

Смирнов Александр Васильевич,

доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей психологии и конфликтологии, Институт психологии, Уральский государственный педагогический университет; 620219, г. Екатеринбург, пр-т Космонавтов, 26, каб. 364; e-mail: k-66756@planet-a.ru.

СОЦИАЛЬНАЯ ВКЛЮЧЕННОСТЬ ЛИЧНОСТИ И ЕЕ СВЯЗЬ С УРОВНЕМ ПРОЯВЛЕНИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальная включенность; профессиональные качества; руководители; организаторские способности; управленческие способности; управленческая деятельность.

АННОТАЦИЯ. В статье раскрываются результаты эмпирической проверки обобщающего предположения о связи степени социальной включенности личности руководителя с уровнем проявлений у него профессионально важных качеств. Автор анализирует научное отражение феномена социальной включенности личности и предлагает в работе собственное определение этого психологического явления. Анализируются сложившиеся противоречия в области оценки руководящих кадров между наличием необходимых профессиональных качеств и низкой эффективностью руководства. Это позволяет автору выдвинуть три гипотезы, результаты проверки и доказательства которых последовательно излагаются в статье. Подробно описываются характеристики выборки, на которой проводилось исследование, психометрические показатели используемого диагностического инструментария, раскрывается ход исследования. Автор эмпирически выделяет и описывает структуру социальной включенности личности, ее компоненты — интенциональный, статусный, когнитивный, диспозиционный. Раскрывается сущностное содержание каждого из компонентов. Используя статистические методы факторного, регрессионного и дисперсионного анализа, автор показывает, что количественно-качественная представленность компонентов структуры социальной включенности в индивидуальности руководителя раскрывает характер его позиционирования в культуре. Опираясь на методы математического моделирования и статистического анализа, автор отмечает, что выделенные им компоненты могут выступать и как новые критерии для оценки выраженности профессионально важных психологических качеств руководителя, и как верифицируемые критерии для оценки уровня его социальной включенности. Предлагается удобный и простой интеграл определения уровня социальной включенности для индивидуальных случаев. Представленные автором материалы эмпирических исследований открывают возможность для разработки систем комплексной оценки психологических профессиональных качеств представителей любой отрасли с учетом влияния фактора социальной включенности на основе математического моделирования.

Smirnov Aleksandr Vasil'yevich,

Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor of Department of General Psychology and Conflictology, Institute of Psychology, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

SOCIAL INCLUSION OF PERSONALITY AND ITS CONNECTION WITH THE LEVEL OF MANIFESTATION OF PROFESSIONALLY SIGNIFICANT PROPERTIES OF THE LEADER

KEYWORDS: social inclusion; professional qualities; leaders; organizational skills; leadership skills; management.

ABSTRACT. The paper presents the results of an empirical test of the hypothesis about the correlation of the degree of social inclusion of the staff leader with the level of manifestation of their professionally important qualities. The author analyzes the scientific reflection of the phenomenon of social inclusion of the individual, and offers his own definition of this psychological phenomenon. The article reviews the existing contradictions in the field of management assessment between the presence of the necessary professional qualities and the low efficiency of management. This allows the author to pose three hypotheses, the testing results and proofs of which are consistently presented in the article. The paper characterizes in detail the sample on which the study is conducted, describes the psychometric indicators of the diagnostic tools used, and reveals the course of the study. The author empirically identifies and describes the structure of social inclusion of the individual and its components — intentional, status, cognitive, and dispositional. The essential content of each of the components is revealed. Using statistical methods of factor, regression and dispersive analysis, the author shows that the quantitative and qualitative representation of the components of the structure of social inclusion in the personality of the staff leader reveals the nature of the leader's positioning in culture. Based on the methods of mathematical modeling and statistical analysis, the author notes that the distinguished components can act as new criteria for assessing the strength of professionally important psychological qualities of the staff leader as verifiable criteria for assessing the level of social inclusion. A convenient and simple integral of determining the level of social inclusion for individual cases is proposed. The materials of empirical research presented by the author open up the possibility for the development of systems of complex assessment of psychological professional qualities of representatives of any industrial sector, taking into account the influence of the factor of social inclusion, on the basis of mathematical modeling.

