

УДК 159.9.072.432

Баркова Ю. К., Селезнева Е. В., Синягин Ю. В.*Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации
119571, г. Москва, пр-т Вернадского, д. 82, стр. 1, Российская Федерация*

ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ О ФАКТОРАХ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ КОМАНДЫ И ИХ ЦЕННОСТНЫХ ОРИЕНТАЦИЙ

АННОТАЦИЯ

Цель – выявить особенности взаимосвязи представлений руководителей организаций о факторах эффективности управленческой команды и их ценностных ориентаций.

Процедура и методы. В качестве диагностических инструментов использовались ценностный опросник Ш. Шварца, методика «Якоря карьеры» Э. Шейна, специально разработанный опросник «Подбор и формирование руководителем эффективной управленческой команды», а также анализ средних значений, критерий Манна-Уитни, факторный анализ с varimax-вращением.

Результаты. Анализ представлений руководителей о принципах, на которые следует опираться в процессе подбора членов управленческой команды, показал, что большинство участников исследования в процессе подбора опираются на принципы ресурсного подхода, а также считают, что эффективность деятельности управленческой команды обусловлена прежде всего профессиональной компетентностью её членов, а не их личными качествами. Было также показано, что в представлениях участников исследования постоянным критерием подбора членов управленческой команды является профессионализм, а переменными – сходство убеждений и преданность делу. Установлено, что в зависимости от особенностей представлений руководителей о принципах и факторах формирования эффективной управленческой команды, а также о факторах эффективности её деятельности существуют значимые различия как на уровне выраженности отдельных ценностных ориентаций, так и на уровне их латентной структуры, т. е. на уровне ценностных стратегий. Показано, что на представления руководителей о факторах эффективности управленческой команды оказывают влияние как просоциальные, так и проличностные ценностные стратегии.

Теоретическая и/или практическая значимость. Значение полученных результатов определяется значимостью командного принципа в повышении эффективности управления во всех сферах социальной жизни и ролью руководителя в процессах формирования, развития и деятельности управленческой команды. Материалы исследования позволяют более глубоко понять, как ценностные ориентации руководителей влияют на их представления о факторах эффективности управленческой команды, и могут быть использованы в рамках личностно-профессионального консультирования руководителей организаций по проблемам командообразования и повышения эффективности командного управления.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

руководитель организации, управленческая команда, эффективность, представления, ценностные ориентации, ценностные стратегии

БЛАГОДАРНОСТИ

Статья подготовлена в рамках выполнения научно-исследовательской работы государственного задания РАНХиГС.

СТРУКТУРА

Введение

Методы и выборка

Обсуждение результатов исследования

Выводы

J. Barkova, E. Selezneva, Y. Sinyagin

*Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration
82, str. 1 prospekt Vernadskogo, Moscow 119571, Russian Federation*

TOP MANAGERS CONCEPT OF RELATIONSHIP BETWEEN MANAGEMENT TEAM EFFICIENCY FACTORS AND THEIR VALUE ORIENTATIONS

ABSTRACT

Aim. The purpose of the study is to identify the peculiarities of the top management views on relationship between the factors of the management team effectiveness and their value orientations.

Methodology. The values questionnaire by Sh. Schwartz, the methodology "Career anchors" by E. Shein, a specially developed questionnaire "Selection and formation of an effective management team by the chief executive" were used as diagnostic tools as well as analysis of mean values, Mann-Whitney test, factor analysis with varimax-rotation.

Results. Analysis of the heads of the organization concept of the principles that should be relied on when selecting members of the management team showed that the majority of research participants in the selection rely on the principles of the resource approach, and also believe that the effectiveness of the management team is more determined by the professional competence of its members, than by their personal qualities. It was also shown that, in the opinion of research participants, professionalism is a constant criterion for selecting management team members, while similarity of beliefs and loyalty are variables. It has been established that, depending on the peculiarities of managers' ideas about the principles and factors of forming an effective management team, as well as the factors of the effectiveness of its activities, there are significant differences both at the level of expressiveness of individual value orientations and at the level of their latent structure, i.e. at the level of value strategies. It is shown that both pro-social and pro-personal value strategies influence the opinion of managers about the factors of the effectiveness of the management team.

Research implications. The significance of the results obtained is determined by the importance of the command principle in increasing the efficiency of management in all spheres of social life and the role of the leader in the processes of formation, development and activities of the management team. The research materials make it possible to understand more deeply how the value orientations of managers affect their views on the factors of the effectiveness of the management team, and can be used in the framework of personal and professional consulting of organization leaders on the problems of team building and improving the efficiency of team management.

KEYWORDS

head of the organization, management team, efficiency, concept, value orientations, value strategies

ACKNOWLEDGMENT

The article was written on the basis of the RANEPА state assignment research programme.

ВВЕДЕНИЕ

Процесс управления в любой сфере социальных отношений является по своей природе коллективным, так как сложная структура целей и функций деятельности как на уровне отдельной организации, так и на уровне госу-

дарства задаёт сложную структуру управления, в которой функции и полномочия распределяются между тем или иным числом специалистов, которые только совместно могут решить управленческие задачи и проблемы.

Управленческие группы, которые качественно решают поставленные перед ними задачи и для которых характерны способность к самоорганизации, чёткое и гибкое распределение функций и ответственности, инициатива, творческий подход и ориентированность на поиск лучшего варианта решения, принято называть управленческими командами.

Практика показывает, что управленческая команда как команда ключевых специалистов является важнейшим стратегическим ресурсом любой организации [8], так как именно командная организация работы обеспечивает наиболее эффективное решение управленческих задач любой сложности (в том числе инновационных) и в любых (в том числе кризисных) ситуациях [1]. Поэтому различные аспекты формирования, развития и собственно деятельности управленческих команд уже несколько десятилетий остаются предметом научных исследований [3; 9; 11; 18; 22; 25; 26], а также диагностики [2; 4 и др.] и организационного консультирования [5; 19; 20].

