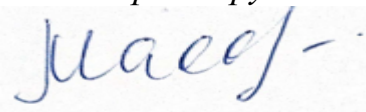


Федеральное казенное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Академия права и управления  
Федеральной службы исполнения наказаний»  
(Академия ФСИН России)

*На правах рукописи*



**МАРТЫНОВА Наталья Михайловна**

**ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА КУРСАНТОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФСИН РОССИИ  
И ИХ ФОРМИРОВАНИЕ**

**Специальность 5.3.4.** Педагогическая психология,  
психодиагностика цифровых образовательных сред  
(психологические науки)

**ДИССЕРТАЦИЯ**

на соискание ученой степени  
кандидата психологических наук

Научный руководитель:  
доктор педагогических наук,  
профессор **А. А. Романов**

Рязань, 2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
Глава 1. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ КАК НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА.....	16
1.1. Феномен лидерства в психолого-педагогической литературе.....	16
1.2. Формирование качеств лидера у студентов образовательных организаций и курсантов ведомственных образовательных организаций.....	33
1.3. Модель формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.....	44
Выводы по первой главе.....	51
Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФСИН РОССИИ.....	53
2.1. Диагностика уровня сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.....	53
2.2. Характеристика обобщенного личностного профиля курсантов образовательных организаций ФСИН России.....	63
2.3. Типология личности курсантов образовательных организаций ФСИН России с учетом уровня сформированности лидерских качеств .....	94
2.4. Сравнительный анализ лидерских качеств курсантов юридического и экономического факультетов образовательных организаций ФСИН России.....	118
Выводы по второй главе.....	129
Глава 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФСИН РОССИИ.....	131
3.1. Описание авторской программы формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.....	131
3.2. Апробация модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.....	137
Выводы по третьей главе.....	164

Заключение.....	167
Список литературы.....	172
Приложение А. Матрицы интеркорреляций структурных компонентов лидерских качеств (ранговый коэффициент корреляции Спирмена).....	203
Приложение Б. Значимость различий между курсантами экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России по компонентам и показателям лидерских качеств (U-критерий Манна – Уитни)...	208
Приложение В. Значимость различий между курсантами контрольной и экспериментальной группы по показателям лидерских качеств до и после формирующего эксперимента.....	210
Приложение Г. Результаты факторного анализа (метод главных компонент с последующим варимакс-вращением).....	218

## ВВЕДЕНИЕ

В федеральных государственных образовательных стандартах высшего образования выделена категория (группа) универсальных компетенций «Командная работа и лидерство», заключающаяся в необходимости формирования компетенции у обучающихся осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. При этом следует учитывать специфику работы сотрудников уголовно-исполнительной системы (далее – УИС), связанную с постоянной организацией взаимодействия со всеми субъектами УИС, требующего от них не просто наличия способностей осуществлять такое взаимодействие, но и иметь авторитет, уважение среди указанных категорий и обладать лидерскими качествами. В противном случае выполнение ими профессиональных обязанностей не будет эффективным.

Проблема формирования лидерских качеств становится важной для обучающихся в образовательных организациях высшего образования Российской Федерации, в том числе курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний (далее – ФСИН России). Для последних такая задача соотносится с требованиями Концепции развития УИС до 2030 года (Распоряжение Правительства РФ от 29 апреля 2021 г. № 1138-р «Об утверждении Концепции развития уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 г.»), согласно которой в УИС реализуются мероприятия по подготовке высококвалифицированных кадров. Возрастают требования, предъявляемые к ее сотрудникам, направленные на создание резерва управленческих кадров, обладающих сформированными лидерскими качествами и опытом.

На актуальность исследования также указывает Концепция воспитательной работы с работниками уголовно-исполнительной системы Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденная приказом ФСИН России от 30 декабря 2022 г. № 948, согласно которой одной из основных задач воспитательной работы является «выстраивание системы выявления и подготовки социально активной

части работников УИС, в первую очередь среди молодых специалистов УИС, обладающих активной жизненной позицией, информированностью в различных областях общественно-экономической жизни, профессиональной деятельности (лидеров общественного мнения), способных оказывать влияние на мнения, установки или поведение других людей, привлечение лидеров общественного мнения к работе по снижению негативного информационного воздействия, социальной напряженности среди работников УИС, формированию позитивного общественного мнения о деятельности уголовно-исполнительной системы». Решение именно этой задачи будет более успешным, если формирование лидерских качеств у сотрудников УИС будет проходить уже в период обучения в образовательных организациях ФСИН России, что станет гарантом противостояния сотрудников искаженным ценностям осужденных, влиянию криминальной субкультуры, унификации и стандартизации деструктивного поведения, ориентированного на антиобщественный образ жизни.

**Степень научной разработанности темы.** Проблема формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России находится на стыке нескольких направлений психологической науки, достаточно интенсивно разрабатываемых в последние десятилетия. Основу исследования проблемы формирования лидерских качеств составляют работы, освещающие различные аспекты лидерства. Истоки возникновения феномена лидерства в межличностных отношениях восходят к философским традициям эпох становления великих цивилизаций (Лао-цзы, Конфуций, Платон). Впоследствии феномен лидерства стал предметом изучения разных наук, прежде всего философии, политологии, социологии, психологии, педагогики и др.

В отечественной психологии базовые психологические основы, объясняющие феномен лидерства, были заложены в начале XX века, когда в России начали развиваться экспериментальная и **опытная педагогика** (Л. С. Выготский, П. Ф. Каптерев, А. Ф. Лазурский, Н. Н. Ланге, А. С. Макаренко, А. П. Нечаев, Г. И. Челпанов, С. Т. Шацкий).

К психологическим аспектам лидерства обращались многие отечественные психологи и педагоги (И. А. Алёхин, Б. Г. Ананьев, В. С. Безрукова, Т. В. Бендас, А. А. Бодалев, Е. В. Бондаревская, А. И. Донцов, М. И. Дьяченко, А. Л. Журавлев, Е. П. Ильин, Л. А. Кандыбович, Р. Л. Кричевский, Б. Ф. Ломов, А. Н. Лутошкин, Л. М. Митина, А. В. Мудрик, Б. Д. Парыгин, А. В. Петровский, М. И. Рожков, С. Л. Рубинштейн, В. И. Слободчиков, А. М. Столяренко, А. Л. Уманский, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев и др.), а также зарубежные ученые (А. Адлер, Б. Басс, Р. Басс, Э. Берн, Р. Бернс, К. Бланшар, М. Вебер, Р. Кеттелл, М. Кордуэлл, К. Левин, А. Маслоу, Ф. Ницше, Ф. Оллпорт, К. Роджерс, Р. Стогдилл, З. Фрейд, Д. Хоманс, К. Г. Юнг и др.).

Вопросам изучения психологических и педагогических особенностей формирования лидерских качеств посвящены труды Н. В. Беляковой, Т. В. Бендас, Д. В. Беспалова, Т. Е. Вежевич, В. А. Дмитриевой, В. Н. Дружинина, Д. Л. Казакова, Л. Е. Киселевой, Е. В. Кудряшовой, К. В. Литвиновой, И. Н. Логвинова, О. В. Лукашовой, Э. В. Лукьянчикова, А. Н. Лутошкина, Д. В. Ольшанского, В. Р. Суханова, Л. А. Сухорской, А. С. Чернышева, Л. И. Уманского и др.

Исследованием проблем совершенствования подготовки сотрудников уголовно-исполнительной системы, правоохранительных органов, формирования лидерских качеств курсантов занимались И. С. Ганишина, С. В. Горностаев, В. Б. Дворцов, В. В. Кареев, В. М. Поздняков, И. Б. Пономарев, А. М. Столяренко, Е. А. Тимофеева и др.

Анализ научных трудов подтверждает интерес к рассматриваемой тематике, востребованность исследований по обобщению идей и опыта в сфере формирования лидерских качеств личности. При этом обнаруживается и недостаток системных исследований, всесторонне охватывающих проблему формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, что подтверждает актуальность избранной темы диссертационного исследования.

Проблемное поле исследования возникает при рассмотрении следующих противоречий между:

– потребностью общества и уголовно-исполнительной системы в специалистах, умеющих эффективно решать профессиональные задачи, максимально используя свой личностный потенциал, и недостаточной изученностью специфики формирования лидерских качеств у курсантов с учетом особенностей их жизнедеятельности в образовательных организациях ФСИН России;

– потребностью УИС в наличии специалистов, обладающих компетенцией осуществлять эффективное взаимодействие со всеми субъектами УИС, и отсутствием эффективных моделей формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, отвечающих современным запросам общества;

– стремлением к поиску эффективных способов формирования лидерских качеств курсантов за счет реализации их лидерского потенциала и отсутствием соответствующего методического обеспечения в процессе их профессиональной подготовки.

Понимание состояния указанных противоречий определяет **проблему** исследования: выбор способов и методов формирования у курсантов лидерских качеств в образовательных организациях ФСИН России. Теоретический и практический аспекты проблемы демонстрируют потребность в разработке модели и программы формирования лидерских качеств у курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Актуальность и социальная значимость исследовательской задачи определили выбор **темы** диссертационного исследования: «Лидерские качества курсантов образовательных организаций ФСИН России и их формирование».

**Цель исследования** – изучение уровня выраженности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, разработка модели их формирования.

**Объект исследования** – личностная сфера курсантов образовательных организаций ФСИН России.

**Предмет исследования:** лидерские качества курсантов образовательных организаций ФСИН России и их формирование.

**Гипотеза исследования:**

1. У курсантов образовательных организаций ФСИН России лидерские качества, относящиеся к структурным компонентам лидерства, будут вносить разный вклад в структуру личностных качеств лидера.

2. У курсантов образовательных организаций ФСИН России личностный профиль уровня развития лидерских качеств будет различным в зависимости от осваиваемой образовательной программы.

3. Подготовка специалистов уголовно-исполнительной системы для работы со всеми субъектами УИС будет более эффективной при включении в нее специально разработанных программ, направленных на формирование лидерских качеств у курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Цель и гипотеза исследования определили необходимость решения следующих задач:

***Теоретические задачи:***

1. Изучить, конкретизировать, систематизировать основные понятия, используемые при изучении проблемы лидерства.

2. Проанализировать исследования, посвященные особенностям формирования лидерских качеств у студентов образовательных организаций и курсантов ведомственных образовательных организаций.

3. На основе теоретического анализа научной литературы обосновать специфику понятия лидерства в уголовно-исполнительной системе.

4. На основе теоретического анализа научной литературы разработать теоретическую модель лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

***Методические задачи:***

5. Разработать модель, включающую этапы формирования лидерских качеств у курсантов образовательных организаций ФСИН России.



6. Подобрать батарею психодиагностических методик, направленных на достижение цели исследования.

7. Разработать экспериментальную процедуру, направленную на формирование лидерских качеств у курсантов образовательных организаций ФСИН России, чья подготовка ориентирована на непосредственную работу со всеми субъектами УИС.

***Эмпирические задачи:***

8. Эмпирически изучить степень выраженности лидерских качеств у курсантов разных курсов и разных факультетов, обучающихся в образовательных организациях ФСИН России.

9. На основе полученных данных разработать типологию личности курсантов образовательных организаций ФСИН России с учетом сформированности лидерских качеств.

10. Провести сравнительный анализ степени выраженности лидерских качеств у курсантов юридических и экономических направлений подготовки.

11. С помощью математико-статистических методов проверить эффективность проведенной опытно-экспериментальной работы посредством осуществления сравнительного исследования показателей выраженности лидерских качеств до участия в формирующем эксперименте и после.

**Теоретической основой исследования** являются труды, раскрывающие психологическую сущность феномена лидерства и психологические характеристики лидера (Б. М. Басс, Т. В. Бендас, А. Л. Журавлев, Б. Ф. Ломов, Б. Д. Парыгин, Л. Н. Собчик, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев и др.); психологическое содержание *личностной устремленности* (Г. Айзенк, Р. Б. Кеттелл, А. Ф. Лазурский, Г. Олпорт, Л. И. Божович, А. А. Бодалев, В. Н. Мясищев, В. А. Петровский и др.). Опорой исследования стали основные положения теории развивающего и личностно-ориентированного обучения (Е. В. Бондаревская, В. В. Давыдов, Д. Б. Эльконин и др.), концепции организаторской деятельности в развитии *коллектива* (Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, А. Н. Лутошкин). Исследования *особенностей личности студентов* (Г. И. Аксенова, Б. Г. Ананьев, И. В. Дубровина, И. А. Зимняя,

В. С. Мухина, В. И. Слободчиков, И. В. Черемисова, Э. Эриксон и др.), а также исследования *личностного роста курсантов* (Г. И. Аксенова, Е. Е. Гаврина, И. С. Ганишина, В. Б. Дворцов, В. В. Кареев, В. М. Поздняков, И. Б. Пономарев, А. М. Столяренко, Е. А. Тимофеева, Н. А. Тюгаева и др.).

**Методологической основой исследования** выступают: всеобщий диалектический метод познания явлений и процессов общественной жизни; теория *системного подхода* (В. Г. Афанасьев, А. Г. Бусыгин, Ф. Ф. Королев, Н. В. Кузьмина, К. К. Платонов, Г. П. Щедровицкий, Ю. И. Тарский), методологические положения о единстве внешних и внутренних условий в формировании свойств личности (С. Л. Рубинштейн); личностно-ориентированного (Ш. А. Амонашвили, Л. Г. Вяткин, В. В. Сериков, В. А. Сухомлинский, И. С. Якиманская) и деятельностного (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, В. С. Мерлин, С. Л. Рубинштейн) подходов; концепции развития личности в образовательном процессе (А. И. Донцов, Б. Г. Ананьев, И. Б. Котова и др.).

В связи с междисциплинарным характером исследования использовались **методы и методики** психологической науки: теоретико-методологический анализ научной литературы; аналитические; эмпирические методы: наблюдение, беседа, экспертный опрос, анкетирование, тестирование, методы математико-статистического анализа: корреляционный, факторный и кластерный анализ, U-критерий Манна – Уитни, T-критерий Вилкоксона, коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Обработка полученных данных проводилась с помощью методов математической статистики с использованием компьютерных программ STATISTICA (версия 10.0) и Psychometric Expert (версия 9.0.7). Применялся следующий психодиагностический инструментарий: личностный опросник 16-PF (форма А) Р. Б. Кеттелла, методика «Калифорнийский психологический опросник» (СР1-462), методика «Способность самоуправления» (Н. М. Пейсахов), методика «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2), методика «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), методика «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов), методика «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен).

### **Этапы исследования.**

На первом этапе – *теоретическом* (2019–2020) – осуществлялся анализ литературных источников и теоретико-методологических основ исследуемой проблемы, выявлялась степень её разработанности в трудах отечественных и зарубежных психологов, формулировались гипотеза, предмет, задачи, подбирались методы и методики исследования.

На втором этапе – *эмпирическом* (2020–2022) – для изучения формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России применялись методы исследования, проводилось эмпирическое исследование, анализировались полученные результаты исследования, осуществлялась математико-статистическая обработка данных.

На третьем этапе – *опытно-экспериментальном* (2022–2023) – на основе полученных результатов разрабатывалась опытно-экспериментальная программа и проводилась экспериментальная работа, осуществлялась проверка ее эффективности.

На четвертом – *заключительном* – этапе исследования (2023) осуществлялась систематизация полученных результатов, формулировались обобщения и выводы.

**Организация и эмпирическая база исследования.** Базой диссертационного исследования выступили Академия ФСИН России, Владимирский юридический институт ФСИН России и Самарский юридический институт ФСИН России. Общее количество респондентов составило 561 курсант мужского и женского пола первого-пятого курсов в возрасте от 17 до 23 лет. В формирующем этапе эксперимента приняли участие 320 курсантов, из них 160 курсантов экономического факультета и 160 курсантов юридического факультета Академии ФСИН России.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в следующем:

– на основе проведенного теоретического исследования были выделены компоненты лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН

России (когнитивный, адаптивно-коммуникативный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой, управленческий);

– на основе выделенных компонентов лидерских качеств курсантов впервые были выделены соответствующие им личностные качества, которые легли в основу разработанной теоретической модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России;

– разработана типология личности курсантов образовательных организаций ФСИН России с учетом сформированности лидерских качеств;

– определены психологические особенности и условия формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России;

– доказана связь лидерских качеств курсантов с их способностью к самоуправлению;

– осуществлено сравнение уровней сформированности лидерских качеств курсантов, обучающихся на разных факультетах.

**Теоретическая значимость работы** состоит в том, что в ней:

– *проведен* анализ научных подходов к процессу формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России;

– *проанализированы* содержание и структура лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России;

– *разработана* теоретическая модель формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России;

– *показано*, что уровень сформированности лидерских качеств курсантов разных факультетов, имея собственную специфику, в целом не зависит от профиля образования, получаемого в образовательных организациях ФСИН России.

**Практическая значимость** диссертационного исследования заключается в том, что в учебно-воспитательном процессе апробированы и используются психодиагностический инструментарий, направленный на изучение лидерских качеств курсантов, программа для формирования лидерских качеств курсантов, которая может быть эффективна в образовательных организациях ФСИН России, чья будущая профессиональная деятельность связана со всеми субъектами УИС.

Результаты диссертационного исследования применяются и в практической деятельности территориальных органов ФСИН России, что подтверждается актом о внедрении.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Психологический феномен лидерства – комплексное многомерное образование, имеющее сложную структуру, включающую в себя когнитивный, адаптивно-коммуникативный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой и управленческий компоненты. При этом каждый из компонентов содержит собственный набор лидерских качеств.

2. В структуре лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России можно выделить основные (базовые) и ядерные качества: к основным качествам относятся интеллектуальная эффективность, общительность, чувство благополучия, спокойствие, достижение через подчинение и доминирование, способность к принятию решений, смелость и социальное присутствие, а ядерными качествами являются высокий уровень развития способности самоуправления и качества, которые располагаются в пространстве рассогласования между идеальными представлениями о лидерских качествах и теми качествами, которые испытуемые атрибутируют себе.

3. Разработанная на основе личностных профилей курсантов образовательных организаций ФСИН России типология позволяет выделить «нарциссический», «самодостаточный», «самокритичный» и «обесценивающий» типы лидеров, каждый из которых отличается собственным набором сформированных лидерских качеств.

4. Авторская программа формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России включает в себя совокупность диагностических методов, методического обеспечения, психологических интерактивных технологий и педагогических средств воздействия, что позволяет повысить эффективность процесса формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

**Обоснованность и достоверность** результатов, положений, выводов и рекомендаций обеспечивается синтезом общенаучных закономерностей психологической и педагогической науки, ведущих принципов пенитенциарной педагогики, пенитенциарной психологии, дидактики образовательного процесса, непрерывного образования в условиях пенитенциарной среды. Достоверность результатов подтверждается репрезентативностью выборки, апробацией положений, выносимых на защиту.

**Апробация результатов исследования.** Основные результаты исследования представлены в научных статьях, сборниках конференций, практических рекомендациях, актах внедрения. Результаты исследования обсуждались на заседании кафедры общей и педагогической психологии факультета психологии и пробации Академии ФСИН России, а также на следующих научно-практических конференциях: Международной научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов «Человек: преступление и наказание» (2021); VII Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы психологического сопровождения профессиональной и учебно-профессиональной деятельности» (2021); III Всероссийском симпозиуме с международным участием «Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития» (2021); XXII Всероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития современного общества. Профессия как проект твоей жизни» (2021); Всероссийском фестивале студентов и молодежи «Человек, гражданин, ученый» (2021), Международной научно-теоретической конференции адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов «Пенитенциарная система России в современных условиях развития общества; от парадигмы наказания к исправлению и ресоциализации» (2022), Всероссийской конференции – XII социально-педагогических Калабалинских чтениях «Межведомственная координация вопросов воспитания – важнейший приоритет политики государства» (2022), VI Международном пенитенциарном форуме (2023). Результаты диссертационного исследования внедрены в образовательный процесс Академии ФСИН России, Самарский

юридический институт ФСИН России, Вологодский институт права и экономики ФСИН России, а также в практическую деятельность УФСИН России по Рязанской области.

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав, девяти параграфов, заключения, списка литературы и приложений. Материал изложен на 230 страницах. Список литературы состоит из 304 наименований, из них 40 – на иностранных языках. Текст иллюстрирован 40 рисунками и 27 таблицами.

## **Глава 1. ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ КАК НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА**

### **1.1. Феномен лидерства в психолого-педагогической литературе**

В диссертации ключевыми являются понятия «лидер», «лидерство» и «лидерские качества».

Истоки возникновения феномена лидерства в межличностных отношениях людей могут быть обнаружены уже на заре становления великих цивилизаций, например в античном мире. В Древней Греции культивировалось стремление всегда быть лучшим и превосходить других, воплотившееся в проведении публичных соревнований (Олимпийские игры и др.). Лидерство носило личностный характер, представляя собой влияние, основанное на авторитете конкретного человека, его достоинствах. В философских школах взаимоотношения учителя и ученика предполагали наличие лидера, объясняющего своим сторонникам аспекты решения мировоззренческих, политических и других вопросов для достижения личностных успехов в жизни [131, с. 114–115].

В истории философии феномен лидерства рассматривался преимущественно в политическом или духовно-религиозном аспектах (Платон, Конфуций). Современник Конфуция, древнекитайский философ Лао-цзы предложил, вероятно, одну из первых типологий лидерства: «лучший вождь – тот, которого «народ не замечает», на втором месте – тот, которого «народ обожает», на третьем месте – тот, которого «народ боится», и на последнем – тот, кого ненавидят» [183, с. 555].

Впоследствии феномен лидерства стал предметом изучения разных наук, и прежде всего философии, политологии, социологии, психологии, педагогики и др.

Философия на протяжении веков изучала человека в качестве сложного ключевого объекта научного познания, в том числе роль отдельных личностей, называемых героями, вождями, предводителями, так или иначе имея в виду их лидерскую роль и необходимые для этого качества. В результате на протяжении



веков постепенно складывалась определенная система научных знаний о сущности человека, его предназначении и месте на земле.

В современной науке признано, что общественное лидерство «присуще всем человеческим общностям и является древнейшей формой организации людей. Опытные индивидуумы получали признание, доверие, авторитет среди своих соплеменников, становились лидерами. По мере развития социальной жизни эволюционировал и феномен общественного лидерства, усложнялась его иерархия, множились соответствующие связи и отношения, росло количество разрешаемых вопросов. От лидерства в личностном виде общество переходило к более сложным формам. С развитием частной собственности на средства производства, появлением классов, становлением государства лидерство венчало политические процессы и превратилось в активный элемент государственной жизни» [232, с. 170]. В итоге есть консенсус среди ученых, считающих деятельность лидеров объективным и универсальным явлением.

Значение терминов «лидер» и «лидерство» в словарях и энциклопедиях трактуется по-разному. Лидер (от англ. leader – ведущий, руководитель) – это глава, руководитель политической партии, общества, организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе; участник спортивного состязания, идущий впереди [185, с. 632]. Лидером является член группы, «способный в значимых ситуациях оказывать существенное влияние на поведение остальных участников, практически руководить ими» [214, с. 505].

В словарях по психологии и педагогике отмечается, что члены группы признают за лидером преимущество в статусе и право принимать решения в значимых ситуациях и видах совместной деятельности [82, с. 122]. Лидер характеризуется наличием непререкаемого авторитета и выполняет ведущие функции по регулированию взаимодействия в социальной группе. Среди критериев общепринятых классификаций лидерства в психологии выделяют: содержание деятельности (вдохновитель, исполнитель), характер деятельности (универсальный, ситуативный), направленность деятельности (эмоциональный, деловой) [233, с. 372].

Рассматриваемое в диссертации понятие «лидерство» включает такие характеристики, как процесс организации деятельности, его динамику, возможность доминирования в межличностных отношениях, наличие определенных способностей и качеств.

Понятие «лидерство» в философии применяется для обозначения «существенного параметра процесса структуризации социальной группы или общественного класса. Лидерство выступает как один из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности и предполагает достижение особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное Л.) или определенной частью группы (групповое Л.) по отношению к остальным членам группы (класса)» [183, с. 555].

Политологи анализируют понятие лидерства как феномен власти, прошедший долгий путь своей трансформации в разные исторические периоды до сегодняшнего дня, что становится предметом специальных исследований [232]. Проблема политического лидерства исследовалась сквозь призму религиозно-этического содержания, классового подхода, в качестве локомотива истории. Ряд концепций рассматривал историю человечества как результат деятельности выдающихся личностей. Марксистская философия предложила считать народ движущей силой в истории, поэтому политический лидер должен обладать умением последовательно и сознательно выражать волю народа [232, с. 169].

Определенное развитие имели идеи формирования обществом сверхчеловека (Ф. Ницше), в результате воля к власти провозглашалась движущей силой истории, при этом лидер был вправе игнорировать мораль. В рамках данной концепции стремление к лидерству представляет собой «естественное стремление человека, помехой которому видится мораль, это «оружие слабых», истинный лидер вправе ее третировать» [183, с. 555].

Социологи рассматривают лидерство в контексте наличия власти в социальных сообществах. Функция лидера в рамках данного направления отождествляется с сообразованием реального поведения индивидов заданному авторитетному образцу [234].

В психологии понятие «лидерство» обозначает процесс внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления группы, в то время как термин «руководство» – процесс внешней социальной организации и управления взаимодействия индивидов в группе, их общения и деятельности [82, с. 123]. В зависимости от функционала социальная психология выделяет два ведущих типа лидера: деловой (координирует деятельность группы и решение поставленных перед ней задач) и эмоциональный (регулирует активность группы в сфере межличностного общения) [214, с. 505].

С позиции М. Кордуэлла, социальная группа всегда имеет общую конкретную цель, и именно лидер организует и направляет активность ее членов на достижение данной цели [130].

В трудах по педагогике понятие «лидер» рассматривается как «субъект группового взаимодействия, активация качеств личности которого с определенной частотой повторяется в типичных ситуациях». По мнению А. Л. Уманского, группе присуще наличие как одного, так и нескольких лидеров, выполняющих определенные роли [246, с. 14]. R. M. Stogdill, C. L. Shartle уверены в наличии лидерских задатков у многих людей, однако для их раскрытия требуются специальные условия: приобщение к определенным культурным ценностям, свободный доступ к информации, способность к самоанализу и самоопределению выдающихся личностных качеств [299].

Б. Басс, Р. Басс в своем фундаментальном исследовании лидерства утверждают, что изучение сущности лидеров и лидерства началось одновременно с возникновением цивилизации. Лидерство является универсальным феноменом. Это не выдумка воображения, хотя существуют обстоятельства, при которых успех или провал групп и организаций будет ошибочно приписан скорее их лидерам, чем окружающим обстоятельствам и организационному давлению, из-за которых лидеры не имеют контроля. Они считают, что на промышленных предприятиях, в образовательных, военных учреждениях и в социальных движениях лидерство играет важную, если не самую важную роль, и поэтому оно является важным предметом исследований [272].

Особое значение для нас имеет определение, данное В. С. Безруковой, согласно которому лидерство – это «ролевая позиция человека в группе, выражающаяся в неформальном признании его авторитета всеми членами этой группы. Лидерами становятся благодаря личным качествам и умениям выполнять лучше других какую-либо деятельность, способствующим всеобщему признанию. В системе межличностных отношений лидер играет ведущую роль: его слушают, ему подчиняются, его уважают и берегут. Стиль отношений лидера и группы может быть различным: авторитарным, демократическим и попустительским. Как правило, лидер выдвигается на основе выполнения какой-либо деятельности, так что в каждой из них у группы может быть свой лидер, то есть свой признанный авторитет» [28, с. 423].

Конкурентная среда обостряет динамику развития управленческих и организаторских методов, вследствие чего требует от образовательных организаций соответствующей реакции. Так, важным фактором формирования конкурентоспособного специалиста является развитие у него личностных качеств, которые обеспечивают достаточный уровень профессиональной компетентности и повышают внутренний потенциал личности. Лидерство необходимо рассматривать как обязательную составляющую в достижении профессиональной компетентности, без которой невозможна полноценная самореализация руководителя (начальника, командира).

В Социологическом энциклопедическом словаре лидерство определяется как «процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы или коллектива, обусловленные индивидуальной инициативой ее членов» [235, с. 335]. Согласно этому определению субъектом инициирования отношений лидерства являются члены группы. Именно они, чувствуя необходимость в организации и интеграции, являются заказчиками такого инструмента управления группой людей, как лидерство.

В. Г. Крысько в Словаре-справочнике по социальной психологии трактует лидерство как «социально-психологический процесс, в ходе которого один член группы, сообщества, общества организует и направляет других к достижению

конкретной общей цели» [135, с. 122]. По мнению автора, субъектом инициирования отношений лидерства являются не все члены группы, а только один человек, взявший на себя роль лидера. В этом случае именно лидер чувствует необходимость в организации и интеграции определенной группы людей.

Некоторые ученые понимают лидерство как феномен, близкий или тождественный процессу управления. В частности, Л. Г. Почебут определила лидерство как «процесс управления группой в ходе решения группового задания» [205, с. 443]. К. Бланшар понимает «лидерство как управление на более высоком уровне, процесс достижения значимых результатов при действии с уважением, заботой и честностью ради благополучия всех участников» [35, с. 13–14].

Согласно Дж. Коттеру, лидерство – это механизм внедрения изменений в организации, тогда как менеджмент автор определяет как путь, характеризующийся определенной долей предсказуемости и последовательности в организации. Он подчеркивает, что обсуждение того, является ли лидерство более важным, чем менеджмент, бесполезно, так как оба явления необходимы в организациях [288]. Мы также придерживаемся мнения о том, что управление и лидерство нельзя противопоставлять друг другу и любой компетентный руководитель (начальник) должен проявлять и качества лидера, и качества руководителя.

По мнению Б. Басса и Р. Басса, типы лидеров могут быть дифференцированы по определениям, и более часто по ролям и функциям, которые они выполняют или в зависимости от обстоятельств [272].

В своей работе К. Бланшар определил, что «лидерство – это не то, что вы делаете для людей, а то, что вы делаете с людьми. Здесь необходимо партнерство» [35, с. 124]. Согласимся с данным автором в том, что стиль лидерства, который использует лидер или который ему присущ, должен соответствовать специфическим особенностям мировоззрения его подчиненных. Помимо этого, стиль, используемый лидером, должен соответствовать культурным особенностям группы и непосредственно ситуации, в которой он действует.

Не имеет значения, подстраивается ли лидер под особенности мировосприятия своих подчиненных в выборе стиля лидерства, или подчиненные принимают используемый лидером уместный стиль.

Анализ широкого спектра определений лидерства показывает, что лидером становится тот, кто является способным организатором межличностных отношений, являет собой пример в достижении цели. При этом для развития группы, по А. В. Петровскому, важны стиль руководства и ситуация его реализации [198]. Стилем руководства называют совокупность методов и приемов осуществления воздействия на индивидов, зависящих от субъекта. Выделяют такие стили руководства: авторитарный (руководитель действует жестко, властно, коллектив не допущен до обсуждения или оспаривания принятых решений), демократичный (руководитель предоставляет подчиненным свободу действий, инициативы, коллектив является непосредственным участником процесса принятия решений) и либеральный (руководитель практически самоустраивается от управления группой, предоставляя ее членам неограниченную свободу действий) [214, с. 505].

Таким образом, существует достаточное количество различных определений лидерства. Их анализ позволяет утверждать, что лидерство выступает одновременно статусом и процессом, в основе которых – проявление лидерских качеств личности. Общим среди изученных определений является особое положение и наличие определенных полномочий у лидера.

В рамках настоящего исследования предлагаем следующее определение: лидер – член социальной группы, имеющий безусловный авторитет для большинства ее участников, обладающий возможностью принимать от лица группы и в ее интересах решения, значимые для получения результатов в групповой деятельности, и занимающий высокое статусное положение вследствие наличия особых личностных качеств.

Следует также рассмотреть связь понятия «лидерство» с понятием «руководство». Официальный статус руководителя профессиональной или социальной группы приобретает в связи с его назначением или выбором, но

нередко руководителем становится не лидер группы. В таком случае идет речь о неформальном лидере коллектива, который, не обладая полномочиями руководителя, стимулирует других членов на достижение групповых целей собственным примером и личностными качествами. Однако, поскольку официально никакие полномочия за ним не закреплены, то и ответственности за достижение результата он не несет [214, с. 505].

Сущность лидерства обосновывается с разных научных позиций. Одни ученые объясняют выдвижение лидеров их личностными качествами (теория черт), другие выдвигают на первое место имеющуюся социальную ситуацию развития, определяющую условия выдвижения лидера (ситуационная теория).

На Западе феномен лидерства изучали различные психологические школы, создававшие свои теории, пытаясь подкрепить их эмпирическими результатами. Среди ярких основателей новых научных направлений мы выделили в качестве примера имена З. Фрейда, А. Адлера, К. Г. Юнга.

З. Фрейд считается создателем направления, которое приобрело известность под названием глубинной психологии и психоанализа. Он попытался проникнуть в глубины неосознаваемой душевной жизни, обогатил знание о человеческой личности, разработал различные подходы, понятия, обозначил проблемы в разрабатываемой сфере науки [255, с. 6, 28]. Согласно представлениям Фрейда, «вытесненное, глубинное» при определенных условиях может трансформироваться в стремление к личности: «...человеческие массы нуждаются в лидере, аналогичном авторитарному отцу в семействе, «в отцеподобии» – тайна лидерства» [183, с. 555].

А. Адлера называют основателем школы индивидуальной психологии. Стремление к лидерству, считал он, является компенсацией «чувства неполноценности» личности [183, с. 556]. Автором концепции «понимающей социологии» являлся философ, историк, политический экономист, один из основоположников социологической науки М. Вебер. Целью социологической науки, по его мнению, должен стать анализ социального действия и обоснование причин его возникновения, то есть действия, которое по смыслу соотносится

с действиями других людей и ориентируется на них. Идея «харизматического лидерства», высказанная М. Вебером, подхвачена многими отечественными и зарубежными исследователями, при этом термин «харизма» в большинстве трудов применяется по отношению к лидеру, обладающему исключительными способностями. «Если рационально-легальное лидерство предельно безлично, то харизматическое лидерство носит, как правило, акцентированно личностный характер» [183, с. 556].

Понятие лидерства стало широко применяться после известных экспериментов К. Левина (конец 30-х годов XX века), изучавшего стили лидерства и их влияние на поведение в группе. Согласно его классификации существует три основных стили лидерства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и попустительский (либеральный или анархический) [290].

Интересную классификацию института лидерства, с учетом его исторической эволюции, разработал Р. М. Стогдилл, разделивший все определения лидерства на отдельные группы [239]. Среди них: центр групповых процессов (С. Кули, Е. Мамфорд, Л. Бернанд), проявление личностных черт (В. Бингэм, О. Тид); искусство достижения согласия (Б. Мур, Ф. Филипс, Ф. Оллпорт); действие и поведение (Дж. Хемвилл); инструмент достижения цели или результата (Р. Кеттелл, К. Дэвис); взаимодействие (П. Друкер, С. Браун); умение убеждать (С. Шенк); осуществление влияния (Р. Стогдилл, Ф. Хейман); властные отношения (Ж. Блондель); результат дифференциации ролей (М. Шериф, К. Шериф); инициация или введение структуры.

С середины предыдущего столетия научное поле изучения лидерства трансформировалось в сферу групповых взаимоотношений. Возникает теория лидерства как функции группы (Д. Хоманс и др.). Наиболее принятой научным сообществом стала «теория лидерства как функции ситуации» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Хейр). Согласно ее основным положениям лидерство имеет ситуационную направленность. Иными словами, ряд личностных черт лидера может изменяться в зависимости от ситуации. Лидером в рамках данных идей становится человек,



не обладающий яркими принципами, а воспользовавшийся или успешно проявивший себя в тех или иных обстоятельствах. Допускается наличие нескольких лидеров в группе: эмоционального, участвующего в регулировании взаимоотношений между ее членами, и инструментального, координирующего усилия коллег по достижению группового результата. Данная идея получила название множественности лидеров [197, с. 198].

В этот же период возникает поведенческий подход к пониманию сущности лидерства. Его особенностью является утверждение о возможности обучения тому, как быть лидером. Ведущим понятием становится «поведенческий», или «лидерский», стиль как паттерн поведения лидера. Исследователи (например, П. С. Авдеев [4]) высказывают идеи о вычленении наиболее эффективных способов и видов поведения лидера и моделировании на их основе оптимального лидерского стиля [5].

Развитию психологических основ в понимании феномена лидерства способствовало появление более позитивных взглядов на человеческую личность, оппонировавших теориям психоанализа и бихевиоризма. Прежде всего это развитие гуманистической психологии (А. Маслоу, К. Роджерс), утверждающей идеи права людей на желание расти, творить, любить, распоряжаться своей жизнью.

А. Маслоу предложил новаторскую для своего времени концепцию, согласно которой люди обладают унаследованной психологической структурой потребностей, обычно направленных на благо общества. Для здорового развития при этом необходима реализация способностей людей, а симптомы психических расстройств являются результатом торможения или подавления этих способностей [130, с. 79, 165]. По А. Маслоу, «самоактуализирующиеся индивиды, так как они по определению удовлетворили свои базовые потребности, менее зависимы, более автономны и сами управляют собой» [170, с. 40]. А психологическое здоровье взрослого человека можно назвать «самореализацией, эмоциональной зрелостью, индивидуализацией, самоактуализацией, аутентичностью, полноценной человечностью и т. д.» [170, с. 158].

Рост исследовательского интереса к аспектам самопознания человека привел к появлению в психологии Я-концепции (К. Роджерс), динамичной системе представлений человека о себе. Сущность феноменологической теории личностного Я, представляющей собой часть общей теории личности, заключается в том, что человек живет главным образом в своем индивидуальном и субъективном мире. Я-концепция является системой самовосприятий, именно она, а не некое реальное Я имеет определенное значение для личности и ее поведения [32, с. 56–57].

В отечественной психологии базовые основы, объясняющие феномен лидерства, по нашему мнению, были заложены в начале XX века, когда в России стала развиваться экспериментальная педагогика (В. М. Бехтерев, П. Ф. Каптерев, А. Ф. Лазурский, Н. Н. Ланге, А. П. Нечаев, Г. И. Челпанов). А. П. Нечаевым была создана первая в России лаборатория экспериментальной педагогической психологии (1901). В психологии и педагогике начал широко применяться метод естественного эксперимента, разработанный А. Ф. Лазурским при участии А. П. Нечаева. Деятели экспериментальной педагогики (синоним в то время педологии и педагогической психологии) на основе результатов, полученных в ходе изучения интересов и одаренности детей, стали высказывать идеи, которые позже трансформируются в отдельную отрасль – психологию индивидуальных различий. А. Ф. Лазурским и А. П. Нечаевым проводилась объемная работа по разработке и внедрению экспериментальных психологических методов исследования психических познавательных процессов и личностных особенностей подростков, воспитывающихся в различных пансионах и кадетских корпусах. А. Ф. Лазурский утверждал, что изучение индивидуальности должно составлять главную задачу ближайшего будущего [213, с. 61, 81, 99, 100].

Объяснение психологических механизмов стремления к лидерству содержится и в трудах Л. С. Выготского, посвященных трактовкам важнейших законов высшей нервной деятельности (поведения) человека. Его идеи о роли биологического и социального факторов в процессе воспитания, о личностном опыте, пассивности и активности личности учителя и ученика, формировании

полезных для приспособления к условиям среды форм поведения позволяют делать выводы о естественности стремления человека к совершенствованию, в том числе к лидерству [63, с. 61–93].

Интересные психологические механизмы формирования у воспитанников лидерских качеств были разработаны и апробированы в педагогической практике выдающегося педагога А. С. Макаренко. Прежде всего это касается вопросов самоуправления в развитии детского коллектива, когда отработывалась технология чередования ролей руководителя и подчиненного. Все члены коллектива участвовали в организации дежурства по колонии, руководстве сводными отрядами, выполнении многообразных поручений, ведущих к становлению у них лидерских качеств. Эмпирический опыт приводил к теоретическим обобщениям о роли лидерства в первичном коллективе, значимости лидерских связей в организации всех видов жизнедеятельности детского коллектива. Эффективность коллективной деятельности и взаимоотношений воспитанников зависела в итоге от сформированности у колонистов навыков принятия на себя ответственности в нужный момент, способности к роли и деятельности лидера [153].

Опыт А. С. Макаренко ценен для современной педагогики наработками о роли лидера в создании положительного морально-психологического климата в группе, а также о возможности отрицательной направленности лидерства, создающей большие проблемы в воспитательной работе [152, 154].

Исследователи Е. В. Кудряшова и М. Ю. Ананченко выделили свои критерии, играющие значимую роль для характеристики лидерства: проявление эмоциональной зрелости, видение перспективы, следование особым ценностям [136].

Исследования проблемы лидерства базировались на фундаментальных трудах известных ученых-психологов, занимавшихся непосредственно этой проблемой (А. В. Петровский, Б. Д. Парыгин, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, А. Н. Лутошкин и др.).

Известный теоретик и историк психологии, деятель науки и образования А. В. Петровский, кроме детального анализа и критики существующих моделей лидерства западных ученых, исследовал проблему лидерства с позиций стратометрической концепции. Ее исходная идея заключается в том, что члены группы имеют различные представления о ее функционале, особенностях взаимоотношений внутри нее и испытывают различные эмоции и чувства друг к другу. Для психологии важно, как понимать и оценивать эти различия в представлениях членов группы в контексте выделения статусов: лидер, руководитель, подчиненный, авторитет, ведомый и т. д., что находит отражение в их личностных характеристиках [199]. Отсюда следует, что «групповая структура представляет собой своеобразную иерархию престижа и статусов членов группы. Вершину этой иерархической лестницы занимает лидер группы, который благодаря своему высокому статусу и престижу выделяется среди всех членов группы и поэтому приобретает право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всех членов группы» [197, с. 197].

Б. Д. Парыгиным были заложены и аргументированы основы общей социально-психологической теории, представленной такими фундаментальными категориями, как личность и общение. На этой основе им была определена специфика феноменологии руководства и лидерства, а также методы их классификации [192, 193]. Лидерство понималось как процесс организации и руководства малой группой для достижения групповых целей с оптимальным эффектом. Феномен лидерства определяют объективный и субъективный факторы, что предполагает сочетание потребностей группы в конкретной ситуации и личностных особенностей лидера.

Одним из ярких теоретиков и практиков лидерского движения молодежи в психологии второй половины XX века был Л. И. Уманский. Главным его научным интересом была психология организаторских способностей, однако в то время такие способности не входили в разряд классических, поэтому свою гипотезу Л. И. Уманский решил экспериментально проверить на молодежных лидерах – комсомольских организаторах. Вместе со своими учениками он

разработал и проверил на практике функционально-структурную концепцию психологии контактной группы как коллектива, получившую известность как «параметрическая» [248–250]. Идеи своего учителя продолжил развивать творческий коллектив А. С. Чернышева. В результате в сфере социальной психологии была создана научная школа Л. И. Уманского и А. С. Чернышева, известная еще как Курская школа [206, 150]. В рамках этой школы была сформулирована и подтверждена гипотеза о том, что «периодическое включение индивидов и групп как субъектов создания развивающей социальной среды и функционирования в ней ведет к развитию личности как лидера и формированию социально-психологической зрелости групп». Исследование проблем молодежного лидерства, тиражирование приобретенного опыта велось через создание и многолетнюю деятельность психологических школ и объединений для старшеклассников («Комсорг», «Монолит», «Вертикаль», «Магистр», «Спасатель») [206].

Из деятелей Курской школы отметим также А. Н. Лутошкина, много лет проработавшего со студентами и старшеклассниками, стремившимися строить свою жизнь через творческую работу коллектива, активную лидерскую позицию в нем. Наряду с понятием «лидер» он использовал понятие «вожак», который ведет за собой, кому доверяются люди в трудные моменты жизни и работы. Такими людьми не рождаются, ими становятся в процессе прохождения через тысячи ситуаций, когда нужно брать ответственность на себя. В этом процессе лидер и овладевает искусством вести за собой [150].

Среди проанализированных источников обратим внимание на диссертационные исследования, созвучные предмету нашей работы.

Проблеме лидерства как предмету социально-философского анализа посвящена докторская диссертация Е. В. Кудряшовой [137], главным посылом которой стало утверждение, что вопросы научного управления обществом являются и вопросами лидерства. В целом, работа посвящена социально-философскому анализу теорий лидерства, появившихся и развивающихся в зарубежной (особенно американской) социальной науке (философии, психологии

и политологии) в XX столетии – от теорий героя и личностных черт лидера до ценностных теорий лидерства [137, с. 11]. Под ее руководством М. Ю. Ананченко защищена кандидатская диссертация по философии «Лидер как субъект процесса социального управления» [10].

