

ДЕТЕРМИНАНТЫ ЦЕННОСТНЫХ УНИВЕРСАЛИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШИХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Ольга Александровна Савельева

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный технический университет», Российская Федерация, Донецкая Народная Республика, 283001, г. Донецк, ул. Артема, 58, Savelyevaolga@mail.ru

Аннотация. В условиях поиска новых идей социальной активности населения без эффективного использования потенциала государственной управленческой элиты невозможно развитие государства, а также удержание им конкурентных преимуществ на мировой площадке. Так, для современной отечественной практики государственного управления особую актуальность приобретает формирование гибкой и разнообразной системы трансформации высших чинов органов государственной власти. Сегодня профессионально-личностные способности государственных руководителей играют значительную роль, что обуславливает необходимость развития собственно теории и практики управления в современный период.

Личность современного руководителя представляет собой объект и субъект биосоциальных отношений посредством синтеза в нём общечеловеческого, социально-специфического и индивидуально неповторимого, а качества любой личности представляют собой единство общего – типичного для данной системы, особенного – для коллектива (профессиональной группы) и единичного, индивидуального. В статье рассматривается некая общая для управленческой профессиональной культуры сущность – ценностные универсалии. Ценностные универсалии современного государственного управленца характеризуют качество управленческой деятельности, определяют степень усвоения общественного и культурного опыта, традиций, отражают реальное отношение к действительности. Так, автором выделены: сопричастность к общественно-политической жизни страны; гуманитарность; патриотический настрой; приверженность одному направлению (одной линии); устойчивость жизненных ценностей; символизация; преданность (пассионарность); безупречность образа; интегрированность в политическую систему государства; исполнительность. В статье освещена идея изменить подход к оценке качеств чиновников государственного аппарата.

Установлено, что приведенные универсалии являются консолидирующей основой и выступают как специфический культурный регулятор отношения личности управленца к окружающей действительности, социуму, к собственным поступкам. Наличие у руководителей высших органов государственной власти ценностных универсалий позволяет говорить о комплексе представлений о цели деятельности, состоянии управленческого звена, в котором она проявляется, включая отношения между субъектом и объектом управления. Учёт ценностных универсалий, как профессионально-личностных способностей, которыми должен обладать современный государственный руководитель, характеризуют принципиально новое качество государственного управления.

Ключевые слова: государственное управление, руководитель, высшие органы государственной власти, управленческая элита, потенциал, трансформация, качества, ценностные универсалии.

Информация о финансировании: данное исследование выполнено без внешнего финансирования.

Для цитирования: Савельева О.А. Детерминанты ценностных универсалий руководителей высших органов государственной власти. Государственное управление и право. 2024. №3(03). С. 119-130.

DETERMINANTS OF THE VALUE UNIVERSALS OF THE HEADS OF THE HIGHEST STATE AUTHORITIES

Olga Aleksandrovna Savelyeva

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education «Donetsk National Technical University», 58 Artyom str., Donetsk, 283001, Russian Federation, Donetsk People's Republic, Savelyevaolga@mail.ru

Abstract. In the context of the search for new ideas of social activity of the population, without the effective use of the potential of the state management elite, the development of the state, as well as its retention of competitive advantages on the world stage, is impossible. Thus, for the modern domestic practice of public administration, the formation of a flexible and diverse system of transformation of the highest ranks of public authorities is of particular relevance. Today, the professional and personal abilities of state leaders play a significant role, which necessitates the development of the actual theory and practice of management in the modern period.

The personality of a modern leader is an object and subject of biosocial relations through the synthesis of the universal, socially specific and individually unique in him, and the qualities of any personality represent the unity of the general – typical for this system, special – for the collective (professional group) and individual, individual. The article considers a certain essence common to managerial professional culture – value universals. The value universals of the modern state manager characterize the quality of managerial activity, determine the degree of assimilation of social and cultural experience, traditions, reflects the real attitude to reality. Thus, the authors highlighted: involvement in the socio-political life of the country; humanitarian; patriotic attitude; commitment to one direction (one line); stability of life values; symbolization; devotion (passionarity); impeccable image; integration into the political system of the state; diligence. The article highlights the idea of changing the approach to assessing the qualities of officials of the state apparatus.

