

DOI: 10.24290/1029-3736-2022-28-2-292-337

ЭМПИРИЧЕСКИЕ МОДЕЛИ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ: РАДИКАЛИСТСКИЙ ТИП СОЦИАЛЬНОГО ДЕЙСТВИЯ (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 и методическим основам исследования личностных качеств руководителей и рядовых работников организаций. В отличие от предыдущих работ автора, посвященных исследованию личностных качеств руководителей, включая государственных служащих в работах Платона, Аристотеля и М. Вебера, где были представлены эмпирически модели структуры личностных качеств руководителей целерационального, ценностно-рационального, аффективного и традиционного типов социального действия (по М. Веберу), в данной публикации представлены собранные воедино результаты проведенных в разное время в разных организациях исследований об эмпирических моделях структуры личностных качеств руководителей и рядовых работников “радикалистского типа социального действия”, что расширяет понимание концептуального подхода о четырех типах социального действия М. Вебера. А сами эмпирические модели могут быть полезны для решения прикладных задач в области управления организацией.

Чем больше продолжалась работа по сбору эмпирических данных, тем интереснее становился теоретический и практический вопрос. Насколько часто встречаются люди радикалистского типа социального действия? В каких типах социальных институтов, в каких профессиях радикалистский тип представлен наиболее ярко? Что в структуре личностных качеств отличает радикалистское поведение представителей мирных профессий (государственных служащих, врачей, педагогов и пр.) от отдельных категорий профессиональных военных. Если радикалистской поведение является профессионально важным качеством работников, то как измерить склонность личности к радикалистскому поведению?

Проведенный анализ показал, что по этой шкале консерватизм–радикализм черты расположены на разных, противоположных “полюсах одной оси координат”. Поэтому, как и при исследовании традиционного поведения, выделяются следующие направления социологических исследований радикалистского 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 консер-

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

вативные черты 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, важного для задач нашего нового исследования, в структуре личностных качеств радикалистские черты доминируют над консервативными; отчетливо проявляется недоверие к авторитетам, склонность к нарушению привычек, готовностью к инновациям, радикалистский настрой на перемены.

Ключевые слова: радикализм, личностные качества эффективных руководителей государственной службы, сферы безопасности, здравоохранения, образования, промышленных предприятий, категорий “группы риска”, верификация типов социального действия М. Вебера, радикалистский тип социального действия в эмпирических моделях эффективных руководителей.

EMPIRICAL MODELS OF THE STRUCTURE OF PERSONAL QUALITIES OF LEADERS: A RADICALIST TYPE OF SOCIAL ACTION (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 and methodological foundations of the study of the personal qualities of managers and ordinary employees of organizations. In contrast to the author's previous works devoted to the study of the personal qualities of leaders, including civil servants, in the works of Plato, Aristotle and M. Weber, where empirical models of the structure of the personal qualities of leaders of goal-rational, value-rational, affective and traditional types of social action were presented (according to M. Weber), this publication presents the combined results of research conducted at different times in different organizations on empirical models of the structure of personal qualities of managers and ordinary workers of the “radicalist type of social action”, which expands the understanding of the conceptual approach about the four types of social action by M. Weber. And the empirical models themselves can be useful for solving applied problems in the field of organization management.

The more the work of collecting empirical data continued, the more interesting the theoretical and practical question became. How common are people of the radicalist type of social action? In what types of social institutions, in what professions is the radicalist type represented most vividly? What in the structure of personal qualities distinguishes the radicalist behavior of representatives of peaceful professions (civil servants, doctors, teachers, etc.) from certain categories of professional military personnel? If radicalist behavior is a professionally important quality of workers, then how to measure the propensity of an individual to engage in radicalist behavior?

The analysis showed that on this scale, conservatism–radicalism, the features are located at different, opposite “poles of the same coordinate axis”. Therefore, as in the

study of traditional behavior, the following areas of sociological research of radicalist behavior are distinguished. Within the framework of the first direction, the main attention in the structure of personal qualities is paid to the traditional component, fidelity to "following the habit" (according to M. Weber); in the structure of this type of personality, conservative traits are dominant in comparison with those who are inclined to a radical, radical change and breakdown of established orders and traditions. Within the framework of the second direction, the main attention in the structure of personal qualities is paid to adherence to traditions, which is equally combined with a radicalist attitude, a willingness to innovate. Within the framework of the third direction, which is important for the tasks of our new study, in the structure of personality traits, radicalistic traits dominate over conservative ones; Distrust of authorities, a tendency to break habits, a willingness to innovate, and a radicalist attitude towards change are clearly manifested.

Key words: radicalism, personal qualities of effective leaders of public service, security, health care, education, industrial enterprises, categories of "risk groups", verification of the types of social action by M. Weber, radicalist type of social action in empirical models of effective leaders.

Актуальность социологического исследования радикалистского поведения. Радикалистские черты в структуре личностных качеств персонала организации различных сфер жизнедеятельности общества

Мы еще раз отмечаем, что важность исследования радикалистского поведения в нынешнее время интенсивных и напряженных кардинальных изменений во всех сферах жизнедеятельности общества возрастает как никогда. Является ли радикалистской 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 лежит опора на традиции, строгое следование сложившимся порядкам, принимать все как проверенное, несмотря на противоречия? Склонность к осторожности и к компромиссам в отношении новых идей? Если радикалистской поведение является профессионально важным качеством работников, то как измерить склонность личности к радикалистскому поведению? **Насколько часто встречаются люди радикалистского типа социального действия? В каких профессиях радикалистский тип представлен наиболее ярко?**

Первая попытка сразу, сходу ответить на вопрос: насколько часто встречаются люди радикалистского типа социального действия? И сказать, что, по имеющимся данным удельный вес таких состав-

ляет приблизительно 10%, казалась весьма “утопичной”, поскольку выводы строились из расчета средних значений при достаточно ограниченной выборке. Однако, судя по полученным эмпирическим данным сотрудников, попавших в выборку, различных организаций в различных сферах жизнедеятельности общества, это величина — 10% может считаться достаточно обоснованной.

При сборе новых и углубленном анализе уже имеющихся результатов исследований выяснилось, что в каждой профессиональной группе встречаются работники с *радикалистским типом* социального действия: врачи, военнослужащие и пр. Но в разных профессиональных группах удельный вес их разный. Военнослужащие (определенные профессиональные категории) составляют более 40%. Врачи: 4 из 7 всех врачей отделения клиники, т.е. свыше 70%. Студенты медицинских вузов: встречаются сразу — при первом случайном отборе, но масштабных исследований еще не проводилось. Государственные служащие; 1 из 5 руководителей, или 20% численности. Руководители-педагоги образовательных комплексов: 3 из 14 человек всего состава руководителей организации, или — 21%, это каждый 5 руководитель-педагог. Профессиональные водители (на примере московского управления инкассации при ЦБ РФ): из 109 водителей — 4 человека, или 5% обладали радикалистскими чертами. Среди двух автогонщиков — студентов одного из вузов г. Москвы, призеров журнала “За рулем” один выделялся радикалистским типом социального действия, был участником нескольких ДТП. Интерес представляют данные клинической психологии о “группах риска”. Среди 150 нами обследованных персонограмм работников различных профессиональных групп с симптомами паталогической эмоциональной неустойчивости и радикалистскими чертами был выявлен 1 чел., или 0,006%. Что весьма близко к соответствующей статистической величине удельного веса данной “группы риска” в обществе.

