

УДК 159.9.072

DOI: 10.18384/2949-5105-2023-4-120-130

РАЗЛИЧИЯ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ У МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ В ОБРАЗАХ Я-РЕАЛЬНОГО И Я-ИДЕАЛЬНОГО

Хаидов С. К.

*Тульский государственный педагогический университет имени Л. Н. Толстого
300026, г. Тула, пр-т Ленина, д. 125, Российская Федерация*

Аннотация

Цель. Изучить различия личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих между Я-реальным и Я-идеальным для приближения их к идеальному образу.

Процедура и методы. В ходе работы над статьёй был проведён теоретический анализ исследований Я-концепции, образов Я-реального, Я-идеального, Я-рефлексивного, профессиональной деятельности, личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих. При проведении исследования использовались методы тестирования, обобщения, интерпретация эмпирических данных, методы математической статистики. Проводились: тест «Интерперсональной диагностики» Т. Лири, метод «Экспертного анализа». При исследовании взаимосвязей применялся «Коэффициент ранговой корреляции Спирмена», критерии Крускала-Уоллиса, Мани-Уитни с использованием статистического пакета SPSS 21.

Результаты. Определены личностно-профессиональные качества, специфика профессиональной деятельности муниципальных служащих, различия между Я-реальным и Я-идеальным в двух группах.

Теоретическая и/или практическая значимость. Результаты исследования вносят вклад в теорию психологии труда, расширяют представления о Я-реальном и Я-идеальном муниципальных служащих. Результаты значимы в практике развития личностно-профессиональных качеств и повышении профессионализма специалистов органов местного самоуправления.

Ключевые слова: личностно-профессиональные качества, Я-реальное, Я-идеальное, Я-концепция, муниципальные служащие

DIFFERENCES OF PERSONAL-PROFESSIONAL QUALITIES OF MUNICIPAL EMPLOYEES IN THE IMAGES OF THE SELF-REAL AND SELF-IDEAL

S. Khaidov

*Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University
pr-t Lenina, 125., 300026, Tula, Russian Federation*

Abstract

Aim. To study the differences in the personal and professional qualities of municipal employees between the real and Ideal Self in order to bring them closer to the ideal image.

Procedure and methods. In the course of work on the article, a theoretical analysis of the research of self-concept, images of the Self-real, Self-ideal, Self-reflexive, professional activity, personal-professional qualities of municipal employees was carried out. When conducting the research, the method of testing, generalization, interpretation of empirical data, methods of mathematical statistics were used. The following tests were conducted: "Interpersonal diagnostics" test by T. Leary. Leary, the method of "Expert Analysis". The Spearman rank correlation coefficient, Kruskal-Wallis and Mani-Whitney criteria were used in the study of interrelations using the statistical package SPSS 21.

Results. According to the results of the study, the personal-professional qualities, the specifics of professional activity of municipal servants, their differences between the Self-real and Self-ideal were determined.

Theoretical and/or practical significance. The results of the study contribute to the theory of labor psychology, expand the ideas about the Self-real and Self-ideal of municipal employees. The results are significant in the practice of developing personal and professional qualities and improving the professionalism of local government specialists.

Keywords: personal-professional qualities, Self-Real, Self-Ideal, Self-Concept, municipal employees

Введение

Необходимость рассмотрения личностно-профессиональных качеств (далее ЛПК) Я-реального и Я-идеального муниципальных служащих вызвано проблемой повышения эффективности функционирования органов местного самоуправления, где данные качества, сопровождающие профессиональную деятельность специалистов, выступают необходимым условием её успешности при выполнении функциональных обязанностей.

Актуальность этой проблемы востребована в современной ситуации социально-экономического развития Российской Федерации, когда повышение продуктивности работы муниципальных органов управления улучшает условия жизни проживающих на территориях.

Всё это вызывает необходимость выявления психологических условий для развития самосознания о своих личностно-профессиональных качеств у муниципальных служащих для их профессионального роста.

Знание различий между Я-реальным и Я-идеальным даёт возможность определять пути повышения продуктивности профессиональной деятельности муниципальных служащих, таких как направленность на достижение идеального образа ЛПК, с наибольшей экономичностью в части выполнения профессиональной деятельности.

