

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОСВЯЗИ САМОЭФФЕКТИВНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАДРОВ УПРАВЛЕНИЯ



Селезнева Елена Владимировна — доктор психологических наук, профессор, кафедра акмеологии и психологии профессиональной деятельности Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); просп. Вернадского, 84, Москва, Россия, 119606; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

РЕЗЮМЕ

В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования взаимосвязи между ответственностью и самоэффективностью кадров управления. Показано, что существует значимая взаимосвязь между уровнем самоэффективности и особенностями проявления ответственности кадров управления. Выявлено, что у участников исследования с низким уровнем самоэффективности в сфере деятельности на первый план выходят компоненты ответственности, связанные с объектом ответственности и с её рефлексией и ретроципацией. В группе с высокой самоэффективностью в сфере деятельности на первый план выходят компоненты, связанные с антиципацией и прогнозированием, оценкой рисков и моральным долгом. Установлено, что низкая и средняя самоэффективность в сфере общения приводит к затруднениям в процессе общения и к повышению уровня ответственности за его результаты, а высокая самоэффективность обеспечивает «лёгкость» в решении коммуникативных задач, и чувство ответственности за процесс общения актуализируется только в ситуации неопределённости, связанной с исполнением новых обязанностей.

Ключевые слова: кадры управления, ответственность, самоэффективность, деятельностный компонент, коммуникативный компонент.

Исследование особенностей взаимовлияния самоэффективности и ответственности кадров управления представляет особый научный и практический интерес, так как ответственность, наряду с самоэффективностью, входит в структуру профессионализма личности кадров управления, выступая как профессионально важное качество, которое обуславливает успешность управленческой деятельности, гаранти-

рует достижение поставленных целей и определяет её нравственный аспект.

При этом с психологической точки зрения ответственность является одной из двух основных форм активности личности (наряду с инициативой), то есть выступает как форма проявления субъектности. Как подчёркивает К.А. Абульханова, инициатива и ответственность появляются у человека лишь тогда, когда он занимает позицию субъекта [4].

Ответственность следует рассматривать как «личностный механизм реализации необходимости», «превращение внешней необходимости во внутреннюю детерминанту», «гарантирование личностью достижения результата собственными силами», «осуществление необходимого даже при непредвидимых субъектом трудностях, неожиданности», «взятие на себя дела в целом» [1, с. 20].

Критерием полноты присвоения личностью ответственности может служить согласование необходимости с желаниями и потребностями, т.е. возникновение инициатив. Исследование внешних и внутренних условий перехода от инициативы к ответственности и влияния ответственности на исходные инициативы, изучение оптимальных форм связи инициативы и ответственности показало, что если ответственность соединяется с инициативой, то необходимость становится внутренним побуждением самого субъекта [2; 3; 5; 6].

Л.И. Деметий отмечает, что предложенное К.А. Абульхановой понимание ответственности как сочетания организованности и самостоятельности личности позволяет рассматривать ответственность не только как форму контроля за текущей деятельностью субъекта, но и как пролонгированную регуляцию субъектом деятельности, жизненных занятий, дел [8, с. 31–32].

Анализ исследований ответственности показывает, что в рамках философии, психологии, педагогики ответственность понимается как многоаспектный

и многовекторный феномен, который выражает особенности отношения человека к миру, самому себе, собственным поступкам и их последствиям и обеспечивает процессы целеполагания и принятия решений на основе осознания ценности результатов определённых действий, необходимости отвечать за их последствия и готовности и способности признавать себя причиной своих поступков [7].