Педагогические исследования по тематике лидерства охватывают разные возрастные этапы развития личности – от дошкольного до старшего школьного возраста, а также студенческую молодежь. Так, М. А. Викулина охарактеризовала педагогические условия формирования лидерских качеств детей старшего дошкольного возраста [56]. Лидерской устремленности как самоценной форме активности дошкольника была посвящена диссертация А. Г. Залевской [103]. Развитие лидерского потенциала детей дошкольного возраста в процессе исследовательской деятельности стало темой диссертации М. Н. Емельяновой [109]. Под руководством М. А. Викулиной по проблеме формирования позитивных лидерских качеств у детей младшего школьного возраста защищена диссертация И. В. Песковой [196]. Способы развития лидерских качеств старшеклассников в образовательном пространстве и в деятельности детских общественных организаций рассмотрены в диссертациях Т. Е. Вежевич [52] и Г. В. Старковой [238].

Среди проанализированных нами психологических научных исследований проблемы формирования лидерства назовем как наиболее значимую диссертацию С. А. Алифанова о лидерстве в межличностных отношениях учеников интернатов для математически одаренных детей [8]. Стоит выделить также диссертацию А. И. Давлетовой [76], содержащую близкие нашему пониманию определения понятий «лидер» и «лидерство». В отечественной психологии, считает автор, «феномен лидерства рассматривается как степень влияния личности одного из членов группы на группу в целом в направлении оптимизации решения общегрупповой задачи. Лидерство – это один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда личность выполняет роль лидера, т. е. объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия. Частично перекрываясь понятиями «управление», «руководство»,

лидерство характеризует вместе с тем и специфическую форму отношений в группе или организации» [76, с. 7]. Специфика заключалась в четком разделении понятий лидерства и руководства: «Под лидерством имелась в виду совокупность психологических отношений, возникающих в группе с точки зрения отношений доминирования и подчинения. А понятие «руководство» относилось к процессу управления группой и организации ее деятельности» [76, с. 7].

Проблему педагогических основ развития лидерской одаренности у старших школьников развернул в своей докторской диссертации В. Ю. Большаков [41]. Рассматривая одаренность как психическое явление, автор ставит задачу определения сущности и основных критериев лидерской одаренности, понимаемой им не как «вид частной (специальной) одаренности, а как широкий комплекс свойств личности, как ее интегральное качество» [40, с. 3].

Детскому лидерству старшеклассников и молодежи, обобщению научных достижений последователей научной школы Л. И. Уманского и А. С. Чернышева посвящена докторская диссертация А. Л. Уманского «Педагогическое сопровождение детского лидерства» [246]. Для понимания нюансов процесса развития лидерских качеств важны мысли автора о рефлексивной позиции самих субъектов при включении их в разные виды деятельности. При этом под лидерским потенциалом понимается «совокупность задатков и способностей личности (коммуникативных, организаторских, интеллектуальных, креативных), проявляющихся в ситуациях взаимодействия в группе и позволяющих индивиду самореализоваться как лидеру» [246, с. 21].

Краткое обобщение подходов к изучению проблемы лидерства дается в статье Д. М. Кожевникова «Формирование лидерских качеств курсантов в современных условиях как педагогическая проблема» [125]. Автор обозначил основные, по его мнению, психологические подходы к определению лидерства, их достоинства и недостатки, понимание которых значимо в педагогической практике воспитания курсантов военного вуза. Д. М. Кожевников справедливо отмечает, что «согласно харизматическому подходу и теории черт, человека как лидера определяют исключительно его личные качества» [125, с. 208]. Хотя в таком вузе существуют

широкие возможности для использования личного примера преподавателей или выдающихся военачальников. Вместе с тем нет классификации и систематизации качеств лидера, методы их формирования не описаны.

В рамках ситуационного подхода проявлению лидерских качеств способствует совокупность обстоятельств, что позволяет в различных ситуациях выдвигаться разным лидерам. Лидерство при этом имеет непостоянную природу и связано с организацией групповой деятельности в определенный момент. Педагог может выдвигать множество ситуаций, развивая лидерский потенциал у всех членов группы, но здесь возможны проблемные ситуации, лидер может перехватить инициативу у педагога.

С позиции функционально-ролевого подхода лидер является носителем определенного функционала (планирование, контроль, регулирование, поощрение и т. д.), что способствует множественности лидеров: генератор идей, организатор, дипломат и т. д. Группа осознает наличие нескольких лидеров, а ее члены знают, что по решению различных групповых вопросов они могут обратиться к тому или иному человеку – лидеру, выступающему в качестве приоритета, примера, образца той или иной формы поведения.

Поведенческий подход способствует определению лидера через манеру его поведения с членами группы [125].

Несмотря на значительную разработанность темы лидерства в целом и темы развития лидерских качеств у субъектов разного возраста и разного направления профессиональной подготовки в частности, недостаточно исследованной остается проблема формирования лидерских качеств у будущих сотрудников уголовно-исполнительной системы.

Содержательные выводы изученных научных трудов легли в основу понимания масштабности проблемы лидерства в современной педагогике и психологии. Однако методологические подходы и специфика формирования лидерских качеств у студентов образовательных организаций разного профиля, курсантов ведомственных вузов требует дальнейшего детального изучения. Особого внимания требует работа по созданию комплексных методик,



направленных на поиск и применение психологических механизмов изучения индивидуальных черт и способностей студентов и курсантов образовательных организаций, включая их лидерские качества.

## **1.2. Формирование качеств лидера у студентов образовательных организаций и курсантов ведомственных образовательных организаций**

Современная ситуация развития государственного устройства и общества предполагает не только повышенное внимание к проблемам молодежи, но и постановку актуальных задач ее воспитания и жизнедеятельности. Значительную часть поколения, готовящегося вступить во взрослую жизнь, составляет студенческая молодежь, овладевающая одновременно профессией и базовыми нравственными основами гражданина и патриота. Молодые люди в полной мере должны унаследовать и продолжить совершенствовать лучшие достижения отечественной науки, культуры, искусства и др., взять на себя ответственность за укрепление могущества и благополучия своей страны.

Среди профессиональных компетенций специалиста, управленческих знаний и умений выделяют качества лидера, формирование которых – важная задача для образовательных организаций высшего образования, включая ведомственные образовательные организации России (Минобороны России, МВД России, Росгвардии, МЧС России и др.).

В практике работы вузов различных ведомств накоплен существенный опыт формирования лидерских качеств у обучающихся. Приоритетное значение отводится разработке условий, позволяющих эффективно решать эту задачу. Среди педагогических условий называются: организация личностно ориентированного взаимодействия преподавателей и студентов, включение студентов в совместную с преподавателями творческую деятельность; педагогическая поддержка проявлений лидерства студентами; создание информационных и образовательных сред, содействующих самоактуализации

личности; использование в образовательном процессе педагогических технологий, нацеленных на развитие лидерских качеств и др. [148, с. 105].

Большинство исследователей отмечают необходимость организации образовательной среды, способствующей самоопределению обучающихся в том или ином виде деятельности. Среди основных условий, по мнению А. Б. Голубя, должны присутствовать «ориентация формирования лидерских качеств личности учащегося на видение «эталона» современного лидера; построение социально-воспитательной модели, направленной на развитие лидерских качеств молодого человека; обеспечение взаимодействия модулей социально-воспитательного пространства вуза в течение всего времени обучения молодого человека» [68, с. 10, 11].

В диссертации А. В. Авдеевой отмечено, что формированию лидерских качеств способствует правильная организация духовно-нравственного направления воспитательной работы с обучающимися, а также позитивный климат и внимание к эмоциональной сфере личности. Особое значение при этом имеет проявление лидерских качеств с позиций профессионального становления, когда нормы и принципы профессии приобретают личностный смысл. Значимо также обеспечение «позитивного восприятия студентом формирующих воздействий, переход их во внутреннее состояние обучаемого» [3, с. 11].

Педагогические, социально-воспитательные условия формирования лидерских качеств, лидерских компетенций студентов, активизации их лидерского потенциала рассмотрены в диссертациях И. В. Дрыгиной (2003), З. Г. Гапонюк (2008), В. Ю. Салыхова (2008), А. Б. Голубя (2009), А. В. Зориной (2009), Л. Н. Коньшевой (2009), А. В. Авдеевой (2010), Г. М. Козыбаковой (2010) [81, 66, 219, 68, 108, 129, 3, 127].

Из ряда диссертаций по педагогике для нас более близки своей спецификой темы работ М. С. Балунова (2000), А. В. Киевского (2002), Э. Е. Лукьянчикова (2003) [25, 119, 149] о становлении лидерских качеств личности в системе высшего военно-профессионального образования; Е. М. Ермолова (2015) о развитии качеств лидера в воинских коллективах кадет и суворовцев [95]. В этом

ряду и диссертация А. В. Валькова (2015), посвященная развитию лидерских качеств курсантов вузов внутренних войск МВД России в процессе самообразования [51].

В диссертационном исследовании А. И. Давлетовой «Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза» рассмотрены психологические основы развития лидерских качеств, организация психолого-педагогического сопровождения этого процесса в вузе, работа школы лидеров [76]. Для автора важен и научно обоснованный отбор диагностических методик. Она отмечает, что «в школе лидеров развитие лидерских качеств студентов происходит через формирование педагогической системы ценностей и организационно-коммуникативных навыков. Коммуникативные и организаторские способности развиваются через вовлечение студентов в групповую работу, содействие в реализации себя в поведении и деятельности (психологические тренинги, деловые игры, круглые столы, дискуссии, диспуты, экскурсии и др.)» [76, с. 11–12].

В контексте формирования лидерских качеств у курсантов образовательных организаций ФСИН России необходимо исследовать дефиницию «профессионально важные качества». Так, А. В. Карпов под ними понимает «индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для ее реализации на нормативно заданном уровне и которые значимо и положительно коррелируют хотя бы с одним (или несколькими) ее основными результативными параметрами – качеством, производительностью, надежностью» [117, с. 190]. Схожее мнение у Э. Ф. Зеера: «...профессионально важные качества – это психологические качества личности, определяющие продуктивность (качество, результативность и др.) деятельности» [106, с. 25].

Е. А. Климов подчеркивал, что профессионально важны качества и уровень профессиональной подготовки формируются у человека постепенно в процессе профессионального обучения и осуществления профессиональной деятельности [124].

Одним из существенных вопросов, на наш взгляд, является характеристика лидера. Детально изучив теории, касающиеся вопросов лидерства, В. Г. Зазыкин и Е. А. Смирнов выделяют следующие основные характеристики лидера [101]:

- достаточно высокая степень инициативы и активности во время решения групповых задач;
  - всесторонние знания о членах группы, ситуации в целом и решаемой задачи в частности;
  - выдающаяся способность влиять на поведение остальной группы.
- Хотим особо подчеркнуть такую черту, как информированность, которая действительно является важным фактором для лидерства.

Существует также мнение о том, что любой опыт позволяет расти личности, а также развивает лидерские качества. В частности, такое мнение высказали Б. Джордж и П. Симс [80].

Соглашаемся с критикой теории лидерских качеств лишь частично. Действительно, установить универсальные лидерские качества или определить полный перечень лидерских качеств, которые присущи всем лидерам, невозможно. Прежде всего это связано с тем, что лидерские качества выполняют роль средств, которые использует лидер в своей деятельности. Однако, анализируя специфику профессиональной деятельности, можно выделить качества, которые будут необходимы специалисту определенной профессиональной направленности с целью достижения лидерской позиции в конкретных условиях, осуществления эффективного лидерского влияния и реализации лидерского потенциала. Так, следует учитывать особенности социальной среды, выполняемую роль, цель и задачи профессиональной деятельности, вызовы, стоящие перед специалистом, и другие факторы.

Лидерские качества – это в первую очередь внутреннее «Я» лидера. С точки зрения философии лидерства можем отбросить определение некоторых лидерских качеств и сосредоточиться непосредственно как на феномене, так и на его функциях. С психолого-педагогической точки зрения в контексте развития лидера целесообразно сосредоточиться именно на лидерских качествах как свойствах

личности лидера. Формируя лидерские качества у конкретного специалиста, мы предоставляем ему определенный инструментарий для реализации себя в социальной среде в качестве лидера. Как отмечалось выше, этот инструментарий должен соответствовать специфике профессиональной деятельности, а также учитывать вызовы настоящего и современные философские взгляды на процесс лидерства. Определение и формирование лидерских качеств должно осуществляться таким образом, чтобы их использование шло и непосредственно по назначению, и как основа для дальнейшего развития.

Новый взгляд на изучение лидерства в студенческой среде с позиций психологии освещен в диссертации Ю. С. Кулинцевой «Формирование лидерских устремлений у студентов вуза» [139], предметом исследования в которой избраны устремления к лидерству, представляющие собой «форму нацеленности личности на достижение высоких результатов в определенной сфере социального взаимодействия, в некоторой предметной области или проблемной ситуации в составе группы, признающей доминирование в течение некоторого промежутка времени, автономного или увязанного с какими-либо жизненными обстоятельствами. Как особое психологическое образование, стимулирующее и ориентирующее активность человека, они включают в себя ценностно-смысловую, мотивационную и поведенческую составляющие, отражающие разные аспекты функционирования лидерских устремлений студентов вуза» [139, с. 12]. Важнейшим условием формирования устремлений обучающихся к лидерству выступает правильно организованная комфортная среда образовательной организации, способствующая проявлению потенциала обучающихся [139, с. 18].

При формировании лидерских качеств студентам, как правило, предлагается к овладению материал, соответствующий контексту их будущей профессиональной деятельности. В качестве примера можно привести определенные Американской ассоциацией воспитания и развития вместе с К. Лоусон основные модули, которые целесообразно использовать для развития лидерства:

– осмысление лидерства (определение лидерства, качества и характеристики эффективных лидеров, стили лидерства);

- коммуникация и влияние (активное слушание, невербальная коммуникация, качественная передача собственного мнения, адаптация собственного стиля, эффективное использование email);
- мотивация и сохранение персонала (понимание настоящего сотрудников, управление через поколения, создание окружающей среды);
- управление изменениями (понимание природы изменений, умение правильно на них реагировать, использование стратегии для управления изменениями, преодоление сопротивления изменениям);
- работа с конфликтами (определение симптомов и причин конфликта, профилактика конфликтов, использование полезных сторон конфликта, разрешение конфликта);
- делегирование (определение возможностей для делегирования, делегирование власти с ответственностью, процесс делегирования);
- коучинг (отличие коучинга от консультирования, барьеры для коучинга, понимание процесса коучинга, характеристики эффективных коучеров, ошибки в коучинге);
- управление действиями (расстановка четких стандартов и ожиданий, предоставление обратной связи, управление на расстоянии, оценка своих действий);
- проведение эффективных совещаний (проведение по плану, понимание групповых процессов, умение проводить видеоконференции);
- управление приоритетами и борьба со стрессом (управление своим временем и собой, определение причины и симптомов стресса, помощь другим в преодолении стресса) [289].

Этот список не является исчерпывающим. Более того, он по своей природе не может быть таким. Также он не может быть ни стопроцентно правильным, ни перманентно актуальным, поскольку лидерство основано на отношениях между людьми, постоянно эволюционирующими и изменяющимися под влиянием окружающей среды. Поэтому задачей высшей школы во время разработки образовательных программ является не только тщательный анализ и осмысление

вызовов, стоящих перед организацией, в которой будет работать ее выпускник, но и прогнозирование будущих вызовов.

По формам организации воспитательного воздействия большинство педагогических условий могут иметь универсальный характер, применяться в вузах разного профиля. Однако в вузах силовых ведомств все формы работы должны учитывать специфику обучения будущих офицеров, зависящую от целевых установок образовательной организации.

Современные исследователи, выдвигая на повестку дня необходимость разработки опережающей реформы высшего образования, подтверждают наличие и важность проблемы формирования лидерских качеств у курсантов ведомственных вузов. Например, обучение в образовательных организациях военного профиля осуществляется, по мнению Д. М. Кожевникова, традиционно, на основе технократической парадигмы и соответствующего подхода к формированию личности, разработанных еще в советский период [126]. Автор указанной статьи опирается на тезис известного ученого и деятеля военной педагогики И. А. Алёхина, согласно которому «изучение теории и практики развития военного образования показывает, что оно повторяло все ошибки и просчеты профессионального образования в стране, а иногда даже усиливало их действие с присущей ему военной пунктуальностью. В результате разработанные новые методы, средства, способы и даже технологии обучения и воспитания военных кадров натыкались на нерешенные общие проблемы, направленность которых не позволяла эффективно реализовывать нововведения» [139, с. 207]. Автор статьи делает вывод о том, что «формирование лидерских качеств в военных вузах представляет собой педагогическую проблему, основанную на противоречии между необходимостью формирования у будущих офицеров лидерских качеств и строго регламентированными условиями образовательной среды вуза, которые не всегда способствуют формированию этих качеств. В этом состоит особенность обучения в военном вузе – формирование качеств лидера имеет меньший приоритет, чем формирование качеств исполнителя» [139, с. 208].

Специфика развития лидерских качеств обучающихся военных общеобразовательных организаций отражена в исследованиях Е. М. Ермолова, указывающего, что преподавателями организована работа по развитию лидерских качеств у воспитанников посредством стимулирования их субъектной активности (в учебе, спорте, досуге, общественной деятельности и т.д.), самостоятельности и творчества в организации учебно-познавательной деятельности, приобщения к ритуалам и традициям, формирования представлений о роли лидеров на различных этапах общественного развития государства [95, с. 10].

Становлению качеств лидера воинского коллектива, по мнению Е. М. Ермолова, способствует обеспечение таких психолого-педагогических условий, как поддержание оптимальных психологических условий для проявления качеств лидера: «...создание эмоционально-комфортной атмосферы занятий, службы и досуга, ситуаций успеха и сотрудничества; осуществление педагогической поддержки личностного развития учащихся, их социализации в коллективе, обществе, семье, учебной и профессиональной деятельности, межличностных отношениях; формирование у учащихся позитивной Я-концепции и адекватной самооценки» [95, с. 11].

В приведенном определении ключевым словом, подчеркивающим специфику работы воинского коллектива, является понятие «служба». Особенность военной службы состоит в том, что она осуществляется в небольших коллективах, например взводах, состоящих из 20–30 военнослужащих. На взгляд Е. М. Ермолова, подобный объем группы «приводит к тенденции меньшего общения членов группы друг с другом и более частого обращения к лидеру, роль которого возрастает. В группе, где более пяти человек, лидер, как правило, обращается ко всей группе в целом, а не к отдельным ее членам. При этом лидер становится центром коммуникации, он осуществляет прием и передачу информации. Исходя из этого статусное положение члена группы определяется результатами его усилий в процессе самоутверждения. Подчеркивается важность признания ведущего положения лидера другими членами группы» [95, с. 14–15].



Анализ проблемы формирования лидерского потенциала курсантов в реалиях военного вуза показал, что лидерство в курсантских коллективах имеет разные аспекты изучения. При этом во всех исследованиях на первое место выдвигается главное отличие от гражданского вуза, заключающееся в существовании противоречия межличностной и функциональной структур отношений в коллективах военных вузов. Взаимодействие курсантов происходит в многофункциональном пространстве, где осуществляется учебно-познавательная, спортивная, воспитательная, досуговая, бытовая и хозяйственная деятельность. Их образ жизни носит экстремальный характер, проявляющийся в строгой иерархии взаимоотношений, регламентации поведения, замкнутости групп, физических и психологических нагрузках, длительном совместном проживании и др. [25].

Одним из первых в текущем столетии проблему воспитания лидерских качеств курсантов в вузах системы МВД России поднял в диссертационной работе А. В. Киевский [119]. Предметом исследования был выбран процесс воспитания лидерских качеств у сержантов курсантских подразделений вузов внутренних войск МВД России. Сержантский состав играет значимую роль в решении образовательных задач вуза, но при этом сержанты имеют малый жизненный опыт, у них нет специальной подготовки. А поскольку при выпуске курсанты и сержанты получают одинаковые должности, то у них создается психологическая установка на будущее равенство, что ослабляет их роль и лидирующее положение в группе.

Для воспитания у сержантского состава лидерских качеств была разработана специальная программа, нацеленная на то, чтобы сержанты становились в итоге неформальными лидерами. В комплекс форм работы входили ситуационно-ролевые игры, моделирование главных функций, выполняемых офицерами, самовоспитание курсантов [119, с. 10, 18, 19].

Своеобразное продолжение изучения возможностей самоорганизации курсантов в ходе развития у них лидерских качеств мы отметили в диссертации А. В. Валькова [51]. Автор поставил задачу разработать такую модель самообразования курсантов, которая могла бы стать органичной частью образовательного процесса

в вузах внутренних войск МВД России. В результате все образовательные усилия вуза и курсантов должны привести к развитию лидерских качеств будущего офицера внутренних войск.

Заинтересованность отечественных педагогов и психологов в многопрофильных исследованиях проблемы формирования лидерских качеств обучающихся в вузах разной профессиональной направленности подтверждает необходимость проведения аналогичной работы с курсантами образовательных организаций ФСИН России, что соответствует требованиям Концепции развития УИС до 2030 года, в которой одной из ведущих задач значится «реализация мероприятий по подготовке высококвалифицированных специалистов, созданию резерва управленческих кадров, обладающих сформированными лидерскими качествами и опытом» [160].

В психолого-педагогических исследованиях, выполненных учеными образовательных и научных организаций ФСИН России, разработаны различные аспекты проблемы развития личностных качеств курсантов. Вместе с тем остаются открытыми многие вопросы, связанные с изучением феномена лидерства в курсантских коллективах, способами организации учебного процесса, имеющего свою профессиональную специфику. Требуется также расширение поля и горизонтов психологической тематики, диагностических методик, направленных на изучение лидерских качеств курсантов в процессе их обучения в вузе.

Решение психолого-педагогических аспектов формирования и развития лидерских качеств курсантов в образовательных организациях ФСИН России видится, как минимум, в определении количества необходимых качеств, возможности соответствующей модернизации учебно-воспитательного процесса вуза. Перечень личностных качеств курсантов соотносится с требуемыми компетенциями федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. Количество самих качеств достаточно велико, их трудно классифицировать.

Степень сформированности лидерских качеств у курсантов в образовательных организациях ФСИН России оценивается, в первую очередь, через развитие их профессионального, коммуникативного и креативного уровня. Только совокупность положительных качеств личности позволит обучающимся реализовать в полной мере свой творческий потенциал будущего офицера. Процесс воспитания курсантов и формирования у них лидерских качеств не допускает самотека, он хорошо организован, при этом требуется полная отдача всех субъектов в деле собственного развития и становления коллектива. Исследования подтвердили, что лидером может быть не каждый человек, а лишь тот, кто обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт.

В соответствии с теорией лидерских черт под лидерскими качествами курсанта образовательной организации ФСИН России мы понимаем совокупность его личностных качеств, способностей и психологических особенностей поведения и взаимодействия в социальной группе, обеспечивающую эффективное осуществление лидерских функций. В результате проведенного анализа нормативных правовых актов, литературных источников, федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования, квалификационных требований к выпускникам можно предложить следующие компетенции, отражающие группы личностных качеств, способствующих эффективному лидерству:

1. Интеллектуально-творческие компетенции, объединяющие способности обучающихся генерировать идеи, оценивать ситуацию, анализировать ее условия, вычленять главное и второстепенное, целесообразно использовать информацию, принимать нестандартные решения и т. д.

2. Организаторские компетенции, включающие в себя способности работать в команде, брать на себя ответственность за задачи, поставленные перед группой, управлять собой и взаимодействием в группе, принимать решения в интересах группы и др.

3. Исполнительские компетенции, выражаемые в готовности к продолжительной, продуктивной деятельности, самооцениванию этой деятельности, своевременной корректировке действий по достижению цели.

4. Социально-коммуникативные компетенции, способствующие выстраиванию доброжелательных взаимоотношений, конструктивному разрешению конфликтов, пониманию чувств и эмоций других, своевременному учету изменений эмоционального состояния группы. Системообразующим качеством выступает креативность лидера курсантского подразделения.

Исследователи отмечают, что признание одного из членов курсантского коллектива в качестве лидера осуществляется лишь при наличии у него неких дополнительных качеств, которые признаются другими субъектами деятельности.

Среди индивидуально-личностных качеств лидеров должны быть следующие: цельность натуры, уверенность в себе, адекватность самооценки, знание своих сильных сторон, умение ими пользоваться; активная жизненная позиция, воля, стремление к лидерству; верность своим убеждениям и принципам; внутреннее духовно-нравственное богатство, умение поступать ответственно, по совести, честно и справедливо. Важны поддержка лидера и готовность группы оказывать ему помощь.

Анализ научной литературы позволил обозначить подходы к изучению проблемы формирования лидерских качеств у курсантов. Дальнейшему исследованию подлежат вопросы классификации лидерских качеств, разработки психологических механизмов их изучения, организации учебного процесса в образовательных организациях ФСИН России на основе использования теоретических и эмпирических результатов диссертационного исследования.

### **1.3. Модель формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России**

Термин «моделирование» используется в нашем исследовании в традиционном для психологической науки смысле, «как метод построения моделей осуществления тех или иных психологических процессов с целью формальной проверки их работоспособности» [207, с. 146]. Моделирование всегда применяется вместе с другими общенаучными и специальными методами, особенно с экспериментом.

Разработка программы или построения модели необходима для понимания последовательности, алгоритма выполнения исследовательской задачи автора. Моделирование психологической деятельности можно представить, по В. М. Монахову и Т. К. Смыковской, как «отражение, описывающее на формальном языке компоненты системы, взаимосвязи между ними, а также процессы преобразования, становления и развития методической системы психолога в реальных условиях социокультурной среды» [177].

Моделирование процесса формирования лидерских качеств может быть осуществлено с позиций различных психологических подходов. Так, возможно схематичное представление и упрощение реального психологического объекта, что позволяет исследовать только его отдельные стороны, зафиксированные в модели, и формы их проявления. Другой подход представляет собой строгое и формальное описание в виде алгоритма. Допустима и образно-описательная характеристика психологического объекта через типологический анализ его проявления (например, типы курсантов-лидеров по признакам развития и проявления у них самостоятельности). Применим также подход, использующий аналогию модели с оригиналом как функцию эвристического заменителя оригинала.

В вузовском образовательном процессе используются разнообразные модели форм организации учебного и воспитательного процесса: модели занятий, преподавания, психолого-педагогического взаимодействия, психологической ситуации или ситуации выбора, в том числе модели развития профессионального самосознания лидеров курсантского коллектива. Посредством моделирования мы получаем возможность установить самые существенные свойства и распространить их на целый класс родственных психологических явлений или процессов. Моделирование формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России характеризуется полнотой представлений о сложном и многомерном психологическом процессе в системе высшего образования ФСИН России.

При разработке в рамках настоящего исследования теоретической модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН

России учтены специфические особенности учебно-воспитательного процесса ведомственного вуза. Ее содержание представлено психолого-педагогическими циклами – базовым, в котором даны последовательные психологические и педагогические меры обеспечения активности курсантов в проявлении собственных лидерских качеств, и последующими циклами, ориентированными на непосредственное развитие лидерских качеств как профессионально важных ценностных ориентиров, требующих активного включения во все виды деятельности.

Планирование деятельности, взаимосвязь всех компонентов моделирования процесса формирования лидерских качеств курсантов осуществляется на научной основе. Руководящий и профессорско-преподавательский состав методом сочетания коллективных и индивидуальных форм организации занятий и внеучебной деятельности формирует и развивает лидерские качества курсантов образовательных организаций ФСИН России. Опора на учет индивидуальных психологических особенностей при моделировании процесса формирования лидерских качеств курсантов делает его более эффективным.

Структура лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, на которую мы опираемся в рамках разработанной модели, представлена компонентами: когнитивный, адаптивно-коммуникативный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой, управленческий. Их показателями выступают знание и соблюдение моральных норм в поведении, осознание важности лидерства в процессе личностно-профессионального становления; знание особенностей организаторской деятельности. Это компетентность в сфере межличностных отношений, коммуникативно-организаторские умения, активная жизненная позиция, эмоциональная устойчивость, высокий уровень самооценки и самоконтроля, потребность в достижениях и высокий уровень жизненных притязаний, прогностические способности, самостоятельная постановка целей и разработка путей их достижения.

Таблица 1 – Структура лидерских качеств курсантов образовательных организаций  
ФСИН России

Структурные компоненты	Показатели сформированности (составляющие элементы)
Когнитивный	Способность к системному восприятию и оценке действительности; способность к интеллектуальному поиску в условиях неопределенности; знание правовых и моральных норм в поведении; умение понимать другого человека; осведомленность о значимости в личностном и профессиональном становлении феномена лидерства и включенность лидерства в Я-концепцию; знания об особенностях организаторской деятельности
Адаптивно-коммуникативный	Коммуникативная компетентность; активная жизненная позиция
Ценностно-мотивационный	Сформированная система ценностей и целей, адекватная специфике профессиональной деятельности сотрудников УИС; потребность в развитии, самореализации и достижениях; высокий уровень регуляции потребностной сферы; высокая вовлеченность в деятельность и направленность на достижение результата, стремление к выполнению лидерских функций
Эмоционально-волевой	Эмоциональная устойчивость; развитый волевой контроль эмоций и поведения; прогностические способности, самостоятельное целеполагание и планирование
Управленческий	Установка на реализацию профессионального долга и поддержание дисциплины; деловая направленность; способность вовлекать других людей и мотивировать их на выполнение деятельности; самостоятельное целеполагание, планирование и контроль деятельности по достижению целей; организаторские способности; умение работать в команде; гибкость и способность управлять изменениями

Формированию лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России способствует обеспечение следующих условий:

- ориентирование курсантов на овладение универсальной компетенцией по командной работе и лидерству;
- погружение курсантов в познавательные-профессиональные ситуации, направленное на усвоение моделей лидерского поведения;
- включение курсантов в систему научных, общественных и учебно-профессиональных мероприятий с целью обогащения их опыта лидерского поведения.

Специфика лидерства заключается в возможности воздействия на членов группы вне наделения субъекта специальными властными полномочиями. Этот феномен характеризуется эффективным сочетанием различных управленческих методов и средств и направлен на побуждение обучающихся к достижению групповых целей. Процесс формирования лидерских качеств заключается в непрерывном накоплении ресурсов для проявления личностных потенциалов обучающегося, в том числе лидерского, который сочетает характеристики, обеспечивающие активность, коммуникативность, компетентность и ответственность личности.

В данном исследовании мы предлагаем собственную теоретическую модель формирования лидерских качеств обучающихся образовательных организаций ФСИИИ России, представленную отдельными самостоятельными блоками и включающую в себя компоненты: когнитивный, адаптивно-коммуникативный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой и управленческий (рисунок 1).

Проявление лидерских качеств оценивается при помощи внешнего (сформированность психологической готовности к лидерству) и внутреннего (реальное проявление качеств лидера в процессе социального взаимодействия, деятельности, поведения) критериев.

Нами определены уровни измерения сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИИИИ России (таблица 2). Представленные в таблице 2 уровни измерения сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИИИИ России отражают универсальный характер для следующих компонентов: когнитивный, адаптивно-коммуникативный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой и управленческий.

Таким образом, исходя из структуры лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИИИИ России нами предложена теоретическая модель их формирования, включающая в себя следующие блоки: целевой, содержательный, процессуальный и результативный. В контексте данного исследования определены уровни измерения сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИИИИ России.



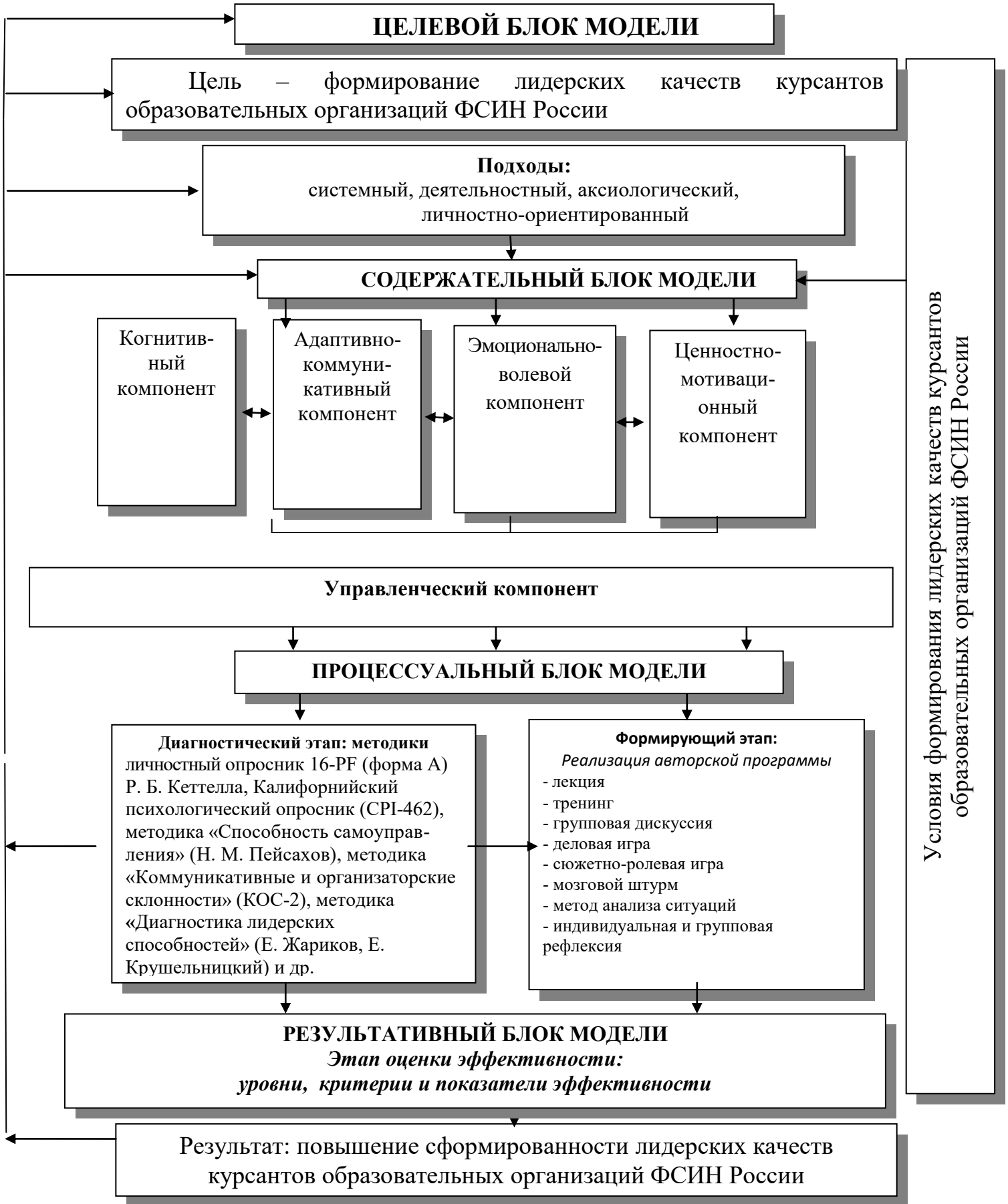


Рисунок 1 – Модель формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России

Таблица 2 – Уровни измерения сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России

Уровни	Характеристика уровней
Низкий	<p>Курсанты этой группы характеризуются невыраженными лидерскими качествами, а именно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– низким уровнем знаний об особенностях организаторской деятельности, в сфере межличностных отношений, слабой эмоциональной устойчивостью;</li> <li>– низким уровнем самооценки и самоконтроля, потребности в достижениях, слабо выраженными прогностическими способностями, отсутствием самостоятельного целеполагания и планирования</li> </ul>
Индивидуальный уровень	<p>Курсанты этой группы характеризуются индивидуальными лидерскими качествами, однако ориентированы на самоутверждение индивидуальных лидерских амбиций, привлечение к себе внимания со стороны однокурсников и курсантов других курсов и факультетов. Они стремятся к реализации коммуникативно-организаторских умений и уже осведомлены о феномене лидерства и его важности для личностного и профессионального становления, но пока не знают эффективных способов формирования лидерских качеств</p>
Актуально-лидерский уровень	<p>Курсанты, составляющие эту группу, успешно овладевают профессиональными навыками управления официального лидера с элементами неофициального лидерства, умением вести за собой, увлекая других интересной, позитивной, созидательной деятельностью. Курсантов этого уровня отличают стремление к достижениям, превалирование мотива достижения успеха над мотивом избегания неудач. Доминирующим выступает разумное стремление к карьере, достижению социального успеха, профессиональному становлению в условиях конкурентной среды. Они обладают знаниями о способах саморазвития лидерских качеств (общих и профессиональных), воспринимают в себе лидерские способности, характеризуются управленческо-лидерскими способностями</p>
Продвинутый стратегический уровень	<p>Курсанты этой группы обладают способностями к продуктивному общению, влиянию на других людей, управлению через призму неофициального лидерства, владеют представлениями различных стилях менеджмента, занимают активную гражданскую позицию. Они в большей степени ориентированы на творчески активный образ жизни, обнаруживают высокий уровень жизненных притязаний. Им свойственны большая поведенческая гибкость, быстрый подбор соответствующих тактик поведения. Они инициативны, предпочитают принимать самостоятельные решения, отстаивают свое мнение и добиваются, чтобы их инициативу поддержали другие; обладают способностью к прогнозированию личностного и профессионального развития, жизненных перспектив, реализации своего лидерского потенциала и активизации потенциала других, ориентированы на целостность образа «Я-лидер – конкурентоспособный в профессии, успешный в жизни», имеют коммуникативно-прогностические способности</p>

## Выводы по главе 1

1. Истоки возникновения феномена лидерства в межличностных отношениях обнаруживаются уже на заре становления великих цивилизаций. В истории философии феномен лидерства рассматривался преимущественно в политическом или духовно-религиозном аспекте (Платон, Конфуций). Впоследствии феномен лидерства стал предметом изучения разных наук, прежде всего философии, политологии, социологии, психологии, педагогики и др.

В психологии понятие «лидерство» обозначает процесс внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления группы, в то время как руководство представляет собой процесс внешней социальной организации и управления общением и деятельностью членов группы. Исследования проблемы лидерства базировались на фундаментальных трудах известных ученых-психологов, занимавшихся непосредственно этой проблемой (А. В. Петровский, Б. Д. Парыгин, Л. И. Уманский, А. С. Чернышев, А. Н. Лутошкин и др.).

Лидером является член группы с наиболее полным набором групповых ценностей, обладающий наибольшим влиянием, а потому и выдвигаемый на передовые роли. За таким лидером признается (членами группы) право принимать решения от лица группы, определять направления деятельности группы, разрешать ситуации, затрагивающие групповые интересы. Лидером становится член группы, обладающий особыми личностными качествами, способствующими обладанию непрекословным авторитетом, статусным положением.

2. Под лидерскими качествами курсанта образовательной организации ФСИН России понимается совокупность его личностных качеств, способностей и психологических особенностей поведения и взаимодействия в социальной группе, обеспечивающую эффективное осуществление лидерских функций

3. Предложенная в диссертации теоретическая модель формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России состоит из следующих компонентов: когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого, управленческого.

4. Каждый из компонентов вносит свой вклад в структуру целостного конструкта лидерства и аккумулируется в определенном наборе личностных качеств с разным уровнем выраженности.

## **Глава 2. ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФСИН РОССИИ**

### **2.1. Диагностика уровня сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России**

Методический замысел исследования проблемы формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России включает в себя последовательное проведение теоретического анализа проблемы и разработку на его основе теоретической модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России; проведение эмпирического исследования, направленного на выявление уровня сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, и экспериментального исследования, целью которого является разработка авторской программы формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, а также проверка ее эффективности.

В эмпирическом исследовании принял участие 661 испытуемый – курсанты первого-пятого курсов Академии ФСИН России, Самарского юридического института ФСИН России и Владимирского юридического института ФСИН России. Возраст обследуемых колеблется от 17 до 23 лет.

На основе проведенного теоретического анализа нами был выявлен следующий набор структурных компонентов лидерских качеств курсантов: когнитивный, адаптивно-коммуникативный, ценностно-мотивационный, эмоционально-волевой и управленческий.

В ходе эмпирического исследования был определен уровень сформированности всех выделенных компонентов лидерских качеств курсантов, принявших участие в исследовании.

Полученные результаты эмпирического исследования подверглись обработке при помощи методов математико-статистического анализа, отобранных в соответствии с поставленными задачами исследования в целях обеспечения их достоверности.

В системе оценки эффективности психолого-педагогической деятельности по формированию лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России наиболее значимым моментом являл отбор критериев и показателей.

Методики подбирались в соответствии с целью и задачами исследования для получения данных о структурных элементах когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов лидерских качеств курсантов.

На первом эмпирическом этапе работы – исследовании лидерских качеств курсантов – мы использовали следующий комплекс методик:

1. Самооценка лидерства (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов).
2. Калифорнийский психологический опросник (Н. В. Тарабрина, Н. А. Графинина).
3. Шкала управленческих ориентаций (Т. Санталайнен).
4. Личностный опросник 16-PF (форма А) Р. Б. Кеттелла.
5. Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).
6. Способность самоуправления (Н. М. Пейсахов).
7. Коммуникативные и организаторские способности (КОС-2).

Мы определили соответствие отобранного нами диагностического инструментария каждому выделенному нами структурному компоненту (таблица 3).

В ходе решения первой задачи нами были использованы следующие методы: наблюдение, беседа, экспертный опрос, анкетирование, диагностические методы. Совокупность указанных методов обеспечила достижение поставленных задач в аспекте подтверждения / опровержения гипотез исследования.

В результате анкетирования получен ранжированный список личностных качеств, которыми, по мнению курсантов, должен обладать лидер (для оценки использовалась 5-балльная шкала).

Нами были получены показатели развития лидерских качеств с помощью методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), результаты самооценки курсантами лидерства согласно методике «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов) и т. д.

Таблица 3 – Диагностика лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России

Структурные компоненты	Лидерские качества	Самооценка лидерства (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)	Калифорнийский психологический опросник (Н. В. Тарабрина, Н. А. Графинина)	Шкала управленческих ориентаций (Г. Санталайнен)	Личностный опросник 16-PF (форма А) Р. Б. Кеттелла	Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	Способность самоуправления (Н. М. Пейсахов)	КОС-2
Когнитивный	Способность к системному восприятию и оценке действительности; способность к интеллектуальному поиску в условиях неопределенности; знание правовых и моральных норм в поведении; умение понимать другого человека; осведомленность о значимости в личностном и профессиональном становлении феномена лидерства и включенность лидерства в Я-концепцию; знания об особенностях организаторской деятельности	+	+		+		+	
Адаптивно-коммуникативный	Коммуникативная компетентность; активная жизненная позиция		+		+	+		+
Ценностно-мотивационный	Сформированная система ценностей и целей, адекватная специфике профессиональной деятельности сотрудников ФСИН России; потребность в развитии, самореализации и достижениях; высокий уровень регуляции потребностной сферы; высокая вовлеченность в деятельность и направленность на достижение результата, стремление к выполнению лидерских функций		+	+	+	+	+	
Эмоционально-волевой	Эмоциональная устойчивость; развитый волевой контроль эмоций и поведения; прогностические способности; самостоятельное целеполагание и планирование		+		+		+	

Управленческий	Установка на реализацию профессионального долга и поддержание дисциплины; деловая направленность; способность вовлекать других людей и мотивировать их на выполнение деятельности; самостоятельное целеполагание, планирование и контроль деятельности по достижению целей; организаторские способности; умение работать в команде; гибкость и способность управлять изменениями	+	+	+	+	+	+	+
----------------	--	---	---	---	---	---	---	---

Подробный анализ результатов эмпирического этапа исследования приведен в параграфе 2.2.

