

Научная статья

Статья в открытом доступе

УДК 331.101.1:159.9

doi: 10.30987/2658-4026-2026-2-179-187

## Коммуникативная направленность личности руководителя как фактор совершенствования микроклимата в коллективе

Валерий Валентинович Спасенников<sup>1✉</sup>, Елена Михайловна Фещенко<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Брянский государственный технический университет, Брянск, Россия

<sup>2</sup> Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского, Брянск, Россия

<sup>1</sup> [spas1956@mail.ru](mailto:spas1956@mail.ru); <https://orcid.org/0000-0002-4378-3426>

<sup>2</sup> [emfeshchenko@mail.ru](mailto:emfeshchenko@mail.ru); <https://orcid.org/0000-0002-3791-5162>

### Аннотация.

*В статье представлена проблема изучения коммуникативной направленности руководителя, ее связь с социально-психологическим климатом в трудовом коллективе. Освещены особенности климата в коллективе в связи с такими типами коммуникативной направленности руководителя как: авторитарный, конформный, индифферентный и манипулятивный тип коммуникативной направленности.*

*Авторами показано, что оптимизация социально-психологического климата – это психолого-эргономическая задача учёта социального и психологического потенциала группы и личности, создания более полноценного образа жизни членов производственной группы. Коммуникативная направленность руководителя способствует взаимодействию в трудовом коллективе, определяют ход и результаты совместной деятельности, удовлетворенность результатами и процессом совместного труда.*

*На основе валидного и надёжного методического инструментария выявлены статистически значимые корреляционные связи между типами коммуникативной направленности руководителя и микроклиматом в коллективе.*

*Проведённый количественный, качественный и статистический анализ данных исследования выявил, что такие типы коммуникативной направленности руководителя как авторитарный, конформный, индифферентный и манипулятивный являются важными факторами в развитии составляющих социально-психологического климата в трудовом коллективе.*

**Ключевые слова:** руководитель, коммуникативная направленность, корреляционный анализ, коллектив, авторитарный тип коммуникативной направленности, конформный тип коммуникативной направленности, индифферентный тип, манипулятивный тип, микроклимат

**Для цитирования:** Спасенников В.В., Фещенко Е.М. Коммуникативная направленность личности руководителя как фактор совершенствования микроклимата в коллективе // Эргодизайн. 2026. №2 (32). С. 179-187. <http://dx.doi.org/10.30987/2658-4026-2026-2-179-187>.

Original article

Open access article

## The Communicative Orientation of a Manager's Personality As a Factor of Improving the Team Microclimate

Valery V. Spasennikov<sup>1✉</sup>, Elena M. Feshchenko<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bryansk State Technical University, Bryansk, Russia

<sup>2</sup> Ivan Petrovsky Bryansk State University, Bryansk, Russia

<sup>1</sup> [spas1956@mail.ru](mailto:spas1956@mail.ru); <https://orcid.org/0000-0002-4378-3426>

<sup>2</sup> [emfeshchenko@mail.ru](mailto:emfeshchenko@mail.ru); <https://orcid.org/0000-0002-3791-5162>

### Abstract.

*The article presents the problem of studying the communicative orientation of a manager and its connection with the social-psychological climate in a work team. The article highlights features of the team climate in relation to such types of the manager's communicative orientation as authoritarian, conformal, indifferent, and manipulative types. The authors show that optimizing the socio-psychological climate is a psychological and ergonomic task of taking into account the*

*social and psychological potential of the group and the individual, and creating a more fulfilling lifestyle for members of the production group. The manager's communicative orientation contributes to interacting in the work team, determines the course and results of joint activities, and satisfaction with the results and process of joint work. Based on valid and reliable methodological tools, statistically significant correlation relationships are identified between the manager's types of communicative orientation and the microclimate in the team. The conducted quantitative, qualitative, and statistical analysis of the research data reveals that such types of communicative orientation of the manager as authoritarian, conformal, indifferent, and manipulative ones are important factors in developing the components of the socio-psychological climate in the work team.*

**Keywords:** manager, communicative orientation, correlation analysis, team, authoritarian type of communicative orientation, conformal type of communicative orientation, indifferent type, manipulative type, microclimate

**For citation:** Spasennikov V.V., Feshchenko E.M. The Communicative Orientation of a Manager's Personality As a Factor of Improving the Team Microclimate. *Ergodizayn [Ergodesign]*. 2026;2(32):179-187. Doi: 10.30987/2658-4026-2026-2-179-187.

