

Психология служебной деятельности

УДК 159.9.072.43
ББК Ю93

DOI: 10.14529/psy190104

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ, ПЕРЕЖИВАЮЩИХ НОРМАТИВНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КРИЗИСЫ

С.В. Духновский

Югорский государственный университет, г. Ханты-Мансийск, Россия

Рассмотрены содержательные психологические характеристики кризисных профилей государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы: кризис профессионального роста и кризис профессиональной карьеры. Выявлены доминирующие у них стили руководства. Установлены некоторые соотношения между стилями руководства и составляющими управленческого потенциала госслужащих.

Нашли эмпирическое подтверждение предположения о том, у переживающих нормативный кризис «профессионального роста» госслужащих доминирующим «кризисным профилем» является «адаптация с благоприятным прогнозом», а профиль «конструктивное переживание кризиса с благоприятным прогнозом» оказался более характерным тогда для специалистов, переживающих кризис «профессиональной карьеры». Кроме того, у респондентов с нормативным кризисом профессионального роста преобладает «директивно-коллегиальный стиль руководства», а респондентам с кризисом профессиональной карьеры присущ «смешанный» стиль руководства. Показано, что при переживании кризиса профессионального роста у государственных служащих на фоне преобладания директивно-коллегиального стиля руководства отмечается доминирование лидерского и менеджерского компонентов в управленческой готовности. При этом в качестве личностно-профессиональных компетенций выступают стратегическое лидерство, компетентность социального взаимодействия, настойчивость и целеустремленность, а также управленческая компетентность. У госслужащих с кризисом профессиональной карьеры и смешанным стилем руководства в управленческой готовности выражен менеджерский и экспертный компоненты. Среди личностно-профессиональных компетенций наиболее значимыми являются управленческая компетентность, самоуправление и готовность к командной работе, в сочетании с экспертной компетентностью.

Ключевые слова: государственный гражданский служащий, переживание кризиса, кризисный профиль, стиль руководства, управленческий потенциал.

Наличие кризисов в профессиональной деятельности – явление необходимое, неизбежное. Неизбежность кризисов обусловлена индивидуально-психологическими особенностями субъекта труда, постоянно меняющимися требованиями и к деятельности, и к профессионалу. Необходимость кризиса(ов) объясняется тем, что в процессе его переживания происходит познание субъектом самого себя, своей профессии, качественное изменение своей профессиональной деятельности, отношения к ней и к себе как к профессионалу. Свою «конструктивную необходимость» кризис приобретает в том случае, когда в процессе его переживания субъект воспринимает

кризис как некое испытание, некую «ступень», позволяющую ему по-новому взглянуть на себя как на профессионала, кардинально пересмотреть, а порой и изменить, увидеть новые горизонты и перспективы своей профессиональной деятельности.

Профессиональные кризисы как атрибут становления профессионала – феномен, достаточно изученный в специальной литературе. В частности, этому посвящены исследования Е.В. Валиуллиной (2011), С.В. Духновского (2015; 2016; 2018), Э.Ф. Зеера (2006), А.А. Озеринной (2009), Ю.П. Поваренкова (2001), Э.Э. Сыманюк (2005;), И.А. Уманской (2008), Фетискин, 2002 и др. Традиционными

аспектами изучения этого феномена являются психологическое содержание профессиональных кризисов; психологические особенности кризисов профессионального самоопределения; соотношение профессиональных кризисов с психологическими деструкциями и деформациями работника; влияние профессиональных кризисов на профессиональное становление; ценностно-смысловые особенности ненормативного кризиса профессиональной карьеры; типология переживания кризиса профессиональной идентичности; профилактика кризисов профессионального самоопределения.

Вопросы, связанные с изучением стиля руководства, стратегий управления, освещались в исследованиях В.И. Герчикова (2005), И.Б. Гуркова, О.И. Зеленовой, А.А. Мутовина (2007), Дж. Иванцевича, А.А. Лобанова (1993) и др.

