

УДК 159.9.07

DOI 10.5930/1994-4683-2026-4-194-201

Стили лидерства и профессиональная идентичность менеджеров на разных этапах профессионализации: различия и математическая модель дифференциации

Дмитриева Юлия Александровна, кандидат психологических наук

Борисова Ольга Владимировна

Колтунов Евгений Иванович

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), Челябинск

Аннотация

Цель исследования – выявление различий в показателях стилей лидерства, профессиональной идентичности и стратегиях преодолевающего поведения у студентов-менеджеров и работающих специалистов сферы менеджмента и управления.

Методы и организация исследования. Выборка исследования состоит из двух групп: действующие менеджеры и студенты специальностей, связанных с менеджментом и управлением. Используются методики: «Многофакторный опросник лидерства» Б. Басса и Б. Авوليو; «Профессиональная идентичность/маргинализм» Е.П. Ермолаевой; «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой.

Результаты исследования и выводы. Выявлены значимые различия только в предпочитаемых стратегиях преодолевающего поведения. На основе результатов дискриминантного анализа впервые построена модель дифференциации менеджеров, которая может быть использована в дальнейшем для прогнозирования уровня профессионализации. Полученные результаты вносят вклад в понимание стилей лидерства и профессиональной идентичности менеджеров через соотношение с моделями преодолевающего поведения.

Ключевые слова: психология профессиональной деятельности, стили лидерства, профессиональная идентичность, модели преодолевающего поведения, модель дифференциации, менеджеры

Для цитирования: Дмитриева Ю. А., Борисова О. В., Колтунов Е. И. Стили лидерства и профессиональная идентичность менеджеров на разных этапах профессионализации: различия и математическая модель дифференциации. DOI 10.5930/1994-4683-2026-4-194-201 // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2026. № 4 (254). С. 194–201.

Leadership styles and professional identity of managers at different stages of professionalization: differences and a mathematical model of differentiation

Dmitrieva Yulia Aleksandrovna, candidate of psychological sciences

Borisova Olga Vladimirovna

Koltunov Evgenii Ivanovich

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk

Abstract

The purpose of the study is to identify differences in leadership style indicators, professional identity, and coping behavior strategies among management students and working professionals in the field of management and administration.

Research methods and organization. The research sample consists of two groups: practicing managers and students majoring in management and administration-related fields. The following methodologies were used: The Multifactor Leadership Questionnaire by B. Bass and B. Avolio; Professional Identity/Marginalism by E.P. Ermolaeva; and Stress Coping Strategies by C. Hobfoll, adapted by N.E. Vodopyanova and E.S. Starchenkova.

Research results and conclusions. Significant differences were identified only in preferred coping behavior strategies. Based on the results of discriminant analysis, a model for differentiating managers was constructed for the first time, which can be further used to predict the level of professionalization. The obtained results contribute to the understanding of leadership styles and the professional identity of managers through their correlation with coping behavior models.

Keywords: psychology of professional activity, leadership styles, professional identity, coping behavior models, differentiation model, managers

For citation: Dmitrieva Y. A., Borisova O. V., Koltunov E. I. (2026), "Leadership styles and professional identity of managers at different stages of professionalization: differences and a mathematical model of differentiation", *Scientific notes of P.F. Lesgaft university*, No 4 (254), pp. 194–201, DOI 10.5930/1994-4683-2026-4-194-201.

Введение. Менеджмент – сфера профессиональной деятельности, встречающаяся в каждой современной организации. Распространенность данной профессии сочетается с высокой конкуренцией в ней ввиду сложности деятельности, связанной с быстрыми глобальными изменениями в мире, и вытекающей необходимостью подстраиваться под эти изменения. Поэтому специалистам по менеджменту и управлению, чтобы сохранять свою востребованность в профессии, успешно справляться с её сложностями и вызовами современности, нужно обладать определенными личностными качествами.

