

DOI <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2020-26-3-67-72>
УДК 159.9:342.5

Власов Андрей Валерьевич
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

В статье обсуждается проблема специфики профессиональной деятельности руководителей органов государственной власти в современных условиях и роли субъективных психологических факторов в успешности её осуществления. Отмечается, что наряду функцией «нормоконтроля» руководителю органов власти необходимо принимать самостоятельные управленческие решения в условиях повышенной социальной ответственности. Это может породить внутриличностный конфликт, нравственную и интеллектуальную перегрузку руководителя, что сказывается на эффективности его деятельности. С повышением иерархического статуса управленца возрастает его власть, свобода в реализации властных полномочий, а значит, и его персональная ответственность за принятие управленческих решений. В связи с этим усиливается значение субъективных факторов в осуществлении властных функций руководителя. В статье анализируются понятия «власть» и «управление», дается характеристика субъекта, обладающего властью, в сравнении с «управленцем», освещаются психологические концепции власти, компенсаторный характер потребности во власти. Автор обращает внимание на многообразие исследований мотивации власти, наличие различных подходов к анализу мотивов власти, возможности выделения инструментальной и ценностной, личностно-ориентированной и социо-ориентированной составляющих мотивации власти. Подчеркивается важность существования социально-ориентированных мотивов в структуре мотивации руководителей органов государственной власти, а также необходимость формирования системы просоциальных ценностных ориентаций, что может определять качественную специфику деятельности руководителей, её эффективность. Обсуждается важность совершенствования системы кадрового отбора на должности руководителей органов государственной власти с учётом ценностно-мотивационных факторов.

Ключевые слова: власть, управление, государственная власть, субъект власти, мотивация, ценности.

Информация об авторе: Власов Андрей Валерьевич, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5426-5256>, Ярославский государственный университет П.Г. Демидова, г. Ярославль, Россия.

E-mail: vlasov@yar-apc.ru

Дата поступления статьи: 08.06.2020.

Для цитирования: Власов А.В. Психологический анализ профессиональной деятельности руководителей органов государственной власти // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 3. С. 67-72. DOI <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2020-26-3-67-72>.

Andrey V. Vlasov
Demidov Yaroslavl State University

PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF PROFESSIONAL ACTIVITIES OF HEADS OF STATE AUTHORITIES

The article discusses the problem of specifics of professional activities of heads of state power in modern conditions and the role of subjective psychological factors in the success of its implementation. It is noted that along with the function of «normative control», the head of power must take independent management decisions in conditions of increased social responsibility. This can give rise to intrapersonal conflict, moral and intellectual overload of the politician, which affect the effectiveness of its activities. When the hierarchical status of the manager increases, its power, freedom to exercise power, and therefore personal responsibility for making managerial decisions increase too. In this regard, the importance of subjective factors when exercising power functions of the head is increasing. The concepts “power” and “management” are analysed in the article, the characterisation of the subject exercising power is given in comparison with the “manager”, the psychological concepts of power and the compensatory nature of the need for power are highlighted. The author draws attention to the variety of studies of power motivation, the presence of various approaches to the analysis of power motives, the possibility of highlighting the instrumental and value, personality-oriented and socio-oriented components of power motivation. The importance of the existence of socially-oriented motives in the structure of motivation of heads of government bodies is emphasised, as well as the need to form a system of prosocial value orientations, which can determine the qualitative specificity and effectiveness of heads' activities. The importance of improving the personnel selection system for positions of heads of state power, taking into account value-motivating factors, is discussed.

Keywords: power, management, state power, subject of power, motivation, values.

Information about the author: Andrey V. Vlasov, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-5426-5256>, Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russia.

E-mail: vlasov@yar-apc.ru

Article received: June 6, 2020.

For citation: Vlasov A.V. Psychological analysis of professional activities of heads of state authorities. Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, 2020, vol. 26, № 3, pp. 67-72 (In Russ.). DOI <https://doi.org/10.34216/2073-1426-2020-26-3-67-72>.

Государственное управление представляет собой сложную социальную систему, которая в настоящее время пронизывает все социально-экономические процессы страны и влияет на развитие общества в целом. Эффективность функционирования государственной системы во многом определяется качеством её кадровых ресурсов (трудовых, интеллектуальных и пр.).

