
ТРЕНДЫ МИРОВОГО РАЗВИТИЯ

АКСИОЛОГИЯ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ЛИДЕР – ЭМПАТИЯ – ДИАЛОГ

Абсалямова Р. А., Войтик Н. В., Полетаева О. Б.*

Процессы глобализации привели к трансформации всего жизненного пространства, спровоцировав риски различного рода. Как следствие, факторы цифровизации обусловили современный набор надпрофессиональных навыков (soft skills), возникла потребность в их регулярном апдейте. Рассматривая особенности глобальной цифровизации в профессиональной сфере личности, авторы делают вывод о том, что эгоцентризм не вписывается в современную ситуацию, не приведет к успеху в карьере; его противоположностью является лидерство – современная компетенция, невозможная без эмпатии как основы диалога с миром. Эмпатия трансформирует эгоцентризм в актуальную составляющую лидерства – неизбежную в условиях глобализации.

Ключевые слова: глобализация, цифровизация, риски, эгоцентризм, эмпатия, лидерство, диалог, надпрофессиональные навыки.

THE AXIOLOGY OF GLOBALIZATION: LEADER - EMPATHY - DIALOGUE

The processes of globalization resulted in the transformation of the entire living space triggering a variety of risks. Consequently, a set of soft skills is constantly being updated due to digitalization factors. Focusing on the features of global digitalization in the context of professional sphere, the authors conclude that ego-centrism neither fits the modern situation nor leads to career success. Its opposite

* Абсалямова Рамзия Ахмаровна – к. п. н., доцент Центра иностранных языков и коммуникативных технологий Тюменского государственного университета. E-mail: r.a.absalyamova@utmn.ru.

Ramsia A. Absalamova – Ph.D. in Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Centre for Foreign Languages and Communicative Technologies, Tyumen State University. E-mail: r.a.absalyamova@utmn.ru.

Войтик Наталья Викторовна – к. п. н., доцент Центра иностранных языков и коммуникативных технологий Тюменского государственного университета. E-mail: n.v.vojtik@utmn.ru.

Natalya V. Voytik – Ph.D. in Pedagogical Sciences, Associate Professor at the Centre for Foreign Languages and Communication Technologies at Tyumen State University. E-mail: n.v.vojtik@utmn.ru.

Полетаева Оксана Борисовна – к. филол. н., доцент Института лингвистического и педагогического образования Национального исследовательского университета «Московский институт электронной техники». E-mail: poletaeffs@mail.ru.

Oksana B. Poletaeva – Ph.D. in Philological Sciences, Associate Professor at the Institute of Linguistic and Pedagogical Education, National Research University “Moscow Institute of Electronic Technology”. E-mail: poletaeffs@mail.ru.

is leadership – a modern competence, impossible without empathy as the basis for dialogue with the world. Empathy transforms egocentrism into the topical conceptual element of leadership which is inevitable in the context of globalization.

Keywords: globalization, digitalization, risks, egocentrism, empathy, leadership, dialogue, soft skills.

Глобализация – цифровизация – риски

Глобализация, кардинально изменившая современное поколение, привела к поиску молодыми людьми новой индивидуальной траектории своего как личностного, так и профессионального пространства. Константы глобального диссонанса, составляющие глобализации, субъективизация, размытие границ и культур привнесли в жизнь деструктивность, поставив под сомнение диалог культур с миром.

Цифровизация как она есть – реальность, вызов современности и людям, как и сама жизнь, – требует экстраординарных решений, паттерных изменений, обязательных для всех без исключения как часть профессии и жизни, вызванных эпохой перемен. Последние тренды цифровизации – интеллектуальные задачи и профессиональное развитие, искусственный интеллект, цифровизация и человеческие ресурсы (HR). Они были инициированы в постпандемийный период для бесперебойной работы всех сфер; Интернет, социальные медийные ресурсы теперь используются не только для общения, но стали средством первой необходимости для работы, бизнеса, образования и др.