На основании этого были поставлены следующие задачи:

- 1) определить особенности профессионального труда муниципальных служащих;
- 2) определить показатели Я-реального и Я-идеального;
- 3) выявить различия показателей Я-реального и Я-идеального с применением методов математической статистики анализа эмпирических результатов;
- 4) определить различия показателей между муниципальными служащими г. Ижевска и Мурманской области.

Образы Я-реального и Я-идеального являются одними из составляющих различных модальностей глобальной

или целостной Я-концепции, которая представляет собой субъективное мнение личности о самом себе [1; 23].

Я-концепция структурно иерархически организована, на её вершине находится глобальная Я-концепция как единое целое из различных частей индивидуального самосознания, включающее различные модальности – образы Я [3; 4; 5; 12; 13; 14].

Сами образы Я составляют описательную часть Я-концепции, которая рассматривается как картина Я. Описательная часть показывает и оценку, которую даёт индивид себе, и размышления о себе на сегодняшний день и о своём будущем развитии [1; 2; 23].

Исходя из вышесказанного, Я-реальное и Я-идеальное возможно отнести к Я-рефлексивному, которое рассматривается как один из компонентов Я-концепции человека. Я-рефлексивное, согласно В. В. Столину – это способность аналитически мыслить о себе, о своей оценке, своих качествах, ценностях, притязаниях, способностях, интересах [1].

Различные зарубежные и отечественные научные школы рассматривают содержание Я-концепции и Я-рефлексивное по-разному, но в целом их можно определить следующим образом.

Я-концепция – система, имеющая структурированную иерархическую систему, которая отражена в сознании и самосознании важности не только себя, но и объектов и окружающего мира, выступая центром всей системы личности. В зависимости от объективных и субъективных причин может быть гармоничной или противоречивой и имеет различные модальности.

Я-рефлексивное – компонент Я-концепции, где человек отражает себя, обеспечивая своё единство, выполняя функцию внутренних механизмов самопознания и самооценки.

Таким образом, изучение Я-реального и Я-идеального позволяет выявить противоречия между ними. Наличие стремления к идеальному Я как важного фактора в профессиональной деятельности позволяет определить мотивацию у муниципальных служащих к дальнейшему саморазвитию, самореализации и самоактуализации своих личностно-профессиональных качеств, которое обусловлено спецификой муниципальной службы.

Местное самоуправление является публичной властью [10; 11; 23], реализуемой в профессиональной деятельности муниципальных служащих, в которой их личностно-профессиональные качества выступают важным фактором при решении задач муниципальных, региональных и государственных задач.

Эффективное муниципальное управление зависит от поддержания, развития положительного социально-психологического климата в муниципалитете [16; 17; 18; 22], наличия различных критериев для объективной положительной оценки жителями муниципалитета его функционирования [9]. Личностно-профессиональные качества муниципальных служащих дают возможность оценки их социально-профессиональных характеристик [6], уровня профессионализма муниципальных кадров [15] и установки главных направлений создания и поддержания резерва кадров для муниципальной службы [6; 7; 8; 11; 15; 20; 21] и

совершенствования системы местного самоуправления [6].

Это обусловлено ведущими обязательствами муниципалитета: оказывать муниципальные услуги, реализовывать отдельные государственные полномочия, разрешать и реализовывать муниципальные задачи, развивать социально и экономически муниципальное образование, обеспечивать работу местной администрации [18].

Вместе с тем сама же трудовая деятельность муниципальных служащих – обеспечение функционирования органа местного самоуправления через выполнение своего функционала, обуславливающего реализацию их исполняющей и управляющей деятельности. Её реализация происходит как в совместной деятельности с другими специалистами органов местного самоуправления и различных организаций, предприятий, учреждений, так и в индивидуальной форме [18].

В то же время психологическим содержанием выступают такие виды профессиональной деятельности, как умения анализировать информацию, планировать, регулировать, управлять, организовано выполнять деятельность, контролировать и оценивать результаты, инициативность, проводить исследования, экспертизы и консультации, представлять муниципалитет [18].

Личностно-профессиональные качества мы рассматриваем как «качества личности, обеспечивающие профессиональное развитие. В то же время сами ЛПК являются составляющей частью профессионально важных качеств» [20, с. 119].

