

УДК 331

DOI: 10.26456/2219-1453/2025.1.248–259

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ НА УРОВЕНЬ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.В. Чегринцова, В.Н. Чегринцова

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Статья посвящена исследованию влияния стиля управления на субъективное благополучие работников образовательной организации. Цель статьи заключается в определении силы и характера взаимосвязи стиля управления и уровня субъективного благополучия сотрудников. Основными задачами исследования стали выявление и идентификация стилей управления и элементов субъективного благополучия персонала; обобщение результатов анализа влияния стиля управления на социально-психологический климат в трудовом коллективе, удовлетворенность трудом, мотивацию персонала и др.; эмпирическое исследование связи стиля управления и уровня субъективного благополучия; соотнесение актуальных черт и характеристик современного преподавателя с элементами субъективного благополучия. Объектом исследования выступили работники образовательной организации. В ходе исследования применялись методы анализа, сравнения, обобщения, анкетирования и др. Установлено, что в трудовом коллективе, где доминирует коллегиальный стиль управления, создаются предпосылки для формирования высокой степени субъективного благополучия работника. Это способствует реализации основных характеристик психологического портрета современного идеального преподавателя в практической деятельности. Новизна статьи заключается в попытке эмпирическим путем доказать связь между стилем управления и уровнем субъективного благополучия сотрудников образовательной организации, а также в соотнесении основных актуальных черт и характеристик личности современного преподавателя и элементов субъективного благополучия.

Ключевые слова: руководитель, стили управления, работники, образовательная организация, субъективное благополучие, социально-психологический климат, удовлетворенность трудом и жизнью, психологический портрет преподавателя.

Введение

В современных реалиях, когда эффективность работы образовательных организаций становится приоритетом для РФ, понимание влияния стиля управления на эмоциональное состояние и удовлетворенность трудом сотрудников становится особенно важным. От правильно выбранной модели поведения руководителя будут зависеть не только результаты трудовой деятельности подчиненных, но и в целом успех

деятельности образовательной организации и ее структурных подразделений.

Методология исследования

В процессе исследования были подробно изучены труды отечественных и зарубежных ученых в области стилей управления и их влияния на социально-психологический климат, удовлетворенность трудом и вовлеченность персонала, таких как: А.Л. Журавлев, О.В. Кузьмина, Е.Г. Корнильцева, Т.А. Юшкова, Е.И. Козарезова, Е.В. Мешрякова, В.В. Зародина, Л.С. Верещагина, Л.А. Ольхова, Е.А. Кузнецова, С.Л. Кандыбович, Т.В. Разина, В.В. Воццо, С.В. Чегринцова, Д.В. Егоренков и др.; а также в области исследования субъективного благополучия, таких как: Э. Динер, Р.М. Шамионов, Т.В. Бескова и др.

Анализ результатов

В научной литературе подробно рассматривается классификация стилей управления, а также условий, влияющих на его выбор. Обобщая информацию, можно сделать вывод о приоритетных факторах, на которые следует обратить внимание при реализации руководителем определенной модели поведения, в том числе: сложившаяся в организации управленческая ситуация, применяемые инструменты воздействия на персонал, индивидуальные особенности личности руководителя, характеристика трудового коллектива и особенности работников [13, с. 213–219].

Следует отметить, что стиль управления отражает специфическую систему управленческих отношений, формирующихся между руководителем и подчиненными в условиях совместной деятельности, что, несомненно, сказывается на некоторых показателях. Так, ряд авторов отмечают существенное влияние стиля руководства на социально-психологический климат в организации и удовлетворенность трудом сотрудников [1, с. 181–184; 5, с. 265–268; 6, с. 184–191; 12, с. 213–219; 14, с. 124–131]. Например, Воццо В.В. в ходе исследования выявил зависимость удовлетворенности трудом работников от доминирующего стиля руководства. При коллегиальном стиле управления наблюдается достаточно высокий уровень удовлетворенности трудом, а применение директивного стиля руководителем негативно сказывается на персонале [2, с. 23–29].