Преимущества глобальной цифровизации заключаются в создании новых элементов социальной инфраструктуры, например интерактивных карт для туризма или инклюзивной среды. Цифровизация образования – уже данность, ее целью является создание системы, которая будет подбирать для каждого индивидуальную программу обучения – индивидуальную образовательную траекторию современного студента.

Однако образовательные онлайн-платформы не всегда дают положительный результат, вызывают дискуссию об эффективности цифрового образования. Дистанционное образование как вынужденный формат в условиях пандемии, по мнению многих, оказался полной фикцией, не смог обеспечить стабильный учебный процесс.

Другие недостатки глобальной цифровизации – снижение роли человека и вероятное исчезновение в будущем целых профессий, с которыми лучше будут справляться роботы; потеря работы, неизбежная смена квалификации; поиск другой мотивации, перестройка иерархии компетенций молодого специалиста, потенциального лидера, обеспечивающего диалог с миром.

Именно в таких условиях все чаще звучат опасения о доминировании эгоцентричных основ личности, о переориентации личности на удовлетворение только своих интересов, отсутствии стремления выстраивать диалог с миром, тотальном недостатке рефлексии, эмпатии.

Дуализм эгоцентризма – путь к лидерству

Развитие профессиональных и надпрофессиональных компетенций (soft skills) любой обучающейся личности тесно связано с цифровизацией обучения. Они определяют успешность профессиональной деятельности [Robles 2012; Neckman,

Kauts 2012; Mathews 2013], включают в себя навыки и модели поведения, личностные качества. Реализация данных надпрофессиональных компетенций дает возможность обойти риски и быть готовым к задачам и вызовам настоящего времени, двигаться к намеченным целям, успешно взаимодействовать с другими людьми в самых разных контекстах, созидая диалог с окружающим миром.

С одной стороны, ключевые кластеры *soft skills* (мягких навыков) особо значимы: коммуникативные навыки, умение убеждать и работать в команде, «видеть широкий контекст»; способность к инновационной деятельности, предприимчивость и инициативность, готовность решать проблемы и идти на риск, креативность, управленческие компетенции, обучаемость, эмоциональный интеллект [Murgu 2015] и др.

С другой стороны, личность современного молодого человека формируется под воздействием цифрового информационного поля. Имеется в виду, что в условиях цифровизации он – «digital native» – действует линейно: поиск данных в сети Интернет воспринимает краткосрочно, не анализирует и не синтезирует информацию, не сопоставляет с собственным опытом, не связывает с реальным миром, не обладает навыком аналитического мышления [Емелин и др. 2012; Филиндаш 2015; Сперанская 2018; Войтик и др. 2022].

Вышеперечисленные характеристики коррелируются с проявлением эгоцентризма. Подобное эго-поведение проявляется в доминировании, подчинении других на основе проявления собственных негативных чувств, манипуляций, поэтому основной формой общения эгоцентрика является монолог. Эгоцентризм – силовое, спонтанное, импульсивное, замкнутое внутри себя общение как деятельность, в которой эгоцентрик ставит превыше всего свои личные интересы и цели, не замечает проблемы окружающих, не чувствует чужую боль, не проявляет эмпатии. Как результат основной установкой эгоцентрика становятся прагматизм и утилитарность, а диалогическое общение не объединяет, а разделяет стороны.

Ситуация сопряжена, как было отмечено выше, с процессами глобализации в целом, доминирующие ценности которой – прагматизм, рационализм, эгоцентризм. Можно утверждать, что глобальная цифровизация поддерживает и даже в некоторой степени развивает привычку к эгоцентризму, таким образом, мы считаем, что необходима аксиология персональных морально-волевых и организационных качеств человека, способности объединять и вести за собой группу единомышленников, то есть лидерские компетенции.

Лидерство – современная компетенция

Современное общество с его революциями предопределяет возникновение иной организационной логики, иного типа общения – цифрового. В век цифровизации диалог переходит на уровень самопрезентации своего «Я», при этом обратная связь минимальна. Как было сказано выше, триггерами диалоговой коммуникации становятся самовыражение и визуализация, концентрация на собственных мыслях, что обуславливает надобность в поиске новых форм общения, способствующих ценностной ориентации личности, а следовательно, новых форм для успешного профессионального развития, карьерного роста, которым, в свою очередь, присущи инновационные и творческие звенья.

