

Личностные свойства и стили лидерства как предикторы идентичности менеджеров с разным отношением к профессии

Ю.А. Дмитриева[✉], О.В. Борисова

Южно-Уральский государственный университет, Челябинск, Россия

[✉] dmitrieva.julia.86@mail.ru

Аннотация

Обоснование. Профессиональная идентичность, являющаяся многокомпонентным фактором конкурентоспособности и успешности менеджеров и связанная с личностными свойствами человека, может носить различный характер, выражающийся в эмоциональном или рациональном отношении к профессии. Однако практически отсутствуют исследования, раскрывающие влияние личностных свойств на данный феномен у представителей разных профессий, в частности, у менеджеров. **Цель:** изучить специфику влияния личностных свойств и особенностей стилей лидерства на идентичность менеджеров с разным отношением к профессии. **Материалы и методы.** Выборка обследованных лиц – 74 менеджера, из них 23 мужчины и 51 женщина ($M = 25,7$ года). По результатам опросника Е.П. Ермолаевой «Профессиональная идентичность/маргинализм» сформированы две группы респондентов: обладающие выраженной «эмоциональной» профессиональной идентичностью ($n_1 = 39$) и с выраженной «рациональной» профессиональной идентичностью ($n_2 = 34$). Для определения особенностей стилей лидерства и личностных свойств использованы методики «Многофакторный опросник лидерства» Б. Басса и Б. Аволио; опросник Большой пятерки О. Джона и К. Сото. **Результаты.** Выявлены различия менеджеров с разным отношением к профессии: менеджеры отличаются как особенностями стилей лидерства, так и личностными свойствами. Определены предикторы эмоционального и рационального отношения к профессии. Для обоих вариантов это компонент трансформационного лидерства «интеллектуально-творческая стимуляция» и личностные свойства «настойчивость» и «сочувствие». При этом «сочувствие» является положительно влияющим предиктором эмоционального отношения к профессии, а «интеллектуально-творческая стимуляция» и «настойчивость» являются предикторами как эмоционального, так и рационального отношения, но в первом случае оказывают положительное влияние, а во втором – отрицательное. **Заключение.** Полученные результаты могут быть применены на практике в области профессионального обучения менеджеров: например, развивая умение интеллектуально-творчески стимулировать подчиненных, можно влиять на профессиональную идентичность менеджера, а значит, на его профессиональную успешность.

Ключевые слова: идентичность, профессиональная идентичность, отношение к профессии, детерминанты идентичности, личностные детерминанты, стили лидерства

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Дмитриева Ю.А., Борисова О.В. Личностные свойства и стили лидерства как предикторы идентичности менеджеров с разным отношением к профессии // Психология. Психофизиология. 2026. Т. 19, № 2. С. 24–34. DOI: 10.14529/jpps260203

Original article
DOI: 10.14529/jpps260203

Personality traits and leadership styles as predictors of the identity of managers with different attitudes to the profession

Yu.A. Dmitrieva✉, O.V. Borisova

South Ural State University, Chelyabinsk, Russia

✉ dmitrieva.julia.86@mail.ru

Abstract

Introduction. Professional identity is a multicomponent factor of competitiveness and managerial success. Associated with personality traits, it can vary in nature, manifesting as either an emotional or a rational attitude toward the profession. However, there is almost no research on the influence of personality traits on professional identity in individuals from different professional groups, particularly managers. **Aims.** This paper aims to identify the effect of personality traits and leadership styles on professional identity in managers with different attitudes toward their profession. **Materials and methods.** The study involved 74 managers (23 men, 51 women; mean age: 25.7 years). Based on the results of Ermolaeva's Professional Identity/Marginalism Questionnaire, the sample was divided into two groups: Group 1 – pronounced emotional professional identity ($N_1 = 39$); Group 2 – pronounced rational professional identity ($N_2 = 34$). Leadership styles and personality traits were identified using the Multifactor Leadership Questionnaire (B. Bass, B. Avolio) and the Big Five Inventory (O. John, C. Soto). **Results.** The study demonstrated differences between managers with different attitudes toward their profession, both in leadership style characteristics and personality traits. Predictors of emotional and rational attitudes toward the profession were identified. For both groups, these were a component of transformational leadership (intellectual stimulation) and the personality traits of assertiveness and compassion. Compassion was a positive predictor of emotional attitude, whereas intellectual stimulation and assertiveness predicted both emotional and rational attitudes, positively for emotional and negatively for rational. **Conclusion.** The obtained results can be applied to the professional education of managers: by fostering the ability to provide intellectual and creative stimulation to subordinates, it is possible to influence managers' professional identity and their professional success.

