

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Лебедева Е.А. Взаимосвязи семейного положения руководителей с особенностями потребностно-смысловой сферы // Психолог. 2024. № 5. DOI: 10.25136/2409-8701.2024.5.69493 EDN: DXAYGZ URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69493

Взаимосвязи семейного положения руководителей с особенностями потребностно-смысловой сферы

Лебедева Елена Александровна

кандидат педагогических наук

доцент; кафедра экономической теории и прикладной социологии; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный экономический университет»

620076, Россия, Свердловская область, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62



[✉ 838557@list.ru](mailto:838557@list.ru)

[Статья из рубрики "Индивид и личность"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2024.5.69493

EDN:

DXAYGZ

Дата направления статьи в редакцию:

03-01-2024

Аннотация: В обширном эмпирическом исследовании изучены взаимосвязи семейного положения руководителей с особенностями их потребностно-смысловой сферы. Семья и работа являются базовыми, ключевыми сферами в жизни каждого индивида, поэтому выявление достоверных связей между этими сферами имеет важное значение для понимания их влияния, как на профессиональную эффективность управленцев, так и на личность в целом. Исследование проведено среди управленцев, занимающих высокие должности в организациях и на предприятиях Сибирского федерального округа. Обработаны результаты более двух тысяч человек: группа руководителей и контрольная группа – «не руководители». Проведены сравнения между холостыми и семейными респондентами. Данный анализ является частью масштабной работы по изучению специфики потребностно-смысловой сферы руководителей. В работе использовались надежные методики: опросник мотивационно-смысловых образований Ю.М. Орлова-Б.А. Сосновского, тест Д.А. Леонтьева "Смысложизненные ориентации", "Семантический дифференциал" Ч. Осгуда. Обработка результатов показывает, что у руководителей

значимо сильнее выражены смысложизненные установки и потребность в аффилиации, в то время как у "не руководителей" акцентируются самооценка жизни и оценка «силы» окружающей действительности. Несемейные руководители, высоко оценивают процесс жизни и ее эмоциональную насыщенность, также показывают более высокий уровень локуса контроля. Семейные руководители ярко выражают потребность в аффилиации и стремятся поддерживать гармоничные отношения с людьми. Результаты исследования позволяют лучше понять связь семейного положения с потребностями руководителей, что имеет важное значение в обеспечении профессиональной эффективности и благополучия. Выявленные феномены могут быть применены для формирования эффективных стратегий управления, для разработки индивидуальных подходов к работе с различными группами сотрудников, в разработке программ отбора и развития управляемцев.

Ключевые слова:

Руководители, личность, семейное положение, потребностно-смысловая сфера, Смысл жизни, общение, мотивационно-смысловые образования, смысложизненные ориентации, Семантический дифференциал, локус контроля

Личность правителя, руководителя, вождя – предмет устойчивого интереса психологии как научного, так и донаучного периода [1,2]. Семья и профессиональная деятельность – это ключевые базовые сферы в жизни каждого человека. Именно поэтому изучение соотношений и взаимосвязей этих сторон жизни современного управленца важны для понимания их влияния на его личность и профессиональную эффективность [3].

В современном, быстро меняющемся бизнес-мире руководителям все сложнее совмещать требования профессиональной деятельности и личную жизнь [4,5]. Роль руководителя включает в себя множество функций, обязанностей, часто приводящих к долгим рабочим часам, высокому уровню психического напряжения и возможному пренебрежению семьей, близкими. Этот дисбаланс между работой и личной жизнью может привести к усилению стресса, плохому самочувствию и отсутствию удовлетворенности этими сферами.

Достижение здорового сочетания между работой и личной жизнью имеет важное значение для поддержания долгосрочного карьерного успеха, физического и психологического благополучия, устойчивой управленческой производительности.

Семейная жизнь влияет на поведение и психологические характеристики руководителя, поскольку особенности домашней среды и взаимодействие внутри семьи оказывают существенное воздействие на эмоциональное состояние личности, на мотивацию и способность принимать решения. Кроме того, руководитель, поддерживающий позитивные отношения с близкими людьми, испытывает более высокий уровень общей жизненной энергии, удовлетворенности жизнью.