Несмотря на значительное число исследований и публикаций по вопросам, связанным с изучением профессиональных кризисов и управления, заявленная проблематика является недостаточно изученной применительно к системе государственной гражданской службы. Следовательно, изучение особенностей стиля руководства государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы, представляет собой актуальную и значимую научную проблему. Решение этой проблемы связано с поиском ответов на ряд вопросов, в частности:

– какие кризисные профили выражены у переживающих нормативные профессиональные кризисы госслужащих?

– какие стили руководства свойственны госслужащим, переживающим нормативные профессиональные кризисы?

Для решения заявленной проблемы было проведено эмпирическое исследование, целью которого явилось изучение стиля руководства и управленческого потенциала государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы.

Предполагалось, что переживание госслужащими нормативных профессиональных кризисов находит своё отражение в кризисном профиле их личности; при этом таким кризисам оказываются присущи «свои» стили руководства, сочетающиеся у госслужащих с проявлениями их управленческого потенциала в виде его составляющих и входящих в них личностно-профессиональных компетенций.

Выборка и методика исследования

Выборку исследования составили 98 государственных гражданских служащих, находящихся в резерве управленческих кадров и в связи этим повышавших свою квалификацию в Курганском филиале Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. Все участники исследования – граждане Российской Федерации, прошедшие обследование по просьбе психолога и на добровольной основе.

В исследовании использовали следующие психодиагностические методики:

• «Переживание кризиса личностью» (ППК, Духновский, 2016), позволяющая выявить профиль интегральной индивидуальности субъекта, переживающего либо не переживающего кризис, и вынести прогноз его возможного развития.

• «Определение стиля руководства» (СР, Захаров, Журавлев, цит. по Фетискин с соавт., 2002), позволяющая выявить степень выраженности директивного, коллегиального, либерального, директивно-коллегиального, директивно-либерального и смешанного стиля руководства.

• «Лидер. Менеджер. Эксперт» (ЛМЭ, Духновский, 2016), позволяющая выявить степень выраженности лидерской, экспертной и менеджерской личностно-профессиональных компетенций как составляющих управленческого потенциала.

Описание дизайна исследования и анализ наиболее значимых эмпирических данных

На первом этапе обследованные государственные гражданские служащие, включенные в резерв управленческих кадров государственной и муниципальной службы, были разделены на две группы в зависимости от продолжительности стажа профессиональной деятельности, соответствующего тому или иному периоду наступления профессиональных кризисов, определяемых в соответствии с предложенной Е.Л. Солдатовой (2007) классификацией. Респонденты *первой группы* в соответствии с такими критериями и характеристиками определялись как находящиеся в зоне нормативного кризиса «профессионального роста» (далее – группа № 1 государственных служащих (госслужащих)). Респонденты *второй обследованной группы* соответствовали критериям и характеристикам лиц,

относящихся по этой классификации к находящимся в зоне нормативного кризиса «профессиональной карьеры» (далее – группа № 2 государственных служащих (госслужащих)).

На следующем этапе определялся «кризисный профиль», преобладающий в каждой обследованной группе госслужащих из числа резерва управленческих кадров. «Кризисный профиль» определяется соотношением показателей «Индекс ситуационного реагирования» (устанавливающего величину кризисной нагрузки субъекта) и «Психологическая устойчивость» (отражающего наличие или отсутствие личных превентивных ресурсов для конструктивного либо деструктивного преодоления кризиса).

Результаты по методике «ППК» у обследованных государственных гражданских служащих приведены в табл. 1.

Данные табл. 1 свидетельствуют, что у госслужащих, находящихся в зоне нормативного кризиса профессионального роста (группа № 1), доминирующим «кризисным профилем» является «адаптация с благоприятным прогнозом» (выражен у 93,4 % обследованных). Этот профиль характеризуется умеренным уровнем психологической устойчивости (недостатком веры в себя, сомнениями в своих возможностях, сложностями при соизмерении уровня испытываемого напряжения с ресурсами своей психики); высокой энергичностью и сниженной эмоциональностью (способностью интенсивно выполнять стоящие задачи в течение длительного времени в сочетании с пониженной чувствительностью к эмоциогенным воздействиям); благоприятным психическим состоянием и эмоциональным благополучием.