## **Введение**

Современные условия управления производственными группами и трудовыми коллективами предъявляют высокие требования к профессиональным качествам руководителей, которые напрямую связаны с созданием положительного микроклимата в коллективе, с повышением оптимизации функционирования организации, ее конкурентоспособности на рынке труда.

Среди разнообразных факторов, определяющих микроклимат в коллективе, отмечается стиль руководителя, его коммуникативная направленность, к изучению которой все больше обращаются исследователи данного феномена. Коммуникативная направленность личности руководителя позволяет создать благоприятные условия деятельности сотрудников организаций, что способствует повышению эффективности деятельности сотрудников и конкурентоспособности самой организации на рынке труда. Поэтому, следует сказать, что без сформированных определенных профессиональных и личностных качеств руководителя, его коммуникативной направленности на взаимодействие с сотрудниками, сложно быть успешной профессиональной командой, реализовывать поставленные производственные цели и задачи.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют различные подходы и принципы, среди которых можно выделить: принципы субъектно-деятельностного и системного подходов; подходы к изучению групповых феноменов и социально-психологического климата в коллективе; представления о деловых коммуникациях, коммуникативной направленности личности, её развитии в профессиональной деятельности и общении; подходы к изучению руководства как социально-психологического феномена.

Следует отметить, что понятие «коммуникативная направленность личности» в научной литературе недостаточно

разработано, что обусловило теоретический и эмпирический интерес к данной проблеме в рамках нашего исследования.

## **1. Теоретический анализ проблемы коммуникативной направленности личности руководителя как фактора социально-психологического климата в коллективе**

Проблеме изучения направленности личности посвящены труды как отечественных, так и зарубежных ученых, в которых указывает, что направленность представляет собой один из основных, высших структурных элементов личности (С.В. Беденко [1], С.А. Васюро [2]; Г.Ф. Голубева, В.В. Спасенников [3]; S. Kauffeld [15]; P.L. Mcleod, R.V. Kettner-Polley [16]).

Если рассматривать подходы к изучению феномена «направленность» в отечественной психологии, то выделяются два основных направления: структурный и функциональный. При структурном подходе ученые делают акцент на потребностях, влечении, желании, интересах, установках, идеалах, представляя их в иерархически организованной динамической структуре. При использовании функционального подхода в изучении природы направленности личности ученые уделяют внимание свойствам направленности и ее предназначения в деятельности и личностном развитии.

В эргономических исследованиях профессиональную направленность определяют как интегральную характеристику, определенную конкретным видом профессиональной деятельности, мотивами, стремлениями, силой намерений в построении профессиональной карьеры, ценностными аспектами данной деятельности, удовлетворенностью человеком своей профессией и др. (Г.Ф. Голубева, Е.М. Фещенко, М.В. Хохлова [4], О.В. Лишин [9], В.В. Спасенников [14]).

Ученые в сфере организационной психологии считают, что на уровень коммуникативной активности и

направленности личности в общении влияет полученный в детском возрасте опыт взаимодействия со значимыми взрослыми. Учеными отмечается, что благоприятная среда развития формирует базовое доверие к миру, стремление и потребность к многочисленным контактам, склонность к проявлению сопереживания, поддержки и сотрудничества (S. Kauffeld [15]).

Коммуникативная направленность по мнению С.В. Беденко связана с готовностью и способностью личности проявлять активность в межличностных взаимодействиях, реализовывать субъект-субъектную позицию в общении в различных видах современных коммуникаций, в том числе интернет-общении [1, с. 94].

Коммуникативная направленность представляет собой избирательную коммуникативную активность и готовность к взаимодействию с другими людьми. Среди основных составляющих коммуникативной направленности исследователи отмечают инициативность в установлении контактов и связей, стремление к социальной интеграции, коммуникативную активность в приеме и передаче информации, познавательную активность при социальной перцепции (А.Л. Журавлёв [6]).

Обращаясь к анализу проблемы определения понятия «социально-психологический климат» можно сказать, что он традиционно рассматривается как относительно устойчивая система связей и взаимодействий сотрудников организации, которые были сформированы в процессе жизнедеятельности и служат ценностно-ориентационному единству членов коллектива и наделены такими динамическими характеристиками, как организационное становление, развитие и распад. Особый вклад в изучение социально-психологического климата внесли существенный вклад такие ученые, как: А.Л. Журавлёв [6], И.А. Загайнов [7], Е.Ф. Максименко [10], Ю.П. Платонов [12], А.А. Русалинова [13] и др.