В проведённое нами обширное исследование смысловых особенностей руководителя одним из ключевых аспектов анализа стало сопоставление субъективных оценок и характеристик действующих управленцев и лиц, которые на момент изучения не занимали управленческие должности. В данном исследовании были выявлены различия между холостыми и женатыми/замужними людьми в обеих группах.

Эмпирическое исследование проводилось на базе организаций и предприятий государственного и негосударственного сектора в Сибирском федеральном округе: в Алтайском крае, Новосибирской и Кемеровской областях и является частью масштабной работы по изучению специфики потребностно-смысловой сферы руководителей [6]. Всего было обследовано более двух тысяч человек, из которых выделены, идентичные по полу и возрасту, группы «Руководители» и контрольная. Общая численность респондентов - 587 человек, в том числе группа руководителей (директора, управляющие, заведующие, главы поселений, начальники цехов и отделов, заместители руководителей и т.п.) 285 человек: 201 мужчина, 84 женщины, и контрольная группа: 210 мужчин, 92 женщины.

Были применены три классические методики исследования смысловой сферы: опросник Ю.М.Орлова-Б.А. Сосновского "Мотивационно-смысловые образования" (далее – МСО), тест Д.А.Леонтьева "Смысложизненные ориентации" (далее – СЖО) и "Семантический дифференциал" Ч.Осгуда.

1. Опросник МСО Ю.М.Орлова – Б.А.Сосновского (1993) по измерению основных социогенных потребностей, а точнее, мотивационно-смысловых образований достижения, познания, доминирования и аффилиации. Этот инструмент является надежным, стандартизованным и валидизированным, что позволяет исследовать индивидуально-психологические особенности человека в профессиональной сфере, его общий когнитивный потенциал, степень заинтересованности в социальных взаимодействиях, настрой на лидерство [7, 8].

Таблица 1.

Статистически значимые различия мотивационно-смысловых образований личности респондентов

Показатель	Холостые		Семейные	
	Руководители	Контрольная группа	Руководители	Контрольная группа
Аффилиация (потр.)	10,6*	10,7	11,4*	10,8
Доминирование (потр.)	9,0	9,2*	9,4	8,3*

В таблице 1 представлены статистически значимые различия респондентов разного семейного положения в группах руководителей и контрольной. При анализе группы руководителей выявлены значимые различия в показателях потребности в аффилиации у женатых/замужних респондентов. Это указывает на то, что семейные управленцы острее испытывают потребность в установлении, сохранении добрых отношений с людьми. Для них человеческие отношения играют важную роль и являются одним из смыслов жизни. В то же время, в контрольной группе выявлена более высокая потребность в доминировании у женатых/замужних людей. Это может указывать на то, что семейное окружение у «не руководителей» играет важную роль в удовлетворении потребности в установлении своей власти и контроля над окружающей действительностью.

2. Для исследования общей осмысленности жизни использовалась адаптированная Д.А. Леонтьевым версия теста «Цель в жизни» (Purpose-in-life, PIL) Джеймса Крамбо и Леонардо Махолика - тест смысложизненных ориентаций (далее – тест СЖО)[9].

Метод смысложизненных ориентаций представляет собой психологическую технику,

направленную на изучение и анализ ценностных устремлений, смысла и целей, определяющих жизненную направленность человека. Этот метод позволяет понять, какие факторы и мотивы стимулируют индивида в его деятельности, и как они влияют на его эмоциональное состояние и уровень самооценки.

Метод основан на концепции смысла жизни, которая разработана на базе основных идей В.Франкла и его принципов логотерапии. Согласно этой концепции, основной особенностью человека является стремление к поиску смысла и значимости в своей жизни, а смысл может быть наиболее полно реализован через нравственные и духовные ценности. Теоретическим базисом методики во многом явились положения логотерапии об экзистенциальном вакууме (ощущение утраты смысла) и ноогенезных неврозах (особого класса душевных заболеваний, причиной которых является неудача в поиске смысла жизни). Авторы методики определяют «цель в жизни» как переживание онтологического смысла жизни.

Основные понятия, используемые в методе смысложизненных ориентаций, включают: смысл жизни, ценности, жизненные цели, субъективное благополучие и хорошее самочувствие. Исследование этих категорий и их взаимосвязей позволяет более глубоко понять психологическую природу личности и мотивацию человека, а также развивать практические методы консультирования и психотерапии. Методика СЖО является важным инструментом для понимания (описания и измерения) внутреннего мира человека и его психологической адаптации к окружающей среде.