Как показывают исследования и практика, эффективность формирования, развития и деятельности управленческих команд в значительной степени зависит от личности не только непосредственного лидера конкретной команды [6; 23], но и прежде всего «первого лица» в структуре управления организацией [7]. С точки зрения большинства авторов, основной задачей любого «первого лица» организации при внедрении командной формы управления является формирование и поддержание новой системы ценностей, в которой основными взаимосвязанными ценностями являются командное управление и доверительные отношения, а в структуре ценностных ориентаций наиболее выражены честность, ответственность, справедливость, способность сотрудничать, взаимная приверженность, социальная привязанность и т. д. [24]. При этом подчёркивается, что «совпадение ценностей является “критическим” ресурсом эффективности, прежде всего, для управленческих команд (топ-менеджмента компаний), и только затем – для рядовых работников организации» [10, с. 9].

В то же время исследования, начатые Ю. В. Синягиным более тридцати лет назад, показали, что на эффективность подбора руководителем управленческой команды значительное влияние оказывают его ценностные ориентации [16]. Позднее на факультете оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (ВШГУ РАНХиГС при Президенте Российской Федерации) в выполненной в рамках государственного задания РАНХиГС при Президенте Российской Федерации научно-исследовательской работе «Исследование индивидуальных жизненных стратегий и ценностных ориентаций государ-

ственных служащих современной России» (2016 г.) было установлено, что у руководителей существуют различия в представлениях о степени их участия в формировании своей управленческой команды, её составе, эффективности этого состава, и показана взаимосвязь подобных представлений с карьерными и ценностными ориентациями руководителя, которые выступают как внутриличностные детерминанты процессов подбора членов команды; в научно-исследовательских работах «Разработка и апробация технологий оценки социальной направленности и системы ценностных ориентаций государственных служащих» (2019 г.) и «Исследование взаимосвязи психобиографических особенностей с индивидуально-психологическими и личностными характеристиками руководителей системы государственного управления» (2020 г.) была показана роль смысложизненных и ценностных ориентаций как факторов формирования у руководителей социальной направленности и управленческой успешности [13; 15; 17].

Однако взаимосвязи представлений руководителей об эффективности управленческой команды и их ценностных ориентаций изучены недостаточно. Можно говорить о существовании исследовательской проблемы, которая связана с необходимостью выявить особенности влияния системы ценностных ориентаций руководителей на их представления о факторах эффективности управленческой команды.

В связи с этим в рамках исследования были сформулированы следующие предположения:

- между представлениями руководителей о факторах эффективности управленческой команды и их ценностными ориентациями существуют значимые взаимосвязи;
- различия в представлениях руководителей о факторах эффективности управленческой команды обусловлены не столько выраженностью отдельных ценностных ориентаций, сколько существованием на уровне их латентной структуры определённых ценностных стратегий.

МЕТОДЫ И ВЫБОРКА

Цель эмпирического исследования состояла в том, чтобы выявить, как ценностные ориентации руководителей влияют на их представления о факторах эффективности управленческой команды.

В соответствии с целью исследования необходимо было решить следующие задачи:

- установить, существуют ли взаимосвязи между представлениями руководителя о принципах и факторах формирования эффективной управленческой команды и структурой его ценностных ориентаций;
- определить, как взаимосвязаны представления руководителя о факторах эффективности деятельности управленческой команды и структура его ценностных ориентаций.

В качестве диагностических инструментов использовались:

– уточнённый и заново апробированный на факультете ценностный опросник Ш. Шварца [21], направленный на изучение ценностных ориентаций как субъективных детерминант социального поведения человека;

– методика «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В. А. Чикер и В. Э. Винокуровой [12, с. 207–212], направленная на изучение карьерных ориентаций как частного случая ценностных ориентаций и субъективных детерминант выбора профессионального пути и построения карьеры;

– специально разработанный опросник «Подбор и формирование руководителем эффективной управленческой команды», позволяющий определить: насколько вовлечён руководитель в проблемы формирования управленческой команды; кто, по его мнению, должен составлять его ближайшее окружение; как, с его точки зрения, соотносятся составы управленческой команды и ближайшего окружения; какие факторы, в его представлениях, влияют на формирование управленческой команды и эффективность её деятельности и, соответственно, должны учитываться при её подборе¹.

Данная статья посвящена анализу представлений руководителей о факторах формирования управленческой команды и эффективности её деятельности.

В исследовании принимали участие руководители, возглавляющие государственные бюджетные организации (директора школ, колледжей, учреждений дополнительного образования, главные врачи поликлиник и больниц и др.), – слушатели программы подготовки управленческих кадров «Управление в сфере культуры / образования / здравоохранения». Общее число респондентов составило 112 человек: 30 (26,79%) мужчин и 82 (73,21%) женщины. Средний возраст участников исследования – 45,4 года, максимальный – 60 лет, минимальный – 29 лет. В данной статье мы анализируем результаты, полученные в целом по выборке.

При анализе взаимосвязи структуры ценностных ориентаций с представлениями о принципах формирования эффективной управленческой команды и факторах эффективности её деятельности респонденты разделялись на подгруппы в зависимости от выбранного ими варианта ответа на вопросы опросника «Подбор и формирование руководителем эффективной управленческой команды». В анализе не использовались данные по подгруппам, число респондентов в которых было менее 10 человек. Учитывались также различия в численности выборки, возникшие в связи с тем, что некоторые пункты опросника были заполнены не всеми участниками исследования.

Для статистической обработки полученных результатов использовались такие методы, как анализ средних значений, критерий Манна-Уитни для двух независимых выборок, факторный анализ с *varimax*-вращением.

¹ Опросник затем был интегрирован в состав опросника оценки управленческого потенциала [14].

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

На **первом этапе исследования** были проанализированы ответы на вопрос о том, на что в первую очередь следует обращать внимание при подборе новых членов управленческой команды. Анализ показал, что большинство участников исследования (62,16%) в процессе подбора опираются на *принципы ресурсного подхода* (выбранный вариант ответа «индивидуальные личностно-профессиональные ресурсы человека»), 27,03% исходят из *принципов компетентностного подхода* (выбранный вариант ответа «соответствие профессиональных качеств человека требованиям должности»), и только 10,81% следуют *принципам дефицитарного подхода* (выбранный вариант ответа «возможные риски, связанные с негативными личностными качествами человека»).