Рассмотрим полученные результаты по обследованным профессиональным группам более подробно.

Методологические основания исследования структуры личностных качеств руководителей и рядовых работников организации в концепции социального действия М. Вебера

Говоря о методологических и методических основаниях исследования структуры личностных качеств руководителей и рядовых работников с позиции концепции социального действия М. Вебера, мы, как бы не хотели, не можем обойти известные теоретические

положения. И поэтому просим извинения у читателей и редакции журнала, что вновь обращаемся к теоретическим основам, которые хорошо описаны как в научной литературе, так и нами в предыдущих наших публикациях. Особенность состоит в том, что в каждой новой публикации дается новое в понимании методики исследования различных типов социального действия М. Вебера и новые типичные эмпирические модели.

В одной из предыдущих наших работ говорили, что расскажем о результатах эмпирических исследований склонности личности... к радикалистскому типу социального действия, в каких профессиях востребованы радикалистские — в хорошем смысле слова — черты и радикалистское поведение выступает профессионально важным качеством. Мы завершили очередной этап исследований и представляем их результаты.

«Радикализм (от позднелат. *radicalis* — “коренной”, лат. *radix* — “корень”) — буквально бескомпромиссное стремление идти до конца, добиваться коренных изменений и наиболее полных результатов в любой преобразовательной деятельности. Термин возник в Англии в конце XVIII в. и затем, уже в XIX в. получил распространение в континентальной Европе и обозначал социальную и политико-философскую мысль, ориентированную на общественные, политические, экономические и культурные преобразования и соответствующую реформаторскую практику. В эпоху промышленного переворота и буржуазных антифеодальных социальных революций радикализм выступил в качестве альтернативного варианта эволюционного общественного развития, который прочно утвердился в социальной и политической мысли и политической практике Европы и др. частей света XIX и большей части XX в.»¹

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 действия. Концепция социального действия М. Вебера в наших исследованиях имеет не абстрактное и декларативное, а особое и вполне прикладное значение.

Очень кратко напомним, что, согласно М. Веберу, представляют типы социального действия. Как отмечает М. Вебер, “социально только то действие, которое по своему смыслу ориентировано на поведение других. Столкновение двух велосипедистов, например,

¹ Новая философская энциклопедия. Радикализм. URL: philosophy.niv.ru/doc/new...articles...radikalizm.htm (дата обращения: 09.11.2021).

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 — является уже социальным действием². Он выделял четыре типа социального действия³.

О способах исследования склонности личности к целерациональному и ценностно-рациональному, аффективному поведению мы подробно писали в предыдущих своих публикациях⁴. Благодаря чему 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. Кеттела — многофакторного исследования личностных качеств. Пример оценки ценностно-рациональной модели поведения был показан при обследовании личностных качеств руководителей (военнослужащих), целерациональной — предпринимателей⁵. О направлениях в исследовании аффективного типа социального действия мы писали в другой работе⁶. О направлениях исследовании традиционного типа социального действия готовится работа. При этом, как мы считаем, не получил должного подробного социологического анализа методический вопрос о направлениях и способах исследовании склонности личности к радикалистскому поведению.

² Вебер М. Мотивы социального действия // Вебер М. Избранные произведения / Сост., общ. ред. и послесл. Ю.Н. Давыдова, предисл. П.П. Гайденко. М., 1990. С. 628–636.

³ Там же.

⁴ 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.

⁵ Осеев А.А., Осеев А.А. Методологические основы исследования личностных качеств руководителей... С. 144–159; Галов А.А. Западный бизнесмен и отечественный предприниматель. (Опрос ВЦИОМ 23–29 июля 2001 г.). URL: levada.ru... biznesmen... otechestvennyi-predprinimatel (дата обращения: 25.12.2012); Падаяв В.В. Человек в роли предпринимателя. // Экономическая социология. Курс лекций. М., 1997. С. 101–102.

⁶ Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М. Вебера... С. 242–263.

Значение исследований радикалистского поведения с позиций прикладного социологического анализа

Методическое и прикладное значение исследования радикалистского поведения в нынешнее время стремительных изменений в различных сферах общественной жизни возрастает как никогда. Что сегодня 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 сложившимся порядкам, принимать все как проверенное, несмотря на противоречия, склонность к осторожности и к компромиссам в отношении новых идей?⁷

Безусловно, нельзя не согласиться с М. Вебером в том, что само традиционное поведение по своей сути не представляет для социологов какой-либо интерес, поскольку в основе традиций лежит длительная привычка. 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 иначе⁸. Но если встать на методологическую позицию М. Вебера, который говорил о важности изучения *конкурирующих*⁹ началах различных типов социального действия, а также принять во внимание то, что, 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*»¹⁰ (Курсив — А.А. Осеев), то, как показывают проведенные исследования, открывается несколько направлений исследования традиционного и радикалистского поведения, имеющие прикладное значение. Покажем это на результатах исследований личностных качеств руководителей и рядовых работников. Особо отметим, что идея о

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

⁸ Добренчиков В.И., Кравченко А.И. Социология: В 3 т. Т. 3. Социальные институты и процессы. М., 2000. С. 381.

⁹ Вебер М. Указ. соч. С. 629.

¹⁰ Там же. С. 628.

выделении доминирующих начал в структуре личностных качеств, включая качества руководителя, лидера в философии¹¹, социологии (качества, необходимые лидеру¹²) и психологии¹³ имеет свою особую традицию. Среди таких качеств, например, сам Р. Кеттел вслед за Аристотелем называл ответственность — фактор G. Уместно вспомнить принципиально важное концептуальное положение одного из основоположников российской психологии А.Н. Леонтьева, который, опираясь на идеи Л.С. Выготского о социальном опосредовании психической деятельности человека, считал, что “личность — это социальная сущность человека, и потому *темперамент, характер, способности и знания человека не входят* (курсив — А.А.Осеев) в состав личности в качестве ее подструктур, они лишь условия формирования этого образования социального по своей сущности. *Направленность и воля принадлежат личности*, ибо волевой поступок невозможно рассматривать вне иерархии мотивов, так и направленность есть непосредственное выражение мотивационных структур, т.е. ядра личности”¹⁴. Важность этого положения состоит в том, что в след за Аристотелем отстаивалась позиция о важности личностных качеств, приобретенных в процессе социализации¹⁵, которые могут играть решающую и даже *доминирующую* роль по отношению к врожденным (темпераменту и пр.).

Следует отметить, что идеи о *конкурирующих и доминирующих началах* в структуре личностных качеств играют важную, мы бы сказали, ключевую методологическую роль в выборе самой методики исследований, в определении основных направлений исследований и типов личностей!