Структурный анализ позволил определить ведущие, ядерные качества в каждом из выделенных компонентов, которые в дальнейшем выступили основными мишенями для разработки авторской программы и построения психолого-педагогической работы по развитию лидерских качеств у курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Для изучения *когнитивного компонента* лидерских качеств использованы следующие методики и шкалы:

1) факторы В (интеллект), М (практичность/мечтательность), Q1 (консерватизм/радикализм) личностного опросника 16-PF Р. Кеттелла (форма А). Высокие и умеренно высокие значения по данным шкалам свидетельствуют о развитии у курсантов таких когнитивных характеристик и способностей, как быстрая обучаемость, высокий уровень эрудиции и общей культуры, знание общепринятых норм поведения, развитое абстрактное мышление, оперативность, воображение, независимость, широта интеллектуальных интересов, готовность к восприятию новаторских идей и взглядов, терпимость к изменениям;

2) шкалы «Анализ противоречий», «Прогнозирование», «Целеполагание», «Планирование», «Принятие решения» методики «Способность самоуправления» Н. М. Пейсахова. Высокие оценки по шкалам указывают на сформированные у курсантов способности к анализу и ориентировке в ситуации, прогнозированию хода событий, определению желаемых целей, выбору эффективных средств для их достижения и определению последовательности их применения, реализации поставленных целей в реальной деятельности;



3) шкала «Самооценка лидерства» методики «Самооценка лидерства» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. Высокие оценки по шкале свидетельствуют о высоком уровне проявления лидерства в совместной деятельности, знании и владении основами организаторской деятельности;

4) шкалы «Интеллектуальная эффективность» (Ie), «Психологический склад ума» (Pu) Калифорнийского психологического опросника (Н. В. Тарабарина, Н. А. Графинина). Умеренно высокие значения по шкале интеллектуальной эффективности указывают на развитые познавательные способности курсантов, склонность к интеллектуальной деятельности, организованность и эффективность. Показатель психологического склада ума описывает восприимчивость и настроенность курсантов на других людей, способность к пониманию этих людей, различных социальных тонкостей и нюансов, их готовность к принятию ответственности.

Исследование *адаптивно-коммуникативного компонента* лидерства осуществлялось при помощи следующих шкал:

1) факторы А (замкнутость/общительность), Е (подчиненность/доминантность), Н (робость/смелость), N (прямолинейность/дипломатичность), Q2 (конформизм/нонконформизм) личностного опросника 16-PF Р. Кеттелла (форма А). Высокие значения по фактору А указывают на общительность курсантов, их открытость и доброжелательность по отношению к другим, умение устанавливать и поддерживать социальные контакты, готовность к сотрудничеству и совместной работе. Средние и повышенные значения по шкале доминантности говорят о достаточной степени самостоятельности и независимости курсантов, склонности к занятию лидерской позиции в группе. Высокие значения по шкале смелости свидетельствуют об активной жизненной позиции и социальной активности курсантов, их инициативности, предприимчивости и готовности к риску, развитой способности переносить трудности в коммуникации с другими в эмоционально напряженных ситуациях, принимать самостоятельные решения. Высокие и повышенные значения по шкале дипломатичности говорят об умении курсантов вести себя в обществе, находить выход из сложных ситуаций, их эмоциональной

выдержанности и проницательности. Средние значения по шкале нонконформизма указывают на осознанность выбора линии поведения в зависимости от специфики ситуации, находчивость и готовность действовать самостоятельно, принимая на себя ответственность;

2) шкала «Уровень выраженности лидерских качеств» методики «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого. Высокие значения по шкале свидетельствуют о высокой выраженности у курсантов качеств лидера, понимании особенностей организаторской деятельности для осуществления коммуникаций;

3) шкала «Коммуникативные склонности» методики КОС-2, высокие значения по которой указывают на сформированность у курсантов коммуникативной компетентности и активной позиции: умение быстро устанавливать деловые и дружеские контакты, стремление расширять их и быть вовлеченным в общение и совместную деятельность;

4) шкалы «Общительность» (Sy), «Социальное присутствие» (Sp), «Независимость» (In), «Эмпатия» (Em), «Толерантность» (To), «Гибкость» (Fx) Калифорнийского психологического опросника (Н. В. Тарабарина, Н. А. Графинина). Высокие баллы по шкале общительности говорят о направленности курсантов вовне, их социальности и стремлении к групповой деятельности. Высокий балл по шкале социального присутствия свидетельствует об энергичности и активности курсантов, их настойчивости и энтузиазме, умении создавать комфортную психологическую атмосферу. Высокие оценки по шкале независимости указывают на ориентированность курсантов на цель, их дисциплинированность и умение эффективно взаимодействовать с другими, обладание способностями к влиянию и убеждению. Высокоразвитая эмпатия говорит о дружелюбии и адаптивности курсантов, легкости в установлении контактов, наблюдательности и чуткости по отношению к другим. Высокий балл по шкале толерантности указывает на развитую у курсантов дипломатичность, способность вызывать доверие, терпимость по отношению к другим. Высокие оценки по шкале гибкости свидетельствуют о развитой у курсантов способности быстро приспосабливаться к переменам.

Для изучения *ценностно-мотивационного компонента* лидерских качеств были использованы следующие шкалы:

1) факторы G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения), Н (робость/смелость), Q1 (консерватизм/радикализм) личностного опросника 16-PF Р. Кеттелла (форма А). Высокие оценки по шкалам свидетельствуют о высокой ценности для курсантов соблюдения общепринятых норм и правил, ориентации на чувство долга, требовательности к себе и другим, хорошей регуляции социального поведения, деловой направленности, настойчивости и энергичности в достижении целей. Развитая смелость и восприимчивость к переменам, наличие интеллектуальных интересов свидетельствуют о высокой мотивированности и инициативности курсантов, их предприимчивости и активности в достижении целей, готовности к совместной деятельности и разумному риску, направленности на достижение результата;

2) шкала «Уровень выраженности лидерских качеств» методики «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого. Высокие значения свидетельствуют о наличии у курсантов стремления к лидерской позиции в группе, инициативности, настойчивости, развитой воли и способности преодолевать препятствия, надежности и обязательности, требовательности по отношению к себе и другим, самокритичности, решительности при принятии решений;

3) шкалы «Направленность на людей», «Направленность на задачу» методики «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен). Показатели методики позволяют выявить меру осознания курсантами собственных управленческих ориентаций, потребностей, целей и стиля своей управленческой деятельности. Умеренно высокие значения по шкалам означают оптимальную выраженность и соотношение управленческих ориентаций курсантов как на людей, их мнения и переживания, так и на поставленную задачу, т. е. благоприятное сочетание мотивов достижения целей при сохранении ценностного отношения к другим членам группы;

4) шкалы «Целеполагание», «Планирование», «Принятие решения», «Критерий оценки качества» методики «Способность самоуправления» Н. М. Пейсахова.

Данные показатели позволяют оценить уровень осознанной саморегуляции и способности к самоуправлению, сформированность у курсантов саморегуляторных и управленческих механизмов. Высокие оценки по шкалам говорят о сформированных у курсантов способностях к самостоятельной постановке целей, выбору используемых для достижения средств и порядка их применения, разработке критериев оценки качества деятельности, практической реализации поставленных целей;

5) шкалы «Способность к статусу» (Cs), «Социальное присутствие» (Sp), «Самопринятие» (Sa), «Чувство благополучия» (Wb), «Толерантность» (To) Калифорнийского психологического опросника (Н. В. Тарабарина, Н. А. Графинина). Высокие баллы по шкалам характеризуют курсантов как социально уравновешенных и активных личностей, вовлеченных во многие сферы жизни, способных видеть перспективу, нацеленных на признание и достижения. Они обладают хорошей регуляцией потребностной сферы и свободны от внутренних противоречий. Такие люди активны и умеют мотивировать, оказывать влияние на окружающих, надежны и дипломатичны, обладают ценностным отношением к себе и другим, терпимы к недостаткам и давлению извне.

Исследование *эмоционально-волевого компонента* лидерских качеств проводилось при помощи следующих диагностических шкал:

1) факторы С (эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность), F (сдержанность/экспрессивность), Н (робость/смелость), О (спокойствие/тревожность), Q3 (низкий самоконтроль/высокий самоконтроль) личностного опросника 16-PF Р. Кеттелла (форма А). Высокие оценки по факторам эмоциональной стабильности, смелости и самоконтроля свидетельствуют об эмоциональной уравновешенности курсантов, их выдержанности, работоспособности и устойчивости интересов, хорошо развитой регуляции эмоций и поведения, склонности к проявлению лидерских качеств. Умеренно высокие и повышенные значения по шкале экспрессивности указывают на достаточную эмоциональную окрашенность и динамичность в процессах общения, способность курсантов к эмоциональному лидерству. Низкие значения по фактору О указывают на низкую тревожность

курсантов, их уверенность в себе и своих силах, способность сохранять невозмутимость в трудных ситуациях и справляться с неудачами;

2) шкалы «Анализ противоречий», «Самоконтроль», «Коррекция» методики «Способность самоуправления» Н. М. Пейсахова. Высокие значения по шкалам указывают на хорошо развитые у курсантов способности к анализу актуальной ситуации, прогнозированию возможных событий, контролю предпринимаемых действий и получаемых результатов, корректировке на этой основе своих решений и действий для получения желаемого результата;

3) шкалы «Самопринятие» (Sa), «Независимость» (In), «Ответственность» (Re), «Самоконтроль» (Sc), «Гибкость» (Fx) Калифорнийского психологического опросника (Н. В. Тарабарина, Н. А. Графинина). Высокие баллы свидетельствуют о развитой регуляции потребностной сферы, стремлении к планированию и тщательному обдумыванию действий, обеспечению контроля за ситуацией. Такие люди обязательны, дисциплинированы и организованны, уверены в себе, способны к самостоятельному целеполаганию и готовы отстаивать свою позицию. При этом они адаптивны и умеют быстро приспосабливаться к переменам.

Для изучения *управленческого компонента* лидерских качеств использовались:

1) факторы E (подчиненность/доминантность), G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения), Q2 (конформизм/нонконформизм) личностного опросника 16-PF Р. Кеттелла (форма А). Умеренно высокие и средние оценки по шкалам означают наличие у курсантов развитого чувства долга как руководящего принципа поведения, достаточной степени самостоятельности и независимости, адекватного уровня доминантности, стремления достигать поставленных целей, предприимчивости, находчивости, ответственности, добросовестности и надежности;

2) шкала «Уровень выраженности лидерских качеств» методики «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого. Высокие значения по шкале свидетельствуют о ярко выраженных у курсантов качествах лидера: способность принимать роль лидера, организовывать деятельность других людей, гибко менять стиль поведения в зависимости от

условий, настойчивость в преодолении препятствий, психическая устойчивость и выносливость;

3) шкалы «Направленность на людей», «Направленность на задачу» методики «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен). Умеренно высокие значения по шкалам означают сформированность управленческой позиции, гармоничное сочетание управленческих ориентаций курсантов как на людей, так и на поставленную задачу, пластичность и адаптивность лидерских воздействий на группу при выполнении групповой деятельности;

4) шкала «Общая способность к самоуправлению» методики «Способность самоуправления» Н. М. Пейсахова. Высокие баллы по шкале свидетельствуют о хорошо сформированной у курсантов системе самоуправления как способности к самостоятельному и осознанному целеполаганию, планированию и выполнению деятельности, осуществлению целенаправленных изменений в соответствии с поставленными или самостоятельно определяемыми целями;

5) шкала «Самооценка лидерства» методики «Самооценка лидерства» Н. П. Фетискина, В. В. Козлова, Г. М. Мануйлова. Высокие оценки по шкале указывают на ярко выраженные у курсантов проявления лидерства в совместной деятельности;

6) шкала «Организаторские склонности» методики КОС-2. Высокие оценки по шкале свидетельствуют о ярко выраженных организаторских склонностях и способностях курсантов, актуализированную у них потребность в организаторской деятельности;

7) шкалы «Доминирование» (Do), «Способность к статусу» (Cs), «Ответственность» (Re), «Достижение через подчинение» (Ac), «Достижение через независимость» (Ai) Калифорнийского психологического опросника (Н. В. Тарабарина, Н. А. Графинина). Высокие баллы свидетельствуют о готовности курсантов принимать на себя лидерские функции и организовывать групповую деятельность, об их вовлеченности во многие сферы жизни и способность видеть перспективу, проявлять инициативу. Такие люди хорошо переносят стресс и давление извне, демонстрируют высокий уровень организованности и

дисциплинированности. Они нацелены на выполнение норм и правил так же, как и добросовестны и сосредоточены на заботе о других, способны работать без внешнего контроля и в структурированной среде с четкими требованиями, и в условиях индивидуальной, независимой работы.

Полученные результаты были подвергнуты математико-статистической обработке данных при помощи программ STATISTICA (версия 10.0) и Psychometric Expert (версия 9.0.7). Интерпретация результатов проведена с учетом принципа единства качественного и количественного анализа.

Таким образом, применяемые методики подбирались в соответствии с целью и задачами исследования для получения данных о структурных элементах когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов лидерских качеств курсантов. Методики позволили определить уровень сформированности лидерских качеств курсантов в образовательных организациях ФСИН России.

## **2.2. Характеристика обобщенного личностного профиля курсантов образовательных организаций ФСИН России**

Для изучения выраженности структурных компонентов лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России обратимся к анализу полученных результатов по итогам проведенного исследования.

Перед вычислением значений выделенных структурных компонентов лидерских качеств значения показателей, входящих в состав каждого компонента, были масштабированы по отношению к их минимально и максимально возможным значениям и приведены к интервалу от 0 до 100 по формуле:

$$x' = 100 * \frac{x - \min}{\max - \min},$$

где  $x$  – исходное значение показателя,  $\min$  – его минимально возможное значение по шкале,  $\max$  – его максимально возможное значение по шкале,  $x'$  – масштабированное значение показателя.

Затем для каждого компонента были построены матрицы интеркорреляций с использованием рангового коэффициента корреляции Спирмена, что позволило вычислить структурные веса ( $w_i$ ) каждого показателя в составе каждого компонента по формуле:

$$w_i = \sum_{j=1}^m r_{ij}^2,$$

где  $w_i$  – структурный вес  $i$ -го по счёту показателя в компоненте,  $m$  – количество показателей, входящих в компонент,  $r_{ij}$  – ранговый коэффициент корреляции между  $i$ -м и  $j$ -м показателем.

Вычисленные таким образом структурные веса также были приведены к интервалу от 0 до 1, с тем чтобы элиминировать влияние количества показателей, составляющих в каждый компонент по формуле:

$$w_i' = \frac{w_i - \min}{\max - \min},$$

где  $w_i$  – структурный вес  $i$ -го показателя,  $\min$  и  $\max$  – соответственно минимум и максимум среди вычисленных структурных весов для данного компонента,  $w_i'$  – масштабированное значение структурного веса  $i$ -го показателя.

Далее значения каждого компонента вычислялись по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^m w_i' \times x_i',$$

где  $K$  – значение компонента,  $w_i$  – структурный вес  $i$ -го по счёту показателя в компоненте,  $w_i'$  – структурный вес  $i$ -го показателя в компоненте,  $m$  – количество показателей, входящих в компонент.

Для возможности сопоставления компонентов между собой их значения также были приведены к интервалу от 0 до 100 относительно их минимумов и максимумов среди вычисленных значений.

На рисунке 2 представлены средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.



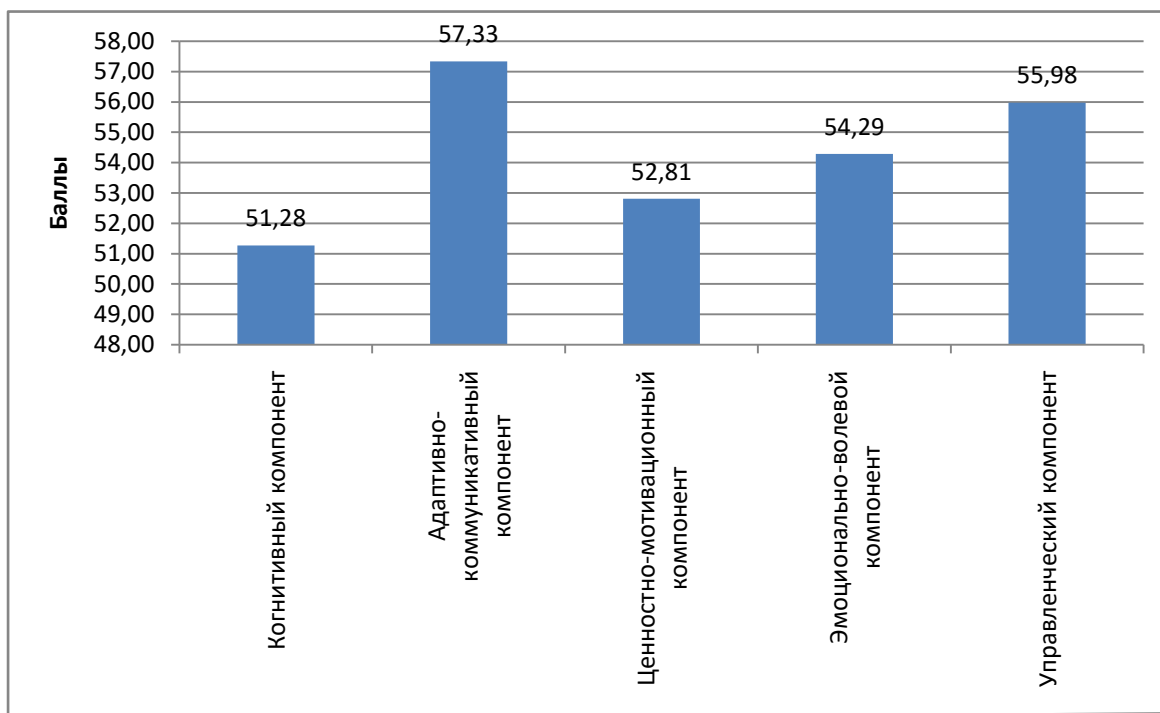


Рисунок 2 – Средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России

Уровень сформированности всех выделенных компонентов лидерских качеств курсантов может быть обозначен как средний. При этом к менее сформированным компонентам можно отнести когнитивный ( $Mx=51,28$ ), отражающий особенности познавательной активности и компетентности обучающихся, и ценностно-мотивационный ( $Mx=52,81$ ), демонстрирующий особенности личностной направленности, нацеленности на результат и самооценки обучающихся.

Наиболее высокий уровень сформированности отмечается по адаптивно-коммуникативному компоненту ( $Mx=57,33$ ). Он отражает особенности коммуникативной компетентности, организаторских умений, активность жизненной позиции.

Эмоционально-волевой компонент ( $Mx=54,29$ ) объединяет особенности эмоциональной устойчивости обучающихся, способностей к контролю эмоций и чувств.

Управленческий компонент ( $Mx=55,98$ ) включает в себя способности к самоуправлению и постановке целей, организации деятельности по их достижению.

Рассмотрим структурные элементы каждого из компонентов лидерских качеств подробнее. Средние значения структурных элементов когнитивного компонента лидерских качеств курсантов представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Средние значения структурных элементов когнитивного компонента лидерских качеств

Методика	Показатели	Средние значения
16-PF	В (интеллект)	7,82
	М (практичность/мечтательность)	11,98
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,71
Способность самоуправления (Н. М. Пейсахов)	Анализ противоречий	4,26
	Прогнозирование	4,51
	Целеполагание	4,17
	Планирование	3,82
	Принятие решения	4,62
Самооценка лидерства (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)	Самооценка лидерства	7,51
СРІ- 462	Интеллектуальная эффективность (Ie)	64,21
	Психологический склад ума (Ру)	51,15

Уровень интеллекта курсантов может быть обозначен как средний. Это означает, что курсанты характеризуются средним уровнем оперативности мышления и общей вербальной культуры. Они в достаточной мере способны к обучению, усваивают учебный материал в среднем темпе. С решением конкретных типовых задач у них, как правило, затруднений не возникает. Трудности могут возникать при решении абстрактных задач или при необходимости высокой скорости решения.

Оценки по шкале «Практичность/мечтательность» указывают на довольно развитое у курсантов воображение, некоторую склонность к мечтательности и поглощенности своими идеями, иллюзиями, однако при этом сохраняется забота о практических интересах.

Оценки по шкале «Консерватизм/радикализм» говорят об умеренно выраженной восприимчивости курсантов к переменам и новым идеям, наличии некоторой склонности к свободомыслию, экспериментаторству, аналитической деятельности.

Оценка уровня интеллектуальной эффективности показывает, что у курсантов в достаточной степени развиты познавательные способности, они обладают средним уровнем общей осведомленности и информированности. Уровень их самоорганизации в целом обеспечивает способность анализировать ситуации, устанавливать приоритеты и прогнозировать будущие действия в аспекте их возможной успешности.

К другим людям курсанты относятся доброжелательно, восприимчивы к их состояниям и настроены на понимание. Курсанты готовы нести ответственность за себя и своих коллег, не боятся проблем.

Анализ способности курсантов образовательных организаций ФСИН России к самоуправлению показывает, что сформированность этапов анализа ситуации, прогнозирования, планирования, целеполагания и принятия решений находится в пределах среднего уровня. Это говорит о том, что в целом курсанты достаточно успешно решают задачи ориентировки в ситуации, прогнозирования ее исхода с учетом прошлого и имеющегося опыта, разработки плана действий и соответствующего перехода к их реализации.

Согласно результатам самооценки лидерства актуальный уровень проявления курсантами лидерства может быть обозначен как высокий (нижняя граница высокого уровня). Это указывает на то, что лидерские качества и способности являются частью Я-концепции курсантов. Они воспринимают себя как инициативных личностей, умеющих отстаивать свою позицию, обладающих способностью влиять на других и готовых брать на себя в группе ведущую и/или обучающую роль.

Средние значения структурных элементов адаптивно-коммуникативного компонента лидерских качеств представлены в таблице 5.

Оценка коммуникативных качеств показала, что у обследуемых выражена экстраверсия, они доброжелательны по отношению к окружающим, межличностное взаимодействие им дается легко. Курсанты готовы к сотрудничеству как при включении в общую учебно-профессиональную деятельность, так и вне ее. Внимание других им нравится, они с готовностью проявляют свои качества в

области организации и управлению окружающими. Комфортно ощущают себя во взаимодействии, однако подобные проявления могут носить циклический характер и чередоваться с периодами замкнутости и эмоциональной отчужденности.

Таблица 5 – Средние значения структурных элементов адаптивно-коммуникативного компонента лидерских качеств

Методика	Показатели	Средние значения
16-PF	А (замкнутость/общительность)	12,39
	Е (подчиненность/доминантность)	13,49
	Н (робость/смелость)	16,05
	Н (прямолинейность/дипломатичность)	11,71
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,22
Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	Уровень выраженности лидерских качеств	28,90
КОС-2	Коммуникативные склонности	15,43
СРІ- 462	Общительность (Sy)	67,21
	Социальное присутствие (Sp)	60,28
	Независимость (In)	63,68
	Эмпатия (Em)	51,75
	Толерантность (To)	54,31
	Гибкость (Fx)	38,07

Степень социальной активности показывает, что курсанты обладают достаточно выраженной смелостью, активностью и энергичностью. Они готовы к риску и принятию неординарных решений, способны к проявлению лидерских качеств.

Об этом же говорит и высокий уровень развития коммуникативных склонностей. В социальных контактах курсанты склонны также проявлять стремление к доминированию, независимости и самоутверждению в группе. Характерными для них являются и проявления упрямства, периодической конфликтности и излишней напористости при достижении поставленных целей.

Оценки по шкале независимости указывают на то, что курсанты дисциплинированы и уверены в себе, они выстраивают свою деятельность и поведение в соответствии с поставленными для себя целями. Однако это не

препятствует чувству свободы и уверенности в собственной независимости от внешних факторов. Они обладают навыками конструктивного воздействия и эффективно взаимодействуют с другими.

Уровень их дипломатичности, тактического мастерства в контактах средний. С одной стороны, они довольно естественны, спонтанны и прямолинейны в своих проявлениях, а с другой – при необходимости могут демонстрировать проницательность, выдержанность, расчетливость и осторожность.

При этом гибкость у курсантов выражена на довольно низком уровне. Это говорит о том, что они, как правило, достаточно осторожны, осмотрительны и не склонны менять устоявшиеся привычки. В связи с этим их адаптивные возможности снижены, что, в свою очередь, побуждает курсантов действовать по проверенным подходам. Неопределенность, новизна и перемены вызывают дискомфорт.

Оценки по шкале конформизма указывают на средний его уровень. Для курсантов важно быть принятыми в группе, получать поддержку от ее членов, работать и принимать решения совместно с другими. Однако периодически они могут противопоставлять себя группе и принимать самостоятельные решения, вне зависимости от мнения коллектива.

Уровень эмпатии соответствует среднему диапазону, что говорит о наличии у курсантов способности понимать переживания других людей, проявлять проникновенность в понимании межличностного взаимодействия, наблюдательность.

Средняя выраженность толерантности показывает, что курсанты довольно терпимы, им не свойственно осуждение или оценивание ошибок других. Они достаточно доверчивы и ожидают подобного от окружающих.

Оценка уровня выраженности лидерских качеств показывает, что курсанты обладают средним уровнем выраженности качеств лидера.

Обобщая характеристики адаптивно-коммуникативного компонента, можно подчеркнуть, что курсанты образовательных организаций ФСИН России обладают ярко выраженным стремлением к коммуникациям, лидерству в группе и необходимым базовым уровнем коммуникативных умений. Однако проявлению и развитию коммуникативного мастерства и эффективного лидерства может препятствовать

выраженная склонность к самоутверждению и доминированию в сочетании с недостаточной поведенческой гибкостью и адаптивностью.

Средние значения структурных элементов ценностно-мотивационного компонента лидерских качеств курсантов представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Средние значения структурных элементов ценностно-мотивационного компонента лидерских качеств

Методика	Показатели	Средние значения
16-PF	G (низкая нормативность поведения/ высокая нормативность поведения)	12,84
	H (робость/смелость)	16,05
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,71
Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	Уровень выраженности лидерских качеств	28,90
Шкала управленческих ориентаций (Т. Санталайнен)	Направленность на людей	5,74
	Направленность на задачу	17,36
Способность самоуправления (Н. М. Пейсахов)	Целеполагание	4,17
	Планирование	3,82
	Принятие решения	4,62
	Критерий оценки качества	4,27
CPI- 462	Способность к статусу (Cs)	51,52
	Социальное присутствие (Sp)	60,28
	Самопринятие (Sa)	56,69
	Чувство благополучия (Wb)	75,57
	Толерантность (To)	54,31

Нормативность поведения курсантов описывается как средняя. Это означает, что в их системе ценностей чувство долга занимает одну из приоритетных позиций. Курсанты ответственны, совестливы, осознанно стремятся следовать установленным нормам и правилам. В работе стараются проявлять организованность, добросовестность, настойчиво реализуют поставленные задачи.

При этом средняя выраженность смелости и консерватизма указывает на то, что большинство курсантов придают определенную значимость проявлению собственной инициативы, имеют склонность к риску и некоторую степень авантюризма. Им не слишком свойственна восприимчивость к переменам и новым идеям, они осмысленно подходят к устоявшимся правилам и анализируют их, проникая в сущность идей.

Высокий уровень социального присутствия также указывает на высокую степень активности и энергичности обучающихся. Курсанты напористы, нацелены на результат, комфортно ощущают себя в своей социальной среде. Стремятся к созданию вокруг себя атмосферы доверия и уверенности в себе и другом.

Средний уровень способности к статусу говорит о разносторонности интересов курсантов. Им комфортно реализовываться одновременно в нескольких жизненных сферах. Курсантам нравится организовывать других на важную для группы работу. Они готовы развиваться в данном направлении.

Способности самоуправления – целеполагание, планирование, принятие решений, критерий оценки качества – имеют средний уровень сформированности. Это говорит о том, что мотивационная основа деятельности курсантов включает в себя необходимый уровень развития способностей к постановке целей, выработке плана действий по ее достижению, воплощению плана в реальность и определению показателей достижения успеха.

Относительно показателей самовосприятия можно отметить, что уровень самопринятия у курсантов довольно высокий: это свидетельствует об их свободе от внутренних конфликтов, они уверены в себе. Испытуемые надежны, готовы к принятию ответственности за себя, в меру уступчивы. Это сочетается с достаточно выраженной толерантностью и терпимостью к другим.

Высокий уровень показателя благополучия свидетельствует о психологическом комфорте, уверенности в собственном будущем, удовлетворенности жизнью и собой. Возникающие тревоги или сомнения относительно чего-либо не оказывают негативного воздействия на эмоциональное состояние курсантов. Проблемы воспринимаются как временный фактор.

Средний уровень выраженности лидерских качеств сочетается с ярко выраженной ориентацией на задачу. Это означает, что, выполняя или возглавляя ту или иную деятельность, в фокусе своего внимания курсанты держат прежде всего достижение результата и обеспечение максимальной эффективности каждого члена группы.

Средние значения структурных элементов эмоционально-волевого компонента лидерских качеств представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Средние значения структурных элементов эмоционально-волевого компонента лидерских качеств

Методика	Показатели	Средние значения
16-PF	С (эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность)	17,47
	F (сдержанность/экспрессивность)	13,56
	H (робость/смелость)	16,05
	O (спокойствие/тревожность)	9,20
	Q3 (низкий самоконтроль/высокий самоконтроль)	11,49
Способность самоуправления (Н. М. Пейсахов)	Анализ противоречий	4,26
	Самоконтроль	4,37
	Коррекция	3,91
СРІ- 462	Самопринятие (Sa)	56,69
	Независимость (In)	63,68
	Ответственность (Re)	61,83
	Самоконтроль (Sc)	56,98
	Гибкость (Fх)	38,07

Уровень эмоциональной стабильности курсантов также средний. Они трезво оценивают действительность, эмоционально выдержанны, устойчивы, работоспособны.

Тревожность курсантов относительно низкая, они спокойны и уверены в себе и своих способностях, стараются справляться со стрессами. Это сочетается с выраженным самопринятием, независимостью и ответственностью. Курсанты обладают положительным Я-образом, дисциплинированы и ориентированы на цель, действуют по правилам разума.

Об этом же говорит и средняя выраженность самоконтроля. Курсанты в достаточной мере умеют контролировать свои эмоции и поведение, следуют нормам социального протокола, заботятся о социальной репутации.

Уровень эмоциональной экспрессивности и смелости в общении средний, что подразумевает среднюю выраженность эмоциональной окрашенности и динамичности в общении, общее благоразумие и серьезность, низкую импульсивность, склонность к проявлениям осторожности.



Оценки по шкалам самоконтроля и гибкости говорят о том, что в целом курсанты скорее склонны отдавать предпочтение предсказуемости, нежели стремиться к переменам. Они больше предпочитают поддерживать устоявшееся на определенном уровне, чем начинать сначала, стараются заранее спланировать происходящее и подумать, прежде чем действовать, могут испытывать выраженный дискомфорт в ситуациях неопределенности.

Такие элементы самоуправления, как анализ противоречий, самоконтроль и коррекция, имеют средний уровень сформированности и свидетельствуют о средне выраженных способностях курсантов к построению субъективной модели ситуации, контролю выполнения собственного плана в реальном общении, поведении и деятельности, а также к коррекции общения, поведения и всей системы самоуправления в целом.

Средние значения структурных элементов управленческого компонента лидерских качеств представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Средние значения структурных элементов управленческого компонента лидерских качеств

Методика	Показатели	Средние значения
16-PF	Е (подчиненность/доминантность)	13,49
	G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения)	12,84
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,22
Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)	Уровень выраженности лидерских качеств	28,90
Шкала управленческих ориентаций (Т. Санталайнен)	Направленность на людей	5,74
	Направленность на задачу	17,36
Способность самоуправления (Н. М. Пейсахов)	Общая способность к самоуправлению	33,92
Самооценка лидерства (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)	Самооценка лидерства	7,51
КОС-2	Организаторские склонности	14,90
СРІ- 462	Доминирование (Do)	60,85
	Способность к статусу (Cs)	51,52
	Ответственность (Re)	61,83
	Достижение через подчинение (Ac)	66,63
	Достижение через независимость (Ai)	54,02

Курсанты характеризуются средне выраженным стремлением к самостоятельности, доминантности, самоутверждению в группе при среднем уровне нормативности поведения и конформизма. Об этом же говорят оценки по шкале доминирования и способности к статусу: они могут принимать на себя роль лидера, если это необходимо, способны оказывать влияние на других, хорошо переносят стресс и могут противостоять давлению извне. Однако при этом курсанты, как правило, нуждаются в поддержке и одобрении группы, предпочитают работать в команде и стремятся к совместному принятию решений.

Ответственность курсантов имеет средний уровень, что подразумевает дисциплинированность, организованность, способность брать на себя ответственность и следовать принятым обязательствам.

Курсанты довольно высоко оценивают свою способность к лидерству и обладают ярко выраженной ориентацией на задачу. Необходимые качества лидера у них выражены на среднем уровне, и достаточно хорошо сформированы организаторские склонности.

Очень высокие оценки по шкале «Достижение через подчинение» отражают готовность обучающихся к структурированной внешне управляемой деятельности. Хорошая организация учебно-воспитательного процесса является наиболее комфортной для них.

Оценки по шкале «Достижение через независимость» несколько ниже и говорят о том, что периодически они предпочитают работать независимо и с минимальным контролем. Вероятно, нуждаемость в контроле и четком руководстве зависит от степени сложности и новизны задачи. Чем они выше, тем больше курсанты нуждаются в организации и четких указаниях.

Общая способность к самоуправлению у курсантов ниже среднего, что указывает на отсутствие у них целостной системы самоуправления и наличие сформированности лишь отдельных ее звеньев.

Проведенное исследование показывает, что все компоненты лидерских качеств курсантов имеют средний уровень сформированности. При этом несколько более сформированным (по сравнению с другими компонентами)

выступает адаптивно-коммуникативный компонент, что указывает на достаточно высокую выраженность у курсантов коммуникативных и организаторских умений, активную жизненную позицию. К наименее сформированным можно отнести когнитивный компонент лидерских качеств, что свидетельствует о недостаточно системном, многомерном и аналитическом восприятии курсантами действительности, о возможных затруднениях при решении концептуальных и абстрактных задач, при необходимости разрабатывать стратегический план действий по достижению целей, принимать быстрые решения.

Кроме того, у курсантов установлена недостаточная выраженность пластичности и адаптивности поведения, которая сочетается со стремлением к самоутверждению, доминированию и относительно невысокой сформированностью общей способности самоуправления.

Обратимся к описанию обобщенного личностного профиля курсантов образовательных организаций ФСИН России. Результаты анкетирования показывают, что курсанты оценивают свою готовность стать лидером как позицию «частично готов». Они отмечают, что знают особенности организаторской деятельности, достаточно компетентны в сфере межличностных отношений, имеют представление о порядке действий в конфликтной ситуации, обладают достаточными знаниями о феномене лидерства и его важности для личностного и профессионального становления сотрудников в учреждениях УИС. Большинство курсантов выразили свое согласие с позицией «руководитель и лидер в коллективе – это разные люди» и заявили, что смогут во время прохождения службы выполнять функции руководителя подразделения. При этом в меньшей степени у курсантов выражены серьезное отношение и активный интерес к вопросам развития своих лидерских качеств.

В таблице 9 представлен ранжированный список личностных качеств, которыми, по мнению курсантов, должен обладать лидер (для оценки использовалась 5-балльная шкала). Данные получены с помощью анкетирования курсантов.

Таблица 9 – Средние оценки курсантами значимости личностных качеств лидера

Качества личности лидера	Средние оценки значимости	Ранг
Отсутствие агрессивности	4,50	1
Ответственность	4,40	2
Психологическая устойчивость	4,33	3
Эмоциональная устойчивость	4,32	4
Внимательность	4,28	5
Дисциплинированность	4,26	6,5
Надежность	4,26	6,5
Коммуникативно-организаторские умения	4,24	8,5
Самоконтроль	4,24	8,5
Успешное решение поставленных задач	4,23	10
Решительность	4,22	11
Уверенность в себе	4,20	12
Коммуникативная компетентность	4,18	13,5
Мотивация курсантского коллектива на достижение общей цели	4,18	13,5
Сплочение обучающихся на добросовестную учебную и ежедневную деятельность	4,16	15
Выработка стратегии действий по достижению цели и развитию активности курсантского коллектива	4,15	16,5
Самостоятельность	4,15	16,5
Твердая воля	4,13	18,5
Трудолюбие	4,13	18,5
Честность	4,12	20,5
Находчивость	4,12	20,5
Мужество	4,11	22,5
Храбрость	4,11	22,5
Отзывчивость	4,10	24
Самостоятельное целеполагание и планирование	4,09	25
Инициатива	4,06	26,5
Активная жизненная позиция	4,06	26,5
Отстаивание своего мнения	3,98	28,5
Бдительность	3,98	28,5
Прогностические способности	3,97	30
Рационализм	3,86	31
Искренность	3,75	32
Потребность в достижениях	3,72	33
Жизнерадостность	3,69	34
Высокий уровень жизненных притязаний	3,56	35
Высокий уровень самооценки	3,31	36

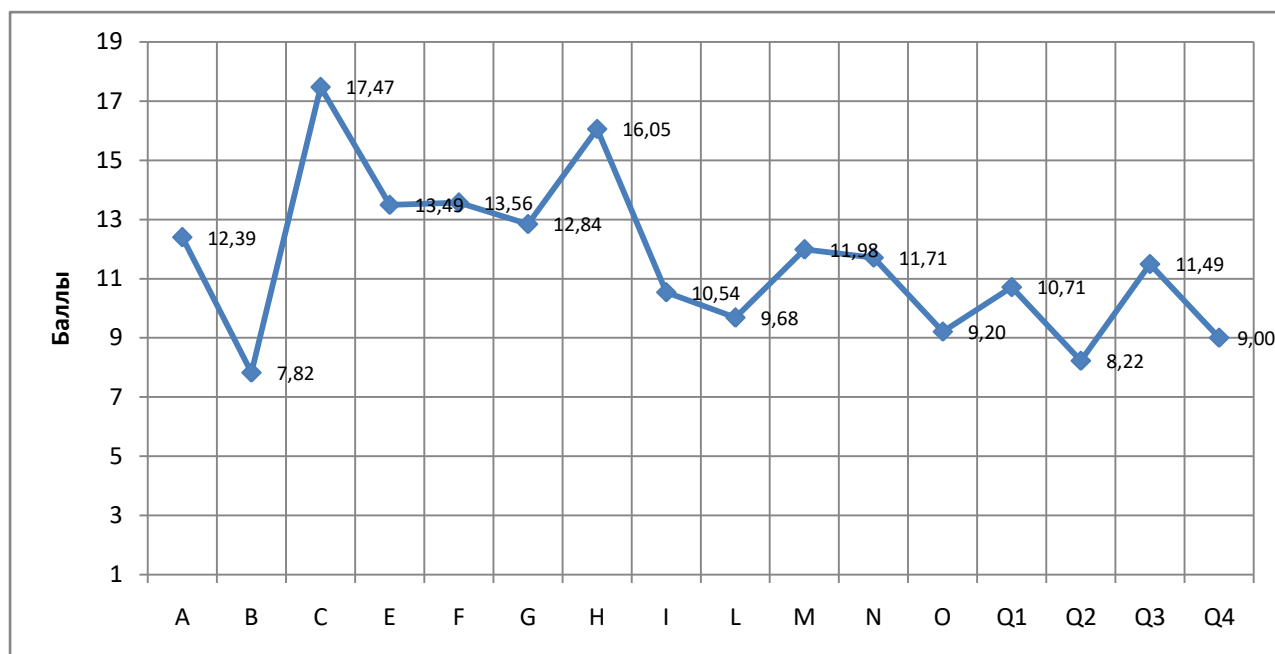
Курсанты придают довольно высокую значимость всем предложенным качествам личности. При этом наиболее важное значение, по их мнению, имеют: отсутствие агрессивности ( $Mx=4,50$ ), ответственность ( $Mx=4,40$ ), психологическая и эмоциональная устойчивость ( $Mx=4,3$ ). В данном случае можно отметить ключевую роль эмоциональной стабильности в сочетании с ответственностью.

Это позволяет предположить, что роль лидера в сознании курсантов ассоциирована прежде всего с высокой степенью ответственности и предполагаемой эмоциональной и психологической нагрузки.

Довольно важными курсантам представляются и такие качества, как внимательность, дисциплинированность, надежность, коммуникативно-организаторские умения, самоконтроль, решительность, уверенность в себе. Эти качества являются вполне привычными и традиционными при описании образа лидера.

Наименее важную роль для лидера, по мнению курсантов, играют высокая самооценка ( $Mx=3,31$ ) и высокий уровень жизненных притязаний ( $Mx=3,56$ ).

На рисунке 3 представлены средние значения личностных факторов, полученные по методике «Личностный опросник 16-PF» (форма А) Р. Б. Кеттелла. Данные представлены в первичных баллах.



*Примечание.* А – Замкнутость – общительность; В – Интеллект; С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность – высокая нормативность поведения; H – Робость – смелость; I – Жесткость – чувствительность; L – Доверчивость – подозрительность; M – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность – дипломатичность; O – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 – Конформизм – неконформизм; Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – напряженность.

Рисунок 3 – Средние значения личностных факторов курсантов образовательных организаций ФСИН России (в сырых баллах), полученные с помощью личностного опросника 16-PF Р. Б. Кеттелла (форма А)

К наиболее типичным личностным чертам курсантов можно отнести общительность, эмоциональную стабильность, доминантность, смелость, чувствительность, мечтательность и спокойствие. Они довольно легко устанавливают социальные контакты, проявляя в них добродушие, естественность и активность. При этом в группе курсанты стремятся занять лидерскую позицию, испытывают потребность в самоутверждении и признании. Их эмоциональный фон в целом стабилен: они спокойны, уравновешены, уверены в себе, адекватно справляются со стрессами. При этом курсанты довольно сензитивны и впечатлительны, им не чужды тонкие эмоциональные переживания, восприимчивость к эстетическому удовольствию и художественному восприятию мира. Время от времени они могут погружаться в свои фантазии, увлекаться мечтами и идеями, проявлять склонность к романтизму.

На рисунке 4 представлены средние значения личностных качеств курсантов, полученные по методике «Калифорнийский психологический опросник» (СРІ- 462).

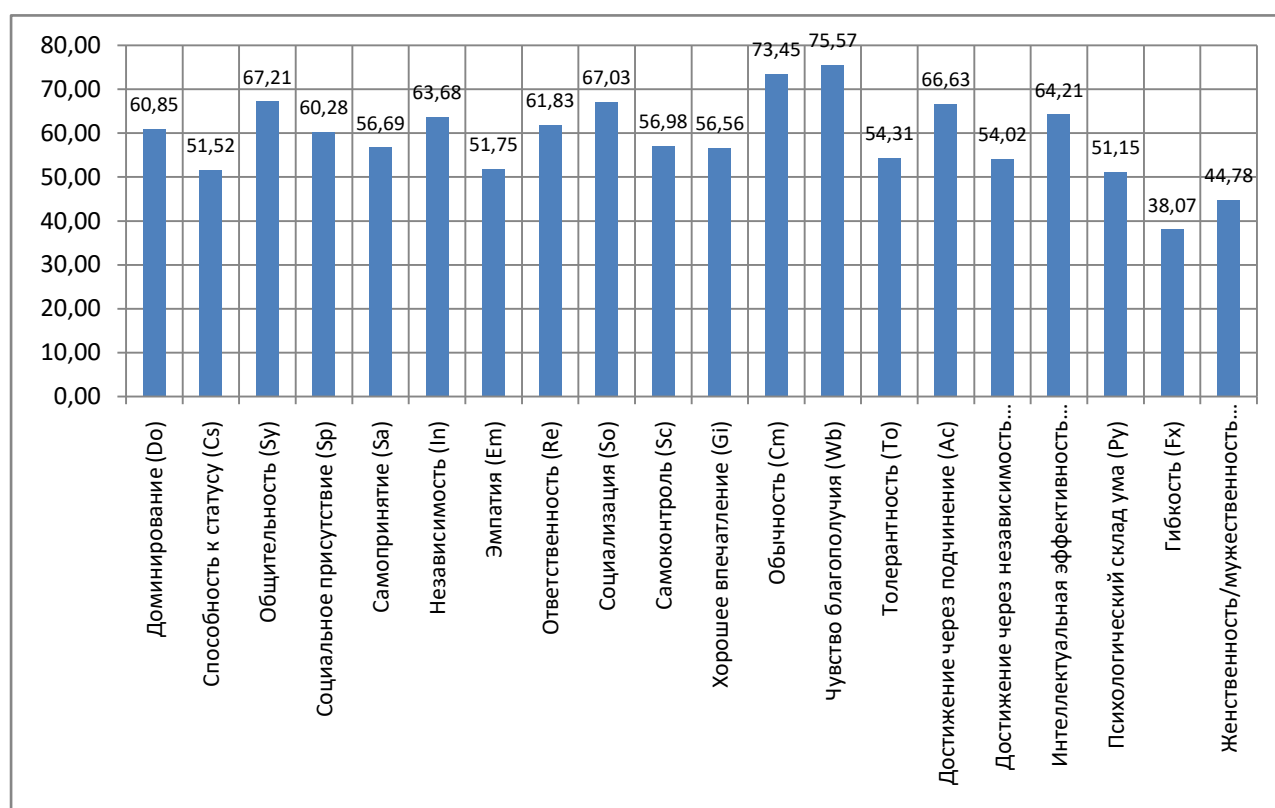


Рисунок 4 – Средние значения личностных качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные по методике «Калифорнийский психологический опросник» (СРІ-462)

Наиболее высокие значения имеют шкалы «Обычность» и «Чувство благополучия». Это говорит о том, что курсанты воспринимают себя такими же, как и большинство других людей, без преувеличения своей уникальности. Нам представляется важным высокое значение качества «обычность». По нашему мнению, это показывает, что курсанты не любят менять привычки, не ориентированы на новаторство и на новизну. При этом они позитивно к себе относятся, в целом удовлетворены собой и своей жизнью.