Таблица 2.

Статистически значимые различия смысложизненных ориентаций респондентов

Показатель	Холостые		Семейные	
	Руководители	Контрольная группа	Руководители	Контрольная группа
Процесс	33,9*	30,8	31,7*	30,6
Локус контроля - Я	23,2*	20,9	20,8*	20,4
Локус контроля - Жизнь	31,0*	29,3*	27,6*	27,0*
Общей ОЖ	111,1*	99,3	101,4*	97,9

Анализ статистически значимых различий (таблица 2) по исследуемым показателям как управляемцев, так и в контрольной группе, показал, что в обеих категориях испытуемых по субшкалам СЖО «Локус контроля – Жизнь» у холостых людей показатели выше, чем у женатых. Это может указывать на то, что холостые люди имеют более выраженное чувство контроля над своей жизнью и ориентацию на собственные решения и поступки. Возможно, отсутствие семьи и дополнительных обязательств позволяет им более свободно влиять на свою судьбу и реализовывать свои личные цели и стремления.

По всем показателям теста значимые отличия выявлены исключительно в группе руководителей. В целом, это свидетельствует о большей выраженности базовых процессов прагматического смыслообразования.

У холостых управляемцев статистически значимые величины получены по субшкалам : «Локус контроля-Я» и «Общий ОЖ». Что может свидетельствовать о том, что высокая

сосредоточенность на достижении целей в рамках профессиональной деятельности, фиксированность на субъективном ощущении большей целостности и смысла в своих действиях и результатах, в ряде случаев мешает холостым руководителям обрести семью.

3. Изучение обобщенного субъективного отношения к миру, к окружающим людям и к себе, к своему прошлому, настоящему и будущему выполнялось с помощью классического варианта метода семантического дифференциала Ч. Осгуда.

Данный метод, разработанный американским психологом Чарльзом Осгудом в 1952 году, состоит в том, что испытуемый оценивает предложенное слово по особой системе шкал-характеристик. Применение семантического дифференциала основано на тезисе, что субъекты могут выразить свои предпочтения и оценки в понятийных терминах через соответствующую шкалу [\[10, 11\]](#).

Семантический дифференциал - это инструмент, используемый в психологических исследованиях для измерения субъективных оценок и восприятия относительных свойств конкретных понятий, объектов или явлений. Он позволяет получить количественные данные о том, как люди воспринимают и оценивают те или иные аспекты данного понятия.

Преимуществом семантического дифференциала является его гибкость и возможность использования для оценки широкого спектра понятий, феноменов и объектов. Он позволяет получать количественные данные, которые подвергаются развернутому статистическому анализу и надежной психологической интерпретации.

В нашем исследовании анализировались факторы оценки, силы, активности словосочетаний «Моё прошлое», «Моё настоящее», «Моё будущее», «Мир (окружающая действительность)», «Я».

Таблица 3.

Статистически значимые различия семантических оценок респондентов

Показатель	Холостые		Семейные	
	Руководители	Контрольная группа	Руководители	Контрольная группа
Моё прошлое (оценка)	5,3*	5,4*	7,3*	7,7*
Моё прошлое (активность)	3,5	2,9*	4,8	5,1*
Моё настоящее (сила)	4,8	2,9*	4,4	4,3*
Моё настоящее (активность)	4,5	3,8*	5,8	5,3*
Моё будущее (сила)	4,5	2,0*	3,2	3,4*
Мир (сила)	3,1	3,5*	4,0	4,7*
Мир (активность)	5,8	4,0*	5,7	5,9*

При оценке методом семантического дифференциала словосочетания «Мое прошлое» (см. таблица 3), холостые люди в обеих группах по шкале «оценка» ставят баллы ниже, чем женатые.

По остальным оценкам данным методом, различия выявлены только в группе не руководителей. Холостые существенно ниже оценивают силу и активность своего прошлого, настоящего, будущего и окружающей действительности. Это может указывать на то, что отсутствие семьи отражается на представлениях холостых «не руководителей» о своих жизненных целях, событиях, как о менее энергичных, мощных, активных, возможно, из-за отсутствия семейной поддержки и опыта, который могла бы предоставить семья.

