6%)
Входить во вкус (0,757)	Делать хорошую мину при плохой игре (0,474)
Не оставаться в долгу (0,453)	Не лезть за словом в карман (0,441)
Держать себя в узде (0,430)	
Видеть насквозь (0,415)	
Фактор 6	
«Тактичность, понимание и компетент- ность» (4,7%)	«Заинтересованность и увлечённость» (4,8%)
Знать своё место (0,880)	Поворачиваться лицом (к кому-то) (0,518)
Заглядывать в душу (кого-то) (0,621)	Входить во вкус (0,426)
Быть мастером на все руки (0,435)	
Фактор 7	
«Гибкость» (4,5%)	«Ответственность и самоконтроль» (4,6%)
Держать нос по ветру (0,825)	Брать в свои руки (0,505)
	Бороться с самим собой (0,423)

Из таблицы 3 видно, что в структуре представлений о паттернах поведения лидера шесть, а в структуре представлений о паттернах поведения руководителя восемь фразеологизмов вошли каждый в два фактора. Можно предположить, что в представлении участников исследований особенности поведения, описанные этими фразеологизмами, и личностные качества, стоящие за таким поведением, являются базовыми для лидера и руководителя. Следовательно, для лидера прежде всего характерно: *брать верх*, т. е. стремиться к превосходству, *видеть насквозь*, т. е. быть пронизательным, *выходить сухим из воды*, т. е. уметь сохранять свою репутацию, *держат себя в узде*, т. е. быть собранным, *заглядывать в душу*, т. е. уметь добиваться взаимопонимания, *не оставаться в долгу*, т. е. быть справедливым. В то же время руководителю свойственно: *брать верх*, т. е. стремиться к превосходству, *заглядывать вперёд*, т. е. уметь прогнозировать, *входить во вкус*, т. е. проявлять интерес к чему-то, получая при этом удовольствие, *стоять на своём*, т. е. отстаивать какое-то мнение, *брать в свои руки*, т. е. принимать на себя управление, *жить своим умом*, т. е. быть самостоятельным в своих действиях, *бороться с самим собой*, т. е. стараться подавить в себе какие-то чувства,

делать хорошую мину при плохой игре, т. е. прятать свои неприятности или обиды под наружной весёлостью. Таким образом, отмечая сходство лидера и руководителя в их стремлении к главенству в группе, студенты подчёркивают серьёзные различия между ними, состоящие в том, что лидер прежде всего ориентирован на максимально открытые отношения с другими членами группы и имеет высокую степень самоконтроля, а руководитель в первую очередь погружен в процесс деятельности, стремится управлять ситуацией и склонен скрывать свои чувства и мысли.

Эти базовые различия проявляются и на уровне выделенных паттернов поведения. При этом если представления о поведении лидера имеют полностью положительную окраску, отражают преимущественно психологическую природу лидерства и подтверждают, что его внутренним основанием является межличностное влияние, то представления о поведении руководителя противоречивы, отражают преимущественно социальную природу руководства и свидетельствуют о том, что его внутренним основанием являются полномочия власти [8, с. 31, 32]. В то же время в представлениях студентов наиболее важным аспектом поведения и лидера, и руководителя является ответственность в сочетании с самоконтролем (и для руководителя, по мнению студентов, это даже более важно, чем для лидера).

Наиболее различается в представлениях студентов поведение лидера и руководителя в коммуникативной сфере (если лидер открыт, настойчив и справедлив, то руководитель доминирует, давит и скрывает информацию; если лидер стремится управлять конфликтами, то руководитель принуждает).

Наконец, выделены паттерны поведения, имеющие особое значение с позиции исполнения функций лидера или руководителя. В представлениях студентов, чтобы эффективно исполнять свои функции, лидеру необходимо быть вовлечённым, справедливым, пронизательным, понимающим, тактичным, компетентным и гибким, а руководителю надо владеть собой, быть находчивым, заинтересованным и увлечённым.

Таким образом, сравнительный анализ представлений студентов о лидере и руководителе позволил выявить общее и особенное в этих представлениях и показал, что в отличие от образа лидера, имеющего положительный характер, образ руководителя, сформированный у студентов, включает негативные характеристики. Результаты анализа свидетельствуют, что характерными для лидера в представлениях студентов являются его ответственность перед группой, способность видеть перспективы развития группы и активизировать своих последователей на их достижение, умение конструктивно преодолевать внутригрупповые конфликты, высокий уровень эмоционального интеллекта. В то же время, с точки зрения студентов, для руководителя наряду с ответственностью характерны склонность к излишеству в использовании своих властных полномочий, чрезмерная жёсткость, закрытость и склонность к манипулированию.