Они общительны, стремятся быть среди людей, создавать с ними доверительные отношения. Социальная изоляция является для них довольно значимым стрессом. При этом высокие оценки по шкале социализации указывают на то, что в своем поведении курсанты стараются соблюдать принятые нормы, поддерживать социальные ценности, исходить из соображений должного и избегать новизны, ошибок и риска.

Высокие оценки по шкале интеллектуальной эффективности говорят о наличии познавательных способностей и хорошей информированности. Также отмечается ориентированность на цель, ответственность, способность к эффективному взаимодействию с другими и умеренная независимость мыслей и поступков.

Для эффективной работы им нужно четкое руководство и хорошо организованная среда. Как правило, курсанты проявляют себя как усердные и надежные исполнители (достижение через подчинение). Хотя при этом при необходимости они могут принимать на себя лидерские функции, о чем говорят оценки по шкале доминирования.

Личностные характеристики, отражающие стремление к высокому статусу, уровень самопринятия, эмпатии и настроенности на других, самоконтроля, толерантности располагаются в диапазоне средней выраженности.

Наименее выраженным качеством у курсантов является гибкость, которая проявляется в медленном приспособлении к переменам и переживании дискомфорта в ситуациях неопределенности.

Подобные результаты ранее получены и другими исследователями, но у студентов гражданских вузов. Так, О. Б. Ганпанцурова выявила, что формирование

гибких навыков коммуникации у студентов осложнено их поликомпонентной структурой (включающей психодинамический, эмоционально-волевой, интерактивно-коммуникативный, мотивационно-целевой и рефлексивный компоненты) и обеспечивается специальной психологической работой [65]. А. Э. Цымбалюк и В. О. Виноградова также отмечают сниженные показатели формирования гибкости у лиц юношеского и молодого возраста в силу их сложной структуры, представленной, по мнению исследователей, компонентами: базовые коммуникативные, управленческие навыки, навыки self-менеджмента, эффективного мышления [259, с. 120–127].

Низкие оценки получены также по шкале женственности/мужественности, то есть курсанты в целом больше рациональны, чем сензитивны, при этом они не ориентированы на проблемы гендерных различий.

На рисунке 5 представлены средние значения показателей способности самоуправления, полученные с помощью методики «Способность самоуправления» Н. М. Пейсахова.

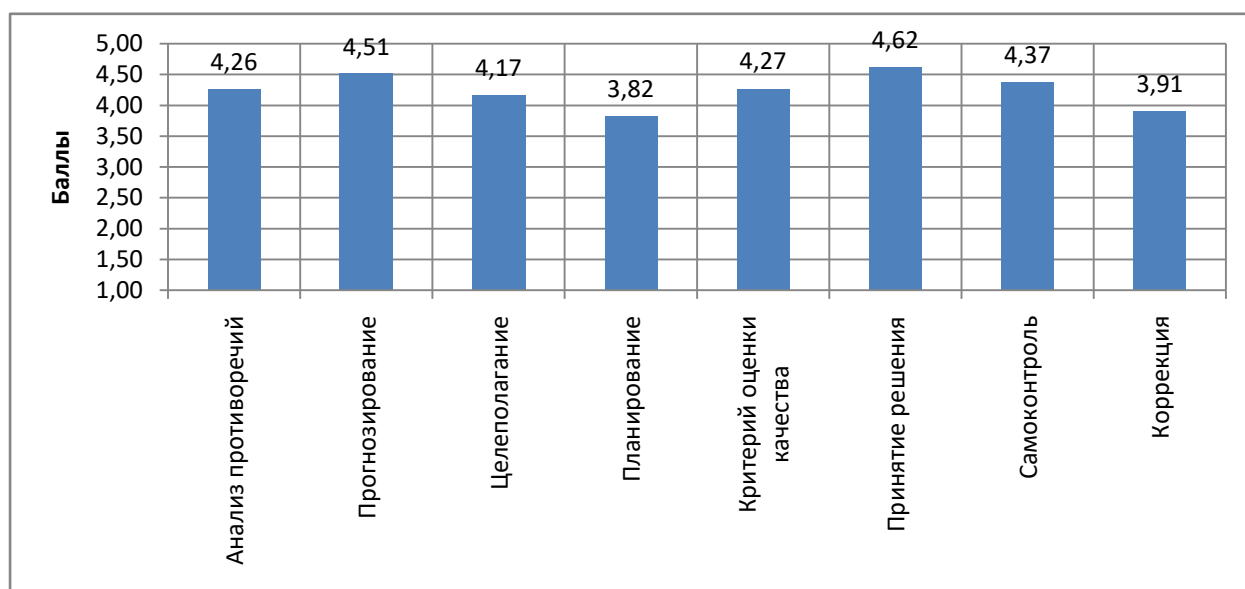


Рисунок 5 – Средние значения показателей способности самоуправления курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Способность самоуправления» (Н. М. Пейсахов)

Все этапы самоуправления у курсантов имеют среднюю степень сформированности. При этом подчеркнем, что значения по шкалам располагаются на нижней границе среднего уровня. Значение общего показателя способности



самоуправления свидетельствует об уровне развития ниже среднего ( $Mx=33,92$ ). Это дает основание предполагать, что в целом базовая система самоуправления у курсантов сформирована, однако она нуждается в донстройке, доразвитии и согласовании между собой всех отдельных ее этапов.

К наименее сформированным следует отнести способности к планированию ( $Mx=3,82$ ) и коррекции ( $Mx=3,91$ ). Это говорит о том, что наиболее затруднительными для курсантов могут быть задачи, касающиеся построения плана действий по достижению цели, определения их последовательности, а также процессы изменения действий и поведения в случае необходимости. Вероятно, это напрямую связано с недостаточной гибкостью курсантов, на которую было указано выше.

Наиболее высокие средние оценки выявлены по этапу принятия решения ( $Mx=4,62$ , то есть переход от плана к действию осуществляется курсантами достаточно легко. Это также полностью согласуется с описанными выше личностными особенностями курсантов.

М. З. Гаджидадаев с соавторами настаивают на том, что способность к самоуправлению, в первую очередь, связана с личностными особенностями субъекта, а не с его гендерной принадлежностью. Исследователями установлено, что высокий уровень развития данной способности демонстрируют студенты с выраженными лидерскими качествами [221].

В. И. Моросанова и В. Н. Красников подчеркивают значимую роль регуляторных личностных свойств (самостоятельность, гибкость, целеустремленность) в выраженности самоуправления [180]. М. А. Пахмутова обращает внимание на связь самоорганизации и самоуправления с интегральными личностными характеристиками (нацеленность на результат, активность, гибкость и т. д.) [194].

На рисунке 6 представлены средние значения коммуникативных и организационных склонностей курсантов, полученные с помощью методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2).

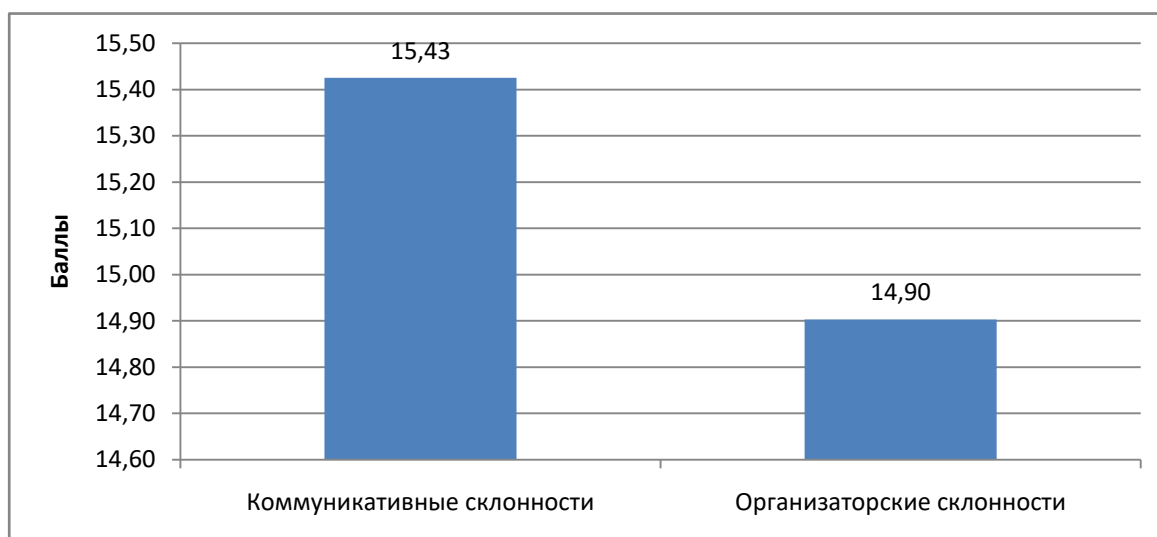


Рисунок 6 – Средние значения коммуникативных и организаторских склонностей курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2)

Полученные значения показателей свидетельствуют о достаточно высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей. При этом можно отметить, что коммуникативные склонности имеют несколько более высокую выраженность, чем организаторские. Люди такого типа обычно быстро находят друзей, стремятся расширить круг своего общения, проявляют инициативу в общении, хотя испытывают некоторые затруднения при необходимости принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

На рисунке 7 представлено среднее значение показателя развития лидерских качеств курсантов, полученное с помощью методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).

Показатель развития лидерских качеств также соответствует среднему уровню ( $Mx=28,90$ ). В целом у курсантов развиты необходимые качества лидера, и они имеют достаточный потенциал для того, чтобы развить в себе эти качества и стать эффективными лидерами. Самооценка курсантами лидерства, согласно результатам «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов), указывает на высокий уровень проявления лидерства в совместной деятельности.



Рисунок 7 – Среднее значение лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученное с помощью методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

На рисунке 8 даны средние показатели управленческих ориентаций курсантов.

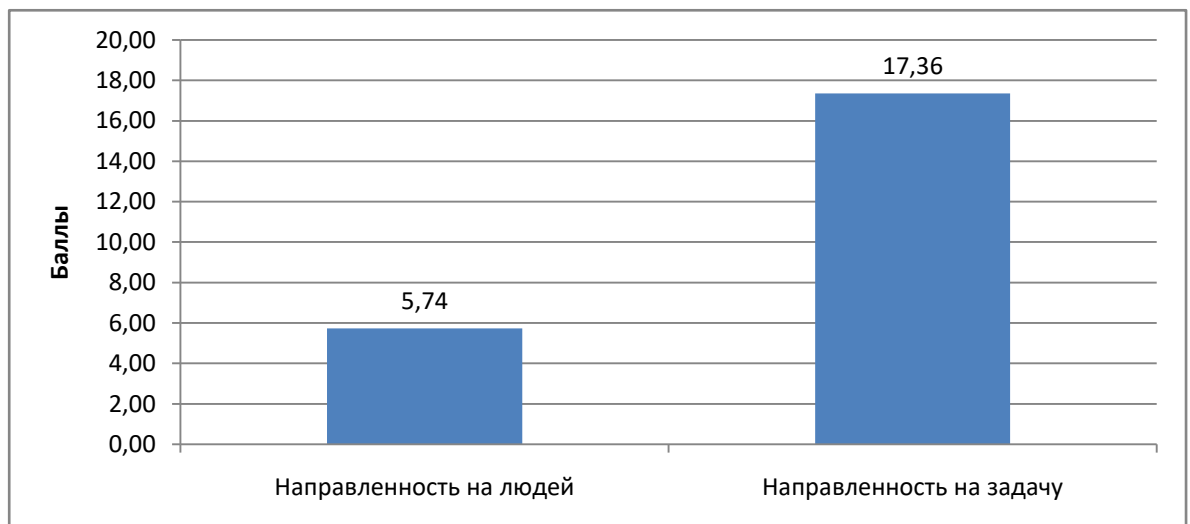
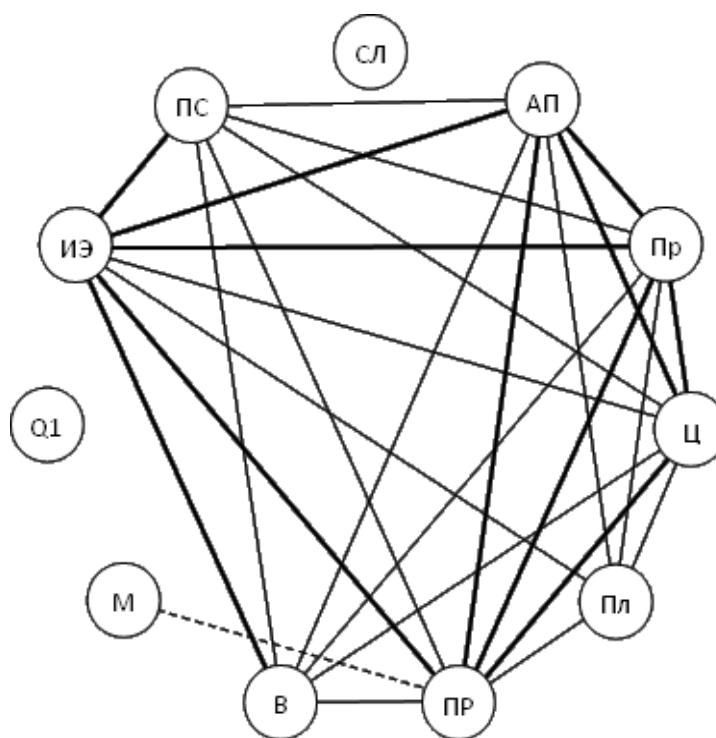


Рисунок 8 – Средние значения управленческих ориентаций курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен)

Полученные данные говорят о том, у курсантов образовательных организаций ФСИН России ярко выраженной является направленность на задачу. При выполнении управленческих функций курсанты предпочитают ориентироваться на поставленную цель, побуждая членов своего учебно-профессионального коллектива к максимальным усилиям, усердию, росту производительности труда, ориентируясь на инструкции и предписания. В будущем такого рода руководители не будут склонны считаться с работниками, советоваться с ними и давать им полную свободу действий.

Следующий этап анализа эмпирических результатов был посвящен исследованию структурной организации выделенных компонентов лидерских качеств курсантов. Для этого был проведен корреляционный анализ с применением рангового коэффициента корреляции Спирмена. Матрицы интеркорреляций приведены в приложении А. При анализе корреляционных связей мы сфокусировали внимание на связях средней силы (коэффициенты корреляции по модулю больше 0,3) и выше. Следует заметить, что все эти связи для данной выборки являются статистически достоверными на высоком уровне значимости ( $p < 0,001$ ).

На рисунке 9 представлена структура взаимосвязей показателей когнитивного компонента лидерских качеств курсантов.



*Условные обозначения.*

СЛ – самооценка лидерства; АП – анализ противоречий; Пр – прогнозирование; Ц – целеполагание; Пл – планирование; ПР – принятие решения; В – интеллект (фактор В); М – практичность/мечтательность (фактор М); Q1 – консерватизм/радикализм (фактор Q1); ИЭ – интеллектуальная эффективность (Ie); ПС – психологический склад ума (Pу).

————— – положительные корреляционные связи средней силы на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 ————— – слабые положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 - - - - - – слабые отрицательные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Рисунок 9 – Корреляционная плеяда структуры когнитивного компонента лидерских качеств

Структурные элементы когнитивного компонента лидерских качеств довольно тесно и преимущественно положительно связаны между собой корреляционными связями. Это указывает на то, изменения в выраженности отдельных элементов сопровождаются изменениями выраженности многих других.

Выявлена только одна отрицательная взаимосвязь – между способностью к принятию решения и мечтательностью ( $r_s = -0,30$ ;  $p < 0,001$ ). Чем сильнее курсанты ориентированы на свой внутренний мир, чем больше склонны к поглощенности своими идеями, чем менее они практичны, тем в меньшей степени у них сформирована способность к принятию решений и переходу от идей к конкретным действиям. Данная особенность представляется вполне естественной, так как ярко выраженная мечтательность, богатое воображение и склонность «витать в облаках» могут сопровождаться трудностями практической реализации своих идей в условиях реальной жизни.

Показатели консерватизма/радикализма и самооценки лидерства наименее включены в общую структуру когнитивного компонента. Эти характеристики имеют наименьший структурный вес (1,10 и 1,05 соответственно), и их значимые корреляционные связи располагаются на уровнях значимости  $p < 0,01$  и  $p < 0,05$ . Это говорит о том, что степень восприимчивости курсантов к новаторским идеям и экспериментам, их отношение к традициям и самооценка лидерских качеств довольно слабо взаимосвязаны с другими элементами когнитивного компонента и соответственно в наименьшей степени детерминируют его изменения.

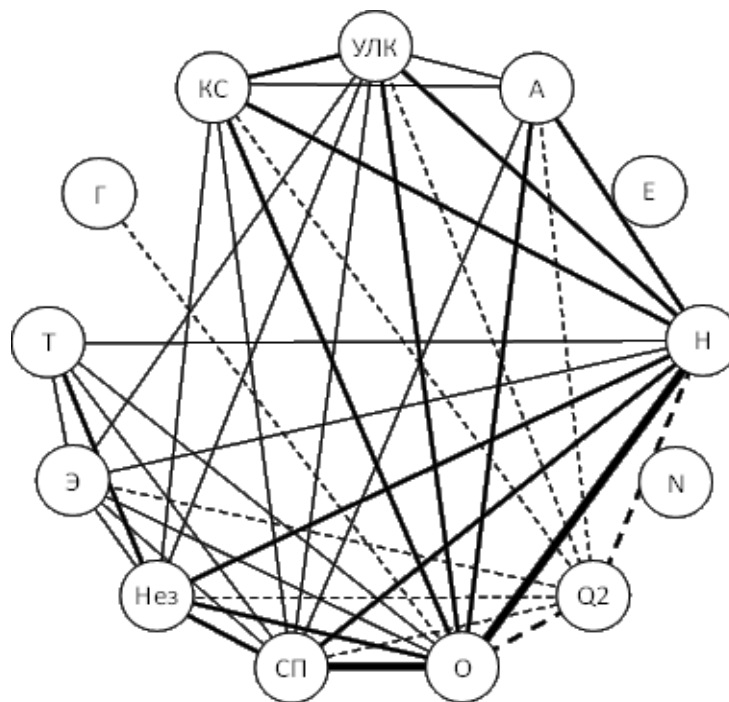
Структурообразующим элементом когнитивного компонента лидерских качеств выступает интеллектуальная эффективность. Именно эта характеристика имеет наибольший структурный вес (3,02). Также можно отметить существенную роль способностей к принятию решения (структурный вес равен 2,98) и прогнозированию (вес равен 2,94).

Так как данные элементы характеризуются наиболее тесной связанностью с другими, то можно предположить, что развитие когнитивного компонента лидерских качеств курсантов прежде всего взаимосвязано со способностью к

анализу и размышлению, а также со способностью к прогнозированию последствий принятых решений.

На рисунке 10 представлена структура взаимосвязей показателей адаптивно-коммуникативного компонента лидерских качеств курсантов.

Элементы адаптивно-коммуникативного компонента также довольно тесно связаны друг с другом. Большинство обнаруженных связей носит прямой характер, но имеют место и обратные связи.



*Условные обозначения.*

УЛК – уровень лидерских качеств; А – замкнутость/общительность (фактор А); Е – подчиненность/доминантность (фактор Е); Н – робость/смелость (фактор Н); N – прямолинейность/дипломатичность (фактор N); Q2 – конформизм/нонконформизм (фактор Q2); О – общительность (Sy); СП – социальное присутствие (Sp); Нез – независимость (In); Э – эмпатия (Em); Т – толерантность (To); Г – гибкость (Fх); КС – коммуникативные склонности.

————— – сильные положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 ————— – положительные корреляционные связи средней силы на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 ————— – слабые положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 - - - - - – отрицательные корреляционные связи средней силы на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 - · - · - · - – слабые отрицательные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Рисунок 10 – Корреляционная плеяда структуры адаптивно-коммуникативного компонента лидерских качеств

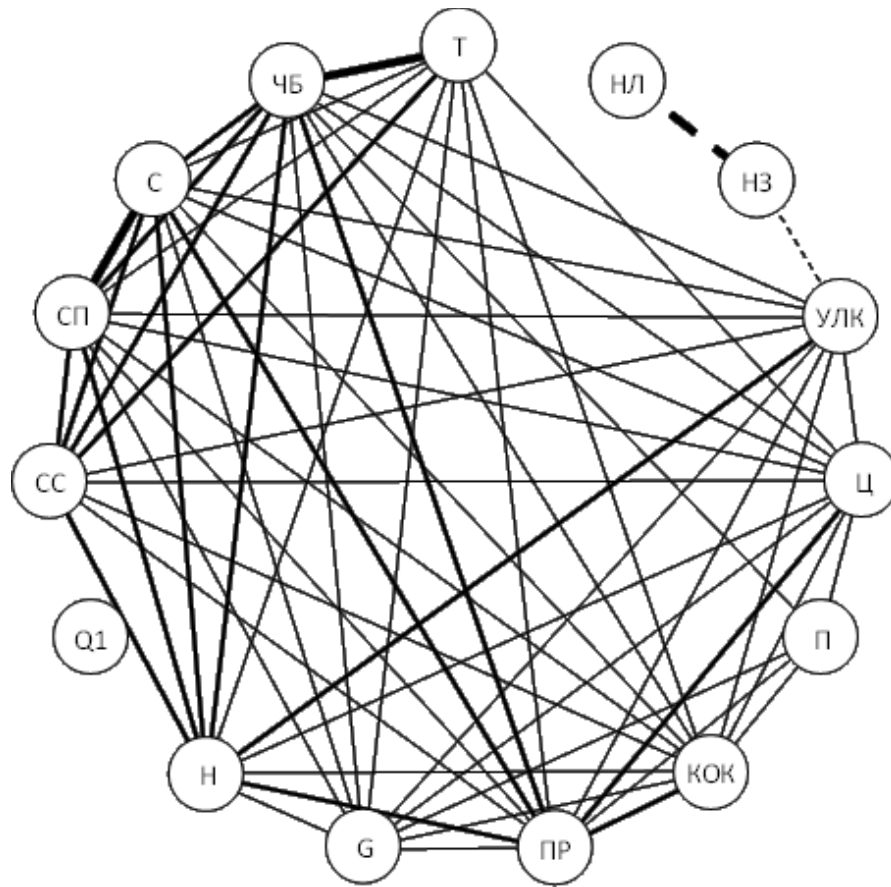
Исключение составляют особенности взаимосвязи конформизма/нонконформизма. Выраженность нонконформистских тенденций сопряжена со

снижением большинства других составляющих данного компонента: уровня лидерских качеств ( $r_s = -0,31$ ;  $p < 0,001$ ), общительности (фактор А) ( $r_s = -0,34$ ;  $p < 0,001$ ), смелости ( $r_s = -0,50$ ;  $p < 0,001$ ), общительности (Sy) ( $r_s = -0,51$ ;  $p < 0,001$ ), социального присутствия ( $r_s = -0,37$ ;  $p < 0,001$ ), независимости ( $r_s = -0,34$ ;  $p < 0,001$ ), эмпатии ( $r_s = -0,33$ ;  $p < 0,001$ ) и коммуникативных склонностей ( $r_s = -0,37$ ;  $p < 0,001$ ). На этом основании можно предположить, что курсанты с ярко выраженной независимостью и ориентацией на собственное мнение характеризуются низким уровнем сформированности адаптивно-коммуникативного компонента. Они недостаточно социабельны, не ориентированы на понимание позиций других людей и их переживания, не нацелены на то, чтобы мотивировать других.

Отрицательная корреляционная связь также выявлена между общительностью (Sy) и гибкостью ( $r_s = -0,33$ ;  $p < 0,001$ ). Выраженная экстравертированность, непереносимость социальной изоляции и работы в одиночестве сочетается с консерватизмом и неприятием перемен. Вероятно, это отражает высокую потребность курсантов в сохранении устоявшихся отношений, своего влияния и авторитета. Так, высокая гибкость подразумевает и эмоциональную поверхностность, чрезмерную изменчивость и беспокойность, а высокая общительность, в свою очередь, выражается в создании вокруг себя атмосферы доверительности, формировании «своего круга», направленности на групповую деятельность. При этом именно общительность (Sy) обладает наибольшим структурным весом (4,29), что позволяет рассматривать ее как ведущий элемент всей структуры адаптивно-коммуникативного компонента лидерских качеств. Также очень тесным образом связаны с общей структурой и такие характеристики, как смелость (структурный вес 3,72) и социальное присутствие (3,60).

Наименее включенными в общую структуру рассматриваемого компонента являются дипломатичность (структурный вес 1,23) и доминантность (1,06). Исходя из изложенного можно предположить, что развитие адаптивно-коммуникативного компонента лидерских качеств курсантов должно основываться преимущественно на развитии их общительности, мотивированности на совместную деятельность, на повышении их смелости и активности в социальных контактах.

Структура взаимосвязей показателей ценностно-мотивационного компонента лидерских качеств курсантов представлена на рисунке 11.



*Условные обозначения.*

НЛ – направленность на людей; НЗ – направленность на задачу; УЛК – уровень лидерских качеств; Ц – целеполагание; П – планирование; КОК – критерий оценки качества; ПР – принятие решения; G – низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения (фактор G); Н – робость/смелость (фактор Н); Q1 – консерватизм/радикализм (фактор Q1); СС – способность к статусу (Cs); СП – социальное присутствие (Sp); С – самопринятие (Sa); ЧБ – чувство благополучия (Wb); Т – толерантность (To).

- – сильные положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- – положительные корреляционные связи средней силы на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- – слабые положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- — — — — – сильные отрицательные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- ..... – слабые отрицательные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Рисунок 11 – Корреляционная плеяда структуры ценностно-мотивационного компонента лидерских качеств

В структуре ценностно-мотивационного компонента выявлена очень тесная взаимосвязь входящих в него элементов. Обнаруженные связи тоже преимущественно



прямые. Следовательно, изменение и развитие отдельных элементов структуры проходит однонаправленно.

Наименее включенными в структуру являются направленность на людей (структурный вес равен 1,64) и радикализм (1,17). Направленность на людей и на задачу между собой коррелируют отрицательно ( $r_s = -0,76$ ;  $p < 0,001$ ), причем эта отрицательная взаимосвязь является очень значимой. По нашему мнению, это может означать, что курсанты в своей деятельности склонны ориентироваться либо на задачу, либо на других людей при выполнении какой-либо деятельности.

В связи с этим логично выглядит отрицательная корреляция между направленностью на задачу и уровнем выраженности лидерских качеств ( $r_s = -0,35$ ;  $p < 0,001$ ), то есть чем более курсанты стремятся контролировать других, чем более ориентированы на достижение целей без учета мнения коллектива, тем слабее у них выражены качества лидера. На наш взгляд, это демонстрирует ключевое отличие роли руководителя от роли лидера и подчеркивает чрезвычайную важность для лидера эмоционального контакта с группой, выстраивания с коллективом адекватных взаимоотношений и открытости к предложениям, пожеланиям и критике. По сути, речь идет о приоритетности для эффективного лидера ориентации на других людей.

Структурообразующим элементом ценностно-мотивационного компонента выступает чувство благополучия (структурный вес равен 4,06).

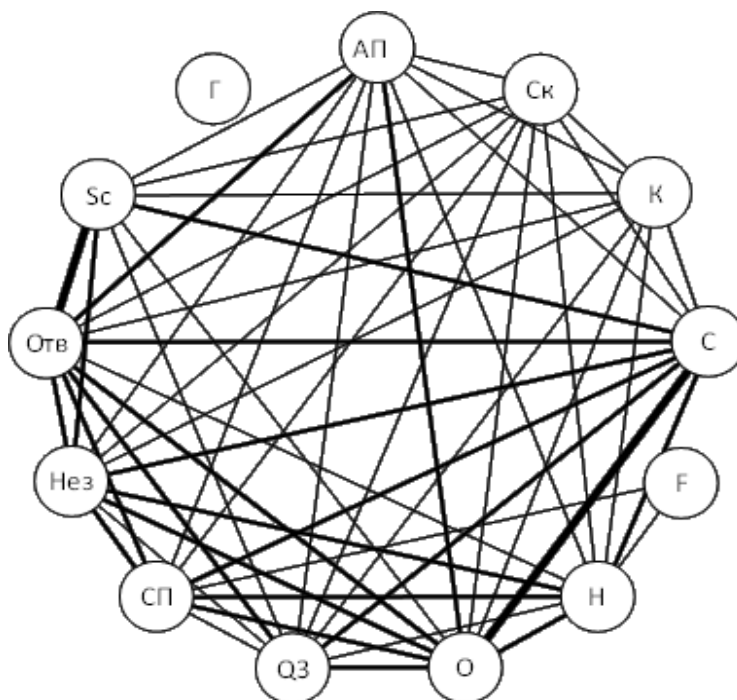
Отсутствие внутренних конфликтов и противоречий, удовлетворенность собой и своей жизнью в целом оказывают наиболее существенное положительное влияние на формирование и развитие ценностно-мотивационных основ лидерства. Также можно отметить довольно высокий структурный вес и таких характеристик, как способность к принятию решения (вес равен 3,71), социальное присутствие (3,71), самопринятие (3,65) и смелость (3,61).

Полученные результаты корреспондируют с данными, полученными Н. Я. Большуновой и С. В. Оспенниковым на выборке военнослужащих. Исследователи установили, что большинство лиц, проходящих военную службу, ориентированы на систему ценностей гуманитарного характера, среди которых

благополучие и ответственность за благополучие близких, определяющие личностный смысл военной службы [43].

Выраженность указанных личностных характеристик входит в структуру ценностно-мотивационного компонента.

На рисунке 12 представлена структура взаимосвязей показателей эмоционально-волевого компонента лидерских качеств курсантов.



*Условные обозначения.*

АП – анализ противоречий; Ск – самоконтроль; К – коррекция; С – эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность (фактор С); F – сдержанность/экспрессивность (фактор F); Н – робость/смелость (фактор Н); О – спокойствие (фактор О, обратная); Q3 – низкий самоконтроль/высокий самоконтроль (фактор Q3); СП – самопринятие (Sa); Нез – независимость (In); Отв – ответственность (Re); Sc – самоконтроль (Sc); Г – гибкость (Fx).

————— – сильные положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 ————— – положительные корреляционные связи средней силы на уровне значимости  $p < 0,001$ ;  
 ————— – слабые положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Рисунок 12 – Корреляционная плеяда структуры эмоционально-волевого компонента лидерских качеств

Все элементы эмоционально-волевого компонента коррелируют между собой только положительно. Наименее включены в общую структуру такие личностные характеристики, как экспрессивность (структурный вес равен 1,38) и гибкость (1,28). Это говорит о том, что уровень эмоциональной экспрессии,

динамичности в общении, уровень гибкости и адаптивности слабо связаны эмоционально-волевыми характеристиками курсантов.

Необходимо отметить, что наибольший структурный вес имеет спокойствие (он равен 4,42). Это говорит о том, что вся структура эмоционально-волевого компонента выстраивается вокруг данной личностной черты. Чем более эмоционально стабильны и спокойны курсанты, тем лучше у них сформированы эмоционально-волевые качества.

Кроме того, относительно высокую включенность в общую структуру имеют независимость (структурный вес 4,15), эмоциональная стабильность (4,07) и ответственность (4,06). Эти характеристики могут рассматриваться как базовые «мишени» для психолого-педагогической работы в контексте развития у курсантов эмоциональной устойчивости и волевых качеств.

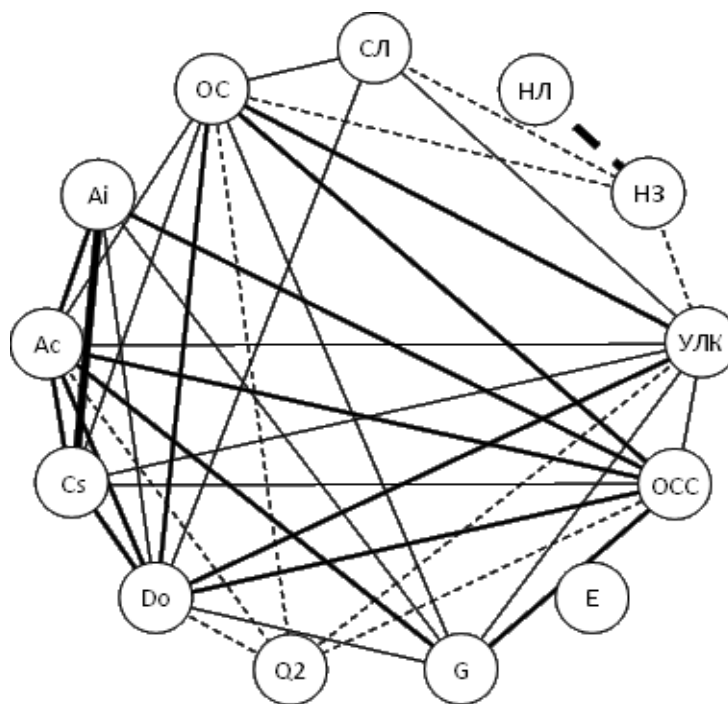
Структура взаимосвязей показателей управленческого компонента лидерских качеств курсантов представлена на рисунке 13.

Структура управленческого компонента отличается от других несколько меньшей сформированностью и организованностью. При этом в ней отмечается большее число отрицательных связей, которые вносят в нее дифференциацию.

Так, наибольшее количество отрицательных связей с другими показателями имеет неконформизм. Чем более он выражен, тем ниже уровень развития лидерских качеств ( $r_s = -0,31$ ;  $p < 0,001$ ), общая способность к самоуправлению ( $r_s = -0,42$ ;  $p < 0,001$ ), нормативность поведения ( $r_s = -0,41$ ;  $p < 0,001$ ), доминирование ( $r_s = -0,45$ ;  $p < 0,001$ ), достижение через подчинение ( $r_s = -0,44$ ;  $p < 0,001$ ) и организаторские способности ( $r_s = -0,36$ ;  $p < 0,001$ ).

Направленность на задачу отрицательно коррелирует с направленностью на людей ( $r_s = -0,76$ ;  $p < 0,001$ ), самооценкой лидерства ( $r_s = -0,39$ ;  $p < 0,001$ ), уровнем лидерских качеств ( $r_s = -0,35$ ;  $p < 0,001$ ) и организаторскими способностями ( $r_s = -0,34$ ;  $p < 0,001$ ). Чем более сосредоточены курсанты на цели, чем больше фокусируются только на продуктивности и результативности работы группы, тем менее они ощущают в себе лидерский потенциал, тем ниже их лидерские умения и организаторские способности. Вероятно, в данном случае речь идет о

необходимости достижения оптимального сочетания стремления к цели и внимания к людям. Отчужденное, эмоционально сухое руководство коллективом, отсутствие персональности в общении, учета социальных нюансов и мнения других скорее отрицательно сказывается на лидерских способностях курсантов.



*Условные обозначения.*

СЛ – самооценка лидерства; НЛ – направленность на людей; НЗ – направленность на задачу; УЛК – уровень лидерских качеств; ОСС – общая способность самоуправления; Е – подчиненность/доминантность (фактор Е); G – низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения (фактор G); Q2 – конформизм/нонконформизм (фактор Q2); Do – доминирование (Do); Cs – способность к статусу (Cs); Ас – достижение через подчинение (As); Аі – достижение через независимость (Ai); ОС – организаторские склонности.

- – сильные положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- – положительные корреляционные связи средней силы на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- – слабые положительные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- — — — — – сильные отрицательные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ ;
- – слабые отрицательные корреляционные связи на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Рисунок 13 – Корреляционная плеяда структуры управленческого компонента лидерских качеств

Отметим, что доминантность (фактор Е) и направленность на людей имеют наименьший структурный вес (1,04 и 1,61 соответственно) и наиболее слабо связаны с другими показателями.

Системообразующими элементами структуры управленческого компонента выступают достижение через подчинение (структурный вес 3,51) и доминирование (Do) (3,50). Можно отметить и важную роль общей способности к самоуправлению (вес равен 3,35).

В данном случае необходимо подчеркнуть различия в сущности доминантности и доминирования. Личностный фактор доминантности, согласно описанию Кеттелла, не очень существенно коррелирует с достижениями лидерства. В большей мере он связан с потребностью в автономии, социальным статусом, самоутверждением, отказом от признания внешней власти, упрямством и т. п. В свою очередь, доминирование (Do) предполагает стремление к власти и лидерскому положению, высокую инициативность, готовность к лидерской ответственности.

Итак, для развития управленческого компонента ключевое значение имеет сочетание доминирования и способности эффективно и последовательно выполнять четко поставленные задачи, а вопросы самоутверждения и автономии не играют существенной роли для развития данного компонента.

Таким образом, в результате проведенного исследования были выявлены и проанализированы структурные элементы когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов лидерских качеств курсантов.

Структурный анализ позволил определить ведущие, ядерные, и базовые качества курсантов в каждом из выделенных компонентов, которые могут выступать основными мишенями для выстраивания психолого-педагогической работы по развитию лидерства курсантов образовательных организаций ФСИН России. Ядерными качествами выступили высокий уровень развития способности самоуправления, выражающийся в адекватной самооценке, самоконтроле и навыках конструктивной саморегуляции, а также качества, которые располагаются в пространстве рассогласования между идеальными представлениями о лидерских качествах и теми качествами, которые испытуемые атрибутируют себе. Базовыми элементами нами были определены: интеллектуальная эффективность, общительность,

чувство благополучия, спокойствие и эмоциональная стабильность, достижение через подчинение и доминирование.

Дополнительно можно отметить важную роль развития способности к принятию решений, смелости и социального присутствия. Эти качества также имеют довольно высокий вес в структуре нескольких компонентов.

Целенаправленное развитие указанных личностных характеристик позволяет наиболее эффективно сформировать лидерские качества курсантов образовательных организаций ФСИН России.

### **2.3. Типология личности курсантов образовательных организаций ФСИН России с учетом уровня сформированности лидерских качеств**

На следующем этапе эмпирического исследования был проведен факторный анализ (метод главных компонент с последующим варимакс-вращением). Его целью было выявление личностных детерминант, оказывающих влияние на развитие лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России. Полученная матрица факторных нагрузок представлена в приложении Г.

Проведенный факторный анализ выявил два интегральных фактора, которые детерминируют развитие лидерских качеств курсантов: образ идеального лидера, образ «Я-лидер». Выделенные факторы в совокупности детерминируют 53% изменений лидерских качеств курсантов.

Первый фактор – *образ идеального лидера (ИЛ)* – раскрывает значимость субъективных представлений курсантов о личностных качествах идеального лидера. К показателям с наибольшими факторными нагрузками относятся: ответственность, психологическая устойчивость, внимательность, эмоциональная устойчивость, коммуникативно-организаторские умения, самоконтроль. Доля объясненной дисперсии данного фактора – 0,36.

А. В. Кузнецовым установлено, что образ идеального профессионала способствует формированию системы представлений о собственном будущем, в котором субъект видит себя максимально приближенным к идеалу, что

обеспечивается развитием ряда личностных качеств, среди которых выделяются ответственность, самоконтроль, эмоциональная и психологическая устойчивость [138]. Иными словами, представления об идеальном образе лидера и требуемых для его успешной реализации личностных качеств обеспечивают в числе прочего направленность деятельности субъекта.

Таблица 10 – Результаты факторного анализа

Интегральные факторы	Факторные нагрузки
<i>Фактор 1. Образ идеального лидера</i>	
Ответственность	0,92
Внимательность	0,91
Эмоциональная устойчивость	0,91
Психологическая устойчивость	0,91
Самоконтроль	0,91
Коммуникативно-организаторские умения	0,90
<i>Фактор 2. Образ «Я-лидер»</i>	
Коммуникативно-организаторские умения	0,69
Храбрость	0,68
Твердая воля	0,67
Мотивация курсантского коллектива на достижение общей цели	0,67
Активная жизненная позиция	0,66
Сплочение обучающихся на добросовестную учебную и ежедневную деятельность	0,65
Коммуникативная компетентность	0,65
Решительность	0,65
Выработка стратегии действий по достижению цели и развитие активности курсантского коллектива	0,65
Прогностические способности	0,64
Самостоятельное целеполагание и планирование	0,63
Инициатива	0,63
Успешное решение поставленных задач	0,62
Мужество	0,62
Находчивость	0,62
Уверенность в себе	0,62

*Примечание.* В таблице приведены факторные нагрузки, превышающие 0,9 по модулю для первого фактора и 0,6 по модулю для второго фактора. Суммарная доля объясненной дисперсии составляет 0,53.

Второй фактор – *образ «Я-лидер» (Я)* – отражает значимость самооценки курсантов с точки зрения обладания теми или иными лидерскими характеристиками. Среди таких качеств с наибольшей факторной нагрузкой можно отметить: коммуникативно-организаторские умения, активная жизненная

позиция, твердая воля, храбрость, мотивация курсантского коллектива на достижение общей цели. Доля объясненной дисперсии данного фактора – 0,17.

Чтобы выделить типы личности курсантов после анализа выявленных факторов, мы произвели уменьшение размерности пространства и перевели значения всех наблюдаемых показателей в двумерное пространство факторов. После этого проведен кластерный анализ методом K-Means Clustering. С помощью данного анализа нам удалось выделить четыре типа личности курсантов. Полученные данные представлены на рисунке 14.

Курсанты первого кластера – *нарциссический (или самовозвышающий) тип* – характеризуются низкими значениями фактора образа идеального лидера и очень высокими значениями фактора образа Я. Данный тип отличается слабо сформированным представлением об идеальном лидере в сочетании с высокой самооценкой своих лидерских качеств. Доля курсантов этого типа в общей выборке составила 9,7%.

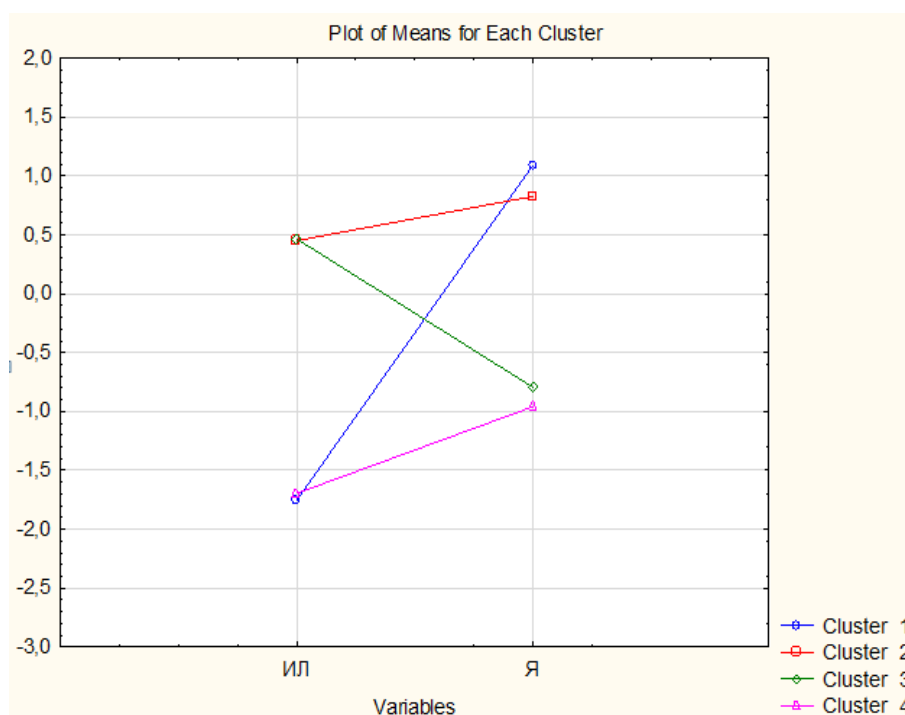


Рисунок 14 – Кластерные профили типов личности курсантов образовательных организаций ФСИН России

Курсанты второго кластера – *самодостаточный тип* – имеют высокие значения по обоим факторам. Их представления об идеальном лидере включают



в себя довольно высокие требования к его личностным качествам. При этом идеальный образ лидера сопровождается позитивными представлениями о себе как о лидере. У этого типа курсантов фиксируется наибольшее совпадение идеального и реального образов лидера. Доля данного типа в общей выборке – 38,9 %.