Сравнение средних значений, полученных при обработке ценностного опросника Ш. Шварца и методики «Якоря карьеры» Э. Шейна, не выявило значимых различий в выраженности ценностных ориентаций участников исследования, опирающихся в подборе управленческой команды на разные подходы. В то же время факторный анализ с varimax-вращением показал, что существуют различия в латентной структуре ценностных ориентаций руководителей, которые при подборе новых членов управленческой команды исходят из разных принципов.

При интерпретации результатов факторного анализа мы опирались на ранее сформулированные выводы, что взаимодействие ценностных ориентаций в ценностно-смысловой сфере личности приводит к формированию ценностных стратегий, которые на уровне жизненного пути в целом определяют тот или иной вектор личностной и субъектной активности, а на уровне отдельных этапов жизненного пути или сфер жизнедеятельности выступают как критерии для принятия решений [13].

Таким образом, в рамках настоящего исследования можно говорить о том, что каждый из выделенных в результате факторного анализа факторов описывает определённую *ценностную стратегию*, а совокупность факторов, выделенных в той или иной подгруппе, – *систему ценностных стратегий*, характерных для руководителей, которые при подборе новых членов управленческой команды исходят из разных принципов.

Для анализа здесь и далее использовались те варианты факторизации, процент совокупной выявленной дисперсии в которых был не менее 70%. При этом учитывались только те шкалы, факторный вес которых был выше 0,500, а если шкала весом выше 0,500 входила в несколько факторов, учитывалась только наибольшее значение.

Как видно из таблицы 1, содержание и структура систем ценностных стратегий у руководителей, опирающихся в процессе подбора членов управленческой команды на принципы дефицитарного (1-я подгруппа) компетентностного (2-я подгруппа) или ресурсного (3-я подгруппа) подхода, достаточно сильно различаются.

Таблица 1 / Table 1

Факторная структура ценностных ориентаций в зависимости от представлений участников исследования о факторах, которые необходимо учитывать при подборе новых членов управленческой команды / Factor structure of value orientations depending on the ideas of the research participants about the factors that must be taken into account when selecting new members of the management team

Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих в 1-ю подгруппу	Факторный вес	Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих во 2-ю подгруппу	Факторный вес	Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих в 3-ю подгруппу	Факторный вес
Фактор 1					
16,6%	0,626	10,3%	0,700	19,4%	0,868
Гедонизм		Надёжность		Надёжность	
Профессиональная компетентность	-0,620	Гуманизм	0,785	Альтруизм	0,798
Менеджмент	0,623	Толерантность	0,695	Гуманизм	0,551
Служение	0,883			Толерантность	0,833
Вызов	0,701			Свобода мысли	0,716
Предпринимательство	0,904			Свобода выбора	0,607
				Безопасность и стабильность общества	0,804
				Личная безопасность	0,624
Фактор 2					
24,3%					
12,8%	0,545	24,3%	0,861	11,6%	0,930
Гуманизм		Профессиональная компетентность		Стабильность (общая)	
Стабильность (общая)	0,900	Менеджмент	0,776	Стабильность работы	0,769
Стабильность работы	0,950	Автономия (независимость)	0,813	Стабильность места жительства	0,775
Стабильность места жительства	0,651	Стабильность (общая)	0,949	Интеграция стилей жизни	0,597
		Стабильность работы	0,802		
		Стабильность места жительства	0,719		
		Служение	0,895		
		Вызов	0,762		
		Интеграция стилей жизни	0,861		

Продолжение таблицы 1 на следующей странице

Продолжение таблицы 1

16,3%		Фактор 3 17,2%		10,3%	
Законопослушность	0,903	Традиции	0,588	Власть	0,589
Аффилиация	0,642	Свобода мысли	0,638	Менеджмент	0,826
Экологичность	0,687	Свобода выбора	0,533	Служение	0,629
Толерантность	0,915	Стимуляция	0,561	Вызов	0,805
Личная безопасность	0,621	Стремление к успеху	0,854	Предпринимательство	0,539
		Власть	0,843		
		Материальное благополучие	0,734		
		Безопасность и стабильность общества	0,670		
		Фактор 4			
		9,6%			
Свобода выбора	0,844	Гедонизм	0,835	Гедонизм	0,867
Стремление к успеху	0,838	Смирение	0,625	Стремление к успеху	0,581
Имидж / Репутация	0,687			Материальное благополучие	0,753
		Фактор 5			
		12,2%			
14,1%		11,5%			
Традиции	0,747	Законопослушность	0,662	Законопослушность	0,683
Надежность	0,505	Альтруизм	0,750	Аффилиация	0,700
Альтруизм	0,737	Личная безопасность	0,752	Традиции	0,548
Смирение	0,890	Имидж / Репутация	0,559	Экологичность	0,564
Интеграция стилей жизни	0,713			Профессиональная компетентность	0,516
		Фактор 6			
		5,00%			
11,9%		5,6%			
Стимуляция	0,831	Экологичность	0,644	Автономия (независимость)	0,810
Материальное благополучие	0,546				
Безопасность и стабильность общества	0,529				

Так, первый фактор в 1-й подгруппе является двухполюсным и описывает два варианта реализации ценностной стратегии, лежащей в основе подбора членов команды. В первом варианте руководители принимают решения о включении того или иного человека в свою команду, исходя прежде всего из потребности в реализации собственной концепции и из стремления к творчеству и риску в этой области и из связанных с этим желания выражать преданность своему делу через карьеру, готовности решать трудные задачи, ориентацией на интеграцию усилий других людей и одновременно – потребности получать удовольствие от жизни. Во втором варианте в основе подбора новых членов команды лежит ориентация на профессиональную компетентность.

Во 2-й подгруппе первый фактор описывает ценностную стратегию, ядром которой является ориентация на гуманизм во взаимодействии с ориентациями на надёжность и толерантность. Можно предположить, что руководители в процессе подбора новых членов своей команды исходят прежде всего из стремления к равенству, справедливости и защите всех людей, из представления о том, что надо быть надёжным и заслуживающим доверия, а также из готовности принимать и понимать тех, кто отличается от них. Интересно, что первый фактор во 2-й подгруппе значительно слабее первых факторов в других подгруппах, т. е. ценностная стратегия, которая описывается данным фактором, не является основной для руководителей, опирающихся в процессе подбора членов управленческой команды на принципы компетентного подхода.