Таким образом, эффективность лидерства в представлениях студентов определяется тем, обладает ли его субъект качествами, которые дают возможность побуждать других к развитию, и вызывающими доверие особенностями поведения. В то же время вопрос эффективности руководства связан в представлениях студентов с тем, способен ли его субъект, действуя в рамках своего должностного статуса, воспринимать подчинённых не как объекты манипулирования, а как равноправных субъектов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зуева Т.А. Модель анализа фразеологических единиц в лингвокультурологическом аспекте // Уральский филологический вестник. Серия: Психолингвистика в образовании. 2012. № 5. С. 28–34.
2. Кораблин С.И. Особенности представления о руководителе в группах с различным уровнем социально-психологического развития // Территория науки. 2007. № 1. С. 126–132.
3. 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.
4. Петренко В.Ф. Основы психосемантики. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2005. 480 с.
5. Петренко В.Ф., Нистратов А.А., Романова Н.В. Рефлективные структуры обыденного сознания // Вопросы языкознания. 1989. № 2. С. 26–39.
6. Почебут Л.Г., Газогареева Е.Н. Социальные представления о лидерстве // Вестник Ленинградского государственного университета имени А.С. Пушкина. 2014. № 1. С. 125–135.
7. Почебут Л.Г., Газогареева Е.Н. Социальные представления о неформальном лидерстве в организации // Организационная психология. 2015. № 2. С. 46–61.
8. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2017. 429 с.
9. Селезнева Е.В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2017. 373 с.
10. Селезнева Е.В., Долотова О.Б. Представления студентов о качествах и поведении лидера // Акмеология. 2016. № 4 (60). С. 106–114.
11. Смирнова Н.П. Представления об идеальном руководителе как основание психологической типологии подчиненных: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 25 с.
12. Солимчук А.В. Представления о социально-психологических характеристиках и внешнем облике неформального лидера малой группы // Science Time. 2014. № 12 (12). С. 464–472.
13. Шанский Н.М. Фразеология современного русского языка: учебное пособие для вузов. 4-е изд., испр. и доп. СПб.: Специальная Литература, 1996. 192 с.

REFERENCES

1. Zueva T.A. [The model of analysis of phraseological units in linguistic-cultural aspect]. In: *Ural'skii filologicheskii vestnik. Seriya: Psikholingvistika v obrazovanii* [The Urals Philological Bulletin. Series: Psycholinguistics in Education], 2012, no. 5, pp. 28–34.
2. Korablin S.I. [Features of representations about the head in groups with different levels of social and psychological development]. In: *Territoriya nauki* [The territory of science], 2007, no. 1, pp. 126–132.
3. Lebedeva L.V. [Studying the connection between the managers' views about their professional qualities and the crisis stage of the organization's development]. In: *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of Tyumen State University], 2010, no. 5, pp. 128–133.
4. Petrenko V.F. *Osnovy psikhosemantiki* [Basics of psycho-semantics]. St. Petersburg, Piter Publ., 2005. 480 p.
5. Petrenko V.F., Nistratov A.A., Romanova N.V. [Reflexive structures of ordinary consciousness]. In: *Voprosy yazykoznaviya* [Issues of language studying], 1989, no. 2, pp. 26–39.
6. Pochebut L.G., Gazogareeva E.N. [Social representations about leadership]. In: *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina* [Bulletin of Pushkin Leningrad State University], 2014, no. 1, pp. 125–135.
7. Pochebut L.G., Gazogareeva E.N. [Social representations about informal leadership in the organization]. In: *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology], 2015, no. 2, pp. 46–61.
8. Selezneva E.V. *Liderstvo* [Leadership]. Moscow, Yurait Publ., 2017. 429 p.
9. Selezneva E.V. *Psikhologiya upravleniya* [The psychology of management]. Moscow, Yurait Publ., 2017. 373 p.
10. Selezneva E.V., Dolotova O.B. [Students' representations about the qualities and behavior of the leader]. In: *Akmeologiya* [Acmeology], 2016, no. 4 (60), pp. 106–114.
11. Smirnova N.P. *Predstavleniya ob ideal'nom rukovoditele kak osnovanie psikhologicheskoi tipologii podchinennykh: avtoref. dis. ... kand. psikhol. nauk* [Representations about the ideal leader as the basis of psychological typology of subordinates: abstract of PhD thesis in Psychological Sciences]. Moscow, 2003. 25 p.
12. Solimchuk A.V. [Representations about the socio-psychological characteristics and appearance of a small group informal leader]. In: *Science Time*, 2014, no. 12 (12), pp. 464–472.
13. Shansky N.M. *Frazeologiya sovremennogo russkogo yazyka* [Phraseology of the modern Russian language]. St. Petersburg, Special Literature Publ., 1996. 192 p.

ДАТА ПУБЛИКАЦИИ

Статья поступила в редакцию 23.07.2018

Статья размещена на сайте: 21.09.2018

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Селезнева Елена Владимировна – доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Elena V. Selezneva – Doctor in Psychological sciences, professor at the Department of Acmeology and Psychology of Professional Activities, Institute of Social Sciences, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ / FOR CITATION

Селезнева Е.В. Представления о лидере и руководителе: общее и особенное // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2018. № 3. URL: www.evestnik-mgou.ru.

Selezneva E.V. Representations about leader and manager: general and special. In: *Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)*, 2018, no. 3. Available at: www.evestnik-mgou.ru.