Как и при исследовании традиционного поведения можно выделить следующие направления социологических исследований радикалистского — традиционного поведения и типы личностей с учетом, как отмечал М. Вебер, степени “осознания верности привычки различным образом и в различной степени”.

Первое направление: в структуре личностных качеств устойчивость по отношению к традициям, верность “следованию при-

¹¹ Аристотель. Сочинения: В 4-х т. / Общ. ред. А.И. Доватура. Т. 4. М., 1983; Чанышев А.Н. Курс лекций по древней философии: Уч. пособ. М., 1981.

¹² Осипов Г.В. Менеджмент: Учеб. М., 2011. С. 286–290.

¹³ Чудина Е.А. Психологические особенности проявления эмоциональной неустойчивости личности: Дисс. ... канд. психол. наук. М., 1999. URL: disscat.com/content...neustoiichivosti-lichnosti (дата обращения: 01.02.2021).

¹⁴ Столяренко Л.Д. Основы психологии в экзаменационных вопросах и ответах. Ростов н/Д., 2004. С. 198.

¹⁵ В процессе усвоения социальных норм и функций (социальных ролей, “благоприобретенных” по Аристотелю).

вычке” (по М. Веберу), консервативные черты носят доминирующий характер, по сравнению с теми, кто настроен 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 “консервативный тип”.

Второе направление: в структуре личностных качеств следование традициям в равной степени сочетается с радикалистским настроем, готовностью к инновациям. Это тип “умеренные инноваторы”: придерживаются традиций, осторожны, но готовы к инновациям.

Третье направление: в структуре личностных качеств радикалистские черты доминируют над консервативными; отчетливо проявляется недоверие к авторитетам, склонность к нарушению привычек, готовность к инновациям. Это тип “экспериментаторы”. Крайняя форма проявления этого типа — радикалистский настрой на перемены. Покажем методы исследований склонности личности к радикалистскому поведению.

Пути и методы исследования склонности личности к радикалистскому поведению: критерии оценки склонности к радикалистскому/традиционному поведению с позиции социологического анализа

Можно напомнить, что границы выраженности (“степень осознания верности привычке”) — склонность следовать традициям, или радикалистский настрой на перемены в структуре личностных качеств хорошо описываются диспозиционной теории личности, теории черт А. Айзенка, Г. Олпорта, Р. Кеттела. Черта — это предрасположенность человека вести себя сходным образом в разное время и в различных ситуациях. В методике 16-ти факторного личностного опросника Р. Кеттела черта, качество личности — традиционный тип социального действия верифицируется как фактор Q1 (консерватизм/радикализм). По этой шкале консерватизм и радикалистские черты расположены на разных, противоположных “полюсах одной оси координат”. Поэтому, для определения склонности следовать традициям, или настрой на перемены используется измерение по одному фактору — Q1.

Естественно, у многих социологов возникает вопрос: как можно применить методику Р. Кеттела для решения социологических задач? Ответ напрашивается сам собой: использовать опросник Р. Кеттела как инструмент проведения массовых опросов и сбора эмпирических данных. Опыт проведения теоретико-прикладных

исследований показал, что такой подход с успехом позволяет отчетливо выявить типичные черты личностных качеств различных профессиональных групп работников, что является важным для решения прикладных задач отбора персонала¹⁶.

Еще раз, но уже применительно к новым задачам исследования, изучая эмпирическую базу уже полученных нами с помощью методики 16-ти факторного личностного опросника Р. Кеттела¹⁷ данные эмпирических исследований структуры личностных качеств руководителей, соответствующей ценностно-рациональному и аффективному типу социального действия М. Вебера, мы выявили новую интересную зависимость! Не только традиционный тип социального действия, но и радикалистский тип в сочетании с другими важными качествами является профессионально важным личностным качеством эффективных руководителей и рядовых работников в различных областях жизнедеятельности общества! А значит должен стать предметом дальнейших социологических исследований личностных качеств руководителей различных организаций! О способах исследования традиционного типа социального действия будет отдельная статья.

Закономерен был вопрос: а почему фактор Q1, консерватизм/радикализм ранее не вошел в разработанную нами полученную эмпирическим путем идеальную модель руководителя, о которой говорилось в статье “Социально-психологический портрет руководителя: идеальная модель и способы ее измерения”¹⁸, а также в последнюю нашу работу¹⁹? Дело в том, что при проведении корреляционного анализа обследуемой группы и выявления зависимости между эффективными и менее эффективными руководителями на основе ранговой корреляции Спирмена, r_s по фактору Q1 (консерватизм/радикализм) и разработке идеальной модели не было выявлено значимой связи!

¹⁶ Щербина В.В., Родина В.Ю., Ерохин А.С. Методические рекомендации по оценке использования работников в качестве линейного руководителя среднего звена. М., 1983.

¹⁷ 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 Кеттела...

¹⁸ 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.

¹⁹ 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.

Итак, каковы направления и методы исследования склонности личности к радикалистскому поведению. Как и для исследования традиционного типа социального действия выделяются три направления исследований, поэтому мы вынуждены еще раз охарактеризовать эти направления.

Первое направление. В отличие от радикалистского ярко 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 установленных норм и правил, стабильности работы организации. При этом в определенных ситуациях данная черта может приводить к противодействию назревшим для организации переменам, внедрению инноваций, “слепому послушанию, исполнительности и пассивности”, к застою.

Таблица 1

**Характеристики личности традиционного типа
социального 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. Кеттела соответствуют стенам.

Второе направление. В структуре личностных качеств традиционно составляющая, “*следование привычке*” (следование традициям) 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 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	
2																	
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), отчетливо проявляется 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 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	
2																	
1																	
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4	

В исследованиях, как отмечают психологи²⁰, было получено доказательство того, что личности с высокими показателями по этому фактору лучше информированы, меньше 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.

Анализ полученных ранее и новых персонограмм эффективных руководителей и рядовых работников на предмет наличия в их профиле такой черты, как радикалистский на строй на перемены, показывает сходство персонограмм работников различных организаций, что дает основание предположить, что радикалистский тип социального действия в выделенных границах можно считать профессионально важным качеством для руководителей и рядовых работников организаций данных сфер жизнедеятельности общества!

Подробные примеры личностных качеств работников, включая руководителей, отражающих выделенные нами три направления исследований традиционного типа описаны в одной из наших статей. В данной работе приведено ряд примеров — в каких сферах жизнедеятельности общества именно радикалистский тип социального действия является профессионально важным?

Описание результатов эмпирических исследований склонности личности к радикалистскому 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 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 организации дошкольного и начального школьного образования в указанных границах встретился 1 из 14 всех руководителей среднего звена организации, это 7%. Этот был единствен-

²⁰ 16-ти факторный личностный опросник Кеттела...

ный руководитель, но он так же, как и другие, относился к группе эффективных сотрудников (см. табл. 4).