Реформирование административной системы, происходящее в последние два десятилетия, привело не только к изменениям в структуре органов государственного управления, но и к преобразованию требований, предъявляемых к профессиональным и личностным качествам государственных служащих всех уровней иерархии.

По роду своей деятельности государственные служащие обеспечивают «нормоконтроль», то есть олицетворяют власть закона, которая является монологичной, не предполагающей обсуждения [Рац, Котельников: 190]. Вместе с тем чиновник обязан принимать самостоятельные управленческие решения, поскольку в законах не всегда может быть учтено всё разнообразие жизненных ситуаций. Возникающие проблемы, связанные с такими расхождениями, чиновнику необходимо уметь идентифицировать и решать, что может провоцировать внутриличностный конфликт, интеллектуальную и нравственную психологическую перегрузку. Именно поэтому особого внимания заслуживают вопросы анализа управленческой компетентности руководителей органов государственной власти, поскольку их профессиональная деятельность находится в зоне повышенной политической, правовой и социальной ответственности.

Управленческая деятельность как тип профессиональной деятельности обладает специфическими чертами, наиболее полно они проанализированы и обобщены А.В. Карповым [Карпов: 38]. По мнению автора, управленческая деятельность является одновременно как индивидуальной, так и совместной, специфична по своему предмету, поскольку принадлежит к субъект-субъектному классу типов деятельности. Её основным содержанием является организация деятельности других людей, то есть «деятельность по организации деятельности», или «метадеятельность». Управленческие функции направлены на «технологическую» и «человеческую» подсистемы, а субъект управления характеризуется двойственностью организационного статуса: руководитель одновременно является и членом организации и, в силу своего иерархически высшего положения, находится над ней. На руководителя возложена ответственность за функционирование организации в целом, а пост предоставляет ему большие возможности, чем у других членов организации [Карпов: 45].

Чем выше иерархический статус управленца, тем большей свободой в реализации властных полномочий он наделён, в то же время увеличива-

ется степень его персональной ответственности за принимаемые решения и выполняемые действия. Это позволяет предполагать, что наряду с профессиональными компетенциями и опытом не менее важную роль в деятельности руководителя играют субъективные, психологические факторы реализации властных функций, а именно: мотивация осуществления власти, система ценностей, установок и нравственных убеждений и другие личностные характеристики руководителя. Некоторые исследователи [Благодерова: 56, Селезнёва, Баркова: 204] отмечают, что диссонанс ценностных ориентаций и установок государственных служащих может привести к деформации организационной культуры, снизить результативность их деятельности, исказить социальные функции государственной службы. Это определяет важность изучения личностных факторов, влияющих на эффективность реализации властных полномочий в профессиональной деятельности руководителя органов государственной власти.

В науке накоплен достаточно большой опыт изучения профессиональных и личностных характеристик руководителей (А.Л. Журавлев, А.И. Китов, А.Г. Ковалев, Р. Стогдил, Б.М. Теплов, А. Файоль, Ф. Фидлер и др.). Психологические особенности руководителей органов власти проанализированы в исследованиях Ю.И. Благодеровой, В.Г. Горб, Е.П. Ермолаевой, К.О. Меджидовой, Е.В. Селезнёвой, А.И. Турчинова и др.

Вместе с тем недостаточно изученной остаётся проблема дифференциации властных и управленческих функций в деятельности руководителей разного уровня, что определяет специфику требований к профессионально важным качествам управленцев с разным иерархическим статусом. Изучение данной проблемы может способствовать оптимизации процесса кадрового отбора и кадрового сопровождения руководителей органов власти.

Исследуя вопрос о роли властных функций в профессиональной управленческой деятельности чиновников, следует обратиться к содержательному анализу и дифференциации таких понятий, как «власть» и «управление», которые длительное время понимались как синонимы.