В 3-й подгруппе системообразующим показателем в первом факторе является ориентация на надёжность, а в целом фактор описывает ценностную стратегию, в соответствии с которой руководители осуществляют подбор членов своей команды, исходя: прежде всего из представления о том, что надо быть надёжным и заслуживающим доверия, а также из готовности принимать и понимать тех, кто отличается от них; из желания обеспечивать безопасность и стабильность общества в целом и одновременно безопасность своего непосредственного окружения; из преданности группе и благополучия её членов; из потребности в большей свободе в развитии собственных идей и определении собственных действий; из стремления к равенству, справедливости и защите всех людей.

Такие же различия прослеживаются и при анализе других факторов. И даже в тех случаях, когда какие-либо факторы в разных подгруппах имеют сходство по системообразующим показателям или содержанию в целом, мы можем всё же говорить о совершенно разных ценностных стратегиях подбора членов управленческой команды.

В качестве примера можно сравнить ценностные стратегии, описанные во втором факторе.

Во всех трёх подгруппах в содержание второго фактора входят ориентации на общую стабильность, стабильность работы и места жительства, при этом в 1-й подгруппе ориентация на стабильность работы, а во 2-й и 3-й

ориентация на общую стабильность выступают как системообразующий показатель. Таким образом, на первый взгляд, в рамках этой стратегии руководители независимо от подхода к процессу подбора членов управленческой команды принимают решения, исходя из своей ориентации на карьеру, которая обеспечивает длительную стабильность, безопасность и надёжность как на уровне работы или места жительства, так и на уровне жизни в целом. Однако если в рамках данной стратегии у руководителей, опирающихся при подборе своей команды на принципы дефицитарного подхода, ориентация на стабильность поддерживается только ориентацией на гуманизм, т. е. стремлением к равенству, справедливости и защите всех людей, а у руководителей, опирающихся на принципы ресурсного подхода, – только ориентацией на интеграцию стилей жизни, т. е. стремлением к балансу между работой и домом, карьерой и саморазвитием, то у руководителей, опирающихся на принципы компетентного подхода, в структуру стратегии помимо ориентации на стабильность входят ориентация на служение, профессиональную компетентность, взаимоинтеграцию стилей жизни, автономию (независимость), менеджмент и вызов. Это значит, что в рамках данной стратегии руководители, входящие во 2-ю подгруппу, принимают решения в области подбора своей команды, исходя не только из стремления к карьере, обеспечивающей длительную стабильность и надёжность, но и: из желания через карьеру выражать преданность своему делу; из потребности максимально реализовать свои способности в определённой профессиональной области и одновременно балансировать между работой и домом, карьерой и саморазвитием; из стремления к освобождению от организационных правил, предписаний и ограничений и в целом – к независимости; из ориентации на синтез усилий других людей; из готовности решать трудные задачи.

Таким образом, у руководителей, входящих во 2-ю подгруппу, эта ценностная стратегия имеет выраженный просоциальный характер (при этом фактор, описывающий её, является самым сильным в факторной структуре по данной подгруппе). В значительно меньшей степени просоциальной она является для руководителей, входящих в 1-ю подгруппу, а для руководителей, входящих в 3-ю подгруппу, эта стратегия реализуется как проличностная [13]. В то же время можно говорить о том, что во всех подгруппах наблюдается фактически баланс между просоциальными и проличностными стратегиями.

На **втором этапе исследования** были проанализированы представления руководителей о факторах, на которые в первую очередь следует ориентироваться, чтобы сформировать эффективную управленческую команду. В качестве таких факторов выступали те или иные сочетания личностных (ценностно-смысловых) и личностно-деятельностных (инструментальных) характеристик будущих членов команды. В результате были зафиксированы значимые различия в выраженности ценностных ориентаций между подгруппами, в которые вошли руководители, посчитавшие, что сформировать эффектив-

ную управленческую команду можно, ориентируясь на *профессионализм и сходство убеждений* (1-я подгруппа) или на *профессионализм и преданность делу* (2-я подгруппа) (табл. 2).

Таблица 2 / Table 2

Уровень выраженности ценностных ориентаций в зависимости от представлений участников исследования о факторах формирования эффективной управленческой команды / The level of expressiveness of value orientations, depending on the ideas of the research participants about the factors of forming an effective management team

Ценностные ориентации	Уровень выраженности ценностных ориентаций (баллы по 10-балльной шкале)		p
	1-я подгруппа (n=44)	2-я подгруппа (n=47)	
Законопослушность	4,17	4,77	0,001
Традиции	4,03	4,68	0,001
Надежность	4,87	5,21	0,020
Альтруизм	4,73	5,31	0,001
Гуманизм	3,95	4,53	0,002
Экологичность	3,53	4,36	0,001
Свобода мысли	4,39	4,71	0,040
Материальное благополучие	3,63	4,13	0,006
Безопасность и стабильность общества	4,70	5,14	0,007
Личная безопасность	4,35	4,71	0,044
Имидж / Репутация	4,35	4,83	0,007

Как видно из таблицы 2, значимые различия были выявлены по одиннадцати ценностным ориентациям, и все они имеют большую выраженность в подгруппе руководителей, посчитавших, что при формировании управленческой команды важнее ориентироваться на профессионализм и преданность делу. При этом более высокие показатели фиксируются в этой подгруппе не только по просоциальным, но и по проличностным ценностным ориентациям.

В целом можно сказать, что профессионализм в представлениях участников исследования выступает в процессе формирования управленческой команды как некая константа среди критериев подбора, а различия связаны с тем, что, с их точки зрения, более значимо для будущей качественной работы этой команды: мировоззренческая общность, которая обеспечит высокий уровень сплочённости и единомыслия членов команды, но при этом может привести к снижению эффективности и качества деятельности команды, или преданность делу (как профессии в целом, так и решению определённых профессиональных задач), которая, обеспечивая эффективность и качество работы членов команды, не предполагает их единомыслия и, более того, может приводить к конфликтам между ними.

Факторный анализ показал, что различия в представлениях о факторах, на которые в первую очередь следует ориентироваться, чтобы сформировать эффективную управленческую команду, как и различия в общих принципах подбора команды, отражаются в латентной структуре ценностных ориентаций руководителей (табл. 3).

