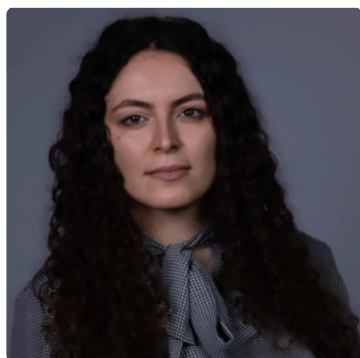


Современные проблемы личностных и социальных ценностей (по итогам V Международной научно-практической конференции «Личность в системах управления»)



Гояева Зарина Маирбековна

Магистр психологии, ведущий специалист Центра разработок и аналитики факультета оценки и развития управленческих кадров Института «Высшая школа государственного управления» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация
e-mail: goyeva-zm@ranepa.ru

Аннотация

Представлен краткий отчет о прошедшей в 2024 году V Международной научно-практической конференции «Личность в системах управления».

Ключевые слова

• личность • управление • ценности • смыслы •

28-29 марта 2024 года в Москве состоялась юбилейная, V Международная научно-практическая конференция «Личность в системах управления».¹ Конференция проводится с 2020 года в онлайн-формате. В этом году впервые конференция прошла в смешанном формате: очно и онлайн. Мероприятие проходило в рамках Форума Академий государственного управления стран СНГ.

На конференцию зарегистрировались свыше 500 человек из 9 стран: России, Азербайджана, Армении, Афганистана, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана, Узбекистана. В 11 секциях конференции выступили 70 экспертов - представителей различных наук (психологии, педагогики, социологии, философии, права, экономики, технических, физико-математических наук и др.) и практик в области управления персоналом, образования, воспитания и т.п.

Событие стало знаковым и значимым для научного и экспертного сообществ, а также представителей кадровых служб органов публичной власти, так как центральной темой обсуждения на конференции были ценности и смыслы личности, общества и государства в меняющемся мире.

С приветственным словом перед участниками выступил ректор Президентской академии, кандидат экономических наук А.Г. Комиссаров.

В пленарной дискуссии **«Традиции и инновации в управленческом мировоззрении»**, которая задала тон всей конференции, участвовали ректоры Академий государственного управления стран СНГ, представители кадровых агентств стран СНГ, российские ученые.

В рамках дискуссии эксперты сосредоточились на обсуждении нескольких важных тем.

В обсуждении темы *«Преемственность традиций и новых смыслов в формировании картины мира современного руководителя»* принимали участие:

- *Алмазбек Акматалиевич Акматалиев* – ректор Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики, кандидат философских наук, профессор;
- *Урхан Кязимович Алакбаров* – ректор Академии государственного управления при Президенте Республики Азербайджан, доктор биологических наук, профессор;
- *Ольга Николаевна Астафьева* – профессор кафедры ЮНЕСКО, директор научнообразовательного центра «Гражданское общество и социальные коммуникации» ИГСУ Президентской Академии, доктор философских наук, профессор;
- *Тахир Юсупович Базаров* – заслуженный профессор МГУ им. М.В. Ломоносова, научный руководитель Московской школы практической психологии Московского института психоанализа, доктор психологических наук, профессор.

В ходе дискуссии спикеры стремились найти ответ на вопрос о том, что же все-таки важнее в процессе управления: придерживаться традиций, искать новые смыслы, пытаться их понять и внедрить в деятельность, или стремиться к балансу между старым и новым?

По мнению Т.Ю. Базарова, в так называемых счастливых компаниях сохраняются и самообновляются эффективные формы совместного творчества, а пре-

¹ Материалы конференции (видеозаписи и презентации спикеров) опубликованы на сайте конференции и доступны к просмотру. См.: Итоги V Международной научно-практической конференции «Личность в системах управления». URL: <https://pers-conf.ru/#results> (дата обращения: 01.06.2024).