Н.В. Гришаева в проведённом под нашим руководством исследовании выделила сущностные особенности ответственности и показала, что этот феномен представляет собой:

- форму проявления самости как глубинного центра и выражения целостности человека и субъектности как интегральной способности выстраивать жизнь в соответствии с собственными целями и ценностями;

- личностное качество, проявляющееся на когнитивном уровне как осознание способности выступать причиной своей активности и управление этой способностью; на эмоциональном уровне — как ценностное отношение, определяющее область «значимого» в сфере субъектной активности и выступающее как непосредственная представленность в сознании личностного смысла деятельности и её результатов; на поведенческом уровне — как способность принимать обоснованные решения, проявлять настойчивость и добросовестность в их реализации и готовность отвечать за их результаты и последствия;

- интегральную характеристику человека как индивида, личности и субъекта деятельности, основанием для которой является чувство долга и которая обеспечивает соответствие поведения человека социально-нормативным требованиям и обязанностям; оптимальное согласование этих требований, собственных желаний и возможностей; а также возможность и способность действовать самостоятельно и инициативно, без внешнего контроля, сохраняя собственную ценность и целостность;

- способность вырабатывать оптимальный способ разрешения разноуровневых трудностей и противоречий, самостоятельно разрабатывать свою жизненную стратегию и выстраивать индивидуальную траекторию жизненного пути [7].

Значение ответственности как составляющей профессионализма личности кадров управления обусловлено тем, что в современных условиях возрастает потребность в управленцах, способных ценностно осмысливать и добровольно принимать на себя ответственность за инновационные преобразования и модернизацию российской экономики, политики и социальных отношений. Способность кадров управления принимать на себя ответственность за реализацию принятых решений в области профессиональной деятельности и саморазвития определяет их профессиональную успешность и личностную эффективность, карьерный рост, успех во взаимоотношениях с другими людьми, материальное и духовное благополучие [9;12; 13].

В рамках деятельности кадров управления ответственность:

- является системно-структурным многоуровневым интегральным личностно-деятельностным образованием, которое позволяет ставить и эффективно решать профессиональные задачи и проблемы разного уровня сложности в типовых и нестандартных ситуациях;

- выступает как важная характеристика и необходимое условие профессионализма, определяет эффективность профессиональной деятельности кадров управления и опосредует их личностно-профессиональное развитие;

- обеспечивается сформированностью определённого набора способностей, умений и навыков;

- проявляется в способах организации и самоорганизации профессиональной деятельности и личностно-профессионального развития;

- развивается в рамках профессионального образования и профессиональной деятельности [7].

Психологические исследования показывают, что ответственность имеет тесные взаимосвязи с ценностными ориентациями способностью к самоактуализации и внутренним локусом контроля [11; 16].

О.А. Федосенко показала, что ответственность и уверенность в себе являются одними из тех профессионально важных качеств, которые субъективно воспринимаются будущими управленцами как недостаточно сформированные [15].

И.В. Тетеревкова, исследуя психолого-акмеологические условия развития ответственного отношения предпринимателей к своей деятельности [14], установила, что внешним условием, необходимым для проявления ответственного отношения, выступает социальная ситуация, которая: требует от человека принятия нравственного решения; предоставляет достаточную автономию для принятия самостоятельных решений; соответствует имеющемуся уровню компетентности субъекта, необходимому для реализации решения. В то же время автор показала, что такая социальная ситуация выступает необходимым, но недостаточным условием проявления ответственного отношения, актуализируя такое отношение только при сформированности у субъекта системы нравственных ценностей, готовности присвоить полномочия по принятию и реализации решений, а также при наличии необходимого для реализации решения уровня компетентности. Ответственное отношение проявляется у субъекта через осознание цели и прогнозирование возможных последствий достигнутого результата для него самого и для других людей, включённых в ситуацию.

Чтобы выявить особенности взаимосвязи самоэффективности и ответственности специалистов в области управления, мы совместно с В.А. Гасановым провели эмпирическое исследование.

В качестве диагностических инструментов были использованы: методика определения самоэффективности в сфере деятельности и в сфере общения М. Шеера и Дж. Мадукса в модификации А.В. Бояринцевой и Р.Л. Кричевского [10], а также опросник «Ответственное поведение» Л.И. Дементий, который позволяет выявить общий уровень ответственности и такие её характеристики, как отношение к трудно-

Взаимосвязь самооффективности в сфере деятельности и компонентов ответственности кадров управления