Таблица 3 / Table 3

Факторная структура ценностных ориентаций в зависимости от представлений участников исследования о факторах формирования эффективной управленческой команды / The factor structure of value orientations depending on the ideas of the research participants about the factors of forming an effective management team

Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих в 1-ю подгруппу	Факторный вес	Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих во 2-ю подгруппу	Факторный вес
Фактор 1			
13,8%		22,4%	
Надёжность	0,839	Законопослушность	0,804
Альтруизм	0,657	Аффилиация	0,680
Толерантность	0,721	Традиции	0,622
Свобода мысли	0,655	Надёжность	0,738
Безопасность и стабильность общества	0,820	Альтруизм	0,735
		Гуманизм	0,674
		Экологичность	0,575
		Толерантность	0,858
		Личная безопасность	0,587
		Смирение	0,704
		Имидж / Репутация	0,677
Фактор 2			
20,5%		9,5%	
Профессиональная компетентность	0,776	Стабильность (общая)	-0,939
Автономия (независимость)	0,694	Стабильность места жительства	-0,843
Стабильность (общая)	0,948	Интеграция стилей жизни	-0,571
Стабильность работы	0,874		
Стабильность места жительства	0,795		
Служение	0,851		
Вызов	0,668		
Интеграция стилей жизни	0,802		

Продолжение таблицы 3 на следующей странице

Фактор 3			
9,4%		8,6%	
Стремление к успеху	0,662	Менеджмент	0,858
Власть	0,781	Стабильность работы	0,730
Менеджмент	0,706	Вызов	0,665
Фактор 4			
11,9%		14,2%	
Традиции	0,595	Свобода мысли	0,558
Экологичность	0,693	Стимуляция	0,821
Стимуляция	0,711	Стремление к успеху	0,726
Гедонизм	0,738	Власть	0,748
Материальное благополучие	0,827	Безопасность и стабильность общества	0,566
Фактор 5			
11,3%		8,7%	
Законопослушность	0,630	Материальное благополучие	0,680
Аффилиация	0,813	Профессиональная компетентность	-0,611
Гуманизм	0,708		
Смирение	0,679		
Имидж / Репутация	0,503		
Фактор 6			
7,5%		8,4%	
Личная безопасность	0,744	Автономия (независимость)	0,513
		Предпринимательство	0,802

Так как объём статьи ограничен, сосредоточимся здесь и далее на описании содержания только самых сильных факторов в каждой из выделенных подгрупп.

Как видно из таблицы 3, в 1-й подгруппе наиболее сильным является не первый, а второй фактор, в котором в качестве системообразующего показателя выступает ориентация на общую стабильность и который непротиворечиво включает в себя, с одной стороны, проличностные, а с другой – просоциальные ценностные ориентации. Таким образом, ориентация при формировании управленческой команды на профессионализм и мировоззренческую общность в рамках данной стратегии обусловлена стремлением руководителя к стабильности во всех сферах жизни, которая обеспечи-

вается: потребностью выражать свою преданность делу через профессиональную карьеру и одновременно стремлением к балансу между работой и домом, карьерой и саморазвитием; желанием максимально реализовать свои профессиональные способности и одновременно стремлением к освобождению от организационных правил, предписаний и ограничений и в целом – к независимости, а также готовностью решать трудные задачи.

Во 2-й подгруппе наиболее силен первый фактор, системообразующим показателем в котором является ориентация на законопослушность. В этом факторе также непротиворечиво сочетаются проличностные и просоциальные ценностные ориентации, однако содержание фактора в целом практически не имеет аналогов среди факторов, выделенных по 1-й подгруппе. В рамках данной стратегии ориентация руководителя при формировании управленческой команды на профессионализм и преданность делу оказывается обусловлена: с одной стороны, просоциальными потребностями соблюдать правила, законы и формальные обязательства; не причинять вреда или огорчения другим людям; поддерживать и беречь традиции и природную среду; быть надёжным и заслуживающим доверия членом группы; сохранять преданность группе и поддерживать благополучие её членов; принимать и понимать тех, кто отличается от них; стремиться к равенству, справедливости и защите людей; а с другой стороны, проличностными потребностями поддерживать безопасность своего непосредственного окружения и свою репутацию, а также признанием незначительности существования одного человека в круговороте жизни.

Сравнение наиболее сильных стратегий в 1-й и 2-й подгруппах показывает, что стратегия 1-й подгруппы предполагает более высокую активность руководителя, т. е. бóльший уровень его субъектности (во 2-й подгруппе стратегии, предполагающие наиболее высокую субъектную активность, описаны в четвёртом и шестом факторах).

На **третьем этапе исследования** были проанализированы представления руководителей о факторах эффективности деятельности управленческой команды.

При ответе на вопрос о том, что, по их мнению, больше влияет на эффективность деятельности управленческой команды, 69,37% участников исследования (1-я подгруппа) выбрали вариант *«профессиональная компетентность членов команды»*, а 30,63% (2-я подгруппа) – вариант *«личные качества членов команды»*.

Значимых различий в выраженности ценностных ориентаций между подгруппами выявлено не было, но с помощью факторного анализа с varimax-вращением были установлены различия в латентной структуре ценностных ориентаций руководителей, входящих в выделенные подгруппы (табл. 4).

Таблица 4 / Table 4

Факторная структура ценностных ориентаций в зависимости от представлений участников исследования о субъективных факторах эффективности деятельности управленческой команды / The factor structure of value orientations, depending on the ideas of the research participants about the subjective factors of the effectiveness of the management team

Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих в 1-ю подгруппу	Факторный вес	Факторная структура ценностных ориентаций участников исследования, входящих во 2-ю подгруппу	Факторный вес
Фактор 1			
21,4%		17,8%	
Традиции	0,563	Законопослушность	0,781
Альтруизм	0,826	Традиции	0,843
Толерантность	0,710	Надёжность	0,778
Свобода мысли	0,660	Альтруизм	0,726
Свобода выбора	0,654	Гуманизм	0,655
Безопасность и стабильность общества	0,772	Экологичность	0,713
Личная безопасность	0,768	Толерантность	0,710
Имидж / Репутация	0,601	Безопасность и стабильность общества	0,683
Фактор 2			
12,3%		13,6%	
Менеджмент	0,791	Свобода мысли	0,500
Служение	0,755	Менеджмент	0,757
		Вызов	0,872
		Предпринимательство	0,815
Фактор 3			
13,6%		13,1%	
Стимуляция	0,766	Стабильность (общая)	0,878
Гедонизм	0,718	Стабильность работы	0,869
Стремление к успеху	0,696	Стабильность места жительства	0,612
Власть	0,740	Интеграция стилей жизни	0,749
Материальное благополучие	0,614		
Фактор 4			
12,1%		10,3%	
Профессиональная компетентность	0,617	Стимуляция	0,755