Keywords: identity, professional identity, attitude to profession, determinants of identity, personal determinants, leadership styles

The authors declare no conflict of interest.

For citation: Dmitrieva Yu.A., Borisova O.V. Personality traits and leadership styles as predictors of the identity of managers with different attitudes to the profession. *Psikhologiya. Psikhofiziologiya = Psychology. Psychophysiology*. 2026;19(2):24–34. (in Russ.) DOI: 10.14529/jpps260203

Введение

Ситуация на рынке труда России за последнее время демонстрирует падение спроса на рабочую силу при сохранении интереса соискателей на трудоустройство: количество предлагаемых вакансий на первый квартал 2026 года по данным портала SuperJob сократилось на 20 %, а количество соискателей и, соответственно, резюме – увеличилось на 34 % [1]. В каждой современной организации представлена отрасль менеджмента [2], которую, безусловно, затрагивает снижение количества вакансий в сочетании с большим количеством соискателей ввиду в том числе большого количества выпускников направлений, связанных с управлением и менеджмен-

том (за последнее время около 170 тыс. в год – 19 % от общего числа) [3], что создает высокую конкуренцию в данной сфере. В связи с этим менеджеру, чтобы быть востребованным как профессионалу, необходимо не только обладать высокоразвитыми профессиональными навыками, но и определенными личностными особенностями, способствующими сохранению конкурентоспособности.

В условиях конкуренции возрастает важность профессиональной идентичности. При условии высокого уровня сформированности данный феномен является фактором развития профессиональной компетентности [4]. Исследователи приходят к выводу, что идентичность менеджеров и руководителей обладает

определенной спецификой, связанной с влиянием принимаемых решений как на самого менеджера, так и на подчиненных и организацию [5]. В частности, отмечается, что более успешные менеджеры обладают более сформированной профессиональной идентичностью, в отличие от менее успешных, испытывающих трудности в профессиональной самоидентификации [6].

Н.Л. Иванова (2006) определяет профессиональную идентичность как многокомпонентную часть социальной идентичности, а именно – продукт социализации и профессионализации, включающий в себя представления человека о себе как субъекте деятельности, о собственных профессионально важных качествах, а также о качествах, необходимых для профессиональной деятельности, и о специфике профессионального сообщества [6].

Н.А. Перинская (2018) определяет профессиональную идентичность как результат профессиональной социализации, заключающийся в осознании индивидом принадлежности к определенному профессиональному сообществу по уровню образования и компетенций, вместе с тем это и включенность в профессиональную группу, принимающую человека как «своего» [7].

По мнению Л.Б. Шнейдер (2016), профессиональную идентичность формируют процессы профессионального самоопределения и самоорганизации, итогом которых является осознание личностью уникальности своих профессиональных свойств и принадлежности к определенной профессии [8].

Трехкомпонентную структуру профессиональной идентичности выделяет Е.П. Ермолаева (2010): инструментальный, индивидуальный и социальный компоненты, включающие в себя соответственно знания, умения и навыки; личностные особенности и персональный опыт пребывания в профессии; профессиональные ценности и установки [9]. Совокупность трех компонентов профессиональной идентичности может определять отношение к профессии как положительное (эмоциональное), когда профессия воспринимается как способ самореализации личности; рациональное, когда профессия воспринимается как средство материального обеспечения и получения статуса в обществе; отрицательное – при наличии приоритетов самореализации в других жизненных сферах [9]. Эмпирическое исследование У.С. Родыгиной (2007)

показывает связь развитой профессиональной идентичности с положительными эмоциями, а также активным отношением к собственной профессии [10].

В зарубежных источниках профессиональную идентичность аналогично отечественным исследованиям трактуют как восприятие человеком себя как профессионала, основываясь на личностных качествах, ценностях и профессиональном опыте, при этом акцентируется внимание на том, что это лишь один из типов идентичности человека, актуализирующийся в ситуациях, связанных с его профессией [11, 12].

В различных концепциях профессиональной идентичности подчеркивается связь личностных свойств, в том числе профессионально важных качеств, с данным феноменом.

Для менеджеров, деятельность которых направлена на управление людьми, важным личностным качеством становится склонность к лидерству [13–17]. В ситуации нестабильности, которая характерна для современного общества, появляется необходимость постоянных изменений и инновационных решений – такая специфика деятельности характерна для трансформационных лидеров [17]. Трансформационный стиль лидерства рассматривается в концепции многофакторного лидерства Б. Басса как продолжение транзакционного стиля, подразумевающего, что лидер подталкивает подчиненных к выполнению задач в рамках заданных критериев, соответствием которым они получают вознаграждение за свой труд [18, 19].