Группа авторов по результатам эмпирического исследования пришли к выводу о том, что демократический стиль управления в большей степени, чем либеральный (попустительский), способствует появлению у персонала позитивного отношения к условиям своей работы, а также формированию конструктивных контактов и управленческих навыков персонала. А при либеральном стиле управления сотрудники в большей степени ориентированы на саморазвитие и конкуренцию [9, с.1–7].

Стиль управления оказывает существенное влияние и на уровень вовлеченности персонала в работу. Наиболее высокие показатели лояльности наблюдаются в коллективах, где руководители работают гибко, сочетая авторитарный и демократический стили. Для таких руководителей характерно ярко выраженное проявление лидерских качеств, энергичность и

требовательность. Они всегда поддерживают инициативу сотрудников, оказывают психологическую и профессиональную поддержку, поддерживают открытость, гласность и прозрачность рабочей обстановки, создают доброжелательную атмосферу в трудовом коллективе. Низкая вовлеченность сотрудников свидетельствует о наличии в организации руководителей либерального стиля управления, для которых характерны следующие черты: готовность делегировать полномочия своим заместителям, нежелание управлять людьми, нетребовательность к персоналу, а также отсутствие четко поставленных целей деятельности и конкретных планов [7, с. 1–9].

Эмпирически доказана прямая связь социально-психологического климата и показателей эффективности трудовой деятельности работников [3, с. 48–59; 4, с. 41–52].

Таким образом, современные исследования влияния стиля управления на трудовой коллектив и результаты функционирования организации демонстрируют следующие взаимосвязи. Стиль управления оказывает непосредственное влияние на социально-психологический климат в коллективе, степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности сотрудников, трудовую мотивацию, профессиональную компетентность и эмоциональное состояние. Некоторые авторы считают, что чем большим спектром стилей обладает руководитель, чем легче он устанавливает соответствие между управленческой ситуацией и наиболее подходящим стилем, чем лучше он умеет переключаться с одного стиля на другой, тем выше общая эффективность его деятельности [10, с. 95–103].

Авторами статьи было проведено эмпирическое исследование с целью выявления взаимосвязи стиля управления и уровня субъективного благополучия сотрудников образовательной организации. Э. Динер считает, что субъективное благополучие оценивает анализ жизни, включая настроение, эмоциональные реакции на события, удовлетворенность жизнью в целом, счастье и удовлетворенность такими событиями, как брак и работа, и является «тем, что люди называют счастьем или удовлетворением». Поэтому субъективное счастье часто используется как синоним благополучия [15, с. 542–570].

В ходе исследования было опрошено 30 сотрудников образовательной организации. В качестве основных инструментов выбраны следующие методики:

1. Методика «Стиль руководства» (А.Л. Журавлев), которая включает в себя следующие шкалы: директивный, коллегиальный и попустительский стили руководства [8, с. 121–125]. Автор проводит аналогию с классификацией стиля руководства К. Левина и выделяет следующие стили:

- коллегиальный (демократический) стиль. Коллегиальность представляет собой форму принятия решений, которая учитывает мнение всех сотрудников и позволяет применять методы коллективного обсуждения. Руководители активно делегируют полномочия, большинство задач решается в группе или команде. Основные методы руководства,

применяемые при таком стиле, – социально-психологические. Применение административных инструментов воздействия наблюдается крайне редко. В коллективе сформирован положительный социально-психологический климат;

- директивный (авторитарный) стиль. Руководитель, придерживаясь данного стиля, стремится к единоначалию. Его обязанности и реальные полномочия соответствуют друг другу. Инициатива исходит только от него, в то время как подчиненные пассивны и безынициативны. В деятельности доминируют административно-распорядительные и экономические методы управления. Часто руководители не принимают возражений и могут проявлять бестактность и грубость. В группе, возглавляемой таким руководителем, отсутствует сотрудничество и доверие;

- попустительский (либеральный) стиль. Реализуя управленческую деятельность, руководитель занимает пассивную, а иногда и отстраненную позицию. Его основная задача – убедить сотрудников выполнять свою работу. Он не привык отдавать приказы и не знает, как это делать, не контролирует работу подчиненных, совершенно равнодушен к ним. Руководитель уделяет минимум внимания социально-психологическому климату в коллективе, выступает против инноваций и достаточно консервативен.