Продолжение таблицы 4 на следующей странице

Автономия (независимость)	0,550	Гедонизм	0,810
Стабильность (общая)	0,809	Материальное благополучие	0,788
Стабильность места жительства	0,873		
Интеграция стилей жизни	0,740		
Фактор 5			
6,00%		8,5%	
Смирение	0,545	Стремление к успеху	0,634
		Имидж/Репутация	0,796
Фактор 6			
6,3%		6,8%	
Законопослушность	0,643	Смирение	0,721
Аффилиация	0,634	Профессиональная компетентность	0,597

Как видно из таблицы 4, в 1-й подгруппе системообразующим показателем в первом, наиболее сильном факторе является ориентация на альтруизм, которая объединяет просоциальные ориентации на традиции, толерантность, безопасность, стабильность общества и проличностные ориентации на свободу мысли, выбора, личную безопасность и имидж (репутацию). Таким образом, в рамках данной стратегии представление руководителей о том, что наиболее значимым фактором эффективности деятельности управленческой команды является профессиональная компетентность её членов, обусловлено их потребностью сохранять преданность группе и поддерживать благополучие её членов, которая сочетается, с одной стороны, с готовностью поддерживать и сохранять традиции, принимать и понимать тех, кто отличается от них, и обеспечивать безопасность и стабильность общества, а с другой стороны, со стремлением свободно развивать собственные идеи, способности и определять собственные действия, а также поддерживать безопасность своего непосредственного окружения и свою репутацию.

Во 2-й подгруппе системообразующим показателем в наиболее сильном первом факторе является ориентация на традиции, которая объединяет только просоциальные ориентации на законопослушность, надёжность, альтруизм, гуманизм, экологичность, толерантность, а также безопасность и стабильность общества. Следовательно, представление руководителей о том, что наиболее значимым фактором эффективности деятельности управленческой команды выступают личные качества её членов, в рамках данной стратегии оказывается обусловлено их потребностью поддерживать и бе-

речь традиции, которая сочетается с готовностью: соблюдать правила, законы и формальные обязательства; быть надёжным и заслуживающим доверия членом группы; сохранять преданность группе и поддерживать благополучие её членов; беречь окружающую среду; принимать и понимать тех, кто отличается от них; обеспечивать безопасность и стабильность общества, – и со стремлением к равенству, справедливости и защите всех людей.

ВЫВОДЫ

Проведённое исследование подтвердило наши предположения о том, что между структурой ценностных ориентаций руководителей организаций и их представлениями о принципах и факторах формирования эффективной управленческой команды, а также о факторах эффективности её деятельности существуют значимые взаимосвязи.

Различия в представлениях руководителей оказываются связаны не столько с уровнем выраженности отдельных ценностных ориентаций, сколько с особенностями их латентной структуры и наличием определённых ценностных стратегий, которые и обуславливают формирование тех или иных принципов и критериев в области формирования управленческой команды, принятия решений о подборе её членов и оценки эффективности её деятельности. При этом вне зависимости от характера представления руководителя о принципах и факторах формирования эффективной управленческой команды, а также о факторах эффективности её деятельности могут быть обусловлены влиянием как просоциальных, так и проличностных ценностных стратегий.

В рамках лично-профессионального консультирования осознание руководителями собственных представлений в области командообразования и анализ влияния их ценностных ориентаций на эти представления могут способствовать повышению у руководителей уровня рефлексивности, формированию у них субъектной позиции в процессах подбора членов управленческих команд и, как следствие, повышению эффективности их деятельности.

В то же время можно говорить о том, что на полученные результаты влияют гендерные и возрастные особенности руководителей, которые принимали участие в нашем исследовании. Кроме того, на результаты исследования мог повлиять характер деятельности государственных бюджетных организаций социальной сферы (здравоохранение, образование, культура), а следовательно, и их руководителей. Таким образом, сделанные выводы могут касаться специфики представлений о факторах эффективности управленческой команды и влияния на эти представления ценностных ориентаций только у руководителей подобных организаций.

В связи с этим дальнейшие исследования могут быть посвящены анализу влияния таких объективных биографических факторов, как пол и возраст, на представления руководителей организаций о формировании и деятельности управленческих команд, а также на взаимосвязь этих представлений

с ценностными ориентациями. Перспективы исследований могут быть связаны также с изучением взаимосвязи представлений о факторах эффективности управленческой команды и ценностных ориентаций у руководителей, возглавляющих организации в других сферах деятельности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бессонов А. А. Диагностика «командной срабатываемости» при формировании управленческой команды // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2014. № 3 (20). С. 48–55.
2. Бойко (Малашонок) А. А. Диагностика межличностных отношений в управленческой команде бизнес-организации // Актуальные вопросы экономических наук. 2009. № 4-2. С. 26–31.
3. Вайнер А. В. Групповая готовность к риску как социально-психологический фактор эффективности управленческих команд // Вопросы психологии. 2008. № 4. С. 45–55.
4. Горшкова Л. А., Поплавская В. А. Аналитический инструментальный диагностики и формирования управленческой команды как элемента методики организационного развития // Учет. Анализ. Аудит. 2016. № 6. С. 83–92.
5. Гулей И. А., Целютина Т. В. Командный коучинг как инструмент повышения мотивации и эффективности принятия решений // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В. Г. Шухова. 2015. № 5. С. 241–243.
6. Долгов М. В. Особенности управленческих команд на государственной гражданской службе // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Государственное и муниципальное управление. 2018. Т. 5. № 4. С. 365–373. DOI: 10.22363/2312-8313-2018-5-4-365-373.
7. Калинин И. В. Управленческая команда: подбор ближайшего окружения руководителем: монография. Ульяновск: УИПКПРО, 2012. 212 с.
8. Мазуренко Н. А., Одаренко Т. Е. Антикризисное управление человеческими ресурсами в современных организациях // Таврический научный обозреватель: [сайт]. 2015. № 3. URL: <http://tavr.science/stat/2015/11/TNO-3-ch-1-n.pdf> (дата обращения: 29.12.2020).
9. Муругова Е. Г. Подготовка управленческих кадров образования в системе повышения квалификации к командному менеджменту: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Томск, 2013. 25 с.
10. Никитин А. С., Гимазова Ю. В. Ценностный фактор развития региональных управленческих команд // Государственная служба. 2018. Т. 20. № 2 (112). С. 8–16.
11. Пашолок Н. А. Оценка развития управленческих команд: автореф. дис. ... канд. экон. наук. М., 2013. 32 с.
12. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2002. 298 с.
13. Селезнева Е. В., Баркова Ю. К. Социальная направленность личности и ценностные стратегии руководителей системы государственной службы // Вопросы управления. 2019. № 4 (40). С. 203–216. DOI: 10.22394/2304-3369-2019-4-204-216.