Цифровизация повлияла на социальную сферу жизни, внесла коррективы в диалектику лидерства. Данная конъюнктура требует подготовки цивилизованных специалистов – лидеров, которые могут стать амбассадорами новой глобальной цифровой, диалоговой культуры мира, поэтому сегодня предметом исследования становится лидерство как необходимая компетенция, – определение личностных качеств лидеров, оказывающих влияние на ситуацию управления в условиях цифровизации.

Ранние работы по лидерству появились в рамках «теории черт» [Stogdill 1948; Mann 1959; Esener *et al.* 1983 и др.]; представляют интерес поведенческие теории и классификации руководящих стилей [Lewin, Lippitt 1938; Stogdill, Coons 1957; Blake, Mouton 1964; Likert 1967 и др.]. Ситуационная теория лидерства [Hersey, Blanchard 1974; 1982; Carter, Nixon 1949] основывается на роли лидера в конкретной группе, на определении лидерского стиля, того, насколько он соответствует сложившейся ситуации. В основе подхода закреплено определение связи между характером ситуации и особенностями лидерства, и в данный момент он является значимым направлением в изучении лидерства как современной компетенции.

Рассматривая лидерство как «отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе» [Психология... 1990], необходимо подчеркнуть роль двух факторов [Secord, Bachman 1964]: это структура отношений, то есть определенные схемы поведения в конкретных ситуациях, с помощью которых лидер определяет роли в команде, и межличностное взаимодействие в команде, ожидаемые результаты, стандарты, выработанные на основе образцов поведения. Они характеризуют качество отношений между лидером и командой: атмосфера доверия, сближения людей, несмотря на их различия, вовлеченность в выполнение заданий, содействие в развитии команды, то есть отношения на равных.

Таким образом, лидерство трактуется как процесс преобразования существующей реальности, как процесс создания нового, в который вовлекаются другие участники диалога, при этом они осмыслиют и содействуют изменению реальности и в итоге создают новое для себя: мнение, знание и идеи.

Важно отметить, что личностные качества лидера формируются в двух направлениях: во-первых, развитие рефлексивного мышления, то есть мышления, обращающего внимание на самого себя, проверяющего свою правильность [Занковский 2013]; во-вторых, развитие эмпатийной компетенции, проявляющейся в умении понимать и осознавать внутреннее душевное состояние участников команды. Только в этом случае возможен диалог как акт взаимодействия, выражающийся в способности понимать позицию участников и решать их проблемы.

Лидер не может стать таковым без эмпатии, в противном случае безэмпатийные основы предполагаемого диалога не создадут коммуникацию. Именно эмпатия, по мнению авторов, является важным инструментом лидера в процессе коммуникации, социальной и прагматически значимой единицей качеств, определяющих коммуникативную компетенцию лидера.

Эмпатия: понимание – участие – солидарность

Эмпатия функционирует как консолидация невидимой связи ценностного развития общества. Многие исследователи под эмпатией понимают «систему вы-

работанных в конкретном обществе ценностей, норм, правил, ориентированных на этико-эстетическую оценку мира – на производство сочувственного, понимающего поведения» [Бгажноков 2003]. Проявление эмпатии должно стать осознаваемым и управляемым, то есть следует формировать у будущих специалистов эмпатические компетенции на этапе обучения, так как они обеспечивают успешность карьерного роста, удовлетворенность работой.

Эмпатия как одна из надпрофессиональных компетенций определяет профессиональную направленность личности, является фактором достижения успеха межличностного взаимодействия, важна для построения положительной динамики развития диалога. Реализация диалогических отношений для лидера заключается в том, что он понимает особенности процесса социальной перцепции, а именно выражает глубокую заинтересованность в людях, принимает уникальную личность каждого человека.

Сторонники гуманистической психологии [Argyle 1975; Иган 2000; Липпе 1910; Маслоу 1977; Роджерс 1984 и др.] рассматривали феномен эмпатии и доказали, что именно она обеспечивает не только взаимопонимание в процессе общения, но и является условием взаимодействия и взаимовлияния.