В первую очередь таким качеством, определяющим компетентность менеджера, является лидерство, входящее в перечень так называемых мягких навыков («soft skills»), обладание которыми считается обязательным для конкурентоспособности современного специалиста в любой профессиональной деятельности [1, 2]. Сегодня существуют подходы к пониманию лидерства, рассматривающие данный феномен в различном ключе. Одним из таких подходов является структурный подход, в котором лидерство рассматривается как совокупность черт, образующих структуру, позволяющую лидеру быть наиболее эффективным [3]. Теориями, опирающимися на данный подход к пониманию лидерства, являются, например, теория харизматического лидерства М. Вебера и концепция многофакторного лидерства Б. Басса и Б. Аволио [3]. В поведенческом подходе акцент смещается с черт на видимые характеристики – определенные действия, совершаемые лидером, например, совокупность приемов влияния на подчиненных – стиль лидерства; а ситуационный подход предполагает анализ контекста влияния лидера, то есть его подчиненных, поскольку именно они являются средой, принимающей или отвергающей лидера, а их действия – индикатор эффективности управления [3]. Наиболее актуальной является концепция многофакторного лидерства Б. Басса и Б. Аволио, предполагающая два ключевых стиля лидерства: транзакционное и трансформационное [4]. Транзакционный стиль лидерства наиболее актуален в условиях стабильности организации и общества, когда возможно определение четких целей и гарантий за их выполнение; данный стиль характеризуется пресечением нежелательного для организации поведения и поддержкой поведения, приносящего требуемый от работника результат [4]. Трансформационный стиль характеризуется тем, что лидер содействует самореализации подчиненного, а также воодушевляет на изменения в соответствии с общими целями организации. При этом авторы подчеркивают, что данные стили не противопоставляются друг другу: трансформационное лидерство является продолжением транзакционного [4].

Успешность управленческой деятельности менеджера, а значит и его конкурентоспособность, связана также и с предпочитаемыми стратегиями преодолевающего поведения, то есть совокупностью действий, предпринимаемых индивидом при столкновении с ситуациями, характеризующимися неопределенностью, значимостью, ограниченностью ресурсов [5, 6]. Модель, автором которой является С. Хобфолл, демонстрирует стратегии преодолевающего поведения и подчеркивает его связь с социальной средой, являющейся, зачастую, источником стрессовых ситуаций, но, в то же время, выступающей ресурсом для преодоления, а также отра-

жающей последствия предпринятых человеком действий для преодоления. Структура модели содержит две основные оси – «просоциальная-антисоциальная» и «активная-пассивная», а также дополнительную ось – «прямая-непрямая» [7]. Наиболее подходящим способом преодоления профессиональных стрессовых ситуаций является конструктивная активность (копинг), включающая в себя как использование внутренних ресурсов (например, ассертивности), так и внешних – например, поиск помощи у окружающих и объединение для совместной деятельности по решению возникших трудностей [8].

И наконец, еще одним фактором, способствующим удержанию специалиста в профессии, является развитая профессиональная идентичность. Данный феномен имеет множество определений в научной литературе. Профессиональная идентичность в работах Н. Л. Ивановой рассматривается как часть социальной идентичности, развивающаяся в течение профессионализации, которая сопровождается изменениями представлений человека о себе не только как о профессионале, но и как о личности [9]. Другой вариант содержания данного феномена обозначен Л. Б. Шнейдер: профессиональная идентичность включает в себя представления индивида о своей профессиональной уникальности и профессиональном предназначении, а также интеграцию в профессиональное сообщество [10]. Существует также концепция Е. П. Ермолаевой, в которой акцентируется внимание не на индивиде и его самореализации, а на существующих запросах общества к профессионалу, из-за чего профессиональная идентичность представляется как совокупность отношений профессионала в системе «человек-профессия-общество» [11]. Более успешные, а значит, более устойчивые к профессиональной конкуренции менеджеры, обладают развитой профессиональной идентичностью, а у менее успешных менеджеров отмечается сниженный уровень профессионального самоопределения [9].