В научном сообществе феномен психологического климата в трудовых коллективах активно изучался как некий эмоционально-оценочный компонент психологических связей между членами коллектива, возникающий на основе их симпатии, совпадения характеров, интересов, склонностей [6], [7], [8].

Что же касается еще одного важного понятия в нашем исследовании – это

коммуникативной направленности личности руководителя, то чаще всего оно определяется как: умение взаимодействовать с собеседником, используя вербальный и невербальные средства общения, а также проводить сбор информации об особенностях личностных характеристик партнера по общению; умение ситуативно выбирать оптимальные способы управления, определять стратегию и тактику взаимодействия с индивидом и группой с целью координации их деятельности и достижения конечного результата; умение использовать обратную связь с целью лучшего понимания другого человека, его мотивов, поступков, намерений, а также проявления эмпатии. Важность влияния коммуникативной направленности личности руководителя на социально-психологический климат отмечается во многих исследованиях как в нашей стране, так и за рубежом: Е.Ф. Максименко [10], Л.А. Пономарёва [11], Р.Л. Mcleod, R.B. Kettner-Polley [16]. Важным методологическим ориентиром в исследовании психологии трудового коллектива является анализ противоречий четвертой промышленной революции: М.С. Сиротский, Е.А. Дергачёва [5]).

## **2. Эмпирическое исследование психологических особенностей коммуникативной направленности личности руководителя как фактора социально-психологического климата в коллективе**

Целью исследования являлось изучение психологических особенностей коммуникативной направленности личности руководителя как фактора социально-психологического климата в коллективе. В качестве объекта исследования выступила коммуникативная направленность личности руководителя, а предметом исследования – особенности микроклимата в коллективе в связи с коммуникативной направленностью руководителя. Гипотезой исследования основывалась на предположении о том, что существует взаимосвязь между типом коммуникативной направленности руководителя и микроклиматом в коллективе сотрудников.

В качестве основных методик были использованы методика коммуникативной направленности (С.Л. Братченко) и методика «Социально-психологическая самооценка коллектива» (Р.С. Немов) [8]. В исследовании приняли участие 4 руководителей среднего

звена и 25 сотрудников трудового коллектива города Брянска.

Результаты изучения коммуникативной направленности руководителей

подразделений организации представлены на рисунке 1.

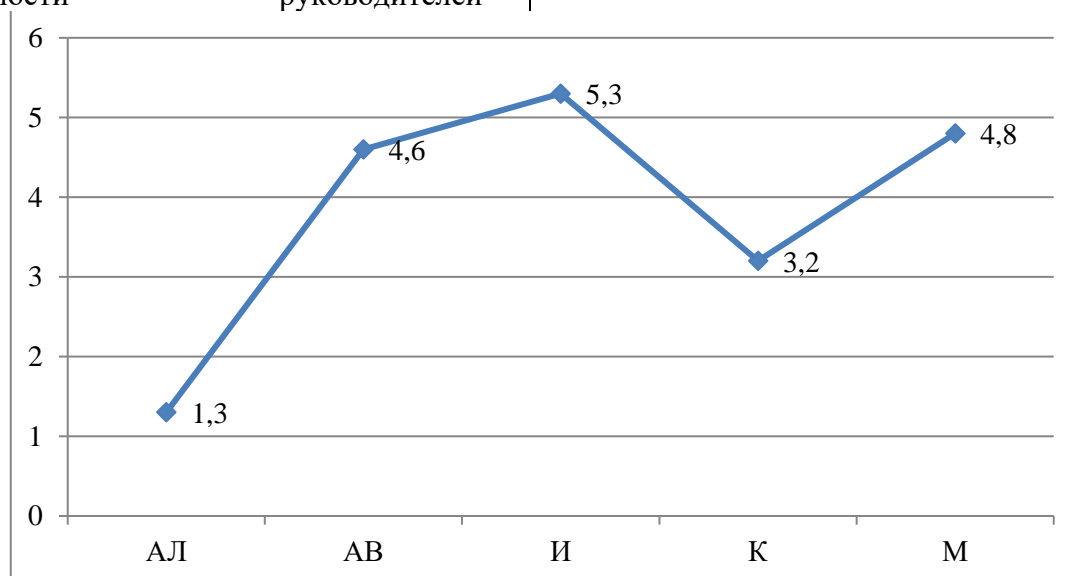


Рис. 1. Средние значения по типам коммуникативной направленности руководителей

*Fig. 1. Average values by types of managers' communication orientation*

Условные обозначения: АЛ – альтероцентристская направленность; АВ – авторитарная направленность; И- индифферентная направленность; К – конформная направленность; М – манипулятивная направленность.