It is established that these universals are a consolidating basis and act as a specific cultural regulator of the attitude of the manager's personality to the surrounding reality, society, and his own actions. The presence of value universals among the heads of the highest state authorities allows us to talk about a complex of ideas about the purpose of the activity, the state of the managerial level in which it manifests itself, including the relationship between the subject and the object of management. Taking into account value universals, as professional and personal abilities that a modern state leader should possess, characterize a fundamentally new quality of public administration..

Keywords: public administration, head, higher state authorities, managerial elite, potential, transformation, qualities, value universals.

Financing information: this research received no external funding.

For citation: Savelyeva O.A. (2024) Determinants of the value universals of the highest state authorities. Public administration and law, 3(03), 119-130.

ВВЕДЕНИЕ

Сегодня укрепление государственности выдвигает потребность в принципиально новых подходах к управлению государством, а также к чиновникам этого государства. В условиях поиска новых идей социальной активности населения без эффективного использования кадрового потенциала, качественно нового наполнения органов власти управленческими кадрами невозможно развитие государства, а также удержание им конкурентных преимуществ на мировой площадке.

В этой связи остро встаёт необходимость в формировании гибкой и разнообразной системы трансформации административной элиты системы государственного управления, отвечающей требованиям рынка труда и современной экономики и политики [1].

Вопросы реализации управленческого труда, в том числе характерные черты и меры по повышению его результативности в организациях, послужили объектом исследования многих учёных, а именно: Т.Ю. Базарова [2], Л.В. Балабановой [3], Н.И. Кабушкина [4], М. Мескона [5], А.Н. Курицына [6] и др.

Теоретические и методологические основы исследования основных профессионально значимых качеств руководителей были рассмотрены с опорой на работы отечественных учёных и практиков, а именно: Ф. Генова [7], А.И. Китова [8], Э.С. Чугуновой [9], А.М. Омарова [10], А.М. Мангутова [11], Р.Х. Шакурова [12] и др.

Результаты изучения работ зарубежных авторов позволяют говорить об исследованиях И. Адизеса [13], П. Друкера [14],

Ф.У. Тейлора [15] и др. Ключевые элементы организации управленческого труда в органах государственной власти освещены в трудах П.М. Керженцева [16] и А.И. Казанника [17]. Однако необходимо отметить недостаточность освещения в научных кругах особенностей социально-управленческой деятельности руководящей элиты государства.

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Целью статьи являются теоретические исследования ценностных универсалий руководителя органов государственной власти, отвечая реалиям современности.

МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Детерминантом в становлении нового формата государственной службы выступает включение в структуру ценностных ориентаций руководителей определённых моральных принципов и поведенческих норм, способствующих возвращению и развитию прогрессивных моральных ориентиров и высокой духовности, адекватных потребностям социальной практики и традициям служения государству.

Таким образом, особая актуальность проблемы исследования обусловливается как потребностями реформирования общества, в котором профессионально-личностные способности государственных руководителей играют значительную роль, так и необходимостью развития современной модели управления.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЯ

Власть в системе управления государством представляется как потенциальное умение государства при помощи такого

действенного инструмента, как государственный аппарат принимать и реализовывать решения. Такой аппарат представляет собой систему высших органов государственной власти, отображающую потребности и интересы всех слоёв и групп общества. Признаками такой организованности выступают непротиворечивость и согласованность действий различных элементов. Благодаря согласованной работе всех государственных органов достигается целостность власти государства, что способствует эффективной реализации его функций в разных аспектах общественной жизни и международных отношениях. Это, в свою очередь, укрепляет могущество государства и обеспечивает защиту его суверенных прав и интересов.

Как отмечает И.А. Мяготина, личность современного руководителя представляет собой объект и субъект биосоциальных отношений посредством синтеза в нём общечеловеческого, социально-специфического и индивидуально-неповторимого, а качества любой личности представляют собой единство общего – типичного для данной системы, особенного – для коллектива (профессиональной группы) и единичного, индивидуального [1].

М. Вебер определил чиновников как «высококвалифицированных специалистов духовного труда, профессионально вышколенных многолетней подготовкой» [15, с. 494], что выдвигает требования к определению набора знаний и навыков, которые должны формироваться в ходе этой подготовки.