Результаты исследования

Диагностика образов Я проводилась модифицированным вариантом интерперсональной диагностики Т. Лири «Метод межличностных отношений ДМО» [19]. В исследовании приняли участие муниципальные служащие из г. Ижевска и Мурманской области в количестве 802 человек.

Муниципальные служащие оценили свои личностно-профессиональные качества в Я-реальном высоким уровнем развития. Так, *Самодостаточность* выражена 5 баллами, что характеризуется уверенностью в себе, упорством и настойчивостью. В то же время данный уровень развития свидетельствует и об отсутствии лидерства.

Самоуверенность – 4 баллами. Люди с таким результатом считают себя уверенными, независимыми в межличностных отношениях, умеющими соперничать, ориентированными на себя, что говорит о наличии эгоистических черт.

Самоконтроль имеет 4 балла. Характеризуется высоким контролем за достижением своих целей, вплоть до упрямства и упорства.

Скептицизм – 3 балла. К социальному окружению проявляются неконформные отношения и высокая критичность.

Предупредительность респондентами оценивается в 5 баллов. Считают себя робкими, скромными, умеющими уступать, контролировать свои эмоции, подчиняться, в связи с чем не всегда могут отстоять собственное мнение, дисциплинированными и честными при исполнении трудовой деятельности.

Добросердечность соответствует 4 баллам, что показывает отсутствие твёрдости и независимости в проблемных ситуациях, готовности уступить в конфликтной ситуации.

Взаимодейственность имеет 6 баллов. Оценивается как повышенная безконфликтная коммуникативность, завышенная дружелюбность, неадекватное следование мнению окружающих, присутствуют черты демонстративности и макиавеллизма.

Бесконфликтность выражена 7 баллами. Характеризуется высокой эмпатичностью и ответственностью в взаимоотношениях с окружением.

Принимая во внимание, что каждый показатель имеет оценку менее 8 баллов, представляется возможным говорить, что у специалистов муниципального управления присутствует достаточно адекватная оценка своего Я-реального.

Вместе с тем отмечается противоречивость в оценках. Так, оценивая себя, с одной стороны, уверенными, упорными, настойчивыми и отчасти упрямыми специалистами, с другой стороны, они отмечают у себя робость, уступчивость, не всегда отстаивание

собственного мнения. Всё это говорит об отсутствии чёткого, устойчивого мнения о себе, о сомнениях в самооценке. Одновременно с этим в оценке своего Я-реального присутствуют элементы манипулирования другими людьми, которые выражаются в склонности восхищаться окружающими, сознательная конформность, стремление заслужить признание и любовь окружающих, другим словами – имеются признаки макиавеллизма.

Результаты исследования Я-идеального показали, что муниципальные служащие проявляют мотивацию к развитию своего Я-реального, считая, что данные личностно-профессиональные качества требуют дальнейшего развития. Это выражается в следующих результатах. Стремление к развитию: *самодостаточности* – 7 баллов, *самоуверенности* – 5 баллов, *самоконтролю* – 4 балла, *скептицизму* – 2 балла, *предупредительности* – 3 балла, *добросердечности* – 3 балла, *взаимодейственности* – 6 баллов, *бесконфликтности* – 7 баллов.

Сравнительные количественные показатели между Я-реальным и Я-идеальным отражены в таблице 1.

Таблица 1 / Table 1

Различия личностно-профессиональных качеств в образах Я-реального и Я-идеального муниципальных служащих / Differences of personal-professional qualities in the images of I-real and I-ideal municipal employees

№ п/п	Показатель	Оценка Я-реального	Оценка Я-идеального
1.	Самодостаточность	5	7
2.	Самоуверенность	4	5
3.	Самоконтроль	4	4
4.	Скептицизм	3	2
5.	Предупредительность	5	3
6.	Добросердечность	4	3
7.	Взаимодейственность	6	6
8.	Бесконфликтность	6	6

Источник: данные автора.

Результаты математической обработки по критерию Н-Крускала-Уоллиса показали, что между Я-реальным и Я-идеальным существуют статистически значимые различия.

