

DOI: 10.24290/1029-3736-2021-27-3-209-235

ЭМПИРИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: ТРАДИЦИОННЫЙ ТИП СОЦИАЛЬНОГО ДЕЙСТВИЯ М. ВЕБЕРА (РЕЗУЛЬТАТЫ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ)

А.А. Осеев, докт. социол. наук, проф. кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, г. Москва, Российская Федерация, 119234

Статья посвящена методологическим основам исследования личностных качеств руководителей. В отличие от предыдущих работ, посвященных исследованию личностных качеств руководителей, включая государственных служащих в работах Платона, Аристотеля и М. Вебера, в которых были представлены эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей целерационального, ценностно-рационального и аффективного типов социального действия (по М. Веберу), в данной публикации продемонстрированы эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей традиционного типа социального действия (по М. Веберу), благодаря чему концепция М. Вебера о социальном действии получает еще один подход к верификации на практике. Также в работе доказана возможность прикладного применения концептуального подхода к исследованию традиционного поведения с целью решения прикладных задач в области управления организацией.

*Выделяются следующие направления социологических исследований традиционного поведения. В рамках первого направления основное внимание в структуре личностных качеств уделяется традиционной составляющей, **верности** “следованию привычке” (по М. Веберу); в структуре личности этого типа консервативные черты¹ носят доминирующий характер, по сравнению с теми, кто настроен на коренное, радикальное изменение и слом устоявшихся порядков и традиций. В рамках второго направления основное внимание в структуре личностных качеств уделяется следованию традициям, которое в равной степени сочетается с радикалистским настроем, готовностью к инновациям. В рамках третьего направления в структуре личностных качеств радика-*

* **Осеев Александр Александрович**, e-mail: oseev.a@mail.ru

¹ Консерватизм (от лат. *conservo* — “охранять, сохранять”) – в широком смысле обозначение умонастроения и жизненной позиции, характерными особенностями которых являются приверженность традиции — социальной, нравственной, религиозной, — а также связанное с этим недоверие к любым радикальным нововведениям и предпочтение медленных, постепенных изменений (“органической эволюции”) (Энциклопедия. Всемирная история. URL: Консерватизм. URL: www.histrf.ru/Периоды.../show/konservativizm (дата обращения: 05.02.2021)).

либеральные черты доминируют над консервативными; отчетливо проявляются недоверие к авторитетам, склонность к нарушению привычек, готовность к инновациям, радикалистский настрой на перемены.

Ключевые слова: личностные качества эффективных руководителей государственной службы, сферы безопасности, промышленных предприятий, верификация типов социального действия М. Вебера, традиционный тип социального действия в эмпирических моделях эффективных руководителей, радикализм.

EMPIRICAL MODELS OF THE STRUCTURE OF PERSONAL QUALITIES OF LEADERS: TRADITIONAL TYPE OF SOCIAL ACTION M. WEBER (RESULTS OF APPLIED RESEARCH)

Oseev Aleksandr A., Doctor of Social Sciences, Professor of the Department of Economic Sociology and Management, Faculty of sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninsky Gory 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: oseev.a@mail.ru

The article is devoted to the methodological foundations of the study of personal qualities of managers. In contrast to previous works devoted to the study of personal qualities of leaders, including public servants in the works of Plato, Aristotle, and M. Weber, which was shown to the empirical model of the structure of the personal qualities of leaders celebrating, value-rational and affective types of social action (by M. Weber), this paper presents an empirical model of the structure of the personal qualities of the leaders of the traditional type of social action (by M. Weber), so the concept of Weber's social action gets another approach to verification in practice. As well as the possibility of applying a conceptual approach to the study of traditional behavior to solve applied problems in the field of organization management.

The following areas of sociological research of traditional behavior are distinguished. In the first part the focus in the structure of personal qualities focuses on conventional component, fidelity to "follow the habit" (by M. Weber), a conservative traits are dominant in nature, compared to those who are attuned to the radical, radical change and breaking the established order and traditions. In the second direction, the main focus in the structure of personal qualities is the following of traditions, which is equally combined with a radical attitude and a willingness to innovate. In the third direction, in the structure of personal qualities, radicalist traits dominate over conservative ones; distrust of authority, a tendency to break habits, a willingness to innovate, and a radical attitude to change are clearly manifested.

Key words: personal qualities of effective managers of public service, security, industrial enterprises, verification of types of social action by M. Weber, traditional type of social action in empirical models of effective managers, radicalism.

Важность исследования традиционного поведения в нынешнее время глобальных изменений возрастает как никогда. Является ли традиционное поведение профессионально важным личностным качеством персонала организации? Если да, то где, в каких сферах жизнедеятельности общества?

Что сегодня должно быть приоритетным в развитии организации: инновационные, революционные изменения технологий, организационных структур и пр.? Или эволюционный процесс, в основе которого лежат опора на традиции, строгое следование сложившимся порядкам, принятие всего проверенного, несмотря на противоречия? Склонность к осторожности и к компромиссам в отношении новых идей?

Если традиционное поведение является профессионально важным качеством работников, то как измерить склонность личности к традиционному поведению?

1. Теоретические основы исследования структуры личностных качеств руководителя в концепции социального действия М. Вебера

В одной из предыдущих наших работ мы говорили, что применительно к типам социального действия М. Вебера нам еще предстоит рассказать о полученных эмпирических данных по оценке склонности личности к традиционному типу социального действия. В каких профессиях склонность к традиционному типу социального действия выступает профессионально важным качеством; в каких профессиях востребованы радикалистские, в хорошем смысле слова, черты? Представляем результаты наших исследований.

«Традиция — это система специфической деятельности, целью которой является социальное наследование исторического (прошлого) социокультурного опыта деятельности, переходящего от одного социального субъекта другому социальному субъекту или от поколения к поколению в рамках какого-то одного социального субъекта путем специфических традиционных и нетрадиционных механизмов. Слово “традиция” происходит от лат. *traditio* (“передача”) и имеет, казалось бы, вполне очевидный смысл. Традиция — это элементы социального и культурного наследия, передающиеся от предков к потомкам и сохраняющиеся в этносах, в обществах, а также в социальных группах в течение длительного времени. Это определенные общественные установления, нормы поведения, ценности, идеи, а также уже знакомые нам ритуалы, обряды и обычаи. Но при таком определении понятие традиции полностью идентично понятию наследия»².

Как уже отмечалось, особую роль в формировании социологического подхода к изучению личностных качеств руководителя сыграли труды М. Вебера, его идеи о природе лидерства и теория социального

² Традиция как основная форма передачи межпоколенного опыта. URL: www.cult.bobrodobro.ru18743 (дата обращения: 02.01.2021).

действия. Концепция социального действия М. Вебера в нашем исследовании имеет особое значение. Концепция социального действия, как нам представляется, и мы попытаемся это теоретически, методически и эмпирически обосновать, хорошо согласуется с выбранным нами подходом к исследованию личностных качеств руководителей применительно к разным профессиональным группам.