Цель работы с кадрами в данном аспекте подразумевает формирование совокупного управленческого работника, деятельность которого приносила бы наибольший интегральный эффект функционирования системы государственного управления.

В актуальной научной литературе существует множество авторитетных мнений относительно того, какими качествами должен обладать современный руководитель в сфере государственных институтов. Тем не менее, характеристики управленческой личности часто сложно поддаются чёткому и однозначному научному анализу, что создаёт неоднозначность в их понимании. В области теории и практики управления можно наблюдать множество парадоксов: некоторые лидеры не выделяются выдающимися интеллектуальными способностями, ни высокими этическими стандартами, однако успешно выполняют свои функции. Существует ряд типологий руководителей и разных подходов к достижению успеха в управлении, которые невозможно адекватно охватить через стандартные рамки описания личности.

В целом, структура личности чиновника органов государственного управления содержит биологические (возрастные, половые свойства психики, врождённые особенности нервной системы, темперамент), психологические (общие и профессиональные способности, интеллект, особенности общения, восприятия, представления, памяти, мышления) и социальные элементы (умения, социальный статус, социальные роли, направленность). По мнению О.В. Фролова [16], руководитель принимает управленческие решения на

основе генетической (инстинктивной), установочной (формируемой на основе воспитания и условий жизни) и ценностной программ. И именно гармонизация этих программ выступает основой социальных отношений руководителя.

Так, К. Бэрд выделил 79 черт, в их число вошли: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, позже Р. Стогдилл дополнил бдительностью, популярностью, красноречием [17]. Ф. Тейлор акцентировал внимание на обязательном наличии у руководителя ума; образования (специальное или техническое); опыта; такта; энергии; сообразительности; честности; здравого смысла; здоровья [18]. И.К. Адизес [19] писал о качествах руководителя на основе комбинации функций результативности и эффективности организации, а именно: производство результатов; администрирование, обеспечивающее эффективность; предпринимательство, обеспечивающее управление изменениями; интеграция. А.Л. Журавлёвым [19] определены такие блоки качеств, как: организаторские, профессиональные, педагогические, коммуникативные и нравственные. Классификация качеств руководителей, согласно теории Р.Х. Шакурова [20], зависит от двух аспектов: дискретно-функционального (определение качеств руководителя, необходимых для выполнения отдельных задач) и интегрально-функционального (вычленение и оценка способности руководителя к выполнению управленческих функций в целом).

Идеальные качества и характеристики руководителя

обладают своеобразной космополитической природой. Однако нельзя упускать из виду, что каждый национальный стиль управления вносит в эти характеристики уникальное «звучание», насыщенное «колоритом» конкретной культуры. Это своеобразие формируется под влиянием исторических и экономических особенностей страны, доминирующих религиозных традиций и устоявшейся системы моральных ценностей, а также множества других факторов, объединяемых концепцией национального менталитета.

Однако стоит обозначить характерные для культуры отечественного государственного управления традиции, обычаи, нормы, ценности, правила, свойства и прочие базовые элементы социального и культурного наследия государства. То есть некую общую для управленческой профессиональной культуры сущность, субстанцию, учитывающую в полной мере превращение единичного в особенное, а особенного – во всеобщее.

Сегодня особую актуальность приобретает не «чужебесие», а разумное использование знаний других стран, делая упор на собственные интеллектуальные возможности [21], что позволит создать научную технологию управления российского образца.

Как отмечал В.М. Шепель, «в управленческой деятельности ... мало уделяется внимания ценностным ориентациям менеджеров, формированию их менталитета, душевному состоянию. Практика свидетельствует, что если в управляющей системе имеется дефицит

творческих личностей, то недостаточность такой социокритической массы неизбежно ведёт к образованию различных аномалий в виде процветания бюрократизма, экологических бед, негативного гражданского самочувствия людей» [22].

Возникает необходимость выделить некую совокупность черт, формирующих портрет современного чиновника государственных органов власти. Ценностные универсалии государственного управленца характеризуют качество организационной работы, определяют степень усвоения общественного и культурного опыта, традиций, отражают реальное отношение к действительности. Данные качества представляют собой некую надстройку к базовой структуре профессиональных и личностных качеств чиновников высших органов государственной власти и как консолидирующая платформа служат особым культурным регулятором отношения руководителя, занимающего высокий государственный пост, к окружающей действительности. То есть ценностные универсалии необходимо понимать как социальный факт.