2. Методика «Диагностика субъективного благополучия» (Р.М. Шамионов, Т.В. Бескова), которая включает в себя следующие шкалы: эмоциональное, экзистенциально-деятельностное, гедонистическое, социально-нормативное благополучие и Эго-благополучие, а также общую шкалу субъективного благополучия.

- эмоциональное благополучие отражает не только определенное эмоциональное проявление, но и способность человека эффективно управлять каждой эмоцией. Этот феномен тесно связан с такими характеристиками, как удовлетворенность жизнью, счастье и субъективные оценки качества жизни;

- экзистенциально-деятельностное благополучие – это способность стремиться к достижению счастья и осмысленности жизни, способность делать все возможное для достижения целей и наслаждаться успехом;

- эго-благополучие предполагает удовлетворенность своей личностью, своей индивидуальностью, уверенность в собственных силах и возможностях, удовлетворенность своей внешностью, способность принимать события жизни, гармония с самим собой;

- гедонистическое благополучие – это удовлетворение базовых потребностей личности: безопасность, уровень жизни, материальное благополучие, жилищные условия, экологическая обстановка и т.д.;

- социально-нормативное благополучие, характеризующее удовлетворенность при соотношении своей жизни с социальными нормами и личными ценностями.

3. Методика «Шкала удовлетворенностью жизнью» (Э. Динер), которая включает в себя одну шкалу: общая удовлетворенность жизнью.

Полученные результаты были проверены на нормальность закона распределения по критерию Колмагорова-Смирнова. Было выявлено, что все показатели соответствуют нормальному закону распределения, поэтому

для выявления взаимосвязей между показателями был выбран коэффициент корреляции Спирмена. В табл.1 представлены полученные взаимосвязи стиля управления руководителей и субъективного благополучия сотрудников.

Таблица 1

Взаимосвязи между изучаемыми показателями

Шкала	Значение коэффициентов	Директивный стиль	Коллегиальный стиль	Попустительский стиль
Общая шкала субъективного благополучия	Коэффициент корреляции	-,348*	-	-,385*
	Знач. (двухсторонняя)	,031	-	,029
Эмоциональное благополучие	Коэффициент корреляции	-,657*	,343*	-
	Знач. (двухсторонняя)	,004	,006	-
Экзистенциально-деятельностное благополучие	Коэффициент корреляции	-,613*	,254*	-,276*
	Знач. (двухсторонняя)	,000	,034	,059
Эго-благополучие	Коэффициент корреляции	-,214*	-	-,659*
	Знач. (двухсторонняя)	,025	-	,022
Общая шкала удовлетворенности и жизнью	Коэффициент корреляции	-,253*	,356*	-
	Знач. (двухсторонняя)	,045	,029	-

Для наглядности результаты представлены на рисунках 1, 2 и 3.