Компонент ответственности	Теснота связей с самооффективностью в сфере деятельности	
	г	р
Отношение к трудностям	0,632	0,001
Предвидение результатов деятельности	0,584	0,001
Осуществление своих намерений или отказ от их выполнения	0,547	0,001
Отношение к новым обязанностям	0,621	0,001
Отношение к обещаниям	0,558	0,001
Отношение к последствиям своих поступков	0,184	0,043
Отношение к тому, за что человек должен нести ответственность	0,472	0,001
Эмоциональное отношение к ответственным делам	0,505	0,001

ствам; предвидение результатов деятельности; осуществление своих намерений или отказ от их выполнения; отношение к новым обязанностям; отношение к обещаниям; отношение к последствиям своих поступков; отношение к тому, за что человек должен нести ответственность; эмоциональное отношение к ответственным делам [8].

Разрабатывая стратегию исследования, мы исходили из того, что уровень самооффективности кадров управления выступает как субъективный акмеологический фактор, обуславливающий особенности проявления ответственности.

В исследовании приняли участие 124 представителя сферы управления.

Обработка результатов теста самооффективности позволила выделить в сфере деятельности три группы: с низким, средним и высоким уровнями самооффективности, а в сфере общения — две группы: с низким и средним уровнями и с высоким уровнем.

Анализ полученных нами эмпирических результатов показал, что существует значимая взаимосвязь между уровнем самооффективности и особенностями проявления ответственности кадров управления.

Ответственность и самооффективность в сфере деятельности. В целом по выборке с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмена было установлено, что самооффективность в сфере деятельности значимо взаимосвязана в целом с уровнем ответственности ($r = 0,718$ при $p = 0,001$), а также со всеми компонентами ответственности (табл. 1).

В группе с низкой самооффективностью в сфере деятельности были выявлены значимые взаимосвязи в целом с уровнем ответственности ($r = 0,605$ при $p = 0,006$), а также с такими компонентами ответственности, как осуществление своих намерений или отказ от их выполнения ($r = 0,562$ при $p = 0,012$),

отношение к новым обязанностям ($r = 0,655$ при $p = 0,002$), отношение к тому, за что человек должен нести ответственность ($r = 0,688$ при $p = 0,001$), эмоциональное отношение к ответственным делам ($r = 0,503$ при $p = 0,028$) и отношение к последствиям своих поступков ($r = -0,466$ при $p = 0,044$).

В группе с высокой самооффективностью в сфере деятельности также выявлены значимые взаимосвязи в целом с уровнем ответственности ($r = 0,559$ при $p = 0,001$), а также с такими компонентами ответственности, как отношение к трудностям ($r = 0,557$ при $p = 0,001$), предвидение результатов деятельности ($r = 0,443$ при $p = 0,011$), осуществление своих намерений или отказ от их выполнения ($r = 0,416$ при $p = 0,018$), отношение к новым обязанностям ($r = 0,548$ при $p = 0,001$), отношение к обещаниям ($r = 0,388$ при $p = 0,028$), эмоциональное отношение к ответственным делам ($r = 0,617$ при $p = 0,001$).

Сравнение выявленных взаимосвязей показывает, что характер ответственности кадров управления во многом определяется уровнем их самооффективности в сфере деятельности. У трёх компонентов ответственности — осуществление своих намерений или отказ от их выполнения, отношение к новым обязанностям и эмоциональное отношение к ответственным делам — зафиксированы значимые взаимосвязи и с высоким, и с низким уровнем самооффективности в сфере деятельности. В то же время ответственность участников исследования с низким уровнем самооффективности в сфере деятельности характеризуется тем, что на первый план выходят компоненты, связанные прежде всего с объектом ответственности (отношение к тому, за что человек должен нести ответственность) и с её рефлексией и ретроципацией (отношение к последствиям своих поступков). При этом интересно, что в этой группе с повышением абсолютных значений самооффек-

Взаимосвязь самооффективности в сфере общения и компонентов ответственности кадров управления

Компонент ответственности	Теснота связей с самооффективностью в сфере общения	
	г	р
Отношение к трудностям	0,239	0,008
Предвидение результатов деятельности	0,225	0,013
Осуществление своих намерений или отказ от их выполнения	0,209	0,021
Отношение к новым обязанностям	0,232	0,010
Отношение к обещаниям	0,183	0,044
Отношение к тому, за что человек должен нести ответственность	0,233	0,010
Эмоциональное отношение к ответственным делам	0,271	0,003

тивности способность рефлексировать последствия своих поступков снижается.