Представленные на рисунке средние значения по коммуникативной направленности указывают на то, что в структуре коммуникативной направленности у руководителей наиболее выражена «индифферентная направленность» (Хср. = 5,3), которая отражает тот факт, что общение руководителя с подчиненными сводится только к решению деловых вопросов, к требованиям выполнения задач, установленных правилами организации и игнорированию личностных отношений.

Следующей характеристикой у руководителей является манипулятивная направленность (Хср. = 4,8), которая выражается в стремлении руководителя найти скрытый подход к сотрудникам с целью получения выгоды для себя и для организации.

Среднее значение по авторитарной направленности руководителя составляет 4,6 и указывает, что такие руководители стремятся принимать все решения единолично, не учитывают мнение коллектива, не ориентируются на их предложения и мнения в достижении поставленных целей.

Исходя из конформной направленности руководителя можно констатировать, что она представлена на уровне ниже среднего (Хср. = 3,2) и может интерпретироваться, как невыраженное стремление руководителя

подчиняться большинству, иметь групповое единомышление.

Менее всего в структуре коммуникативной направленности руководителей выражена альтероцентристская направленность (Хср. = 1,3), которая указывает на практическое отсутствие у руководителей стремления ориентироваться на потребности сотрудников, понимать запросы других, помогать им в реализации планов, оказывать психологическую и профессиональную поддержку.

Включенное наблюдение подтвердило тот факт, что руководители подразделений в общении проявляют авторитарность, отстраненность от проблем партнера, скрытые манипуляции для получения необходимой информации в собственных интересах. В меньшей степени для них характерны бескорыстный отказ от себя, ориентация на цели и потребности партнера, стремление способствовать развитию другого в ущерб своему собственному развитию.

В ходе анализа данных были выявлены руководители с разной направленностью, а именно: с авторитарной, индифферентной, конформной и манипулятивной направленностью. В дальнейшем, в коллективах сотрудников, где руководители имеют разную коммуникативную направленность, были изучены особенности социально-психологического климата [12].

На рисунке 2 отражены результаты социально-психологического климата коллектива с авторитарной и манипулятивной направленностью руководителя.

Можно отметить, что в коллективе с руководителем авторитарной направленности в общении наиболее выражена ответственность (Хср. = 40,8), информированность (Хср. = 39,1), целостность (Хср. = 38,6). Авторитарный стиль общения руководителя с подчиненными

вырабатывает в коллективе единство в выполнении поставленной цели, поддержку друг друга в решении профессиональных задач, стремление иметь необходимую информацию, ответственное поведение и качественное выполнение своих обязанностей. Но, при данной коммуникативной направленности руководителя снижает в коллективе открытость, сплоченность, контактность.



**Рис. 2. Средние значения по характеристикам социально-психологического климата в коллективе руководителей с авторитарной и манипулятивной направленностью**  
**Fig. 2. Average values of the characteristics of the socio-psychological climate in the team of managers with an authoritarian and manipulative orientation**

Испытуемые сотрудники, где руководитель подразделения имеет манипулятивную направленность в общении, отмечают наличие в коллективе ответственности (Хср. = 41,8) и сплоченности (Хср. = 40,2). Это может указывать, что умение руководителя быть гибким, находить нужный подход к сотрудникам способствует проявлению у них ответственного поведения. При этом, в коллективе слабо выражена его целостность (Хср. = 30,6) и открытость (Хср. = 31,0), что говорит о некоторой разобщенности сотрудников, о непринятии данного стиля общения руководителя, о нежелании проявлять свои личные и профессиональные проблемы.

На рисунке 3 представлены результаты социально-психологического климата коллектива с индифферентной и конформной направленностью руководителя.