1. Основные понятия

Прежде чем перейти к изложению результатов, необходимо уточнить основные понятия, которые используются в работе.

Социальная включенность. В настоящее время среди ученых отсутствует единая трактовка этого понятия и явления. Феномен социальной включенности до сих пор исследуется на теоретическом уровне. В самом общем смысле под социальной включенностью понимается степень, в которой личность является частью какой-либо группы или социокультурной среды, степень интегрированности личности в социальную группу [4, с. 114]. С. Г. Елизаров, проанализировав концепции более двадцати пяти отечественных и зарубежных авторов [8], делает следующие выводы: «В современной психологической литературе существующая “разбросанность” понятия “включенность” в различных психологических и социально-психологических исследованиях представляется не случайной, а является следствием того, что включенность является отражением на субъективном уровне процесса взаимодействия субъекта и среды, процесса создания социальной общности...» [8, с. 139]; «Представляется, однако, что потенциальное содержание понятия включенности субъекта шире, чем прямые или косвенные определения, используемые в проанализированных нами работах. Предметом анализа в них являлись, преимущественно, лишь отдельные аспекты исследуемого феномена: его мотивационная и ценностная стороны, когнитивная, аффективная и поведенческая составляющие его структуры, без попыток комплексного их рассмотрения. Часто такая задача перед исследователями и не ставилась в силу того, что понятие “включенность” во многих работах используется как некий конечный объяснительный принцип в анализе других социально-психологических феноменов» [8, с. 139].

С. Г. Елизаров предлагает рассматривать явление социальной включенности в качестве структуры, состоящей из мотивационного, ценностного, установочного, интерактивного компонентов [8, с. 139—140].

Таким образом, социальная включенность личности определяет меру установления оптимальных связей между конкретной личностью и конкретной социокультурной средой. Данное явление определяют, с одной стороны, индивидуальный психологический симптомокомплекс свойств, с другой — средовые влияния и факторы. Социальная включенность обладает структурой

ными и количественно-качественными характеристиками, обеспечивающими процесс интеграции личности в среду и адаптации в ней, следовательно, измерима.

Профессионально важные качества руководителя (далее ПВК) — это личностные характеристики, обеспечивающие качество и продуктивность деятельности руководителя в сфере организации и управления вне зависимости от сферы занятости. Сегодня ПВК рассматриваются в русле процесса профессионализации [7]. С. В. Духновский отмечает, что процесс профессионализации предполагает включение («вписывание») человека в систему общественной и профессиональной деятельности. При этом характер профессионализации определяется разрешением противоречия между потребностью быть полезным и потребностью в самореализации [7, с. 9—10]. Для руководителей выделяется несколько групп ПВК: профессиональные, деловые, управленческие, коммуникативные, интеллектуальные, личностные характеристики, в итоге составляющие список из более чем 45 ПВК [7, с. 16—18]. Наше исследование охватывало только личностно-психологические ПВК, такие как саморегуляция поведения; стрессовая и фрустрационная устойчивость; когнитивная регуляция деятельности; коммуникативные способности; управленческие способности; способности к командной работе; благонадежность личности; психологический портрет и поведение.

2. Противоречия профессионального отбора и гипотезы

Несмотря на серьезную разработанность методологии, методов, критериев, инструментов профессионального отбора и оценки руководителей [7], специалисты фиксируют факт того, что при выраженности, развитости необходимых ПВК продуктивность и качество управленческой деятельности руководителей часто находятся не на должном уровне [10]. Возникло и другое противоречие, когда подбор кадров на руководящие должности осуществляется, с одной стороны, с позиций методологии поиска «идеального руководителя», а с другой — нельзя отметить жесткую связь между развитостью соответствующих ПВК и продуктивностью, высоким качеством деятельности руководителя.

Поиск путей решения указанных противоречий привел нас к формулированию ряда гипотез, связывающих профессиональную эффективность руководителя, уровень профессионально важных качеств с различными аспектами социальной включенности.

Гипотеза 1. Если в явлении социальной включенности действительно существует закономерная структура, то ее можно выделить эмпирически и описать.