Согласно М. Веберу, “социально только то действие, которое по своему смыслу ориентировано на поведение других”. Столкновение двух велосипедистов, например, не больше, чем происшествие, подобное явлению природы. Однако попытка кого-нибудь из них избежать этого столкновения, последовавшая за столкновением брань, потасовка или мирное урегулирование конфликта являются уже “социальным действием”.

М. Вебер выделяет четыре типа социального действия³. Первый тип, традиционное действие, “есть основанное на длительной привычке. Часто традиционное действие, подобно чисто реактивному подражанию”⁴. Традиционное поведение нельзя назвать сознательным, ибо в его основе лежит притупленная реакция на привычные раздражители. Она протекает по однажды принятой схеме. Раздражителями выступают различные табу и запреты, нормы и правила, обычаи и традиции. Они передаются из поколения в поколение, таков, например, обычай гостеприимства, существующий у всех народов, которому следуют автоматически, в силу привычки вести себя так, а не иначе⁵.

Второй тип — аффективное, или реактивное, поведение. «Аффективное действие... находится на границе и часто за пределом того, что “осмысленно”, осознано ориентировано; оно может быть не знающим препятствий реагированием на совершенно необычные раздражения»⁶. Аффект — это душевное волнение, которое перерастает в страсть, сильный душевный порыв. Аффект идет изнутри, под его влиянием человек поступает бессознательно. Будучи кратковременным эмоциональным состоянием, аффективное поведение не ориентировано на оценку других или сознательный выбор цели⁷.

³ Вебер М. Мотивы социального действия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайдено. М., 1990. С. 628–636.

⁴ Там же. С. 628.

⁵ Добренков В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. Т. 3: Социальные институты и процессы. М., 2000. С. 381.

⁶ Вебер М. Указ. соч. С. 628.

⁷ Добренков В.И., Кравченко А.И. Указ. соч. С. 381.

Третий тип — ценностно-рациональное поведение, которое базируется на сознательной ориентации или вере в нравственные или религиозные идеалы. Идеалы стоят выше сиюминутных целей, расчетов, соображений выгоды. Деловой успех отходит на второй план. Человек может даже не интересоваться мнением окружающих: осуждают они его или нет. Он думает только о высших ценностях, например, о спасении души или об исполнении долга. С ними он соизмеряет свои поступки. М. Вебер подчеркивает: «Чисто ценностно-рационально действует тот, кто, невзирая на возможные последствия, следует своим убеждениям в долге, достоинстве, красоте, религиозных представлениях, благочестии или важности “предмета” любого рода. Ценностно-рациональное действие (в рамках нашей терминологии) всегда подчинено “заповедям” или “требованиям”, в повиновении которым видит свой долг данный индивид»⁸.

Четвертый тип — целерациональное, или инструментально-рациональное, поведение, которое предполагает свободный и осознанный выбор цели. «Целерационально действует тот индивид, чье поведение ориентировано на цель, средства и побочные результаты его действий, кто рационально рассматривает отношение средств к цели и побочным результатам и, наконец, отношение различных возможных целей друг к другу, то есть действует, во всяком случае, не аффективно (прежде всего не эмоционально) и не традиционно»⁹. «С целерациональной точки зрения, — продолжает М. Вебер, — ценностная рациональность всегда иррациональна, и тем иррациональнее, чем больше она абсолютизирует ценность, на которую ориентируется поведение... (...абсолютное добро, абсолютное выполнение своего долга)»¹⁰.

Очень сложно с социологической точки зрения изучать аффективные действия, которые, как отмечает М. Вебер, находятся «на границе и часто за пределом того, что “осмысленно”, осознано ориентировано»¹¹.

Именно поэтому, как полагал М. Вебер, объектом социологического анализа должны стать преимущественно целерациональный и ценностно-рациональный типы социального действия. О методах, с помощью которых можно изучить склонности личности к целерациональному и ценностно-рациональному, аффективному

⁸ Вебер М. Указ. соч. С. 629.

⁹ Там же.

¹⁰ Там же. С. 630.

¹¹ Вебер М. Указ. соч. С. 628.

поведению, мы писали в предыдущих своих публикациях¹². Благодаря этим методам концепция М. Вебера о социальном действии получает еще один подход к верификации на практике. Целерациональные и ценностно-рациональные, аффективные склонности индивида вообще и руководителя в частности можно изучать, опираясь на классические социологические и психологические теории личности (в том числе на диспозиционную теорию) и методику Р. Кеттелла — многофакторные исследования личностных качеств. Пример оценки ценностно-рациональной модели поведения был показан при исследовании личностных качеств руководителей (военнослужащих), целерациональной — предпринимателей¹³. Теперь что касается аффективного типа социального действия. Если встать на позицию М. Вебера, который говорил о важности изучения конкурирующих начал различных типов социального действия, то можно выделить следующие направления социологических исследований аффективного поведения и типы личностей с учетом выраженности эмоциональной устойчивости/неустойчивости (склонности к аффективному поведению). Первое направление: в структуре личностных качеств эмоциональная составляющая (“эмоциональная неуравновешенность”) носит доминирующий характер по сравнению с интеллектуальными, морально-волевыми и другими личностными качествами (дипломатичность, социальная опытность и пр.). Людей, эмоциональные действия которых имеют крайние проявления, относят к психопатам, они являются объектом клинической психологии и медицины. Тип — “эмоционально неустойчивые”. Второе направление: в структуре личностных качеств эмоциональная неуравновешенность на равных конкурирует (в равной степени имеет яркое отличие, отклонение от средних значений) с интеллектуальными, морально-волевыми качествами. Тип “средний уровень эмоциональной устойчивости”. Третье на-

¹² Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2015. № 3. С. 144–159; Они же. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М. Вебера (результаты прикладных исследований) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2. С. 242–263.

¹³ Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей...; Галов А.А. Западный бизнесмен и отечественный предприниматель. (Опрос ВЦИОМ 23–29 июля 2001 г.) // Сайт Левада-центра. URL: levada.ru...biznesmen...otechestvennyi-predprinimatel (дата обращения: 25.12.2012.); Радаев В.В. Человек в роли предпринимателя // Экономическая социология. Курс лекций: Уч. пособ. М., 1997. С. 101–102.

правление: в структуре личностных качеств интеллектуальные, морально-волевые и другие личностные качества ярко выражены, но при этом отчетливо проявляются, хотя и меньше, чем у представителей первой группы, аффективные склонности. Тип “эмоционально устойчивые”¹⁴.

Менее освещенным в социологии остался методический вопрос об исследовании склонности личности к традиционному поведению. Как уже говорилось, традиционное поведение «есть основанное на длительной привычке. Часто традиционное действие, подобно чисто реактивному подражанию, *находится за пределами того, что может быть названо “осмысленно” ориентированным действием*»¹⁵.