емственность и наследование неразрывны. Новые поколения готовы принимать успешные образцы социальной практики, перенимать их и следовать им. Говоря об особенностях устойчивого развития, А.А. Акматалиев подчеркнул, что изменения, как правило, не бывают неожиданными, и руководители должны их учитывать. Стоять на одном месте не получится, иначе «их снесут». Немаловажную роль в сохранении баланса между традициями и инновациями играет и культура. О.Н. Астафьева отметила, что сегодня идеи обгоняют теоретические фундаменты, и для российского общества, находящегося в динамичной среде, важно найти параметры устойчивости. И это вопрос культурных кодов, вопрос традиционных оснований, которые, возможно, связывают все поколения между собой. К факторам сохранения культурных кодов можно отнести устойчивость нравственных оснований и этических принципов культуры разных народов, гибкий подход и особый тип интерпретации философии глобальной культуры, переосмысление обоснование идей цивилизационной идентичности.

Тему «*Культура управления в меняющихся контекстах: смысловое поле развития управленческого потенциала*» обсуждали:

- *Ерлан Куанышевич Абил* – ректор Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан, кандидат экономических наук;
- *Адхам Шарипович Бекмуродов* – ректор Академии государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, доктор экономических наук, профессор;
- *Хачатур Ашотович Казеян* – ректор Академии государственного управления Республики Армения, кандидат технических наук, доцент;
- *Самон Сулаймонович Исмаилов* – проректор по международным связям Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан;
- *Сергей Павлович Мясоедов* – проректор Президентской академии, доктор социологических наук, профессор.

С.П. Мясоедов, отвечая на вопросы «как обучать современных руководителей, и насколько имеет смысл заниматься с ними смыслополаганием?», отметил важность переосмысления сформированной в 90-е годы XX века и сохраняющейся до последнего времени российской модели менеджмента, в том числе ее истоков и ценностной системы. По мнению спикера, российскому обществу нужен социально-ориентированный бизнес, и сейчас, собственно, можно наблюдать его движение к социальной ориентированности как ценности. Укрепление же этой ценности на микроуровне возможно через внедрение соответствующих «закладок» на начальных этапах высшего образования будущих управленцев.

Обсуждение темы ценностных аспектов в обучении управленцев привело к закономерному вопросу: стоит ли уделять внимание воспитанию ценностей у будущих управленцев в сфере государственной службы и почему это необходимо? Участники дискуссии согласились с тем, что ценностные аспекты в процессах обучения и воспитания будущих руководителей имеют безусловную важность. При этом, как отметил Е.К. Абил, важно, чтобы будущие и нынешние руководители учитывали традиции народа, нации, а также интересы государства и общества. По мнению А.Ш. Бекмуродова, существует необходимость определения системы ценностей в совместном диалоге руководителей и коллективов организаций, и самое главное – неуклонное следование этим ценностям. Спикер также отметил, что инновации – в целом позитивное явление, но их настолько много, что они постепенно «сметают» традиции, тем самым вновь подчеркнув важность сохранения баланса между традициями и инновациями.

В обсуждении темы «*Система ценностей государственной службы и личностные смыслы государственных служащих*» участвовали:

- *Камол Нурилхакович Гафуров* – начальник управления методологии психологической оценки и социальных исследований Агентства развития госслужбы при Президенте Республики Узбекистан, кандидат экономических

наук;

- *Джума Мухмадалиевич Давлатов* – директор Агентства Государственной службы при Президенте Республики Таджикистан;
- *Алексей Маркович Колесников* – директор ВШГУ Президентской академии
- *Руслан Николаевич Корчагин* – и.о. директора ИГСУ Президентской академии, кандидат технических наук, доцент
- *Владимир Александрович Шамахов* – научный руководитель СЗИУ Президентской академии, заведующий кафедрой общественных наук, действительный государственный советник РФ 1 класса, доктор экономических наук, профессор.