Второе направление. В структуре личностных качеств следование традициям в равной степени сочетается с радикалистским настроем, готовностью к инновациям. Как показал анализ эмпирических данных, данная черта, типична для многих обследованных руководителей в различных областях жизнедеятельности общества. И это понятно. Следование традициям и готовность к инновациям обеспечивает, с одной стороны, стабильность работы организации, осторожность в принятии инноваций, и, с другой стороны, рациональность в оценке нововведений и готовность к их реализации в случае оценки обоснованности их внедрения. Примерами являются личностные качества эффективных руководителей высшего и среднего звена руководства промышленных предприятий²¹ г. Чебоксары. Традиционный тип социального действия (второе направление исследований, фактор Q1 в границах 4–6 баллов), являлся характерной чертой эффективных руководителей обследованных организаций, о которых мы уже писали в журнале: руководителя подразделения “Спецназ NNN” Героя России, подполковника А.В. Саманкова, бухгалтеров и главного бухгалтера завода в г. Самара, руководителей предприятия и организации непроемчивой сферы — заместителя главного бухгалтера российско-французской косметической компании в г. Москва (см. табл. 8), директора Департамента “Управление персоналом” редакции газеты “ИЗВЕСТИЯ” (см. табл. 9)²². Традиционный тип социального действия в границах фактора Q1 4–6 баллов можно считать профессионально важным качеством эффективных руководителей организаций в сфере образования.

Рассмотрим более подробно третье направление. 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.

Политики, общественные деятели и рядовые граждане нередко повторяют, что у государства, у власти есть три самые важные задачи — учить, лечить, и защищать. Давайте посмотрим, встречаются

²¹ Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М. Вебера... С. 242–263.

²² Там же.

ли среди занятых в важных сферах жизнедеятельности общества работники с радикалистскими чертами характера?

1. Социальный институт вооруженных сил. Военнослужащие. Подразделение “Спецназ”. Существенное значение для внешнего обеспечения и защиты нормальных условий любой деятельности людей, в том числе и экономической, имеет социальный институт вооруженных сил.

Как уже отмечалось, такая черта как радикализм является профессионально важным качеством для определенных профессиональных групп военных, например, для подразделений спецназа. Среди сотрудников подразделений спецназ консервативно настроенных насчитывалось менее 10%! Эти сотрудники, хотя и служили в структурном подразделении, но считались менее эффективными служащими, чем те, кто выделялся радикалистскими чертами. Общее распределение по трем категориям нашей классификации выглядело так: 42% относились к третьей группе — радикалистский настрой на перемены. 48% составляли второе направление в исследовании: в структуре личностных качеств следование традициям в равной степени сочетается с радикалистским настроем, готовностью к инновациям. Соответственно 10% относились к первой групп — консервативно настроенных. И, следует заметить, 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.

Мы уже писали: изучив, используя тест Р. Кеттела и применяя методы математического анализа, характеры сотрудников одного из подразделений спецназа, мы выявили, что важнейшими качествами характера личности военного, обеспечивающими эффективное решение боевых задач являются *три черты*: радикализм (фактор Q1, 9,5 балла), социальная опытность, дипломатичность (фактор N, 9,5 балла), сдержанность в общении (фактор А, 3,5 балла, табл. 4). Более подробно см. работу²³.

²³ 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.

Таблица 4

**Портрет (профессиограмма) сотрудника
подразделения “Спецназ” (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	

Примечание: Критерии радикалистского типа социального действия выделены маркером.

Ниже мы приводим еще один характерный пример — персонограмму одного из руководителей (командиров) подразделения спецназ, из которой видно, что радикализм в структуре личностных качеств является одним из доминирующих составляющих личности (Q1, максимальные 10 баллов, табл. 5).

Таблица 5

**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	

Примечание: Критерии радикалистского типа социального действия выделены маркером.

Если для определенных категорий военнослужащих радикализм являлся профессионально важным (заметьте, *доминирующим* оказался фактор Q1, максимальные 10 баллов — Прим. А.О.) личностным качеством, интересно было провести анализ профессиограмм работников мирных профессий: госслужащих, врачей, педагогов и пр.

2. Государство, как политический институт. Госслужащие.

Известно, что государство один из важнейших видов политических институтов. Государство — социальная структура господства, которая постоянно возобновляется в результате совместных действий людей, совершающихся благодаря представительству, и которая, в конечном счете, упорядочивает общественные действия в той или иной сфере общества — политической, экономической, образовательной и др. — через деятельность правительства. При всей стабильности системы управления государственные структуры должны совершенствоваться и соответствовать потребностям инновационного развития всего общества и обновлению функционирования важных социальных институтов.

Как показали исследования, проведенные аспиранткой социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова Н.Г. Илларионовой²⁴ среди работников, занятых в сфере государственного управления, также встречаются эффективные сотрудники, чьи черты совпадают с идеальной моделью руководителя, отличающиеся высокой ответственностью и радикалистскими чертами. Из пяти обследованных сотрудников с консервативными чертами характера не было ни одного; у четырех в структуре личностных качеств следование традициям в равной степени сочетается с радикалистским настроем, готовностью к инновациям, один сотрудник А. явно выделялся радикалистским настроем на перемены. Его персонограмма представлена ниже, табл. 6

Характерными чертами госслужащего А. являются высокие лидерские качества (фактор Е, 9 баллов), соревновательность (фактор L, 9 баллов), моральные (фактор G, 7 баллов) и волевые (фактор Q3, 7 баллов) качества. Радикализм (фактор Q1, 8 баллов), независимость в суждениях и взглядах, настрой на инновации сочетается (компенсируется) с конвенциональностью (фактор Q2, 2 балла), стремлением и готовностью обсуждать решения с группой, учиты-

²⁴ Илларионова Н.Г. Методологические и методические основы исследования социального портрета государственного гражданского служащего в Российской Федерации // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. 2015. № 4 (111). С. 121–130.

**Персонограмма государственного гражданского служащего А.,
занятого в сфере государственного управления**

Баллы																	
10																	
9				9					9			9					
8		8		8		8			8		8		8		8		
7	7					7				7						7	
6					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	

вать мнение окружающих, общительностью (фактор А, 7 баллов). При “среднем” уровне эмоциональной устойчивости средние показатели по фактору С, эмоциональная зрелость, и фактору Q4, напряженность, возбудимость, по 5 баллов соответственно, сотрудника выделяет высокий уровень тревожности, беспокойства (фактор О, 9 баллов), что обеспечивает повышенный уровень активности и ответственности при выполнении функциональных задач в области государственного управления.

3. Институт здравоохранения и социального обеспечения.

Врачи. Известно, что система здравоохранения и фармацевтическая промышленность в России из-за ситуации с COVID-19 работают в 2020–2021 гг. с максимальными нагрузками.

Институт здравоохранения и социального обеспечения — один из важнейших типов социальных институтов. Это система общностей, организаций и учреждений, имеющих целью своей деятельности поддержание, сохранение и укрепление здоровья людей, социальную поддержку и защиту детей, престарелых, больных, инвалидов, многодетных семей. Сюда входят объединения врачей, добровольные общества и фонды милосердия, больницы, поликлиники, санатории, дома престарелых, детские дома и т.д. Исследования говорят о сложной структуре профессионально важных личностных качеств врачей.