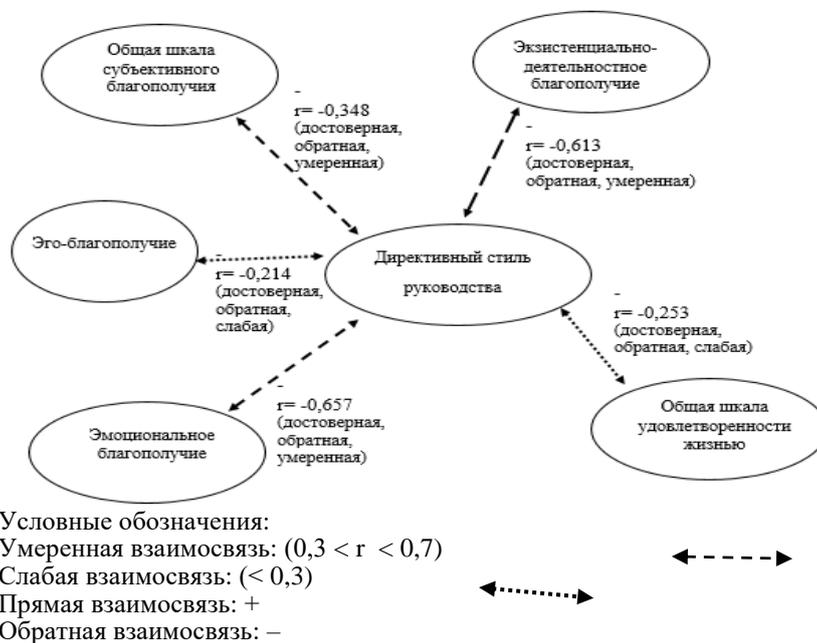


Рис. 1. Корреляционные плеяды исследования по директивному стилю управления

В результате исследования выборки было выявлено (рис. 1), что по коэффициенту корреляции Спирмена установлены следующие взаимосвязи:

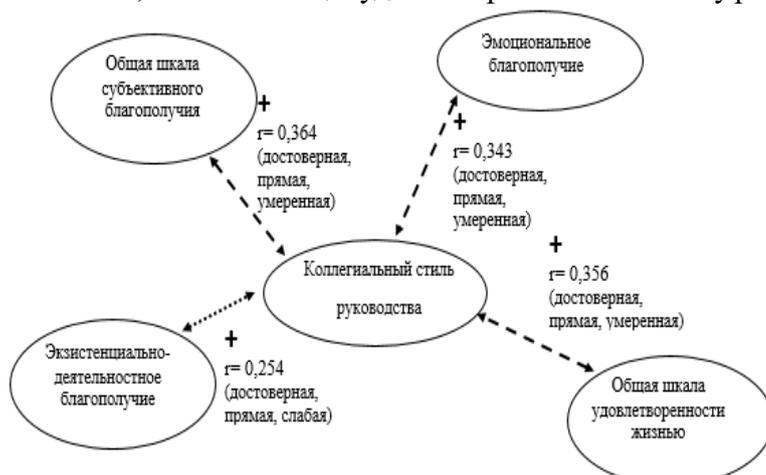
- общая шкала субъективного благополучия (достоверная, умеренная, обратная взаимосвязь $r = -0,348$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель использует директивный стиль управления, тем ниже общее субъективное благополучие сотрудников;

- эмоциональное благополучие (достоверная, умеренная, обратная взаимосвязь $r = -0,657$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель реализует директивный стиль, тем ниже эмоциональное благополучие персонала;

- экзистенциально-деятельностное благополучие (достоверная, умеренная, обратная взаимосвязь $r = -0,613$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель применяет директивный стиль, тем ниже экзистенциально-деятельностное благополучие работников;

- эго-благополучие (достоверная, слабая, обратная взаимосвязь $r = -0,214$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель использует директивный стиль управления, тем скорее всего ниже эго-благополучие сотрудников;

- общая шкала удовлетворенности жизнью (достоверная, слабая, обратная взаимосвязь $r = -0,253$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель выбирает директивный стиль, тем ниже общая удовлетворенность жизнью у работников.



Условные обозначения:

Умеренная взаимосвязь: $(0,3 > r < 0,7)$

Слабая взаимосвязь: $(< 0,3)$

Прямая взаимосвязь: +

Обратная взаимосвязь: -

Рис. 2. Корреляционные плеяды исследования по коллегиальному стилю управления

В результате исследования выборки было выявлено (рис 2), что по коэффициенту корреляции Спирмена установлены следующие взаимосвязи:

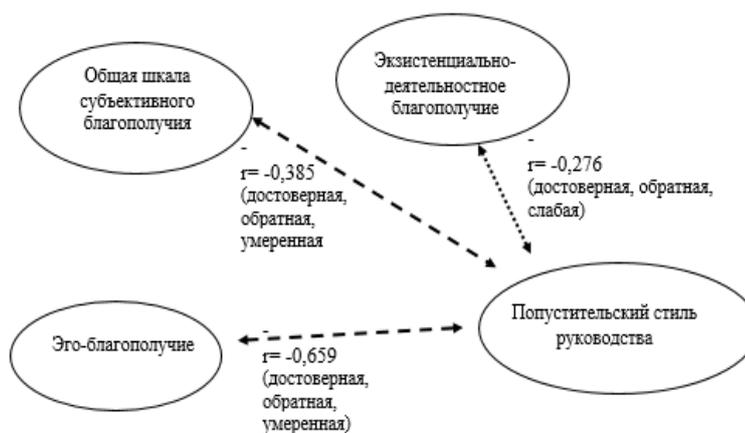
- общая шкала субъективного благополучия (достоверная, умеренная, прямая взаимосвязь $r = 0,364$ при $p < 0,05$). Чем чаще