Так, можно выделить следующие эмпатические компетенции:

1. *Децентрация* – способность понимать, учитывать опыт и мнение другого человека, его внутренний мир обеспечивает выбор эмпатийных техник в диалоге, делаю его эффективным [Иган 2000]. С нашей точки зрения, данная компетенция предполагает также умение дифференцировать как свои, так и чужие переживания.

2. *Эмпатическая забота* – это симпатия и сочувствие, участие и помощь, способность отвечать эмпатически в диалоге, сообщая о собственных переживаниях и понимая эмоциональное состояние партнера.

3. *Регуляция* эмоционального *дистресса*, дискомфорта и тревоги вследствие наблюдения переживаний других людей способствует эффективному диалогу, помогает разобраться в психологически сложных ситуациях, спрогнозировать действия людей и проявлять солидарность.

Очевидно, что данные эмпатические компетенции позволяют поддерживать конструктивность межличностных отношений, ненавязчиво стимулировать человека к осознанию проблемной ситуации, своей позиции в ней и своих переживаний, существенно облегчают коммуникативный процесс, ориентированный на диалог.

При этом очень важна личность лидера, так как эмпатия, исходящая от него, увеличивает его способность убеждать, помогает преодолеть психологическую защиту другого, расширяет представление о жизни других; обогащает собственный эмоциональный опыт, развивает систему ценностей.

Преодоление эгоцентризма с помощью эмпатии позволит личности расширять картину воспринимаемого мира и устанавливать положительные взаимоотношения с людьми, а значит, поможет сформировать его как лидера. Для эффективной и результативной работы такого лидера с командой нужно понимать суть истинных мотивов поступков людей (**понимание**), истоки их интересов (**уча-**

стие), причины негатива или дискомфорта (**солидарность**) – это и есть эмпатия для лидерства.

Диалог с миром

Лидерская деятельность с позиции духовно-личностной наполненности и эмпатийной сопричастности запускает механизм переосмысления содержания собственной диалоговой деятельности.

Одним из основных способов эмпатии является внутренний диалог как мыслительно-рефлексивная работа, как непрерывное внутреннее общение человека с самим собой. В процессе внутреннего диалога происходит обнаружение человеком себя, самопонимание, установление границ «Я» и «не Я», актуализируется мотивация саморазвития, проявляется эмпатия. Функции внутреннего диалога: поддержка, сохранение связи, самоулучшение, саморуководство – способствуют саморазвитию личности, приводят к творчеству, силе и успеху лидера. Продуктивное, творческое мышление на основе внутреннего диалога позволяет ставить правильные вопросы, направленные на поиск решения в любой ситуации. Внутренний диалог личности является логическим и смысловым продолжением диалога с миром.

В связи с факторами глобализации диалогическое общение находится в постоянном обновлении. Мгновенная передача информации без ограничений пространства и времени для всех пользователей цифровой среды, сочетание диалога, полилога и монолога с преобладанием последнего характеризуют современный акт общения. Диалог перемещается в виртуальную реальность, становится интерактивным, симулятивным, соответственно, изменяются индивидуальные пространственно-временные отношения, а также правила интернет-общения. Эти характеристики, свойственные виртуальному пространству, переносятся в реальный мир – так трансформируется диалог сегодня.

Более того, в цифровом общении диалог замещается полилогом с глобальными обезличенными системами или виртуальными анонимными участниками. Происходит перерастание диалогических отношений в полилог, диалог переходит в самопрезентацию. Например, в социальной сети такую трансформацию можно рассматривать как возможность самораскрытия личности в диалоге с миром. Человек, работая с большим количеством информации из интернет-пространства, вовлекается в виртуальную реальность, пользуется аргументами и суждениями других участников сети, рефлексивует знания и проходит путь саморазвития.

Смещение диалога в цифровую среду зачастую технически осуществляется в формате видеоконференции. Возрастает роль письменной коммуникации, осуществляющейся в различных формах: медийных сообщений, разработки проектов, рекламных проспектов, комментариев в рамках онлайн-курсов и т. д.