Приведены основные ценностные универсалии, которые являются негласными, косвенными, однако выделяют высшие органы государственной власти в особую касту, а именно: сопричастность к общественно-политической жизни страны; гуманитарность; патриотический настрой; приверженность одному направлению (одной линии); устойчивость жизненных ценностей; символизация; преданность (пассионарность); безупречность

образа; интегрированность в политическую систему государства; исполнительность. Особенность приведенных универсалий состоит в том, что они являются идеологическими и возникают, проходя предварительно через массовое сознание.

Сложившиеся в государственном управлении устойчивые ценностные ориентации государственных служащих как мера их причастности к обществу, его настоящему и прошлому, диапазону его общественных интересов, богатству и разнообразию связей и взаимоотношений с обществом проявляются в типе профессиональной деятельности и поведения, обеспечивая направленность потребностей и интересов, и поэтому становятся причиной мотивации поведения.

Сопричастность к общественно-политической жизни страны предполагает желание и готовность руководителя органов государственной власти что-то сделать для общего блага, разделить ответственность за сделанное кем-то другим; стремление сохранить связь с группой, коллективом, общественностью вопреки всему. Исследования, проведенные Перри и Хонденгхем, выделили такие склонности оказывать услуги на благо общества, как: стремление участвовать в выработке государственной политики; приверженность общественным интересам и государственному долгу; самопожертвование и сострадание [23].

Гуманитарность чиновника высших органов управленческой элиты реализуется в процессах взаимодействия управленца в пределах и за пределами своей социальной группы, сотрудничестве, организации

рабочего процесса и управлении им. Это обращение государственного управленца к «человеческой личности, к правам и интересам человека» [24]. Данная универсалия государственного управленца как носителя идеологических посланий и проявляется в активном гуманизме и духовной безопасности. Гуманитарность руководителя высших органов государственной власти обуславливает человековедческий стиль его служебного управленческого поведения.

Патриотический настрой государственного управленца представляется как нравственный и политический принцип, социальное чувство, содержанием которого является любовь к Отечеству, которому он служит и готовность подчинить государственным интересам свои интересы. Обладание данным качеством предполагает преданность, гордость за его прошлое и настоящее государства.

Приверженность одной линии чиновников в системе государственного управления подразумевает проявление особого интереса, желание работать в рамках своих полномочий государственного управленца на благо государства, искать способы для повышения его статуса, престижа. Н.С. Хрущёв утверждал: «Мы в Партии растрачиваем накопленный капитал народного доверия очень неэкономно. Мы не можем бесконечно пользоваться народным доверием. Каждый коммунист, как пчела, обязан искать доверие народа».

Устойчивость жизненных ценностей можно рассматривать как важнейший личностный ресурс, а также

как способность использовать внешние ресурсы в критических ситуациях. К основным элементам этой концепции относятся вовлечённость, уверенность в своей способности контролировать происходящее и готовность сталкиваться с рисками.

Символизация как ценностная универсалия руководителя государственных органов власти представляется как опосредованное при помощи символов отношение к обществу, которому он служит. В данном контексте символизация подразумевает способность к преодолению иллюзорных стереотипов, быстрой реакции на социально-экономические вызовы, а также организацию управления на государственной службе посредством неформального влияния на деятельность сотрудников, опоры на собственный авторитет и авторитет государственной службы.

Преданность управленческой элиты односторонняя, для неё свойственно стремление к центру. Данная ценностная универсалия предполагает выполнение руководителем пассионарной миссии, реализация которой приносит удовлетворение от профессиональной деятельности. Служебная преданность выражается в мотивации деятельности в рамках определённой иерархической структуры, в которой он находится.

Современный образ государственного чиновника, в конечном счёте, создаёт мнение о всей системе государственной службы и ориентацию населения государства на сотрудничество. Данная ценностная универсалия является одним из ключевых факторов форсирования управленческой культуры в органах государственной власти

и всей системы государственного управления. Следовательно, личностные и профессиональные качества чиновника государственной власти тесно взаимоувязаны. Так, в сознании нашего современного общества сложился образ современного чиновника государственной службы как некомпетентного, коррумпированного бюрократа, оторванного от общества. Поэтому необходимо формирование принципиально нового образа чиновника государственной власти как символа авторитетного профессионала, действующего в интересах своего государства.