Согласно исследованиям аспиранта кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова А.А. Осеева (научный руководитель — С.А. Бар-

ков), опубликованным в журнале “Социология” отмечается²⁵ (ниже мы приводим данные расчетов, демонстрирующие особенности методики исследования и подтверждающие обоснованность полученных результатов): в сплошном обследовании, проведенном в июле 2014 г., приняло участие семь человек одного из отделений московской клиники. Профессиограмма строилась на основе расчета $x - \text{ср.}$ Стаж работы обследованных (x — средняя взвешенная) 10 лет. Отдельно были изучены личностные качества двух высокопрофессиональных врачей другой клиники, которые, по отзывам руководства и, что немаловажно, пациентов, являются высокоэффективными специалистами в своей области. Для того чтобы ответить на вопрос изменяются ли с возрастом и стажем работы структура личностных качеств врачи-респонденты для расчета коэффициента ранговой корреляции Спирмена — r_s были проранжированы: респондент 1 (23 года, стаж работы 1 год), респондент 7 (41–50 год, стаж работы 20 лет). Из расчетов видно, что отклонения показателей персонограмм от средних значений по всем 16-ти факторам были весьма незначительны, что повышает уровень достоверности полученных результатов выраженности личностных качеств. Расчет же коэффициента ранговой корреляции Спирмена — r_s , показал, что по фактору Q1, радикализм, существует очень сильная зависимость: r_s составляет 0,67. (Уровень значимости согласно критическим величинам коэффициента ранговой корреляции Спирмена — r_s при выборке $n=7$ составляет 0,714). При этом, следует признать, что из-за ограниченности выборки выводы и результаты анализа носят пока все же предварительный характер.

Обобщенный социально-психологический портрет выглядит следующим образом. Врачей, прежде всего, отличают высокий уровень интеллекта и творческое воображение, лидерство, соревновательность, радикализм, социальная опытность (дипломатичность), и эмоциональность, чувствительность, которая... не выходит за грань критических значений *эмоциональной неустойчивости* (см. табл. 7).

В частности: 1) интеллект (способность к нестандартному мышлению, фактор В) — 8 баллов. Это один из самых высоких показателей среди всех ранее обследованных профессиональных групп руководителей высшего и среднего звена руководства, военнослужащих, руководителей адвокатских кабинетов, руководителей служб управления персоналом и пр., 2) упрямство, настойчивость (вы-

²⁵ Осеев А.А. Социально-психологический портрет врача в свете мотивационной теории М. Вебера // Социология. 2017. № 1. С. 64–78.

**Профессиограммы, социально-психологический портрет
персонала занятого в сфере здравоохранения
(на основе расчета χ — ср.)**

Баллы																	
Респондент 1	3	10	4	7	5	3	6	8	8	7	5	6	8	7	4	8	
Респондент 2	4	9	2	10	5	4	4	1	9	6	9	10	6	4	5	8	
Респондент 3	10	7	3	8	7	5	8	5	10	7	8	6	9	2	3	6	
Респондент 4	6	10	6	9	4	2	5	1	2	8	7	3	8	6	8	2	
Респондент 5	6	9	4	10	8	8	8	4	10	6	5	6	7	5	6	9	
Респондент 6	8	7	4	8	3	6	5	6	7	8	8	7	5	7	5	7	
Респондент 7	6	6	4	7	5	4	6	6	6	7	8	4	3	9	3	4	
Х ср., врачи	6	8	4	8	5	5	6	4	7	7	7	6	7	6	5	6	
Идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3	
	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. Кеттела соответствуют стенам.

сокий уровень проявления лидерских качеств в психологическом значении этого понятия, доминирование (фактор E, 8 баллов); 3) развитое творческое воображение (фактор M, 7 баллов); соревновательность (фактор L, 7 баллов); 4) радикализм (фактор Q1, 7 баллов) (возможно, важное качество для хирургов); 5) социальная опытность, умение вести себя в обществе, “в зависимости от ожидания окружающих” (дипломатичность, фактор N, 7 баллов), как у многих военнослужащих²⁶ и пр.; 6) смелость (фактор H, 6 баллов), уровень смелости (нечувствительности к опасности) не превышает порога, который характеризует авантюризм, безрассудную смелость; 7) ответственность (фактор G, 5 баллов) сочетается со средними показателями волевыми качествами: воля (фактор Q3, 5 баллов). Возможно в качестве критериев отбора будущей модели личностных качеств

²⁶ Осеев А.А., Осеев А.А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности». // Социология. 2012. № 1. С. 141–143.

“успешных врачей” следует взять структуру личностных качеств обследованных работников²⁷.

Итак, видно, что четверо из семи врачей относятся к радикалистскому типу социального действия; радикалистские черты доминируют над консервативными. Можно предположить, что эволюционный процесс развития заболевания проходит латентный период и человеком не замечается. В случае недомогания многие из нас занимаются самолечением и не сразу обращаются за медицинской помощью. А когда обращаются, то врачам зачастую приходится использовать не терапевтические, а радикальные меры лечения, которые требуют незамедлительного вмешательства. В такой ситуации профессионализм и радикалистские решения в борьбе за жизнь пациента важны как никогда. Возможно, что сама профессиональная подготовка врача несколько “ограничена”. Врач, к сожалению, зачастую не обеспечен необходимым современным мед оборудованием, или не знаком с новыми методами, практиками лечения заболевания и потому применяет старые, уже проверенные временем радикальные методы борьбы с болезнью.

Если для отдельных категорий военнослужащих, для врачей радикализм является одной из профессионально важных личностных качеств, то интересно было провести анализ персонограмм руководителей-педагогов.

4. Социальный институт образования. Руководитель образовательного комплекса-педагог. Институт образования — система объединений людей и учреждений, ориентированных на овладение знаниями, умениями и навыками, в том числе и в сфере профессиональной деятельности, на повышение компетентности людей во всех сферах деятельности. Как мы уже отмечали, традиционный тип социального действия в границах фактора Q1 4–6 баллов можно считать профессионально важным качеством для многих руководителей. Например, для большинства руководителей-педагогов образовательных комплексов!

При этом, как показали исследования из всех обследованных (всей генеральной совокупности) 14 руководителей-педагогов образовательного комплекса 3, или 21% составляли работники с радикалистскими чертами. Важно отметить, что по критериям эффективности 1 руководитель-педагог оценивался на уровне средних показателей, а к 2 другим руководителям были отдельные нарекания. Неэффективные же сотрудники, уволенные из организации, не

²⁷ Осеев А.А. Социально-психологический портрет врача в свете мотивационной теории М. Вебера. С. 64–78.

**Персонограмма Е. в сравнении с “идеальной моделью”
руководителя**

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

Примечание: Для удобства восприятия стандартизированные единицы в методике Р. Кеттела в таблице представлены как баллы. Данные выделены курсивом.

обладали радикалистскими чертами. Все объясняется достаточно просто: увольняют за другие “модели” поведения. Об этом также будет подробно говориться отдельная статья.

Ниже мы приводим характерные черты личности одного из трех руководителей с радикалистскими чертами характера (табл. 8).

Руководитель-педагог Е. по 10 бальной шкале эффективности деятельности оценен 4 баллами (среднее значение).