Перечисленные феномены развиваются в различных социальных ситуациях, когда индивид может проявить свои лидерские черты, преодолевает стрессовые ситуации, а также в процессе освоения и применения профессиональных знаний и навыков на практике. С приведенными ситуациями сталкиваются специалисты во время получения профессионального образования [12, 13]. Получение профессионального образования является одной из стадий профессионализации или профессионального развития – процесса изменений, происходящих на социальном и личностном уровнях во время профессиональной деятельности и на предшествующем ей этапе получения профессии. Данные изменения характеризуются вхождением специалиста в профессиональную среду с последующим приобретением профессиональной специфики образа мыслей и действий, которые проявляются в поведении профессионала, принятии им норм и ценностей профессии, а также в отождествлении себя с членами профессиональной группы [14].

Так как в процессе профессионального развития происходят значительные изменения личности, затрагивающие, в том числе, и перечисленные выше психологические феномены, существуют различия в показателях профессиональной идентичности, стилей лидерства и стратегий преодолевающего поведения у работающих менеджеров и студентов. Это обуславливает актуальность исследования: знание о различиях в стилях лидерства, стратегиях преодолевающего поведения и профессиональной идентичности менеджеров на разных этапах профессионального развития может стать обоснованием для дополнения профессионального обучения с целью повышения числа специалистов, остающихся в профессии после получения высшего образования. Таким дополнением могут стать, например, тренинги по развитию лидерских качеств, конструктивных стратегий преодоления стрессовых ситуаций, а также ориентация образовательных учреждений на возможность студентов

применять приобретенные знания на практике с первых дней получения профессии и интегрироваться в профессиональное сообщество.

Цель исследования – выявление различий в показателях стилей лидерства, профессиональной идентичности и стратегиях преодолевающего поведения у работающих специалистов и студентов в сфере менеджмента и управления.

Гипотеза исследования: существуют различия в особенностях стилей лидерства, профессиональной идентичности и стратегиях преодолевающего поведения у менеджеров и студентов, получающих образование в сфере менеджмента и управления.

Методика и организация исследования. Выборка составила 74 человека и была разделена на две группы. Первую группу составили менеджеры среднего звена ($N_1 = 32$), управляющие отделами численностью до 10 человек включительно, в компаниях сферы продаж Челябинской области. Вторая группа – студенты ($N_2 = 42$), обучающиеся на старших курсах направлений «Менеджмент» и «Управление персоналом» в высших учебных заведениях Челябинской области. Половозрастные характеристики выборки представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Половозрастные характеристики выборки исследования

Группы	Мужчины	Женщины	Возраст
Менеджеры	10	22	От 21 до 55 лет ($M = 32,59 \pm 9,63$)
Студенты	13	29	От 19 до 22 лет ($M = 20,45 \pm 0,92$)
Всего	23	51	От 19 до 55 ($M = 25,70 \pm 8,75$)

Для определения особенностей стилей лидерства использован «Многофакторный опросник лидерства» Б. Басса и Б. Аволио, включающий 5 шкал трансформационного лидерства («влияние, порождающее переживание сопричастности к делу», «влияние, побуждающее согласование целей и ценностей поведения», «вдохновляющая мотивация», «интеллектуально-творческая стимуляция», «индивидуальный подход»), 4 шкалы транзакционного лидерства («пропорциональное поощрение за установленную работу», «активное управление методом исключения отклонения от стандартов», «пассивное управление методом исключения отклонения от стандартов», «лидерство-невмешательство») и 3 шкалы самооценки результатов лидерства («мобилизация коллектива на сверхусилие», «коллективная эффективность», «самоуважение и чувство собственной ценности») [15].

Методика «Профессиональная идентичность/маргинализм» Е.П. Ермолаевой была использована для изучения особенностей профессиональной идентичности, в том числе её аспектов: «профессионал и социум» – выражающий понимание специалистом собственного положения как профессионала в обществе; «социум и профессия» – отражающий представления человека о восприятии обществом его профессии; «профессиональный статус и его динамика», «профессиональная мотивация», «карьера» – демонстрирующие отношение специалиста к данным сторонам его профессиональной деятельности.