В общественном сознании укоренился определённый стереотип государственного служащего, воспринимаемого как чиновник-бюрократ. Множеством воспринятое мнение утверждает, что госслужащие часто являются некомпетентными, не знакомыми с законодательством, подверженными коррупции и разобщёнными с народом, а также обладающими низкой исполнительной дисциплиной. В таких обстоятельствах важнейшим становится завоевание доверия и авторитета, создание положительного имиджа государственной службы и её руководителей в глазах общества.

Интегрированность государственного чиновника в политическую систему государства предполагает сплочение различных групп, слияние для совместной деятельности в политике. Актуальность и значимость данной ценностной универсалии обусловлена особой актуальностью осмысления места и роли института государственной службы в политической системе Российской Федерации как

архиважного диалога между государством и обществом. Интегрированность позволяет корректировать государственные решения, ориентированные на сбалансированность общественных интересов.

Руководитель органов государственной власти выступает агентом формального и неформального воздействия общества, экономической и социально-культурной среды на государственное управление.

Таким образом, государственные управленцы являются консолидирующей основой и выступают как специфический культурный регулятор отношения личности к окружающей действительности, социуму, к собственным поступкам. Данная универсалия представляется как энергия и, особенно, настойчивость государственного управленца при приведении в исполнение принятого решения, в борьбе со всяческими препятствиями за достижение цели.

«...После того, как дана правильная политическая линия необходимо подобрать работников так, чтобы на постах стояли люди, умеющие осуществить директивы, могущие понять директивы, могущие принять эти директивы, как свои родные, и умеющие проводить их в жизнь...». Сталин в своём выступлении на XII съезде РКП(б) 17-25 апреля 1923 г. не случайно в одной небольшой фразе 4 раза употребляет слово «директивы» [25]. Требовалось исполнение директив, а не рассуждения и обсуждения. Любой руководитель любого ранга и в любой отрасли мог занимать свой пост, если исполняет «директивы партии», неисполнение их влекло за собой автоматическое снятие с руководящей должности.

Владение чиновниками

государственного управления теми или иными ценностными универсалиями зависит от таких факторов, как идеология, особенности русского характера и русской гетерогенной культуры.

ВЫВОДЫ

Рассмотрев представленные ценностные универсалии государственного управленца, автором было предложено изменить подход к оценке качеств чиновников государственного аппарата. Данный подход будет способствовать осуществлению кадровой политики на государственной службе, а также в повседневных управленческих практиках руководителей.

Таким образом, обладание руководителями высших органов государственной власти ценностными универсалиями свидетельствует о наличии комплекса представлений, касающихся целей их деятельности и состояния управленческого звена. Это включает в себя

отношения между субъектами и объектами управления. Указанные характеристики говорят о принципиально новом уровне государственного управления.

Каждая профессиональная группа формирует свой определённый стереотип поведения. Необходимо отметить воздействие социокода, существующего в культуре управленческой элиты государственных органов власти, т. е. ценностные универсалии исторически формировались в поведении руководителей и составили отечественную национально-культурную специфику.

Названные ценностные универсалии воплощаемы в жизнь. Каждое усилие по их освоению приближает государственного управленца к результативному и достойному исполнению своего гражданского и профессионального долга.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Мяготина И.А. Управленческая культура личности руководителя современной России: социально-философский анализ : автореферат дис. ... кандидата философских наук: 09.00.11 / Моск. город. ун-т управ. Правительства Москвы. Москва, 2005. 23 с.
2. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 381 с.
3. Балабанова Л.В., Сардак Е.В. Организация труда руководителя: учебник / 2-е издание перераб. и доп. Киев: ИД «Профессионал», 2007. 416 с.
4. Кабушкин Н.И. Управленческий труд в торговле. Минск: Вышэйш. школа, 1980. 93 с.
5. Мескон М.Х., Хедоури М.Ф. Основы менеджмента [пер. с англ. и ред. О.И. Медведь] / 3-е изд. Москва: Вильямс, 2016. 665 с.
6. Курицын А.Н. Управление в Японии: организация и методы. Москва: Наука, 1981. 232 с.
7. Генов Ф. Психология управления: основные проблемы. Пер. с болг. Москва: Прогресс, 1982. 22 с.
8. Китов А.И. Политические качества хозяйственного руководителя: (Психол. аспекты): учебное пособие; Акад. нар. хоз-ва при Совете Министров СССР, Каф. права и психологии управления. Москва: АНХ СССР, 1988. 115 с.