Гипотеза 2. Количественно-качественная представленность компонентов структуры социальной включенности в индивидуальности руководителя указывает на степень его социальной включенности в культурную среду и раскрывает характер его позиционирования в культуре.

Гипотеза 3. Уровень выраженности различных ПВК руководителя оказывается в зависимости от степени его социальной включенности.

Эти гипотезы и проверялись в ходе эмпирического исследования, результаты которого излагаются ниже.

3. Описание выборки, инструментария, распределения и репрезентативности данных

В исследовании приняла участие группа руководителей, не гомогенная по критерию пола (81 человек), профессионально занятых в различных отраслях (руководители частных и государственных предприятий образования, машиностроения, финансовой отрасли, химической, транспортной промышленности, торговли, муниципального управления, менеджеры отделов, руководители авант-проектов). Средний стаж руководящей деятельности участников — 6 лет \pm 2 года, средний возраст — 40 \pm 9 лет.

В качестве основного инструмента использовалась диагностическая система «БУК-МИФ v.7.2» (авторы — В. В. Гвардыченко и А. В. Смирнов), созданная в результате дальнейшего развития проективных диагностических методик семейства «ГАЛС-2005» [13]. Система позволяет получать данные по широкому спектру личностно-психологических ПВК, которые указывались ранее: саморегуляция поведения; стрессовая и фрустрационная устойчивость; когнитивная регуляция деятельности; коммуникативные способности; управленческие способности; способности к командной работе; благонадежность личности; психологический портрет и поведение.

Система прошла все этапы психометрической стандартизации, в ходе проведения которых на различных выборках были получены следующие показатели (далее представлены диапазоны значений по шкалам системы или усредненные показатели):

– *надежность*, согласованность показателей, их непротиворечивость и соотносительность с личностными ПВК руководителя — $\hat{\alpha}$ Кронбаха — 0,86 \div 0,94; $p < 0,00001$. Ошибка $\alpha = 0,04$, ошибка $\beta = 0,06$ при $p < 0,00001$;

– *содержательная валидность* методом экспертных оценок — $\hat{\alpha}$ Кронбаха = 0,86 \div 0,92 при $p < 0,0001$. Методом эмпирической валидации по внешнему критерию — $r = 0,89 \div 0,92$, $p < 0,00001$;

– *критериальная валидность итоговых показателей* методом контрастной группы (1 — психиатрические больные в стадии устойчивой ремиссии; 2 — лица, не занятые в управленческой деятельности — исполнители) по критерию t Стьюдента: «Саморегуляция» — 8,14 и 3,02, $p < 0,0001$; «Стрессоустойчивость» — 7,80 и 3,20, $p < 0,0001$; «Когнитивная регуляция деятельности» — 6,82 и 4,10, $p < 0,0001$; «Коммуникативные способности» — 7,97 и 3,16, $p < 0,0001$; «Управленческие способности» — 7,99 и 3,93, $p < 0,0001$; «Способности к командной работе» — 5,44 и 2,03, $p < 0,0001$; «Благонадежность» — 6,81 и 2,61, $p < 0,0009$; «Психологический портрет и поведение» — 7,38 и 3,80, $p < 0,0001$; «Общий показатель профессиональной пригодности» — 8,70 и 3,25, $p < 0,0001$. Общая способность к критериальной дифференциации — 0,86 \div 0,91;

– *конструктивная валидность* — методом извлечения простой факторной структуры: *устойчивость структуры* (процент объясняемой дисперсии) — 0,88%; Θ — *надежность и внутренняя согласованность структуры* — 0,86 \div 0,90;

– *прогностическая валидность* — корреляция результатов с реальными фактами поведения и деятельности в будущем (временной интервал 1,5 месяца) — $r = 0,83 \div 0,89$.

Все собранные данные подчиняются нормальному распределению (критерий d_{max} Смирнова — Колмогорова) и успешно прошли проверку на репрезентативность методом расщепления группы, поэтому полученные закономерности вполне могут быть экстраполированы на генеральную совокупность отечественных руководителей.