Модели поведения, которым отдают предпочтение респонденты в стрессовой ситуации, определены с помощью методики «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» С. Хобфолла в адаптации Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой, которая включает определение склонности к следующим стратегиям: «ассертивные действия», «вступление в социальный контакт», «поиск социальной поддержки», «осторожные действия», «импульсивные действия», «избегание», «непрямые действия», «асоциальные действия», «агрессивные действия».

Поиск различий осуществлен с помощью непараметрического U-критерия Манна-Уитни и дискриминантного анализа в статистическом пакете IBM SPSS Statistics 27.0.

Результаты исследования. В соответствии с целью исследования был осуществлен поиск различий в особенностях стилей лидерства, стратегиях преодолевающего поведения и особенностях профессиональной идентичности у менеджеров и студентов-менеджеров с помощью непараметрического статистического U-критерия Манна-Уитни. В результате статистически значимые различия обнаружены только среди показателей стратегий преодолевающего поведения; полученные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Значимые различия в показателях стратегий преодолевающего поведения у менеджеров и студентов

Показатели	Средние ранги		U Манна-Уитни
	Менеджеры	Студенты	
Поиск социальной поддержки	30,89	42,54	460,500*
Асоциальные действия	30,23	43,04	439,500*

Условные обозначения: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$.

Таким образом, студенты чаще, чем менеджеры, отдают предпочтение в стрессовой ситуации обращаться за поддержкой окружающих, что является конструктивной стратегией, или же, напротив, применяют неконструктивную стратегию, совершая непринятые в обществе действия. Вероятно, выбор данных стратегий студентами связан с тем, что они находятся на стадии обучения, не чувствуют себя достаточно уверенно и поэтому нуждаются в поддержке извне, но вместе с тем, в силу возраста, могут позволить себе действовать за рамками принятых норм. Меньшая выраженность данных стратегий у действующих менеджеров может быть связана со сформировавшимся у них социальным и профессиональным статусом, способствующим уверенности в собственных действиях и не требующим внешней поддержки, но при этом данный статус может быть подорван асоциальными действиями, что препятствует выбору работающими специалистами данной стратегии.

Похожие результаты получены в исследовании Н.А. Краюшкиной: выявлены значимые различия между менеджерами и студентами по двум стратегиям преодолевающего поведения, носящим также конструктивный и неконструктивный характер соответственно – «Поиск социальной поддержки» и «Агрессивные действия» [16].

Далее проведен дискриминантный анализ, который подтвердил дифференциацию групп менеджеров и студентов по различиям в личностных особенностях (стили лидерства, аспекты профессиональной идентичности, стратегии преодолевающего поведения) с правильностью отнесения субъектов в группы – 74,3%.

Основная дискриминантная функция, являющаяся линейным уравнением для дифференциации субъектов на группы менеджеров и студентов, представлена ниже:

$$F = -0,407*«Интеллектуально-творческая стимуляция» + 0,136*«Активное управление методом исключения отклонения от стандартов» - 0,288*«Лидерство-невмешательство» + 0,153*«Поиск социальной поддержки» - 0,093*«Непрямые действия» + 0,236*«Асоциальные действия» + 0,316*«Социум и профессия» + 0,189*«Профессиональный статус и его динамика» - 0,314*«Карьера» - 7,494.$$

Вклады показателей в модель дифференциации работающих менеджеров и студентов, получающих образование в сфере менеджмента и управления, представлены в таблице 3. По результатам дискриминантного анализа обнаружено, что в мо-

дель дифференциации менеджеров вносят вклад все используемые методики, за исключением тех, в которых выявлены различия с помощью U-критерия Манна-Уитни в стратегиях преодолевающего поведения.