Если говорить кратко, то респондента Е., прежде всего, отличают: высокий уровень интеллекта, смелость, доминирование, высокие морально-волевые качества, высокая эмоциональная устойчивость. А также выделяет общительность (готовность к сотрудничеству, легкость в установлении межличностных контактов), динамичность общения и дипломатичность, хитрость. Радикализм в сочетании с конформизмом и дипломатичностью (важное сочетание конкурирующих-компенсирующих друг друга составляющих структуры личностных качеств) говорит о свободомыслии и готовности к экспериментам, отказу принимать что-либо на веру, но при этом работать и принимать решение вместе с другими людьми, вести себя в зависимости от ожидания окружающих.

Обратите внимание на то, что в персонограмме респондента очень-очень много “пиковых” показателей выраженности личностных качеств: 14 характерных черт из 16 возможных (табл. 9). Это значительно больше, чем у “средних людей”.

**Персонаграмма Е. в сравнении с “идеальной моделью”
руководителя (сокращенная схема)**

	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
Респондент Е.	9	9	8	9	10	8	10	5	7	8	9	2	8	2	10	1
Идеальная модель		8		8		8			8		8	3		3	8	3

И это говорит о многом. Во-первых, о богатстве проявления характерных черт личности руководителя-педагога и, во-вторых, о том, что само предметно-функциональное содержание труда руководителей образовательных комплексов в своем естественном отборе требует и отбирает неординарных, в определенном смысле, уникальных личностей! Знание структуры профессионально важных (“уникальных”) личностных качеств педагогов очень важно для решения прикладных задач в области подготовки и отбора кадров для работы системе образования в РФ и совершенствования самой системы в целом. Это понятно, поскольку набор профессиональных компетенций, которыми должны овладеть учителя-педагоги должны реализовывать личности с определенными качествами! Р. Кеттел считал, что посредством черт личности можно описать не только сами личности, но и те социальные группы, членами которых они являются²⁸. Исходя из данного утверждения, мы можем представить структуру личностных качеств индивидов, включая руководителей, тех социально-профессиональных групп, членами которых они являются.

Подробный портрет респондента Е. представлен следующими чертами: 1) высокий уровень интеллекта, креативность, способность к нестандартному мышлению (фактор В, 9 баллов) и творческое воображение (предвидение) — составная часть креативных способностей (фактор М, 7 баллов); 2) упрямство, настойчивость — лидерские качества (в психологическом значении этого понятия) доминирование (фактор Е, 9 баллов); 3) смелость (фактор Н, 10 баллов); 4) высокие морально-волевые качества. Уровень ответственности, моральные нормы — совестливость (фактор G, 8 баллов). Моральные нормы, чувство ответственности организует совместное взаимодействие подчиненных на принципах уважительности, следования выработанным правилам, чувства долга перед принятыми обязательствами. Как форма контроля поведения лич-

²⁸ Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 2008. С. 313.

ности выступают в качестве одного из факторов — регуляторов психической уравновешенности личности; 5) ответственность сочетается с очень высокими волевыми качествами: воля — (фактор Q3, 10 баллов (!)). Сочетание ответственности с высокими волевыми качествами говорит о том, что структура личностных качеств данного руководителя явно отличается от целерационального типа и соответствует ценностно-рациональному типу — модели социального действия М. Вебера; 6) высокая эмоциональная, “психическая уравновешенность” определяется низким уровнем тревожности, “спокойствие” (фактор О, 2 балла), низким показателем по фактору Q4, “низкая напряженность”, “возбудимость” (1 балл), высокой эмоциональной зрелостью — способностью отсрочить свои потребности (фактор С, 8 баллов); 7) общительность, готовность к сотрудничеству, внимание к людям (фактор А, 9 баллов). Кроме того, говоря об эмоциональной сфере, Е. особо выделяет высокую экспрессивность, динамичность в процессе общения, жизнерадостность, что отличает хороших лидеров, которые могут стать “душой компании” (фактор F, 10 баллов); 8) “жесткость”, реалистичность, практичность и независимость, стремление полагаться на самого себя (фактор I, 5 балл); 9) дипломатичность, социальная опытность, проницательность, хитрость (“знание когда и что сказать”, фактор N, 9 баллов); 10) конформизм (фактор Q2, 2 балла) и 11) радикализм (фактор Q1, 8 баллов) являются важными составляющими структуры личностных качеств респондента и говорит о свободомыслии и готовности к экспериментам, инновациям, отказу принимать что-либо на веру, но при этом работать и принимать решение вместе с другими людьми и опираться на их мнение; 12) соревновательность (фактор L, 7 баллов), важное качество для целедостижения. В сочетании с доминированием и радикализмом говорит о склонности респондента к самостоятельности, отстаивании собственного мнения. Об особенностях структуры профессионально важных личностных качествах руководителей-педагогов более подробно будет рассказано в отдельной статье.

Большой интерес представляют полученные нами данные из области клинической психологии о “группах риска”. Пишем об этом потому, что, как и следовало ожидать, наши методики (16-ти факторный личностный опросник Р. Кеттелла, форма В) с одинаковым успехом используют как социологи, так и клинические психологи. Приятно было отметить, что, как оказалось, при проверке наших заключений, проводимых заказчиком, наши экспертные оценки совпали с экспертным заключением клинического психолога. Этот важный момент говорит о высокой валидности применяемой

нами методики для проведения социологических исследований и решения задач в области психодиагностики профессиональными психологами. Обращаем на это внимание еще и потому, что иногда приходится встречаться с определенным скептическим отношением отдельных профессиональных психологов к использованию методики Р. Кеттела. На наш взгляд это во многом объясняется тем, что психологи блестяще решают вопросы психодиагностики личности в кризисных условиях, здесь у них всегда хватает работы. Но у них нет профессиограмм, которые разрабатывают социологи и нет возможности с полной уверенностью сделать прогнозы в области профотбора в различные сферы жизнедеятельности общества. Наступит время и мы попробуем объединить наши усилия.

5. Группа риска. Радикализм у категорий “группы риска”. Среди 150 нами обследованных персонограмм работников различных профессиональных групп с симптомами патологической эмоциональной неустойчивости был выявлен 1 чел., или 0,006%. Что весьма близко к соответствующей статистической величине удельного веса данной “группы риска” в обществе.

Обобщенный портрет респондента К. представлен следующими качествами (табл. 10): высокий уровень эмоциональной неустойчивости, низкие морально-волевые качества, высокое творческое воображение (мечтательность), общительность (готовность к со-

Таблица 10

Персонограмма респондента К. в сравнении с “идеальной моделью” руководителя

Баллы																		
10										10	10							
9					9								9	9				
8		8		8		8				8		8					8	
7	7			7														7
6		6										6						
5			5				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. Для удобства восприятия стандартизированные единицы в методике Р. Кеттела в таблице представлены как баллы. Данные выделены курсивом.

трудничеству, легкость в установлении межличностных контактов), динамичность в процессе общения, соревновательность и радикализм. Подробное же описание персонограммы дается для специалистов и интересующихся проблемами диагностики эмоциональной неустойчивости. Сам механизм проявления аффективного поведения изложен в конце описания персонограммы.