В силу умеренно выраженной психологической устойчивости и наличия также умеренно сформированных личных превентивных ресурсов – адаптационно-компенсаторных способностей для конструктивного

преодоления кризиса – у респондентов, переживающих кризис профессионального роста, возможно развитие по «активно-автономному типу» личности (в терминологии В.А. Ананьева, 1999, 2006). К характеристикам этого типа относятся: самостоятельность; критичность к другим; упрямство; напористость; низкий уровень тревожности; ориентация на достижение успеха; экспансивный тип реагирования; бессознательное желание утвердить себя в глазах других людей, стремление представить себя в лучшем, гиперсоциальном свете; эгоцентризм в сочетании с отрицанием собственных недостатков; ригидная направленность на изменение других, но не себя; недостаточная эмоциональная отзывчивость; педантизм.

У 93,1 % респондентов второй группы с признаками нормативного кризиса профессиональной карьеры доминирует профиль «конструктивное переживание кризиса с благоприятным прогнозом». Для лиц с таким кризисным профилем характерно переживание переломного момента в жизни (кризиса) на фоне высокого уровня психологической устойчивости, низкой энергичности и высокой эмоциональности, неблагоприятного психического состояния (или близкого к нему), умеренного субъективного благополучия (отсутствие серьезных проблем при неполном эмоциональном комфорте).

В силу выраженной психологической устойчивости и наличия личных превентивных ресурсов у респондентов группы № 2 возможно развитие по «уравновешенному» типу личности (в терминологии В.А. Ананьева, 2006). Ключевыми характеристиками такого типа личности выступают: сдержанность эмоций; умеренно выраженная тревожность; реакции переживания субъекта, ориентированные на «здесь и теперь»; толерантность к различного рода неопределенности; гибкость (когнитивная, эмоциональная, поведенче-

Таблица 1

Средние значения по шкалам «Индекс ситуационного реагирования» и «Психологическая устойчивость» по методике «ППК» в обследованных группах государственных служащих

№ п/п	Шкалы методики «ППК»	Средние значения	
		Группа № 1	Группа № 2
1	Индекс ситуационного реагирования	79,2 ± 19,5	90,8 ± 22,7*
2	Психологическая устойчивость	25,3 ± 5,3	29,0 ± 5,4*

Примечания: 1. Здесь и далее: группа № 1 – группа государственных гражданских служащих, переживающие кризис профессионального роста; группа № 2 – группа государственных гражданских служащих, переживающих кризис профессиональной карьеры;

2. * различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$.

Психология служебной деятельности

ская); переключаемость развитых репрезентативных систем (визуальной, аудиальной, кинестетической).

Вероятно, что переживание нормативных профессиональных кризисов находит свое отражение на используемых респондентами – государственными гражданскими служащими – стилях руководства.

Представляется целесообразным обратиться к описанию стилей руководства, выявленных у госслужащих с нормативным кризисом профессионального роста (доминирующим «кризисным профилем» которых является «адаптация с благоприятным прогнозом») и госслужащих с нормативным кризисом профессиональной карьеры (с профилем «конструктивное переживание кризиса с благоприятным прогнозом»).

Полученные по методике «Диагностика стилей руководства» (СР) данные представлены в табл. 2.