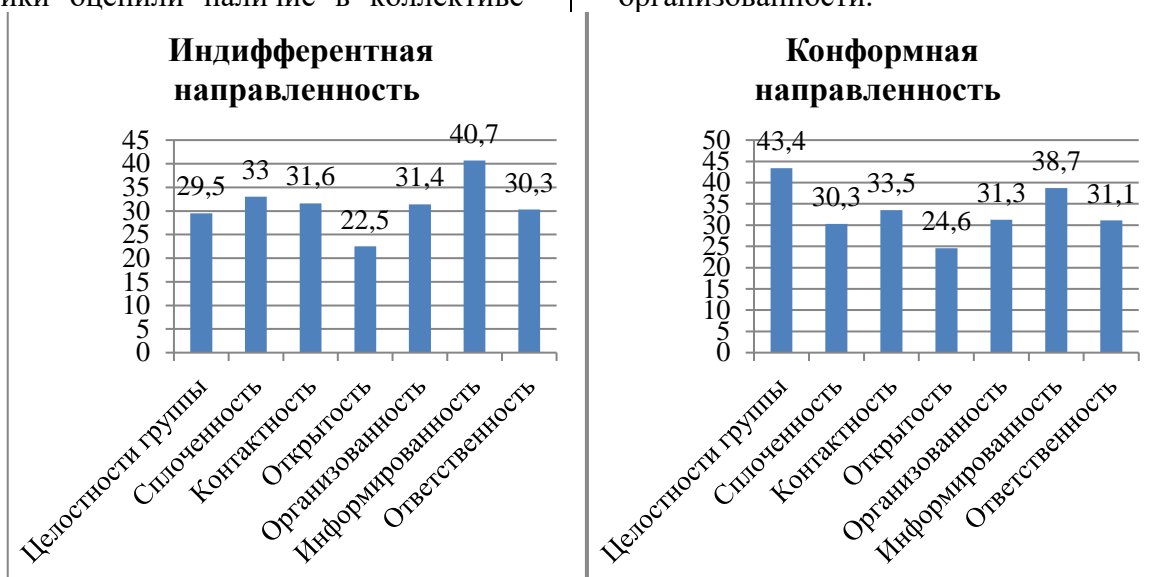
В коллективе, где руководитель имеет индифферентную направленность в общении, испытуемые указали на наличие информированности (Хср. = 38,5) в коллективе. Несмотря на то, что руководитель

не проявляет интереса к личностным проблемам сотрудников, а в большей степени заинтересован результатами их работы и эффективностью всей организации, сотрудники стремятся получать необходимую информацию для поддержания сплоченности и контактности в коллективе. Более низко испытуемые данного коллектива оценили целостность группы (Хср. = 29,5), что указывает на отрицательное влияние отстраненности руководителя от проблем сотрудников на целостное развитие всего коллектива.

Данные по социально-психологическому климату коллектива, где руководитель имеет конформную направленность, говорят о том, что испытуемые более высоко оценили «целостности группы» (Хср. = 43,4) и «информированность» (Хср. = 38,7). Это говорит о том, что при конформной позиции руководителя в коллективе вырабатывается заинтересованность в целостности коллектива, в получении необходимой информации для успешного выполнения обязанностей и адаптации к требованиям

руководителя. Более низко испытуемые сотрудники оценили наличие в коллективе

открытости, ответственности, сплоченности и организованности.



**Рис. 3. Средние значения по характеристикам социально-психологического климата в коллективе руководителей с индифферентной и конформной направленностью**  
**Fig. 3. Average values of the characteristics of the socio-psychological climate in the team of managers with an indifferent and conformal orientation**

Для подтверждения выше представленных выводов была проведена статистическая обработка данных с использованием программы статистики SPSS Statistics 21.0 и критерия Колмогорова-Смирнова, который показал, что по распределению данных исследования не является нормальным.

Поэтому, был выбран непараметрический критерий Спирмена на выявление взаимосвязи между типом коммуникативной направленности руководителя и социально-психологическим климатом в коллективе. Результаты представлены в таблице 1.

**Значимые корреляционные связи между типом коммуникативной направленности руководителя и социально-психологическим климатом в коллективе**

**Таблица 1.**

**Significant correlations between the type of communicative orientation of the leader and the socio-psychological climate in the team**

**Table 1.**

Характеристики социально-психологического климата коллектива	Критерий	Коммуникативная направленность руководителей			
		Авторитарная	Индифферентная	Конформная	Манипулятивная
Целостность	Корреляция Спирмена		-,355*	,500*	-,281*
	Знч.(2-сторон)		,031	,011	,024
Ответственность	Корреляция Спирмена	,469*		-,402*	
	Знч.(2-сторон)	,019		,036	

Следует отметить, что значимые корреляционные связи выявлены между такой характеристикой социально-психологического климата как «целостность»

и индифферентным типом коммуникативной направленности руководителя ( $r_{xy} = -0,031$ ), что указывает на обратную связь между изучаемыми феноменами, а именно: чем более

выражен индифферентный тип коммуникативной направленности руководителя, тем ниже сформирована целостность коллективе.