По *самодостаточности*: статистика критерия – эмпирическое значение критерия хи-квадрата (далее – χ^2) составляет – 417,643; число степеней свободы (далее – df) составляет – 15; асимптотическое значение – уровень значимости, достоверности (далее – p) составляет 0,000; по *самоуверенности* – $\chi^2 = 350,478$; $df = 11$; $p = 0,01$; по *самоконтролю* – $\chi^2 = 458,789$; $df = 12$; $p = 0,01$; по *скептицизму* – $\chi^2 = 177,442$; $df = 10$; $p = 0,01$; по *предупредительности* – $\chi^2 = 181,958$; $df = 11$; $p = 0,01$; по *добросердечности* – $\chi^2 = 294,517$; $df = 9$; $p = 0,01$; по *взаимодейственности* – $\chi^2 = 369,489$; $df = 11$; $p = 0,01$; по *бесконфликтности* – $\chi^2 = 382,836$; $df = 14$; $p = 0,01$.

Данные статистические значимые различия в показателях между Я-реальным и Я-идеальным, являясь бесконфликтными противоречиями, выступают опосредованными факторами для дальнейшего совершенствования личностно-профессиональных качеств специалистов муниципальной службы.

Вектор $V=2,1$ в Я-реальном показывает наличие скрытого стремления к лидерским чертам, которые у муниципальных служащих находятся на бессознательном уровне, т. к. они не отмечают их в своих оценках или сознательно не афишируют, что можно рассматривать, о чём указывалось выше, как проявление макиавеллизма. Вектор $G=5,5$ свидетельствует о зрелых эмоциональных чертах в коммуникативной сфере.

В Я-идеальном также отмечаются те же личностно-профессиональные качества, как и в Я-реальном.

Вместе с тем вектор $V=8,2$ указывает на высокую мотивацию к развитию лидерских качеств, а вектор $G=3,5$ показывает стремление к повышению адекватных позитивных эмоциональных отношений с окружением. Однако это только декларируется, т. к. сравнительный анализ между Я-реальным и Я-идеальным показывает снижение выраженности и проявления эмоциональной теплоты с окружением.

Различия между векторами V и G в Я-реальном и Я-идеальном представлены в таблице 2.

Одновременно с этим в Я-реальном определяется скрытность в выражении истинного скептицизма и увели-

Таблица 2 / Table 2

Различия между векторами V и G личностно-профессиональных качеств в образах Я-реального и Я-идеального муниципальных служащих / The differences between the vectors V and G of personal and professional qualities in the images of the I-real and I-ideal municipal employees

Вектор	Я-реальное	Я-идеальное
Вектор V (индекс доминантности)	2,1	8,2
Вектор G (индекс доброжелательности)	5,5	3,5

Источник: данные автора.

чения этой скрытности в Я-идеальном. Кроме этого, в Я-идеальном установлено наличие мотивации к скрытию своих слабых сторон, таких как робость, уступчивость, отсутствие способности отстаивать своё мнение. В то же время это может быть и желание соответствовать социально приемлемому по-

ведению в соответствии с требованиями администрации муниципалитета к их личностно-профессиональным качествам.

Результаты исследования между группой муниципальных служащих г. Ижевска и Мурманской области отражены в таблице 3.

Таблица 3 / Table 3

Межгрупповые различия личностно-профессиональных качеств в образах Я-реального и Я-идеального муниципальных служащих/ Intergroup differences of personal and professional qualities in the images of I-real and I-ideal municipal employees

№ п/п	Показатель	Оценка Я-реального		Оценка Я-идеального	
		Ижевск	Мурманск	Ижевск	Мурманск
1.	Самодостаточность	7,1	5,0	8,8	6,0
2.	Самоуверенность	4,8	4,0	6,0	5,0
3.	Самоконтроль	4,8	4,0	5,0	4,0
4.	Скептицизм	3,9	3,0	1,7	2,0
5.	Предупредительность	4,8	5,0	2,5	3,0
6.	Добросердечность	5,7	4,0	3,1	3,0
7.	Взаимодейственность	5,9	6,0	6,5	5,0
8.	Бесконфликтность	4,7	6,0	5,5	6,0

Примечание: жирным выделены показатели, имеющие статистически значимые различия.

Источник: данные автора.