Понятие управление нередко идентифицируют с властью не только в общественном сознании, но и в научных работах. В России наиболее распространённой является точка зрения, утверждающая, что управление – это функции власти [Белых: 21]. Существует и противоположная трактовка власти как инструмента управления, необходимого для достижения поставленных целей [Хейвуд, 2005]. Анализируя соотношение понятий власти и управления, А.К. Белых пишет: «Власть и управление – однопорядковые явления. Управление в любом обществе представляет, в сущности своей, функционирование общественной власти. Без власти нет управления. Управление – естественное состо-

ание власти» [Белых: 21]. Всё это актуализирует проблему анализа общего и отличного в понятиях «власть» и «управление».

Детальный анализ различий власти и управления представлен в трудах представителей методологической школы Г.П. Щедровицкого. М.В. Рац и С.И. Котельников анализируют эти понятия с позиций деятельностного подхода. Управление понимается авторами как особый тип «мыследеятельности» – «деятельность над деятельностью», власть трактуется как социальное отношение, а её проявления относят к особой форме социокультурного поведения [Рац, Котельников: 173]. Исследователями определены отличия власти и управления, которые заключаются в следующем:

1) власть, в отличие от управления, устроена иерархически: властвующей наверху и подвластной внизу;

2) власть осуществляется над людьми и их поведением;

3) власть характеризуется моноличностью: подвластные получают от нее приказы и поручения, которые не подлежат обсуждению;

4) устанавливается явный или неявный запрет подвластным ориентироваться на собственные цели;

5) власть обеспечивает стабильность, сохранение существующего порядка, а управление отвечает за изменения, преобразования, перемены [Рац, Котельников: 174].

Идеи Л.Н. Цой развивают точку зрения предыдущих авторов. Согласно её представлениям, задача института власти – задавать условия для осуществления управления, обеспечить его ресурсами, а институт управления, в свою очередь, должен осуществлять координацию различных жизненно важных проблем. И если функция власти консервативная или охранительная, призванная удерживать её позиции, то управление, напротив, стремится к видоизменению структур и механизмов так, чтобы быть адекватным изменяющимся условиям развития [Цой: 178].

Л.Н. Цой проведён сравнительный анализ феноменов власти и управления по таким характеристикам, как цели, задачи, интересы, функции, механизмы, суть основных действий, основание для подчинения [Цой: 179]. По мнению автора, «власть» по отношению к «управлению» первична, поскольку каждый работник, который наделен властными полномочиями, может выполнять определенные функции управления, в то же время не каждый управленец будет иметь реальную власть.

Осуществление власти отличается от управления главным образом тем, что объектом власти является человек, объектом управления – деятельность. Эти отличия наблюдаются и в смыслах, которые несут понятия «властвовать» и «управлять» в русском языке: среди значений слова «властвовать» встречается: «повелевать», «господствовать, подчинять своей воле»; «распоряжаться», «оказы-

вать сильное воздействие»; «подчинять своему влиянию», что предполагает воздействие на другого человека. Понятие «управлять» употребляется в основном в значениях: «руководить», «распоряжаться деятельностью кого/чего-нибудь», «направлять работу»; «целенаправленно влиять на объект с целью его изменения или стабилизации в соответствии с поставленными задачами» [Ожегов 1993].

Если обратиться к характеристикам субъекта, обладающего властью, то можно увидеть, что это человек, имеющий определенные права и ресурсы, например: право на собственность, право на формирование правил и законов, право допуска и право на распределение статусов и полномочий, право вынесения стратегического жизненно важного решения; информационные ресурсы; финансово-материальные ресурсы; комплекс личностных (лидерских) и психофизических качеств; межличностные и социальные коммуникации (деловые связи). В отличие от «властелина», «управленец» планирует, организует, контролирует, учитывает, выносит решение, воздействует. То есть человек, реализующий власть, обладает большими правами и ресурсами, участвует в принятии стратегических решений, в отличие от управленца, который, в сравнении с ним, ограничен в полномочиях и ресурсах. Однако властные полномочия могут быть переданы, тем самым «властелин» разделяет и передает частички власти управленцам, руководителям. Каждый из них имеет долю власти через полномочия, права и ресурсы, и поэтому чем больше руководитель наделяется полномочиями, правами и ресурсами, тем больше власти он получает в организационной системе.