14. Сиягин Ю. В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Дело, 2020. 186 с.
15. Сиягин Ю. В. Особенности представлений руководителей об эффективной управленческой команде и способах ее формирования // Живая психология. 2019. Т. 6. № 1. С. 25–45.
16. Сиягин Ю. В. Психологические основы формирования руководителем управленческой команды: дис. ... докт. психол. наук. М., 1997. 464 с.
17. Сиягин Ю. В. Ценностные ориентиры современных руководителей // Государственная служба. 2017. Т. 19. № 1 (105). С. 74–80.
18. Тлемешок В. Р. Управленческая команда как субъект управления будущим: Социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2003. 23 с.
19. Цыренов Д. Д. Экспертно-методическое сопровождение деятельности управленческих команд региональной системы образования // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. 2020. № 2. С. 41–46. DOI 10.18101/2304-4446-2020-2-41-46.
20. Чирковская Е. Г., Клименко М. А. Организационная диагностика в акмеологическом консультировании // Акмеология. 2016. № 1 (57). С. 40–45.
21. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России / Ш. Шварц, Т. П. Бутенко, Д. С. Седова, А. С. Липатова // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2012. Т. 9. № 2. С. 43–70.
22. Bang H., Nasset Midelfart T. What characterizes effective management teams? A research-based approach // Consulting Psychology Journal: Practice and Research. 2017. Vol. 69. № 4. P. 334–359.
23. Mehek A. Team management: effective tool // International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science. 2020. Vol. 02. № 06. P. 1376–1379.
24. Problems of team formation and functioning in modern conditions / I. V. Nezamaykin, G. V. Serebryakova, S. M. Sycheva, T. B. Shramchenko // The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences. 2018. № 57. P. 893–904.
25. Pavlov D., Yahontova I. Formation of Effective Leading Project Teams: A Multi-Objective Approach [Электронный ресурс] // Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 2020. Vol. 441. URL: <https://www.atlantispress.com/proceedings/icseal-6-19/125941003> (дата обращения: 27.02.2021).
26. Phoewhawm R., Moussa M. A Proposed Model for Enhancing the Performance and Learning Managerial Team [Электронный ресурс] // SIU Journal of Management. 2014. Vol. 4. № 2. URL: https://www.researchgate.net/publication/303590161_A_Proposed_Model_for_Enhancing_the_Performance_and_Learning_in_a_Managerial_Team (дата обращения: 28.02.2021).

REFERENCES

1. Bessonov A. A. [Diagnostics of “team cooperation” when forming a management team]. In: *Nauchnoe obespechenie sistemy povysheniya kvalifikatsii kadrov* [Scientific support of a system of advanced training], 2014, no. 3 (20), pp. 48–55.

2. Boiko (Malashonok) A. A. [Diagnostics of interpersonal relations in the management team of a business organization]. In: *Aktual'nye voprosy ekonomicheskikh nauk* [Topical issues of economic sciences], 2009, no 4-2, pp. 26–31.
3. Vainer A. V. [Group risk readiness as a socio-psychological factor in the effectiveness of management teams]. In: *Voprosy psikhologii* [Voprosy Psychologii], 2008, no. 4, pp. 45–55.
4. Gorshkova L. A., Poplavskaya V. A. [Analytical Tools for the Diagnostics and the Formation of a Management Team as an Element of the Organization Development Technique]. In: *Uchet. Analiz. Audit* [Accounting. Analysis. Auditing], 2016, no. 6, pp. 83–92.
5. Gulej I. A., Celyutina T. V. [Team coaching as a tool to increase motivation and efficiency of decision-making]. In: *Vestnik Belgorodskogo gosudarstvennogo tekhnologicheskogo universiteta im. V. G. Shukhova* [Bulletin of the Belgorod State Technological University named after V. G. Shukhov], 2015, no. 5, pp. 241–243.
6. Dolgov M. V. [Features of management teams in public service bodies]. In: *Vestnik Rossiiskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Gosudarstvennoe i munitsipal'noe upravlenie* [RUDN Journal of Public Administration], 2018, vol. 5, no. 4, pp. 365–373. DOI: 10.22363/2312-8313-2018-5-4-365-373.
7. Kalinin I. V. *Upravlencheskaya komanda: podbor blizhajshego okruzheniya rukovoditelem* [Management team: selection of the closest circle of the leader]. Ul'yanovsk, UIPKPRO Publ., 2012. 212 p.
8. Mazurenko N. A., Odarenko T. E. [Anti-crisis human resource management in modern organizations]. In: *Tavricheskii nauchnyi obozrevatel'* [Tavrichesky scientific observer], 2015, no. 3. Available at: <http://tavr.science/stat/2015/11/TNO-3-ch-1-n.pdf> (accessed: 29.12.2020).
9. Murugova E. G. *Podgotovka upravlencheskix kadrov obrazovaniya v sisteme povy'sheniya kvalifikatsii k komandnomu menedzhmentu: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Training of management personnel in education in the system of advanced training for team management: abstract of PhD thesis in Pedagogic sciences]. Tomsk, 2013. 25 p.
10. Nikitin A. S., Gimazova Yu. V. [Value factor in the development of regional management teams]. In: *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public Administration], 2018, vol. 20, no. 2 (112), pp. 8–16.
11. Pasholok N. A. *Ocenka razvitiya upravlencheskix komand: avtoref. dis. ... kand. ekon. nauk* [Assessment of the development of management teams: abstract of PhD thesis in Economic sciences]. Moscow, 2013. 32 p.
12. Pochebut L. G., Chiker V. A. *Organizatsionnaya sotsial'naya psikhologiya* [Organizational Social Psychology]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2002. 298 p.
13. Selezneva E. V., Barkova Yu. K. [Social orientation of personality and value strategies of leaders of the civil service]. In: *Voprosy upravleniya* [Management Issues], 2019, no. 4 (40), pp. 203–216. DOI: 10.22394/2304-3369-2019-4-204-216.
14. Sinyagin Yu. V. *Oprosnik otsenki upravlencheskogo potentsiala v kompleksnoi lichnostno-professional'noi diagnostike* [Questionnaire for assessing managerial potential in complex personal and professional diagnostics]. Moscow, Delo Publ., 2020. 186 p.