В группе с высокой самооффективностью в сфере деятельности ответственность имеет совершенно иной характер. На первый план выходят компоненты, связанные с антиципацией и прогнозированием (предвидение результатов деятельности), оценкой рисков (отношение к трудностям) и моральным долгом (отношение к обещаниям).

Таким образом, для ответственности участников исследования с низкой самооффективностью в сфере деятельности характерны направленность на объект и устремленность в прошлое, а для ответственности участников исследования с высокой самооффективностью в сфере деятельности — направленность на субъекта и ситуацию и устремленность в будущее.

Факторный анализ позволил выявить латентную структуру ответственности участников исследования с низкой и высокой самооффективностью в сфере деятельности.

В обоих случаях было выделено два фактора, однако содержание этих факторов в группах с низкой и высокой самооффективностью в сфере деятельности значительно различается.

В группе с низкой самооффективностью в сфере деятельности в первый фактор (41,8% выявленной дисперсии) вошли такие компоненты ответственности, как предвидение результатов деятельности (факторный вес 0,437), осуществление своих намерений или отказ от их выполнения (0,733), отношение к новым обязанностям (0,870), отношение к обещаниям (0,622), отношение к последствиям своих поступков (0,711), отношение к тому, за что человек должен нести ответственность (0,760), и эмоциональное отношение к ответственным делам (0,621).

Во второй фактор (17,9% выявленной дисперсии) вошли отношение к трудностям (0,934), предвидение результатов деятельности (0,552), осуществление своих намерений или отказ от их выполнения (0,326) и отношение к обещаниям (0,309).

Из описания видно, что три из восьми компонентов ответственности входят одновременно в оба фактора (в один со значительно меньшим факторным весом, чем в другой). Это можно рассматривать как признак недостаточной структурированности этого личностного качества. Если мы отбросим повторы и проанализируем содержание каждого из выделенных факторов, то окажется, что первый из них можно обозначить как *фактор самоопределения* (субъект ответственности вырабатывает свою позицию по отношению к самому себе, объекту, средствам достижения результата и возможным последствиям своей активности), а второй — как *фактор планирования* (субъект ответственности вырабатывает позицию по отношению к возникающим в процессе активности затруднениям и прогнозирует её возможные последствия).

В группе с высокой самооффективностью в сфере деятельности в первый фактор (31% выявленной дисперсии) вошли отношение к трудностям (0,699), предвидение результатов деятельности (0,569), осуществление своих намерений или отказ от их выполнения (0,761), отношение к новым обязанностям (0,652), отношение к обещаниям (0,349), эмоциональное отношение к ответственным делам (0,717).

Во второй фактор (25,7% выявленной дисперсии) вошли предвидение результатов деятельности (0,480), отношение к обещаниям (0,711), отношение к последствиям своих поступков (0,758) и отношение к тому, за что человек должен нести ответственность (0,746).

Как видно из описания, в группе с высокой самооффективностью в сфере деятельности в оба фактора входят по два компонента ответственности из восьми, то есть данное личностное качество в этой группе значительно более структурированно.

Проанализировав содержание первого фактора, мы обозначили его как *фактор саморегуляции* (субъект ответственности на основе эмоционально окрашенных сигналов вырабатывает позицию

по отношению к возникающим в процессе активности затруднениям, прогнозирует её возможные последствия и принимает решение о продолжении деятельности).

Второй фактор мы обозначили как *фактор самооценки* (субъект ответственности оценивает себя по отношению к обещаниям, которые он давал, последствиям своих поступков и объекту ответственности).

Таким образом, латентная структура ответственности в группе с высокой самооэффективностью в сфере деятельности обеспечивает не только значительно более продуктивный контроль текущей деятельности кадров управления, но и регуляцию их жизненной перспективы.