Особенности властных отношений являются объектом психологических исследований, которые охватывают широкий спектр вопросов, ориентированных на раскрытие оснований и механизмов возникновения мотива власти, социально-психологических закономерностей власти, личностных особенностей субъектов власти. Обратимся к наиболее известным психологическим концепциям.

Согласно психоаналитическим и неотрейфидистским представлениям, власть – это проблема господства бессознательного над человеческим сознанием и поведением. Так, А. Адлер в работе «Наука жить», размышляя о происхождении власти, полагал, что стремление к власти – это невротическая компенсация комплекса неполноценности через повышение личностной значимости. Быть важным и всемогущим, по мнению автора, – это «попытка преодолеть чувство своей недостаточности, незащищенности, слабости» [Адлер: 237]. А. Адлер предложил собственную концепцию власти, в ней центральным психическим образованием личности является «воля к власти» как форма конкретизации «стремления к совершенству». Он разделял власть, основанную на силе, например чувстве компетентности, состоятельно-

сти, и власть, основанную на слабости или чувстве неполноценности, некомпетентности [Адлер: 238].

К. Хорни [Хорни: 105] отмечала, что стремление к власти, престижу, обладанию – это путь, который использует личность для успокоения от тревоги, защиты от беспомощности. Ею подробно описано поведение человека с невротической потребностью во власти – это люди, стремящиеся управлять другими, имеющие сильный самоконтроль, избегающие непредвиденных ситуаций, склонные быть всегда правыми, стремящиеся настаивать на своём, часто нетерпеливы, неспособны идти на уступки, склонные эксплуатировать других [Хорни: 109]. Однако если стремление к власти объясняется обстоятельствами, связанными с семейной ситуацией или принадлежностью к политической или профессиональной группе, следованием научной идее, обязанностью перед Родиной, то такое стремление не является невротическим, и в этом случае оно происходит от силы [Хорни: 105].

Г. Лассуэлл, анализируя происхождение власти, указывал на то, что некоторые люди имеют необыкновенно сильную потребность во власти как средстве компенсации неудовлетворенных базовых потребностей, и через власть они стремятся избавиться от внутреннего психического напряжения. Автор считает, что обладание властью может психологически компенсировать фрустрацию, ущербность, которую испытывает личность [Lasswell 1950].

В концепции власти, предложенной С.Б. Кавериним, «...потребность власти является обязательно и необходимо присущей каждому человеку без исключения» [Каверин: 19]. Автор отмечает, что человеку в норме власть не нужна, но если нарушен баланс интересов, то активизация деятельности по поиску и реализации ресурсов восстановления равновесия может возникнуть у любого человека. Потребность власти С.Б. Каверин относит к «квазипотребностям» – сочетанию потребностей: в свободе, самоутверждении, самовыражении, потребности быть личностью и гедонистических потребностей, это даёт возможность человеку обеспечить безопасность и равновесие [Каверин:22].

Х. Хекхаузен, анализируя различные определения мотива власти, делает вывод о том, что по сравнению с мотивацией достижения и мотивацией аффилиации мотивация власти – более сложное явление, поскольку в ней могут сочетаться самые разнообразные мотивы: «Мотив власти может быть направлен на приобретение и сохранение ее источников, либо на престиж и ощущение власти, либо ради влияния на поведение и переживание других людей» [Хекхаузен: 605]. Он полагал, что для достижения цели субъекту необходимо «перестроить привлекательность наиболее важных мотивов другого наиболее эффективным и экономичным способом» [Хекхаузен: 605]. Х. Хекхаузен предложил и обосновал модель действий власти, в которую

входят: мотивация субъекта власти, сопротивление субъекта воздействию, источники власти, внутренние барьеры, средства воздействия и др. [Хекхаузен: 580]. Данная структура позволяет детально проанализировать психологические механизмы реализации власти.

Выделение источников власти, ресурсов субъекта является важным элементом анализа власти. Дж. Френч и Б. Равен предложили наиболее известную дифференциацию. Они называют такие ресурсы, как: власть поощрения, власть силы, должностная власть, экспертная власть, харизматичность и информационная власть. Х. Хекхаузен расширил понимание данной концепции и описал достоинства и недостатки ресурсов власти, признавая, что ни один из них не является универсальным [Хекхаузен: 596].