Результаты математической обработки по критерию Манна-Уитни показали, что между показателями личностно-профессиональных качеств в Я-реальном и Я-идеальном у муниципальных служащих г. Ижевска и Мурманской области имеются статистически значимые различия. Так, в Я-реальном по *самодостаточности* статистика критерия – эмпирическое значение критерия U (далее U) составляет 509,000, уровень значимости, достоверности (далее – p) составляет 0,006; по *добросердечности* U=501,000, p=0,006; в Я-идеальном по *самодостаточности* U=533,000, p=0,011.

Отсюда следует, что у муниципальных служащих Мурманской области в Я-реальном и Я-идеальном более выражены *самодостаточность*, а в Я-реальном – *добросердечность*. В то же время различия показателей в Я-реальном и Я-идеальном как у муниципальных служащих г. Ижевска и Мурманской области, так и между ними не являются критическими, что свидетельствует об адекватной самокритичности ими своих ЛПК.

Заключение

Результаты анализа показателей позволяют сделать следующие выводы:

1. Проведённое эмпирическое исследование личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих в Я-реальном и Я-идеальном выявило их статистически значимые различия, как в общей выборке, так и между муниципальными служащими г. Ижевска и Мурманской области.

2. Выявлено, что у муниципальных служащих Мурманской области в Я-реальном и Я-идеальном более выражена самодостаточность, а в Я-реальном – добросердечность, чем у муниципальных служащих г. Ижевска.

3. Установленные различия свидетельствуют об адекватной степени самокритичности своих ЛПК муниципальными служащими, что позволит в дальнейшем определять пути их совершенствования к Я-идеальному.

4. Анализ научной литературы показал, что особенностью профессио-

нальной деятельности муниципальных служащих является реализация исполняющих и управляющих функций, обеспечивающих функционирование органов местного самоуправления.

5. В своей профессиональной коммуникации муниципальные служащие реализуют стандартное социально-нормативное поведение.

6. Различия и противоречия между Я-реальным и Я-идеальным указывают о наличии Я-рефлексии у муниципальных служащих своих личностно-профессиональных качеств и мотивации к их развитию, свидетельствуют о наличии потенциальных возможностей в совершенствовании муниципальными служащими своей профессиональной деятельности.

Статья поступила в редакцию 14.07.2023

ЛИТЕРАТУРА

1. Агапов В. С., Саванович В. В. Структурные особенности рефлексивного Я менеджеров: монография. М.: Альтекс, 2012. 164 с.
2. Агапов В. С., Хайдов С. К. Экспертный анализ личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих // Акмеология. 2016. № 4 (60). С. 59–65.
3. Алисова Л. Н., Захарова Е. А. Профессионализация муниципальных кадров в деятельности органов местного самоуправления: итоги социологического исследования // Теория и практика общественного развития. 2018. № 4. С. 163–180.
4. Аникин А. Н. Социально-психологическое содержание Образа-Я // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2021. Т. 10. № 6А. С. 119–132.
5. Бабышкина Е. В. Кадровый состав муниципальных служащих как ресурс развития муниципального образования // Молодой учёный. 2019. № 48 (286). С. 337–339.
6. Банных Г. А., Зайцева Е. В., Костина С. Н. Социально-профессиональные характеристики муниципальных служащих в структуре их профессиональной идентичности: результаты социологического исследования // Муниципалитет: экономика и управление. 2017. № 3 (20). С. 31–36.
7. Губарева Н. С. Проблемы формирования кадрового резерва государственной и муниципальной службы в Российской Федерации // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2017. № 4. С. 140–144.
8. Зими́на Н. В., Кухарский А. Н., Новикова А. В. Усовершенствование систем местного самоуправления в рамках организационно-кадрового обеспечения муниципального управления // Вестник Забайкальского государственного университета. 2018. № 3. С. 83–92.