У руководителей подобные различия отсутствуют, а в ряде случаев (сила прошлого и настоящего) наблюдается обратная тенденция. Это может говорить о том, что они оценивают эти аспекты как более сильные и динамичные. Вероятно, это связано с их активной ролью и ответственностью на работе, а также с их более позитивным взглядом на жизнь в целом.

Таким образом, по результатам исследования просматривается принципиально разная взаимосвязь социального фактора «наличие семьи» с потребностно-смысловой сферой в группах руководителей и в контрольной группе. У руководителей ведущей выступает сфера смысложизненных установок и потребность в аффилиации, у «не руководителей» – самооценка своей жизни и оценка силы, активности окружающей действительности.

Отметим, что в четырёх подгруппах особые психологические характеристики обнаружены у несемейных управляемцев. Холостые руководители (а их меньшинство – в нашем исследовании 30,9% от общего числа) выше ценят процесс жизни и ее эмоциональную насыщенность. Они считают, что ведут активную деятельность жизни, полную интересов и самореализации. Высокие баллы «Локус контроля – Я» соответствуют представлению о себе как о хозяине жизни, свободном, самостоятельном и независимом в суждениях и поступках человеке. Они в большей мере, нежели их семейные коллеги, склонны считать, что контролируют свою жизнь и управляют судьбой, целенаправленно двигаются к задуманным целям.

Несемейные управляемцы сосредоточены на процессе своей жизни, они увлечены возможностью ее изменять, мир находят скорее слабым, хрупким, нестабильным, неустойчивым. Они творчески самореализуются в трудовой деятельности, через активное отношение к изменяемой окружающей действительности устанавливают реальную связь между человеком и миром, в котором живут. Считают, что через профессиональный труд они воздействуют на природу, вещи, символы, других людей, реализуя и раскрывая в этих действиях свои внутренние свойства, свою личность.

Часть холостых руководителей осознанно или нет делают работу смыслом своей жизни, так и не реализовавшись в социальных ролях супруга и родителя.

Большая же часть руководителей – семейные люди: в нашем исследовании – 69,1%, управляемцев женаты/замужем, а 60,5% имеют детей. В контрольной группе эти цифры ниже: семейные – только 45,8% (ниже в 1,5 раза), имеют детей – 52,9% (ниже в 1,1 раза).

В общей потребностно-смысловой сфере семейных руководителей выделяются величины потребности в аффилиации, в дружеском общении, в значимости социальных контактов.

Эти потребности являются ключевыми в стремлении семейных руководителей к установлению и поддержке гармоничных и добрых отношений с другими людьми. Они ценят общение и стремятся сохранить эти положительные связи. Семейные управленцы рассматривают деловое и личное взаимодействие и социальные коммуникации как важный источник общественного и психологического благополучия.

Социальные контакты предоставляют им возможность расширить круг общения, создают ощущение поддержки, понимания и сплоченности, соборности с другими людьми, позволяют получать дополнительную информацию, поддержку, ресурсы, которые могут быть важными для их профессионального и личностного развития. Это может стать основой для формирования эффективных стратегий управления.

Резюмируя, отметим, что проведенный научный анализ раскрывает принципиально разные взаимосвязи между социальными факторами семейного положения и показателями потребностно-смысловой сферы в опрошенных группах руководителей и контрольной.

У руководителей центральное место занимают смысловые установки и потребность в аффилиации, в то время как у респондентов контрольной группы более актуальным оказывается оценка собственной жизни, принятия силы и активности окружающей действительности.

Результаты исследования подчеркивают важность семейного статуса и его влияние на особенности личности и профессиональной деятельности как управленцев, так и «не руководителей». Данные проведенного исследования могут быть полезными для разработки индивидуальных (с учетом их семейного статуса и потребностей) подходов к работе с различными группами сотрудников [12], а также могут быть использованы в разработке программ отбора, поддержки и развития управленцев [13, 14, 15].

Установление согласованного равновесия между профессиональной и личной жизнью – это одна из актуальных и непростых задач действующих руководителей. Исполнение широкого круга обязанностей, постоянная готовности к внеплановой работе, высокий уровень ответственности, стремление к успеху и достижению целей влияют на психологическое состояние руководителя, его мотивацию, общее психологическое благополучие, на его способность найти оптимальный баланс между профессиональной и личной жизнью.