Курсанты третьего кластера – *самокритичный тип* – характеризуются высокими значениями по фактору образа идеального лидера и пониженными значениями по фактору образа Я-лидера. Их образ идеального лидера включает в себя достаточно высокие требования к личностным особенностям, умениям и качествам. При этом оценка своих качеств как лидера снижена, они не признают в себе наличия требуемого уровня проявленности лидерских качеств. Доля курсантов данного типа – 40,1%.

Курсанты четвертого кластера – *обесценивающий тип* – характеризуются низкими значениями по обоим факторам. Они имеют слабые представления о том, какими качествами должен обладать идеальный лидер, и при этом довольно низко оценивают себя в роли лидера. Доля курсантов, относящихся к данному типу личности, составила 11,3 %.

На рисунке 15 представлены средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов выделенных типов.

Как видно на рисунке, все средние показатели во всех кластерах курсантов имеют среднюю степень выраженность. При этом во всех группах курсантов адаптивно-коммуникативный компонент лидерства сформирован чуть выше, чем другие компоненты. Тем не менее можно выделить некоторые основные особенности в каждом из типов.

У курсантов нарциссического типа (1-й кластер) наиболее сформированными являются адаптивно-коммуникативный и управленческий компоненты. Они обладают выраженными коммуникативными и организаторскими умениями, имеют активную жизненную позицию и стремятся реализовать свой лидерский потенциал в разных видах деятельности. Довольно высоко они оценивают свою способность влиять на окружающих, мотивировать их на

достижение общей цели. Наименее сформирован у курсантов данного типа когнитивный компонент, который связан с особенностями познавательной деятельности и процессами личностного и профессионального становления. Его сниженное значение позволяет предположить, что наиболее затруднительными для курсантов нарциссического типа являются решение абстрактных задач и концептуальных проблем, разработка эффективной стратегии действий, прогнозирование отдаленных эффектов. Иными словами, курсантов данного типа можно описать скорее как успешных деятелей и тактиков, но недостаточно сильных стратегов.

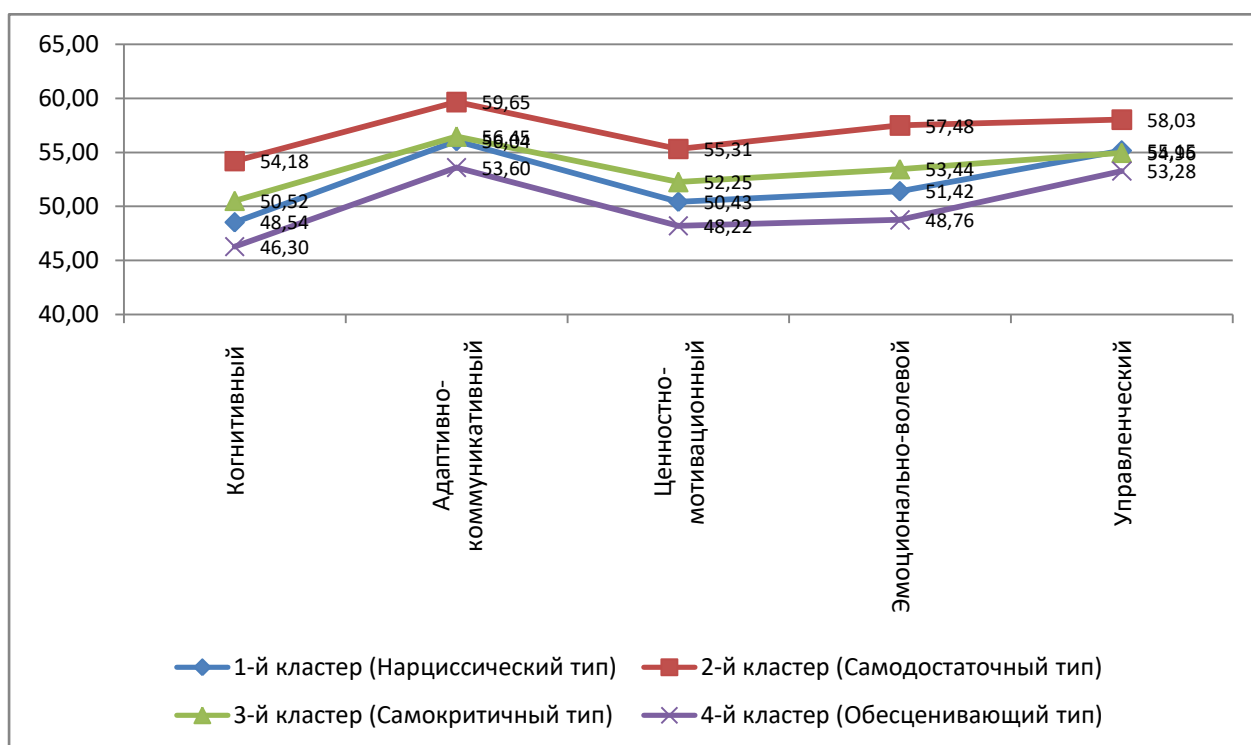


Рисунок 15 – Средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов разных типов

Курсанты самодостаточного типа (2-й кластер) по сравнению с другими типами характеризуются наиболее высокой степенью сформированности всех компонентов лидерских качеств. При этом рассматриваемые компоненты имеют примерно равный уровень развития, что говорит о гармоничном и эффективном сочетании различных лидерских качеств.

Курсанты самокритичного типа (3-й кластер) также имеют довольно гармоничное сочетание выраженности различных компонентов. По сравнению с предыдущим типом курсантов, в данном случае можно отметить более низкий уровень их сформированности в целом, а также некоторую слабость в развитии когнитивного компонента. Вероятно, именно особенности когнитивных процессов (предпочтение конкретных задач абстрактным, трудности стратегического планирования, ошибки в понимании своих мотивов и мотивов других людей и т. п.) детерминируют критичное отношение к своим лидерским качествам курсантов данного типа и соответствующую неуверенность в себе.

У курсантов обесценивающего типа (4-й кластер), как и следовало ожидать, все компоненты лидерских качеств имеют наименьшую степень сформированности. Однако можно отметить, что коммуникативный и управленческий компоненты сформированы чуть выше, а относительно слабая сформированность фиксируется по когнитивному, ценностно-мотивационному и эмоционально-волевому компонентам. Это дает основание предполагать, что курсанты данного типа не столько не обладают лидерским потенциалом, сколько не заинтересованы в его внутреннем поиске и развитии (по принципу «могу, но не хочу»). Вероятно, роль лидера не обладает для них достаточной привлекательностью, и в целом они не склонны к серьёзной и вдумчивой работе над собой и своим самосовершенствованием. Это может быть связано и с особенностями их ценностных ориентаций, и со спецификой эмоционально-волевой регуляции, и с особенностями познавательных процессов.

Для проверки статистической значимости различий между выделенными типами курсантов был проведен однофакторный дисперсионный анализ ANOVA.

В таблице 11 представлены результаты проверки значимости различий между кластерами курсантов по уровню сформированности компонентов лидерских качеств.

Согласно результатам проверки выделенные типы курсантов статистически достоверно различаются по сформированности всех компонентов лидерских качеств.

Таблица 11 – Значимость различий между кластерами курсантов по степени сформированности компонентов лидерских качеств (ANOVA)

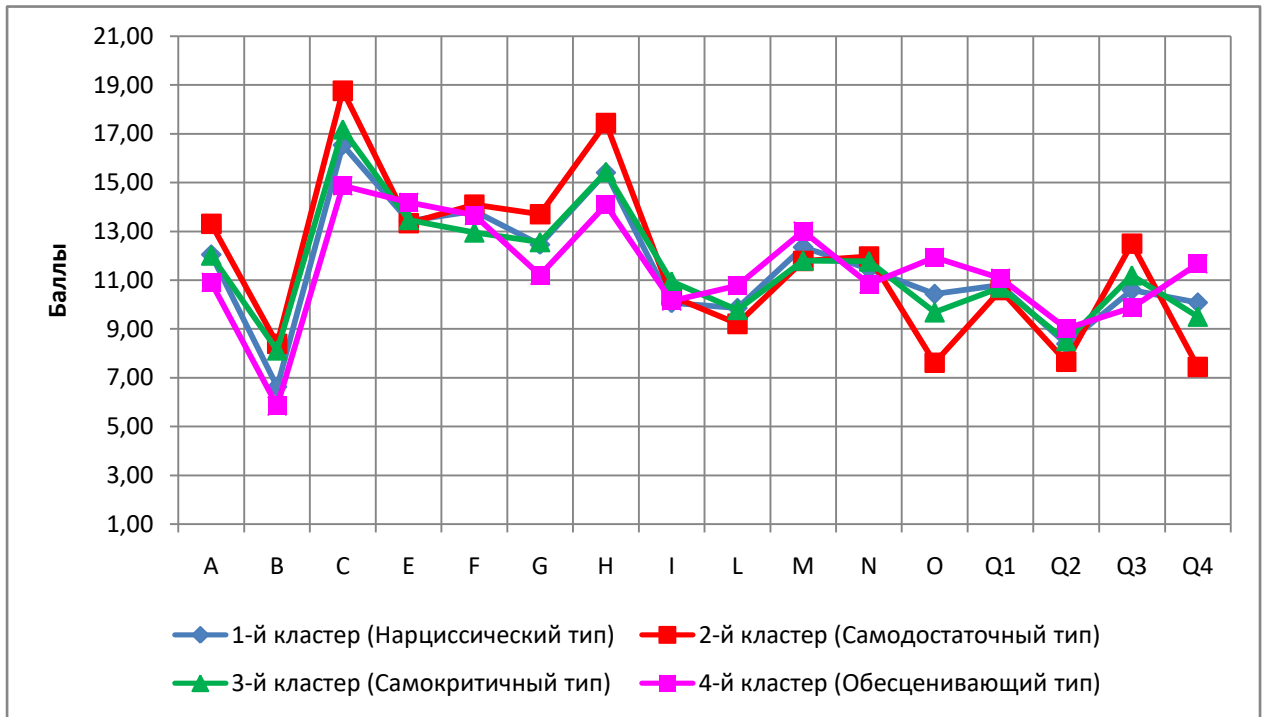
Компоненты лидерских качеств	F	Уровень значимости p	
Когнитивный	37,9017	0,000000	***
Адаптивно-коммуникативный	29,1966	0,000000	***
Ценностно-мотивационный	30,4545	0,000000	***
Эмоционально-волевой	30,9998	0,000000	***
Управленческий	30,3948	0,000000	***

Примечание: \*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Таким образом, проведенная проверка подтвердила обоснованность выделения типов личности курсантов с точки зрения сформированности лидерских качеств и наличие статистических различий между ними на высоком уровне значимости.

Для составления более развернутого психологического портрета курсантов разных кластеров обратимся к анализу средних значений и достоверных различий по исследуемым показателям лидерства. На рисунке 16 приведены средние значения личностных факторов у курсантов разного типа, полученные с помощью опросника 16-PF Р. Кеттелла. Данные представлены в первичных баллах.

Курсанты нарциссического типа (1-й кластер) характеризуются средней выраженностью подавляющего большинства различных личностных черт. Наиболее низкие значения выявлены по показателю самоконтроля, что указывает на их сниженную дисциплинированность, высокую зависимость поведения от настроения, склонность к потворству своим желаниям, недостаточное умение контролировать свое поведение и эмоции. По сравнению с курсантами других типов курсанты данного кластера характеризуются наименее выраженной нормативностью поведения и чувствительностью. Они отличаются большей импульсивностью, большей гибкостью по отношению к социальным нормам, меньшими усилиями по их соблюдению, а также меньшей сентиментальностью, более выраженной холодностью по отношению к окружающим. У курсантов самодостаточного типа (2-й кластер) наиболее ярко выраженными личностными чертами выступают: общительность, эмоциональная устойчивость, смелость, спокойствие и расслабленность.



*Примечание.* А – Замкнутость – общительность; В – Интеллект; С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность – высокая нормативность поведения; Н – Робость – смелость; I – Жесткость – чувствительность; L – Доверчивость – подозрительность; М – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность – дипломатичность; O – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 – Конформизм – неконформизм; Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – напряженность.

Рисунок 16 – Средние значения личностных факторов у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России (в сырых баллах), полученные с помощью личностного опросника 16-PF Р. Б. Кеттелла (форма А)

Они доброжелательны, устойчивы к стрессам и давлению, достаточно активны и инициативны, постоянны в своих интересах, работоспособны и в целом свободны от внутренних конфликтов и противоречий. По сравнению с другими типами в этой группе можно отметить более высокие показатели общительности, интеллекта, эмоциональной устойчивости, экспрессивности, нормативности поведения, смелости, дипломатичности и самоконтроля. Наименее выраженными при этом, по сравнению с другими, у них являются доминантность, подозрительность, мечтательность, тревожность, неконформизм и напряженность. Исходя из этого можно отметить, что данный тип личности курсантов может рассматриваться как наиболее благополучный и личностно зрелый.

Курсанты самокритичного типа (3-й кластер) обладают средне выраженными личностными чертами, без ярко заостренных характеристик. Их личностный профиль также довольно гармоничен, сбалансирован и благополучен с точки зрения личностной и эмоциональной зрелости. При этом можно отметить, что по сравнению с другими типами этот тип курсантов отличается большей сензитивностью, чувствительностью, склонностью к эмпатии и сопереживанию. При этом у них несколько ниже развиты общительность и экспрессивность, то есть курсанты самокритичного типа характеризуются более тонким и сложным эмоциональным миром, большей глубиной переживаний. По сравнению с другими им труднее налаживать новые социальные контакты, вливаться в коллектив и совместную работу. При этом в контактах они более избирательны, осторожны и сдержанны.

Курсанты обесценивающего типа (4-й кластер) характеризуются ярко выраженной доминантностью и мечтательностью, которые сочетаются с низкой нормативностью поведения, низким самоконтролем и сниженным интеллектом. По сравнению с другими типами у данного типа выявляются более высокие показатели доминантности, подозрительности, мечтательности, тревожности, неконформизма и напряженности. Менее выраженными при этом являются показатели интеллекта, эмоциональной устойчивости, смелости, дипломатичности и самоконтроля. Таким образом, этот тип является наиболее внутренне конфликтным и противоречивым. С одной стороны, курсанты обесценивающего типа испытывают потребность в восхищении со стороны других, стремятся к самоутверждению, доминированию в группе, а с другой – они погружены в свой внутренний мир, слабо контролируют свои эмоции, конфликтны и упрямы, прямолинейны, склонны к противопоставлению себя группе, не доверяют другим, тревожны и напряжены.

Однофакторный дисперсионный анализ подтвердил статистическую значимость описанных выше различий между кластерами курсантов (таблица 12).

Не выявлено значимых различий только по фактору консерватизма/радикализма.

Таблица 12 – Значимость различий между кластерами курсантов по личностным факторам (Личностный опросник 16-PF Р. Б. Кеттелла) (ANOVA)

Личностные факторы	Средние значения в кластерах				F	Уровень значимости p	Различия
	1-й кластер (Нарциссический тип)	2-й кластер (Самодостаточный тип)	3-й кластер (Самокритичный тип)	4-й кластер (Обесценивающий тип)			
А (замкнутость-общительность)	12,05	13,31	12,01	10,91	16,1033	0,000000	***
В (интеллект)	6,63	8,39	8,12	5,84	24,7211	0,000000	***
С (эмоциональная нестабильность-эмоциональная стабильность)	16,53	18,76	17,18	14,87	21,8528	0,000000	***
Е (подчиненность-доминантность)	13,42	13,33	13,46	14,19	3,0294	0,028859	*
Ф (сдержанность-экспрессивность)	13,83	14,09	12,95	13,65	7,3583	0,000074	***
Г (низкая нормативность поведения-высокая нормативность поведения)	12,45	13,70	12,56	11,20	15,0820	0,000000	***
Н (робость-смелость)	15,41	17,43	15,43	14,08	19,8712	0,000000	***
І (жесткость-чувствительность)	10,06	10,35	10,94	10,15	2,6382	0,048702	*
Л (доверчивость-подозрительность)	9,86	9,21	9,78	10,77	4,9275	0,002162	**
М (практичность-мечтательность)	12,34	11,78	11,80	13,00	3,5456	0,014362	*
Н (прямолинейность-дипломатичность)	11,45	11,97	11,77	10,84	3,1468	0,024640	*
О (спокойствие-тревожность)	10,44	7,61	9,68	11,93	27,2066	0,000000	***
Q1 (консерватизм-радикализм)	10,80	10,60	10,70	11,08	0,7186	0,541110	
Q2 (конформизм-нонконформизм)	8,39	7,65	8,50	9,01	7,6435	0,000050	***
Q3 (низкий самоконтроль-высокий самоконтроль)	10,59	12,49	11,19	9,87	20,5098	0,000000	***
Q4 (расслабленность-напряженность)	10,08	7,44	9,51	11,67	23,0120	0,000000	***

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ ;

\*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

На рисунке 17 представлены средние значения выраженности личностных качеств у курсантов разного типа.

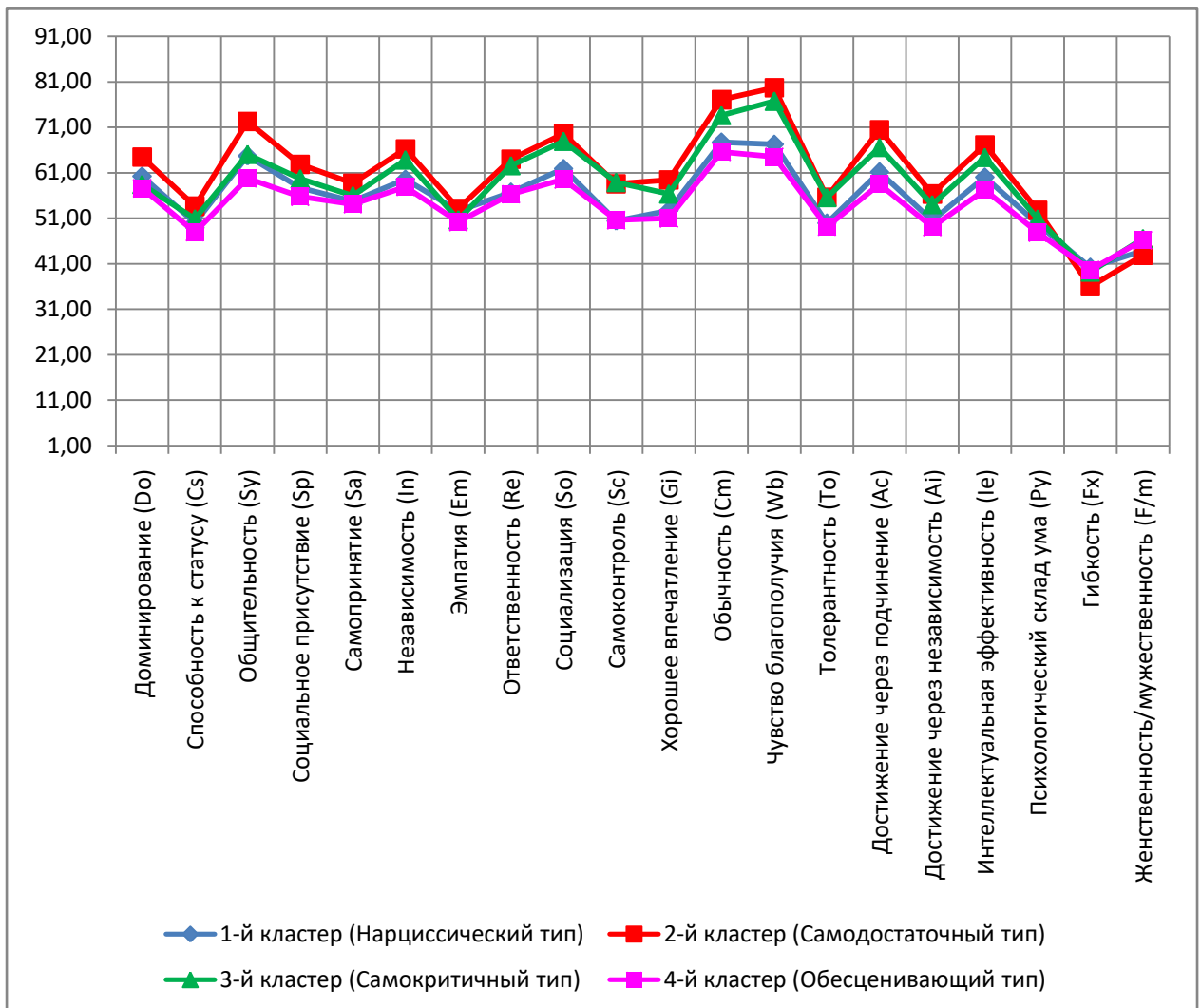


Рисунок 17 – Средние значения личностных качеств у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные по методике «Калифорнийский психологический опросник» (CPI- 462)

Как видно по рисунку, профили личностных качеств курсантов разного типа не всегда имеют схожие характеристики, несмотря на общее направление профилей. Большинство качеств имеют у них значительную степень выраженности. При этом показатели эмпатии и психологического склада ума у курсантов всех типов имеют среднюю степень выраженности, а гибкость у всех типов курсантов имеет низкие значения.

Курсанты нарциссического типа (1-й кластер) отличаются высокими показателями по большинству характеристик, за исключением среднего уровня



эмпатии, самоконтроля, толерантности, достижения через независимость и психологического склада ума, а также низкого уровня гибкости. Это говорит о том, что периодически они испытывают трудности с пониманием других людей и социальных нюансов, дисциплинированностью и организованностью, проявляют недостаточную терпимость, излишнюю подозрительность, недостаточное упорство и исполнительность при выполнении деятельности, низкую адаптивность к переменам.

Курсанты самодостаточного типа (2-й кластер) обладают очень высоким уровнем таких качеств, как общительность, социализация, достижение через подчинение, интеллектуальная эффективность. Они ориентированы вовне, стремятся к социальным контактам, конвенциональны, предпочитают избегать ошибок и риска. При этом они являются усердными работниками-исполнителями. Курсанты данного типа предпочитают интеллектуальные виды деятельности, любят размышлять и обсуждать, выстраивать стратегии действий.

Курсанты самокритичного типа (3-й кластер) также обладают очень высоким уровнем социализации, достижения через подчинение. Кроме того, они стремятся действовать исходя из понимания должного, следовать всем установленным правилам и нормам, последовательно и тщательно выполняя порученную деятельность. Остальные качества, за исключением эмпатии, достижений через независимость, психологического склада ума и гибкости, имеют высокий уровень выраженности.

Курсанты обесценивающего типа (4-й кластер) характеризуются несколько более сглаженными личностными качествами. Так, средний уровень развития выявлен по показателям самопринятия, эмпатии, самоконтроля, толерантности, достижений через независимость, психологического склада ума. Уровень гибкости, как и в других группах, у них низкий. Курсанты данного типа склонны к неуверенности в себе, не всегда хорошо понимают других людей и их переживания, могут проявлять нетерпимость к другим, импульсивность. Также они склонны быть практичными, репродуктивными и мало интеллектуальными в подходе к работе.

Несмотря на схожесть общего рисунка личностных качеств курсантов выделенных кластеров, проведенная проверка значимости различий выявила статистически достоверные различия в выраженности всех личностных качеств курсантов на очень высоком уровне значимости (таблица 13).

Таблица 13 – Значимость различий между кластерами курсантов по личностным качествам («Калифорнийский психологический опросник» (CPI-462)) (ANOVA)

Личностные качества	Средние значения в кластерах				F	Уровень значимости p	Различия
	1-й кластер (Нарциссический тип)	2-й кластер (Самодостаточный тип)	3-й кластер (Самокритичный тип)	4-й кластер (Обесценивающий тип)			
Доминирование (Do)	60,22	64,44	58,44	57,59	18,1990	0,000000	***
Способность к статусу (Cs)	49,98	53,64	50,84	47,93	8,3720	0,000018	***
Общительность (Sy)	64,72	72,25	65,03	59,75	26,2219	0,000000	***
Социальное присутствие (Sp)	57,69	62,86	59,69	55,73	12,7489	0,000000	***
Самопринятие (Sa)	54,72	58,69	55,97	54,08	8,8185	0,000010	***
Независимость (In)	59,56	66,25	63,81	57,89	11,8851	0,000000	***
Эмпатия (Em)	52,59	53,13	50,65	50,17	5,8061	0,000642	***
Ответственность (Re)	56,66	63,98	62,57	56,28	13,3552	0,000000	***
Социализация (So)	61,91	69,56	67,92	59,53	21,0921	0,000000	***
Самоконтроль (Sc)	50,39	58,54	58,86	50,57	13,0203	0,000000	***
Хорошее впечатление (Gi)	52,66	59,42	56,32	50,99	10,9825	0,000000	***
Обычность (Cm)	67,72	77,04	73,59	65,57	22,0686	0,000000	***
Чувство благополучия (Wb)	67,27	79,68	76,72	64,52	18,9660	0,000000	***
Толерантность (To)	49,95	55,62	55,56	49,13	8,1532	0,000025	***
Достижение через подчинение (Ac)	61,14	70,42	66,59	58,47	23,3833	0,000000	***
Достижение через независимость (Ai)	50,44	56,33	54,04	49,07	9,8001	0,000002	***
Интеллектуальная эффективность (Ie)	60,02	67,12	64,39	57,23	18,9447	0,000000	***
Психологический склад ума (Pu)	49,73	52,73	50,90	47,83	7,5293	0,000059	***
Гибкость (Fx)	40,16	35,96	39,18	39,65	4,5947	0,003420	**
Женственность/мужественность (F/m)	43,83	42,84	46,51	46,17	7,7592	0,000043	***

Примечание: \*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ ;

\*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Сравнение личностных профилей в выделенных кластерах курсантов показывает, что наиболее поляризованные значения по личностным качествам имеют курсанты самодостаточного (2-й кластер) и обесценивающего (4-й кластер) типов. У курсантов самодостаточного типа подавляющее большинство личностных характеристик имеет наиболее высокую степень выраженности, а у курсантов обесценивающего типа – наиболее низкую.

Некоторое исключение составляют показатели самоконтроля (наиболее высокий его уровень у курсантов самокритичного типа, а наиболее низкий – у нарциссического), гибкости (наиболее выражена у нарциссического типа, наименее – у самодостаточного) и женственности/мужественности (наиболее чувствительны и зависимы курсанты самокритичного типа, наиболее рациональны – самодостаточного).

Выявленные личностные особенности курсантов логично согласуются и с особенностями их системы самоуправления. На рисунке 18 представлены средние значения показателей способности к самоуправлению у курсантов разного типа.

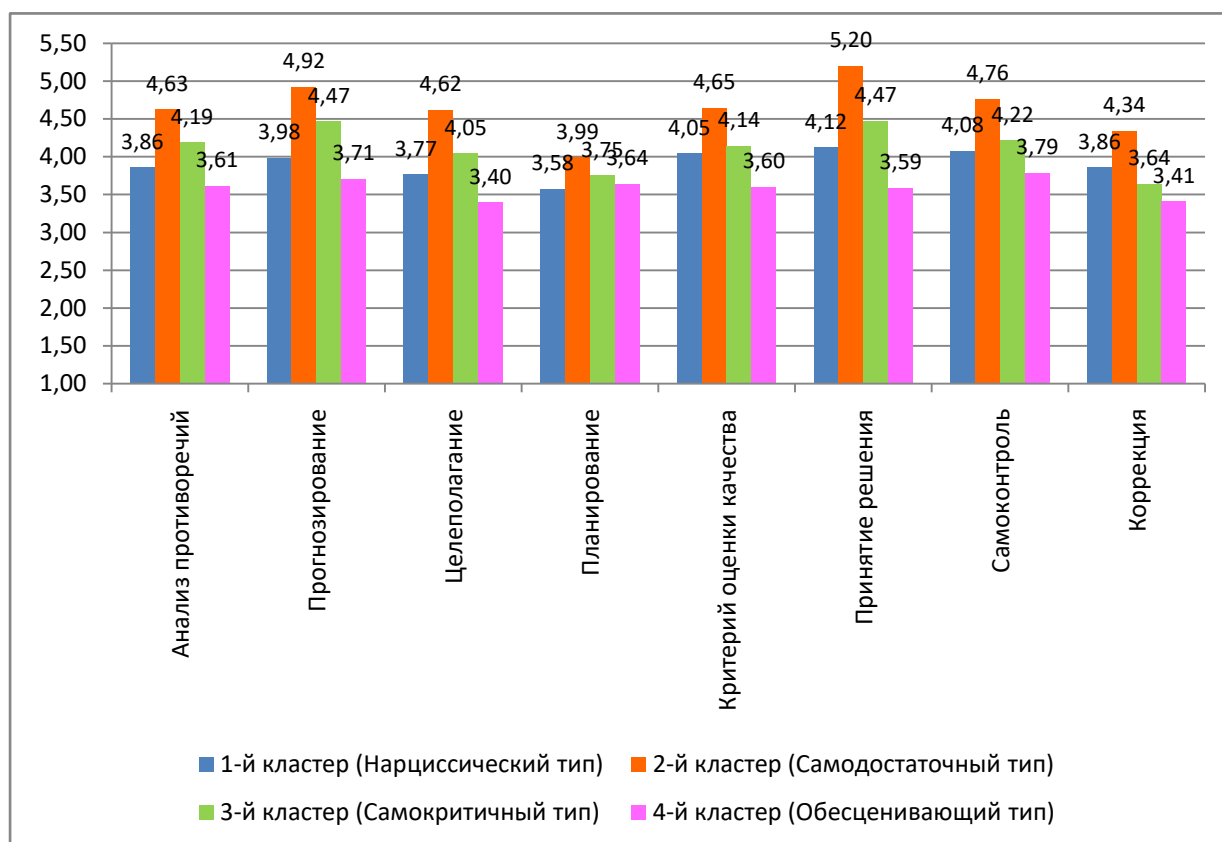


Рисунок 18 – Средние значения показателей способности самоуправления у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Способность самоуправления» (Н. М. Пейсахов)

Сформированность всех отдельных составляющих системы самоуправления, понимаемых как последовательно разворачивающиеся этапы процесса самоуправления, у курсантов нарциссического типа (1-й кластер) располагаются на границе среднего и ниже среднего уровней развития. Эти пограничные значения позволяют предположить наличие у них определенных трудностей, которые могут возникать на любом из этапов самоуправления – анализ ситуации, прогноз возможного хода событий, постановка цели, планирование результата, переход от плана к действиям и т. д. При этом наиболее выраженные трудности связаны с этапом планирования. Это говорит о том, что перед началом действий курсанты не всегда представляют, что именно им нужно сделать для исполнения задуманного, могут поступать импульсивно и недостаточно обдуманно, полагаясь на везение и удачное стечение обстоятельств.

Курсанты самодостаточного типа (2-й кластер) по сравнению с другими имеют наиболее высокий уровень сформированности системы самоуправления. При этом нормативно все показатели соответствуют среднему уровню развития. Наиболее легко им удастся спрогнозировать события и последствия с учетом прошлого и настоящего (этап прогнозирования), а также приступить от планов к делу (этап принятия решения). Чуть ниже остальных показатели их способности к коррекции действий и поведения. Это полностью согласуется с выявленным низким уровнем гибкости у курсантов всех типов и говорит о том, что они могут испытывать трудности в ситуациях непредвиденных обстоятельств, изменения отношений, при необходимости смены сложившихся привычек и т. п.

У курсантов самокритичного типа (3-й кластер) все показатели самоуправления также имеют среднюю степень сформированности. Они тоже наиболее успешны и эффективны на этапе прогноза и принятия решения, а наибольшие затруднения у них могут возникать на этапе планирования действий по достижению целей и на этапе коррекции.

Курсанты обесценивающего типа (4-й кластер) характеризуются наименее сформированными способностями самоуправления. Уровень развития каждого ее этапа соответствует значению «ниже среднего». Наименее

сформированным при этом является этап целеполагания и коррекции. Это говорит о том, что они затрудняются в определении своих целей, расстановке приоритетов, не стремятся к рефлексии своих главных жизненных целей и смыслов. Трудности также возникают при необходимости изменить привычное, адаптировать свое поведение и действия под изменившиеся обстоятельства (таблица 14).

Таблица 14 – Значимость различий между кластерами курсантов по показателям способности самоуправления («Способность самоуправления» (Н. М. Пейсахов) (ANOVA)

Показатели способности к самоуправлению	Средние значения в кластерах				F	Уровень значимости p	Различия
	1-й кластер (Нарциссический тип)	2-й кластер (Самодостаточный тип)	3-й кластер (Самокритичный тип)	4-й кластер (Обесценивающий тип)			
Анализ противоречий	3,86	4,63	4,19	3,61	19,1069	0,000000	***
Прогнозирование	3,98	4,92	4,47	3,71	23,0102	0,000000	***
Целеполагание	3,77	4,62	4,05	3,40	23,5659	0,000000	***
Планирование	3,58	3,99	3,75	3,64	3,3074	0,019836	*
Критерий оценки качества	4,05	4,65	4,14	3,60	18,1095	0,000000	***
Принятие решения	4,13	5,20	4,47	3,59	37,6854	0,000000	***
Самоконтроль	4,08	4,76	4,22	3,79	19,1386	0,000000	***
Коррекция	3,86	4,34	3,64	3,41	18,6322	0,000000	***
Общая способность самоуправления	31,30	37,11	32,93	28,75	36,7910	0,000000	***

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Согласно результатам проведенной проверки выделенные типы курсантов имеют статистически достоверные различия по уровню сформированности всех этапов самоуправления, а также по показателю общей способности самоуправления. При этом наиболее высокая степень сформированности системы самоуправления характерна для курсантов самодостаточного типа, наиболее слабая сформированность

фиксируется у представителей обесценивающего типа. В виде исключения можно отметить, что способность к планированию наиболее слабо развита у курсантов нарциссического типа. Общей тенденцией при этом выступает тот факт, что потенциально наибольшие трудности курсанты разных типов склонны испытывать на этапах планирования и коррекции.

На рисунке 19 представлены средние показатели коммуникативных и организаторских склонностей курсантов.

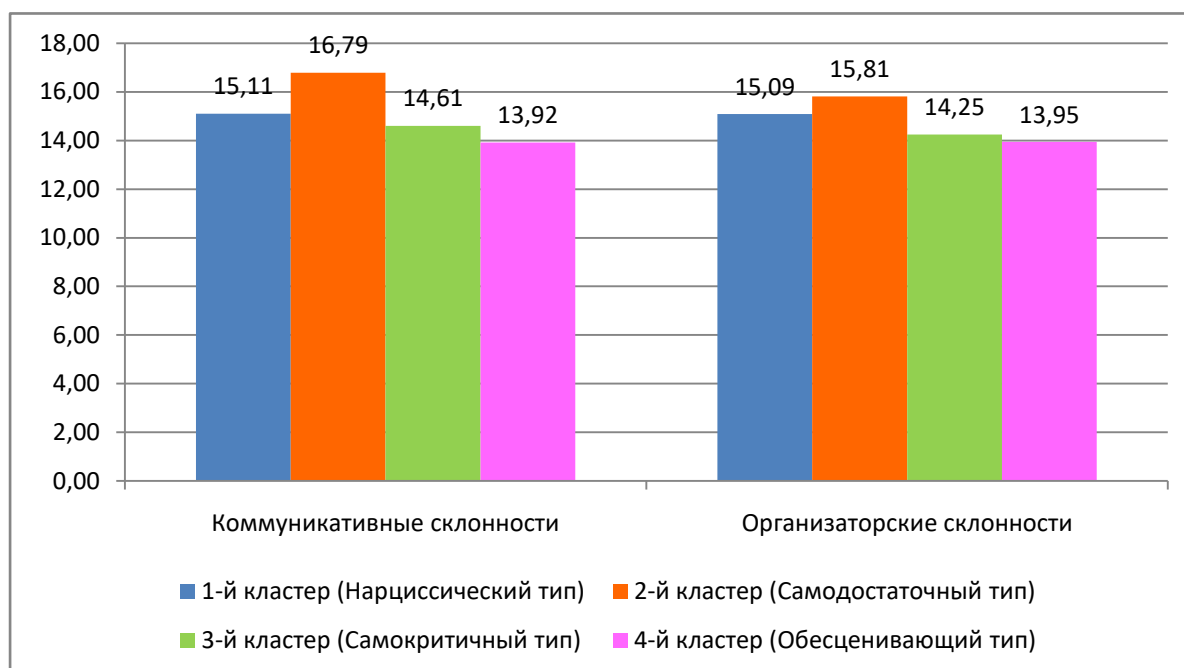


Рисунок 19 – Средние значения показателей коммуникативных и организаторских склонностей у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2)

Наиболее высокие оценки коммуникативных и организаторских склонностей характерны для курсантов самодостаточного типа (2-й кластер). При этом коммуникативные склонности у них развиты на высшем уровне, что говорит о сформированной потребности в коммуникативной деятельности. Организаторские склонности также имеют высокую степень выраженности.

У других типов курсантов оба показателя располагаются на высоком уровне выраженности, значит, курсанты социабельны, стремятся работать с людьми и помогать им, инициативны в общении и могут принимать самостоятельные решения в трудных ситуациях.

Менее всего коммуникативные и организаторские склонности выражены у курсантов обесценивающего типа (4-й кластер).

Проверка значимости различий (таблица 15) подтвердила наличие статистически достоверных различий между кластерами курсантов по показателям коммуникативных ( $F=33,9744$ ;  $p<0,001$ ) и организаторских ( $F=24,8677$ ;  $p<0,001$ ) склонностей. Курсанты самодостаточного типа имеют значимо более высокий уровень проявленности данных склонностей, а курсанты обесценивающего типа – наиболее низкий.

Таблица 15 – Значимость различий между кластерами курсантов по показателям коммуникативных и организаторских склонностей («Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2)) (ANOVA)

	Средние значения в кластерах				F	Уровень значимости p	Различия
	1-й кластер (Нарциссический тип)	2-й кластер (Самодостаточный тип)	3-й кластер (Самокритичный тип)	4-й кластер (Обесценивающий тип)			
Коммуникативные склонности	15,11	16,79	14,61	13,92	33,9744	0,000000	***
Организаторские склонности	15,09	15,81	14,25	13,95	24,8677	0,000000	***

*Примечание:* \*\*\* – различия на уровне значимости  $p<0,001$ .

Оценка уровня развития лидерских качеств показывает, что у курсантов всех типов они имеют средний уровень выраженности. Однако у курсантов самодостаточного типа значения данного показателя располагаются на верхней границе среднего уровня, а у курсантов обесценивающего типа – на нижней его границе (рисунок 20).

Результаты однофакторного дисперсионного анализа подтвердили наличие статистически достоверных различий между кластерами по уровню развития лидерских качеств на очень высоком уровне значимости ( $F=38,2964$ ;  $p<0,001$ ).

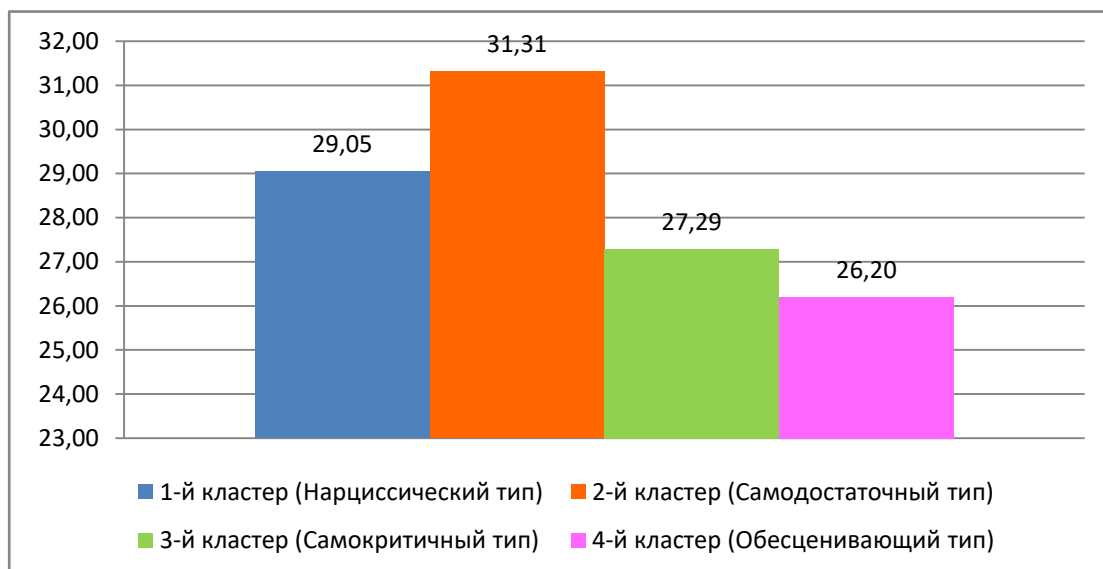


Рисунок 20 – Средние значения показателя уровня лидерских качеств у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Самооценка лидерства курсантами разных типов показала: они достаточно высоко оценивают свои лидерские способности. Наиболее высокие самооценки выявлены у курсантов самодостаточного типа. Ниже всего оценили свои лидерские качества курсанты самокритичного типа. Их оценки имеют пограничное значение между средним и высоким уровнем (рисунок 21).

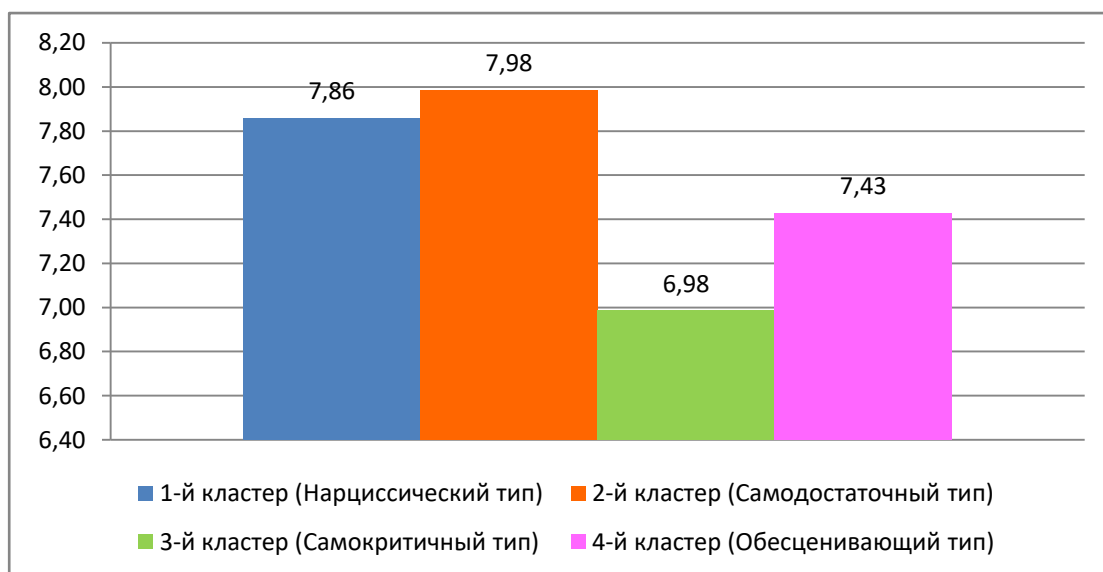


Рисунок 21 – Средние значения показателя самооценки лидерства у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)



Проверка значимости различий подтверждает наличие достоверных различий в самооценке курсантами своих лидерских проявлений на очень высоком уровне значимости ( $F=15,2783$ ;  $p<0,001$ ).

На рисунке 22 представлены средние значения по шкалам управленческих ориентаций курсантов.