2. Значимость прикладных исследований традиционного поведения с позиций прикладного социологического анализа

Несмотря на то что традиционное поведение как тип социального действия в меньшей степени поддается прикладному социологическому анализу с точки зрения верификации мотивов поведения, интерес к изучению природы и сущности традиционного поведения в научной литературе не ослабевал никогда. Сегодня с развитием уровня научного знания традиционное поведение становится объектом исследования многих наук — психологии, юриспруденции, конфликтологии, переговорного процесса и, конечно, социологии вообще, и социологии профессии, социологии личности, в частности.

Важность исследования традиционного поведения в нынешнее время глобальных изменений возрастает как никогда. Сегодня остро стоят следующие вопросы: что в настоящее время должно быть приоритетным в динамике развитии организации? Инновационные, революционные перемены управленческой структуры, технологий производства, взаимоотношений с персоналом или эволюционный процесс, в основе которого лежит опора на традиции? Строгое следование сложившемуся порядку, принятие всего проверенного несмотря на противоречия, склонность к осторожности и к компромиссам в отношении новых идей?

Безусловно, нельзя не согласиться с М. Вебером, что, само традиционное поведение в наиболее ярком его проявлении не представляет особого интереса для социологов, поскольку в основе его лежит длительная привычка. Однако М. Вебер говорил также о важности

¹⁴ Подробнее об этом см.: Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей... С. 242–263.

¹⁵ Вебер М. Указ. соч. С. 628.

изучения *конкурирующих*¹⁶ начал различных типов социального действия. Описывая особенность самого традиционного действия, он отмечал: “Большая часть привычного повседневного поведения людей близка данному типу, занимающему определенное место в систематизации поведения не только в качестве пограничного случая, но и потому, что *верность привычке может быть здесь осознанна различным образом и в различной степени*”¹⁷ (курсив мой — А.О.). Если учесть все это, то открывается несколько перспективных направлений исследования традиционного поведения, которые имеют вполне прикладное значение. Покажем это на результатах исследований личностных качеств руководителей. Особо отметим, что идея о выделении доминирующих начал в структуре личностных качеств, включая качества руководителя, лидера в философии¹⁸, социологии (качества, необходимые лидеру¹⁹) и психологии²⁰, имеет особую традицию. Среди таких качеств, например, Р. Кеттелл вслед за Аристотелем называл ответственность — фактор G. Как показывают наши исследования разных профессиональных групп работников, в том числе руководителей, для каждой группы характерна своя профессионально важная структура личностных качеств.

Можно выделить следующие направления социологических исследований традиционного поведения и типы личностей с учетом, как отмечал М. Вебер, степени “осознания верности привычке различным образом и в различной степени”.

Первое направление: в структуре личностных качеств традиционная составляющая, *верность “следования привычке”*, носит доминирующий характер по сравнению с другими качествами, такими как настрой на коренное, радикальное изменение и слом устоявшихся порядков и традиций. Можно с уверенностью сказать, что людей, неукоснительно, строго придерживающихся установленным традициям, справедливо считают “консервативно настроенными”, это люди консервативного типа.

Второе направление: в структуре личностных качеств следование традициям в равной степени сочетается с радикалистским настроем,

¹⁶ Вебер М. Указ. соч. С. 629.

¹⁷ Там же. С. 628.

¹⁸ Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / Общ. ред. А.И. Доватура. М., 1983; Чанышев А.Н. Курс лекций по древней философии: Уч. пособ. М., 1981.

¹⁹ Осипов Г.В. Менеджмент: Уч. М., 2011. С. 286–290.

²⁰ Чудина Е.А. Психологические особенности проявления эмоциональной неустойчивости личности: Дисс. ... канд. психол. наук. Специальность 19.00.11 – психология личности. М., 1999. URL: dissercat.com/content...neustoichivosti-lichnosti (дата обращения: 01.02.2021).

готовностью к инновациям. Это тип “умеренные инноваторы”: “... придерживаются традиций, осторожны, но готовы к инновациям”.

Третье направление: в структуре личностных качеств в отличие от качеств представителей первой группы, отчетливо проявляются недоверие к авторитетам, склонность к нарушению привычек, готовность к инновациям. Это тип “экспериментаторы”. Крайняя форма проявления этого типа — радикалистский настрой на перемены.

Рассмотрим три представленных выше направления исследований склонности личности к традиционному поведению.

3. Способы исследования склонности личности к традиционному поведению. Направления исследования конкурирующих начал различных типов социального действия М. Вебера. Критерии оценки склонности к традиционному поведению с позиции социологического анализа

Мы хотели бы представить лишь один из методов исследования склонности личности к традиционному поведению. Благодаря ему концепция М. Вебера о социальном действии получает еще один подход к верификации на практике. Традиционное поведение, склонности индивида вообще и руководителя в частности можно изучать, опираясь на классические социологические и психологические теории личности (в том числе на диспозиционную теорию) и методику Р. Кеттелла — многофакторные исследования личностных качеств. Хотелось бы отметить, что границы выраженности “степени осознания верности привычке”, склонности следовать традициям или приверженности радикалистскому настрою на перемены в структуре личностных качеств хорошо описываются диспозиционной теорией личности, теорией черт А. Айзенка, Г. Олпорта, Р. Кеттелла. Черта — это предрасположенность человека вести себя сходным образом в различное время и в различных ситуациях. В методике 16-ти факторного личностного опросника Р. Кеттелла черта, качество личности “традиционный тип социального действия” верифицируется как фактор Q1 (консерватизм/радикализм).

Возникает вопрос: как можно применить методику Р. Кеттелла для решения социологических задач? Дело в том, что если использовать опросник Р. Кеттелла как инструмент проведения массовых опросов, то можно, как показал опыт проведения теоретико-прикладных исследований, отчетливо выявить типичные черты лич-

ностных качеств различных профессиональных групп работников, что является важным для решения задач отбора персонала.

Изучим эмпирическую базу уже полученных нами с помощью методики 16-ти факторного личностного опросника Р. Кэттелла²¹ данных с учетом предмета нашей нынешней статьи. При исследовании эмпирической модели структуры личностных качеств руководителей, соответствующей ценностно-рациональному и аффективному типу социального действия М. Вебера, мы выявили интересную зависимость: *традиционный тип социального действия в сочетании с другими важными качествами является профессионально важным личностным качеством эффективных руководителей в различных областях жизнедеятельности общества*. А это значит, что он должен стать предметом дальнейших социологических исследований личностных качеств руководителей различных организаций.

Закономерен вопрос: почему фактор Q1 (консерватизм/радикализм) ранее не вошел в разработанную нами и полученную эмпирическим путем идеальную модель руководителя, о которой говорилось в статье “Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения”²², а также в последней нашей работе²³? Дело в том, что при проведении корреляционного анализа обследуемой группы и при выявлении зависимости между более эффективными и менее эффективными руководителями на основе ранговой корреляции Спирмена по фактору Q1 (консерватизм/радикализм) и при разработке идеальной модели не было выявлено значимой связи!