Спикеры коснулись вопросов воспитания, оценки и управления ценностями руководителей. По мнению Р.Н. Корчагина, ценностями можно назвать цели более высокого порядка, которые мы стараемся (осознанно или неосознанно) удерживать на протяжении иногда всей своей жизни. И если эти цели сформированы и осознаны, то цели более короткого периода мы подчиняем им, а если они не осознаны, мы просто-напросто оказываемся дезориентированы. Формирование ценностей начинается в детстве. И в связи с этим закономерным вопросом, в понимании спикера, является вопрос о том, можно ли формировать ценности на более поздних этапах развития личности или остается только актуализировать имеющиеся? Как справедливо отметил А.М. Колесников, ценности возвращаются в детстве – семьей, далее в школе и в университете. Устраивается работать на госслужбу уже взрослая, сформировавшаяся личность. Поэтому важно, чтобы у специалистов, осознанно идущих на государственную службу, была развита ценность служения своей стране, причем достаточно сильно. Эта ценность должна быть базисной и доминирующей.

В экспертной дискуссии **«Ценности и культурные паттерны в формировании гражданской идентичности»** приняли участие:

- *Наталья Евгеньевна Булетова* – профессор кафедры государственного регулирования экономики ИГСУ Президентской академии, доктор экономических наук, профессор;
- *Ирина Валерьевна Лашук* – заведующий кафедрой экономической социологии и психологии предпринимательской деятельности, руководитель Центра социально-гуманитарных исследований Белорусского государственного экономического университета, кандидат социологических наук, доцент;
- *Наталья Васильевна Проказина* – профессор кафедры Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, доктор социологических наук, профессор;
- *Елена Владимировна Селезнева* – профессор ФОиР ВШГУ Президентской академии, доктор психологических наук, профессор;
- *Ольга Владимировна Фаллер* – начальник отдела Департамента культуры Министерства обороны РФ, кандидат психологических наук, доцент.
- *Михаил Сергеевич Яницкий* – директор социально-психологического института, Кемеровский государственный университет, доктор психологических наук, профессор.

Эксперты обсудили само понятие гражданской идентичности и его место в системе других социальных идентичностей, ценностный аспект гражданской идентичности и необходимость использования междисциплинарного подхода в исследованиях социальной идентичности.

В ходе дискуссии Н.В. Проказиной было дано емкое определение гражданской идентичности как ценностно-смыслового образования, сформированность которого позволяет обеспечить некоторую стабильность и устойчивость общества, так как граждане более четко понимают, что они могут сделать конкретно, кто они как граждане страны, что от них может зависеть при принятии тех или иных решений и задач. О месте гражданской идентичности в структуре

социальной идентичности размышляла Е.В. Селезнева, подчеркивая, что в тех случаях, когда на первое место в структуре социальной идентичности выходит не гражданская идентичность, начинаются многие социальные и внутриличностные проблемы. Говоря о гражданской идентичности как о иерархической системе, М.С. Яницкий высказал предположение, что можно разделить гражданскую идентичность на два элемента: ценностно-смысловое ядро (осознаваемые, ядерные компоненты) и периферийные компоненты, которые в большей степени ситуативно обусловлены. Размышляя о внешних проявлениях ценностного аспекта гражданской идентичности, спикер отметил, что все ценности реализуются через поступки, и человек должен поступать таким образом, который соответствует его ценностям.

В экспертной дискуссии **«От управленческой успешности к управленческой зрелости»** приняли участие:

- *Анастасия Степановна Карпенко* – заведующая кафедрой общей и социальной психологии МГИМО, доктор психологических наук, профессор;
- *Мария Григорьевна Семерикова* – начальник Центра исследования государственной кадровой политики НИИ Теории и практики госуправления Академии управления при Президенте Республики Беларусь;
- *Илья Борисович Шебураков* – декан факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ Президентской академии, кандидат психологических наук, доцент.