Ответственность и самооэффективность в сфере общения. Самооэффективность в сфере общения в целом по выборке имеет значимые взаимосвязи с интегральной ответственностью ($r = 0,271$ при $p = 0,003$), а также со всеми компонентами ответственности, кроме отношения к последствиям своих поступков (табл. 2).

В группе с низким и средним уровнями самооэффективности в сфере общения были выделены значимые взаимосвязи в целом с уровнем ответственности ($r = 0,324$ при $p = 0,002$), а также с такими компонентами ответственности, как отношение к трудностям ($r = 0,338$ при $p = 0,001$), предвидение результатов деятельности ($r = 0,286$ при $p = 0,006$), осуществление своих намерений или отказ от их выполнения ($r = 0,283$ при $p = 0,007$), отношение к обещаниям ($r = 0,262$ при $p = 0,013$), отношение к тому, за что человек должен нести ответственность ($r = 0,245$ при $p = 0,020$), и эмоциональное отношение к ответственным делам ($r = 0,284$ при $p = 0,007$).

В группе с высокой самооэффективностью в сфере общения выявлена значимая взаимосвязь только с одним из компонентов ответственности — с отношением к новым обязанностям ($r = 0,349$ при $p = 0,050$).

Следует отметить, что ответственность субъективно воспринимается управленцами как профессионально важное качество, обеспечивающее, решение профессиональных задач прежде всего в предметной области, а не в области коммуникации. Кроме того, многие из управленцев, достаточно адекватно оценивая свою компетентность в предметной деятельности, завышают оценку своей компетентности в общении.

Результаты нашего исследования свидетельствуют о том, что низкая и средняя самооэффективность в сфере общения приводит к затруднениям в процессе общения и, соответственно, к повышению уровня ответственности за его результаты. В то же время высокая самооэффективность обеспечивает «лёгкость» в решении коммуникативных задач, и чувство ответственности за процесс общения актуализируется только в ситуации неопределённости, связанной с исполнением новых обязанностей.

О слабой взаимосвязи между самооэффективностью в сфере общения и ответственностью кадров управления свидетельствуют также результаты факторного анализа: в обоих выделенных группах фак-

торный анализ выявил, что все компоненты ответственности входят в один однополюсный фактор (в группе с низкой и средней самооэффективностью в сфере общения он описывает 52,2%, в группе с высокой самооэффективностью — 61,3% выявленной дисперсии). Единственное различие между выявленными факторами состоит в том, что в группе с низкой и средней самооэффективностью в сфере общения системообразующим является такой компонент ответственности, как предвидение результатов деятельности (факторный вес — 0,813), а в группе с высокой самооэффективностью в качестве системообразующего выступает отношение к обещаниям (факторный вес — 0,857). Таким образом, можно предположить, что представители группы с низкой и средней самооэффективностью в сфере общения выстраивают свои коммуникативные взаимодействия, ориентируясь прежде всего на будущий результат общения, а представители группы с высокой самооэффективностью в сфере общения в ходе коммуникативных взаимодействий опираются в основном на моральные принципы.

В целом можно сделать вывод о том, что ответственность как профессионально важное качество кадров управления, выражающее особенности их отношения к деятельности, самим себе, собственным поступкам и их последствиям, и самооэффективность как акмеологический инвариант профессионализма тесно взаимодействуют в структуре профессионализма, обеспечивая продуктивность процессов целеполагания и принятия решений на основе адекватных самооценки и самоконтроля собственной компетентности и осознания необходимости отвечать за последствия своих действий и готовности и способности признавать себя причиной своих поступков. При этом взаимосвязь самооэффективности и ответственности в структуре профессионализма кадров управления проявляется более сильно в сфере предметной деятельности.