Пренебрежение межличностными отношениями во имя реализации производственных обязательств может привести к напряженности в семье, эмоциональным затруднениям в работе, негативно сказаться и на эффективности труда, и на психологическом здоровье управленца.

Личные отношения, семья, дети значительно влияют на психологическую устойчивость, личностный рост, развитие профессионала. Благополучные семейные отношения – залог личного счастья и «тыловой» поддержки руководителя, которые несомненно помогут справиться ему со многими рабочими трудностями.

Библиография

1. Пономаренко, В. А. Психология духовности профессионала / В. А. Пономаренко. Москва: ПЕР СЭ, 2004. 256 с.
2. Журавлев А.Л., Жалагина Т.А. Введение. Организационно-управленческие аспекты труда в психологии: новые концептуальные подходы и инновационные практики //

- Психология труда, организация и управление в условиях цифровой трансформации общества. Тверь: Тверской государственный университет, 2021. С. 5-22. EDN: IKQGT
3. Корнильцева, Е. Г. Жизненные стратегии личности: подходы к изучению / Е. Г. Корнильцева // Актуальные проблемы социально-экономического развития общества : Сборник трудов по материалам II Национальной научно-практической конференции, Феодосия, 20 февраля 2020 года / Под общей редакцией Е.П. Масюткина. – Феодосия: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2020. – С. 213-218. – EDN DZOTRR.
4. Лебедева, Е. А. Основные смыслообразующие особенности управленческого труда / Е. А. Лебедева // Известия Алтайского государственного университета. – 2014. – № 2-1(82). – С. 35-38. DOI: 10.14258/izvasu(2014)2.1-05 EDN: SFRDMJ
5. Родионова Е. А. Об удовлетворенности трудом сотрудников, мотивационных ожиданиях и личности руководителя / Е. А. Родионова, А. А. Маклакова // Ученые записки Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики. 2020. № 2(70). С. 73-78.
6. Сосновский, Б. А. Семантический подход к изучению психологии руководителя / Б. А. Сосновский, Е. А. Лебедева // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2022. – Т. 7, № 4. – С. 90-114. – DOI: 10.38098/ipran.opwp_2022_25_4_005. – EDN MSNQFX.7.
7. Сосновский Б.А. Мотив и смысл. М.: Прометей, 1993.
8. Сосновский Б.А. Потребностно-смысловые факторы отношения человека к работе // «Вопросы управления», №1(62), 2020. С. 158-168. DOI: 10.22394/2304-3369-2020-1-158-168 EDN: UKDMPV
9. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций / Д. А. Леонтьев. — Москва : Смысл, 1992.
10. Осгуд, Ч. Приложение методики семантического дифференциала к исследованиям по этике и смежным проблемам / Ч. Осгуд, Дж. Суси, П. Танненбаум // Семиотика и искусствоведение. — Москва, 1972.
11. Петренко В.Ф., Супрун А. П. Психосемантический подход к проблеме мотивации // Развитие личности. 2015. № 3. С. 158-177.
12. Корнильцева, Е.Г. Использование социально-психологических методов в управлении персоналом / Е.Г. Корнильцева // Сборник: ДОСТОЙНЫЙ ТРУД – ОСНОВА СТАБИЛЬНОГО ОБЩЕСТВА. Материалы XIV Международной научно-практической конференции. Уральский государственный экономический университет. Екатеринбург, 2022. С. 63-66. EDN: PXODSD
13. Лебедева, Е. А. Смысловой подход к отбору кадров для бизнеса / Е. А. Лебедева // От истоков к современности: 130 лет организации психологического общества при Московском университете: сборник материалов юбилейной конференции в 5 томах, Москва, 29 сентября – 01 2015 года / Ответственный редактор: Богоявленская Д.Б.. – Москва: Издательство Когито-Центр, 2015. – С. 29-31. – EDN UXYCJB.
14. Журавлев А.Л., Жалагина Т.А. Введение. Организационно-управленческие аспекты труда в психологии: новые концептуальные подходы и инновационные практики // Психология труда, организация и управление в условиях цифровой трансформации общества. Тверь: Тверской государственный университет, 2021. С. 5-22. EDN: IKQGTT
15. Кузнецова Е. В. Профессиональная карьера менеджеров: среда организации, стиль руководства, динамика мотивации и удовлетворенности / Е. В. Кузнецова, В. А. Толочек // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. 2018. № 3(35). С. 429-436.