9. Мартынова С. Э. К проблеме формирования методики оценки удовлетворённости населения деятельностью органов местного самоуправления городских округов и муниципальных районов // Проблемы управления в социальных системах. 2009. № 1. С. 29–41.
10. Пешин Н. Л. Особенности организации муниципальной власти и местного управления в странах Западной Европы // Местное право. 2019. № 1. С. 5–26.
11. Праскова С. В. О месте органов публичной власти федеральной территории «Сириус» в системе публичной власти // Академический юридический журнал. 2021. Т. 22. № 3. С. 220–229.
12. Ревякина Л. В. Нейрографика в работе с ролевой самооценкой // Вестник Московской международной академии. 2021. № 1. С. 136–135.
13. Сапогова Е. Е. Психосемантическое содержание макротезаурусов «Я» взрослых, зрелых и пожилых людей // Вестник Вятского государственного университета. 2020. № 3 (137). С. 88–100.
14. Светличная И. В. Роль я-концепции в гармонизации персонального имиджа // Сервис plus. 2022. Т. 16. № 3. С. 60–73.
15. Фролова Е. В., Рогач О. В. Кадровое обеспечение местных органов власти в современных российских условиях // Мониторинг. 2018. № 4 (146). С. 369–385.
16. Хаидов С. К. Структура личностных качеств муниципальных служащих // Вестник университета (Государственный университет управления). 2009. № 26. С. 121–124.
17. Хаидов С. К. Совершенствование профессиональной деятельности муниципальных служащих // Вестник университета (Государственный университет управления). 2009. № 28. С. 126–129.
18. Хаидов С. К. Содержание профессиональной деятельности муниципальных служащих // Вестник университета (Государственный университет управления). 2011. № 8. С. 111–115.
19. Хаидов С. К. Программа и методы эмпирического исследования развития личностно-профессиональных качеств муниципальных служащих. Тула: Тульское производственное полиграфическое предприятие, 2016. 107 с.
20. Хаидов С. К., Басин М. А. Мотивация как детерминанта личностно-профессиональных качеств специалистов с педагогическим образованием, проходящих профессиональную переподготовку в дистанционной форме // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2021. № 1. С. 117–126.
21. Шабанова М. М. Приоритетные направления формирования кадрового резерва муниципальной службы // Вестник экспертного совета. 2018. № 2 (12–13). С. 121–125.
22. Chamorro-Premuzic T. Intellectual competence and the intelligent personality A third way in differential psychology // Review of General Psychology. 2006. № 10. P. 251–267.
23. Hahsen K. Local Councillors: between «Local Government» and «Local Governance» // Public Administration. 2001. № 79. P. 105–123.

REFERENCES

1. Agapov V. S., Savanovich V. V. *Strukturnye osobennosti refleksivnogo YA menedzherov* [Structural features of the reflexive self of managers]. Moscow, Alteks Publ., 2012. 164 p.
2. Agapov V. S., Haidov S. K. [Expert analysis of the personal and professional qualities of municipal employees]. In: *Akmeologiya* [Acmeology], 2016, no. 4 (60), pp. 59–65.
3. Alisova L. N., Zaharova E. A. [Professionalization of municipal personnel in the activities of local governments: results of sociological research]. In: *Teoriya i praktika obshchestvennogo razvitiya* [Theory and practice of social development], 2018, no. 4, pp. 163–180.