Взаимосвязь имеется между целостностью коллектива и конформным типом коммуникативной направленности руководителя ( $r_{xy} = 0,011$ ), что отражает прямую связь: чем более выражено у руководителя стремление уходить от противоречий, следовать определенным правилам, тем более целостным становится коллектив.

Обратная зависимость имеется между целостностью коллектива и манипулятивным типом коммуникативной направленности руководителя ( $r_{xy} = - 0,024$ ), что указывает на негативное влияние манипуляций со стороны руководителя на общность сотрудников в коллективе, на формирование единой команды, реализующей совместные цели и задачи.

Прямая зависимость прослеживается между такой характеристикой социально-психологического климата как «ответственность» и авторитарным типом коммуникативной направленности руководителя ( $r_{xy} = 0,019$ ), что отражает значимое влияние авторитарности руководителя на выработку коллективной ответственности за выполнение профессиональных задач.

Отрицательная корреляционная связь имеется между такой характеристикой социально-психологического климата как «ответственность» и конформным типом коммуникативной направленности руководителя ( $r_{xy} = - 0,036$ ). Ведомость руководителя, отсутствие собственной позиции и слабость в принятии решений способствует снижению ответственности сотрудников в реализации проектов и планов всей организации.

Интерпретация эмпирических данных свидетельствует о том, что работы по

изучению трудовых коллективов советского периода в изменившихся рыночных условиях не потеряли своей актуальности, что позволяет сделать следующие основные выводы по результатам исследования.

### Выводы

1. Достоверность и обоснованность проведенного теоретико-экспериментального исследования определяется обращением к конкретным методологическим принципам и концептуальным теоретическим положениям психологии труда и эргономики; подтверждается количественным и качественным результатом эмпирического исследования; репрезентативностью выборки; валидным и надёжным методическим инструментарием; использованием математико-статистических методов обработки данных.

2. Коммуникативная направленность личности руководителя детерминирует особенности социально-психологического климата в трудовом коллективе, при этом складывающийся микроклимат и степень его благоприятности являются устойчивым групповым свойством, зависящим от особенностей коммуникативной направленности.

3. Благоприятствующими оптимизации социально-психологического климата типами межличностных отношений в трудовом коллективе являются: дружелюбие и альтруизм, информированность и ответственность, результаты воздействия направленности личности руководителя на микроклимат коллектива.

4. Преобладание информированности и конформности в трудовом коллективе препятствует благоприятному социально-психологическому климату, преобладание сплоченности открытости и контактности способствует формированию позитивного микроклимата в коллективе.

### СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. **Беденко С.В.** Коммуникативная направленность личности руководителя как фактор социально-психологического климата // Известия ТРТУ. 2006. № 14(69). С. 93-96. EDN KOHMKP.
2. **Васюра С.А.** О разработке методики изучения направленности коммуникативной активности // Казанский педагогический журнал. №2. 2021. С. 266-275. DOI 10.51379/kpj.2021.146.3.037. EDN FQMXBH.
3. **Голубева Г.Ф., Спасенников В.В.** Социально-психологическая диагностика личностных особенностей представителей студенческого актива в процессе формирования лидерских качеств // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А.

### REFERENCES

1. **Bedenko S.V.** The Communicative Orientation of a Manager's Personality As a Factor of the Social-Psychological Climate. Izvestiya TRTU. 2006;14(69):93-96.
2. **Vasyura S.A.** The Study About Developing Methodology of Investigation of Orientation on Communicative Activity. Kazan Pedagogical Journal. 2021;2:266-275. DOI 10.51379/kpj.2021.146.3.037.
3. **Golubeva G.F., Spasennikov V.V.** Socio-Psychological Diagnostics of Personal Characteristics of Student Activists in the Process of Forming Leadership Qualities. Vestnik of Kostroma State University. Series:

Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. 2010. Т. 16, № 2. С. 170-174. – EDN MWHGUH.