На основании данных, представленных в табл. 2, правомерно сделать следующие заключения. У госслужащих с нормативным кризисом профессионального роста преобладает *директивно-коллегиальный* стиль руководства (в 89,7 % случаев обследования), что проявляется более высокими значениями шкал директивного и коллегиального стилей (5,3 и 6,0 баллов соответственно) в сочетании с низкими значениями по шкале либерального стиля (3,4 балла). Такое сочетание стилей, согласно интерпретатору методики «СР», свидетельствует о «стиле руководства оперативно меняющегося руководителя». Государственные служащие с таким стилем руководства обладают пониженной профессиональной компетентностью, сочетающейся с умеренно выраженными организаторскими способностями и такой же коммуникативной компетентностью. Кадровыми рисками для использующих такой стиль государственных

служащих являются «выученная» беспомощность и профессиональное отчуждение. При этом возможными пусковыми механизмами рисков могут выступать вынужденная социальная мобильность, быстроменяющийся темп жизнедеятельности и условия непризнания.

Большинству респондентов с нормативным кризисом профессиональной карьеры (93,3 % численности этой выборки) присущ *смешанный стиль руководства*. По данным табл. 2, у обследованных госслужащих отмечаются высокие значения по шкалам, отражающим наличие директивного и коллегиального стилей (8,9 и 8,7 балла соответственно), в сочетании с умеренно-повышенными значениями по шкале либерального стиля (7,3 балла). Такое сочетание свидетельствует о противоречивости, непредсказуемости руководителя и исповедуемого им стиля руководства. Государственные служащие, использующие этот стиль, характеризуются умеренной профессиональной компетентностью, высокими организаторскими способностями и коммуникативностью. При этом кадровыми рисками лиц с таким стилем руководства является формирование специфических профессиональных деформаций: авторитарность, агрессивность, педантизм. Возможными пусковыми механизмами рисков может выступать отсутствие способностей и опыта в решении жизненных трудностей.

Одним из объяснений полученным данным являются качественные характеристики о выраженности составляющих управленческого потенциала (и входящих в его состав личностно-профессиональных компетенций) у государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы. Детализация такого вывода опирается на данные обследования по методике «Лидер. Менеджер. Эксперт» (ЛМЭ), представленные в табл. 3.

Таблица 2
Средние шкальные значения по методике «Определение стиля руководства» (СР) у государственных гражданских служащих, переживающих разные нормативные профессиональные кризисы

Шкалы методики «СР»	Средние значения в группах	
	Группа № 1	Группа № 2
Директивный	5,3	8,9
Коллегиальный	6,0	8,7
Либеральный	3,4	7,3
Директивно-коллегиальный	13,2	4,1
Директивно-либеральный	9,2	3,9
Коллегиально-либеральный	6,3	3,3
Смешанный	3,4	21,1

Таблица 3

Средние шкальные значения по методике «Лидер. Менеджер. Эксперт» (ЛМЭ) у государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы

Шкалы методики «ЛМЭ»	Средние значения	
	Группа № 1	Группа № 2
а) Лидерский компонент управленческого потенциала	99,5 ± 19,0*	54,6 ± 11,3
1. Стратегическое лидерство	32,1 ± 6,5*	18,5 ± 4,6
2. Настойчивость и целеустремленность	32,9 ± 6,0*	16,0 ± 4,1
3. Компетентности социального взаимодействия	33,0 ± 6,1*	19,7 ± 4,7
б) Менеджерский компонент управленческого потенциала	70,4 ± 16,0	99,9 ± 18,9*
1. Управленческая компетентность	23,3 ± 5,5	33,4 ± 6,6*
2. Компетентности самоуправления	22,2 ± 5,2	34,3 ± 5,9*
3. Готовность к командной работе	21,7 ± 4,9	31,2 ± 6,1*
в) Экспертный компонент управленческого потенциала	47,9 ± 11,9	75,4 ± 15,2*
1. Масштабность мышления	16,2 ± 4,3	25,2 ± 5,0*
2. Готовность к саморазвитию	16,4 ± 4,4	22,7 ± 5,3*
3. Экспертная компетентность	15,0 ± 3,9	28,7 ± 5,5*

Примечание. * различия достоверны на уровне $p \leq 0,05$.