Очевидно, что цифровая среда делает возможным реализацию позитивного потенциала личности. Коллективное внимание и ободрение как проявление эмпатии снимают негатив безличности общения из-за цифровизации; широко используются визуальные образы и средства в общении; есть возможности отложенного ответа в виде цифрового диалога. Повышается ценность рефлексии как средства обратной связи.

Благодаря этим инструментам лидеры и способны воплощать эффективное лидерство. Именно эта гибкость и эффективное использование внутреннего и внешнего диалога позволяют добиваться значительного успеха. Такой диалог рождает сопричастность, интересубъективность, которая становится основой таких отношений, как вера, любовь, уважение, дружба, привязанность, ответственность, поэтому глобальная компетентность лидера обеспечивает диалог с миром.

Заключение

Именно в век глобализации доминантными становятся качества, определяющие социальное поведение и персональные компетенции – лидерство, эмпатия и диалогическая коммуникация.

Лидерство выступает не только как форма поведения в определенных организационных условиях, но и как сложный феномен диалога. Формирование лидера сопряжено с процессами глобализации, доминирующие константы которой – прагматизм, рационализм и эгоцентризм. Лидерство стимулирует развитие и саморазвитие, проецируемое цифровым опытом и посредством эмпатических навыков, моделирует мир и преобразует его в эффективную диалогическую деятельность.

Мы считаем, что именно эмпатия является той надпрофессиональной компетенцией лидера, которая позволяет ему правильно наблюдать за другими людьми, оценивать их идеи и возможности, анализировать сходство мнений и взглядов. Эмпатия гармонизирует лидера и его диалог с миром, балансируя между ними, конструируя «мостик» к началу диалога в глобальном цифровом мире. Лидер без эмпатии неэффективен; безэмпатийное лидерство в диалоге приводит к прекращению процесса коммуникации.

Таким образом, следует учитывать, что сегодня «другой» мир, другие навыки и другой диалог. Диалог с миром дает человеку возможность использовать и развивать свои способности и таланты, реализовывать свой потенциал. В цифровой среде диалог оказывается уязвимым, но аксиология глобализации позволяет легировать все самые ценные моменты: актуализировать стандартные формы диалога лидера, действовать быстро и инновационно в формате «один мир».

Литература

Бгажноков Б. Х. Культура эмпатии // Этнографическое обозрение. 2003. № 1. С. 55–68.

Войтик Н. В., Полетаева О. Б., Абсалямова Р. А. Конъюнктура иноязычного образовательного пространства в условиях цифровизации // Язык и культура. 2022. № 59. С. 130–152.

Емелин В. А., Рассказова Е. И., Тхостов А. Ш. Психологические последствия развития информационных технологий // Национальный психологический журнал. 2012. № 1(7). С. 81–87.

Занковский А. Н. Типология стилей организационного лидерства [Электронный ресурс] : Социально-экономические и психологические проблемы управления: материалы конференции. Ч. 1. М. : МГППУ, 2013. URL: https://psyjournals.ru/social_economic_psychological_issue/63190.shtml (дата обращения: 28.09.2022).

Иган Дж. Базисная эмпатия как коммуникативный навык [Электронный ресурс] : Журнал практической психологии и психоанализа. 2000. № 1. С. 12–16. URL: <https://>

1vc0.ru/around/bazisnaya-empatiya-kak-kommunikativnyj-navyk.html (дата обращения: 05.10.2022).

Липпс Т. Самосознание, ощущение и чувство. СПб. : Слово, 1910.

Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики. СПб., 1977.

Психология : словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд., испр. и доп. М.: Политиздат, 1990.

Роджерс К. Эмпатия / К. Роджерс // Психология эмоций. Тексты. М. : Изд-во МГУ, 1984. С. 114–150.

Сперанская Н. И. Роскошь человеческого общения: гениальное пророчество Антуана де Сент-Экзюпери? // Гуманитарные и социальные науки. 2018. № 4. С. 130–136.

Филиндаш Е. В. Особенности информационного общества, иницирующие одиночество в среде российской молодежи // Вестник университета. 2015. № 8. С. 243–248.