В содержании мотивации власти исследователи выделяют инструментальную и ценностную составляющие. Если инструментальная мотивация власти субъекта способствует влиянию на объект власти для удовлетворения целей, не связанных с самой властью, то ценностная мотивация власти определяет намерение субъекта применить власть так, чтобы объект власти её ощутил. Таким образом, власть как самостоятельная ценность может выступать как цель и мотивировать личность к её достижению.

Согласно подходу М. Рокича о разделении ценностей на терминальные и инструментальные, можно проанализировать варианты ценности власти в деятельности руководителя. Власть как ценность для руководителя организации может выступать в двух смыслах: как цель и как средство для достижения других целей. Это согласуется и с представлениями Д. Мак-Клееланда о лично-ориентированной и социо-ориентированной власти [Мак-Клееланд 2007]. Можно предположить, что руководители, для которых целью или терминальной ценностью является власть как таковая, используют различные средства принуждения, чтобы получить или усилить контроль над другими людьми. В таком случае они демонстрируют доминирование во взаимоотношениях, которое может выступать для них как самоцель. Однако, согласно взглядам А. Адлера, Дж. Лассуэлла, такое поведение может свидетельствовать о психологической компенсации реальных или воображаемых дефектов личности.

Так, если у руководителя преобладает инструментальная, социоцентрическая мотивация, то он стремится к власти потому, что она даёт возможность достигать определенных общественных целей, например служить на пользу другим людям. Роловое использование власти может быть примером инструментального действия. Общество ожидает, что руководители, лидеры социальных групп должны контролировать соблюдение правил и норм поведения другими членами группы,

а статус наделяет их источниками власти, возможностью и средствами коррекции поведения других людей [Меджидова: 168].

Х. Хекхаузен отмечает определённую закономерность: потребность во власти связана с успешностью деятельности и социальной адаптацией в том случае, если она «не слишком бросается в глаза», он же отмечает, что сила используемых средств власти возрастает с увеличением количества людей и их анонимностью для субъекта власти, а также «сила используемых средств возрастает вместе с уменьшением уверенности в себе» [Хекхаузен: 582].

Сегодня становится важным, чтобы в структуре мотивации государственных служащих присутствовали не только карьерно-денежные мотивы, но и мотивы, имеющие социальную и общественно значимую ценность. Как отмечают исследователи С.И. Григорьев, Г.В. Грызунова. [Григорьев, Грызунова: 102], от государственных служащих общество ожидает высокого уровня духовной зрелости, социальной ответственности и социальной направленности личности, развитой системы просоциальных ценностных ориентаций.

В.Г. Горб, анализируя управленческую культуру руководителя государственной и муниципальной службы [Горб: 31], отмечает, что наряду с лидерскими характеристиками у управленца должны присутствовать гражданские качества, способствующие реализации социально направленных траекторий профессионального поведения [Горб: 37].

Как показал проведенный нами анализ, большую роль в реализации власти субъектом играет мотивация власти, что говорит о необходимости при отборе кандидатов на высшие руководящие должности рассматривать мотивы власти, а именно: их ценностное содержание, степень их выраженности. На эффективности деятельности руководителя может отрицательно сказываться чрезмерная воля к власти ради нее самой, а также наличие таких инструментальных мотивов, как стремление к высокому доходу, престижу, выгодным связям, привилегиям, самоутверждению. Если они являются единственными или преобладают в мотивации руководителя государственной службы над социоцентрическими, то велика вероятность не только снижения эффективности деятельности, но и искажения социальных функций государственной службы, активизации её девиантного потенциала.

Таким образом, с повышением иерархического статуса руководитель органов государственной власти наделяется большими полномочиями, которые позволяют реализовывать властные функции, использовать ресурс власти при принятии управленческих решений. Это обуславливает особое внимание к субъективным характеристикам руководителя, тем психологическим факторам, которые влияют на реализацию властных функций: мотивации

осуществления власти, системе ценностей и нравственных убеждений субъекта власти. Их содержание может определять эффективность и качественную специфику деятельности руководителей. Мы полагаем, что при совершенствовании критериев кадрового отбора на управленческие должности государственной службы необходимо учитывать эти факторы.