руководитель использует коллегиальный стиль, тем выше общее субъективное благополучие сотрудников;

- эмоциональное благополучие (достоверная, умеренная, прямая взаимосвязь $r = 0,343$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель применяет коллегиальный стиль, тем выше эмоциональное благополучие работников;

- экзистенциально-деятельностное благополучие (достоверная, слабая, прямая взаимосвязь $r = 0,254$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель обращается к коллегиальному стилю, тем скорее всего выше экзистенциально-деятельностное благополучие подчиненных;

- общая шкала удовлетворенности жизнью (достоверная, умеренная, прямая взаимосвязь $r = 0,356$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель использует коллегиальный стиль, тем выше общая удовлетворенность жизнью у персонала.



Условные обозначения:

Умеренная взаимосвязь: $(0,3 > r < 0,7)$

Слабая взаимосвязь: $(< 0,3)$

Прямая взаимосвязь: +

Обратная взаимосвязь: -

Рис. 3. Корреляционные шляды исследования по попустительскому стилю управления

В результате исследования выборки было выявлено (рис. 3), что по коэффициенту корреляции Спирмена установлены следующие взаимосвязи:

- общая шкала субъективного благополучия (достоверная, умеренная, обратная взаимосвязь $r = -0,385$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель применяет попустительский стиль, тем ниже общее субъективное благополучие персонала;

- экзистенциально-деятельностное благополучие (достоверная, слабая, обратная взаимосвязь $r = -0,276$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель использует попустительский стиль, тем скорее всего ниже экзистенциально-деятельностное благополучие подчиненных;

- эго-благополучие (достоверная, умеренная, обратная взаимосвязь $r = -0,659$ при $p < 0,05$). Чем чаще руководитель реализует попустительский стиль, тем ниже эго-благополучие персонала.

Таким образом, в результате анализа полученных результатов исследования можно сделать следующие выводы:

1. Если в организации руководитель выбирает директивный стиль и стремится к единоначалию, активно использует административно-распорядительные методы управления, часто применяет выговоры и замечания, не принимает возражений и проявляет бестактность, то у подчиненных формируется низкий уровень их субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью и трудом. Сотрудники становятся эмоционально ригидными, неспособными эффективно управлять своими эмоциями. Они не будут стремиться к достижению счастья и осмысленности жизни. Шансы достичь собственных профессиональных целей у работников невысоки, так как они не удовлетворены собой и своей индивидуальностью. Такая ситуация может привести к тому, что со временем у персонала пропадет уверенность в собственных силах и возможностях.

2. Если руководитель организации учитывает мнение сотрудников и часто в своей профессиональной деятельности применяет социально-психологические методы управления, активно делегирует полномочия, приоритет отдает командной работе, то у подчиненных сформируется высокий уровень их субъективного благополучия и удовлетворенности жизнью. Сотрудники будут обладать развитым эмоциональным интеллектом, смогут эффективно управлять и контролировать свои и чужие эмоции. Всегда будут стремиться к достижению счастья и осмысленности собственной жизни. Они смогут достичь своих профессиональных целей, пройдя все трудности и преграды, так как они удовлетворены собой, своей индивидуальностью, уверены в собственных силах и возможностях.