Также среди качеств, обеспечивающих успешность менеджера, исследователи отмечают следующие свойства личности: ответственность, целеустремленность, креативность, коммуникативность, готовность к сотрудничеству, эмоциональную устойчивость и т. д. [13–16, 20].

Таким образом, профессиональная идентичность, являющаяся многокомпонентным фактором конкурентоспособности и успешности менеджеров и связанная с личностными свойствами человека, может носить различный характер, выражающийся в эмоциональном, рациональном или отрицательном отношении к профессии. Однако практически отсутствуют исследования, раскрывающие влияние личностных свойств на данный феномен у представителей разных профессий, в частности, у менеджеров.

Цель: изучить специфику влияния личностных свойств и особенностей стилей лидерства на идентичность менеджеров с разным отношением к профессии.

Гипотезы исследования

1. Существуют различия у менеджеров с разным отношением к профессии в личностных свойствах и особенностях стилей лидерства.

2. Личностные свойства и особенности стилей лидерства выступают предикторами идентичности менеджеров, специфичными для разного отношения к профессии.

Материалы и методы

Свойства профессиональной идентичности выявлены с помощью опросника Е.П. Ермолаевой «Профессиональная идентичность/маргинализм». Характеристики стилей лидерства определены посредством «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса и Б. Авوليو [21]. Личностные свойства выявлены путем опросника «Большая пятерка» О. Джона и К. Сото в адаптации Ю.А. Калугина, С.А. Щebetko и А.М. Мишкевич [22].

Всего в исследовании приняли участие 74 человека: 23 мужчины и 51 женщина (от 19 до 55 лет, $M = 25,7$), имеющие образование в сфере управления и менеджмента, руководящие отделами до 10 человек в компаниях сферы продаж Челябинской области. Выборка поделена на две группы по результатам методики Е.П. Ермолаевой «Профессиональная идентичность/маргинализм»: в первую группу вошли респонденты, обладающие выраженной «эмоциональной» профессиональной идентичностью ($n_1 = 39$); во вторую – респонденты с выраженной «рациональной» профессиональной идентичностью ($n_2 = 34$). У одного из респондентов определено отрицательное отношение к профессии, подразумевающее неприятие профессии как способа самореализации, в связи с чем его результаты были исключены из дальнейшего анализа.

Для статистической обработки данных использованы: для поиска различий между группами непараметрический U-критерий Манна – Уитни; для определения предикторов отношения к профессии – регрессионный анализ. Обработка данных проведена с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics v. 27.0.

Результаты

Для достижения поставленной цели исследование проводилось в два этапа: первый этап –

выявление различий в личностных особенностях и стилях лидерства у менеджеров с разным отношением к профессии, второй – определение предикторов идентичности менеджеров.

Различия в личностных особенностях и стилях лидерства у менеджеров с разным отношением к профессии

На первом этапе для подтверждения первой гипотезы проведен поиск различий с помощью непараметрического U-критерия Манна – Уитни по личностным свойствам и особенностям стилей лидерства у менеджеров двух групп: первая группа – менеджеры с эмоциональным, положительным отношением к профессии; вторая группа – менеджеры с рациональным отношением к профессии.

Полученные значимые различия по личностным свойствам и стилям лидерства, свойствам между группами менеджеров с разным отношением к профессии представлены в табл. 1.

Группа менеджеров с эмоциональным отношением к профессии характеризуется более высоким, по сравнению со второй группой, уровнем следующих показателей: трансформационного лидерства ($U = 316, p \leq 0,001$) и его компонентов: «влияние, порождающее переживание сопричастности к делу» ($U = 463,5, p \leq 0,01$), «влияние, побуждающее согласование целей и ценностей» ($U = 353,5, p \leq 0,001$), «вдохновляющая мотивация» ($U = 333, p \leq 0,001$), «интеллектуально-творческая стимуляция» ($U = 365, p \leq 0,001$), «индивидуальный подход» ($U = 347,5, p \leq 0,001$). Это можно объяснить тем, что трансформационное лидерство предполагает большую включенность лидера в свою деятельность, в том числе в эмоциональном плане, поскольку ему необходимо вдохновлять и объединять подчиненных на действие ради общей цели.

Также обнаружено, что *менеджеры группы, характеризующейся эмоциональным отношением к профессии*, обладают более высоким уровнем компонента транзакционного лидерства «пропорциональное поощрение за условленную работу» ($U = 389,5, p \leq 0,01$). Вероятно, симпатия к собственной профессиональной деятельности подталкивает менеджеров на то, чтобы быть в достаточной мере справедливыми с подчиненными в вопросах вознаграждения их за проделанную работу.