Анализ полученных ранее и новых персонограмм эффективных руководителей на предмет наличия в их профиле такой черты, как консерватизм, следование традициям, показывает большое, почти абсолютное, сходство полученных персонограмм по этому показателю, что дает основание предположить, что традиционный тип социального действия в указанных границах “*верности привычке*”

²¹ Римская Р., Римский С. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. М., 1998. С. 226–242; 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛО-187-А. URL: www.gurutestov.ru/test/60 (дата обращения: 13.01.2021).

²² Осеев А.А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 1. С. 126–144.

²³ Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом: диагностика причин, латентных форм социально-трудовых конфликтов и профессионально важных личностных качеств руководителей. Уч. пособ. М., 2020.

можно считать профессионально важным качеством для руководителей данных сфер жизнедеятельности общества.

Рассмотрим три представленных выше направления исследований склонности к традиционному поведению.

Итак, первое направление. Ярko выраженный традиционный тип социального действия определяется низким уровнем фактора Q1 –консерватизм/радикализм, 0–3 балла. Это “консервативный тип” личности. Он обеспечивает устойчивость по отношению к традициям, склонность к неукоснительному следованию установленным нормам и правилам, стабильность работы организации. При этом в определенных ситуациях данная черта может приводить к противодействию назревшим для организации переменам и внедрению инноваций, к застою.

Таблица 1

Характеристики личности традиционного типа социального действия в сравнении с идеальной моделью руководителя (первое направление)

Баллы																	
10																	
9																	
8		8	8	8		8			8		8				8		
7																	
6																	
5																	
4																	
3													3	3	3	3	3
2														2		2	
1														1		1	
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	

Примечание: Баллы в таблице и по тексту по методике Р. Кеттелла соответствуют стенам.

Второе направление. В структуре личностных качеств составляющая “следование привычке” (следование традициям) традиционно сочетается с готовностью к инновациям. Тип “умеренные инноваторы”: придерживаются традиций, осторожны, но готовы к инновациям. Показатели фактора Q1, консерватизм/радикализм, находятся в средних значениях 4–6 баллов.

Таблица 2

Характеристики личности традиционного типа социального действия в сравнении с идеальной моделью руководителя (второе направление)

Баллы																	
10																	
9																	
8		8	8	8		8			8		8				8		
7																	
6													6				
5													5				
4													4				
3												3		3	3	3	
2															2		
1															1		
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	

Третье направление. В отличие от представителей первой группы (консервативно настроенных, убежденных в необходимости неукоснительному следованию установленных норм и правил) у представителей третьей группы отчетливо проявляются недоверие к авторитетам, склонность к нарушению привычек, готовность к инновациям. Крайняя форма — радикалистский настрой на перемены. Определяется высоким уровнем радикализма: фактор Q1, консерватизм/радикализм, составляет 7–10 баллов.

Таблица 3

Характеристики личности радикалистского типа социального действия в сравнении с идеальной моделью руководителя (третье направление)

Баллы																	
10													10				
9													9				
8		8	8	8		8			8		8		8		8		
7													7				
6																	
5																	
4																	
3												3		3	3	3	
2															2		
1															1		
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	

В исследованиях, как отмечают психологи²⁴, было получено доказательство того, что личности с высокими показателями по фактору “консерватизм/радикализм” лучше информированы, менее склонны к морализаторству, выражают больший интерес к науке, нежели к догмам. Более того, они готовы к нарушению привычек и устоявшихся традиций, им свойственна независимость суждений, взглядов и поведения. Фактор определяет радикальное, интеллектуальное, политическое и религиозное отношения.

Рассмотрим примеры личностных качеств работников, включая руководителей, отражающие три выделенные нами типа.

Забегая вперед, хотелось бы отметить, что, как и следовало ожидать, применительно к разным сферам деятельности востребованы разные типы личности: как неукоснительно придерживающиеся установленных традиций, так и готовые к радикальному решению проблемных ситуаций.

4. Результаты эмпирических исследований склонности к традиционному поведению

В рамках первого направления особое внимание в структуре личностных качеств уделяется “верности следованию привычке”. Традиционная составляющая в структуре личностных качеств носит доминирующий характер по сравнению с радикалистскими чертами. Мы проанализировали большую часть эмпирических данных и с удивлением констатируем, что в обследованных профессиональных группах руководителей и рядовых работников респондентов с ярко выраженными чертами традиционного типа социального действия (“консервативный тип”, фактор Q1 0–3 балла) встречается немного — всего 6–7% от общего числа обследованных. Например, среди руководителей дошкольного и начального школьного образования в указанных границах встретился 1 из 14 руководителей среднего звена руководства организации, это 7%. Этот единственный руководитель “консервативного типа”, так же как и другие, был эффективным сотрудником (см. табл. 4).

Видно, что личностные качества С. (см. табл. 4) в значительной степени соответствуют идеальной модели руководителя. Если говорить кратко, то С., прежде всего, выделяют следующие черты: высокий уровень интеллекта, лидерство, смелость (!), соревновательность (!), моральные нормы, очень высокие волевые качества и эмоциональная устойчивость. Кроме того, С. отличает общительность (готовность к сотрудничеству, внимание к людям), дипломатичность

²⁴ 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛО-187-А. URL: www.gurutestov.ru/test/60 (дата обращения: 13.01.2021).

и конформизм (способность прислушиваться к людям, стремление работать и принимать решение вместе с другими людьми), а также консерватизм (фактор Q1 3 балла, это минимальное значение!). Из этого делаем вывод, что неукоснительное следование традициям наряду с другими доминирующими качествами характера является важнейшей чертой в структуре личностных качеств эффективного руководителя.

Таблица 4

**Персонограмма руководителя С. в сравнении
с идеальной моделью руководителя**

Баллы																
10																
9	9						9		9						9	
8		88	8	8		8			8		8				8	
7						7				7	7					
6				6	7			6								
5																
4												4		4		
3												3	3	3		3
2																
1																1
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4

Примечание: Данные С. выделены курсивом. Критерии традиционного типа социального действия выделены серым фоном.

Перейдем теперь ко второму направлению в исследованиях традиционного поведения. В данном случае личностное качество “следование привычке” (консерватизм, следование традициям) сочетается с готовностью к инновациям. Как показал анализ эмпирических данных, данная черта типична для многих обследованных руководителей различных сфер жизнедеятельности общества. И это понятно. Следование традициям и готовность к инновациям обеспечивают, с одной стороны, стабильность работы организации, осторожность в принятии инноваций, а с другой — рациональность в оценке нововведений и готовность к их реализации в случае обоснованности их внедрения.

Так, исследование личностных качеств эффективных руководителей высшего и среднего звена руководства промышленных предприятий²⁵ (на примере зам. генерального директора предприятия,

²⁵ Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей...

главного инженера завода и начальников цехов завода в г. Чебоксары, табл. 5, 6) показало, что их качества также соответствуют модели традиционного типа социального действия (см. табл. 3, 4.): Q1 — х ср. 5 баллов, тип “умеренные инноваторы”, придерживаются традиций, осторожны, но готовы к инновациям.