4. Anikin A. N. [Social and psychological content of the Self-Image]. In: *Psihologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Historical-critical reviews and modern research], 2021, vol. 10, no. 6A, pp. 119–132.
5. Babyshkina E. V. [Personnel composition of municipal employees as a resource for the development of a municipal formation]. In: *Molodoj uchyonyj* [Young scientist], 2019, no. 48 (286), pp. 337–339.
6. Bannyh G. A., Zajceva E. V., Kostina S. N. [Social and professional characteristics of municipal employees in the structure of their professional identity: results of sociological research]. In: *Municipalitet: ekonomika i upravlenie* [Municipality: economics and management], 2017, no. 3 (20), pp. 31–36.
7. Gubareva N. S. [Problems of forming a personnel reserve for state and municipal services in the Russian Federation]. In: *Vestnik Povolzhskoj akademii gosudarstvennoj sluzhby* [Bulletin of the Volga Region Academy of Public Service], 2017, no. 4, pp. 140–144.
8. Zimina N. V., Kuharskij A. N., Novikova A. V. [Improvement of local self-government systems within the framework of organizational and personnel support for municipal management]. In: *Vestnik Zabajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Transbaikalian State University], 2018, no. 3, pp. 83–92.
9. Martynova S. E. [On the problem of developing a methodology for assessing population satisfaction with the activities of local governments of urban districts and municipal areas]. In: *Problemy upravleniya v social'nyh sistemah* [Problems of management in social systems], 2009, no. 1, pp. 29–41.
10. Peshin N. L. [Features of the organization of municipal authorities and local government in the countries of Western Europe]. In: *Mestnoe pravo* [Local law], 2019, no. 1, pp. 5–26.
11. Praskova S. V. [On the place of public authorities of the federal territory “Sirius” in the system of public authority]. In: *Akademicheskij yuridicheskij zhurnal* [Academic legal journal], 2021, vol. 22, no. 3, pp. 220–229.
12. Revyakina L. V. [Neurographics in working with role self-esteem]. In: *Vestnik Moskovskoj mezhdunarodnoj akademii* [Bulletin of the Moscow International Academy], 2021, no. 1, pp. 136–135.
13. Sapogova E. E. [Psychosemantic content of macrothesauri “I” of adults, mature and elderly people]. In: *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of the Vyatka State University], 2020, no. 3 (137), pp. 88–100.
14. Svetlichnaya I. V. [The role of self-concept in the harmonization of personal image]. In: *Servis plus* [Service plus], 2022, vol. 16, no. 3, pp. 60–73.
15. Frolova E. V., Rogach O. V. [Staffing of local authorities in modern Russian conditions]. In: *Monitoring*, 2018, no. 4 (146), pp. 369–385.
16. Haidov S. K. [The structure of personal qualities of municipal employees]. In: *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravleniya)* [Bulletin of the University (State University of Management)], 2009, no. 26, pp. 121–124.
17. Haidov S. K. [Improving the professional activities of municipal employees]. In: *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravleniya)* [Bulletin of the University (State University of Management)], 2009, no. 28, pp. 126–129.
18. Haidov S. K. [Contents of professional activities of municipal employees]. In: *Vestnik universiteta (Gosudarstvennyj universitet upravleniya)* [Bulletin of the University (State University of Management)], 2011, no. 8, pp. 111–115.
19. Haidov S. K. *Programma i metody empiricheskogo issledovaniya razvitiya lichnostno-professional'nyh kachestv municipal'nyh sluzhashchih* [Program and methods for empirical research in the development of personal and professional qualities of municipal employees]. Tula, Tula Production Printing Enterprise, 2016. 107 p.

20. Haidov S. K., Basin M. A. [Motivation as a determinant of personal and professional qualities of specialists with pedagogical education undergoing professional retraining in a distance form]. In: *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psihologicheskie nauki* [Bulletin of the Moscow State Regional University. Series: Psychological Sciences], 2021, no. 1, pp. 117–126.
21. Shabanova M. M. [Priority directions for the formation of the personnel reserve of the municipal service]. In: *Vestnik ekspertnogo soveta* [Bulletin of the Expert Council], 2018, no. 2 (12–13), pp. 121–125.
22. Chamorro-Premuzic T. Intellectual competence and the intelligent personality A third way in differential psychology. In: *Review of General Psychology*, 2006, no. 10, pp. 251–267.
23. Hahsen K. Local Councillors: between «Local Government» and «Local Governance». In: *Public Administration*, 2001, no. 79, pp. 105–123.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Хаидов Сергей Курбанович – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры специальной психологии Тульского государственного педагогического университета им. Л. Н. Толстого;
e-mail: haidov@bk.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Sergei. K. Haidov – Cand. Sci. (Psychological sciences), Assoc. Prof., Assoc. Prof. of Department of Special Psychology of Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University;
e-mail: haidov@bk.ru

ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ

Хаидов С. К. Различия личностно-профессиональных качеств у муниципальных служащих в образах Я-реального и Я-идеального // Вестник Государственного университета просвещения. Серия: Психологические науки. 2023. № 4. С. 120–130.
DOI: 10.18384/2949-5105-2023-4-120-130

FOR CITATION

Haidov S. K. Differences of personal-professional qualities of municipal employees in the images of the self-real and self-ideal. In: *Bulletin of State University of Education. Series: Psychological Sciences*, 2023, no. 4, pp. 120–130.
DOI: 10.18384/2949-5105-2023-4-120-130