4. Результаты факторизации данных

Более 30 переменных подверглись процедуре факторного анализа — методом главных компонент, вращением Varimax, с использованием нижнего порога корреляционной значимости переменных — $r \geq 0,35$ при $p < 0,01$. В результате факторизации была получена простая 4-факторная структура с объясняемой дисперсией в 65%. Помимо дисперсных показателей устойчивости (нижняя граница нормы 51%), устойчивость факторов вычислялась по методу Левандовского и была подтверждена. Структура представлена в таблице 1.

Факторная структура, извлеченная из всех переменных

Компоненты	<i>Интенциональный</i>	<i>Статумный компонент</i>	<i>Когнитивный</i>	<i>Диспозиционный</i>
<i>Факторы</i>	<i>Просоциальность – Асоциальность</i>	<i>Устойчивость – Неустойчивость</i>	<i>Импульсивность – Самоконтроль поведения</i>	<i>Порядочность – Аферизм</i>
Социальная включенность	0,77			
Индекс асоциальности поведения	-0,76			
Квотиент социально негативного поведения	-0,73			
Непрактичность	-0,65			
Надежность	0,62			
Практицизм	0,60	0,41		
Коррупционность	-0,64		0,41	0,47
Позитивные межличностные отношения		0,85		
Устойчивость		0,78		
Негативные межличностные отношения		-0,75		
Социальная нормативность		0,71		
Неустойчивость		-0,48	0,45	
Социальная раскрепощенность поведения			0,87	
Квотиент саморегуляции поведения			-0,61	-0,51
Рассудочная регуляция	-0,45		0,60	
Аддиктивность			-0,46	
Репродуктивный интеллект				-0,89
Креативный интеллект				0,79
Активность	0,43			-0,64
Коллективизм				-0,51
Индивидуализм				
Expl.Var	4,15	3,49	2,87	2,99
Prp.Totl	0,20	0,17	0,14	0,14

Первый биполярный фактор – «Просоциальность – Асоциальность» образует «Интенциональный компонент». Основное противоречие, которое описывает фактор – готовность к паразитической эксплуатации социокультурной среды или просоциальная, продуктивная включенность в нее. Здесь можно говорить об изначальной негативистской и позитивистской установке на восприятие социокультурной среды – либо как чуждого человеку (находящегося вне его) источника эксплуатации, либо как естественной и нормальной для человека среды обитания. Направленность личности выступает как системообразующее свойство и проявляется во всей системе психических свойств и состояний личности: потребностях, интересах, склонностях, мотивационной сфере, ценностных ориентациях, идеалах, убеждениях, способностях, талантах, характере, воле. В картине поведения данный фактор описывает борьбу побуждений к нарушению и соблюдению социальных норм.

Второй биполярный фактор – «Устойчивость – Неустойчивость» образует «Статумный компонент». Основное противоречие, описываемое в пространстве фактора – стабильность – нестабильность социального положения (статуса) личности, его оценка как успешного или неуспешного. Полюс неустойчивости характеризуется отсутствием прочных связей с социумом и культурой в целом. Полюс устойчивости характеризуется трудовой и жизненной активностью, формированием устойчивых связей с социумом, усилением независимости от внешних обстоятельств. Кроме того, фактор характеризует и иные индивидуальные динамические процессы – способность к саморегуляции и контролю поведения; эмоциональную, личностную, фрустрационную устойчивость и волевые процессы, степень социальной инкорпорированности и адаптированности личности.

Третий биполярный фактор – «Импульсивность – Самоконтроль поведения»

образует «Когнитивный компонент», характеризующий способности к произвольному, когнитивному самоконтролю поведения. Основное противоречие, которое описывает фактор, — зависимость поведения от случайных внешних факторов и спонтанных внутренних побуждений и произвольный самоконтроль поведения.

Четвертый биполярный фактор — «Порядочность — Аферизм» образует «Диспозиционный компонент». По сути, фактор описывает конфликт между побуждениями к соблюдению и нарушению не только регламента профессиональной деятельности, но и вообще социальных, этических норм поведения, любых границ и ограничений. Дилемма «свобода — несвобода» создает перманентный конфликт с социумом. От решения этого конфликта зависит степень социальной включенности или изолированности работника и эффективность его профессиональной деятельности.