Таблица 5

**Персонограммы: личностные качества руководителей
производственных подразделений завода г. Чебоксары**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Гл. инженер	7	6	6	7	8	6	7	5	8	7	7	7	5	7	10	5
Руководитель 1	10	7	8	8	6	9	7	5	9	7	9	6	6	4	10	4
Руководитель 2	7	9	8	9	4	10	6	1	3	2	8	5	3	3	10	3
Руководитель 3	10	4	10	9	8	9	10	8	3	6	5	5	5	4	8	4
Руководитель 4	4	10	4	4	1	7	2	4	2	7	5	6	5	3	7	5
Х ср.	7,6	7,2	7,2	7,4	5,4	8,2	6,4	4,6	5	5,8	6,8	5,6	4,8	4,2	9	4,2
Х ср. окр.	8	7	7	7	5	8	6	5	5	6	7	6	5	4	9	4
Идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3

Таблица 6

**Личностные качества руководителей (средние значения — х ср.)
в сравнении с идеальной моделью**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Х ср.	8	7	7	7	5	8	6	5	5	6	7	6	5	4	9	4
Идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3

Общими характерными чертами эффективных руководителей является общительность (фактор А), высокие лидерские качества (фактор Е) моральные (фактор G) и волевые качества (фактор Q3), высокий уровень интеллекта (фактор В), социальная опытность (дипломатичность, фактор N), эмоциональная устойчивость, а кроме этого также консерватизм, следование традициям (фактор Q1). Традиционный тип социального действия (второе направление исследований, фактор Q1 в границах 4–6 баллов), как оказалось, был характерен для многих эффективных руководителей исследованных

организаций, о которых мы уже писали, в том числе для руководителя подразделения “Спецназ NNN”, Героя России, подполковника А.В. Саманкова (см. табл. 7), бухгалтеров и главного бухгалтера завода в г. Самара, заместителя главного бухгалтера российско-французской косметической компании в г. Москве (см. табл. 8), директора Департамента “Управление персоналом” редакции газеты “ИЗВЕСТИЯ” (см. табл. 9)²⁶ и др.

Таблица 7

**Персонограмма руководителя подразделения “Спецназ NNN”,
Героя России, подполковника А.В. Саманкова в сравнении
с идеальной моделью руководителя**

Баллы																
10															10	
9				9												
8		88	8	8		8	8		8		8				8	
7						7				7						
6	6				6											
5											5					
4									4				4			
3								3				3		33		33
2																
1												1				
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4

Таблица 8

**Персонограммы гл. бухгалтера завода г. Самара,
зам. главного бухгалтера косметической компании г. Москва
и средних показателей по профессиональной группе бухгалтеров
в сравнении с идеальной моделью руководителя**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3
Бухгалтер (ср.)	4,5	7	6,5	8	5	5	6	4	7,5	6	8,5	4	6,5	6	6	3,5
Гл. бухгалтер, г. Самара	4	5	4	9	4	4	6	8	9	2	7	6	6	7	6	8
Зам. гл. бухгал- тера, г. Москва	8	9	7	9	5	6	7	8	6	8	8	4	5	4	8	2

²⁶ Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей...

**Социально-психологический портрет руководителя отдела
“Управление персоналом” редакции газеты “ИЗВЕСТИЯ”
в сравнении с идеальной моделью**

Баллы																	
10				10													
9	10	9															
8		8		8		8	8		8		8				8		
7									7	7	7	7					7
6					6												
5						5										5	
4								4						4			
3			3										3		3		3
2															2		
1																	
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	

Приведенные примеры еще раз убеждают в том, что традиционный тип социального действия в границах фактора Q1 4–6 баллов можно считать профессионально важным качеством для многих руководителей. При подготовке данной статьи мы вновь столкнулись с подтверждением этого, когда сравнили ранее полученные персонограммы с новыми результатами исследований 14-ти эффективных и неэффективных руководителей одной из московских организаций в сфере образования (2017 г.). Это был сплошной опрос генеральной совокупности руководителей среднего звена организации. (Об этом более подробно мы планируем написать в следующей нашей работе.)

Обратимся теперь к третьему направлению. В данном случае в структуре личностных качеств руководителей, в отличие от представителей первой группы “консервативного типа”, радикалистские черты доминируют над консервативными; отчетливо проявляются недоверие к авторитетам, склонность к нарушению привычек, готовность к инновациям. Это тип “экспериментаторы”. Крайняя форма — радикалистский настрой на перемены. Как уже отмечалось, такая черта как радикализм является профессионально важным качеством для определенных профессиональных групп военных, например, для подразделений спецназа. (Среди сотрудников подразделений спецназа консервативно настроенных насчитывалось менее 10%! Эти сотрудники хотя и служили в структурном подразделении, но считались менее эффективными служащими, чем те, кто выделялся радикалистскими чертами.)

И это вполне объяснимо. В защите государственных интересов особая роль отводится вооруженным силам и их главной составляющей на протяжении всей истории человечества — живой силе, военным кадрам. Применение вооруженных сил всегда предполагает радикальное решение проблемы, мешающей нормальному функционированию общества и государства. В свою очередь решение проблем радикальным способом требует и соответствующих кадров — кадров, способных на радикальные действия.

Традиционно военные любых армий должны были обладать храбростью (смелостью), смекалкой (умом, интеллектом, опытностью), готовностью неукоснительно исполнять приказ. Чаще всего в реальности от военного требовалось гораздо меньше: просто исполнять приказ (“Солдат не должен рассуждать, он должен выполнять приказ”, “Послушание — душа солдата”!).

Закономерно возникал вопрос: а что в характере личности военного обеспечивает способность к радикальному решению поставленной задачи? Интеллект, воля, соревновательность, лидерские качества (доминирование)? Может быть, смелость? А нужны ли для этого моральные нормы, совесть?

Таблица 10

**Портрет (профессиограмма) сотрудника подразделения спецназа
(рядовой состав)**

Баллы																
10																
9											9,5		9,5			
8																
7																
6																
5																
4																
3	3,5															
2																
1																
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4

Изучив, используя тест Р. Кеттелла и методы математического анализа, характеры сотрудников одного из подразделений спецназа, мы выявили, что важнейшими качествами характера личности военного, обеспечивающими эффективное решение боевых задач, в терминологии Р. Кеттелла, являются три черты: радикализм (фактор

Q1, 9,5 балла), социальная опытность, дипломатичность (фактор N, 9,5 балла), сдержанность в общении (фактор A, 3,5 балла, см. табл. 10)²⁷.

Как можно видеть, в данном случае не наблюдается большой значимости моральных норм в структуре личностных качеств (в отличие от модели безаварийных водителей²⁸). Такой результат закономерен: военный, задумывающийся о морали в момент исполнения приказа, размышляя о его справедливости, медлит с выполнением приказа, что не соответствует требованию “не рассуждать”.