9. Чугунова Э.С. Социально-психологические особенности творческой активности инженеров. ЛГУ им. А.А. Жданова. Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1986. 160 с.
10. Омаров А.М. Руководитель: Размышления о стиле управления / 2-е изд., доп. Москва: Политиздат, 1987. 365 с.
11. Мангутов И.С., Уманский Л.И. Организатор и организаторская деятельность. М-во высш. и сред. спец. образования РСФСР. Ленинград: Изд-во Ленингр. ун-та, 1975. 312 с.
12. Шакуров Р.Х. Функционально-деятельностный подход к исследованию руководства трудовым коллективом // Психологический журнал, 1985. Т. 6. № 6. С. 82-89.
13. Керженцев П.М. НОТ: Научная организация труда и задачи партии. Москва; Петроград: Гос. изд-во, 1923. 52 с.
14. Казанник А.И. Научная организация управленческого труда в исполнительных органах государственной и муниципальной власти России [Текст]: научно-практическое пособие. Москва: Проспект, 2015. 522 с.
15. Вебер М. Избранное: протестантская этика и дух капитализма; [пер. с нем. М.И. Левина, П.П. Гайденко, А.Ф. Филиппов]. 2-е изд., доп. и испр. Москва: РОССПЭН, 2006. 648 с.
16. Фролов О.В. Ценности профессиональной деятельности государственных служащих // Ценности и смыслы. 2017. № 1. С. 136-145.
17. Стогдилл Р. Справочник по лидерству. Обзор теории и исследований. Нью-Йорк, 1974. 319 с.
18. Адизес И. Стили менеджмента – эффективные и неэффективные; пер. с англ. Москва: Альпина Бизнес Букс, 2009. 199 с.
19. Журавлёв А.Л. Психология совместной деятельности; Рос. акад. наук, Ин-т психологии. Москва: Ин-т психологии РАН, 2005 (ППП Тип. Наука). 638 с.
20. Шакуров Р.Х. Функционально-деятельностный подход к исследованию руководства трудовым коллективом // Психологический журнал. 1985. Т. 6. № 6.
21. Крижанич Ю. Политика; пер. и коммент. А.Л. Гольдберг; вступ. ст. к 1-му изд. М.Н. Тихомирова; вступ. ст. к 2-му изд. Л.Н. Пушкарёва. Москва: Новый свет, 1997. 527 с.
22. Шепель В.М. Управленческая антропология: Человековедческая компетентность менеджера: [Энциклопедия]. Москва: Дом педагогики, 2000. 543 с.
23. Perry J.L., Hondeghem A. & Wise, L.R. (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future Public Administration Review, vol. 70, no 5 (September-October), pp. 681-690.
24. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка / Российская Академия Наук; Институт русского языка; Российский фонд культуры. Москва: АЗЪ, 1993. С. 150.
25. Авторханов А.Г. Технология власти. Москва: «Русский шахматный дом», 2022. 624 с.

Информация об авторе

Савельева Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономической теории и государственного управления имени В. В. Дементьева