Самооценка результатов лидерства ($U = 375, p \leq 0,001$) и её компонентов «мобилизация коллектива на сверхусилие»

Таблица 1
Table 1

Значимые различия в свойствах личности и особенностях стилей лидерства у менеджеров
с разным отношением к профессии
Significant differences in personality traits and leadership styles among managers
with different attitudes towards their profession

Показатели Indicators	Средние ранги / Middle ranks		U-критерий Манна – Уитни Mann–Whitney U
	Эмоциональное отношение к профессии Emotional attitude	Рациональное отношение к профессии Rational attitude	
Показатели стилей лидерства / Characteristics of leadership styles			
Трансформационное лидерство Transformational Leadership	45,90	26,80	316,0***
Влияние, порождающее переживание со- причастности к делу / Idealized Attributes	42,11	31,13	463,5**
Влияние, побуждающее согласование целей и ценностей / Idealized Behaviors	44,93	27,90	353,5***
Вдохновляющая мотивация / Inspirational motivation	45,46	27,29	333,0***
Интеллектуально-творческая стимуляция / Intellectual stimulation	44,64	28,23	365,0***
Индивидуальный подход / Individualized consideration	45,10	27,72	347,5***
Пропорциональное поощрение за услов- ленную работу / Contingent Reward	44,01	28,95	389,5**
Лидерство-невмешательство / Laissez-Faire	32,31	42,38	480,0*
Самооценка результатов лидерства / Outcomes of Leadership	44,38	28,53	375,0***
Мобилизация коллектива на сверхусилие / Generates Extra Effort	44,09	28,87	386,5**
Коллективная эффективность / Effectiveness	45,19	27,60	343,5***
Личностные свойства / Personal traits			
Экстраверсия / Extraversion	45,85	26,85	318,0***
Общительность / Sociability	42,87	30,26	434,0*
Настойчивость / Assertiveness	44,28	28,65	379,0**
Энергичность / Energy Level	45,81	26,90	319,5***
Доброжелательность / Agreeableness	43,01	30,10	428,5**
Сочувствие / Compassion	43,20	29,88	421,0**
Продуктивность / Productiveness	44,10	28,85	386,0**
Открытость опыту / Open-Mindedness	42,05	31,20	466,0*
Творческое воображение / Creative Imagination	42,43	30,76	451,0*

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

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

($U = 386,5$; $p \leq 0,01$), «коллективная эффек-
тивность» ($U = 343,5$; $p \leq 0,001$) – также выше
у менеджеров с эмоциональным отношением
к профессии. Данные результаты можно свя-
зать с тем, что положительно относящиеся к
собственной работе менеджеры больше
склонны к рефлексии собственной деятельно-
сти, чем рационально настроенные управлен-
цы, поскольку данная группа, вероятно, ори-
ентируется на ключевые показатели эффек-

тивности собственной деятельности, выра-
жаемые в их заработной плате.

Менеджеры, отношение к профессии ко-
торых носит рациональный характер, обла-
дают более высокой склонностью к «лидерст-
ву-невмешательству» ($U = 480$, $p \leq 0,05$). По-
лучение материального вознаграждения
менеджера, более значимого для данной
группы, не требует постоянного включения в
деятельность коллектива.

По личностным свойствам менеджеры с разным отношением также отличаются – менеджеры с эмоциональным отношением к профессии характеризуются более высоким уровнем: экстраверсии ($U = 318, p \leq 0,001$) и её компонентов – общительности ($U = 434, p \leq 0,05$), настойчивости ($U = 379, p \leq 0,01$), энергичности ($U = 319,5; p \leq 0,001$); доброжелательности ($U = 428,5; p \leq 0,01$) и её компонентов – сочувствия ($U = 421, p \leq 0,01$); компонента добросовестности – продуктивности ($U = 386, p \leq 0,01$); открытости опыту ($U = 466, p \leq 0,05$) и её компонента – творческого воображения ($U = 451, p \leq 0,05$).

Вероятно, данные качества помогают реализовываться в профессии менеджера, из-за чего отношение к собственной деятельности – более включенное. Управленческая деятельность требует постоянного взаимодействия с людьми, из-за чего менеджер, обладающий склонностью к общению, доброжелательностью и эмпатией, более комфортно и уверенно себя будет чувствовать в профессиональной деятельности. Определенный уровень настойчивости, энергичности, продуктивности позволяет решать большее количество задач, что тоже вносит вклад в восприятие собственной профессии. И, наконец, открытость новым идеям и креативность, что характерно для трансформационного лидерства, по которому группы менеджеров также значительно отличаются, способствует более эффективному управлению в современных условиях, что опять же влияет на восприятие результатов управленческой деятельности.