В частности К. отличаются следующие черты: 1) уровень интеллекта, креативность, способность к нестандартному мышлению (фактор В, 6 баллов), а также творческое воображение (предвидение) — составная часть креативных способностей (фактор М, 10 баллов), мечтательность, “витание в облаках”; 2) упрямство, настойчивость, лидерские качества (в психологическом значении этого понятия) доминирование (фактор Е, 7 баллов); 3) смелость (фактор Н, 5 баллов (!)); 4) эмоциональная, “психическая неуравновешенность” определяется очень высоким уровнем тревожности (фактор О, 9 баллов (!), это беспокойство, озабоченность, ранимость, депрессивность, чувство вины), повышенным показателем по фактору Q4, т.е. напряженностью, возбудимостью (7 баллов), эмоциональной нестабильностью, чувствительностью, способностью отсрочить свои потребности (фактор С, 5 баллов), творческим воображением, предвидением, (фактор М, 10 баллов), мечтательностью, “витанием в облаках”. Все это может усиливать ощущение беспокойства, служить дополнительным фактором сохранения чувства тревожности; 5) высокая экспрессивность, динамичность в процессе общения (фактор F, 9 баллов); 6) общительность, готовность к сотрудничеству, внимание к людям, легкость в установлении межличностных контактов (фактор А, 7 баллов); 7) высокий уровень конформизма. Стремление работать и принимать решение вместе с другими, конформизм (фактор Q2, 3 балла); 8) “жесткостью”, реалистичностью, практичностью и стремлением полагаться на самого себя, нетерпимостью к бессмысленности (фактор I, 4 балла); 9) уровень ответственности, моральные нормы, совестливость (фактор G); 10) волевые качества, воля (фактор Q3) — низкие показатели. Моральные нормы, чувство ответственности, как уже отмечалось, организует совместное взаимодействие подчиненных на принципах уважительности, следования выработанным правилам, чувства долга перед принятыми обязательствами. Как форма контроля поведения личности выступают в качестве одного из факторов — регуляторов психической уравновешенности личности. При этом показатели моральных норм, совестливости (фактор G) у респондента составляют 1 балла, а волевые качества, воля (фактор Q3) — 4 балла. Это характеризу-

ет респондента тенденцией к непостоянству цели, отличающегося гибкостью по отношению к социальным нормам, непринужденностью в поведении, чувства и собственные потребности ставит выше, чем следование догу. Свобода от влияния группы временами может делать деятельность более эффективной, а также является в определенной степени защитой от стресса. Сочетание низкого уровня ответственности с низкими волевыми качествами говорит о том, что в целом структура личностных качеств респондента соответствует эмоционально-неустойчивым типам личности; 11) высокий уровень радикализма, восприимчивость к переменам, новым идеям, недоверие к авторитетам, отказ принимать что-либо на веру (фактор Q1, 9 баллов, (!)); 12) высокий уровень соревновательности (фактор L), столь необходимое качество для целедостижения (10 баллов), характеризует респондента, имеющего склонность к подозрительности, ревности; 13) дипломатичность, осторожность (фактор N, 6 баллов), на уровне средних значений.

К факторам снижения эффекта патологии эмоциональной неустойчивости относятся факторы А (общительность) и F (экспрессивность).

Сделаем общий вывод о респонденте К. Из персонограммы видно, что черты эмоциональной неустойчивости данной личности входят составными элементами структуры модели личности с признаками аффективного поведения, относящегося к одной из острых форм эмоциональной неустойчивости²⁹. Видно, что признаки склонности к аффективному поведению, выступают в весьма крайних границах и полностью попадают в модель эмоционально неустойчивой личности. И показатели это следующие: эмоциональная незрелость — неспособность отстрочить свои потребности (низкий уровень значения фактора С — 5 баллов), высокий уровень фактора О — тревожности — максимальные 9 баллов, высокий уровень фактора Q4 возбудимости — 7 баллов. Кроме того, у личности наблюдается весьма низкие уровень волевых качеств, фактор Q3, воля — 4 балла.

Кроме того, есть ряд факторов — черт, которые в совокупности служат дополнительным основанием к проявлению аффективного поведения! Опишем этот механизм: высокий уровень творческого воображения (фактор М, 10 баллов — “фантазеры”) усиливает образы, идущие от ирреалистичной, иррациональной тревожности

²⁹ Осеев А.А., Осеев А.А. Эмпирические модели структуры личностных качеств руководителей: аффективный тип социального действия М. Вебера... С. 242–254.

(фактор О, 9 баллов) в моменты психической возбудимости (фактор Q4, 7 баллов) из-за нереализуемых потребностей, требуют, с точки зрения данной личности, немедленного удовлетворения и выхода из критической ситуации радикальным способом (фактор Q1, радикализм, 9 баллов). Соревновательность (фактор L, 9 баллов), подозрительность усиливают эффект стремления незамедлительного избавления от тревожного состояния. Низкий уровень ответственности (фактор G, 1 балл), эгоизм и низкая воля, нежелание заставлять себя и прикладывать усилия для преодоления сложностей (фактор Q3, 4 балла) в единстве факторов при появлении кризисной ситуации (нерешенность жизненных проблемы, стойкая депривация) становятся факторами — мотивами аффективного, эмоционального и даже агрессивного поведения.

В завершение работы хотелось бы отметить, что обобщение результатов социологических исследований, проведенных на кафедре экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова показало, что радикализм является профессионально важным качеством и для самых различных профессиональных групп работников, в частности для отдельных категорий военнослужащих и врачей.

Методам выявления склонности личности к радикалистскому поведению, тестам, должна быть посвящена отдельная работа, в которой будет содержаться весь набор оценочных средств в соответствии с выделенными составляющими устойчивости к радикалистскому поведению. Однако в силу практической значимости диагностики и самокоррекции поведения личности для решения насущных практических задач управления персоналом мы уже приводили один из способов такой оценки³⁰. Важно отметить, что тем, у кого выявлен повышенный и высокий уровень радикализма, следует быть осторожными в своих поступках: чаще обращать внимание на проверку обоснованности, истинности своих позиций при принятии решений по внедрению инноваций, а в случаях возникновения споров контролировать свое настроение и управлять своими эмоциями, помня, что эмоциональное поведение зачастую носит “реактивный” аффективный характер и часто перерастает в агрессивные действия.

Итак, все вышесказанное позволяет сделать следующие выводы.

³⁰ Тест на уровень консерватизма/радикализма (фактор Q1) опубликован в: Осеев А.А. Личностные качества персонала, занятого в сфере безопасности: социологический портрет // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 3. С. 169–171.

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 и рядовых работников. Да, 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”. Это те, кто стремится и готов к инновациям, но подходит к их внедрению взвешенно, учитывая реальную возможность их внедрения, предлагая новые альтернативные решения существующих проблем. Но есть и такие сферы деятельности, где востребованы работники с радикалистским типом социального действия. Работники с радикалистским типом социального действия встречаются часто.