ССЫЛКИ

- [1]. Абульханова К. А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. — М.: Московский психолого-социальный институт; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 1999. — 224 с.
- [2]. Абульханова-Славская К. А. О путях построения типологии личности // Психологический журнал. 1983. Т. 4. № 1. — С. 14–28.
- [3]. Абульханова-Славская К. А. Активность и сознание личности как субъекта деятельности // Психология личности в социалистическом обществе: Активность и развитие личности. — М.: Наука. 1989. — С. 110–134.
- [4]. Абульханова-Славская К. А. Принципы исследования активности личности // Актуальные вопросы психологии личности / Отв. ред. И. И. Чеснокова. — М.: ИП АН, 1988. — С. 47–65.
- [5]. Абульханова-Славская К. А. Типология активности личности в социальной психологии // Психология личности и образ жизни / Под ред. Е. В. Шороховой и др. — М.: ИП АН, 1987. — С. 10–14.

[6]. *Абульханова-Славская К. А.* Типология личности и гуманистический подход // Гуманистические проблемы психологической теории / Под ред. К. А. Абульхановой-Славской, А. В. Брушлинского. — М.: ИП АН 1995. — С. 27–48.

[7]. *Гришаева Н. В.* Социально-психологические факторы развития ответственности кадров управления: дис. ... канд. психол. наук. — М., 2010. — 181 с.

[8]. *Дементий Л. И.* Ответственность: типология и личностные основания: Монография. — Омск: Изд-во Омского государственного университета, 2001. — 192 с.

[9]. *Зазыкин В. Г.* Масштаб личности как акмеологическое условие профессионализма // Акмеология. 2013. № 2. — С. 25–31.

[10]. *Кричевский Р. Л.* Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. 2001. № 1. — С. 47–52.

[11]. *Купченко В. Е.* Особенности самоактуализации руководителей с различным типом ответственности // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 55. — С. 111.

[12]. *Мельничук А. С.* Акмеологические ценности в контексте риска // Акмеология. 2012. № 4(44). — С. 63–68.

[13]. *Мельничук А. С., Кремков И. В.* Ценности и смысл риск-поведения // Мир психологии. 2012. № 3. — С. 248–260.

[14]. *Тетеревкова И. В.* Психолого-акмеологические условия развития ответственного отношения предпринимателей к своей деятельности: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Тамбов, 2005. — 24 с.

[15]. *Федосенко О. А.* Уверенность в себе как профессионально важное качество менеджера и особенности его становления в вузе: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Самара, 2007. 24 с.

[16]. *Шалдыбина О. Н.* Профессиональная ответственность в структуре социально-психологических характеристик личности руководителя низового звена: автореф. дис. ... канд. психол. наук. — Саратов, 2009. — 23 с.

SPECIFIC FEATURES OF INTERRELATION OF SELF-EFFICIENCY AND RESPONSIBILITY OF MANAGERIAL STAFF

Elena V. Selezneva — Doctor of Psychological Science, Professor, Department of Acmeology and Professional Psychology, the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, 84, Vernadskogo Prospekt, Moscow, 119606, Russia; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

ABSTRACT

The article considers the results of the empirical research of the relationship between self-efficacy and responsibility of managerial staff. There is highlighted the significant interrelation between the level of self-efficacy and specific features of manifestation of the responsibility of managerial personnel. The components of responsibility related to the subject of liability, as well as its reflection and retrocipation prevailed among the participants of the study with low

levels of self-efficacy in the field of activity. The group with high self-efficacy in the field of activity showed as dominating the components associated with anticipation and forecasting, risk assessment and moral duty. It was found out that the low and average self-efficacy in the field of communication leads to the difficulties in the communication process and to the increase of the level of responsibility for its results, while high self-efficacy provides «ease» in solving communication problems, and sense of responsibility for the process of communication is actualized only in a situation of uncertainty connected with the execution of new responsibilities.

Key words: managerial staff, responsibility, self-efficacy, activity component, communicative component.

REFERENCES

[1]. *Abulhanova K. A.* Psihologija i soznanie lichnosti (Problemy metodologii, teorii i issledovanija real'noj lichnosti) [Psychology and consciousness of the person (methodological problems of the theory and research a real person)]: Izbrannye psihologicheskie trudy. — М.: Moskovskij psihologo-social'nyj institut; Voronezh: Izdatel'stvo NPO «MODJeK», 1999. — 224 p.