Предикторы идентичности менеджеров с разным отношением к профессии

На втором этапе исследования для подтверждения второй гипотезы осуществлен поиск предикторов профессиональной идентичности, выражаемой в эмоциональном

и рациональном отношении к профессии, путем пошагового регрессионного анализа. Для всех анализов VIF был ниже 1,2, что говорит об отсутствии проблем с мультиколлинеарностью.

В качестве зависимой переменной в первом варианте выступило эмоциональное отношение к профессии; во втором варианте – рациональное отношение к профессии.

Независимыми переменными в обеих регрессионных моделях выступили показатели стилей лидерства: трансформационное лидерство, транзакционное лидерство, самооценка результатов лидерства и их компоненты.

Показатели личностных свойств – «экстраверсия», «доброжелательность», «добросовестность», «негативная эмоциональность», «открытость опыту» и их компоненты.

Построена достоверная модель предикторов эмоционального отношения к профессии, объясняющая 46,4 % ($R^2 = 0,464$) дисперсии влиянием независимых переменных (табл. 2). Данная модель включает в себя следующие предикторы: компонент трансформационного лидерства «интеллектуально-творческая стимуляция» ($\beta = 0,437$) и личностные свойства «сочувствие» ($\beta = 0,312$) и «настойчивость» ($\beta = 0,235$). Все перечисленные предикторы обладают положительным влиянием на зависимую переменную. То есть при склонности менеджера стимулировать сотрудников к генерации новых идей, а также при проявляемом сочувствии к окружающим людям и настойчивом стремлении к реализации задуманного отношение к профессии будет носить более положительный характер.

Далее в табл. 3 приведена модель предикторов рационального отношения к профессии, объясняющая 35,9 % ($R^2 = 0,359$) дисперсии влиянием независимых переменных. К таким переменным относятся компонент трансформационного лидерства

Таблица 2
Table 2

Результаты регрессионного анализа эмоционального отношения к профессии менеджеров
Regression analysis results for emotional attitude toward profession in managers

Показатель Parameter	Эмоциональное отношение к профессии / Emotional attitude	
	β	p
Константа / Constant	$R^2 = 0,464, F = 19,924, p \leq 0,001$	
Интеллектуально-творческая стимуляция / Intellectual stimulation	0,437	0,001
Сочувствие / Compassion	0,312	0,001
Настойчивость / Assertiveness	0,235	0,014

Таблица 3
Table 3

Результаты регрессионного анализа рационального отношения к профессии менеджеров
Regression analysis results for rational attitude toward profession in managers

Показатель Parameter	Рациональное отношение к профессии Rational attitude	
	β	p
	$R^2 = 0,359, F = 19,605, p \leq 0,001$	
Константа / Constant		0,001
Интеллектуально-творческая стимуляция / Intellectual stimulation	–0,450	0,001
Настойчивость / Assertiveness	–0,282	0,006

«интеллектуально-творческая стимуляция» ($\beta = -0,450$) и личностное свойство «настойчивость» ($\beta = -0,282$), оказывающие отрицательное влияние. Чем меньше менеджер склонен к интеллектуально-творческой стимуляции подчиненных и чем меньше проявляет настойчивость, тем его отношение к профессии носит более рациональный характер.

Заклучение

Определены различия менеджеров с разным отношением к профессии: менеджеры отличаются как особенностями стилей лидерства, так и личностными свойствами.

Менеджеры, обладающие эмоциональным отношением к профессии, характеризуются более высоким уровнем трансформационного лидерства и его компонентов, самооценки эффективности лидерства и большинства её компонентов, а также более высоким уровнем одного из компонентов транзакционного лидерства – «пропорциональное поощрение за условленную работу». Менеджеры, отношение к профессии которых носит рациональный характер, более склонны к «лидерству-невмешательству».

Менеджеры с эмоциональным отношением к профессии обладают более высокой выраженностью следующих личностных качеств: «экстраверсии» и всех её компонентов (общительность, настойчивость, энергичность); «доброжелательности» и её аспекта «сочувствие»; «открытости опыту» и её аспекта «творческое воображение»; «продуктивности».