4. **Голубева Г.Ф., Фещенко Е.М., Хохлова М.В.** Эргономическое обеспечение разработки системы аттестации руководителей, специалистов и служащих в банковской сфере // *Эргодизайн*. 2023. № 4(22). С. 360-366. DOI 10.30987/2658-4026-2023-4-361-367. EDN WXUMXL.

5. **Сиротский М.С., Дергачева Е.А.** Проблемы и противоречия четвертой промышленной революции // *Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ)*. Серия: Социально-экономические науки. 2024. Т. 17, № 3. С. 219-232. DOI 10.17213/2075-2067-2024-3-219-232. EDN DLMYU.

6. **Журавлев А.Л.** Социально-психологическая динамика в изменяющихся экономических условиях // *Психологический журнал*. 1998. Т. 19, № 3. С. 3-16. EDN RUGCLD.

7. **Загайнов И.А., Гребенева Е.В.** Социально-психологический климат в коллективе: сущность понятия и подходы к определению // *Обзор педагогических исследований*. 2022. Т. 4, № 7. С. 230-233. EDN NBVDAQ.

8. **Литвинюк А.А.** Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2024. 461 с. ISBN 978-5-534-16151-9.

9. **Лишин О.В.** Понятие «направленность личности» в отечественной и мировой психологии // *Мир психологии*. 2018. № 2(54). С. 175-185. EDN JSDNBZ.

10. **Максименко Е.Ф.** Влияние стиля руководства на психологический климат в коллективе // *Педагогическая перспектива*. 2023. №2 (10). С. 63-70. DOI 10.55523/27822559\_2023\_2(10)\_63. EDN ZBPTMZ.

11. **Пономарева Л.А.** Управленческое общение в современной системе управления // *Актуальные исследования*. 2023. №26. С. 94-96. EDN GESBBE.

12. **Платонов Ю.П.** Социальные статусы и социальные роли. Санкт-Петербург: Элитариум, 2019. 130 с. ISBN 5-9268-0286-5.

13. **Русалинова А.А.** Проблемы промышленной социальной психологии : избранные научные труды: 1964-2008 гг. Санкт-Петербургский гос. ун-т, Фак. социологии, Науч.-исслед. ин-т комплексных социальных исслед.. Санкт-Петербург : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 2009. 515 с. ISBN 978-5-288-04914-9. EDN QYBNBT.

14. **Спасеников В.В.** Формирование личности психолога в служебной деятельности: профессионально-важные качества и трудовые функции // *Эргодизайн*. 2024. № 4(26). С. 489-502. DOI 10.30987/2658-4026-2024-4-489-502. EDN IUUPVR.

15. **Kauffeld S.** Self-directed work groups and team competence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2006;79(1):1-21. DOI 10.1348/096317905X53237.

16. **McLeod P.L., Kettner-Polley R.B.** Contributions of Psychodynamic Theories to Understanding Small Groups. *Small Group Research*. 2004;35(3):333-361. DOI 10.1177/1046496404264973.

*Pedagogy. Psychology. Social Work. Juvenile Studies. Sociokinetics*. 2010;16(2):170-174.

4. **Golubeva G.F., Feshchenko E.M., Khokhlova M.V.** Ergonomic Support of the Certification System Development for Managers, Specialists and Employees in the Banking Sector. *Ergodesign*. 2023;4(22):360-366. DOI 10.30987/2658-4026-2023-4-361-367.

5. **Sirotskiy M.S., Dergacheva E.A.** Problems and contradictions of the fourth industrial revolution. *Bulletin of the South-Russian state technical university (NPI). Series: Socio-economic sciences*. 2024;17(3):219-232. DOI 10.17213/2075-2067-2024-3-219-232. EDN DLMYU.

6. **Zhuravlev A.L.** Social Psychological Dynamics in Changing Economic Conditions. *Psikhologicheskii Zhurnal*. 1998;19(3):3-16.

7. **Zagainov I.A., Grebeneva E.V.** Socio-Psychological Climate Among Co-workers: The Essence of the Concept and Approaches to Definition. *Review of Pedagogical Research*. 2022;4(7):230-233.

8. **Litvinyuk A.A.** *Personnel Management*. 3rd ed. Moscow; 2024. 461 p.

9. **Lishin O.V.** Concept of the “Personality’s Orientation” in the Domestic and World Psychology. *World of Psychology*. 2018;2(54):175-185.