Таким образом, эмпирически выделенные факторы выступают как скрытые компоненты структуры социальной включенности, что подтверждает первую из выдвинутых гипотез. Содержание факторов включает просоциальный и асоциальный полюсы, поэтому посредством определения индивидуальных факторных оценок (Z-оценки) в ходе процедуры факторизации позволяет определить, какой из полюсов в каждом факторе занимает каждый испы-

туемый. Это, в свою очередь, открывает возможность количественно-качественной оценки социальной включенности каждого из испытуемых. Репрезентативность выборки позволяет создать математическую модель для количественно-качественной оценки социальной включенности любого нового испытуемого [11, с. 272] путем введения квотиента социальной включенности ($KCB = \sum \text{соц} + / \sum \text{соц} -$). Анализ доверительных интервалов с учетом ошибки среднего показал, что для лиц с низким уровнем социальной включенности $KCB < 1$; для лиц с включенностью, сопровождающейся трудностями или проблемами, $KCB = 1$; для лиц с выраженной просоциальностью $KCB > 2$. Указанные процедуры подтверждают вторую гипотезу, согласно которой социальная включенность личности имеет количественно-качественную представленность и может быть вычислена в отношении любого конкретного человека.

5. Результаты регрессионного анализа

Третья гипотеза исследования, согласно которой компоненты социальной включенности и ее степень оказывают влияние на уровни ПВК руководителя, была подтверждена проведенным регрессионным анализом и полученными регрессионными моделями зависимостей переменных (см. таблицы 2—9).

Таблица 2

Зависимость уровня «Стрессоустойчивости» от интенционального, когнитивного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Интенциональный	0,15	6,31	0,39	2,21	0,000001
Когнитивный	0,22	11,11	-0,47	-2,77	0,000001
Диспозиционный	0,35	22,24	-0,60	-3,54	0,000001
Прямая зависимость уровня стрессоустойчивости от уровня просоциальности, соблюдения норм и порядочности					

Таблица 3

Зависимость уровня «Саморегуляции поведения» от когнитивного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Когнитивный	0,35	20,74	-0,59	1,73	0,000001
Диспозиционный	0,26	13,42	-0,52	-1,48	0,000001
Прямая зависимость эффективности саморегуляции поведения от соблюдения норм и порядочности					

Таблица 4

Зависимость уровня «Когнитивной регуляции деятельности» от интенционального, статумного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Интенциональный	0,30	16,45	0,56	1,99	0,000001
Статумный	0,16	7,19	0,40	1,44	0,000001
Диспозиционный	0,14	6,98	-0,38	-1,36	0,000001
Прямая зависимость эффективности когнитивной регуляции управленческой деятельности от соблюдения норм, удовлетворенности статусом и порядочности					

Таблица 5

Зависимость уровня «Коммуникативных способностей» от интенционального, когнитивного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Интенциональный	0,17	8,15	0,42	2,08	0,000001
Когнитивный	0,18	8,75	-0,44	-2,14	0,000001
Диспозиционный	0,38	24,27	-0,62	-3,11	0,000001
Прямая зависимость уровня коммуникативных способностей от уровня просоциальности, соблюдения норм и порядочности					

Таблица 6

Зависимость уровня «Управленческих способностей» от интенционального, когнитивного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Интенциональный	0,23	11,33	0,48	2,67	0,000001
Когнитивный	0,15	6,99	-0,39	-2,17	0,000001
Диспозиционный	0,17	7,94	-0,41	-2,31	0,000001
Прямая зависимость уровня управленческих способностей от уровня просоциальности, соблюдения норм и порядочности					

Таблица 7

Зависимость уровня «Способностей к работе в команде» от интенционального компонента

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Интенциональный	0,50	37,02	0,70	1,11	0,000001
Прямая зависимость уровня способностей работать в команде от уровня просоциальности					

Таблица 8

Зависимость уровня «Благонадежности» от интенционального, когнитивного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Интенциональный	0,28	15,15	0,52	2,81	0,000001
Когнитивный	0,19	6,99	-0,44	-2,32	0,000001
Диспозиционный	0,32	18,00	-0,56	-2,99	0,000001
Прямая зависимость уровня благонадежности личности от уровня просоциальности, соблюдения норм и порядочности					