Эксперты обсуждали, что лежит в основе управленческой успешности, а что является критерием управленческой зрелости, и связаны ли успешность и зрелость руководителя между собой? Были затронуты и вопросы управленческого мировоззрения, ценностей и смыслов управленческой деятельности.

Говоря об успешности, И.Б. Шебураков подчеркнул, что успешность – это субъективно-объективное явление. С объективной стороны управленческая успешность проявляется в карьерном статусе, а с субъективной – во внутренней уверенности в этом статусе. Если рассматривать руководителя как лидера, менеджера и эксперта, то каждой из этих ролей присущи свои ценности: справедливость, эффективность и профессионализм соответственно. Руководителя, которому важны все три ценности, можно назвать зрелым. Интересен и взгляд на управленческую зрелость А.С. Карпенко, которая считает, что понятие успешности охватывает более широкий контекст (успешным можно быть для себя). А вот зрелым быть для себя «как-то маловато». Если управленец зрелый, то он является матрицей ресурсного состояния для окружающих. Индикаторами же управленческой зрелости руководителя выступают преимущества, обеспечиваемые личностным и профессиональным потенциалом, способность выдерживать конкуренцию, добиваться успеха в жизни и профессиональной деятельности, адаптировать свои возможности и способности к условиям среды, закреплять свою успешность в сознании других людей и делать собственные действия примером для них. По мнению М.Г. Семериковой, «зрелый, успешный руководитель – тот, который ведет за собой, и при этом видит вокруг себя. Он видит, кого он за собой ведет. Он видит роль каждого участника команды, выполняющего задачи».

В экспертной дискуссии **«Ценностно-смысловое пространство публичной власти»** участвовали:

- *Светлана Анатольевна Еварович* – директор центра «Школа андрагогики и образовательного дизайна» ВШГУ Президентской академии, кандидат педагогических наук, доцент;
- *Александр Валерьевич Орехов* – заместитель полномочного представителя Президента РФ в СФО;
- *Дмитрий Андреевич Подольский* – эксперт ВШГУ Президентской академии, кандидат психологических наук, доцент.

В рамках дискуссии эксперты сфокусировались на ценностях и смыслах государственных служащих и попытались разобраться в том, что подразумевается под ценностно-смысловым пространством публичной власти, ответить на вопросы: возможно ли управление по ценностям на госслужбе? готовы ли руководители к этому? осознают ли они свои ценности, понимают ли ценности сотрудников? Как отметила С.А. Еварович, ответить на эти вопросы сложно, потому что сотрудниками органов госуправления являются люди разных поколений. Д.А. Орехов отметил, что управлять без ценностей невозможно, так как любое управление – это так или иначе управление по ценностям, но если в одном случае сами ценности являются предметом управления, то в другом – косвенно используются.

Второй день конференции начался с экспертной дискуссии **«Кадровая политика в органах публичной власти: вызовы, тренды, новые модели и технологии»**, в которой приняли участие:

- *Леонид Евгеньевич Вахнин* – заместитель директора Департамента проектной деятельности и государственной политики в сфере государственной и муниципальной службы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации;
- *Инна Александровна Кулиева* – советник отдела государственной гражданской службы Управление Главы РСО-Алания по кадровой политике и государственной гражданской службе.
- *Михаил Юрьевич Морозов* – директор Экспертно-аналитического центра государственной и муниципальной службы ВШГУ Президентской академии;
- *Надежда Михайловна Сладкова* – кандидат педагогических наук, директор по развитию, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда РФ;
- *Илья Борисович Шебураков* – декан факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ Президентской академии, кандидат психологических наук, доцент.