Список литературы

- Адлер А.* Наука жить. Киев, 1997. 288 с.
- Белых А.К.* Управление и самоуправление. М.: Наука, 1972. 211 с.
- Благодерова Ю.И.* Организационная культура государственной гражданской службы: эмпирические характеристики // Вестник государственного и муниципального управления. 2015. № 4. С. 55–59.
- Васильева В.П.* Анализ психологического понимания власти // Вестник ЮУрГУ. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2006. № 8 (63). С. 112–121.
- Горб В.Г.* Управленческая культура руководителя органа государственного управления: понятие, диагностика, факторы развития // Вопросы управления. 2019. № 5 (60). С. 30–41.
- Григорьев С.И., Грызунова Г.В.* Реализация жизненных сил государственных служащих как показатель профессионализма современной государственной службы // Ученые записки Забайкальского государственного университета. Серия: Социологические науки. 2011. № 4. С. 102–107.
- Ермолаева Е.П.* Социальные функции и стратегия реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество» // Психологический журнал. 2005. Т. 26. № 4. С. 30–40.
- Каверин С.Б.* Потребность власти. М.: Знание, 1991. 62 с.
- Карпов А.В.* Психология менеджмента: учеб. пособие. М.: Гардарики, 2005. 584 с.
- Мак-Клелланд Д.* Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. 669 с.
- Меджидова К.О.* Место мотивации власти в мотивационной системе личности // Вопросы науки и образования. 2018. № 1. С. 167–170.
- Ожегов С.И., Шведова Н.Ю.* Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. 4-е изд. М.: Высшая школа, 1993. 944 с.
- Пузанова Ж.В., Семенова И.В.* Государственный служащий в современной России: престиж и востребованность профессии // Теория и практика общественного развития. 2017. № 12. С. 26–29.
- Рац М.В., Котельников С.И.* Власть или управление // Политическая концептология. 2014. № 1. С. 156–209.
- Селезнева Е.В., Баркова Ю.К.* Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4 (59). С. 204–216.
- Хейвуд Э.* Политология. М.: Юнити, 2005. 544 с.

Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. 860 с.

Хорни К. Невротическая личность нашего времени // Собрание сочинений: в 3 т. М.: Изд-во «Смысл», 1997. Т. 1. 500 с.

Цой Л.Н. Роль результатов исследования и диагностики конфликтов в принятии управленческих решений // Конфликты и сотрудничество на Северном Кавказе: управление, экономика, общество: сб. докладов Междунар. науч.-практ. конф. 29–30 сентября 2006 г. / отв. редактор В.Г. Игнатов. Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2006. С. 170–182.

Lasswell H., Caplan A. Power and society: A framework for political inquiry. New Haven, 1950, 295 p.

References

Adler A. *Nauka zhit'* [The science of Living]. Kiev, 1997, 288 p. (In Russ.)

Belyh A.K. *Upravlenie i samoupravlenie* [Governance and self-government]. Moscow, Nauka Publ., 1972, 211 p. (In Russ.)

Blagoderova Y.U.I. *Organizacionnaya kul'tura gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhby: empiricheskie harakteristiki* [Organizational culture of state civil service: empirical features]. *Vestnik gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya* [Bulletin of state and municipal administration], 2015, № 4, pp. 55–59. (In Russ.)

Vasil'eva V.P. *Analiz psichologicheskogo ponimaniya vlasti* [Analysis of the psychological understanding of power]. *Vestnik YUUrGU. Seriya: Social'no-gumanitarnye nauki* [Bulletin Of YUUrGU. Series: social and humanitarian Sciences], 2006, № 8 (63), pp. 112–121. (In Russ.)

Gorb V.G. *Upravlencheskaya kul'tura rukovoditelya organa gosudarstvennogo upravleniya: ponyatie, diagnostika, faktory razvitiya* [Managerial culture of the head of a public administration body: concept, diagnostics, development factors]. *Voprosy upravleniya* [Management issue], 2019, № 5 (60), pp. 30–41. (In Russ.)