Результаты, представленные в табл. 3, показывают, что в группе государственных служащих, переживающих кризис профессионального роста и характеризующихся преобладающим директивно-коллегиальным стилем руководства, в управленческой готовности выражен высокий уровень лидерского компонента и повышенный уровень менеджерского компонента. Среди личностно-профессиональных компетенций ведущую роль играют стратегическое лидерство, компетентности социального взаимодействия и настойчивость, целеустремленность, а также управленческая компетентность.

При этом:

– *стратегическое лидерство* представляет собой способность формулировать стратегические цели, видеть стратегические перспективы деятельности и развития организационно-управленческих структур, развивать и поддерживать энергетический и психологический потенциал сотрудников, заражать их своими идеями;

– *компетентности социального взаимодействия* предполагают готовность к конструктивному межличностному взаимодействию, нацеленность на совместную деятельность, на коллективную работу, а также способность учитывать мнения подчиненных и руководителей и позиции по тому или иному вопросу;

– *настойчивость и целеустремленность* рассматриваются как способность к преодолению сопротивления внешней среды при выполнении профессиональной (в том числе – управленческой) деятельности, как умение добиваться поставленной цели;

– *управленческая компетентность* предполагает способность к планированию, организации, контролю, координации деятельности больших организационных структур; готовность к принятию самостоятельных управленческих решений, реализации менеджерских и административных функций.

В то же время у государственных служащих, переживающих кризис профессиональной карьеры с преобладанием смешанного стиля руководства, в управленческой готовности на высоком уровне выражен менеджерский компонент и на повышенном уровне – экспертный компонент. Среди личностно-профессиональных компетенций ведущую роль играют управленческая компетентность, компетентности самоуправления и готовность к командной работе в сочетании с экспертной компетентностью.

Как следствие:

– *управленческая компетентность* предполагает способность к планированию, организации, контролю, координации деятельности больших организационных структур, а также готовности к принятию самостоятельных управленческих решений и реализации менеджерских и административных функций;

– *компетентность самоуправления* включает в себя психологическую устойчивость, способность нести личную ответственность за собственные поступки и контролировать их, оценивать результаты собственной деятельности, объективно и рационально применять свои личностно-профессиональные ресурсы, а также способность к эффективной самоорганизации;

– *готовность к командной работе* представляет собой ориентацию на командное взаимодействие, готовность к внутреннему принятию поставленных организационных целей и задач, способность к организации совместной деятельности по решению управленческих вопросов, готовность и навыки конструктивного общения, диалога и взаимодействия с разными категориями людей;

– *экспертная компетентность* предполагает способность к глубокому разностороннему и системному анализу профессиональных и управленческих проблем на основе имеющегося профессионального опыта и знаний.

Отметим, что позитивным моментом (с точки зрения управленческой практики) является то, что при наличии (при переживании) того или иного типа нормативного кризиса у госслужащих обеих обследованных групп обнаруживается выраженная управленческая компетентность. Таким образом, можно считать обследованных специалистов людьми с высоким уровнем профессионализации, обладающими определенным личностно-профессиональным ресурсом, минимизирующим кадровые риски в управленческой деятельности.

В то же время отметим, что в группе госслужащих с *кризисом профессионального роста на фоне преобладания директивно-коллегиального стиля руководства* имеется необходимость в развитии экспертного компонента управленческой готовности, предполагающего наличие масштабности мышления, готовности к саморазвитию и экспертности как личностно-профессионального свойства. У *госслужащих, переживающих кризис профессиональной карьеры с преобладанием смешанного стиля руководства*, необходимо развивать лидерский компонент управленческой готовности, включающий в себя настойчивость и целеустремленность, стратегическое лидерство и компетентности социального взаимодействия.

Полученные эмпирические данные позволяют считать, что в целях профилактики деструктивного переживания нормативных профессиональных кризисов необходимо развивать и поддерживать саногенный (оздоравливающий) потенциал государственных гражданских служащих, а для формирования управленческой компетентности госслужа-

щих необходимо вести работу по развитию их управленческого потенциала.