Определены предикторы эмоционального и рационального отношения к профессии. Для обоих вариантов это компонент трансформационного лидерства «интеллектуально-творческая стимуляция» и личностные свойства «настойчивость» и «сочувствие». Важно

отметить, что полученные предикторы также вносят вклад в различия менеджеров с разным отношением к профессии. При этом «сочувствие» является положительно влияющим предиктором эмоционального отношения к профессии, а «интеллектуально-творческая стимуляция» и «настойчивость» являются предикторами как эмоционального, так и рационального отношения, но в первом случае оказывают положительное влияние, а во втором – отрицательное. На основании полученных результатов можно сделать вывод, что перечисленные личностные свойства и компонент трансформационного лидерства играют наибольшую роль в том, какая будет профессиональная идентичность у менеджера, а именно – как он будет воспринимать свою профессию: как способ полной самореализации или же исключительно как возможность получения материальных выгод.

Полученные данные о том, что компонент трансформационного лидерства является предиктором профессиональной идентичности, совпадают с данными, полученными в работе M.S. Dinc с соавт. (2022), в которых подчеркивается влияние аспектов трансформационного лидерства на организационную идентичность, которая связана с профессиональной идентичностью [23]. Также данные о влиянии компонента трансформационного лидерства на эмоциональное, то есть положительное и включенное отношение к работе у менеджеров, согласуются с результатами исследования J. Juuyama и J.P. Torres (2023), в котором приводятся данные о связи трансформационного лидерства с включенностью в работу [24].

Полученные результаты могут быть применены на практике в области профессионального обучения менеджеров: развивая выявленные предикторы, в частности умение

интеллектуально-творчески стимулировать подчиненных, поскольку личностные свойства тяжелее поддаются изменению, можно

влиять на профессиональную идентичность менеджера, а значит, на его профессиональную успешность.

Список источников

1. I квартал 2026: вакансий меньше, но работать некому // Исследовательский центр портала Superjob.ru. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115719/i-kvartal-2026/#7> (дата обращения: 20.04.2026).
2. Ермолаева Е.П. Психологическое состояние «эффективного менеджмента» в России // Инициативы XXI века. 2015. № 4. С. 53–54.
3. Образование в цифрах: 2025: краткий статистический сборник / Т.А. Варламова, Л.М. Гохберг, О.А. Зорина и др. М.: НИУ ВШЭ, 2023. 137 с.
4. Корчагин Е.Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований // Педагогика и психология образования. 2023. № 1. С. 190–203. DOI: 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203.
5. Парамузов А.В., Несмеянова Р.К. Создание и анализ психометрических свойств опросника «Статус управленческой идентичности» // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 3. С. 120–152.
6. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность как фактор конкурентоспособности личности в современном бизнесе // Модернизация экономики и глобализация. 2006. № 3. С. 383–390.
7. Перинская Н.А. Профессиональная идентичность // Знание. Понимание. Умение. 2018. № 2. С. 209–211. DOI: 10.17805/zpu.2018.2.19.
8. Шнейдер Л.Б. К соотношению понятий: профессиональная идентичность, харизма, карьера и слава // Помогающее поведение: ценности, смыслы, модели / отв. ред., введ. М.Р. Арпентьева. Калуга: Эйдос 2016. С. 72–85.
9. Ермолаева Е.П. Принцип превентивной оценки профессиональной идентичности специалистов в процессе обучения и переподготовки // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. 2010. № 1. С. 33–36.
10. Родыгина У.С. Психологические особенности профессиональной идентичности студентов // Психологическая наука и образование. 2007. Т. 12, № 4. С. 39–51.
11. Rees C.E., Monrouxe L.V. Who are you and who do you want to be? Key considerations in developing professional identities in medicine // Medical Journal of Australia. 2018. Vol. 209, № 5. P. 202–203.
12. Fitzgerald A. Professional identity: A concept analysis // Nursing forum. 2020. Vol. 55, № 3. P. 447–472.
13. Хайрулина Л.Р. Управление развитием компетенций менеджеров // Лидерство и менеджмент. 2023. Т. 10, № 2. С. 471–486. DOI: 10.18334/LIM.10.2.117700.
14. Корженовский И.И., Меланьина А.А. Личностные особенности руководителей успешных производственных коллективов // Организационная психология. 2023. Т. 13, № 3. С. 182–200. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-3-182-200.
15. Кулагин Д.А. Условия и механизмы формирования профессионально важных качеств менеджера // Ярославский педагогический вестник. 2025. № 4 (145). С. 217–229. DOI: 10.20323/1813-145X-2025-4-145-217.
16. Привалова Е.П. Факторная структура аутопсихологической компетентности успешных менеджеров как эталонная модель для студентов-менеджеров // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2024. № 4. С. 349–367. DOI: 10.35231/18186653-2024-4-349.
17. Дмитриева Ю.А., Грязева-Добшинская В.Г. Структура лидерства менеджеров: результаты эмпирического исследования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Психология. 2014. Т. 7, № 4. С. 5–12.
18. Балабанова Е.С., Деминская В.Э. Руководитель как трансформационный лидер: роль личностных качеств и управленческих практик // Российский журнал менеджмента. 2017. Т. 15, № 3. С. 263–288. DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.301.

19. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership / B.M. Bass, B.J. Avolio, D.I. Jung et al. // Journal of applied psychology. 2003. Vol. 88. № 2. DOI: 10.1037/0021-9010.88.2.207.

20. Выявление связи индивидуально-личностных особенностей менеджеров по продажам с эффективностью профессиональной деятельности / Ю.А. Токарева, А.А. Полозов, М.Е. Петухова, Н.Д. Морохов // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12, № 2. С. 70–76. DOI: 10.12737/2305-7807-2023-12-2-70-76.

21. Инновационное лидерство и психометрические проблемы его диагностики / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, П.С. Глухов, В.А. Глухова // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Психология. 2015. Т. 8, № 2. С. 14–24.

22. Психометрика русскоязычной версии Big Five Inventory-2 / А.Ю. Калугин, С.А. Щебетенко, А.М. Мишкевич, К.Дж. Сото, О.П. Джон // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2021. Т. 18, № 1. С. 7–33. DOI: 10.17323/1813-8918-2021-1-7-33.

23. The effects of transformational leadership on perceived organizational support and organizational identity / M.S. Dinc, H. Zaim, M. Hassanin, Y.I. Alzoubi // Human Systems Management. 2022. Vol. 41, № 2. P. 1–18. DOI: 10.3233/HSM-211563

24. Juyumaya J., Torres J.P. Effects of transformational leadership and work engagement on managers' creative performance // Baltic Journal of management. 2023. Vol. 18, № 1. P. 34–53. DOI: 10.1108/BJM-11-2021-0449

Поступила 02.04.2026; одобрена после рецензирования 15.05.2026; принята к публикации 18.05.2026.

Информация об авторах

Дмитриева Юлия Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления и служебной деятельности, Южно-Уральский государственный университет (Россия, 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д. 76); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0331-4684>; e-mail: dmitrieva.julia.86@mail.ru

Борисова Ольга Владимировна, студент, кафедра психологии управления и служебной деятельности, Южно-Уральский государственный университет (Россия, 454080, г. Челябинск, пр. Ленина, д. 76); e-mail: bosyax@mail.ru

Заявленный вклад авторов

Дмитриева Ю.А. – концепция и дизайн исследования, написание текста.

Борисова О.В. – сбор эмпирических данных, статистическая обработка, написание текста.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

Reference

1. Portal Research Center Superjob.ru. I quarter of 2026: fewer vacancies, but no one to work // Superjob.ru [Superjob.ru]. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/115719/i-kvartal-2026/#7> (accessed: 20.04.2026). (in Russ.).

2. Ermolaeva E.P. The psychological state of “effective management” in Russia. Initiativy XXI veka = 21st Century Initiatives. 2015;4:53–54. (in Russ.).

3. Varlamova T.A., Gokhberg L.M., Zorina O.A. et al. Obrazovanie v tsifrakh: 2025: kratkii statisticheskii sbornik [Education in numbers: 2025: a short statistical collection]. Moscow. National research University of Higher School of Economics. 2023:137. (in Russ.).

4. Korchagin E.N. Professional identity: The review of research. Pedagogika i psikhologiya obrazovaniya = Pedagogy and Psychology of Education. 2023;1:190–203. (in Russ.). DOI: 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203.

5. Paramuzov A., Nesmeianova R. Creation and analysis of psychometric properties of the Managerial Identity Status Questionnaire. Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational psychology. 2019;9(3):120–152. (in Russ.).