3. Если руководитель реализует попустительский стиль, он пассивен, не привык отдавать приказы, а контроль сведен к минимуму из-за полного равнодушия к персоналу и работе в целом, то у подчиненных также будет наблюдаться низкий уровень их субъективного благополучия. У работников преобладают негативные эмоции, усталость, скука, апатия и отсутствие интереса к трудовой деятельности. Сотрудники могут почувствовать себя беспомощными перед жизненными проблемами и неспособными принимать решения. У некоторых работников возможно возникновение чувства вины или стыда за свои поступки и неудачи. При таком стиле управления работники могут столкнуться с чувством собственной неполноценности

Если мы обратим внимание на психологический портрет современного преподавателя, то обнаружим достаточно актуальные черты [11, с.45–50]:

- коммуникабельность, обусловленная спецификой профессиональной деятельности и необходимостью постоянного общения с обучающимися вне зависимости от вида учебных занятий;

- гибкость, предполагающая гармоничное сочетание интеллектуальной, эмоциональной и поведенческой сферы, также единство требовательности и доброжелательного отношения к студентам;
- жизнерадостность, чувство юмора и оптимизм, актуальные в сложных современных условиях и стрессовых ситуациях;
- эмпатичность в сочетании с уважением мнения обучающегося;
- рефлексивность, способствующая познанию и признанию собственных ошибок;
- толерантность, предполагающая социально-психологическую терпимость к социальной дифференциации в студенческой среде;
- способность к сотрудничеству при умелом сочетании формальных и межличностных отношений;
- визуальность или привлекательность, объединяющая в себе внешний вид, манеру поведения, вежливость, грамотную речь и использование невербальных средств общения (мимику, жесты и пр.).

Как мы видим, большая часть характеристик относится к базовым элементам субъективного благополучия: управлению эмоциями, эго-благополучию и экзистенциально-деятельностному благополучию (табл.2).

Таблица 2.

Соотношение актуальных черт личности преподавателя и элементов субъективного благополучия

Основные элементы психологического портрета личности преподавателя	Основные элементы субъективного благополучия			
	Управление эмоциями	Экзистенциально-деятельностное	Эго-благополучие	Социально-нормативное
Коммуникабельность		+		+
Гибкость	+	+		+
Жизнерадостность и оптимизм	+			
Эмпатичность	+			
Рефлексивность		+	+	+
Толерантность				+
Способность к сотрудничеству		+		+
Визуальность и привлекательность			+	

Заключение

Таким образом, проведенное эмпирическое исследование подтвердило тесную связь между стилем управления, реализуемым руководителем организации, и уровнем субъективного благополучия сотрудника. Было доказано, что демократический (коллегиальный) стиль управления способствует формированию у подчиненных высокого уровня субъективного благополучия и удовлетворенности трудом и жизнью. У работников будут созданы предпосылки для формирования развитого эмоционального интеллекта, эмпатийности, оптимизма, самоконтроля, стремления к достижению положительных результатов в профессиональной деятельности и осмысленности собственной жизни, что является необходимым для сотрудников образовательной организации с учетом специфики их профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Верещагина Л.С., Ольхова Л.А., Кузнецова Е.А. Исследование социально-психологического климата в подразделениях образовательной организации // Вестник СГСЭУ. 2018. №3(72). С.181–184.
2. Воцило В.В. Зависимость удовлетворенности сотрудников работой от доминирующего в организации стиля руководства // Молодежная наука: тенденции развития. 2020. №1. С.23–29.
3. Зародина В.В. Социально-психологический климат в контексте эффективности трудовой деятельности сотрудников // Человеческий капитал. 2018. №1(109). С.48–59.
4. Зародина В.В. Социально-психологический климат в трудовом коллективе: его особенности и влияние на эффективность труда сотрудников // Человеческий капитал. 2018. №3(111). С.41–52.
5. Егоренков Д.Б. Влияние стиля управления на удовлетворенность работников условиями деятельности // Молодой ученый. 2021. № 19(361). С.265–268.
6. Кандыбович С.Л., Разина Т.В. Социально-психологический климат научно-технических и научно-педагогических коллективов // Сборник статей по итогам IV профессорского форума 2021 г. «Наука и технологии XXI века: тренды и перспективы. Психологические науки». 2021. С.184–191.
7. Козарезова Е.И. Влияние стиля управления руководителя на уровень вовлеченности сотрудников // Human Progress. 2019. Том 5, Вып. 7. URL: http://progress-human.com/images/2019/Том5_7/Kozarezova.pdf, свободный. DOI 10.34709/IM.157.6
8. Кузнецова Е.В., Дувалина О.Н. Теоретические аспекты проявления деспотизма личности как феномена неограниченной власти // Наукосфера. 2020. №12(1). С.121–125. [1](#)
9. Кузьмина О.В., Корнильцева Е.Г., Юшкова Т.А. Стиль управления организацией и его влияние на трудовую мотивацию сотрудников // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 5 <https://mir-nauki.com/PDF/59PSMN517.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
10. Мещерякова Е.В. Стили управления и их влияние на эффективность работы сотрудников // Кадровик. 2019. №6. С.95–103.
11. Федорова Т.О., Жеребятьева О.О., Михайлова Е.А., Киргизова С.Б. Профессионально-психологический портрет преподавателя медицинского вуза // Модернизация регионального образования опыт педагогов Оренбуржья. 2016. №4(12). С.45–50.
12. Чегринцова С.В. Влияние социально-психологического климата на удовлетворенность трудом работников // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. №2. С.213–219.
13. Чегринцова С.В. Современные стили лидерства и особенности их применения в организации // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2015. №2. С.213–219.
14. Чегринцова С.В. Социально-психологический климат и отношение работников к труду // В сборнике «Актуальные проблемы управления: теория и практика. Материалы II международной научно-практической заочной конференции». Тверской государственный университет, 2015. С.124–131
15. Diener E. Subjective well-being / E. Diener // Psychological Bulletin. – 1984. No 95. P. 542–570.