Таблица 3 – Вклады показателей в модель дифференциации менеджеров

Показатели	Вклад показателя в дискриминантную функцию
Стили лидерства	
Трансформационное лидерство: Интеллектуально-творческая стимуляция	-0,902
Транзакционное лидерство: Активное управление методом исключения отклонения от стандартов	0,364
Транзакционное лидерство: Лидерство-невмешательство	-0,707
Профессиональная идентичность	
Социум и профессия	0,588
Профессиональный статус и его динамика	0,386
Карьера	-0,535
Модели преодолевающего поведения	
Поиск социальной поддержки	0,613
Непрямые действия	-0,378
Асоциальные действия	1,050

Таким образом, в модель дифференциации менеджеров внесли вклад показатели стилей лидерства – трансформационного («Интеллектуально-творческая стимуляция») и транзакционного («Активное управление методом исключения отклонения от стандартов», «Лидерство-невмешательство»). Также значимый вклад в модель дифференциации вносят аспекты профессиональной идентичности: «Социум и профессия», «Профессиональный статус и его динамика», «Карьера». Среди стратегий преодолевающего поведения значимый вклад вносят: неконструктивная стратегия – «Асоциальные действия»; стратегия, связанная с применением манипуляций – «Непрямые действия»; и конструктивная, просоциальная стратегия – «Поиск социальной поддержки».

Полученная модель дифференциации менеджеров согласуется с моделью, представленной в исследовании личностных ресурсов и барьеров инновационного лидерства В.Г. Грязевой-Добшинской и соавторов: в обеих моделях вклад в дифференциацию вносят показатели трансформационного лидерства, а также показатели социально-ролевой или профессиональной идентичности [17].

Выводы. Проведено исследование различий в показателях стилей лидерства, профессиональной идентичности и стратегий преодолевающего поведения у менеджеров и студентов, получающих образование в сфере менеджмента и управления. Обнаружены значимые различия в стратегиях преодолевающего поведения: студенты чаще менеджеров в стрессовой ситуации предпочитают обращаться за помощью и поддержкой к окружающим, но в некоторых случаях действуют асоциально, пренебрегая моралью и принятыми правилами.

С помощью дискриминантного анализа впервые создана модель дифференциации действующих менеджеров и студентов, получающих образование по специальностям, связанным с управлением и менеджментом. В данную модель внесли значимый вклад отдельные показатели стилей лидерства – трансформационного и транзакционного; аспекты профессиональной идентичности, связанные с пониманием отношения общества к профессии, а также с собственным отношением к изменению личного профессионального статуса и карьеры; модели преодолевающего поведения, одна из которых носит конструктивный и просоциальный характер –

«Поиск социальной поддержки», а две других являются деструктивными – «Непрямые действия», «Асоциальные действия». Помимо представленной модели дифференциации, полученные в ходе исследования данные расширяют представления о соотношении стилей лидерства и профессиональной идентичности с поведенческим феноменом – стратегиями преодоления стрессовых ситуаций.

Использование модели дифференциации менеджеров позволит сократить затрачиваемые ресурсы при подборе персонала на соответствующие должности, определяя уровень профессионализации кандидата. Кроме того, результаты исследования могут быть использованы для внесения изменений в процесс обучения специалистов в сфере менеджмента и управления (например, проведение тренингов по развитию феноменов, вносящих вклад в уровень профессионализации).

Дальнейшие исследования могут включать в себя расширение и уточнение выборки для отслеживания динамики изменений исследуемых показателей у менеджеров в ходе их профессионализации.