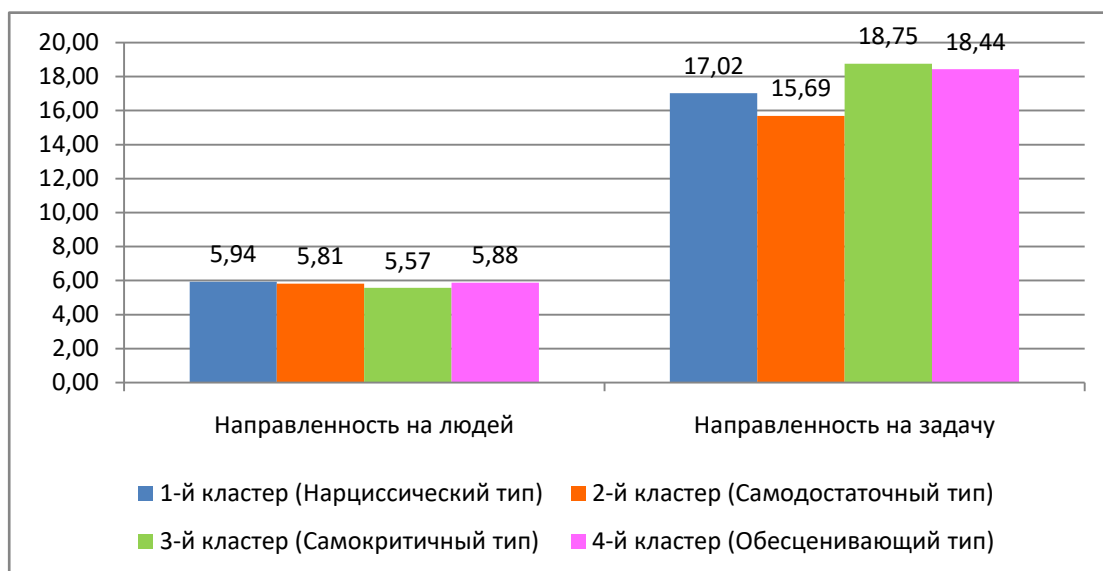


Рисунок 22 – Средние значения показателей управленческих ориентаций у разных типов курсантов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен)

У всех типов курсантов доминирует ориентация на задачу. При этом у курсантов самокритичного (3-й кластер) и обесценивающего типа (4-й кластер) выраженность данной управленческой ориентации несколько выше, чем у двух других типов. Наименее ярко проявлена ориентация на задачу у курсантов самодостаточного типа (2-й кластер). Это указывает на то, что при выполнении управленческой функции они более склонны считаться с членами коллектива, предоставлять им больше свободы действий, быть менее требовательными к их продуктивности.

Результаты проверки значимости различий (таблица 16) показали, что по выраженности ориентации на людей между курсантами разных типов достоверных различий нет ( $F=0,5281$ ), а по выраженности ориентации на задачу

значимые различия существуют ( $F=9,0190$ ;  $p<0,001$ ). У курсантов самокритичного типа они выражены наиболее ярко, а у самодостаточного типа – менее всего.

Таблица 16 – Значимость различий между кластерами курсантов по показателям управленческих ориентаций («Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен) (ANOVA)

	Средние значения в кластерах				F	Уровень значимости p	Различия
	1-й кластер (Нарциссический тип)	2-й кластер (Самодостаточный тип)	3-й кластер (Самокритичный тип)	4-й кластер (Обесценивающий тип)			
Направленность на людей	5,94	5,81	5,57	5,88	0,5281	0,663148	
Направленность на задачу	17,02	15,69	18,75	18,44	9,0190	0,000007	***

Примечание: \*\*\* – различия на уровне значимости  $p<0,001$ .

Изучение различий личностных качеств курсантов выделенных типов позволило описать обобщенные психологические портреты каждого типа.

1. *Нарциссический (или самовозвышающий) тип* – характеризуется низкими значениями фактора образа идеального лидера и очень высокими значениями фактора образа Я. Доля курсантов 9,7%.

У курсантов нарциссического типа наиболее сформированными являются адаптивно-коммуникативный и управленческий компоненты. Они обладают выраженными коммуникативными и организаторскими умениями, имеют активную жизненную позицию и постоянно стремятся реализовать свой лидерский потенциал. Они высоко оценивают свою способность влиять на окружающих, мотивировать их на достижение общей цели. Наименее сформирован у курсантов данного типа когнитивный компонент. Подавляющее большинство личностных черт характеризуются средним уровнем выраженности. Вместе с тем у них наблюдается низкий уровень самоконтроля, что указывает на сниженную дисциплинированность, высокую зависимость поведения от настроения, склонность к потворству своим желаниям,

недостаточное умение контролировать свое поведение и эмоции. Они характеризуются наименее выраженной нормативностью поведения, сниженной чувствительностью и недостаточной гибкостью.

Таким образом, данный тип курсантов отличает низкий уровень понимания других, дисциплинированности и организованности. Они проявляют недостаточную терпимость, излишнюю подозрительность, недостаточное упорство и исполнительность при выполнении деятельности, низкую адаптивность к переменам.

Кроме того, у курсантов нарциссического типа выявляется недостаточная сформированность способности самоуправления, и наиболее выраженные трудности связаны с этапом планирования.

2. *Самодостаточный тип* характеризуется прежде всего тем, что представления об идеальном лидере включают в себя довольно высокие требования к собственным личностным качествам. При этом идеальный образ лидера сопровождается их позитивными представлениями о себе как о лидере. У курсантов этого типа фиксируется наибольшее совпадение идеального и реального образов лидера. Доля данного типа в общей выборке – 38,9 %.

Для указанного типа курсантов характерен наиболее высокий уровень сформированности всех компонентов лидерских качеств, что говорит о гармоничном и эффективном сочетании различных лидерских качеств. Наиболее ярко выраженными личностными чертами для них являются общительность, эмоциональная устойчивость, смелость, спокойствие и расслабленность. Их отличает доброжелательность, устойчивость к стрессам и давлению, они активны, инициативны, работоспособны и в целом свободны от внутренних конфликтов и противоречий. Эта группа имеет наиболее высокие показатели общительности, интеллекта, эмоциональной устойчивости, экспрессивности, нормативности поведения, смелости, дипломатичности и самоконтроля.

Они ориентированы на других, стремятся к социальным контактам, предпочитают избегать риска. При этом они являются хорошими исполнителями, предпочитают интеллектуальные виды деятельности, любят размышлять и обсуждать,

выстраивать стратегии действий. Последнее связано с тем, что достаточно высокий уровень сформированности имеет у них способность самоуправления. При этом у них ниже сформирована способность к коррекции действий и поведения. Представители курсантов данного типа имеют высокие показатели коммуникативных и организаторских склонностей.

3. *Самокритичный тип*. Имеют наибольшее расхождение в образах идеального лидера и образа Я-лидера. Оценка собственных качеств как лидера снижена, они не признают в себе наличия требуемого уровня проявленности лидерских качеств. Доля курсантов данного типа – 40,1%.

Среди всех показателей детерминируют критичное отношение к своим лидерским качествам и неуверенность в себе.

Они обладают средним уровнем выраженности личностных характеристик, без ярко заостренных черт. При этом их личностный профиль довольно гармоничен, сбалансирован и благополучен с точки зрения личностной и эмоциональной зрелости. Важно отметить, что по сравнению с другими типами курсанты этого типа отличаются большей сензитивностью, чувствительностью, склонностью к эмпатии и сопереживанию. Вместе с тем у них хуже развиты общительность и экспрессивность, им труднее налаживать новые социальные контакты, вливаться в коллектив и совместную работу. В контактах они более избирательны, осторожны и сдержанны, склонны действовать, исходя из понимания должного, следовать всем установленным правилам и нормам, последовательно и тщательно выполняя порученную деятельность.

Все показатели самоуправления также имеют среднюю степень сформированности. Но они наиболее успешны и эффективны на этапе прогноза и принятия решения, а наибольшие затруднения у них могут возникать на этапе планирования действий по достижению целей и на этапе коррекции.

4. *Обесценивающий тип* характеризуется тем, что его представители имеют слабые представления о том, какими качествами должен обладать идеальный лидер и также довольно низко оценивают себя в роли лидера. Доля курсантов, относящихся к данному типу личности, составила 11,3 %.

Все компоненты лидерских качеств у них имеют наименьшую степень сформированности. Однако можно отметить, что коммуникативный и управленческий компонент сформированы чуть лучше, а относительно слабая сформированность фиксируется по когнитивному, ценностно-мотивационному и эмоционально-волевому компонентам.

Рассматриваемый тип курсантов характеризуется ярко выраженной доминантностью и мечтательностью, которые сочетаются с низкой нормативностью поведения, низким самоконтролем и сниженным интеллектом. По сравнению с другими типами у них выявляются более высокие показатели доминантности, подозрительности, мечтательности, тревожности, неконформизма и напряженности. Менее выраженными являются показатели интеллекта, эмоциональной устойчивости, смелости, дипломатичности и самоконтроля. Таким образом, этот тип является наиболее внутренне конфликтным и противоречивым.

Уровень гибкости, как и в других группах, у них низкий. Курсанты этого типа склонны к неуверенности в себе, не всегда хорошо понимают других людей и их переживания, могут проявлять нетерпимость к другим, импульсивность. Они склонны быть практичными, репродуктивными и слабоинтеллектуальными в подходе к работе.

Данный тип курсантов характеризуется наименее сформированной способностью самоуправления. Уровень развития каждой ее отдельной составляющей соответствует значению «ниже среднего». Самыми несформированными являются этапы целеполагания и коррекции. Это говорит о том, что курсанты затрудняются в определении своих целей, расстановке приоритетов, не стремятся к рефлексии своих главных жизненных целей и смыслов. Трудности также возникают при необходимости изменить привычное, адаптировать свое поведение и действия под изменившиеся обстоятельства. При этом у них менее всего развиты коммуникативные качества и организаторские склонности.

Таким образом, разработанная типология личности курсантов образовательных организаций ФСИН России с учетом выраженности их лидерских качеств включает себя следующие типы личности: нарциссический

тип; самодостаточный тип, самокритичный тип, обесценивающий тип. В основу предложенной типологии были положены два ключевых личностных фактора, которые оказывают влияние на развитие лидерских качеств: образ идеального лидера и образ «Я-лидер».

Нами было высказано предположение, что у курсантов юридического факультета лидерские качества выражены сильнее, чем у курсантов экономического факультета. Такое предположение было высказано в связи с тем, что юристы изначально ориентированы на работу с людьми, в отличие от будущих экономистов. В связи с этим на последнем этапе эмпирического исследования мы провели сравнительный анализ выраженности структурных компонентов лидерства у курсантов, обучающихся на юридическом и экономическом факультетах. Анализ результатов показал, что курсанты двух факультетов незначительно отличаются между собой по выраженности лидерских качеств.

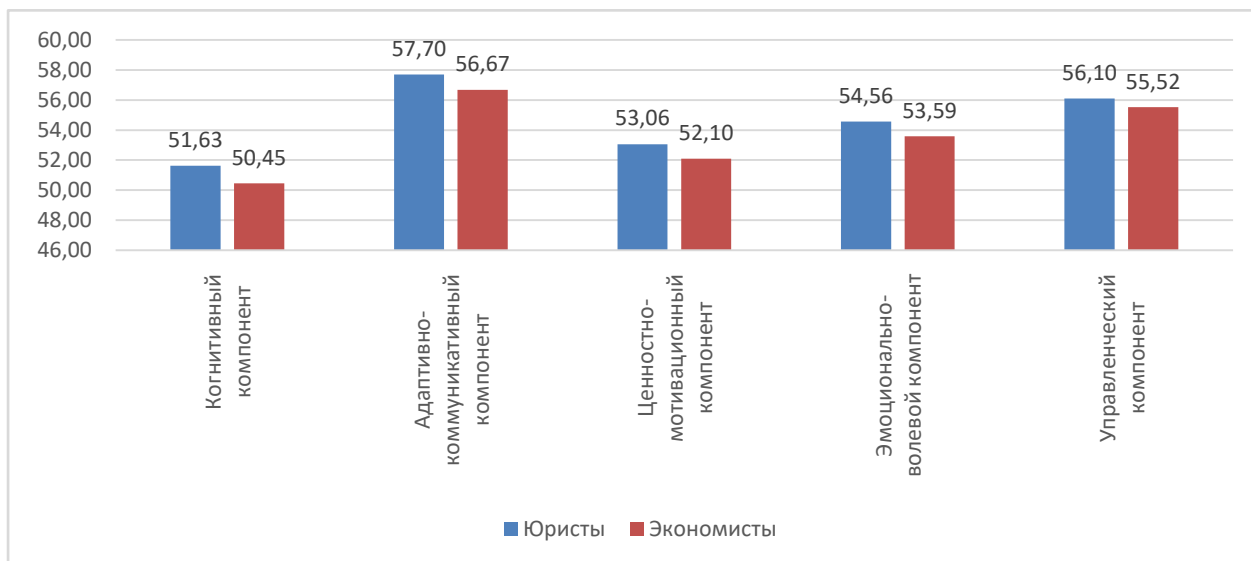
#### **2.4. Сравнительный анализ лидерских качеств курсантов юридического и экономического факультетов образовательных организаций ФСИН России**

Для выявления специфики выраженности лидерских качеств курсантов в зависимости от профиля обучения нами предпринято сравнение сформированности лидерских качеств курсантов, обучающихся на экономическом и юридическом факультетах образовательных организаций ФСИН России. В состав курсантов экономического факультета вошли 211 респондентов. В состав курсантов юридического факультета включены 350 респондентов.

На рисунке 23 представлены средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов экономического и юридического факультетов.

Сформированность рассматриваемых компонентов лидерских качеств в обеих группах курсантов имеет средний уровень. При этом у курсантов юридического факультета средние значения несколько выше, что может указывать на более высокую их готовность принимать на себя роль лидеров. Проверка статистической значимости различий между группами проводилась с помощью

U-критерия Манна – Уитни (приложение В, таблица 3). Результаты проверки представлены в таблице 17.



*Примечание:* \* Для возможности сопоставления компонентов между собой их значения также были приведены к интервалу от 0 до 100.

Рисунок 23 – Средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России

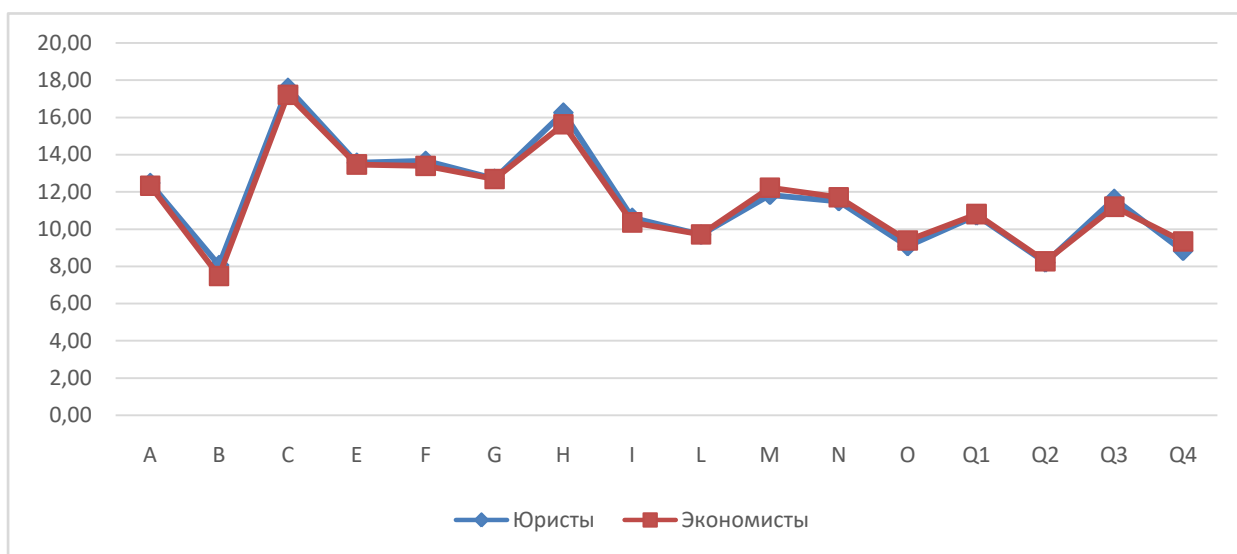
Таблица 17 – Значимость различий по сформированности компонентов лидерских качеств у курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России

Компоненты лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p
	Юристы	Экономисты			
Когнитивный компонент	51,63	50,45	33617,5	1,78	0,075369
Адаптивно-коммуникативный компонент	57,70	56,67	33620,5	1,78	0,075636
Ценностно-мотивационный компонент	53,06	52,10	34251,5	1,44	0,150634
Эмоционально-волевой компонент	54,56	53,59	34342,5	1,39	0,165026
Управленческий компонент	56,10	55,52	34683	1,21	0,228096

Проведенная проверка не выявила достоверных различий между курсантами экономического и юридического факультетов по уровню сформированности компонентов лидерских качеств. Это означает, что вне зависимости от профиля обучения курсанты образовательных организаций ФСИН России обладают равной (средней) степенью готовности к выполнению лидерской роли.

Тем не менее анализ личностных профилей курсантов позволил выявить несколько значимых различий по выраженности отдельных структурных характеристик лидерских качеств. Обратимся к рассмотрению обобщенного личностного профиля курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России.

На рисунке 24 представлены средние значения выраженности личностных факторов курсантов. Данные представлены в первичных баллах.



*Примечание.* А – Замкнутость – общительность; В – Интеллект; С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность – высокая нормативность поведения; Н – Робость – смелость; I – Жесткость – чувствительность; L – Доверчивость – подозрительность; М – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность – дипломатичность; O – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 – Конформизм – нонконформизм; Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – напряженность.

Рисунок 24 – Средние значения личностных факторов курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России (в сырых баллах), полученные с помощью личностного опросника 16-PF Р. Б. Кеттелла (форма А)

Средние значения личностных факторов у курсантов разных факультетов не имеют ярко выраженных различий. Ярко заостренных черт характера не наблюдается ни в одной из групп, а личностный профиль характеризуется умеренной выраженностью всех показателей. Наиболее заметную разницу между группами можно отметить по показателям интеллекта (фактор В) и смелости (фактор Н).



Обе эти черты имеют более высокую выраженность у курсантов юридического факультета.

Таблица 18 – Значимость различий по выраженности личностных факторов у курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИИ России

Личностные факторы	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	Различия
	Юристы	Экономисты				
A	12,47	12,33	36051,5	0,47	0,637192	
B	8,07	7,47	32311	2,50	0,012558	*
C	17,59	17,21	34752,5	1,17	0,241510	
E	13,56	13,47	36624,5	0,16	0,870308	
F	13,66	13,39	35384,5	0,83	0,404685	
G	12,70	12,68	36267	0,36	0,722325	
H	16,26	15,64	33190	2,01	0,043955	*
I	10,61	10,36	34864	1,12	0,264586	
L	9,69	9,71	36452,5	0,26	0,798541	
M	11,83	12,22	34562	-1,28	0,201115	
N	11,49	11,71	34869	-1,11	0,266140	
O	9,08	9,39	35310,5	-0,87	0,384078	
Q1	10,73	10,80	36272	-0,35	0,723546	
Q2	8,20	8,27	36033,5	-0,48	0,628844	
Q3	11,62	11,20	33649,5	1,77	0,076891	
Q4	8,83	9,33	34597	-1,26	0,209417	

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ .

Проверка значимости различий с помощью U-критерия Манна – Уитни (таблица 18) подтвердила, что курсанты юридического факультета характеризуются более высокой выраженностью интеллектуальных способностей ( $U=32311$ ;  $p < 0,05$ ) и смелости ( $U=33190$ ;  $p < 0,05$ ). Это означает, что курсанты-юристы обладают более высоким уровнем оперативности мышления, вербальной культуры, способности к абстракции и обучаемости, социальной активности и смелости. Этот факт представляется вполне естественным, ибо профессиональная юридическая деятельность требует логичности и аналитичности мышления, способности к быстрому переключению внимания, хороших вербальных способностей и хорошей эрудиции. Более высокий уровень социальной смелости также может рассматриваться как профессионально важное качество, так как контактность, динамичность, предприимчивость, эмоциональная и социальная компетентность, устойчивость в напряженных ситуациях являются личностными

чертами, напрямую влияющими на успешность профессиональной деятельности юристов.

На рисунке 25 представлены средние значения личностных качеств курсантов юридического и экономического факультетов, полученные по методике «Калифорнийский психологический опросник».

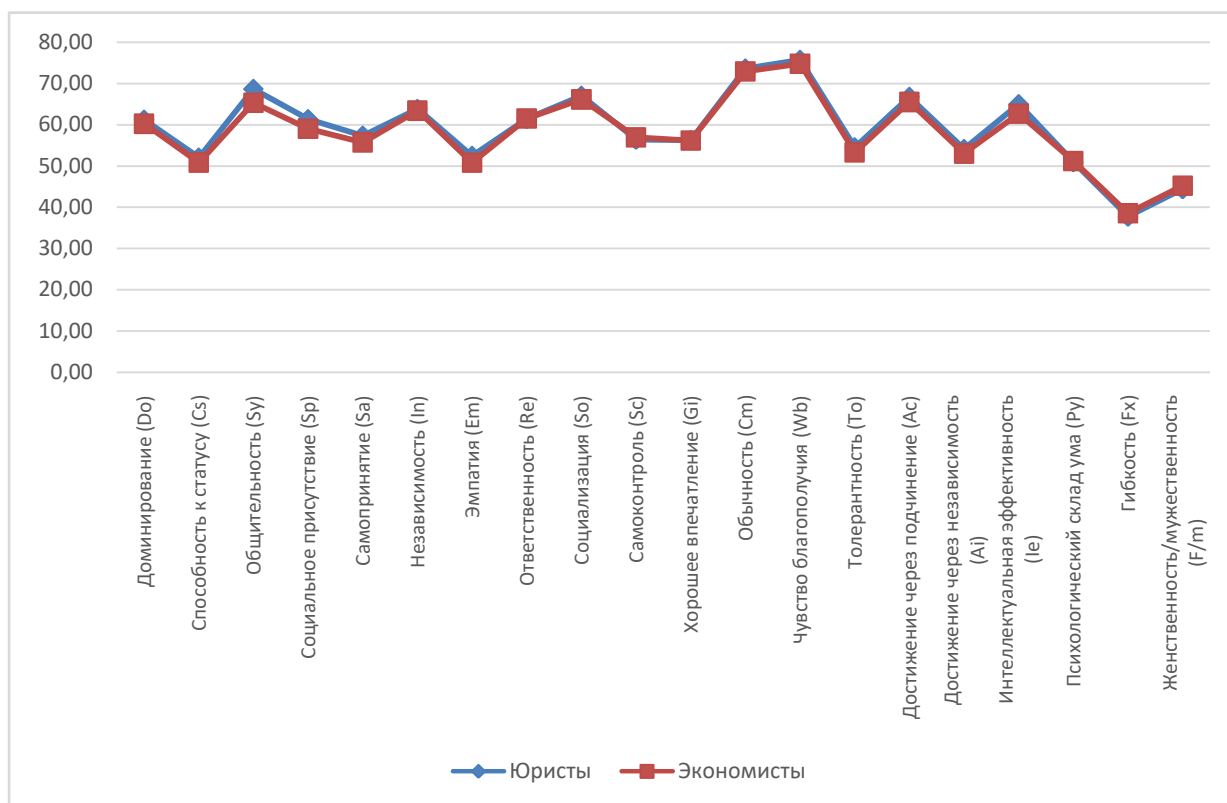


Рисунок 25 – Средние значения личностных качеств курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России, полученные по методике «Калифорнийский психологический опросник» (CPI- 462)

При общем совпадении усредненного личностного портрета наиболее заметные различия в выраженности личностных качеств можно отметить по показателям общительности, социального присутствия, эмпатии и интеллектуальной эффективности. Все указанные черты имеют более высокую выраженность у курсантов юридического факультета.

Результаты проверки статистической значимости различий представлены в таблице 19.

У курсантов, обучающихся на юридическом факультете, выявлена более сильная выраженность таких личностных черт, как общительность ( $U=32883,5$ ;

$p < 0,05$ ), социальное присутствие ( $U=32865$ ;  $p < 0,05$ ), эмпатия ( $U=3367,5$ ;  $p < 0,05$ ) и интеллектуальная эффективность ( $U=32605,5$ ;  $p < 0,05$ ). В данном случае снова обращает на себя внимание более яркая социальность и интеллектуальность курсантов-юристов. Они отличаются большей энергичностью, активностью и направленностью вовне, хорошо себя чувствуют в социальной среде и умеют создавать вокруг себя атмосферу уверенности и доверительности. В межличностных контактах курсанты-юристы проявляют более выраженную восприимчивость и эмпатичность, быстрее реагируют на социальные нюансы. Кроме того, они отличаются большей склонностью к интеллектуальным видам деятельности, размышлениям и обсуждениям проблем, разработке стратегий действий.

Таблица 19 – Значимость различий по выраженности личностных качеств у курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России

Личностные качества	Средние значения		U	Z	Уровень значимости $p$	Различия
	Юристы	Экономисты				
Доминирование (Do)	61,20	60,25	35295,5	0,88	0,379453	
Способность к статусу (Cs)	52,01	50,86	34969	1,06	0,289980	
Общительность (Sy)	68,64	65,34	32883,5	2,18	0,029335	*
Социальное присутствие (Sp)	61,32	59,05	32865	2,19	0,028478	*
Самопринятие (Sa)	57,33	55,74	33990	1,59	0,111756	
Независимость (In)	63,79	63,43	36857,5	0,04	0,971118	
Эмпатия (Em)	52,44	50,83	33167,5	2,03	0,042003	*
Ответственность (Re)	61,40	61,53	36909	-0,01	0,993335	
Социализация (So)	67,00	66,15	36331,5	0,32	0,749344	
Самоконтроль (Sc)	56,37	56,94	36113,5	-0,44	0,662133	
Хорошее впечатление (Gi)	56,23	56,20	36761	-0,09	0,929819	
Обычность (Cm)	73,59	72,96	36078,5	0,46	0,648402	
Чувство благополучия (Wb)	75,69	74,78	36209	0,39	0,699928	
Толерантность (To)	54,50	53,28	34803	1,14	0,252570	
Достижение через подчинение (Ac)	66,71	65,53	34926	1,08	0,281514	
Достижение через независимость (Ai)	54,10	53,04	34408	1,36	0,174795	
Интеллектуальная эффективность (Ie)	64,95	62,67	32605,5	2,33	0,019944	*
Психологический склад ума (Py)	50,93	51,23	36580	0,19	0,851734	
Гибкость (Fx)	37,74	38,57	35313,5	-0,87	0,383223	
Женственность/ мужественность (F/m)	44,39	45,23	35350,5	-0,85	0,394283	

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ .

Все указанные особенности курсантов юридического факультета полностью согласуются со спецификой их будущей профессиональной деятельности. Очевидно, что экономические специальности склонны выбирать более интровертированные личности, предпочитающие ограниченный круг социальных контактов, больше склонные работать с цифрами и данными, чем с людьми. Кроме того, интеллектуальная и коммуникативная гибкость также более востребована в юридических специальностях, чем в экономических.

На рисунке 26 представлены средние значения показателей способности курсантов к самоуправлению.

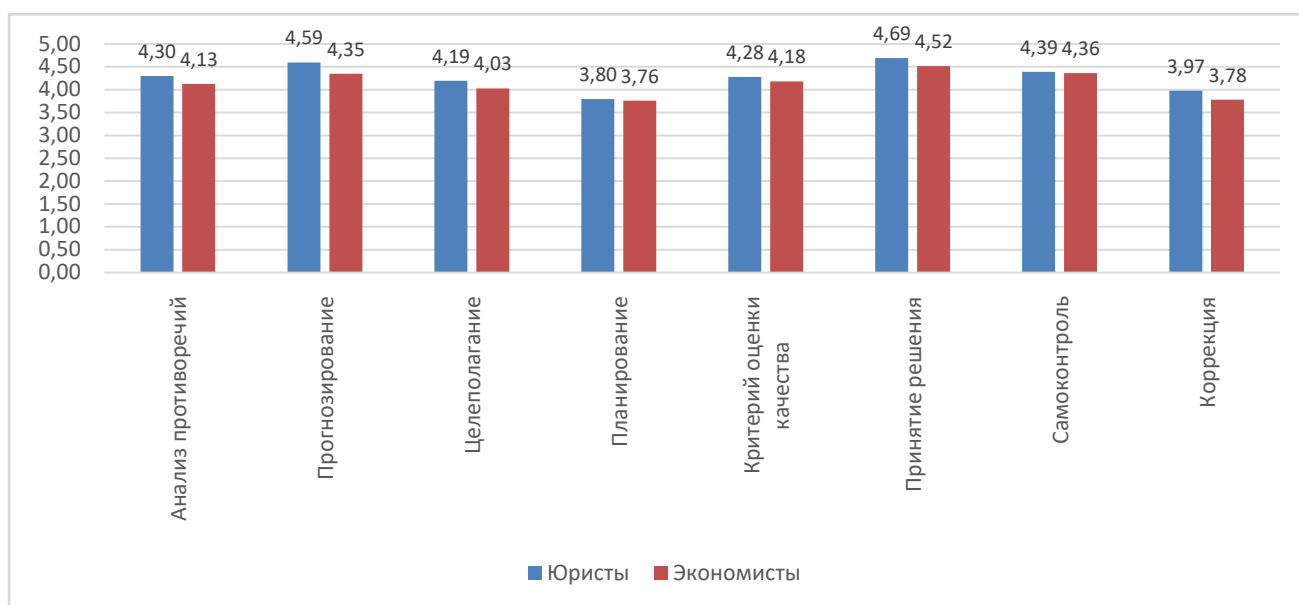


Рисунок 26 – Средние значения показателей способности самоуправления курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Способность самоуправления» (Н. М. Пейсахов)

По выраженности этапов системы самоуправления курсанты экономического и юридического факультетов также не демонстрируют выраженных различий. При этом у курсантов юридического факультета все этапы имеют несколько более высокие средние значения. Общий показатель способности самоуправления у курсантов экономического факультета составляет 33,1 балла, у курсантов юридического факультета он чуть выше и равен 34,2 балла.

С помощью U-критерия Манна – Уитни (таблица 20) установлено, что курсанты юридического и экономического факультетов характеризуются статистически

достоверными различиями по показателю прогнозирования ( $U=32646$ ;  $p<0,05$ ). Способность к анализу прошлого и настоящего и к построению на этой основе модели-прогноза имеет более высокую сформированность у курсантов-юристов.

Таблица 20 – Значимость различий по выраженности показателей способности самоуправления у курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России

Показатели способности самоуправления	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	Различия
	Юристы	Экономисты				
Анализ противоречий	4,30	4,13	34617,5	1,28	0,200161	
Прогнозирование	4,59	4,35	32646	2,37	0,017669	*
Целеполагание	4,19	4,03	34346	1,42	0,155642	
Планирование	3,80	3,76	35663	0,70	0,483377	
Критерий оценки качества	4,28	4,18	35134	0,99	0,322662	
Принятие решения	4,69	4,52	34521,5	1,34	0,179402	
Самоконтроль	4,39	4,36	36502	0,23	0,814721	
Коррекция	3,97	3,78	33693,5	1,79	0,074260	
Общая способность самоуправления	34,21	33,10	33693,5	1,74	0,081972	

*Примечание:* \* – различия на уровне значимости  $p<0,05$ .

Более развитая способность будущих юристов к анализу ситуации, прогнозам и продумыванию возможного развития событий имеет важнейшее значение для эффективного выполнения трудовой деятельности и достижения поставленных целей. Наличие обдуманых альтернативных вариантов собственных действий в зависимости от предполагаемых путей развития ситуации позволяет юристам сохранять высокую эффективность даже при возникновении препятствий или существенных изменений. Безусловно, сходные требования предъявляются и к экономистам, однако для юристов способность к предвосхищению событий представляется более важным качеством, так как напрямую влияет на достигаемые результаты. Например, для адвокатов наличие нескольких вариантов линий защит своих подопечных и способность к их оперативной замене – важнейшее профессиональное качество, без которого практически невозможен успех в деятельности.

На рисунке 27 представлены средние значения коммуникативных и организаторских склонностей курсантов экономического и юридического факультетов.

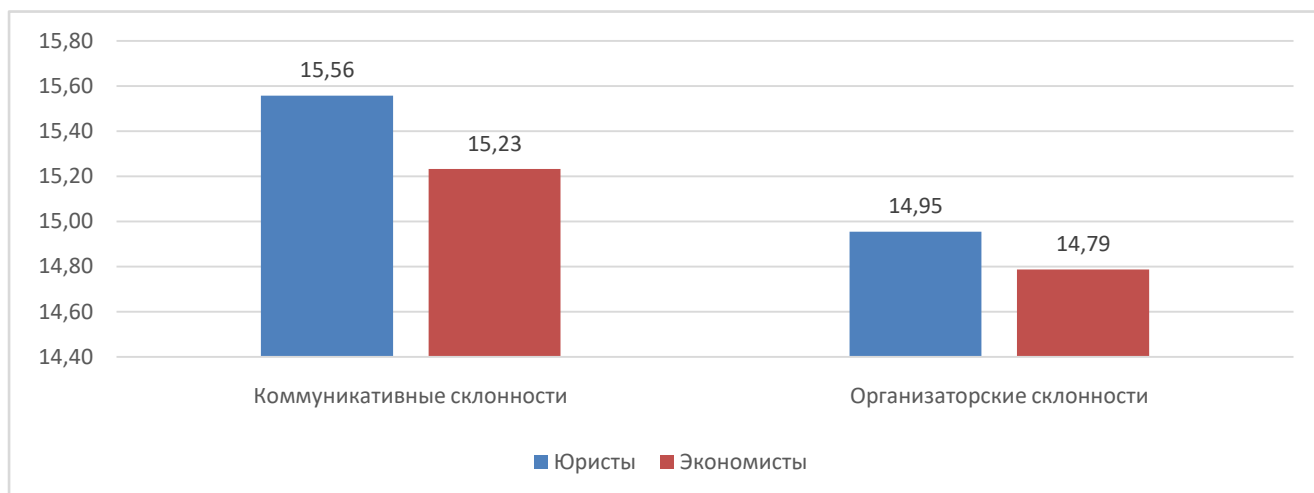


Рисунок 27 – Средние значения коммуникативных и организаторских склонностей курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2)

В обеих группах показатели коммуникативных и организаторских склонностей указывают на их высокий уровень, а их средние значения имеют примерно равную выраженность (разница значений составляет 0,2–0,3 балла).

Проверка значимости различий (приложение Б) подтвердила отсутствие достоверных различий между курсантами разных факультетов по выраженности коммуникативных и организаторских склонностей.

Показатели развития лидерских способностей, представленные на рисунке 28, также не имеют существенных различий.

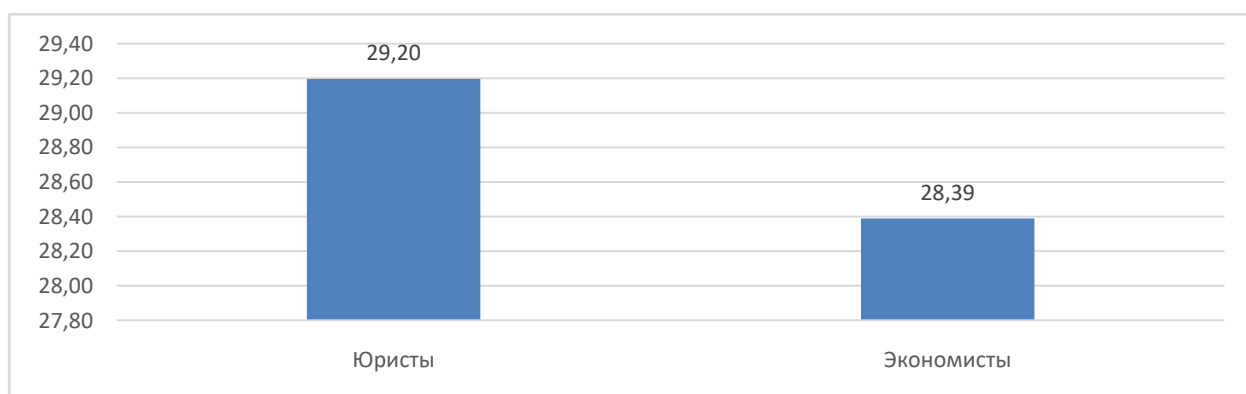


Рисунок 28 – Средние значения показателя лидерских качеств курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Проверка значимости различий (приложение Б) не выявила статистически достоверных различий. В обеих группах курсанты демонстрируют средний уровень развития лидерских качеств.

Сходная ситуация установлена и по самооценке лидерства (рисунок 29).

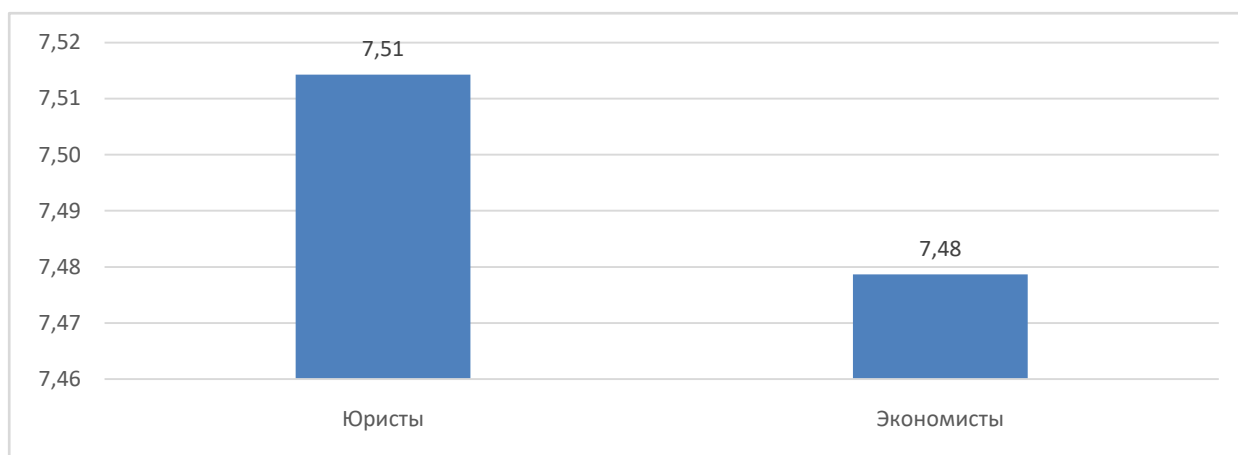


Рисунок 29 – Средние значения показателя самооценки лидерства курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)

Значимых различий по самооценке также не обнаружено. В обеих группах курсанты высоко оценивают собственные способности к исполнению лидерских функций.

На рисунке 30 представлены средние показатели управленческих ориентаций курсантов экономического и юридического факультетов.

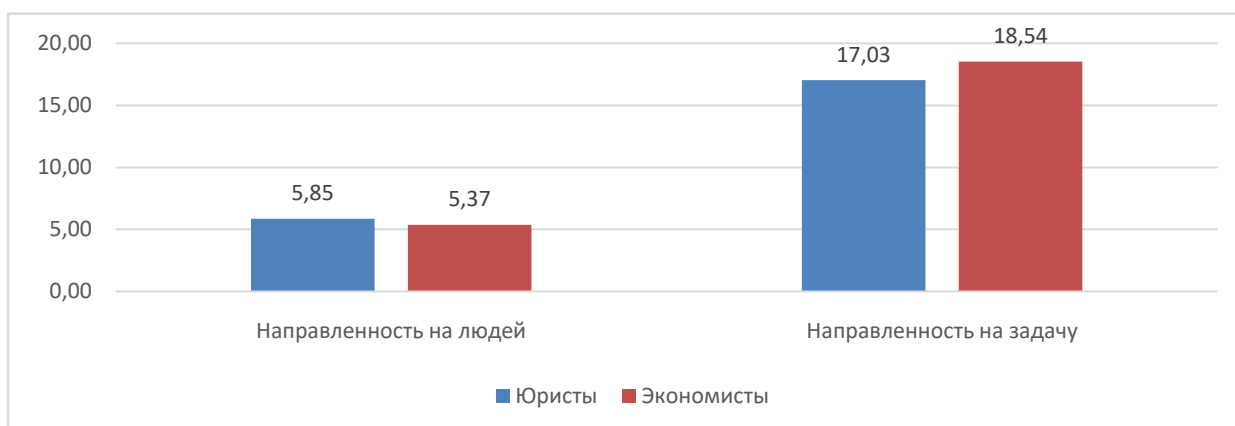


Рисунок 30 – Средние значения управленческих ориентаций курсантов экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России, полученные с помощью методики «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен)

У курсантов обеих групп более выраженной является ориентация на задачу. При этом у курсантов экономического факультета можно отметить чуть более яркую ее выраженность.

Статистически значимых различий между группами по показателю управленческих ориентаций не выявлено, но на уровне тенденции к достоверным различиям выявлена более высокая ориентация курсантов-экономистов на задачу ( $U=33696,5$ ;  $p<0,10$ ). Это говорит о том, что они в большей мере склонны ориентироваться на цель и ее выполнение и в меньшей степени склонны считаться с людьми при выполнении той или иной задачи.

Таким образом, сравнительный анализ лидерских качеств курсантов юридического и экономического факультетов показал, что в целом уровень сформированности лидерских качеств не имеет специфики и не зависит от профиля получаемого образования в образовательных организациях ФСИИ России.

Однако проведенное исследование позволило установить некоторые личностные особенности курсантов, которые могут быть учтены при проведении психологической работы с ними. Так, курсанты, обучающиеся на юридическом факультете, демонстрируют ярко выраженную социабельность, готовность к широкому кругу социальных контактов, более высокий уровень абстрактно-логического мышления и вербальной культуры, а также имеют более выраженную склонность к лидерству. На уровне тенденции к достоверности у курсантов экономического факультета выявлена более выраженная склонность к невниманию к коллективу при реализации управленческих функций. Они в большей мере сконцентрированы на задаче, ее своевременном исполнении и в процессе достижения целей не склонны советоваться с другими людьми, предоставлять им свободу действий и включать в управленческие решения.

Изучение значимости различий между курсантами двух факультетов привели нас к дополнительному выводу о том, что исходя из будущих профессиональных обязанностей курсантов развитие лидерских качеств у юристов, которых готовят для работы в системе ФСИИ России, будет более адекватно, чем у экономистов. В связи с этим при проведении опытно-экспериментальной



работы нами было принято решение включить в экспериментальную группу только курсантов юридического факультета, а курсантов экономического факультета оставить в качестве контрольной группы.

## **Выводы по главе 2**

1. В структуре лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России можно выделить базовые и ядерные качества: к базовым качествам относятся интеллектуальная эффективность, общительность, чувство благополучия, спокойствие, достижение через подчинение и доминирование, способность к принятию решений, смелость и социальное присутствие, а ядерными являются высокий уровень развития способности самоуправления, выражающийся в адекватной самооценке, самоконтроле и навыках конструктивной саморегуляции.

2. Применение факторного анализа позволило определить сочетание личностных особенностей курсантов, способствующих формированию у них лидерских качеств: образ идеального лидера и образ Я-лидера.

3. Кластерный анализ обеспечил разработку типологии личности курсантов Академии ФСИН России и позволил выделить четыре типа курсантов, различающихся по уровню выраженности структурных компонентов лидерства, которые мы назвали «Нарциссический тип», «Самодостаточный тип», «Самокритичный тип» и «Обесценивающий тип». Проведение сравнительного анализа выраженности качеств между типами позволило смоделировать обобщенные психологические портреты каждого типа личности курсантов.

3. Анализ наиболее и наименее выраженных структурных компонентов лидерства или их личностных качеств, входящих в структуру лидерства, позволил выделить типы курсантов, у которых лидерские качества выражены более полно, и те группы курсантов, которые требуют развития лидерских качеств.

4. Полученные результаты свидетельствуют о том, что разработанная нами программа развития лидерских качеств курсантов имеет универсальный характер

и может быть применима и эффективна на разных факультетах образовательных организаций ФСИН России, но, с нашей точки зрения, наибольшую эффективность она покажет при работе с курсантами, чья будущая профессиональная деятельность будет направлена на работу со всеми субъектами УИС.

### **Глава 3. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ФСИН РОССИИ**

#### **3.1. Описание авторской программы формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России**

Выявленные лидерские качества и типы личности курсантов образовательных организаций ФСИН России были учтены при разработке модели формирования лидерских качеств курсантов. Разработанная в рамках модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России авторская программа составила содержательный, а ее реализация – процессуальный блок.