15. Sinyagin Yu. V. [Features representations of leaders about an effective management team and methods of its formation]. In: *Zhivaya psikhologiya* [Living psychology], 2019, vol. 6, no. 1, pp. 25–45.
16. Sinyagin Yu. V. *Psikhologicheskie osnovy formirovaniya rukovoditelem upravlencheskoi komandy: dis. ... dokt. psikhol. nauk* [Psychological foundations of the formation of a managerial team by the leader: D. thesis in Psychological sciences]. Moscow, 1997. 464 p.
17. Sinyagin Yu. V. [Value orientations of modern leaders]. In: *Gosudarstvennaya sluzhba* [Public Administration], 2017, vol. 19, no. 1 (105), pp. 74–80.
18. Tlemeshok V. R. *Upravlencheskaya komanda kak sub"ekt upravleniya budushchim: Sotsiologicheskii analiz: avtoref. dis. ... kand. sotsiol. nauk* [Management team as a subject of managing the future: Sociological analysis: abstract of PhD thesis in Sociological sciences]. Moscow, 2003. 23 p.
19. Tzyrenov D. D. [Expert and methodological support of management teams of the regional education system]. In: *Vestnik Buryatskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika i menedzhment* [Bulletin of the Buryat State University. Economics and Management], 2020, no. 2, pp. 41–46. DOI 10.18101/2304-4446-2020-2-41-46.
20. Chirkovskaya E. G., Klimenko M. A. [Organizational diagnostics in akmeological consulting orientation in organizational team behavior]. In: *Akmeologiya* [Acmeology], 2016, no. 1 (57), pp. 40–45.
21. Shvartz Sh., Butenko T. P., Sedova D. S., Lipatova A. S. [A refined theory of basic personal values: validation in Russia]. In: *Psikhologiya. Zhurnal Vyshei shkoly ekonomiki* [Psychology. Journal of the Higher School of Economics], 2012, vol. 9, no. 2, pp. 43–70.
22. Bang H., Nettet Midelfart T. What characterizes effective management teams? A research-based approach. In: *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 2017, vol. 69, no. 4, pp. 334–359.
23. Mehek A. Team management: effective tool. In: *International Research Journal of Modernization in Engineering Technology and Science*, 2020, vol. 02, no. 06, pp. 1376–1379.
24. Nezamaykin I. V., Serebryakova G. V., Sycheva S. M., Shramchenko T. B. Problems of team formation and functioning in modern conditions. In: *The European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*, 2018, no. 57, pp. 893–904.
25. Pavlov D., Yahontova I. Formation of Effective Leading Project Teams: A Multi-Objective Approach. In: *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 2020, vol. 441. Available at: <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icseal-6-19/125941003> (accessed: 27.02.2021).
26. Phoewhawm R., Moussa M. A Proposed Model for Enhancing the Performance and Learning Managerial Team. In: *SIU Journal of Management*, 2014, vol. 4, no. 2. Available at: https://www.researchgate.net/publication/303590161_A_Proposed_Model_for_Enhancing_the_Performance_and_Learning_in_a_Managerial_Team (accessed: 28.02.2021).

ДАТА ПУБЛИКАЦИИ

Статья поступила в редакцию: 13.04.2021

Статья размещена на сайте: 18.06.2021

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Баркова Юлия Константиновна – магистр психологии, научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории Диагностики и оценки руководителей факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления (института) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; e-mail: barkova-yk@ranepa.ru

Селезнева Елена Владимировна – доктор психологических наук, профессор, заведующий научно-исследовательским сектором научно-исследовательской лаборатории Диагностики и оценки руководителей факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления (института) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Синягин Юрий Викторович – доктор психологических наук, профессор, научный руководитель факультета оценки и развития управленческих кадров Высшей школы государственного управления (института) Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации; e-mail: yvsinyagin@gmail.com

Julia K. Barkova – Master (Psychology), Researcher, Research Laboratory of Diagnostics and Assessment of Managers, Faculty of Evaluation and Management Development, The Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: barkova-yk@ranepa.ru

Elena V. Selezneva – Dr. Sci. (Psychology), Prof., Laboratory Head, Research and Development Sector of the Scientific Laboratory for Diagnostics and Assessment of Managers, Faculty of Evaluation and Management Development, The Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: selezneva-ev@ranepa.ru

Yuri V. Sinyagin – Dr. Sci. (Psychology), Prof., Academic supervisor, Faculty of Evaluation and Management Development, The Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration; e-mail: yvsinyagin@gmail.com

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ / FOR CITATION

Баркова Ю. К., Селезнева Е. В., Синягин Ю. В. Взаимосвязь представлений руководителей организаций о факторах эффективности управленческой команды и их ценностных ориентаций // Вестник Московского государственного областного университета (электронный журнал). 2021. № 2. URL: www.evestnik-mgou.ru

Barkova J. K., Selezneva E. V., Sinyagin Yu. V. Top managers concept of relationship between management team efficiency factors and their value orientations. In: *Bulletin of Moscow Region State University (e-journal)*, 2021, no. 2. Available at: www.evestnik-mgou.ru