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Рецензия на статью «Взаимосвязи семейного положения руководителей с особенностями потребностно-смысловой сферы»

Предмет исследования автором статьи напрямую не заявлен, но прослеживается в ее названии как «взаимосвязь семейного положения руководителей с особенностями потребностно-смысловый сферы». По тексту статьи данный вопрос вполне системно отражен.

Методология исследования построена на традиционных методах психологического исследования. В первой части применены методы анализа, систематизации и обобщения литературных данных, используется обзор 15 литературных источников.

Прикладная часть в исследовании представлена сравнительным анализом, который проведен на нескольких группах. В исследовании участвовала масштабная выборка. Были обследованы 2000 человек, из которых потом были отобраны для исследования только некоторые. Общая численность респондентов - 587 человек, в том числе группа руководителей (директора, управляющие, заведующие, главы поселений, начальники цехов и отделов, заместители руководителей и т.п.) 285 человек: 201 мужчина, 84 женщины, и контрольная группа: 210 мужчин, 92 женщины. Все они работают в организациях и на предприятиях государственного и негосударственного сектора в Сибирском федеральном округе

В качестве психодиагностических методик автор использует обширный пакет психодиагностических методик:

- 1) опросник Ю.М.Орлова-Б.А. Сосновского "Мотивационно-смысловые образования" (далее – МСО),
- 2) тест Д.А.Леонтьева "Смысложизненные ориентации" (далее – СЖО)
- 3) "Семантический дифференциал" Ч.Осгуда.

Для математической обработки данных применены анализ средних значений и сравнение с помощью критерия (название не указано).

Актуальность представленной статьи не вызывает сомнения. Интерес к изучению различных факторов, которые определяют эффективность руководителя, всегда был достаточно высоким. В последние годы все больше внимания уделяется балансу работы и личной жизни. Статья раскрывает и этот контекст жизнедеятельности руководителя.

Научная новизна – проявляется в том, что автором проведено масштабное исследование и структурированы данные о связи личностных показателей руководителей.

Стиль, структура, содержание

Статья имеет традиционную структуру – вводная, основная и заключительная части.

Вводная часть обосновывает выбор темы. Она отличается авторской позицией и убедительными фразами о важности изучения заявленной темы. Но, к сожалению, во вводной части недостаточно представлены исследования отечественных и зарубежных исследователей, не описаны имеющиеся подходы к изучению личности руководителя. Обобщение литературы, концепций и подходов украсило бы исследование.

В основной части статьи автор работает над заявленной в начале статьи целью и организует сопоставление субъективных оценок и характеристик действующих управляемцев и лиц, которые на момент изучения не занимали управленические должности

В статьи грамотно представлены графические материалы, которые позволяют более содержательно понять контекст, который автор имеет в виду. Автор описывает данные в

формате таблиц и интерпретирует полученные данные.

Как рекомендация — учитывая, что в исследовании есть данные по весьма обширной выборке, можно применить более информативные математические методы. Например факторный анализ. Это позволило бы более корректно представить многообразие связей между показателями.

В заключении автор делает вывод о важности благополучных семейных отношений, которые формируют фундамент профессиональной эффективности руководителя.

Стиль изложения материала соответствует требованиям научности, но при этом он вполне доступен для восприятия.

Библиография

Насчитывает 15 литературных источника. Среди литературных источников представлены монографии, статьи и классические издания. Они датированы разными периодами, в том числе за последние десятилетия, и даже за 2022 год. Следует отметить, что основная масса источников практикоориентированные.

Апелляция к оппонентам – статья может быть рекомендована к публикации. Она соответствует требованиям, предъявляемым к статьям для публикации в журналах из перечня ВАК.

Выводы, интерес читательской аудитории – статья вызовет интерес читательской аудитории, заинтересованной в изучении личностных особенностей руководителей факторов, их обуславливающих. Она будет полезна психологам, менеджерам, психоdiagностам и преподавателям.