Говоря о профиле профессионально важных личностных качеств сотрудников спецназа, мы описали достаточно типичную для конкретного подразделения ситуацию. Это не значит, что военные всех подразделений обладают похожими характеристиками, и среди них нет людей с высокими моральными нормами. Исследования также показали, что средний уровень моральных норм среди военных выше средних показателей “обычных” людей и неизмеримо выше, чем у предпринимателей. Проблемы появляются, если в структуре профессионально важных личностных качеств персонала, занятого в сфере безопасности, моральные нормы оказываются не столь важными, как, например, радикализм. Причина этого — предметное содержание труда соответствующих профессиональных групп военных

Однако новые угрозы — мировой терроризм, коррупция, нарушение производственной дисциплины — требуют формирования и подбора новых типов специалистов. Интеллектуальное оружие требует интеллектуального обращения. Поэтому оказываются востребованы интеллект, смелость (иногда граничащая с авантюризмом), радикализм (чтобы радикально решать задачи), высокие моральные нормы (следование долгу, неподкупность), воля, а также эмоциональная уравновешенность. Примером может служить персонограмма подполковника А.В. Саманкова (табл. 7.)

Для каждой военной специальности, сотрудников различных силовых структур необходим свой тип характера. Разработка данных типов — актуальная задача для социологов.

²⁷ Осеев А.А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности: социологический портрет // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 3. С. 158–171; Осеев А.А., Осеев А.А. Личностные качества командного состава “спецназ” (20 лет спустя) // Социология. Журнал Российской социологической ассоциации. 2013. № 1. С. 134–143.

²⁸ Более подробно см.: Осеев А.А. Роль характера водителя в снижении аварийности на автомобильном транспорте // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2005. № 3. А также Приложение к ней “Профессиограмма водителя”.

Ниже мы приводим персонограмму одного из руководителей (командиров) подразделения спецназа, из которой видно, что радикализм в структуре личностных качеств является одной из доминирующих составляющих личности: Q1 максимальные 10 баллов (табл. 11).

Таблица 11

Персонограмма заместителя руководителя службы охраны спецназ

Баллы																
10													10			
9				9											9	
8		8		8	8	8			8		8				8	
7		7														
6	6		6			6	6	6								
5																5
4										4	4	4		4		
3												3		3		3
2																
1																
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4

В завершение работы хотелось бы отметить, что результаты социологических исследований, проведенных на кафедре экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова в 2017 г. показали, что радикализм является профессионально важным качеством и для других профессиональных групп работников, например, для врачей²⁹.

Методам выявления склонности личности к традиционному поведению, тестам, должна быть посвящена отдельная работа, в которой будет содержаться весь набор оценочных средств в соответствии с выделенными составляющими устойчивости к традиционному поведению. Однако в силу практической значимости диагностики для решения насущных практических задач управления персоналом и самокоррекции поведения мы в данной работе приводим один из способов такой оценки. При этом отмечаем, что наиболее полное заключение можно сделать, лишь проведя комплексное обследование.

²⁹ Осеев А.А. Социально-психологический портрет врача в свете мотивационной теории М. Вебера // Социология. Журнал Российской социологической ассоциации. 2017. № 1.

5. Тест на свойство личности по фактору Q1³⁰ (консерватизм/радикализм)

Вашему вниманию предложено 10 вопросов. Внимательно прочитайте каждый из них и постарайтесь, не раздумывая долго (не более 3–5 секунд), дать лишь один из трех вариантов ответа. Отвечая на вопросы теста, старайтесь давать более определенный ответ, избегая варианта “б”.

Будьте внимательны при подсчете баллов. В вопросах с 1 по 5 “а” имеет значение 0 баллов, “б” — 1 балл, “в” — 2 балла. В вопросах с 6 по 10 “а” оценено в 2 балла, “б” — 1 балл, “в” — 0 баллов.

1. За деньги можно купить почти все: а — да; б — не уверен; в — нет.

2. При чтении я сразу замечаю, когда меня хотят в чем-то убедить: а — да; б — верно нечто среднее; в — нет.

3. В юности, если я расходился во мнении с родителями, то: а — оставался при своем мнении; б — среднее между а и в; в — соглашался с их авторитетом.

4. Если при обсуждении какого-либо вопроса среди участников возникает ожесточенный спор, то: а — мне было бы любопытно, кто выйдет победителем; б — верно нечто среднее; в — я бы очень хотел, чтобы все закончилось мирно.

5. Я считаю, что общество, руководствуясь целесообразностью, должно отбросить старые привычки и ненужные традиции: а — да; б — не уверен; в — нет.

6. Мои решения зависят больше от моих: а — чувств; б — чувств и разума в равной степени; в — разума.

7. В наше время требуется: а — больше дисциплинированных добросовестных людей; б — не уверен; в — больше увлеченных романтиков и энтузиастов.

8. Я бы предпочел иметь работу: а — с четко определенным и постоянным заработком; б — верно нечто среднее; в — с большим окладом, который бы зависел от моих усилий и продуктивности.

9. Торжественность и величие традиционных церемоний следует сохранить: а — верно; б — верно нечто среднее; в — нет.

10. У меня бывали неприятные случаи из-за того, что, задумавшись, я становился невнимателен: а — едва ли когда-нибудь; б — верно нечто среднее; в — несколько раз.

Подсчитайте сумму набранных баллов.

³⁰ Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983; 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛО-187-А. URL: www.gurutestov.ru/test/60 (дата обращения: 13.01.2021).

Интерпретация результатов. В поведенческом рисунке человек с низкими оценками по фактору Q1 (консерватизм/радикализм) характеризуется как “консерватор”, с высокими оценками — как “радикал”. Общие границы определены в следующих пределах: (Q1–) 0–6 баллов характеризуют в личности консервативность, устойчивость по отношению к традициям, сомнение в отношении новых идей и принципов, склонность к морализации и нравоучениям, сопротивление переменам. А (Q1+) 7–10 баллов означают наличие в структуре личности свободомыслия, экспериментаторства, наличия интеллектуальных интересов, развитого аналитического мышления, восприимчивости к переменам, новым идеям, недоверия к авторитетам, отказа принимать что-либо на веру, направленности на аналитическую, теоретическую деятельность. Высокие оценки по этому фактору наблюдаются у многих руководителей. Более дифференцируемые границы, характеризующие модели традиционного поведения, “степень осознания верности привычке”, выглядят следующим образом.

1–3 баллов: убежденность в правильности того, чему учили, принятие всего проверенного, несмотря на противоречия. Склонность к осторожности и к компромиссам в отношении новых идей. Имеется тенденция препятствовать, противостоять изменениям и откладывать их, характерно следование традициям. 4 балла: консервативность, уважение принципов, терпимость к традиционным трудностям. 5–6 баллов: уважение традиций сочетается с готовностью к инновациям. 7 баллов: экспериментирующий, критический, либеральный, аналитический, свободно мыслящий тип. 8–10 баллов: поглощенность интеллектуальными проблемами, имеются сомнения по различным фундаментальным вопросам. Скептический настрой и стремление вникнуть в сущность старых и новых идей, лучшая информированность, меньшая склонность к морализаторству, и большая — к экспериментаторству, терпимость к несообразностям и к изменениям³¹.