Список источников

- 1 Балина Т. Н. Анализ профессионально важных качеств руководителя в структуре акмеологического потенциала // Вестник Таганрогского института управления и экономики. 2021. № 2 (34). С. 79–83. EDN: IFRPWY.
- 2 Голянич В. М., Бондарчук А. Ф., Тулупьева Т. В. Психологические предикторы профессиональной компетентности менеджеров по продажам // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. 2018. № 9 (163). С. 325–330. EDN: YBRXET.
- 3 Корогодин В. С. Современные подходы к изучению лидерства. DOI 10.23670/IRJ.2023.134.98 // Международный научный исследовательский журнал. 2023. № 8 (134). С. 40–45. EDN: HWPAWO.
- 4 Балабанова Е. С., Деминская В. Э. Руководитель как трансформационный лидер: роль личностных качеств и управленческих практик. DOI 10.21638/11701/spbu18.2017.301 // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 3. С. 263–288. EDN: ZITOET.
- 5 Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Стресс-менеджмент: настоящее и будущее // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика. Санкт-Петербург : Речь, 2010. С. 554–597. ISBN 978-5-9268-0992-0.
- 6 Шияновская И. А. Стратегии копинг-поведения руководителей с различным уровнем успешности совместной управленческой деятельности. DOI 10.24158/spp.2021.3.14 // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 3 (83). С. 85–89. EDN: LPOMHY.
- 7 Gender and coping: The dual-axis model of coping / Hobfoll S. E., Dunahoo C. L., Ben-Porath Y. [et al.]. DOI 10.1007/BF02506817 // American journal of community psychology. 1994. Vol. 22, No 1. P. 49–82.
- 8 Водопьянова Н. Е., Капустина А. Н. Копинг-стратегии как фактор профессиональной

References

- 1 Balina T. N. (2021), “Analysis of professionally important qualities of a manager in the structure of acmeological potential”, *Bulletin of the Taganrog Institute of Management and Economics*, No. 2 (34), pp. 79–83.
- 2 Golyanich V. M., Bondarchuk A. F., Tulupieva T. V. (2018), “Psychological predictors of professional competence of sales managers”, *Scientific notes of the Lesgaft University*, No. 9 (163), pp. 325–330.
- 3 Korogodin V. S. (2023), “Modern approaches to the study of leadership”, *International Scientific Research Journal*, No. 8 (134), pp. 40–45, DOI 10.23670/IRJ.2023.134.98.
- 4 Balabanova E. S., Deminskaya V. E. (2017), “The manager as a transformational leader: the role of personal qualities and management practices”, *Russian Management Journal*, Vol. 15, No. 3, pp. 263–288, DOI 10.21638/11701/spbu18.2017.301.
- 5 Vodopyanova N. E., Starchenkova E. S. (2010), “Stress management: present and future”, *Psychological support for professional activity: theory and practice*, St. Petersburg, Rech Publishing House, pp. 554–597, ISBN 978-5-9268-0992-0.
- 6 Shiyanskaya I. A. (2021), “Coping strategies of managers with varying levels of success in joint management activities”, *Society: sociology, psychology, pedagogy*, No. 3 (83), pp. 85–89, DOI 10.24158/spp.2021.3.14.
- 7 Hobfoll S. E., Dunahoo C. L., Ben-Porath Y. [et al.] (1994), “Gender and coping: The dual-axis model of coping”, *American journal of community psychology*, Vol. 22, No. 1, pp. 49–82, <https://doi.org/10.1007/BF02506817>.
- 8 Vodopyanova N. E., Kapustina A. N. (2008), “Coping strategies as a factor in professional