Таблица 9

Зависимость уровня «Психологического портрета и поведения» от когнитивного и диспозиционного компонентов

Компоненты	R ²	F	Beta	B	p
Когнитивный	0,13	6,92	-0,36	-2,74	0,000001
Диспозиционный	0,12	5,08	-0,34	-2,56	0,000001
Прямая зависимость стабильности состояния и поведения от соблюдения норм и порядочности					

Кроме того, дисперсионная связь суммарных баллов социальной включенности и общего уровня выраженности ПВК управленца показывает, что чем выше уровень социальной включенности, тем выше и общий реализуемый уровень ПВК ($F = 44,92$ при $p < 0,000001$).

Таким образом, выделенные компоненты действительно оказывают влияние на характеристики ПВК в сторону их понижения или повышения. Положительная или отрицательная динамика показателей ПВК определяется тем, какую позицию занимает

руководитель по отношению к обозначенным психологическим и социально-психологическим характеристикам — просоциальную или асоциальную. Отдельно проведенная работа по оценке «прироста» и «спада» уровня различных ПВК под влиянием степени социальной включенности показывает, что динамические изменения в обе стороны распределения затрагивают диапазон примерно в 11% ($\Delta = 11,5$). Эти математические вычисления фактически подтверждают третью гипотезу нашего исследования.

Общие выводы

1. Эмпирически выделена структура социальной включенности личности, представленная *интенциональным, статусным, когнитивным и диспозиционным* компонентами, имеющими двойственную природу, выступающими и как личностные диспозиции, и как феномен, источником которого является социокультурная среда.

2. Количественно-качественная представленность компонентов структуры социальной включенности в индивидуальности руководителя указывает на степень его со-

циальной включенности в культурную среду и раскрывает характер его позиционирования в культуре.

3. Результаты исследования показывают, что уровень выраженности различных ПВК оказывается в зависимости от степени социальной включенности работника, его отношения к обществу и культуре в целом. Это делает необходимым учет влияния выделенных компонентов при отборе и оценке кадров и рассмотрение этих компонентов как первичных критериев отбора и оценки руководителя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. Социальная психология. — М. : Наука, 1994. — 325 с.
2. Артемьева Е. Ю., Мартынов Е. М. Вероятностные методы в психологии. — М. : Изд-во МГУ, 1975. — 206 с.
3. Брушлинский А. В. Психология субъекта // Психол. журн. — 2003. — Т. 24. — № 2. — С. 32—35.
4. Власов Н. А. Социальная изолированность как социально-психологическая детерминанта внушаемости в большой группе // Вестн. ЯрГУ. Сер.: Гуманитарные науки. — 2017. — № 1 (39). — С. 213—216.
5. Гласс Дж., Стенли Дж. Статистические методы в педагогике и психологии. — М. : Прогресс, 1976. — 495 с.
6. Гусев А. Н. Дисперсионный анализ в экспериментальной психологии. — М. : Учеб.-метод. коллектор «Психология», 2000. — 136 с.
7. Духновский С. В. Психологическая надежность и кадровая безопасность (на примере государственной гражданской и муниципальной службы) : моногр. — Курган : Изд-во КГУ, 2018 — 214 с.
8. Елизаров С. Г. Включенность субъекта в социальную среду: основные направления исследований в зарубежной и отечественной психологии // Вестн. Москов. гос. обл. ун-та. Сер.: Психологические науки. — 2009. — №2. — С. 131—141.
9. Елизаров С. Г. Мотивационно-ценностная включенность учебных групп в условиях разных типов социальных систем // Вестн. ун-та. Сер.: Социология и управление персоналом / Гос. ун-т управления. — 2008. — № 1 (39). — С. 49—52.
10. Коврижных И. В. Мотивация труда государственного служащего и социально-экономическая эффективность: теоретический анализ проблемы // Алтайск. вестн. гос. и муниципальной службы. — 2011. — № 7. — С. 43—47.
11. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных : учеб. пособие. — СПб. : Речь, 2004. — 392 с.
12. Платонов К. К. О процессе самоукрепления коллектива // Коллектив и личность / под ред. С. В. Шороховой. — М. : Наука, 1975. — С. 87—93.
13. Смирнов А. В. Графологическая психодиагностика личности с использованием методики ГАЛС-2005 : науч. издание. — Екатеринбург : ИРА УТК, 2008. — 266 с.
14. Сушков И. Р. Психология взаимоотношений групп в социальной системе : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05. — М., 2002. — 268 с.
15. Теплов Б. М. Простейшие способы факторного анализа // Психология и психофизиология индивидуальных различий : избр. псих. тр. — М. : Изд-во МПСИ ; Воронеж : МОДЭК, 2003. — С. 366—449.