Спикеры обсудили ряд вопросов, связанных с кадровой политикой: что позволит обеспечивать вектор устойчивого развития? как ответить на вызовы современности? какой видится госслужба будущего? какие требования предъявляются к людям, обеспечивающим это будущее? и главное – какой должна быть кадровая политика, которая обеспечит решение всех этих вопросов? По мнению Л.Е. Вахнина, главный тренд и основа в вопросах формирования и реализации кадровой политики во времена серьезных вызовов – это понимание правовых основ, тех возможностей, которые заложены в закон и позволяют реализовать новые подходы. Н.М. Сладкова метафорически отметила, что «рамку» на государственной службе можно рассматривать не только как ограничение, но и как возможность «рисовать красивую картину». Важную мысль о том, что «рамка» госслужбы должна быть клиентоцентричной, высказал М.Ю. Морозов. И.А. Кулиева подчеркнула, что необходимо тонко и осмысленно изучать данные кадровой аналитики. Рассуждая о поставленных в рамках дискуссии вопросах, И.Б. Шебураков подчеркнул, что при наличии высоких требований к hard и soft-skills нельзя забывать о мотивационно-ценностной составляющей госслужащих. Работая с навыками, но не затрагивая ценности, сложно ожидать высокой эффективности от работы госслужащих.

Вопросы видения, трендов и запросов к своему профессиональному развитию со стороны государственных служащих обсуждался в рамках экспертной дискуссии **«Карьера и саморазвитие в системе ценностей: личностный, организационный и социальный контексты»**, участниками которой были:

- *Ольга Александровна Воскресенская* – руководитель проектов ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России

- *Егор Николаевич Крюнькин* – советник Сводно-организационного управления Департамента стратегической аналитики Центра Системного анализа Аналитического центра при Правительстве Российской Федерации
- *Татьяна Будаевна Лаврова* – директор Дирекции методологии и технологий образования ВШГУ Президентской академии, кандидат экономических наук;
- *Светлана Александровна Петрова* – директор Ресурсного центра развития госслужбы, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России;
- *Светлана Юрьевна Попова* – доцент кафедры социальной философии Государственного академического университета гуманитарных наук, Директор по науке АНО ДПО «Институт молодежи», кандидат психологических наук, доцент.

Рассказывая о результатах исследования карьерного становления молодежных лидеров, С.Ю. Попова подчеркнула, что профессиональная самоидентификация способна перестроить внутренний мир лидера, систему его ценностей и норм. Т.Б. Лаврова отметила, что в условиях, диктуемых современным миром, мотивацией к участию в профессиональном развитии для госслужащих служат желание карьерного продвижения, потребности в новом профессиональном знании и общении в профессиональной среде.

Новым форматом обсуждения на конференции в этом году стал научный дискурс – своего рода продолжение экспертных дискуссий. Темами научного дискурса были **«Кадровая политика в органах публичной власти: вызовы, тренды, новые модели и технологии»** и **«Карьера и саморазвитие в системе ценностей: личностный, организационный и социальный контексты»**. В рамках научного дискурса обсуждались прикладные аспекты кадровой политики и карьеры, актуальные проблемы в этих областях и возможные пути их решения. В научном дискурсе приняли участие:

- с докладом «Новое лидерство, как точка сборки идеологического суверенитета» – *Степан Вячеславович Буйкин*, проректор по научной работе Костромского государственного университета, кандидат медицинских наук, доцент;
- с докладом «Компонентарная структура управленческих мета-навыков в системе компетенций руководителя» – *Александр Владимирович Вошинин*, доцент Московского государственного университета спорта и туризма, Ph.D;
- с докладом «Комплексные программы развития руководителей» – *Татьяна Анатольевна Нистратова*, директор ООО «Новые технологии развития»;
- с докладом «Реализация Стратегии развития управления кадровой политикой в администрации муниципального образования город Новороссийск на 2023-2025 годы» – *Илья Александрович Пермяков*, начальник отдела профессионального развития и оценки эффективности управления кадровой политикой Администрации муниципального образования города Новороссийск;
- с докладом «Модуль «Обучение служением» как ресурс решения кадровой проблемы в муниципальном управлении» – *Нина Петровна Поличка*, научный руководитель Дальневосточного научного центра местного самоуправления, доктор педагогических наук, доцент;
- с докладом «Управленческий резерв» – *Ольга Владимировна Рудь*, директор по развитию клиентских программ Корпоративного университета ТМК2U, кандидат психологических наук;
- с докладом «Мониторинг корпоративной культуры и ценностей на примере медицинских организаций. Взгляд в будущее» – *Константин Николаевич Царанов*, директор Центра развития здравоохранения и социальной сферы, Университет Правительства Москвы, кандидат медицинских наук, доцент.