2. Проведенные исследования еще раз подтверждают, что существующие методики социологических исследований, представленные эмпирические модели структуры личностных качеств в сочетании с методами психодиагностики дают возможность с успехом изучать радикалистское поведение личности применительно к методическим и прикладным задачам социологии; при этом особое внимание должно быть обращено на выявление личностей “группы риска”.

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

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 новым 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 новых результатах проведенных нами исследований с позиций М. Вебера³¹, изучения конкурирующих начал различных типов социального действия, которые имеют вполне прикладное значение, и, как вы уже заметили, по своим методам носят междисциплинарный характер, мы расскажем в следующей нашей работе. Продолжающиеся исследования показывают, что различные по предметному содержанию труда профессиональные группы работников имеют свою типичную иерархию доминирующих начал в структуре мотивов поведения. Например, священнослужителей (будет отдельная работа), успешных адвокатов (выделяет высокий уровень интеллекта, дипломатичность и пр.). Как мы уже отмечали, руководителей-педагогов школ в сфере дошкольного и начального образования наряду с лидерскими качествами отличает общительность, живость характера (что делает их “душей компании”), следование традициям и пр., врачей — высокий уровень интеллекта, радикализм, а также дипломатичность, что особенно важно в условиях нынешней пандемии COVID-19 и общении с взволнованными, раздраженными и тревожными пациентами. Дипломатичность важна для определенных категорий военнослужащих. Отдельное исследование должно быть посвящено выявлению профессиональных групп работников, включая руководителей, где доминирующим в структуре личностных качеств, наряду с лидерством, является общительность.

6. Закономерны следующие важные вопросы: на чем основывается склонность личности к радикалистскому поведению? Что в сочетании структуры личностных качеств приводит к агрессивности, к негативному девиантному поведению? Как измерить это? Если вновь обратить внимание на слова М. Вебера, который говорил о важности изучения *конкурирующих*³² началах различных типов социального действия, то открывается еще одно интересное и перспективное направление исследований. Мы еще не проверили ги-

³¹ Вебер М. Указ. соч. С. 629.

³² Вебер М. Указ. соч. С. 629.

потезу, которая нуждается в эмпирической верификации: к группе риска и с особым вниманием следует относиться к тем категориям, у кого в чертах личности радикализм сочетается с неконформизмом, доминированием, низкими морально-волевыми качествами, высоким уровнем соревновательности и эмоциональной неустойчивостью. Может быть что-то еще - очень-очень важное в структуре черт личности? — Об этом станет известно из дальнейших исследований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

16-ти факторный личностный опросник Кеттелла. 16 ФЛЮ-187-А. URL: <http://gurutestov.ru/test/60> (дата обращения: 13.01.2021).

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

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

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

Галов А.А. Западный бизнесмен и отечественный предприниматель. (Опрос ВЦИОМ 23–29 июля 2001 г.). URL: levada.ru...biznesmen...otechestvennyi-predprinimatel (дата обращения: 25.12.12.)

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

Илларионова Н.Г. Методологические и методические основы исследования социального портрета государственного гражданского служащего в Российской Федерации // Социальная политика и социология. Междисциплинарный научно-практический журнал. 2015. № 4 (111).

Новая философская энциклопедия. Радикализм. URL: <http://philosophy.niv.ru/doc...new...articles...radikalizm.htm> (дата обращения 09.11.2021).

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. 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. М., 1997.

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

Столяренко Л.Д. Основы психологии в экзаменационных вопросах и ответах. Ростов н/Д., 2004.

Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности. СПб., 2008.

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. М., 1999. URL: <http://dissercat.com/content...neustoichivosti-lichnosti> (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.

REFERENCES

16-ti faktornyj lichnostnyj oprosnik Kettela. 16 FLO-187-A [16-factor Cattell personality questionnaire. 16 FLO-187-A]. URL: <http://gurutestov.ru/test/60> (data obrashcheniya: 13.01.2021) (in Russian).

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

Chanyshv A.N. Kurs lekciy po drevnej filosofii [A course of lectures on ancient philosophy]: Uch. posob. М., 1981 (in Russian).

Chudina E.A. Psihologicheskie osobennosti proyavleniya emocional'noj neustojchivosti lichnosti: Diss. ... kand. psihol. Nauk [Psychological features of the manifestation of emotional instability of the personality: Diss. ... cand. psychol. Sciences]. М., 1999. URL: <http://dissercat.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 vols. Vol. 3. Social institutions and processes]. М., 2000 (in Russian).

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

Hell L., Zigler D. Teorii lichnosti [Personality Theories]. SPb., 2008 (in Russian).

Illarionova N.G. Metodologicheskie i metodicheskie osnovy issledovaniya social'nogo portreta gosudarstvennogo grazhdanskogo sluzhashchego v Rossijskoj Federacii [Methodological and methodological foundations of the study of the social portrait of a state civil servant in the Russian Federation] // Social'naya politika i

sociologiya. Mezhdisciplinarnyj nauchno-prakticheskij zhurnal. 2015. N 4 (111) (in Russian).

Novaya filosofskaya enciklopediya. Radikalizm [New Philosophical Encyclopedia. Radicalism]. URL: <http://philosophy.niv.ru/doc...new...articles...radikalizm.htm> (data obrashcheniya 09.11.2021) (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 the motivational theory of M. Weber] // 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 vaznyh lichnostnyh kachestv rukovoditelej [Means of sociological diagnostics in the personnel management system: diagnostics of the causes, latent forms of social and labor conflicts and professionally important personal qualities of managers]. M., 2020 (in Russian).

Oseev A.A., Oseev A.A. Lichnostnye kachestva komandnogo sostava "specnaz" (20 let spustya) [Personal qualities of command personnel of "special forces" (20 years later)] // Sociologiya. Zhurnal Rossijskoj sociologicheskoy asociacii. 2013. N 1 (in Russian).

Oseev A.A., Oseev A.A. Metodologicheskie osnovy issledovaniya lichnostnyh kachestv rukovoditelej i otbora kandidatov na vakantnye dolzhnosti na gosudarstvennuyu sluzhbu, personala v sfere bezopasnosti, rukovoditelej promyshlennyh predpriyatij [Methodological bases for the study of personal qualities of managers and selection of candidates for vacant positions in the civil service, personnel in the field of security, managers 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 lichnostnyh kachestv rukovoditelej: affektivnyj tip social'nogo dejstviya M. Vebera (rezul'taty prikladnyh issledovanij) [Empirical models of the structure of personal qualities of leaders: an 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 [Management]: Uch. M., 2011 (in Russian).

Radaev V.V. Chelovek v roli predprinimatelja [Man as an Entrepreneur] // Ekonomicheskaya sociologiya. Kurs lekcij. 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

[Guidelines for assessing the use of employees as a line manager of the middle link]. M., 1983 (in Russian).

Stolyarenko L.D. Osnovy psihologii v ekzamenacionnyh voprosah i otvetah [Fundamentals of psychology in examination questions and answers]. Rostov n/D., 2004 (in Russian).

Veber M. Motivy social'nogo dejstviya [Motives of social action] // Veber M. Izbrannye proizvede-niya / 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).