Хотелось бы отметить, что тем, у кого выявлен повышенный и высокий уровень радикализма, следует чаще обращать внимание на проверку обоснованности своих позиций при принятии решений по внедрению инноваций, а в случаях возникновения споров контролировать свое настроение и управлять своими эмоциями.

³¹ Хотелось бы отметить, что наиболее полная содержательная интерпретация факторов методики Р. Кеттелла представлена в следующем источнике: 16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛО-187-A. URL: www.gurutestov.ru/test/60 (дата обращения: 13.01.2021).

Тем же, у кого в характере проявился высокий уровень консерватизма, следует обратить внимание на то, что склонность к осторожности в отношении новых идей может стать препятствием во внедрении инноваций, в собственном развитии и развитии организации. В таких случаях важно искать пути умелого сочетания сохранения важных, общественно значимых, проверенных временем традиций и вариантов бесконфликтного внедрения нововведений.

Итак, все вышеперечисленное позволяет сделать следующие выводы.

1. Перед исследователями стоят вопросы: что сегодня должно быть приоритетным в развитии организации: инновационные, революционные изменения технологий, организационных структур и пр.? Или эволюционный процесс, в основе которого лежит опора на традиции? Строгое следование сложившимся порядкам, принятие всего проверенного несмотря на противоречия? Склонность к осторожности и к компромиссам в отношении новых идей? Результаты исследований показали, что в зависимости от сферы деятельности востребованы разные типы руководителей. В большинстве обследованных организаций производственной и непроизводственной сферы жизнедеятельности общества наиболее эффективными руководителями считаются те, у кого в структуре личностных качеств традиционное поведение, “следование привычке” сочетается с готовностью к инновациям, т.е. тип “умеренные инноваторы”.

2. Существующие методики социологических исследований в сочетании с методами психодиагностики дают возможность с успехом изучать традиционное поведение личности применительно к методическим и прикладным задачам социологии.

3. Одной из адекватных методик исследования личностных качеств руководителей является методика 16-ти факторного личностного опросника Р. Кеттелла и “идеальная модель руководителя”. Выделенные типы традиционного поведения обозначают направления исследований в данной области, благодаря чему само традиционное поведение может стать предметом социологического анализа, в том числе анализа типичных черт в разных профессиональных группах работников (например, священнослужителей).

4. Опираясь на указание М. Вебера о важности исследования конкурирующих начал в структуре личностных качеств, мотивов поведения, мы можем, упорядочив выявленные в ходе исследования мотивы по силе выделенных качеств, определять доминирующие черты личностных качеств и говорить о практическом превалировании одних над другими. Это направление эмпирических исследований в социологии личности и социологии профессии требует своего

дальнейшего развития и, как мы полагаем, благодаря приведенным нами результатам, получит новый импульс к широкому применению. А сама концепция М. Вебера о социальном действии получает еще один подход к верификации на практике.

5. О результатах проведенных нами исследований с позиций М. Вебера, изучения конкурирующих³² начал различных типов социального действия, которые имеют вполне прикладное значение, мы расскажем в следующей нашей статье. Исследования показывают, что разные профессиональные группы работников имеют свою типичную иерархию доминирующих начал в структуре мотивов поведения. Например, руководителей-учителей школ в сфере дошкольного и начального образования наряду с лидерскими качествами отличает общительность, живость характера, следование традициям. Врачей — высокий уровень интеллекта, радикализм, дипломатичность, что особенно важно при общении с тревожными пациентами. Дипломатичность также важна для определенных категорий военнослужащих³³. Об исследовании профессиональных групп работников с радикалистскими чертами мы расскажем в другой нашей статье.

6. Закономерны следующие вопросы: чем подкрепляется склонность личности к традиционному поведению? Как это измерить? Если вновь обратиться к словам М. Вебера, который говорил, что “верность привычке может быть... осознана различным образом и в различной степени”³⁴, то открывается еще одно интересное и перспективное направление исследований. Вероятнее всего, ориентация на традиции, склонность личности к традиционному поведению сочетаются с высоким уровнем интеллекта, ответственностью, волевыми качествами, умением прислушиваться к людям, способностью к рациональной оценке ситуации (практицизмом) и пр.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛО-187-А. URL: www.gurutestov.ru/test/60 (дата обращения: 13.01.2021).

Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / Общ. ред. А.И. Доватура. М., 1983.

Вебер М. Мотивы социального действия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайденко. М., 1990.

Вебер М. Политика как призвание и профессия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайденко. М., 1990.

³² Вебер М. Указ. соч. С. 629.

³³ Осеев А.А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности: социологический портрет.

³⁴ Вебер М. Указ. соч. С. 628.

Галов А.А. Западный бизнесмен и отечественный предприниматель. (Опрос ВЦИОМ 23–29 июля 2001 г.) // Сайт Левада-центра. URL: www.levada.ru>...biznesmen...otechestvennyi-predprinimatel (дата обращения: 25.12.2012).

Добреньков В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. Т. 3: Социальные институты и процессы. М., 2000.

Мельников В.М., Ямпольский Л.Т. Введение в экспериментальную психологию личности: Уч. пособ. для слушателей ИПК преподавателей по пед. дисциплинам ун-тов и пед. ин-тов. М., 1985.

Осеев А.А. Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 1.

Осеев А.А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности: социологический портрет // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 3.

Осеев А.А. Социально-психологический портрет врача в свете мотивационной теории М. Вебера // Социология. Журнал Российской социологической ассоциации. 2017. № 1.

Осеев А.А. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом: диагностика причин, латентных форм социально-трудовых конфликтов и профессионально важных личностных качеств руководителей. Уч. пособ. М., 2020.

Осеев А.А., Осеев А.А. Личностные качества командного состава “спецназ” (20 лет спустя) // Социология. Журнал Российской социологической ассоциации. 2013. № 1.

Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей и отбора кандидатов на вакантные должности на государственную службу, персонала в сфере безопасности, руководителей промышленных предприятий // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2015. № 3.

Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М. Вебера (результаты прикладных исследований) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 2.

Осипов Г.В. Менеджмент: Уч. М., 2011.

Радаев В.В. Человек в роли предпринимателя // Экономическая социология. Курс лекций: Уч. пособ. М., 1997.

Римская Р., Римский С. Практическая психология в тестах, или Как научиться понимать себя и других. М., 1998.

Традиция как основная форма передачи межпоколенного опыта. URL: www.cult.bobrodobro.ru>18743 (дата обращения: 02.01. 2021).

Чанышев А.Н. Курс лекций по древней философии: Уч. пособ. М., 1981.

Чудина Е.А. Психологические особенности проявления эмоциональной неустойчивости личности: Дисс. ... канд. психол. наук. Специальность 19.00.11 — психология личности. М., 1999. URL: www.dissercat.com>content...neustoichivostilichnosti (дата обращения: 01.02.2021).

Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983.

Энциклопедия. Всемирная история. URL: www.histrf.ru>Периоды.../show/konservativizm (дата обращения: 05.02.2021).

REFERENCES

16-ti faktornyj lichnostnyj oprosnik Kettella. 16 FLO-187-A [Cattell's 16-factor personality questionnaire. 16 FLO-187-A.]. URL: www.gurutestov.ru/test/60 (data obrashcheniya: 13.01.2021) (in Russian).

Aristotel'. Sochineniya: V 4-h t. T. 4 [Compositions: In 4 volumes. Vol. 4] / Obshch. red. A.I. Dovatura. M., 1983 (in Russian).

Chanyshhev A.N. Kurs lekcij po drevnej filosofii: Ucheb. posobie dlya filos.fak. i otdeľnyh un-tov [A course of lectures on ancient philosophy: Uch. manual]. M., 1981 (in Russian).

Chudina E.A. Psihologicheskie osobennosti proyavleniya emocional'noj neustojchivosti lichnosti. Dissertacii na soiskanie uchenoj stepeni kandidata psihologicheskikh nauk. Special'nost' 19.00.11 — psihologiya lichnosti [Psychological features of the manifestation of emotional non-stability of the individual: Diss. ... Cand. psychol. sciences. Specialty 19.00.11 — personality psychology]. M., 1999. URL: www.disscat.com/content...neustoichivosti-lichnosti (data obrashcheniya: 01.02.2021) (in Russian).

Dobren'kov V.I., Kravchenko A.I. Sociologiya: V 3 t. T. 3: Social'nye instituty i process [Sociology: In 3 volumes. Vol. 3: Social institutions and processes]. M., 2000 (in Russian).

Entsiklopediya. Vsemirnaja istoriya [Encyclopedia. The World History]. URL: www.histrf.ru/Periody.../show/konservativizm (data obrascheniya 05.02.2021) (in Russian).

Galov A.A. Zapadnyj biznesmen i otechestvennyj predprinimatel'. (Opros VCIOM 23–29 iyulya 2001 g.) [Western businessman and domestic entrepreneur. (Poll by VTsIOM, July 23–29, 2001)]. URL: www.levada.ru...biznesmen...otchestvennyi-predprinimatel (data obrashcheniya: 25.12.2012) (in Russian).

Mel'nikov V.M., Yampol'skij L.T. Vvedenie v eksperimental'nuyu psihologiyu lichnosti: Uchebnoe posobie dlya slushatelej IPK prepodavatelej po ped. disciplin un-tov i ped. in-tov [Introduction to experimental psychology of personality: Uch. manual. for students of IPC teachers on ped. disciplines of high fur boots and ped. in-tov.]. M., 1985 (in Russian).

Oseev A.A. Social'no-psihologicheskij portret rukovoditelya: ideal'naya model' i sposoby ee izmereniya [Socio-psychological portrait of a leader: an ideal model and ways to measure it] // Vestnik moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya. 2011. N 1 (in Russian).

Oseev A.A. Lichnostnye kachestva personala, zanyatogo v sfere bezopasnosti: sociologicheskij portret [Personal qualities of personnel employed in the field of security: a sociological portrait] // Vestnik moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya. 2011. N 3 (in Russian).

Oseev A.A. Social'no-psihologicheskij portret vracha v svete motivacionnoj teorii M. Vebera [Socio-psychological portrait of a doctor in the light of M. Weber's motivational theory] // Sociologiya. Zhurnal Rossijskoj sociologicheskoy asociacii. 2017. N 1 (in Russian).

Oseev A.A. Sredstva sociologicheskoy diagnostiki v sisteme upravleniya personalom: diagnostika prichin, latentnyh form social'no-trudovyh konfliktov i professional'no vazhnyh lichnostnyh kachestv rukovoditelej: Uchebnoe posobie [Means of sociological diagnostics in the personnel management system: diagnostics of causes, latent forms of social and labor conflicts and professionally important personal qualities of managers. Uch. manual]. M., 2020 (in Russian).

Oseev A.A., Oseev A.A. Lichnostnye kachestva komandnogo sostava "specnaz" (20 let spustya) [Personal qualities of the command staff of "special forces" (20 years

later)] // Sociologiya. Zhurnal Rossijskoj sociologicheskoy associacii. 2013. N 1 (in Russian).

Oseev A.A., Oseev A.A. Metodologicheskie osnovy issledovaniya lichnostnykh kachestv rukovoditelej i otbora kandidatov na vakantnye dolzhnosti na gosudarstvennyu sluzhbu, personala v sfere bezopasnosti, rukovoditelej promyshlennykh predpriyatij [Methodological foundations of the study of the personal qualities of managers and the selection of candidates for vacant positions in the civil service, personnel in the field of security, heads of industrial enterprises] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya. 2015. N 3 (in Russian).

Oseev A.A., Oseev A.A. Empiricheskie modeli struktury lichnostnykh kachestv rukovoditelej: affektivnyj tip social'nogo dejstviya M. Vebera (rezul'taty prikladnykh issledovanij) [Empirical models of the structure of personal qualities of managers: the affective type of social action by M. Weber (results of applied research)] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18. Sociologiya i politologiya. 2016. N 2 (in Russian).

Osipov G.V. Menedzhment: Ucheb [Management: Uch.]. M., 2011 (in Russian).

Radaev V.V. Chelovek v roli predprinimatelja [Man in the role of an entrepreneur] // Ekonomicheskaya sociologiya. Kurs lekcij: Ucheb. posobie. M., 1997 (in Russian).

Rimskaya R., Rimskij S. Prakticheskaya psihologiya v testah, ili Kak nauchit'sya ponimat' sebya i drugih [Practical psychology in tests, or How to learn to understand yourself and others]. M., 1998 (in Russian).

Shcherbina V.V., Rodina V.Yu., Erohin A.S. Metodicheskie rekomendacii po ocenke ispol'zovaniya rabotnikov v kachestve linejnogo rukovoditelya srednego zvena [Methodological recommendations for assessing the use of workers as a line manager of the middle management]. M., 1983 (in Russian).

Tradiciya kak osnovnaya forma peredachi mezhpokolennogo opyta [Tradition as the main form of transmission of intergenerational experience]. URL: www.cult.bobrodobro.ru/18743 (data obrashcheniya: 02.01. 2021) (in Russian).

Veber M. Motivy social'nogo dejstviya [Motives of social action] // Veber M. Izbrannye proizvedeniya / Sost., obshch. red. i poslesl. Yu.N. Davydova, predisl. P.P. Gajdenko. M., 1990 (in Russian).

Veber M. Politika kak prizvanie i professiya [Politics as a vocation and profession] // Veber M. Izbrannye proizvedeniya / Sost., obshch. red. i poslesl. Yu.N. Davydova. Predisl. P.P. Gajdenko. M., 1990 (in Russian).