10. **Maksimenko E.F.** Influence of Management Style on the Psychological Climate in the Team. *Pedagogical Perspective*. 2023;2(10):63-70. DOI 10.55523/27822559\_2023\_2(10)\_63.

11. **Ponomareva L.A.** Managerial Communication in the Modern Management System. *Current Research*. 2023;26:94-96.

12. **Platonov Yu.P.** *Social Status and Social Role*. Saint Petersburg: Elitarium; 2019. 130 p.

13. **Rusalina A.A.** *Problems of Industrial Social Psychology: Selected Scientific Works: 1964-2008*. Saint Petersburg: Saint Petersburg University Press; 2009. 515 p.

14. **Spasennikov V.V.** Forming the Personality of a Psychologist in Service Activities: Professionally Important Qualities and Job Functions. *Ergodesign*. 2024;4(26):489-502. DOI 10.30987/2658-4026-2024-4-489-502.

15. **Kauffeld S.** Self-Directed Work Groups and Team Competence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2006;79(1):1-21. DOI 10.1348/096317905X53237.

16. **McLeod P.L., Kettner-Polley R.B.** Contributions of Psychodynamic Theories to Understanding Small Groups. *Small Group Research*. 2004;35(3):333-361. DOI 10.1177/1046496404264973.

#### Информация об авторах:

**Спасеников Валерий Валентинович** - профессор, доктор психологических наук, профессор кафедры «ГиСД» БГТУ, действительный член (академик) Международной академии проблем человеческого фактора,

#### Information about the authors:

**Spasennikov Valery Valentinovich** – Professor, Doctor of Psychology, Professor at the Department of Humanitarian and Social Sciences of Bryansk State Technical University, Full Member (Academician) of the International Academy of Human Factor Problems;

международные идентификационные номера автора: Scopus-Author ID 6507-1966-32, Research-ID- Web of Science G-2314-2016, SPIN-код:1524-9224, AuthorID: 106270

**Фещенко Елена Михайловна** - кандидат психологических наук, доцент кафедры общей и профессиональной психологии Брянского государственного университета международные идентификационные номера автора: Spin-код 5242-

the author's international identifiers: Scopus-Author ID 6507-1966-32, Research-ID-Web of Science: G-2314-2016, SPIN-code: 1524-9224, AuthorID: 106270

**Feshchenko Elena Mikhailovna** – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of General and Professional Psychology of Ivan Petrovsky Bryansk State University; the author's international identifiers: SPIN-code 5242-4617, Author ID-RISC: 839365

**Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.**

**Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.**

**Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.**

**The authors declare no conflicts of interests.**

**Статья поступила в редакцию 10.04.2026; одобрена после рецензирования 24.04.2026; принята к публикации 27.04.2026. Рецензент – Евстифеева Е.А., доктор философских наук, профессор, профессор Тверского государственного технического университета, член редакционного совета журнала «Эргодизайн»**

**The paper was submitted for publication on the 10<sup>th</sup> of April 2026; approved after the peer review on the 24<sup>th</sup> of April 2026; accepted for publication on the 27<sup>th</sup> of April 2026. Reviewer – Evstifeeva E.A., Doctor of Philosophy, Professor, Professor of Tver State Technical University, member of the editorial board of the journal “Ergodesign”.**

## **ВНИМАНИЮ АВТОРОВ!**

### **Образец ссылок на литературные источники в журнале «Эргодизайн»**

**Ракитов А.И., Райков А.Н., Ковчуго Е.А.** Наука, образование, инновации: стратегическое управление. М.: Наука. 2007. 228 с. ISBN 5-02-035395-7.

**Меденников В.И., Муратова Л.Г., Сальников С.Г.** Эффективность использования информационных интернет-ресурсов научно-исследовательских учреждений аграрного направления. М.: Аналитик. 2018. 237 с. ISBN 978-5-6040748-3-1. EDN YUTLRR.

**Вентцель Е.С., Овчаров Л.А.** Теория вероятностей и ее инженерные приложения. М.: Издательский центр «Академия». 2003. 464 с. ISBN 5769510528.

**Беспалько В.П., Татур Ю.Г.** Системно-методическое обеспечение учебного процесса // М.: МГУ. 1992. 348 с. ISBN 5-06-000170-9.

**Бююль А., Цёфель П.** SPSS: искусство обработки информации. Анализ статистических данных и восстановление скрытых закономерностей. М.: DiaSoft, 2002. 601 с. ISBN 593772-014-8.