Argyle M. *Bodily Communication*. New York : International Universities Press, 1975.

Blake R., Mouton J. *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX : Gulf Publishing Company, 1964.

Carter L., Nixon M. Ability, Perceptual, Personality and Interest Factors Associated with Different Criteria of Leadership // *Journal of Psychology*. 1949. No. 27. Pp. 377–388.

Esener A. A., Roels J. A., Kossen N. W. F. Theory and Applications of Unstructured Growth Models: Kinetic and Energetic Aspects [Электронный ресурс] : *Biotechnology and Bioengineering*. 1983. Vol. 25(12). Pp. 2803–2841. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bit.260251202>.

Heckman J. J., Kauts T. Hard Evidence on Soft Skills // *Labour Economics*. 2012. Vol. 19(4). Pp. 451–464.

Hersey P., Blanchard K. H. So You Want to Know Your Leadership Style? // *Training and Development Journal*. 1974. No. 28(2). Pp. 22–37.

Hersey P., Blanchard K. *Management of Organization Behaviour: Utilizing Human Resources*. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1982.

Lewin K., Lippitt R. An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy: A Preliminary Note // *Journal of Social Psychology*. 1938. No. 10. Pp. 271–301.

Likert R. *The Human Organization*. New York : McGraw-Hill, 1967.

Mann R. D. A Review of the Relationships between Personality and Performance in Small Groups // *Psychological Bulletin*. 1959. Vol. 56(4). Pp. 241–270. DOI: 10.1037/h0044587.

Mathews J. A Meta Competency Analysis. Bhutan, 2013 [Электронный ресурс]. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2363301 (дата обращения: 22.08.2022).

Morpurgo M. T. Beyond Competency: The Role of Professional Accounting Education in the Development of Meta-competencies. Diss. for the degree of Doctor of Business Administration. Athabasca : Athabasca University, 2015.

Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace // *Business Communication Quarterly*. 2012. Vol. 75. No. 4. Pp. 453–465.

Secord P., Bachman C. *Social Psychology*. New York : McGraw-Hill, 1964.

Stogdill R. M., Coons A. E. *Leader Behaviour: Its Description and Measurement*. Columbus : Ohio State University, 1957.

Stogdill R. M., Shartle C. L. Methods for Determining Patterns of Leadership Behavior in Relation to Organization Structure and Objectives // *Journal of Applied Psychology*. 1948. Vol. 32(3). Pp. 286–291. DOI: 10.1037/h0057264.

References

Bgazhnokov B. H. Kul'tura empatii [The Culture of Empathy] // *Etnograficheskoye obozreniye*. 2003. No. 1. Pp. 55–68.

Voytik N. V., Poletaeva O. B., Absalyamova R. A. Kon'yunktura inoyazychnogo obrazovatel'nogo prostranstva v usloviyakh tsifrovizatsii [Conjuncture of Foreign-Language Educational Space in Conditions of Digitalization] // *Yazyk i kul'tura*. 2022. No. 59. Pp. 130–152.

Emelin V. A., Rasskazova E. I., Thostov A. Sh. Psihologicheskiye posledstviya razvitiya informatsionnykh tekhnologiy [Psychological Consequences of Information Technologies Development] // *Natsional'nyy psikhologicheskii zhurnal*. 2012. No. 1(7). Pp. 81–87.

Zankovsky A. N. Tipologiya stiley organizatsionnogo liderstva [The Typology of Organizational Leadership Styles] // *Sotsial'no-ekonomicheskiye i psikhologicheskiye problemy upravleniya: materialy konferentsii* [Socio-economic and Psychological Problems of Management: Conference Proceedings]. Part 1. Moscow : MGPPU, 2013. URL: https://psyjournal.ru/social_economic_psychological_issue/63190.shtml (accessed: 28.09.2022).

Egan J. Bazisnaya empatiya kak kommunikativnyy navyk [Basic Empathy as a Communicative Skills] // *Zhurnal prakticheskoy psikhologii i psikhoanaliza*. 2000. No. 1. Pp. 12–16. URL <https://1vc0.ru/around/bazisnaya-empatiya-kak-kommunikativnyj-navyk.html> (accessed: 05.10.2022).