6. Ivanova N.L. Professional identity as a factor of personal competitiveness in modern business. *Modernizatsiya ekonomiki i globalizatsiya = Modernisation of Economy and Globalisation*. 2006;3:383–390. (in Russ.).
7. Perinskaya N.A. Professional identity. *Znanie. Ponimanie. Umenie = Knowledge. Understanding. Skill*. 2018;2:209–211. (in Russ.). DOI: 10.17805/zpu.2018.2.19.
8. Schneider L.B. *K sootnosheniyu ponyatii: professional'naya identichnost', kharizma, kar'era i slava* [The Relationship Between the Concepts: Professional Identity, Charisma, Career and Glory]. *Pomogayushchee Povedenie: Tsennosti, Smysly, Modeli* [Helping Behavior]. Ed. M.R. Arpentieva. Kaluga: Eidos Publ. 2016:72–85. (in Russ.).
9. Ermolaeva E.P. The principle of preventive assessment of professional identity of experts during their training and retraining. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo = Bulletin of Nizhny Novgorod University named after N.O. Lobachevsky*. 2010;1:33–36. (in Russ.).
10. Rodygina U.S. Psychological Features of Professional Identity in Students. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*. 2007;12(4):39–51. (in Russ.).
11. Rees C.E., Monrouxe L.V. Who are you and who do you want to be? Key considerations in developing professional identities in medicine. *Medical Journal of Australia*. 2018;209(5):202–203. DOI: 10.5694/mja18.00118.
12. Fitzgerald A. Professional identity: A concept analysis. *Nursing forum*. 2020;55(3):447–472. DOI: 10.1111/nuf.12450.
13. Khairulina L.R. Management of the development of managers' competencies. *Liderstvo i menedzhment = Leadership and management*. 2023;10(2):471–486. (in Russ.). DOI: 10.18334/LIM.10.2.117700.
14. Korzhenovsky I.I., Melanyina A.A. Personal characteristics of managers of successful production teams. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational psychology*. 2023;13(3):182–200. (in Russ.). DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-3-182-200.
15. Kulagin D.A. Conditions and mechanisms of formation of professionally important qualities of a manager. *Yaroslavskii pedagogicheskii vestnik = Yaroslavl Pedagogical Bulletin*. 2025;4(145):217–229. (in Russ.). DOI: 10.20323/1813-145X-2025-4-145-217.
16. Privalova E. P. Factor Structure of Autopsychological Competence of Successful Managers as a Reference Model for Management Students. *Vestnik Leningradskogo gosudarstvennogo universiteta imeni A.S. Pushkina = Pushkin Leningrad State University Journal*. 2024;4:349–367. (in Russ.). DOI: 10.35231/18186653-2024-4-349.
17. Dmitrieva Yu.A., Gryazeva-Dobshinskaya V.G. Structure leadership of managers: results of empirical research. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Psikhologiya = Bulletin of the South Ural State University. Psychology*. 2014;7(4):5–12. (in Russ.).
18. Balabanova E.S., Deminskaya V.E. Supervisors' Transformational Leadership: Personality and Management Practices as Antecedents. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta = Russian Management Journal*. 2017;15(3):263–288. (in Russ.). DOI: 10.21638/11701/spbu18.2017.301.
19. Bass, B. M., Bass, B. J., Avolio, D. I., Jung et al. Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of applied psychology*. 2003;88(2). DOI: 10.1037/0021-9010.88.2.207.
20. Tokareva Yu.A., Polozov A.A., Petukhova M.E., Morokhov N.D. Identification of the relationship of individual and personal characteristics of sales managers with the effectiveness of professional activity. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Management of the personnel and intellectual resources in Russia*. 2023;12(2):70–76. (in Russ.). DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-2-70-76.
21. Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A., Glukhov P.S., Glukhova V.A. Innovative Leadership and the Psychometric Problems of its Diagnostics. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Psikhologiya = Bulletin of the South Ural State University. Psychology*. 2015;8(2):14–24. (in Russ.).
22. Kalugin A.Yu., Shchebetenko S.A., Mishkevich A.M., Soto C.J., John O.P. Psychometric Properties of the Russian Version of the Big Five Inventory-2. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki = Psychology. Journal of the Higher School of Economics*. 2021;18(1):7–33. (in Russ.). DOI: 10.17323/1813-8918-2021-1-7-33.

23. Dinc M. S., Zaim H., Hassanin M. et al. The effects of transformational leadership on perceived organizational support and organizational identity. *Human Systems Management*. 2022;41(6). DOI: 10.3389/fpsyg.2022.772104.

24. Juyumaya J., Torres J.P. Effects of transformational leadership and work engagement on managers' creative performance. *Baltic Journal of management*. 2023;18(1):34-53. DOI:10.1108/BJM-11-2021-0449.

Submitted 02.04.2026; approved after reviewing 15.05.2026; accepted for publication 18.05.2026.

About the authors

Yulia A. Dmitrieva, Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Department of Psychology of Management and Law Enforcement Activities, South Ural State University (76, Lenin Av., Chelyabinsk, 454080, Russia); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0331-4684>; e-mail: dmitrieva.julia.86@mail.ru

Olga V. Borisova, student, Department of Psychology of Management and Law Enforcement Activities, South Ural State University (76, Lenin Av., Chelyabinsk, 454080, Russia); e-mail: bosyax@mail.ru

Contribution of the authors

Dmitrieva Yu.A. – concept and research design, text writing.

Borisova O.V. – collection of empirical data, statistical processing, text writing.

All authors have read and approved the final manuscript.