Завершали конференцию три параллельных круглых стола. В первом круглом столе, посвященном теме **«Управление персоналом в условиях изменений: ценности, смыслы и технологии»** приняли участие:

- *Ольга Алексеевна Антончева* – доцент кафедры государственного и муниципального управления СЗИУ Президентской академии, кандидат политических наук, доцент;
- *Светлана Всеволодовна Ляшко* – ведущий эксперт центра социологических исследований СЗИУ Президентской академии, кандидат социологических наук, доцент;
- *Оксана Георгиевна Кирилук* – доцент кафедры государственной службы и кадровой политики ИГСУ Президентской Академии, кандидат социологических наук;
- *Ксения Алексеевна Лукашева* – психолог, HR-консультант, аспирант кафедры психологии личности в системах управления ФОиР ВШГУ Президентской академии;
- *Борис Тимофеевич Пономаренко* – профессор кафедры управления персоналом ИГСУ Президентской академии, доктор исторических наук, профессор;
- *Алексей Игоревич Сафонов* – руководитель проектов «Дивизион «Спорт»», Федеральная компания ЭТМ;
- *Татьяна Витальевна Скипетрова* – доцент ИГСУ Президентской академии, кандидат социологических наук, доцент;
- *Любовь Станиславовна Тарайкевич* – директор по развитию ООО «Альби-рео и Ко»;
- *Татьяна Валентиновна Тулупьева* – советник проректора Президентской академии, кандидат психологических наук, доцент
- *Елена Сергеевна Чепурнова* – заместитель директора Центра развития лидерских и управленческих компетенций ВШГУ Президентской академии, аспирант кафедры психологии личности в системах управления ФОиР ВШГУ Президентской академии;
- *Александр Сергеевич Юхно* – и.о. заведующего кафедрой государственного управления ИГСУ Президентской академии, кандидат юридических наук, доцент.

Выступления касались таких вопросов, как профиль надпрофессиональных компетенций управленца в представлениях студентов вузов; ценности служения в формировании картины мира будущих гражданских служащих; новый подход в диагностике социально-психологического климата организации; традиции и инновации в управлении развитием персонала; этапы развития, принципы и функции философии управления персоналом организаций; общественная деятельность на государственной гражданской службе как фактор мотивации; формирование гражданской идентичности и солидарности у детей, подростков и молодежи через целостную картину истории становления и развития Российского государства; осознанное цифровое доверие как основа цифровой экономики; представления об обратной связи у участников образовательного процесса; взгляд студентов на опыт внедрения дисциплины «Основы российской государственности».

Участниками второго круглого стола на тему **«Ценностное управление персоналом: содержание и инструменты»** были:

- *Анна Александровна Агошкова* – заведующая отделом редкого фонда МБУК «Центральная городская библиотека им. В. Маяковского»;
- *Александр Сергеевич Акунин* – старший преподаватель центра развития воспитательных технологий ФГБОУ «МДЦ «Артек», кандидат исторических наук, доцент;
- *Татьяна Ивановна Кучина* – доцент Финансового университета при Правительстве РФ, кандидат педагогических наук, доцент;

- *Юлия Сергеевна Мурзина* – доцент Тюменского государственного университета, кандидат психологических наук;
- *Евгения Васильевна Южина* – доцент департамента управленческих и личных компетенций ФНС-Лаб Нева, Академия лидерства и администрирования бизнес-процессов ФНС России, кандидат политических наук.