Цели программы ставились в каждом отдельном блоке, общей целью реализации программы являлось повышение уровня сформированности лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

*Опытно-экспериментальная работа по апробации модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.* Авторская программа была реализована с октября 2018 по октябрь 2020 года с участием 320 курсантов Академии ФСИН России, из них 160 курсантов юридического факультета были включены в экспериментальную группу и 160 курсантов экономического факультета в контрольную группу.

Изучение значимости различий между курсантами двух факультетов привело нас к выводу: исходя из будущих профессиональных обязанностей курсантов выраженность лидерских качеств у выпускников юридического факультета будет более адекватна содержанию их будущей профессиональной деятельности, связанной с работой с людьми, чем развитие лидерских качеств у выпускников экономического факультета образовательной организации ФСИН России. Кроме того, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами высшего образования в процессе образовательной

деятельности у курсантов и экономического, и юридического факультета формируется универсальная компетенция из категории (группы) «Командная работа и лидерство».

В связи с этим при проведении опытно-экспериментальной работы нами было принято решение включить в экспериментальную группу только курсантов юридического факультета, а курсантов экономического факультета оставить в контрольной группе.

Апробация модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России позволила стимулировать мотивацию и цели обучающегося в его желании стать лидером, а также актуализировать темы, связанные с личностью курсанта и ее целостностью, развитием личностных качеств, осознанию себя как личности.

Необходимость проведения системной и комплексной работы по формированию лидерских качеств курсантов потребовала обращения к применению разнообразных психологических методов и приемов.

Роль психолога заключается в выявлении трудностей, препятствующих эффективному формированию лидерских качеств у курсантов, и включения в психологическое сопровождение соответствующих проблемных ситуаций, создания условий для их проигрывания и проработки с целью уяснения наиболее конструктивных путей их разрешения. Проигрывание данных ситуаций способствует формированию навыков по решению нестандартных психологических задач, развитию когнитивных качеств и критического мышления. Успешность их решения обеспечит формирование адекватных представлений курсантов об их лидерском потенциале и его роли в профессиональной деятельности.

Большое внимание уделено предоставлению курсантам возможности обмена собственным опытом, что дает возможность провести анализ имеющихся у них способностей для разрешения нестандартных психологических ситуаций, определить существующие ограничения, препятствующие конструктивному решению проблем, и подводит к осмыслению способов, с помощью которых они могут быть преодолены.

Подобная работа имеет значение и для достижения баланса между собственными потребностями и возможностями, обучения качественному распределению обязанностей и функциональных ролей, делегированию полномочий в коллективе обучающихся, оценке собственных сил при выполнении роли, отведенной им в учебном взводе, и, кроме того, дает курсанту возможность испытать роль лидера, осознать собственные силы и их соответствие представлениям об образе лидера, актуализирует мотивацию к лидерской деятельности.

Эффективным средством выступает проведение анализа программ с участием различных лидеров (посредством демонстрации видео), которые дискутируют на определенную тему или выступают на дебатах. По окончании просмотра курсантам предлагается оценить причины, из-за которых тот или иной лидер претерпел неудачи. После заслушивания всех мнений курсантов им предлагается предложить наиболее конструктивные способы разрешения данного вопроса, спрогнозировать развитие событий, если бы выступающий придерживался предложенного курсантами способа выхода из ситуации. Также курсантам предлагается принять участие в дебатах с последовательным обоснованием собственной точки зрения как самостоятельно, так и в подгруппах. К оценке предложений обучающихся следует подключать незаинтересованных лиц, которые по окончании занятия смогли бы объявить победителя.

Важным условием эффективности программы является сочетание учебной и внеучебной работы по формированию лидерских качеств у курсантов.

Апробация модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России позволяет развивать качества, находящиеся в основе лидерского потенциала обучающегося.

Содержательная часть модели включает в себя анализ и обмен собственными представлениями относительно отношения к себе как личности и как лидеру, проведение системы занятий (психологического, педагогического и практического содержания) по формированию лидерских качеств курсантов в групповой и индивидуальной формах работы с использованием разнообразного

методического материала, что позволит курсантам обрести успешный лидерский опыт в моделируемых психологических проблемных ситуациях.

Формирование лидерских качеств курсантов обеспечивается совокупностью разнообразных психолого-педагогических способов: лекция, тренинг, групповая дискуссия, деловая игра, сюжетно-ролевая игра, мозговой штурм, метод анализа ситуаций, индивидуальная и групповая рефлексия.

Например, *групповая дискуссия* направлена на формирование умений курсантов-лидеров работать в команде в условиях наличия полярных мнений относительно той или иной проблемы. Способствует научению участников активному слушанию, вниманию к мнению другого, выработке собственной аргументированной позиции по тому или иному вопросу. *Мозговой штурм* направлен на совместную выработку наиболее оптимальных решений поставленных задач и достижение поставленных целей при принятии группового решения. *Метод анализа ситуаций* формирует навыки объективного восприятия и оценивания профессионально значимых ситуаций, стимулированию познавательной активности участников, расширению представлений о конструктивных моделях поведения в различных обстоятельствах. *Сюжетно-ролевая игра* способствует погружению обучающихся в возможные профессионально значимые ситуации, принятию роли, закреплению конструктивных моделей поведения. Обеспечивает закрепление навыков лидерского поведения посредством их отработки и последующего анализа. *Индивидуальная и групповая рефлексия* отвечает за осмысление форм, процесса и результатов индивидуальной и коллективной деятельности.

Для формирования лидерских качеств обучающихся авторской программой предусмотрены проблемные ситуации на тему лидерства, обеспечивающие развитие организационных и управленческих способностей, актуализацию природных задатков, выработку готовности преподнести себя и мобилизовать лидерский потенциал. Особое внимание уделено развитию организаторских качеств, поскольку лидер курсантского коллектива выполняет функции организатора.

Разделение программы на этапы обусловлено необходимостью контроля достижения определенного уровня лидерских качеств обучающихся, изучение которого обеспечивается психодиагностическими средствами.

Процессуальный компонент модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России реализуется через внедрение авторской программы формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Содержание программы тренинга формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России состоит из 5 взаимосвязанных блоков.

#### 1. Блок «Я и мы» (рефлексивный).

Цель заключается в расширении представлений о личностных особенностях участников, осознании собственного лидерского потенциала, выявлении слабых и сильных сторон личности.

Направлен на развитие когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов.

Блок включает в себя упражнения на самопознание, отработку навыков эффективного взаимодействия, управленческих навыков.

Задачи:

- формирование Я-концепции лидера, самоидентификация;
- выявление и формирование лидерских качеств;
- развитие речевой компетентности и навыков убеждения;

#### 2. Блок «Лидер. Какой он?» (теоретический).

Цель заключается в формировании образа идеального лидера и степени собственного соответствия ему, выявлении сторон личности, требующих проработки, активизации личностного ресурса и выработке умения вести за собой других, организовывать их работу и брать ответственность за них.

Блок направлен на формирование когнитивного, ценностно-мотивационного и управленческого компонентов.

В рамках данного блока применяются групповые методы работы: ролевые игры, групповая дискуссия, мозговой штурм и упражнения.

Задачи:

- создать условия обучающимся для реализации лидерского потенциала;
- ознакомить с конструктивными способами взаимодействия в коллективе;
- стимулировать самостоятельную работу курсантов;
- расширить знания о способах и средствах организации и управления

в коллективе курсантов.

### 3. Блок «Я – Лидер» (практический).

Цель – формирование и закрепление лидерской деятельности участников тренинга, развитие способностей к согласованной коллективной работе, взаимодействию с курсантами с различными типами личности, выработка навыка коллективного поиска разрешения проблемных ситуаций.

Направлен на развитие когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов.

Задачи:

- обеспечить условия для реализации лидерского потенциала;
- отработать навыки убеждения и эффективной коммуникации;
- закрепить навыки работы в команде, совместного принятия решений;
- развить представления о значимости лидерских качеств и лидерской

деятельности.

### 4. Блок «Лидер в УИС» (профессиональный).

Цель: формирование положительного опыта лидерского поведения участников в моделируемых ситуациях профессиональной деятельности.

Направлен на развитие когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов.

Блок содержит упражнения на групповое взаимодействие, групповую дискуссию, моделирование ситуаций профессиональной деятельности.

5. Закрепление результатов формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

Цель: закрепление эффективных навыков управления, организации групповой работы достижению установленной цели.



Направлен на развитие когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого и управленческого компонентов.

В блоке объединены упражнения и задания, направленные на групповую сплоченность и развитие умений коллективной работы, адаптации возможностей к преодолению стрессовых и кризисных ситуаций.

В качестве ведущих задач на данном этапе определены:

- закрепление потенциала мобилизации личностных ресурсов для преодоления кризисных ситуаций;
- побуждение обучающихся к преодолению барьеров и страхов, препятствующих личностно-лидерской реализации;
- обеспечение условий формирования способностей постановки целей и построения деятельности по их достижению.

Все это позволяет сделать следующие выводы:

1. Современная система образования, общество и государство объединяются в потребности в эффективных лидерах, активных, нацеленных на результат – их подготовка является одной из стратегических целей образования.
2. Формированию лидерских качеств способствуют определенные психолого-педагогические условия учебно-воспитательного процесса и иных видов деятельности.
3. Апробация авторской программы потребовала проверки ее эффективности посредством сравнительного анализа выраженности изучаемых характеристик на начальном и итоговом этапах исследования.
4. Значимость и достоверность результатов исследования подтвердились методами математико-статистического анализа.

### **3.2. Апробация модели формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России**

В целях проверки статистической значимости различий выраженности показателей лидерских качеств курсантов в экспериментальной группе на до- и послеэкспериментальном этапах применялся Т-критерий Вилкоксона. Для

сравнения экспериментальной и контрольной групп использован U-критерий Манна – Уитни. Полученные результаты представлены в приложении В.

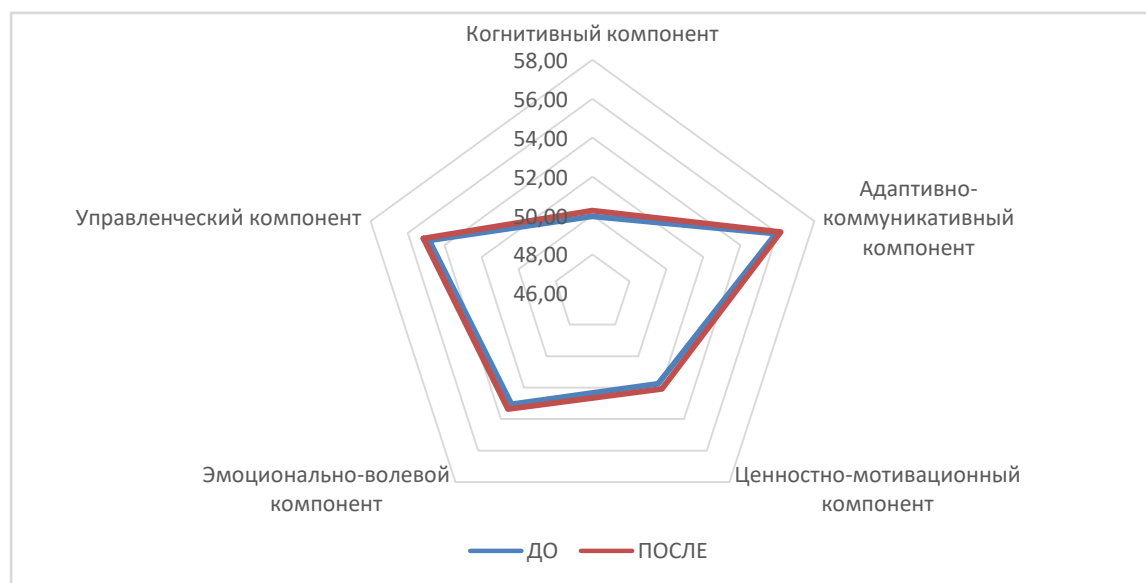
В таблице 21 приведены средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов контрольной группы до и после эксперимента.

Таблица 21 – Значимость различий в уровне сформированности структурных компонентов лидерских качеств у курсантов контрольной группы до и после эксперимента (Т-критерий Вилкоксона)

Компоненты лидерских качеств	Средние значения		Т	Z	Уровень значимости р
	ДО	ПОСЛЕ			
Когнитивный	49,95	50,26	6089	0,597981	0,54985312
Адаптивно-коммуникативный	55,93	56,20	6001	0,747902	0,45451982
Ценностно-мотивационный	51,76	52,09	5890	0,937007	0,348755632
Эмоционально-волевой	53,07	53,37	5369	1,824608	0,068061079
Управленческий	54,82	55,14	5600	1,431065	0,152412467

У курсантов контрольной группы не выявлено статистически значимых изменений по показателям сформированности компонентов лидерских качеств.

На рисунке 31 представлены средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов контрольной группы до и после эксперимента.



*Примечание.* Для возможности сопоставления показателей между собой их значения были приведены к интервалу от 0 до 100 относительно их минимумов и максимумов среди вычисленных значений.

Рисунок 31 – Средние значения уровня сформированности структурных компонентов лидерских качеств в контрольной группе курсантов до и после формирующего эксперимента

У курсантов контрольной группы все компоненты лидерских качеств сохранили свой средний уровень сформированности и не продемонстрировали значимой динамики. Однако можно отметить некоторые изменения в отдельных структурных элементах выделенных компонентов (таблица 22).

Таблица 22 – Значимость различий между показателями лидерских качеств курсантов контрольной группы до и после эксперимента (Т-критерий Вилкоксона)

Структура лидерских качеств		Средние значения					Различия
		До	После	T	Z	Уровень значимости	
Когнитивный компонент	В (интеллект)	7,74	7,63	4660	0,57202	0,567308	
	М (практичность/мечтательность)	12,08	11,97	4170	0,64118	0,521408	
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,99	10,75	4674	1,08889	0,276203	
	Анализ противоречий	4,16	4,40	2692	2,32829	0,019897	*
	Прогнозирование	4,38	4,58	3120	2,01426	0,043983	*
	Целеполагание	3,88	3,91	4078,5	0,26798	0,788719	
	Планирование	3,65	3,61	3625,5	0,32193	0,747506	
	Принятие решения	4,34	4,66	2389	1,97876	0,047844	*
	Самооценка лидерства	7,00	6,94	1116	0,92823	0,353287	
	Интеллектуальная эффективность (Ie)	63,83	63,14	4823	1,44880	0,147394	
	Психологический склад ума (Pu)	50,66	50,19	5562,5	0,99174	0,321326	
Адаптивно-коммуникативный компонент	А (замкнутость/общительность)	11,82	12,06	4725,5	0,98618	0,324044	
	Е (подчиненность/доминантность)	13,87	13,96	4592	0,43250	0,665380	
	Н (робость/смелость)	15,22	15,34	4741,5	0,54333	0,586904	
	Н (прямолинейность/дипломатичность)	11,85	11,73	4496,5	0,77476	0,438480	
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,28	8,37	5345	0,59571	0,551372	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,23	27,29	1820	0,91539	0,359988	
	Коммуникативные склонности	14,36	14,36	3923	0,03573	0,971500	
	Общительность (Sy)	64,21	64,53	5747,5	0,66440	0,506433	
	Социальное присутствие (Sp)	59,15	59,00	5656	0,29063	0,771332	
	Независимость (In)	62,83	63,70	4572,5	1,80037	0,071803	
	Эмпатия (Em)	50,30	50,24	5605,5	0,24614	0,805571	
	Толерантность (To)	54,48	54,94	5498	0,97720	0,328470	
	Гибкость (Fx)	38,39	37,93	5534,5	0,91200	0,361771	
Ценностно-мотивационный компонент	G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения)	12,41	12,86	4382	2,04400	0,040955	*
	Н (робость/смелость)	15,22	15,34	4741,5	0,54333	0,586904	
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,99	10,75	4674	1,08889	0,276203	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,23	27,29	1820	0,91539	0,359988	
	Направленность на людей	5,77	5,75	1520	0,29322	0,769351	
	Направленность на задачу	18,54	18,54	1173	0,00000	1,000000	
	Целеполагание	3,88	3,91	4078,5	0,26798	0,788719	
	Планирование	3,65	3,61	3625,5	0,32193	0,747506	
	Принятие решения	4,34	4,66	2389	1,97876	0,047844	*
Критерий оценки качества	4,08	4,05	1312,5	0,40404	0,686182		

Структура лидерских качеств		Средние значения					Различия
		До	После	T	Z	Уровень значимости	
	Способность к статусу (Cs)	50,54	50,76	5580	0,43043	0,666882	
	Социальное присутствие (Sp)	59,15	59,00	5656	0,29063	0,771332	
	Самопринятие (Sa)	56,01	56,45	5298,5	0,94824	0,343010	
	Чувство благополучия (Wb)	75,46	74,93	5097	1,19078	0,233740	
	Толерантность (To)	54,48	54,94	5498	0,97720	0,328470	
Эмоционально-волевой компонент	С (эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность)	16,93	17,08	4481	0,66840	0,503876	
	F (сдержанность/экспрессивность)	13,12	12,92	5066	0,85568	0,392176	
	H (робость/смелость)	15,22	15,34	4741,5	0,54333	0,586904	
	O (спокойствие/тревожность)	9,81	10,38	4200	2,51344	0,011957	*
	Q3 (низкий самоконтроль/высокий самоконтроль)	10,92	11,03	3211	0,65411	0,513039	
	Анализ противоречий	4,16	4,40	2692	2,32829	0,019897	*
	Самоконтроль	4,17	4,28	1386	1,62083	0,105056	
	Коррекция	3,71	3,68	3024	0,40644	0,684421	
	Самопринятие (Sa)	56,01	56,45	5298,5	0,94824	0,343010	
	Независимость (In)	62,83	63,70	4572,5	1,80037	0,071803	
	Ответственность (Re)	62,79	63,84	4524	2,25524	0,024119	*
	Самоконтроль (Sc)	58,51	58,84	5493	0,72405	0,469037	
	Гибкость (Fx)	38,39	37,93	5534,5	0,91200	0,361771	
Управленческий компонент	E (подчиненность/доминантность)	13,87	13,96	4592	0,43250	0,665380	
	G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения)	12,41	12,86	4382	2,04400	0,040955	*
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,28	8,37	5345	0,59571	0,551372	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,23	27,29	1820	0,91539	0,359988	
	Направленность на людей	5,77	5,75	1520	0,29322	0,769351	
	Направленность на задачу	18,54	18,54	1173	0,00000	1,000000	
	Общая способность самоуправления	32,36	33,13	3982	2,81751	0,004840	**
	Самооценка лидерства	7,00	6,94	1116	0,92823	0,353287	
	Организаторские склонности	14,19	14,31	3464,5	1,023654	0,305999	
	Доминирование (Do)	58,75	59,32	5167,5	1,05981	0,289230	
	Способность к статусу (Cs)	50,54	50,76	5580	0,43043	0,666882	
	Ответственность (Re)	62,79	63,84	4524	2,25524	0,024119	*
	Достижение через подчинение (Ac)	66,04	66,26	5559	0,46906	0,639027	
	Достижение через независимость (Ai)	53,30	52,38	4858	1,88070	0,060013	

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ .

Среди структурных элементов когнитивного компонента выявлено повышение способностей курсантов к анализу противоречий ( $T=2692$ ;  $p < 0,05$ ), прогнозированию последствий ( $T=3120$ ;  $p < 0,05$ ) и принятию решений ( $T=2389$ ;  $p < 0,05$ ) как этапов системы самоуправления. В ходе обучения курсанты стали

более способными к построению субъективной модели ситуации, к анализу и сопоставлению прошлого опыта и актуальных условий и к более быстрому переходу от планов к их воплощению.

Среди структурных элементов ценностно-мотивационного компонента изменили свое значение такие характеристики, как нормативность поведения ( $T=4382$ ;  $p<0,05$ ) и способность к принятию решения ( $T=2389$ ;  $p<0,05$ ). У курсантов повысился ценностный аспект отношения к нормам, правилам, исполнению долга, а также готовность к оперативному воплощению планов действий в жизнь.

В эмоционально-волевом компоненте наблюдается повышение тревожности ( $T=4200$ ;  $p<0,05$ ) и ответственности ( $T=4524$ ;  $p<0,05$ ). В системе самоуправления фиксируется повышение способности к ориентировке в ситуации, анализу противоречий ( $T=2692$ ;  $p<0,05$ ). Это говорит о том, что курсанты контрольной группы начали проявлять большую работоспособность, организованность и ответственность. В то же время у них наблюдается более выраженная склонность к беспокойству, переживанию тревоги о будущем. Возможно, это является частью процесса адаптации к ведомственному вузу ФСИН России и предстоящей профессиональной деятельности, отражением процесса подстройки личности к требованиям сферы профессиональной деятельности. Стремление соответствовать предъявляемым требованиям, высокая значимость для курсантов достижения этого соответствия может сопровождаться естественным повышением беспокойства и волнения. Однако подобная тревожность не переходит в категорию дистресса, а стимулирует влияние на развитие личности курсантов.

В управленческом компоненте лидерских качеств можно отметить повышение выраженности нормативности поведения ( $T=4382$ ;  $p<0,05$ ), ответственности ( $T=4524$ ;  $p<0,05$ ), общей способности к самоуправлению ( $T=3982$ ;  $p<0,01$ ), что говорит об усилении организованности, дисциплинированности и исполнительности курсантов, их приверженности к действиям по установленному регламенту и реализации чувства долга.

В динамике элементов адаптивно-коммуникативного компонента статистически достоверных различий не выявлено.

Повторная диагностика курсантов контрольной группы показывает, что развитие их личностных характеристик связано преимущественно с профессиональной адаптацией и фактически не отражается на формировании их лидерства. Так, у курсантов стали более сформированными отдельные составляющие способности самоуправления, они стали более ответственны, организованны и исполнительны. Но при этом их эмоциональные проявления стали более неустойчивыми, заметна более выраженная склонность к беспокойству и тревоге. Существенных изменений в общей сформированности их лидерских качеств не выявлено.

Рассмотрим динамику изменений сформированности различных компонентов лидерских качеств курсантов экспериментальной группы (таблица 23).

Таблица 23 – Значимость различий в уровне сформированности структурных компонентов лидерских качеств у курсантов экспериментальной группы до и после эксперимента (Т-критерий Вилкоксона)

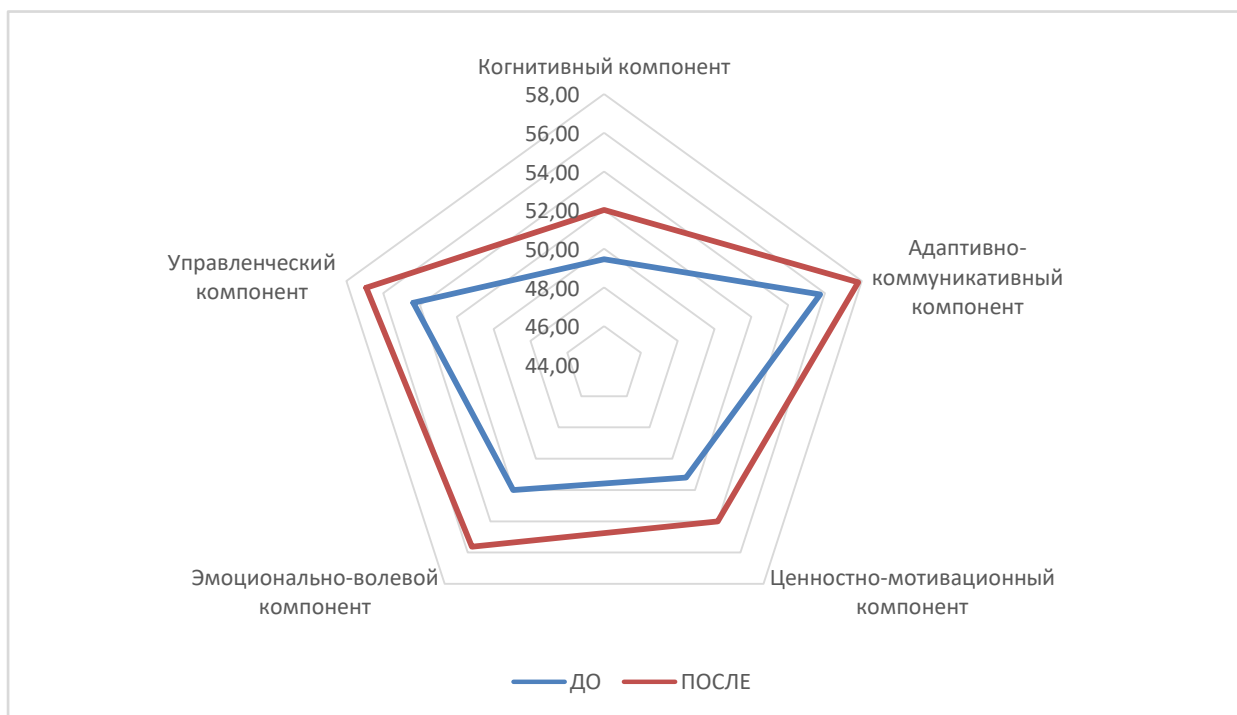
Компоненты лидерских качеств	Средние значения		Т	Z	Уровень значимости р	Различия
	До	После				
Когнитивный	49,45	52,01	2317,5	7,02329	0,000000	***
Адаптивно-коммуникативный	55,74	57,82	1975	7,60679	0,000000	***
Ценностно-мотивационный	51,20	54,00	1158	8,99868	0,000000	***
Эмоционально-волевой	52,00	55,62	436	10,22871	0,000000	***
Управленческий	54,37	56,92	1422	8,54891	0,000000	***

*Примечание:* \*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

У курсантов экспериментальной группы после формирующего эксперимента выявлено статистически достоверное повышение сформированности всех компонентов лидерских качеств ( $p < 0,001$ ).

На рисунке 32 представлены средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов экспериментальной группы до и после эксперимента.

После проведенной экспериментальной работы сформированность всех компонентов лидерских качеств демонстрирует заметную положительную динамику (таблица 24).



*Примечание.* Для возможности сопоставления показателей между собой их значения были приведены к интервалу от 0 до 100 относительно их минимумов и максимумов среди вычисленных значений.

Рисунок 32 – Средние значения уровня сформированности структурных компонентов лидерских качеств в экспериментальной группе курсантов до и после формирующего эксперимента

Рост сформированности когнитивного компонента обусловлен преимущественно существенным повышением различных этапов самоуправления, а именно: анализа противоречий ( $T=2288,5$ ;  $p<0,001$ ), прогнозирования ( $T=2528$ ;  $p<0,001$ ), целеполагания ( $T=1829$ ;  $p<0,001$ ) и принятия решения ( $T=1471$ ;  $p<0,01$ ). Курсанты стали лучше ориентироваться в ситуации, строить более точные прогнозы ее развития и исхода, эффективнее выстраивать модели желаемых результатов и быстрее переходить к конкретным действиям по их достижению. Кроме того, у курсантов была отмечена более высокая самооценка своих лидерских качеств ( $T=7637$ ;  $p<0,05$ ) и развитие психологического склада ума ( $T=2851$ ;  $p<0,001$ ).

Среди элементов адаптивно-коммуникативного компонента можно отметить повышение общительности ( $T=18$ ;  $p<0,05$ ) и смелости ( $T=2503,5$ ;  $p<0,001$ ), дипломатичности ( $T=4100$ ;  $p<0,05$ ), коммуникативных склонностей ( $T=3087,5$ ;  $p<0,001$ ). Также установлено повышение показателей общительности ( $T=4229$ ;  $p<0,01$ ), социального присутствия ( $T=2104,5$ ;  $p<0,001$ ) и гибкости ( $T=3197$ ;  $p<0,001$ ).

Таблица 24 – Значимость различий между показателями лидерских качеств курсантов экспериментальной группы до и после эксперимента (Т-критерий Вилкоксона)

Структура лидерских качеств		Средние значения					Различия
		До	После	T	Z	Уровень значимости	
Когнитивный компонент	В (интеллект)	7,64	7,69	4849,5	0,17785	0,858844	
	М (практичность/мечтательность)	12,03	11,99	4700	0,20297	0,839162	
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,72	10,40	4455,5	1,52465	0,127348	
	Анализ противоречий	3,97	4,42	2288,5	3,51321	0,000443	***
	Прогнозирование	4,29	4,65	2528	3,35898	0,000782	***
	Целеполагание	3,95	4,42	1829	4,09548	0,000042	***
	Планирование	3,81	3,91	2626,5	0,65875	0,510060	
	Принятие решения	4,26	4,68	1471	2,73767	0,006188	**
	Самооценка лидерства	7,08	7,38	7637	2,00131	0,045360	*
	Интеллектуальная эффективность (Ie)	61,82	62,43	5452,5	1,31267	0,189297	
	Психологический склад ума (Pu)	49,86	52,53	2851	5,53646	0,000000	***
Адаптивно-коммуникативный компонент	А (замкнутость/общительность)	11,83	12,13	18	2,54867	0,010814	*
	Е (подчиненность/доминантность)	13,36	13,49	4507	0,61315	0,539780	
	Н (робость/смелость)	15,11	16,57	2503,5	5,32916	0,000000	***
	N (прямолинейность/дипломатичность)	11,24	11,63	4100	2,03566	0,041786	*
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,76	8,78	4706	0,19021	0,849142	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,01	28,92	1727	6,59759	0,000000	***
	Коммуникативные склонности	14,51	14,96	3087,5	3,29989	0,000967	***
	Общительность (Sy)	63,52	64,91	4229	3,02643	0,002475	**
	Социальное присутствие (Sp)	58,39	61,45	2104,5	6,44816	0,000000	***
	Независимость (In)	62,28	62,26	5418,5	0,18090	0,856447	
	Эмпатия (Em)	50,85	51,10	5823	0,53081	0,595548	
	Толерантность (To)	54,09	53,73	5780,5	0,73783	0,460621	
	Гибкость (Fh)	40,38	42,29	3197	4,33552	0,000015	***
Ценностно-мотивационный компонент	G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения)	12,15	12,66	4224	2,10898	0,034947	*
	Н (робость/смелость)	15,11	16,57	2503,5	5,32916	0,000000	***
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,72	10,40	4455,5	1,52465	0,127348	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,01	28,92	1727	6,59759	0,000000	***
	Направленность на людей	5,44	5,54	9058,5	0,62920	0,529216	
	Направленность на задачу	19,19	19,23	4426	0,06625	0,947178	
	Целеполагание	3,95	4,42	1829	4,09548	0,000042	***
	Планирование	3,81	3,91	2626,5	0,65875	0,510060	
	Принятие решения	4,26	4,68	1471	2,73767	0,006188	**
	Критерий оценки качества	4,01	4,39	1173	4,33048	0,000015	***
	Способность к статусу (Cs)	49,87	49,64	5691	0,49876	0,617946	
	Социальное присутствие (Sp)	58,39	61,45	2104,5	6,44816	0,000000	***
	Самопринятие (Sa)	55,00	56,14	4238,5	2,55649	0,010574	*
Чувство благополучия (Wb)	72,82	71,86	4656	2,01002	0,044429	*	



Структура лидерских качеств	Средние значения					Уровень значимости	Различия
	До	После	T	Z			
Толерантность (To)	54,09	53,73	5780,5	0,73783	0,460621		
Эмоционально-волевой компонент	C (эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность)	16,54	16,91	4426,5	1,70929	0,087398	
	F (сдержанность/экспрессивность)	13,11	13,80	3551	3,10658	0,001893	**
	H (робость/смелость)	15,11	16,57	2503,5	5,32916	0,000000	***
	O (спокойствие/тревожность)	10,49	10,01	3431,5	2,78233	0,005397	**
	Q3 (низкий самоконтроль/высокий самоконтроль)	10,91	11,76	2155	4,88556	0,000001	***
	Анализ противоречий	3,97	4,42	2288,5	3,51321	0,000443	***
	Самоконтроль	4,11	4,29	594	3,12697	0,001766	**
	Коррекция	3,57	4,08	1480	4,98626	0,000001	***
	Самопринятие (Sa)	55,00	56,14	4238,5	2,55649	0,010574	*
	Независимость (In)	62,28	62,26	5418,5	0,18090	0,856447	
	Ответственность (Re)	59,71	64,96	1395	8,18858	0,000000	***
	Самоконтроль (Sc)	55,80	63,03	750	9,11767	0,000000	***
	Гибкость (Fх)	40,38	42,29	3197	4,33552	0,000015	***
	Управленческий компонент	E (подчиненность/доминантность)	13,36	13,49	4507	0,61315	0,539780
G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения)		12,15	12,66	4224	2,10898	0,034947	*
Q2 (конформизм/нонконформизм)		8,76	8,78	4706	0,19021	0,849142	
Уровень выраженности лидерских качеств		27,01	28,92	1727	6,59759	0,000000	***
Направленность на людей		5,44	5,54	9058,5	0,62920	0,529216	
Направленность на задачу		19,19	19,23	4426	0,06625	0,947178	
Общая способность самоуправления		31,98	34,81	947	8,57706	0,000000	***
Самооценка лидерства		7,08	7,38	7637	2,00131	0,045360	*
Организаторские склонности		14,16	14,94	2312,5	5,00199	0,000001	***
Доминирование (Do)		57,78	58,19	5117	0,89164	0,372585	
Способность к статусу (Cs)		49,87	49,64	5691	0,49876	0,617946	
Ответственность (Re)		59,71	64,96	1395	8,18858	0,000000	***
Достижение через подчинение (Ac)		63,86	63,95	5884,5	0,28673	0,774320	
Достижение через независимость (Ai)		52,81	53,19	5324	0,76909	0,441843	

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ ;

\*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Курсанты экспериментальной группы стали более открыты, доброжелательны и активны в общении с окружающими, уверенными и настойчивыми. При этом в своем поведении и реакциях они стали более разнообразными, адаптивными и креативными, проявляя выраженную дипломатичность, проницательность и гибкость. Уровень выраженности лидерских качеств также обнаруживает значимое повышение ( $T=1727$ ;  $p < 0,001$ ).

Изменения в ценностно-мотивационном компоненте обусловлены повышением нормативности поведения ( $T=4224$ ;  $p<0,05$ ) и смелости в контактах ( $T=2503,5$ ;  $p<0,001$ ), а также социального присутствия ( $T=2104,5$ ;  $p<0,001$ ), самопринятия ( $T=4238,5$ ;  $p<0,05$ ) и чувства благополучия ( $T=4656$ ;  $p<0,05$ ). В части способности к самоуправлению более сформированными являются этапы целеполагания ( $T=1829$ ;  $p<0,001$ ), принятия решений ( $T=1471$ ;  $p<0,01$ ) и критерия оценки качества ( $T=1173$ ;  $p<0,001$ ). Также выявлено повышение уровня выраженности лидерских качеств ( $T=1727$ ;  $p<0,001$ ). Таким образом, у курсантов выросла ценность соблюдения установленных норм и правил, важность признания и авторитета среди окружающих, которые сопровождаются более высокой уверенностью в себе и самоорганизацией, осознанием и принятием своих достоинств и недостатков (в том числе как лидера).

В эмоционально-волевом компоненте выявлено повышение экспрессивности ( $T=3551$ ;  $p<0,01$ ), смелости ( $T=2503,5$ ;  $p<0,001$ ), спокойствия ( $T=3431,5$ ;  $p<0,01$ ) и самоконтроля ( $T=2155$ ;  $p<0,001$ ). Также повысился уровень самопринятия ( $T=4238,5$ ;  $p<0,05$ ), самоконтроля ( $T=750$ ;  $p<0,001$ ), ответственности ( $T=1395$ ;  $p<0,001$ ) и гибкости ( $T=3197$ ;  $p<0,001$ ). Следовательно, эмоции курсантов экспериментальной группы стали более зрелыми и контролируемые, снизились тревожность и подверженность настроению, улучшилась их адаптивность и общая работоспособность. Данные изменения в личностных свойствах находят отражение и в развитии способности к самоуправлению в части анализа противоречий ( $T=2288,5$ ;  $p<0,001$ ), самоконтроля ( $T=594$ ;  $p<0,01$ ) и коррекции ( $T=1480$ ;  $p<0,001$ ).

Рост сформированности управленческого компонента лидерских качеств детерминируется повышением нормативности поведения ( $T=4224$ ;  $p<0,05$ ) и ответственности ( $T=1395$ ;  $p<0,001$ ), организаторских склонностей ( $T=2312,5$ ;  $p<0,001$ ) и общей способности к самоуправлению ( $T=947$ ;  $p<0,001$ ). Обнаружено повышение уровня выраженности лидерских качеств ( $T=1727$ ;  $p<0,001$ ) и самооценки лидерства ( $T=7637$ ;  $p<0,05$ ). Курсанты стали активнее стремиться к соблюдению правил, добросовестнее выполнять поставленные задачи, проявляя

настойчивость в достижении целей, организованность, способности к управлению.

Таким образом, у курсантов экспериментальной группы после проведенной целенаправленной работы по формированию лидерских качеств выявлено статистически достоверное повышение всех основных компонентов лидерства за счет развития соответствующих личностных черт и способностей.

Эффективность реализуемой авторской программы подтверждена повышением уровня развития лидерских качеств, которая изучалась посредством сравнения их показателей в ходе констатирующего и контрольного эксперимента, а также проведения сравнительного анализа при помощи U-критерия Манна – Уитни.

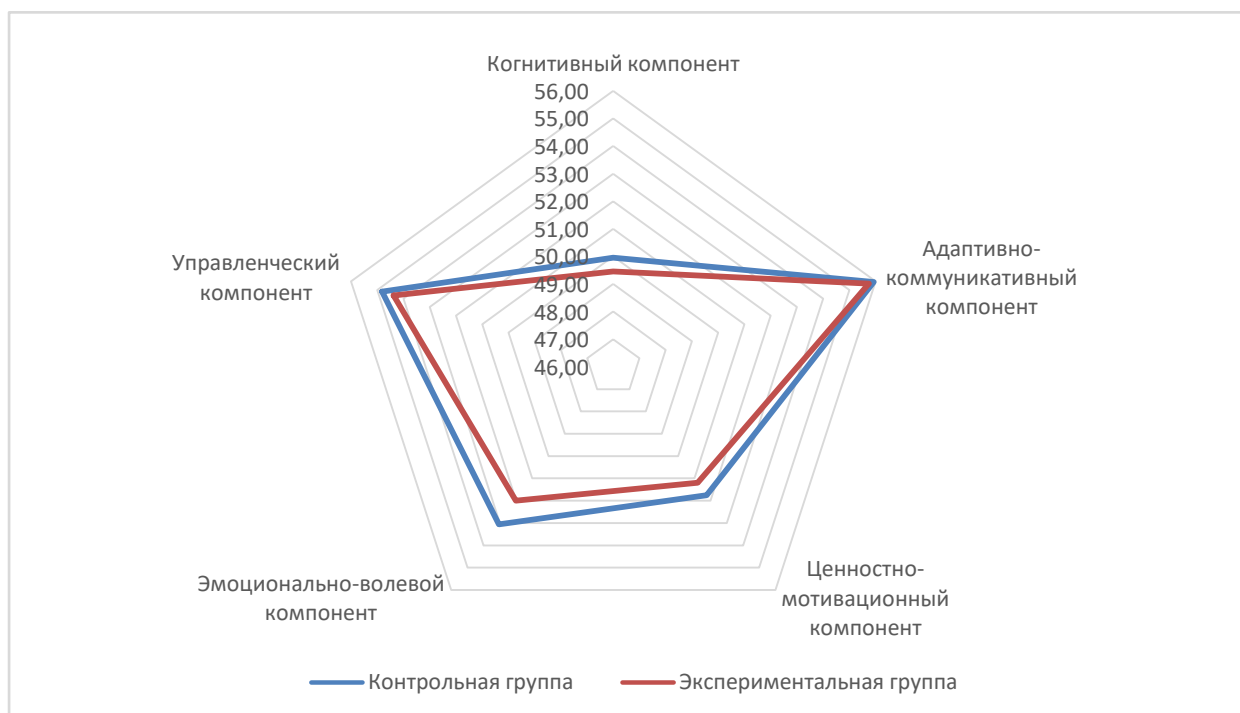
В таблице 25 представлен анализ значимости различий по сформированности компонентов лидерских качеств на первом этапе экспериментальной работы (до эксперимента). Необходимо отметить, что в обеих группах наиболее сформированным оказался адаптивно-коммуникативный компонент, а наименее – когнитивный.

Таблица 25 – Значимость различий в уровне сформированности компонентов лидерских качеств у курсантов контрольной и экспериментальной групп до эксперимента (U-критерий Манна – Уитни)

Компоненты лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p
	Контрольная группа ДО	Экспериментальная группа ДО			
Когнитивный	49,95	49,45	12262,5	0,64893	0,516385
Адаптивно-коммуникативный	55,93	55,74	12696	0,12507	0,900466
Ценностно-мотивационный	51,76	51,20	12219	0,70149	0,482997
Эмоционально-волевой	53,07	52,00	11823	1,18003	0,237990
Управленческий	54,82	54,37	12141	0,79575	0,426178

До экспериментальной работы статистически достоверные различия по уровню сформированности компонентов лидерских качеств между контрольной и экспериментальной группой отсутствовали. На рисунке 33 представлены средние

значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов контрольной и экспериментальной групп до эксперимента.



*Примечание.* Для возможности сопоставления показателей между собой их значения были приведены к интервалу от 0 до 100 относительно их минимумов и максимумов среди вычисленных значений.

Рисунок 33 – Средние значения уровня сформированности структурных компонентов лидерских качеств в контрольной и экспериментальной группах курсантов до формирующего эксперимента

Тем не менее в разрезе отдельных структурных элементов компонентов лидерских качеств можно отметить более низкие значения по шкалам ответственности ( $U=10890,5$ ;  $p<0,05$ ), социализации ( $U=11002,5$ ;  $p<0,05$ ) и самоконтроля ( $U=11115,5$ ;  $p<0,05$ ) у курсантов экспериментальной группы (приложение В, таблица 1, 3).

В таблице 26 представлены результаты сравнения групп после проведения экспериментальной работы. После проведенного эксперимента установлены статистически достоверные различия в контрольной и экспериментальной группе по уровню сформированности адaptивно-коммуникативного ( $U=10966,5$ ;  $p<0,05$ ), ценностно-мотивационного ( $U=10791$ ;  $p<0,05$ ), эмоционально-волевого ( $U=10889,5$ ;  $p<0,05$ ) и управленческого ( $U=10316$ ;  $p<0,01$ ) компонентов.

По сформированности когнитивного компонента можно отметить тенденцию к статистически достоверным различиям. Это говорит о том, что

курсанты экспериментальной группы стали отличаться более высоким уровнем коммуникативной компетентности, организаторских умений, более высоким уровнем самооценки и притязаний, более сформированной эмоционально-волевой сферой и самостоятельностью в деятельности и поведении, у них повысилась готовность к выработке стратегий действий по достижению цели и развитию активности курсантского коллектива, сплочению обучающихся на добросовестную учебную и ежедневную деятельность.