- адаптации // Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина. 2008. Т. 5. Психология, № 1. С. 73–82.
- 9 Иванова Н. Л. Профессиональная идентичность как фактор конкурентоспособности личности в современном бизнесе // Модернизация экономики и глобализация : сборник работ по итогам IX Международной конференции. Москва, 2009. С. 383–390.
- 10 Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореферат дис. ... д-ра психол. наук. Москва, 2001. 42 с. EDN: STNTEV.
- 11 Ермолаева Е. П. Мультидисциплинарный подход в модели «человек-профессия-общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2, № 1. С. 3–22. EDN: YIRIST.
- 12 Корнеева О. Д., Семенов К. Б. Лидерство как основа формирования управленческой компетентности // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 74. С. 121–124. EDN: KYDZSQ.
- 13 Корчагин Е. Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований. DOI 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203 // Педагогика и психология образования. 2023. № 1. С. 190–203. EDN: BIZFBN.
- 14 Глуханюк Н. С. Психология профессионализации педагога. 2-е изд., доп. Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2005. 261 с. ISBN 5-8050-0115-2.
- 15 Инновационное лидерство и психометрические проблемы его диагностики / В. Г. Грязева-Добшинская, Ю. А. Дмитриева, П. С. Глухов [и др.] // Психология. Психофизиология. 2015. Т. 8, № 2. С. 14–24. EDN: TYMIDN.
- 16 Краюшклина Н. А. Взаимосвязь социально-психологической адаптации и копинг-поведения в профессиональной деятельности // Вестник Московского гос. лингвист. ун-та. Образование и педагогические науки. 2016. № 1 (763). С. 95–103. EDN: XXYAKJ.
- 17 Личностные ресурсы и барьеры инновационного лидерства руководителей: структурные аспекты мотивации, стиля лидерства, социальной идентичности / В. Г. Грязева-Добшинская, Ю. А. Дмитриева, С. Ю. Коробова [и др.]. DOI 10.17323/2312-5942-2023-13-3-9-28 // Организационная психология. 2023. Т. 13, № 3. С. 9–28. EDN: WBPODX.
- adaptation”, *Bulletin of Leningrad State University named after A.S. Pushkin*, Vol. 5, Psychology, No. 1, pp. 73–82.
- 9 Ivanova N. L. (2009), “Professional identity as a factor in personal competitiveness in modern business”, *Modernisation of the Economy and Globalisation*, Proceedings of the IX International Scientific Conference, Moscow, pp. 383–390.
- 10 Shneider L. B. (2001), “Professional identity: structure, genesis and conditions of formation”, abstract of dissertation ... Doctor of Psychology, Moscow, 42 p.
- 11 Ermolaeva E. P. (2017), “Multidisciplinary approach in the ‘person-profession-society’ model”, *Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organisational psychology and psychology of labour*, Vol. 2, No. 1, pp. 3–22.
- 12 Korneeva O. D., Semenov K. B. (2022), “Leadership as the basis for the formation of managerial competence”, *Problems of modern pedagogical education*, No. 74, pp. 121–124.
- 13 Korchagin E. N. (2023), “Professional identity: a review of foreign research”, *Pedagogy and Psychology of Education*, No. 1, pp. 190–203, DOI 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203.
- 14 Gluhanyuk N. S. (2005), “Psychology of teacher professionalization”, 2nd ed., supp., Yekaterinburg, Russian State Pedagogical University Publishing House, 261 p., ISBN 5-8050-0115-2.
- 15 Gryazeva-Dobshinskaya V. G., Dmitrieva Yu. A., Glukhov P. S., Glukhova V. A. (2015), “Innovative leadership and psychometric problems of its diagnosis”, *Psychology. Psychophysiology*, Vol. 8, No. 2, pp. 14–24.
- 16 Krayushkina N. A. (2016), “The relationship between socio-psychological adaptation and coping behaviour in professional activity”, *Bulletin of Moscow State Linguistic University. Education and Pedagogical Sciences*, No. 1 (763), pp. 95–103.
- 17 Gryazeva-Dobshinskaya V. G., Dmitrieva Yu. A., Korobova S. Yu., Glukhova V. A. (2023), “Personal resources and barriers to innovative leadership among managers: structural aspects of motivation, leadership style, social identity”, *Organisational Psychology*, Vol. 13, No. 3, pp. 9–28, DOI 10.17323/2312-5942-2023-13-3-9-28.

Информация об авторах: **Дмитриева Ю.А.**, доцент кафедры «Психология управления и служебной деятельности», ORCID: 0000-0002-0331-4684, SPIN-код: 8905-1395. **Борисова О.В.**, SPIN-код: 1805-3078. **Колтунов Е.И.**, научный сотрудник лаборатории «Психология и психофизиология стрессоустойчивости и креативности», старший преподаватель кафедры «Психология управления и служебной деятельности», ORCID: 0000-0003-4836-7859, SPIN-код 7528-1460.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Поступила в редакцию 28.01.2026.

Принята к публикации 20.03.2026.