REFERENCES

1. Andreeva G. M. Sotsial'naya psikhologiya. — M. : Nauka, 1994. — 325 s.
2. Artem'eva E. Yu., Martynov E. M. Veroyatnostnyye metody v psikhologii. — M. : Izd-vo MGU, 1975. — 206 s.
3. Brushlinskiy A. V. Psikhologiya sub"ekta // Psikhol. zhurn. — 2003. — T. 24. — № 2. — S. 32—35.
4. Vlasov N. A. Sotsial'naya izolirovannost' kak sotsial'no-psikhologicheskaya determinanta vnushaemosti v bol'shoy gruppe // Vestn. YarGU. Ser.: Gumanitarnye nauki. — 2017. — № 1 (39). — S. 213—216.
5. Glass Dzh., Stenli Dzh. Statisticheskie metody v pedagogike i psikhologii. — M. : Progress, 1976. — 495 s.
6. Gusev A. N. Dispersionnyy analiz v eksperimental'noy psikhologii. — M. : Ucheb.-metod. kollektor «Psikhologiya», 2000. — 136 s.
7. Dukhnovskiy S. V. Psikhologicheskaya nadezhnost' i kadrovaya bezopasnost' (na primere gosudarstvennoy grazhdanskoj i munitsipal'noy sluzhby) : monogr. — Kurgan : Izd-vo KGU, 2018 — 214 s.
8. Elizarov S. G. Vklyuchennost' sub"ekta v sotsial'nuyu sredu: osnovnye napravleniya issledovaniy v zarubezhnoy i otechestvennoy psikhologii // Vestn. Moskov. gos. obl. un-ta. Ser.: Psikhologicheskie nauki. — 2009. — №2. — S. 131—141.
9. Elizarov S. G. Motivatsionno-tsennostnaya vklyuchennost' uchebnykh grupp v usloviyakh raznykh tipov sotsial'nykh sistem // Vestn. un-ta. Ser.: Sotsiologiya i upravlenie personalom / Gos. un-t upravleniya. — 2008. — № 1 (39). — S. 49—52.
10. Kovrizhnykh I. V. Motivatsiya truda gosudarstvennogo sluzhashchego i sotsial'no-ekonomicheskaya effektivnost': teoreticheskiy analiz problemy // Altaysk. vestn. gos. i munitsipal'noy sluzhby. — 2011. — № 7. — S. 43—47.

11. Nasledov A. D. Matematicheskie metody psikhologicheskogo issledovaniya. Analiz i interpretatsiya dannykh : ucheb. posobie. — SPb. : Rech', 2004. — 392 s.
12. Platonov K. K. O protsesse samoukrepleniya kollektiva // Kollektiv i lichnost' / pod red. S. V. Shorokhovoy. — M. : Nauka, 1975. — S. 87—93.
13. Smirnov A. V. Grafologicheskaya psikhodiagnostika lichnosti s ispol'zovaniem metodiki GALS-2005 : nauch. izdanie. — Ekaterinburg : IRA UTK, 2008. — 266 s.
14. Sushkov I. R. Psikhologiya vzaimootnosheniy grupp v sotsial'noy sisteme : dis. ... d-ra psikhol. nauk : 19.00.05. — M., 2002. — 268 s.
15. Teplov B. M. Prosteyshie sposoby faktornogo analiza // Psikhologiya i psikhofiziologiya individual'nykh razlichiy : izbr. psikh. tr. — M. : Izd-vo MPSI ; Voronezh : MODEK, 2003. — S. 366—449.