Как следствие, можно сформулировать следующие **выводы**:

1. Установлено, что нормативные профессиональные кризисы, отражаются на «кризисном профиле» личности государственных гражданских служащих. В частности, у госслужащих, переживающих нормативный кризис «профессионального роста», доминирующим «кризисным профилем» является «адаптация с благоприятным прогнозом», тогда как у госслужащих, переживающих кризис «профессиональной карьеры», доминирует профиль «конструктивное переживание кризиса с благоприятным прогнозом».

2. У государственных гражданских служащих, переживающих нормативный «кризис профессионального роста», преобладает «директивно-коллегиальный» стиль руководства. Госслужащим, переживающим нормативный «кризис профессиональной карьеры», присущ «смешанный» стиль руководства.

3. Кадровыми рисками госслужащих, переживающих кризис профессионального роста и использующих директивно-коллегиальный стиль руководства, являются «выученная» беспомощность и профессиональное отчуждение. Возможными пусковыми механизмами таких рисков могут выступать вынужденная социальная мобильность, быстроменяющийся темп жизнедеятельности и условия непризнания. Кадровыми рисками госслужащих с кризисом профессиональной карьеры, использующих смешанный стиль руководства, являются профессиональные деформации: авторитарность, агрессивность, педантизм. Возможными пусковыми механизмами рисков может выступать отсутствие способностей решения жизненных трудностей.

4. В группе государственных гражданских служащих, переживающих кризис профессионального роста с преобладающим директивно-коллегиальным стилем руководства, в управленческой готовности выражены лидерский и менеджерский компоненты. Среди личностно-профессиональных компетенций ведущую роль играют: стратегическое лидерство, компетентности социального взаимодействия и настойчивость, целеустремленность, а также управленческая компетентность.

5. У госслужащих с кризисом профессиональной карьеры, использующих преимущественно смешанный стиль руководства, в структуре управленческой готовности выражены менеджерский и экспертный компоненты, а основные личностно-профессиональные компетенции представлены управленческой компетентностью и компетентностью самоуправления в сочетании с готовностью к командной работе на фоне наличия экспертной компетентности.

Таким образом, проведенное эмпирическое исследование позволяет сделать заключение о наличии соотношения между несколькими важными в прогностическом плане психологическими характеристиками государственных гражданских служащих: нормативными профессиональными кризисами – кризисным профилем – преобладающим стилем управления – управленческой готовностью (потенциалом). Дальнейшее изучение проблемы переживания нормативных профессиональных кризисов на примере изучения госслужащих в контексте их управленческой деятельности позволяет расширить имеющиеся в психологии представления о специфике переживания, конструктивного преодоления и профилактики профессиональных кризисов, об особенностях управленческой компетентности госслужащих и стилях руководства, адекватных ситуациям профессиональной деятельности.