[2]. *Abulhanova-Slavskaja K. A.* O putjah postroenija tipologii lichnosti [Ways to build personality typology] // Psihologicheskij zhurnal. 1983. Т. 4. № 1. P. 14–28.

[3]. *Abulhanova-Slavskaja K. A.* Aktivnost' i soznanie lichnosti kak sub#ekta dejatel'nosti [Activity and consciousness of the personality as subject of activity] // Psihologija lichnosti v socialisticheskom obshhestve: Aktivnost' i razvitie lichnosti. — М.: Nauka. 1989. — P. 110–134.

[4]. *Abulhanova-Slavskaja K. A.* Principy issledovanija aktivnosti lichnosti [Principles of research activity of the person] // Aktual'nye voprosy psihologii lichnosti / Otv. red. I. I. Chesnokova. — М.: IP AN, 1988. — P. 47–65.

[5]. *Abulhanova-Slavskaja K. A.* Tipologija aktivnosti lichnosti v social'noj psihologii [Typology of activity of the person in social psychology] // Psihologija lichnosti i obraz zhizni / Pod red. E. V. Shorohovoj i dr. — М.: IP AN, 1987. P. 10–14.

[6]. *Abulhanova-Slavskaja K. A.* Tipologija lichnosti i humanisticheskij podhod [Typology of personality and humanistic approach] // Gumanisticheskie problemy psihologicheskoy teorii / Pod red. K. A. Abul'hanovoj-Slavskoj, A. V. Brushlinskogo. М.: IP AN 1995. P. 27–48.

[7]. *Grihaeva N. V.* Socialno-psihologicheskie faktory razvitija otvetstvennosti kadrov upravlenija [Social and psychological factors responsibility of management staff]: Dis. ... kand. psihol. nauk. — М., 2010. — 181 p.

[8]. *Dementij L. I.* Otvetstvennost': tipologija i lichnostnye osnovanija [Responsibility: typology and personal grounds]: Monografija. — Омск: Омск. Gos. un-t, 2001. — 192 p.

[9]. *Zazykin V. G.* Masshtab lichnosti kak akmeologicheskoe uslovie professionalizma [Scale of the personality as acmeological condition of professionalism] // Akmeologija. 2013. № 2. P. 25–31.

[10]. *Krichevskij R. L.* Samojeffektivnost' i akmeologicheskij podhod k issledovaniju lichnosti [Self-efficacy and ak-

meological approach to research of the personality] // Akmeologija. 2001. № 1. P. 47–52.

[11]. *Kupchenko V.E.* Osobnosti samoaktualizacii rukovoditelej s razlichnym tipom otvetstvennosti [Features self-actualization of managers with different types of liability] // Organizacionnaja psihologija. 2013. T. 3. № S5. P. 111.

[12]. *Melnichuk A.S.* Akmeologicheskie cennosti v kontekste riska [Axiological value in the context of the risk] // Akmeologija. 2012. № 4 (44). P. 63–68.

[13]. *Melnichuk A.S., Kremkov I.V.* Cennosti i smyl risk-povedenija [The values and the meaning of risk behavior] // Mir psihologii. 2012. № 3. P. 248–260.

[14]. *Teterevkova I.V.* Psihologo-akmeologicheskie uslovija razvitija otvetstvennogo otnoshenija predprinimatelej k svoej dejatel'nosti [Psychological and akmeological condi-

tions for the development of responsible attitude to their business activities]: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. — Tambov, 2005. — 24 p.

[15]. *Fedosenko O.A.* Uverenost' v sebe kak professional'no vazhnoe kachestvo menedzhera i osobnosti ego stanovlenija v vuze [Self-confidence is important as a professional manager's quality and features of its formation in high school]: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. — Samara, 2007. — 24 p.

[16]. *Shaldybina O.N.* Professional'naja otvetstvennost' v strukture social'no-psihologicheskikh harakteristik lichnosti rukovoditelja nizovogo zvena [Professional responsibility in the structure of the socio-psychological characteristics of the individual manager grass-roots level]: Avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. — Saratov, 2009. — 23 p.