Lipps Th. Samosoznaniye, oshchushchenie i chuvstvo [Self-awareness, Reception and Feeling]. St. Petersburg : Slovo, 1910.

Maslow A. Dal'niye predely chelovecheskoy psikhiki [The Farther Reaches of Human Nature]. St. Petersburg, 1977.

Psikhologiya: slovar' [Psychology: A Dictionary] / ed. by A. V. Petrovsky, M. G. Yaroshevsky. 2nd ed., rev. and ext. Moscow: Politizdat, 1990.

Rogers C. Empatiya [Empathy] / C. Rogers // *Psihologiya emotsiy. Teksty* [Psychology of Emotions. Texts]. Moscow : MSU Publishing, 1984. Pp. 114–150.

Speranskaya N. I. Roskosh' chelovecheskogo obshcheniya: genial'noye prorochestvo Antuana de Saint-Exupery? [The Luxury of Human Communication: An Ingenious Prophecy of Antoine de Saint-Exupery?] // *Gumanitarnye i sotsial'nye nauki*. 2018. No. 4. Pp. 130–136.

Filindash E. V. Osobennosti informatsionnogo obshchestva, initsiiruyushchie odinochestvo v srede rossiyskoy molodezhi [Peculiarities of the Information Society, Initiating Loneliness in the Russian Youth] // *Vestnik universiteta*. 2015. No. 8. Pp. 243–248.

Argyle M. *Bodily Communication*. New York : International Universities Press, 1975.

Blake R., Mouton J. *The Managerial Grid: The Key to Leadership Excellence*. Houston, TX : Gulf Publishing Company, 1964.

Carter L., Nixon M. Ability, Perceptual, Personality and Interest Factors Associated with Different Criteria of Leadership // *Journal of Psychology*. 1949. No. 27. Pp. 377–388.

Esener A. A., Roels J. A., Kossen N. W. F. Theory and Applications of Unstructured Growth Models: Kinetic and Energetic Aspects [Электронный ресурс] : Biotechnology and Bioengineering. 1983. Vol. 25(12). Pp. 2803–2841. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/bit.260251202>.

Heckman J. J., Kauts T. Hard Evidence on Soft Skills // Labour Economics. 2012. Vol. 19(4). Pp. 451–464.

Hersey P., Blanchard K. H. So You Want to Know Your Leadership Style? // Training and Development Journal. 1974. No. 28(2). Pp. 22–37.

Hersey P., Blanchard K. Management of Organization Behaviour: Utilizing Human Resources. 4th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1982.

Lewin K., Lippitt R. An Experimental Approach to the Study of Autocracy and Democracy: A Preliminary Note // Journal of Social Psychology. 1938. No. 10. Pp. 271–301.

Likert R. The Human Organization. New York : McGraw-Hill, 1967.

Mann R. D. A Review of the Relationships between Personality and Performance in Small Groups // Psychological Bulletin. 1959. Vol. 56(4). Pp. 241–270. DOI: 10.1037/h0044587.

Mathews J. A Meta Competency Analysis. Bhutan, 2013 [Электронный ресурс]. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2363301 (дата обращения: 22.08.2022).

Morpurgo M. T. Beyond Competency: The Role of Professional Accounting Education in the Development of Meta-competencies. Diss. for the degree of Doctor of Business Administration. Athabasca : Athabasca University, 2015.

Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace // Business Communication Quarterly. 2012. Vol. 75. No. 4. Pp. 453–465.

Secord P., Bachman C. Social Psychology. New York : McGraw-Hill, 1964.

Stogdill R. M., Coons A. E. Leader Behaviour: Its Description and Measurement. Columbus : Ohio State University, 1957.

Stogdill R. M., Shartle C. L. Methods for Determining Patterns of Leadership Behavior in Relation to Organization Structure and Objectives // Journal of Applied Psychology. 1948. Vol. 32(3). Pp. 286–291. DOI: 10.1037/h0057264.