Литература

1. Ананьев, В.А. Введение в потрясающую психотерапию / В.А. Ананьев // Журнал практического психолога. – 1999. – №7-8. – С. 15–31.
2. Ананьев, В.А. Основы психологии здоровья. Книга 1. Концептуальные основы психологии здоровья / В.А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2006. – 384 с.
3. Валиуллина, Е.В. Психологические особенности кризисов профессионального самоопределения в процессе высшего медицинского образования / Е.В. Валиуллина // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2011. – № 2 (46). – С. 131–134.
4. Герчиков, В.И. Функции и структура службы управления персоналом / В.И. Герчиков. – М.: ГУ-ВШЭ, 2005.
5. Гурков, И.Б. Бизнес-стратегии и социально-кадровая политика современных российских предприятий: учебно-методическое пособие / И.Б. Гурков, О.И. Зеленова, А.А. Мутовин. – М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2007. – 81 с.
6. Духновский, С.В. Выраженность психологической устойчивости и ситуационных реакций у субъектов образовательного процесса, переживающих кризис / С.В. Духновский, О.Л. Речкалова, В.Л. Рахманский // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, № 3. – С. 36–43.
7. Духновский, С.В. Психология личности и деятельности педагога: учеб. пособие / С.В. Духновский. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2016. – 299 с.
8. Духновский, С.В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы): моногр. / С.В. Духновский. – Курган: Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. – 314 с.
9. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального развития / Э.Ф. Зеер. – М.: Академия, 2006. – 240 с.
10. Иванцевич, Дж. Человеческие ресурсы управления / Дж. Иванцевич, А.А. Лобанов. – М.: Дело, 1993. – 400 с.
11. Озерина, А.А. Типология переживания кризиса профессиональной идентичности / А.А. Озерина // Вестник Волгоградского государственного университета. – 2009. – № 1 (9). – С. 195–197.
12. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессиональных кризисов человека / Ю.П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2001. – № 2 (27). – С. 87–93.
13. Солдатова, Е.Л. Нормативные кризисы развития взрослого человека: дис. ... д-ра психол. наук / Е.Л. Солдатова. – Челябинск, 2007. – 375 с.
14. Сыманюк, Э.Э. Психологические основания профессиональных деструкций педагога: дис. ... д-ра психол. наук / Э.Э. Сыманюк. – Екатеринбург, 2005.
15. Уманская, И.В. Изучение особенностей кризисов профессионального становления личности различных возрастно-профессиональных групп / И.В. Уманская // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2008. – № 4. – С. 81–85.
16. Фетискин, Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2002.

Духновский Сергей Витальевич, доктор психологических наук, профессор кафедры менеджмента Института цифровой экономики, Югорский государственный университет (Ханты-Мансийск), dukhnovskysv@mail.ru

Поступила в редакцию 9 февраля 2019 г.

DOI: 10.14529/psy190104

A LEADERSHIP STYLE OF THE CIVIL SERVANTS ENDURING NORMATIVE PROFESSIONAL CRISES

S.V. Dukhnovsky, dukhnovskysv@mail.ru
Yugra State University, Khanty-Mansiysk, Russian Federation

The article describes the substantial psychological characteristics of crisis profiles of the civil servants enduring normative professional crises: crisis of professional growth and crisis of professional career. The dominant leadership styles are revealed. The relation between styles of the leadership styles and components of administrative potential of government employees is established.

It was empirically confirmed the assumptions that for the government employees enduring normative crisis of “the professional growth” the dominating “crisis profile” is “adaptation with the favorable forecast” whereas for the government employees enduring crisis of “professional career” it is dominated the “constructive experience of crisis with the favorable forecast” profile. Moreover at the respondents with normative “crisis of professional growth” it is prevailed “directive and democratic” leadership style “directive and participative” and at the respondents with normative “crisis of professional career” the “mixed” managerial style is inherent. It is shown that the leadership and managerial components of administrative readiness are expressed in group of the government employees enduring crisis of professional growth with the prevailing directive and participative style of the management. Among personal and professional competences there are strategic leadership, competence of social interaction, persistence and commitment and administrative competence. The management and expert component in administrative readiness are expressed at the government employees enduring crisis of professional career with the mixed style of the leadership. Among competences, there are the most significant, such as administrative competence, self-government and readiness for team work, in combination with expert competence.

Keywords: civil servant, crisis experience, crisis profile, leadership style, administrative potential.

References

1. Anan'yev V.A. [Introduction to Amazing Psychotherapy]. *Zhurnal prakticheskogo psikhologa* [Journal of a Practical Psychologist]. 1999, no. 7–8, pp. 15–31. (in Russ.)
2. Anan'yev V.A. *Osnovy psikhologii zdorov'ya. Kniga 1. Kontseptual'nyye osnovy psikhologii zdorov'ya* [Fundamentals of Health Psychology. Book 1. Conceptual Foundations of Health Psychology]. St. Petersburg, Rech Publ., 2006. 384 p.
3. Valiullina E.V. [Psychological Features of Professional Self-determination Crises in the Process of Higher Medical Education]. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta* [Kemerovo State University Bulletin]. 2011, no. 2 (46), pp. 131–134. (in Russ.)
4. Gerchikov V.I. *Funksii i struktura sluzhby upravleniya personalom* [Functions and Structure of Personnel Management Service]. Moscow, GU-VSH E Publ., 2005.
5. Gurkov I.B., Zelenova O.I., Mutovin A.A. *Biznes-strategii i sotsial'no-kadrovaya politika sovremennykh Rossiyskikh predpriyatii: uchebno-metodicheskoye posobiye*. Moscow, Gosudarstvennyy universitet – Vysshaya shkola ekonomiki Publ., 2007, 81 p.