Спикеры представили доклады на темы: методы и приёмы самоменеджмента в подготовке управленческих команд школ из пилотных субъектов Российской Федерации (на примере ФГБОУ МДЦ «Артек»); профессиональное благополучие персонала организации в изменяющемся мире; формирование гражданской идентичности на примере цикла занятий «В историю с книгой»; семейный бизнес как модель будущей занятости для молодежи; мета-навыки современного лидера в системе госуправления.

В третьем круглом столе на тему **«Идентичность, лояльность, вовлеченность в условиях практик мобильности»** участвовали:

- *Андрей Александрович Богданов* – руководитель проекта, GR ИП Богданова А.А.;
- *Алина Владиславовна Валенсия* – руководитель консалтингового агентства «Алиния», Ph.D., доцент;
- *Александра Данииловна Васильева* – студент СЗИУ Президентской академии;
- *Максим Валерьевич Долгов* – старший преподаватель кафедры психологии личности в системах управления факультета оценки и развития управленческих кадров ВШГУ Президентской академии;
- *Кирилл Олегович Кононенко* – аспирант Северо-Западного института управления Президентской академии;
- *Наталья Николаевна Красноштанова* – докторант факультета подготовки научных и научно-педагогических кадров Московского университета МВД России им. В.Я. Кикотя, кандидат психологических наук;
- *Анатолий Алексеевич Лихтин* – декан факультета государственного муниципального управления СЗИУ Президентской академии, кандидат экономических наук, доцент.

Участники круглого стола поделились своим практическим опытом и теоретическими наработками, обсуждая: личность специалиста государственного и муниципального управления в парадигме равновесия профессионализма и духовности, морали, нравственности; развитие человеческого потенциала в предпринимательстве, в том числе формирование предпринимательской идентичности; ценностно-мотивационный аспект кадровой политики на государственной гражданской службе; актуальные угрозы в области кадровой безопасности Российской Федерации; командное лидерство и лидерство в команде; холистический подход в совершенствовании методологии управления человеческими ресурсами органов публичной власти; ресурсы познания и самотрансценденции в обеспечении психологической безопасности личности.

В целом можно сказать, что в ходе V Международной научно-практической конференции «Личность в системах управления» затрагивались по-настоящему значимые для современного этапа развития российского общества и государства проблемы, при этом эксперты говорили о необходимости не только поиска новых методов формирования и развития ценностей и смыслов личности, общества и государства, но и использования лучших практик прошлого, обеспечивавших формирование просоциальных ценностей у граждан нашей страны. Многие спикеры, обсуждая вопросы ценностей, использовали слово «борьба», как бы подчёркивая, что ценности следует не просто изучать – их следует неуклонно отстаивать. При этом на конференции, как никогда ранее, было очень много поэзии и прозы: цитируя литературные произведения, спикеры выражали свое отношение к затрагиваемым в дискуссиях проблемам.

Подводя итоги, следует отметить, что работа V Международной научно-прак-

тической конференции «Личность в системах управления» была чрезвычайно продуктивной и позволила наметить перспективы, пути и методы формирования социальных и личностных ценностей, которые бы обеспечивали активное включение граждан России в процесс развития страны и способствовали ее процветанию.

Modern problems of personal and social values (based on the results of the V International Research To Practice Conference «Personality in management Systems»)

Goyaeva Zarina Mairbekovna

Master of Psychology, leading specialist of the Center for Development and Analytics, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, the Graduate School of Public Administration, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation
e-mail: goyaeva-zm@ranepa.ru

Abstract

A brief report on the V International Research To Practice Conference «Personality in Management Systems» held in 2024 is presented.

Key words

• personality • management • values • meanings •

Поступила в редакцию: 21.05.2024

Принята в печать: 15.06.2024