Grigor'ev S.I., Gryzunova G.V. *Realizaciya zhiznennyh sil gosudarstvennyh sluzhashchih kak pokazatel' professionalizma sovremennoj gosudarstvennoj sluzhby* [Realization of Civil Servants' Living Energy as a Factor of Modern Civil Service Professionalism]. *Uchenye zapiski Zabajkalskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Sociologicheskie nauki* [Scientific notes of the TRANS-Baikal State University. Series: social Sciences], 2011, № 4, pp. 102–107. (In Russ.)

Ermolaeva E.P. *Social'nye funkcii i strategiya realizacii professionala v sisteme «chelovek – professiya – obshchestvo»* [Social functions and strategy of professional implementation in the system «person-profession-society»]. *Psichologicheskij zhurnal* [Psychological journal], 2005, vol. 26, № 4, pp. 30–40. (In Russ.)

Kaverin S.B. *Potrebnost' vlasti* [The need for power]. Moscow, Knowledge Publ., 1991, 62 p. (In Russ.)

Karpov A.V. *Psichologiya menedzhmenta: Ucheb. posobie* [Psychology of management: Textbook]. Moscow, Gardariki Publ., 2005, 584 p. (In Russ.)

Mak-Klelland D. *Motivaciya cheloveka* [Human motivation]. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2007, 669 p. (In Russ.)

Medzhidova K.O. *Mesto motivacii vlasti v motivacionnoj sisteme lichnosti* [The place of power motivation in the motivational system of the individual]. *Voprosy nauki i obrazovaniya* [Issues of science and education], 2018, № 1, pp. 167–170. (In Russ.)

Ozhegov S.I., SHvedova N.YU. *Tolkovyj slovar' russkogo yazyka: 80 000 slov i frazeologicheskikh vyrazhenij* [Explanatory dictionary of the Russian language: 80,000 words and phraseological expressions]. Moscow, Vysshaya shkola Publ., 1993, 944 p. (In Russ.)

Puzanova ZH.V., Semenova I.V. *Gosudarstvennyj sluzhashchij v sovremennoj Rossii: prestizh i vostrebovannost' professii* [Civil servant in modern Russia: prestige and demand for the profession]. *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development], 2017, № 12, pp. 26–29. (In Russ.)

Rac M.V., Kotelnikov S.I. *Vlast' ili upravlenie* [Power or management]. *Politicheskaya konceptologiya* [Political conceptology], 2014, № 1, pp. 156–209. (In Russ.)

Selezneva E.V., Barkova YU.K. *Social'naya napravlennost' lichnosti i cennostnye strategii rukovoditelej sistemy gosudarstvennoj sluzhby* [Social orientation of the individual and value strategies of managers of the public service system]. *Voprosy upravleniya* [Management issue], 2019, № 4 (59), pp. 204–216. (In Russ.)

Hejvud E. *Politologiya* [Political science]. Moscow, YUnti Publ., 2005, 544 p. (In Russ.)

Hekkhauzen X. *Motivaciya i deyatel'nost'*. 2-e izd. [Motivation and activities]. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2003, 860 p. (In Russ.)

Horni K. *Nevroticheskaya lichnost' nashego vremeni* [Neurotic personality of our time]. *Sobranie sochinenij: v 3 t.* [Collected works: in 3 vols.]. Moscow, Smysl Publ., 1997, vol. 1, 500 p. (In Russ.)

Coj L.N. *Rol' rezul'tatov issledovaniya i diagnostiki konfliktov v prinyatii upravlencheskih reshenij* [The role of research results and diagnostics of conflicts in making managerial decisions]. *Konflikty i sotrudnichestvo na Severnom Kavkaze: upravlenie, ekonomika, obshchestvo: Sbornik dokladov na mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii 29-30 sentyabrya 2006 g.* [Conflicts and cooperation in the North Caucasus: management, Economy, Society: collection of reports at the international scientific and practical conference on September 29-30, 2006], ed. by V.G. Ignatov. Rostov n/D, SKAGS Publ., 2006, pp. 170–182. (In Russ.)