6. Dukhnovsky S.V., Rakhmansky V.L., Rechkalova O.L. Expressiveness of Psychological Stability and Situational Reactions of the Personality at the Subjects of Educational Process Enduring Crisis. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2015, vol. 8, no. 3, pp. 36–43. (in Russ.)
7. Dukhnovskiy S.V. *Psikhologiya lichnosti i deyatel'nosti pedagoga* [Psychology of Personality and Activity of a Teacher]. Moscow, RIOR: INFRA-M Publ., 2016. 299 p.
8. Dukhnovskiy S.V. *Psikhologicheskaya nadezhnost' i kadrovaya bezopasnost' (na primere gosudarstvennoy grazhdanskoy i munitsipal'noy sluzhby)* [Psychological Reliability and Personnel Security (on the Example of the State Civil and Municipal Services)]. Kurgan, Kurganskiy gosudarstvennyy universitet [Kurgan State University] Publ., 2018. 314 p.
9. Zeyer E.F. *Psikhologiya professional'nogo razvitiya* [Psychology of Professional Development]. Moscow, Akademiya Publ., 2006. 240 p.
10. Ivantsevich Dzh., Lobanov A.A. *Chelovecheskiye resursy upravleniya* [Human Resource Management]. Moscow, Delo Publ., 1993. 400 p.
11. Ozerina A.A. [Typology of Experiencing a Crisis of Professional Identity]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Volgograd State University]. 2009, no. 1 (9), pp. 195–197. (in Russ.)
12. Povarenkov Yu.P. [Psychological Content of Professional Puman Crises]. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik* [Yaroslavl Pedagogical Bulletin]. 2001, no. 2 (27), pp. 87–93. (in Russ.)
13. Soldatova E.L. *Normativnyye krizisy razvitiya vzroslogo cheloveka: dis. d-ra. psikhol. nauk* [Regulatory Crises of Adult Development. Doct diss. of psychol. sciences]. Chelyabinsk, 2007. 375 p.
14. Symanyuk E.E. *Psikhologicheskiye osnovaniya professional'nykh destruktivnykh destruktivnykh pedagogov: dis... d-ra psikhol. nauk* [Psychological Foundations of Professional Destructive Processes of a Teacher. Doct. Diss. of Psychol. Sciences]. Ekaterinburg, 2005.
15. Umanskaya I.V. [The Study of the Characteristics of the Crises of the Professional Development of the Personality of Various Age-professional Groups]. *Vestnik KGU im. N.A. Nekrasova* [Bulletin of KSU]. 2008, no. 4, pp. 81–85. (in Russ.)
16. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuylov G.M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malyykh grupp* [Socio-psychological Diagnosis of Personal Development and Small Groups]. Moscow, *Institut Psikhoterapii* [Institute of Psychotherapy] Publ., 2002.

Received 9 February 2019

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Духновский, С.В. Стиль руководства государственных гражданских служащих, переживающих нормативные профессиональные кризисы / С.В. Духновский // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2019. – Т. 12, № 1. – С. 39–47. DOI: 10.14529/psy190104

FOR CITATION

Dukhnovsky S.V. A Leadership Style of the Civil Servants Enduring Normative Professional Crises. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2019, vol. 12, no. 1, pp. 39–47. (in Russ.). DOI: 10.14529/psy190104