Об авторах:

ЧЕГРИНЦОВА Светлана Васильевна – кандидат психологических наук, доцент кафедры экономики предприятия и менеджмента Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Россия, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: svetlana.cht@yandex.ru, ORCID: 0000-0002-6396-3459, SPIN-код: 2925-5570.

ЧЕГРИНЦОВА Валерия Николаевна – студент 2 курса магистратуры кафедры экономики предприятия и менеджмента Института экономики и управления, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, Россия, Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: lerache2000@mail.ru

THE INFLUENCE OF MANAGEMENT STYLE ON THE LEVEL OF SUBJECTIVE WELL-BEING OF EMPLOYEES OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

S.V. Chegrintsova, V.N. Chegrintsova

FGBOU VO “Tver State University”, Tver

The article is devoted to the study of the influence of management style on the subjective well-being of employees of an educational organization. The purpose of the article is to determine the strength and nature of the relationship between the management style and the level of subjective well-being of employees. The main objectives of the study were the identification and identification of management styles and elements of subjective well-being of staff; generalization of the results of the analysis of the influence of management style on the socio-psychological climate in the workforce, job satisfaction, staff motivation, etc.; empirical research of the relationship between management style and the level of subjective well-being; correlation of relevant features and characteristics of a modern teacher with elements of subjective well-being. The object of the study was employees of an educational organization. In the course of the study, methods of analysis, comparison, generalization, questioning, etc. were used. It was found that in a workforce dominated by a collegial management style, prerequisites are created for the formation of a high degree of subjective well-being of the employee. This contributes to the realization of the main characteristics of the psychological portrait of a modern ideal teacher in practice. The novelty of the article lies in an attempt to empirically prove the connection between the management style and the level of subjective well-being of employees of an educational organization, as well as in correlating the main relevant features and characteristics of the personality of a modern teacher and elements of subjective well-being.

Keywords: *head, management styles, employees, educational organization, subjective well-being, socio-psychological climate, satisfaction with work and life, psychological portrait of a teacher.*

About the authors:

CHEGRINCOVA Svetlana Vasil'evna – PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Enterprise Economics management, Institute of Economics and Management, FGBOU VO “Tver State University” (170100, Russia, Tver, Zhelyabova Str., 33); e-mail: svetlana.cht@yandex.ru

CHEGRINTSOVA Valeria Nikolaevna – 2nd year graduate student Department of Enterprise Economics management, Institute of Economics and Management, FGBOU VO “Tver State University” (170100, Russia, Tver, Zhelyabova Str., 33); e-mail: lerache2000@mail.ru

Статья поступила в редакцию 28.11.2024 г.

Статья подписана в печать 17.03.2025 г.