REFERENCES

1. Myagotina, I.A. Management culture of the personality of the head of modern Russia: socio-philosophical analysis : abstract of the dissertation of the Candidate of Philosophical Sciences: 09.00.11 / Moscow City University of Management of the Government of Moscow. Moscow, 2005. 23 p. (In Russ.)
2. Bazarov, T.Y. Psychology of personnel management: textbook and practical course for universities. Moscow: Yurait Publishing House, 2023. 381 p. (In Russ.)
3. Balabanova, L.V., Sardak, E.V. Organization of the Labor leader: textbook / 2nd edition revised and add. Kiev: «Professional», 2007. 416 p. (In Russ.)
4. Kabushkin, N.A. Managerial work in trade. Minsk: Higher school, 1980. 93 p. (In Russ.)
5. Meskon, M.H., Hedowrie, M.F. Founded the management [trans. from English and ed. O.I. Medved] / 3rd ed. Moscow: Williams, 2016. 665 p. (In Russ.)
6. Kuritsyn, A.N. Management in Japan: organization and methods. Moscow: Nauka, 1981. 232 p. (In Russ.)
7. Genov, F. Psychology of management: the main problems. Translated from bolg. Moscow: Progress Publ., 1982. 22 p. (In Russ.)
8. Kitov, A.A. Political qualities of an economic leader: (Psych. aspects): textbook; Academy of National Economy under the Council of Ministers of the USSR, Department of Law and Management Psychology. Moscow: Academy of Sciences of the USSR, 1988. 115 p. (In Russ.)
9. Chugunova, E.S. Social-psychological features creative activities engineering. LSU named after A.A. Zhdanov. Leningrad: Khudozhnik LSU, 1986. 160 p. (In Russ.)
10. Omarov, A.M. Manager: Reflections on management style / 2nd ed., add. Moscow: Politizdat, 1987. 365 p. (In Russ.)
11. Mangutov, I.S., Umansky, L.A. The organizer and organizational activities / Ministry of Higher and Secondary Special Education of the RSFSR. Leningrad: Publishing House of the Leningr University, 1975. 312 p. (In Russ.)
12. Shakurov, R.H. A functional-activity approach to the study of labor collective management // Psychological Journal, 1985. T. 6. № 6. Pp. 82-89. (In Russ.)
13. Kerzhentsev, P.M. Note: Scientific Organization of Labor and tasks parties. Moscow; Petrograd: Goss. EDT, 1923. 52 p. (In Russ.)
14. Kazannik, A.A. Scientific organization of managerial labor in the Great Congress of state and municipal authorities of Russian [text]: scientific and practical toolkit. Moscow: Prospect, 2015. 522 p. (In Russ.)
15. Weber, M. Favorites: Protestant ethics and the spirit of capitalism; [trans. from German: M. I. Levina, P.P. Gaidenko, A.F. Filippov]. 2nd ed., add. and corr. Moscow: ROSSPEN, 2006. 648 p. (In Russ.)
16. Frolov, O. In the value of professional activity of civil servants. Values and Meanings. 2017. No. 1. Pp. 136-145. (In Russ.)
17. Stogdill, R. Handbook of Leadership. Review of theory and research. New York, 1974. 319 p. (In Russ.)
18. Adises, I.K. Management styles – effective and ineffective; translated from English. Moscow: Alpina Business Books, 2009. 199 p. (In Russ.)
19. Zhuravlev, A.L. Psychology of joint activity; Russian Academy of Sciences, Institute of Psychology. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, 2005 (PPP Publish. Science). 638 p. (In Russ.)
20. Shakurov, R.H. A functional-activity approach to the study of labor collective management // Psychological Journal. 1985. Vol. 6. No. 6. (In Russ.)

- 21.** Krizhanich, Yu. Politics; Transl. and comment. A.L. Goldberg; intro. art. to the 1st ed. of M.N. Tikhomirov; intro. art. to the 2nd ed. of L.N. Pushkarev. Moscow: Novy Svet, 1997. 527 p. (In Russ.)
- 22.** Shepel, V.M. Managerial anthropology: Humanistic competence of a manager: [Encyclopedia]. Moscow: House of Pedagogy, 2000. 543 p. (In Russ.)
- 23.** Perry, J.L., Hondeghem, A. & Wise, L.R. (2010). Revisiting the Motivational Bases of Public Service: Twenty Years of Research and an Agenda for the Future Public Administration Review, vol. 70, no 5 (September-October), pp. 681-690. (In Eng.)
- 24.** Ozhegov, S.I., Shvedova, N.Yu. Explanatory Dictionary of the Russian language / Russian Academy of Sciences; Institute of the Russian Language; Russian Cultural Foundation.1993. 150 p. (In Russ.)
- 25.** Avtorkhanov, A.G. Technology of power. Moscow: «Russian Chess House», 2022. 624 p. (In Russ.)

Information about the author

Olga A. Savelyeva – Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economic Theory and Public Administration named after V. V. Dementiev

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.

Поступила в редакцию (Reserved) 19.08.2024

Поступила после рецензирования 25.10.2024

Принята к публикации (Accepted) 28.11.2024