Таблица 26 – Значимость различий в уровне сформированности компонентов лидерских качеств у курсантов контрольной и экспериментальной групп после эксперимента (U-критерий Манна – Уитни)

Компоненты лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	Различия
	Контрольная группа ПОСЛЕ	Экспериментальная группа ПОСЛЕ				
Когнитивный	50,26	52,01	11297	-1,81565	0,069424	+
Адаптивно-коммуникативный	56,20	57,82	10966,5	-2,21504	0,026758	*
Ценностно-мотивационный	52,09	54,00	10791	-2,42711	0,015220	*
Эмоционально-волевой	53,37	55,62	10889,5	-2,30808	0,020995	*
Управленческий	55,14	56,92	10316	-3,00111	0,002690	**

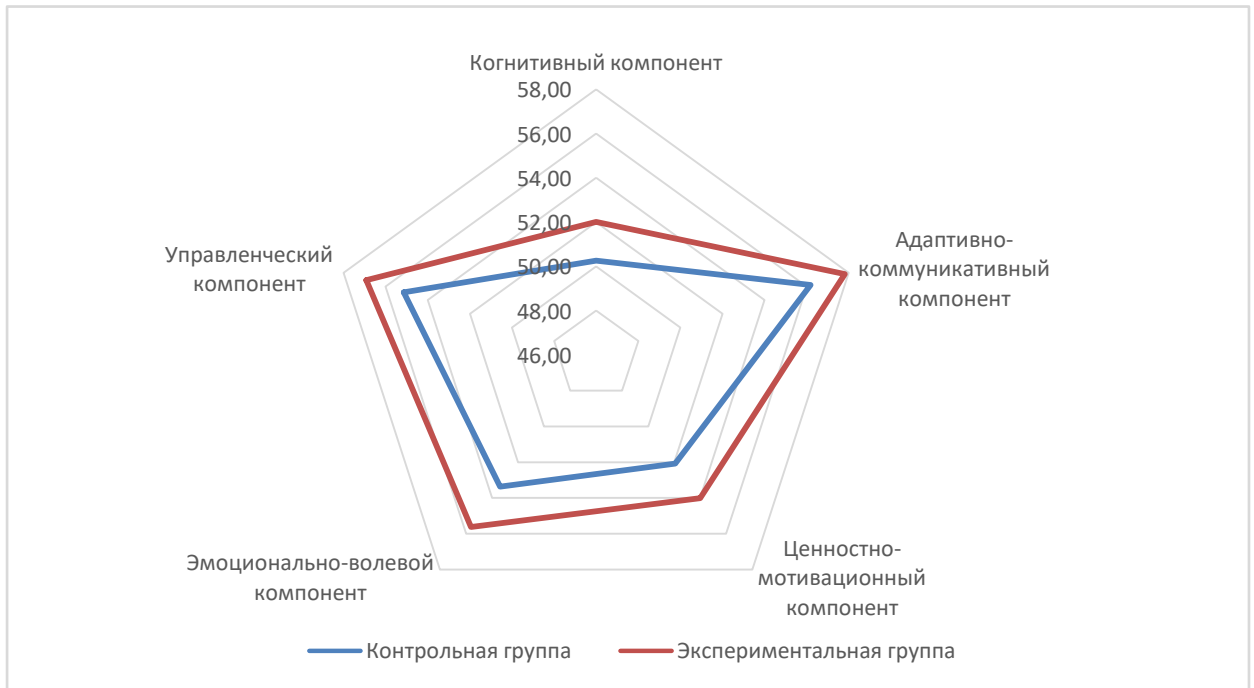
Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ ;

+ – тенденция к достоверным различиям на уровне значимости  $p < 0,10$ .

Отсутствие значимых изменений в сформированности когнитивного компонента мы связываем с тем, что для его развития требуется более длительное время. Познавательные стратегии личности являются довольно устойчивой системой, а процессы личностного и профессионального становления – длительными жизненными этапами, протекающими нелинейно, с разным темпом и интенсивностью. Но наличие тенденции к достоверному росту этого компонента позволяет предполагать, что нам удалось активизировать эти личностные процессы.

На рисунке 34 показаны средние значения структурных компонентов лидерских качеств курсантов контрольной и экспериментальной групп после эксперимента.



*Примечание.* Для возможности сопоставления показателей между собой их значения были приведены к интервалу от 0 до 100 относительно их минимумов и максимумов среди вычисленных значений.

**Рисунок 34 – Средние значения уровня сформированности структурных компонентов лидерских качеств в контрольной и экспериментальной группах курсантов после формирующего эксперимента**

После формирующего эксперимента уровень сформированности всех компонентов лидерских качеств выше у курсантов экспериментальной группы. Это повышение достигнуто за счет значимых изменений в уровне развития отдельных структурных элементов в каждом из компонентов (таблица 27).

В когнитивном компоненте лидерских качеств курсантов экспериментальной группы выявлены значимо более высокие показатели целеполагания ( $U=11045,5$ ;  $p<0,05$ ), самооценки лидерства ( $U=10954$ ;  $p<0,05$ ) и психологического склада ума ( $U=11092$ ;  $p<0,05$ ).

В рамках адаптивно-коммуникативного компонента у курсантов экспериментальной группы установлена более высокая выраженность по следующим показателям: смелость ( $U=11112$ ;  $p<0,05$ ), выраженность лидерских качеств ( $U=10662,5$ ;  $p<0,01$ ), социальное присутствие ( $U=11098$ ;  $p<0,05$ ) и гибкость ( $U=10585,5$ ;  $p<0,01$ ).

Таблица 27 – Значимость различий между показателями лидерских качеств курсантов контрольной и экспериментальной групп после эксперимента (U-критерий Манна – Уитни)

Структура лидерских качеств		Средние значения					Различия
		Контрольная группа ПОСЛЕ	Экспериментальная группа ПОСЛЕ	U	Z	Уровень значимости	
Когнитивный компонент	В (интеллект)	7,63	7,69	12661,5	-0,16742	0,867038	
	М (практичность/мечтательность)	11,97	11,99	12200	-0,72668	0,467425	
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,75	10,40	12111	0,83510	0,403661	
	Анализ противоречий	4,40	4,42	12593,5	-0,25231	0,800803	
	Прогнозирование	4,58	4,65	12529,5	-0,33037	0,741119	
	Целеполагание	3,91	4,42	11045,5	-2,14637	0,031844	*
	Планирование	3,61	3,91	11750,5	-1,90721	0,056494	
	Принятие решения	4,66	4,68	12674	0,15317	0,878263	
	Самооценка лидерства	6,94	7,38	10954	-2,25711	0,024002	*
	Интеллектуальная эффективность (Ie)	63,14	62,43	12181,5	0,74708	0,455017	
Психологический склад ума (Pu)	50,19	52,53	11092	-2,06467	0,038955	*	
Адаптивно-коммуникативный компонент	А (замкнутость/общительность)	12,06	12,13	12513	0,34741	0,728285	
	Е (подчиненность/доминантность)	13,96	13,49	11985	0,98799	0,323159	
	Н (робость/смелость)	15,34	16,57	11112	-2,04301	0,041053	*
	Н (прямолинейность/ дипломатичность)	11,73	11,63	12348,5	0,13586	0,891933	
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,37	8,78	12053	-0,90497	0,365482	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,29	28,92	10662,5	-2,58650	0,009696	**
	Коммуникативные склонности	14,36	14,96	11318	-1,79832	0,072126	
	Общительность (Sy)	64,53	64,91	12393	-0,49138	0,623160	
	Социальное присутствие (Sp)	59,00	61,45	11098	-2,05697	0,039690	*
	Независимость (In)	63,70	62,26	11732,5	1,28985	0,197105	
	Эмпатия (Em)	50,24	51,10	12104	-0,84089	0,400412	
	Толерантность (To)	54,94	53,73	12115,5	0,82680	0,408353	
Гибкость (Fx)	37,93	42,29	10585,5	-2,67642	0,007442	**	
Ценностно-мотивационный компонент	G (низкая нормативность поведения/ высокая нормативность поведения)	12,86	12,66	12551,5	0,30061	0,763715	
	Н (робость/смелость)	15,34	16,57	11112	-2,04301	0,041053	*
	Q1 (консерватизм/радикализм)	10,75	10,40	12111	0,83510	0,403661	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,29	28,92	10662,5	-2,58650	0,009696	**
	Направленность на людей	5,75	5,54	12115	0,83112	0,405908	
	Направленность на задачу	18,54	19,23	12116	-0,82699	0,408243	
	Целеполагание	3,91	4,42	11045,5	-2,14637	0,031844	*
	Планирование	3,61	3,91	11750,5	-1,90721	0,056494	
	Принятие решения	4,66	4,68	12674	0,15317	0,878263	

Структура лидерских качеств	Средние значения					Различия	
	Контрольная группа ПОСЛЕ	Экспериментальная группа ПОСЛЕ	U	Z	Уровень значимости		
Критерий оценки качества	4,05	4,39	11048	-2,15741	0,030975	*	
Способность к статусу (Cs)	50,76	49,64	12174	0,75614	0,449563		
Социальное присутствие (Sp)	59,00	61,45	11098	-2,05697	0,039690	*	
Самопринятие (Sa)	56,45	56,14	12386,5	0,49934	0,617537		
Чувство благополучия (Wb)	74,93	71,86	11542	1,51998	0,128516		
Толерантность (To)	54,94	53,73	12115,5	0,82680	0,408353		
Эмоционально-волевой компонент	С (эмоциональная нестабильность/эмоциональная стабильность)	17,08	16,91	12794	-0,00666	0,994685	
	F (сдержанность/экспрессивность)	12,92	13,80	11086	-2,07709	0,037794	*
	H (робость/смелость)	15,34	16,57	11112	-2,04301	0,041053	*
	O (спокойствие/тревожность)	10,38	10,01	11990,5	0,97978	0,327194	
	Q3 (низкий самоконтроль/высокий самоконтроль)	11,03	11,76	11134	-2,02220	0,043157	*
	Анализ противоречий	4,40	4,42	12593,5	-0,25231	0,800803	
	Самоконтроль	4,28	4,29	12555	-0,30280	0,762045	
	Коррекция	3,68	4,08	11075,5	-2,12168	0,033866	*
	Самопринятие (Sa)	56,45	56,14	12386,5	0,49934	0,617537	
	Независимость (In)	63,70	62,26	11732,5	1,28985	0,197105	
	Ответственность (Re)	63,84	64,96	12547,5	-0,30461	0,760666	
	Самоконтроль (Sc)	58,84	63,03	11055	-2,10873	0,034969	*
	Гибкость (Fx)	37,93	42,29	10585,5	-2,67642	0,007442	**
Управленческий компонент	E (подчиненность/доминантность)	13,96	13,49	11985	0,98799	0,323159	
	G (низкая нормативность поведения/высокая нормативность поведения)	12,86	12,66	12551,5	0,30061	0,763715	
	Q2 (конформизм/нонконформизм)	8,37	8,78	12053	-0,90497	0,365482	
	Уровень выраженности лидерских качеств	27,29	28,92	10662,5	-2,58650	0,009696	* *
	Направленность на людей	5,75	5,54	12115	0,83112	0,405908	
	Направленность на задачу	18,54	19,23	12116	-0,82699	0,408243	
	Общая способность самоуправления	33,13	34,81	11266	-1,85449	0,063671	
	Самооценка лидерства	6,94	7,38	10954	-2,25711	0,024002	*
	Организаторские склонности	14,31	14,94	11128	-2,03105	0,042250	*
	Доминирование (Do)	59,32	58,19	12123,5	0,81722	0,413805	
	Способность к статусу (Cs)	50,76	49,64	12174	0,75614	0,449563	
	Ответственность (Re)	63,84	64,96	12547,5	-0,30461	0,760666	
	Достижение через подчинение (Ac)	66,26	63,95	11595	1,45594	0,145410	
Достижение через независимость (Ai)	52,38	53,19	12383	-0,50348	0,614628		

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ ;

\*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .



Среди структурных элементов ценностно-мотивационного компонента статистически достоверные различия выявлены по таким показателям, как: смелость ( $U=11112$ ;  $p<0,05$ ), выраженность лидерских качеств ( $U=10662,5$ ;  $p<0,01$ ), целеполагание ( $U=11045,5$ ;  $p<0,05$ ), критерий оценки качества ( $U=11048$ ;  $p<0,05$ ) и социальное присутствие ( $U=11098$ ;  $p<0,05$ ).

В эмоционально-волевом компоненте лидерских качеств у курсантов экспериментальной группы установлены более высокие значения по показателям экспрессивности ( $U=11086$ ;  $p<0,05$ ), смелости ( $U=11112$ ;  $p<0,05$ ), высокого самоконтроля ( $U=11134$ ;  $p<0,05$ ), коррекции ( $U=11075,5$ ;  $p<0,05$ ), самоконтроля ( $U=11055$ ;  $p<0,05$ ) и гибкости ( $U=10585,5$ ;  $p<0,01$ ).

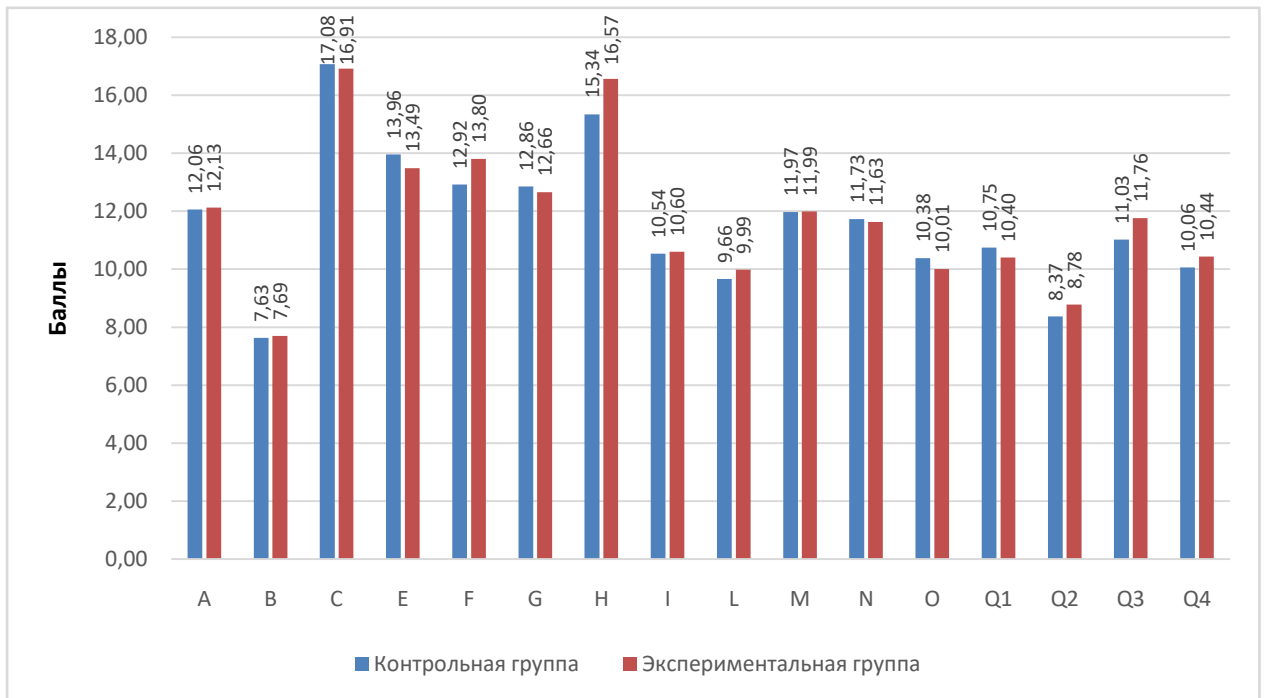
Среди составляющих элементов управленческого компонента в экспериментальной группе курсантов установлены значимо более высокие значения по показателям выраженности лидерских качеств ( $U=10662,5$ ;  $p<0,01$ ), самооценки лидерства ( $U=10954$ ;  $p<0,05$ ) и организаторских склонностей ( $U=11128$ ;  $p<0,05$ ).

В целом, применение методов математико-статистического анализа подтвердило значимость полученных различий в сравнении эмпирических данных на начальном и итоговом этапе, а также динамики показателей экспериментальной группы. Это свидетельствует об эффективности разработанной программы тренинга по формированию лидерских качеств обучающихся.

Рассмотрим выявленные изменения более подробно. На рисунке 35 представлены средние значения личностных характеристик в контрольной и экспериментальной группах после эксперимента, полученные с помощью личностного опросника 16-PF Р. Б. Кеттелла (форма А). Данные представлены в сырых баллах.

Курсанты обеих групп характеризуются выраженной общительностью (фактор А), эмоциональной стабильностью (фактор С), доминантностью (фактор Е), смелостью (фактор Н) и чувствительностью (фактор I). Они социабельны, доброжелательны к окружающим, активны и инициативны в контактах, работоспособны и выдержанны, стремятся проявлять внимание к людям,

способны к эмпатии и сопереживанию. При этом в общении у них ярко проявлено и стремление к самоутверждению, самостоятельности, иногда принимающее форму упрямства или своенравия.



*Примечание.* А – Замкнутость – общительность; В – Интеллект; С – Эмоциональная нестабильность – эмоциональная стабильность; Е – Подчиненность – доминантность; F – Сдержанность – экспрессивность; G – Низкая нормативность – высокая нормативность поведения; Н – Робость – смелость; I – Жесткость – чувствительность; L – Доверчивость – подозрительность; М – Практичность – мечтательность; N – Прямолинейность – дипломатичность; O – Спокойствие – тревожность; Q1 – Консерватизм – радикализм; Q2 – Конформизм – неконформизм; Q3 – Низкий самоконтроль – высокий самоконтроль; Q4 – Расслабленность – напряженность.

Рисунок 35 – Средние значения личностных факторов в контрольной и экспериментальной группе курсантов образовательных организаций ФСИН России после экспериментальной работы (в сырых баллах), полученные с помощью личностного опросника 16-PF Р. Б. Кеттелла (форма А)

Кроме того, у курсантов отмечаются достаточная дипломатичность (фактор N), склонность к мечтательности (фактор M) и консерватизм (фактор Q1), то есть при необходимости курсанты ФСИН России могут быть достаточно гибкими, проницательными и расчетливыми, они восприимчивы к новым идеям, а также несколько склонны к погружению в мир собственных иллюзий.

Значимость выявленных различий проверялась U-критерием Манна – Уитни, который показал достоверность различий между курсантами контрольной

и экспериментальной групп по таким чертам, как экспрессивность ( $U=11086$ ;  $p<0,05$ ), смелость ( $U=11112$ ;  $p<0,05$ ) и самоконтроль ( $U=11134$ ;  $p<0,05$ ). Курсанты экспериментальной группы характеризуются более выраженной экспансивностью, эмоциональной окрашенностью и динамичностью общения, большей активностью, инициативностью, эмоциональной значимостью контактов, готовностью к сотрудничеству, неординарным решениям и риску в сочетании с хорошим самоконтролем, развитой волей и целеустремленностью.

Установлено, что после экспериментальной работы у курсантов экспериментальной группы произошли значимые (подтверждено Т-критерием Вилкоксона) изменения в развитии таких черт, как: общительность ( $T=18$ ;  $p<0,05$ ), экспрессивность ( $T=3551$ ;  $p<0,01$ ), нормативность поведения ( $T=4224$ ;  $p<0,05$ ), дипломатичность ( $T=4100$ ;  $p<0,05$ ), спокойствие ( $T=3431,5$ ;  $p<0,01$ ), самоконтроль ( $T=2155$ ;  $p<0,001$ ), смелость ( $T=2503,5$ ;  $p<0,001$ ). После эксперимента выраженность данных личностных черт стала выше. Курсанты стали более гибкими, открытыми, инициативными, активными и социально ориентированными, научились лучше владеть эмоциями и собственным поведением, проявлять меньше беспокойства, в большей степени стремиться к соответствию нормам и правилам и ориентироваться на чувство долга.

У курсантов контрольной группы выявлено повышение нормативности поведения ( $T=4382$ ;  $p<0,05$ ), тревожности ( $T=4200$ ;  $p<0,05$ ) и напряженности ( $T=3173,5$ ;  $p<0,01$ ), то есть их профессионализация, стремление соответствовать установленным нормам и правилам сопряжена с нарастанием внутреннего напряжения, беспокойства и тревоги.

Полученные данные позволяют утверждать, что разработанная и реализованная тренинговая (развивающая) программа оказала позитивное влияние на гармонизацию личностного развития курсантов и позволила усилить выраженность тех черт, которые непосредственно связаны с развитием их лидерских способностей – эмоциональная динамичность и эмоциональное лидерство в группе, смелость, тактическое мастерство, самоконтроль. В то время как у курсантов контрольной группы направление личностного развития

оказалось преимущественно связано с развитием профессионально важных качеств и сопровождается выраженным эмоциональным напряжением.

На рисунке 36 представлены результаты повторной диагностики личностных качеств курсантов, полученные с помощью Калифорнийского психологического опросника (DCI).

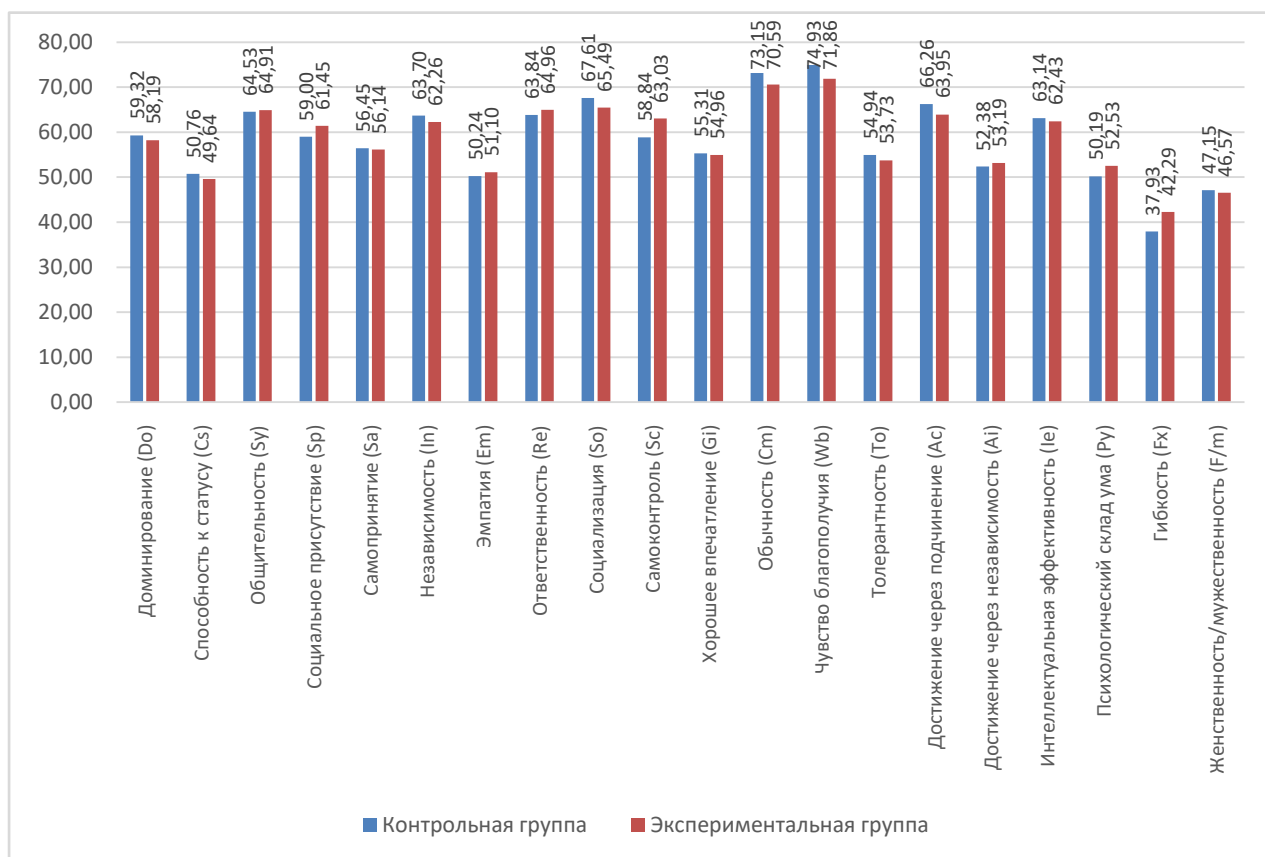


Рисунок 36 – Средние значения личностных качеств в контрольной и экспериментальной группах курсантов образовательных организаций ФСИН России после экспериментальной работы, полученные по методике «Калифорнийский психологический опросник» (СРІ- 462)

Средние значения по большинству шкал личностных качеств так же, как и на первом этапе эксперимента, имеют в обеих группах высокий уровень выраженности.

Наиболее яркую выраженность (в сравнении с нормативной шкалой) имеют такие качества курсантов, как общительность, ответственность, социализация, достижение через подчинение. Это говорит об их экстравертированности, направленности на людей и общении, дисциплинированности и организованности, наличии выраженного желания соответствовать правилам и делать так, как

должно. При этом курсанты нуждаются в хорошей организации и понятной структуре деятельности, четко определенных критериях в работе. Также можно отметить средний уровень способности к статусу, эмпатии, достижений через независимость, психологического склада ума и низкий уровень гибкости.

Проверка значимости различий между курсантами контрольной и экспериментальной групп показала, что после эксперимента курсанты статистически достоверно отличаются по выраженности таких личностных характеристик, как: социальное присутствие ( $U=11098$ ;  $p<0,05$ ), самоконтроль ( $U=11055$ ;  $p<0,05$ ), психологический склад ума ( $U=11092$ ;  $p<0,05$ ) и гибкость ( $U=10585,5$ ;  $p<0,01$ ). Курсанты экспериментальной группы отличаются более высоким уровнем уверенности в социальных контактах, несколько лучше понимают и чувствуют других людей и их переживания, обладают большей настойчивостью и энтузиазмом, более стабильны в своих проявлениях и более восприимчивы к социальным тонкостям и нюансам, а также характеризуются более развитой адаптивностью и приспособляемостью к переменам.

Сравнение результатов диагностики личностных качеств, полученных до и после эксперимента, показывает, что в экспериментальной группе стали более выраженными такие качества, как: общительность ( $T=4229$ ;  $p<0,01$ ), социальное присутствие ( $T=2104,5$ ;  $p<0,001$ ), самопринятие ( $T=4238,5$ ;  $p<0,05$ ), ответственность ( $T=1395$ ;  $p<0,001$ ), самоконтроль ( $T=750$ ;  $p<0,001$ ), чувство благополучия ( $T=4656$ ;  $p<0,05$ ), психологический склад ума ( $T=2851$ ;  $p<0,001$ ) и гибкость ( $T=3197$ ;  $p<0,001$ ). Обобщая, можно отметить, что тренинговая работа оказала позитивное влияние на самовосприятие курсантов экспериментальной группы, их понимание себя и других, способность устанавливать доверительные и благополучные отношения с окружающими и адаптироваться к изменениям.

В контрольной группе курсантов выявлено достоверное повышение только уровня ответственности ( $T=4524$ ;  $p<0,05$ ).

Таким образом, экспериментальная работа позволила не только сформировать у курсантов более высокий уровень дисциплинированности и ответственности,

но и развить у них самоуверенность, настойчивость, стремление к управлению другими, а также повысить их адаптивность и гибкость.

На рисунке 37 представлены сравнительные данные, полученные при повторной диагностике развития способности к самоуправлению курсантов контрольной и экспериментальной группы, полученные с помощью методики «Способность самоуправления» Н. М. Пейсахова.

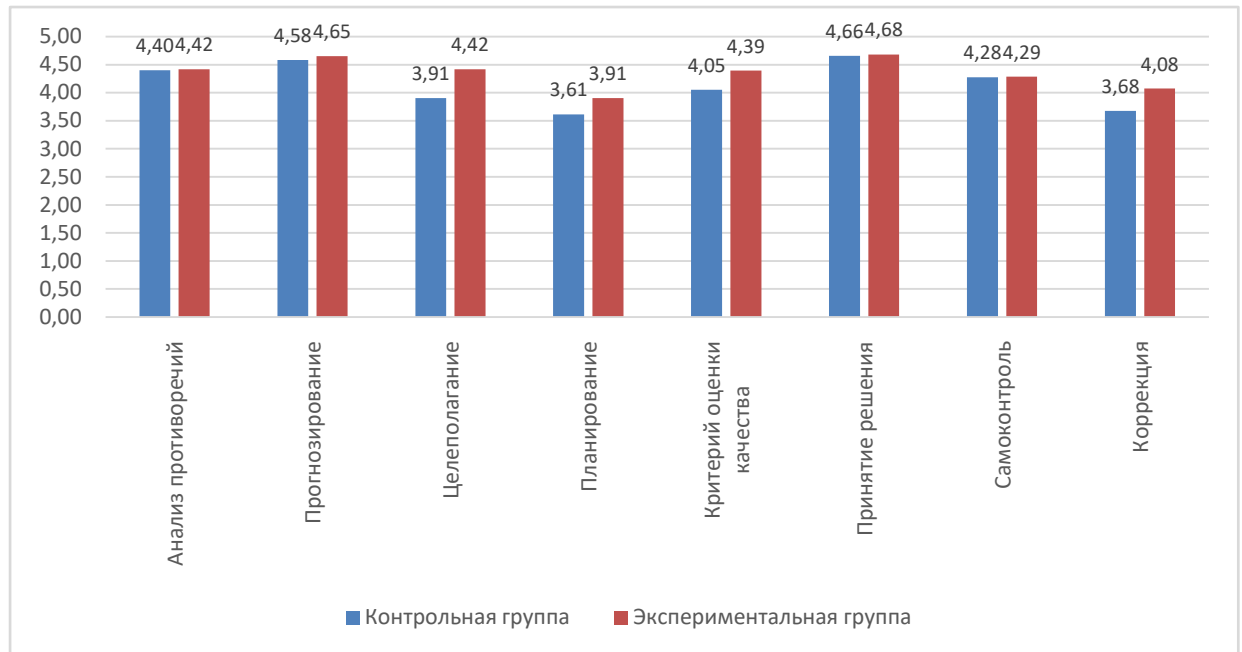


Рисунок 37 – Средние значения показателей способности самоуправления в контрольной и экспериментальной группах курсантов образовательных организаций ФСИН России после экспериментальной работы, полученные с помощью методики «Способность самоуправления» (Н. М. Пейсахов)

Большинство отдельных этапов самоуправления более сформированы у курсантов экспериментальной группы. С точки зрения нормативности средних оценок можно отметить, что в контрольной группе курсантов значения по шкалам располагаются на границе низкого/среднего уровня или смещены к нижней границе среднего уровня, а в экспериментальной группе находятся преимущественно в диапазоне среднего уровня.

При этом для курсантов обеих групп наибольшее затруднение представляет этап планирования, то есть разработка последовательности действий. На наш взгляд, это вполне соответствует и возрастным особенностям юношества, и особенностям учебно-профессионального опыта курсантов. Эффективное

планирование своего времени и деятельности можно рассматривать как отдельную компетенцию (тайм-менеджмент), для освоения которой требуется довольно длительное время и разнообразие практики. В рамках учебно-служебной деятельности курсантов, вероятно, не возникает достаточного объема подобного опыта.

Наиболее сформированными этапами самоуправления в обеих группах являются этапы принятия решения и прогнозирования, что вполне соответствует описанным ранее личностным особенностям курсантов ФСИН России и специфике обучения в ведомственном вузе. По мере обучения курсанты накапливают необходимый опыт, учатся сопоставлять актуальные условия и прошлый опыт и на этом основании делать обоснованные прогнозы о развитии ситуации, оперативно переходить к исполнению.

Общая способность самоуправления также выше у курсантов экспериментальной группы ( $Mx=33,13$  в контрольной,  $Mx=34,81$  в экспериментальной группе). Однако отметим, что в обеих группах ее значение соответствует уровню «ниже среднего».

Проверка статистической достоверности различий между группами после эксперимента подтвердила, что курсанты экспериментальной группы характеризуются более высоким уровнем развития следующих *этапов самоуправления*: целеполагание ( $U=11045,5$ ;  $p<0,05$ ), критерий оценки качества ( $U=11048$ ;  $p<0,05$ ) и коррекция ( $U=11075$ ;  $p<0,05$ ). Они лучше формулируют желаемые результаты и образ цели, более четко определяют критерии успеха деятельности, общения или поведения и более способны к их гибкому изменению в зависимости от складывающихся условий.

Отсутствие значимых различий между группами по показателю общей способности самоуправления и ее сниженный уровень, с нашей точки зрения, объясняются тем, что данная система формируется в течение всего юношеского периода, подвергаясь неоднократным изменениям и корректировкам. Ее формирование тесно связано как с особенностями личностного развития, так и с процессом профессионального развития курсантов, накоплением ими соответствующего

опыта и освоением навыков. В рамках тренинговой работы представляется возможным естественным образом стимулировать развитие отдельных ее этапов, а их интеграция в единую и непротиворечивую систему самоуправления – это следующий этап, на прохождение которого оказывает влияние в том числе стремление курсантов к саморазвитию.

Тем не менее сравнение результатов первичной и повторной диагностики с помощью Т-критерия Вилкоксона показывает, что в экспериментальной группе курсантов значимо выше стала сформированность общей системы самоуправления ( $T=947$ ;  $p<0,001$ ) и большинства отдельных ее этапов. Не выявлено достоверных изменений только по этапу планирования. После участия в экспериментальной работе, в которой отдельное внимание уделялось развитию рефлексивности, курсанты стали лучше ориентироваться в ситуациях ( $T=2288,5$ ;  $p<0,001$ ), прогнозировать развитие событий ( $T=2528$ ;  $p<0,001$ ), формулировать свои цели и возможные результаты ( $T=1829$ ;  $p<0,001$ ), определять критерии успеха ( $T=1173$ ;  $p<0,001$ ), воплощать свои намерения в действиях ( $T=1471$ ;  $p<0,01$ ), отслеживать процесс их выполнения ( $T=564$ ;  $p<0,01$ ) и при необходимости корректировать поведение, общение или деятельность ( $T=1480$ ;  $p<0,001$ ).

В контрольной группе курсантов также выявлено повышение способностей к анализу противоречий ( $T=2692$ ;  $p<0,05$ ), прогнозированию ( $T=3120$ ;  $p<0,05$ ), принятию решений ( $T=2389$ ;  $p<0,05$ ) и общего уровня способности к самоуправлению ( $T=3982$ ;  $p<0,01$ ).

Таким образом, анализ динамики развития способности к самоуправлению показывает, что у курсантов экспериментальной группы произошли более массивные и существенные изменения и по отдельным звеньям системы самоуправления, и по общему ее уровню. Они стали достоверно более способны к постановке четких целей, определению критериев ее достижения и корректировке своих усилий в ходе общения и деятельности. В то же время в контрольной группе изменения в системе самоуправления детерминированы развитием этапов, связанных с распознаванием специфики ситуации, анализом прошлого и настоящего опыта и реализации своих намерений.



Рисунок 38 демонстрирует уровень выраженности коммуникативных и организаторских склонностей курсантов после эксперимента (методика «КОС-2»).

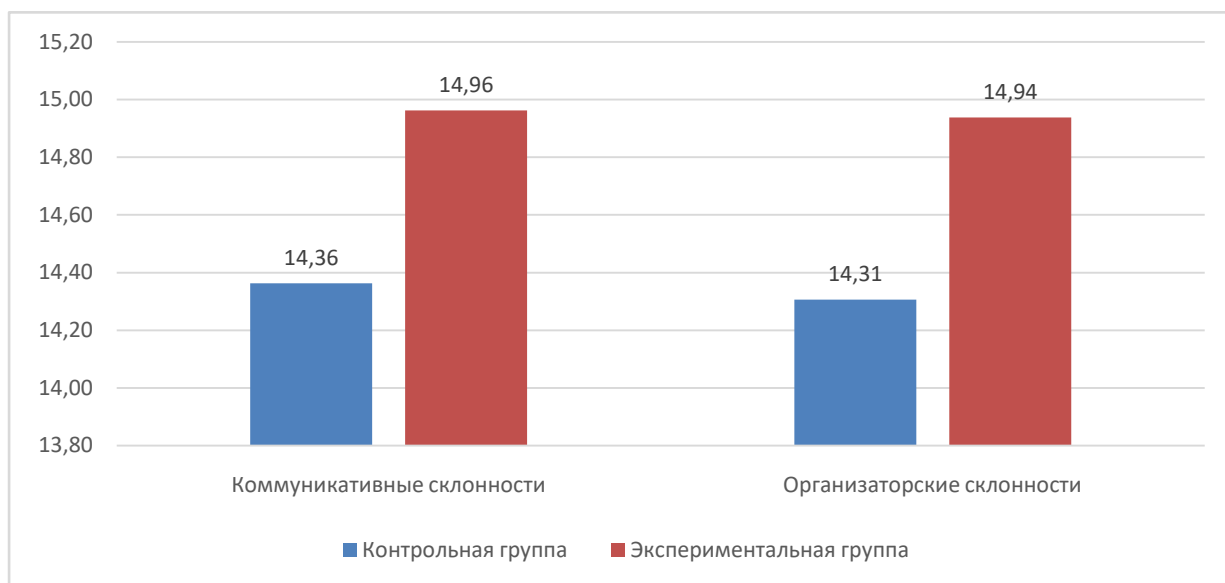


Рисунок 38 – Средние значения показателей коммуникативных и организаторских склонностей в контрольной и экспериментальной группах курсантов образовательных организаций ФСИН России после экспериментальной работы, полученные с помощью методики «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС-2)

Уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в обеих группах может быть обозначен как высокий, причем оценки курсантов контрольной группы располагаются ближе к нижней его границе, а экспериментальной группы – к верхней. Данный уровень свидетельствует о том, что курсанты довольно легко вступают в контакты, редко теряются в новой обстановке, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в сложных, нетипичных ситуациях.

Проверка статистической достоверности различий между группами с помощью U-критерия Манна – Уитни показала, что курсанты экспериментальной группы характеризуются высоким уровнем организаторских склонностей ( $U=11128$ ;  $p<0,05$ ).

Сравнение данных, полученных до и после эксперимента, свидетельствует о том, что у курсантов экспериментальной группы более сформированными стали и коммуникативные ( $T=3087,5$ ;  $p<0,001$ ), и организаторские ( $T=2312,5$ ;  $p<0,001$ )

склонности, а у курсантов контрольной группы достоверных изменений не произошло.

Таким образом, в ходе экспериментальной работы удалось повысить интерес курсантов экспериментальной группы к организаторской деятельности, их мотивацию на развитие в себе соответствующих умений и навыков, в том числе навыков управленческой инициативы и проявления лидерства.

На рисунке 39 представлены средние оценки выраженности лидерских качеств и самооценки лидерства, полученные при повторной диагностике курсантов контрольной и экспериментальной групп (методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) и «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)).

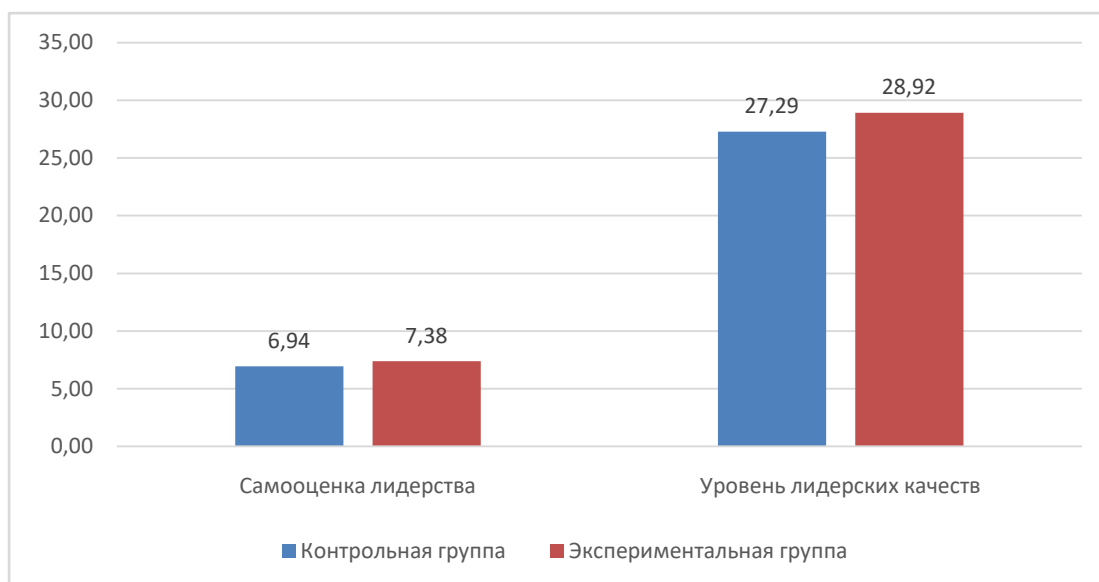


Рисунок 39 – Средние значения показателей уровня лидерских качеств и самооценки лидерства в контрольной и экспериментальной группах курсантов образовательных организаций ФСИН России после экспериментальной работы, полученные с помощью методик «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) и «Самооценка лидерства» (Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов)

Курсанты экспериментальной группы демонстрируют более высокие показатели по обоим шкалам. При этом уровень выраженности лидерских качеств в обеих группах может быть описан как средний. Самооценка лидерства в

контрольной группе курсантов располагается на границе среднего и высокого уровней, а в экспериментальной группе соответствует высокому уровню.

Сравнение групп по U-критерию Манна – Уитни подтвердило наличие статистически значимых различий между группами как по уровню выраженности лидерских качеств ( $U=10662,5$ ;  $p<0,01$ ), так и по самооценке лидерства ( $U=11045,5$ ;  $p<0,05$ ).

Аналогичная тенденция выявлена и при анализе динамики развития с помощью T-критерия Вилкоксона. Так, у курсантов экспериментальной группы на послеекспериментальном этапе выявлено статистически достоверное повышение уровня лидерских качеств ( $T=1727$ ;  $p<0,001$ ) и уровня их самооценки ( $T=7637$ ;  $p<0,05$ ). У курсантов контрольной группы значимых изменений по данным характеристикам не выявлено.

Полученные данные и результаты проведенной проверки позволяют утверждать, что реализованная экспериментальная работа оказала положительное влияние на формирование лидерских качеств курсантов экспериментальной группы в части как их объективной оценки, так и самооценки лидерства. Это указывает на повышение способности курсантов к выполнению лидерских функций, а также на повышение осознаваемой проявленности у себя этих способностей.

На рисунке 40 для наглядного сравнения представлены средние значения показателей управленческих ориентаций (после эксперимента) («Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен)).

Как видим, у курсантов обеих групп, как и на первом этапе эксперимента, доминирует ориентация на задачу, но в экспериментальной группе она более выражена. Однако применение методов математико-статистической обработки данных не подтвердило существования значимых различий ни между группами (U-критерий Манна – Уитни), ни в динамике управленческих ориентаций в экспериментальной группе (T-критерий Вилкоксона). Это означает, что экспериментальная работа не оказала существенного влияния на развитие управленческих ориентаций курсантов.

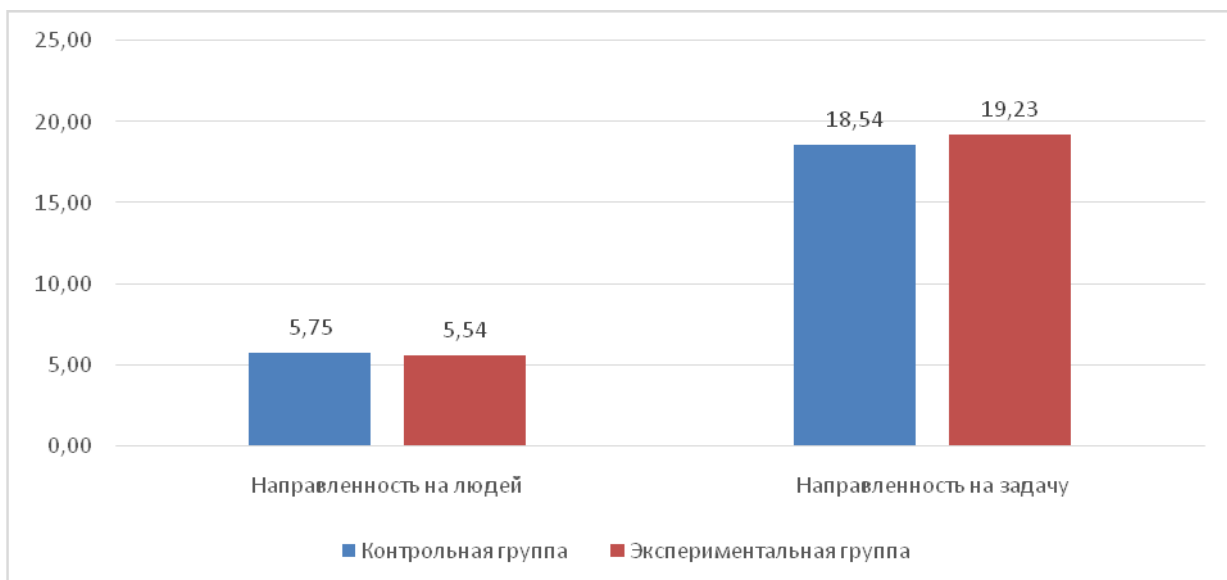


Рисунок 40 – Средние значения показателей управленческих ориентаций в контрольной и экспериментальной группе курсантов образовательных организаций ФСИН России после экспериментальной работы, полученные с помощью методики «Шкала управленческих ориентаций» (Т. Санталайнен)

С нашей точки зрения, это вполне ожидаемо, так как управленческая деятельность не является для курсантов основной, и описания особенностей своего управленческого поведения у них носят преимущественно теоретический характер. Как и до эксперимента, они демонстрируют большую готовность концентрироваться на задачах и целях коллектива, чем заботиться об эмоциональном состоянии его членов и их взаимоотношениях. Изменения в системе управленческой направленности будут продиктованы реальной практикой руководства, столкновением с последствиями того или иного его стиля, ростом управленческой компетентности и эффективности.

### Выводы по главе 3

Проведенная работа позволила сформулировать следующие выводы:

1. Результаты теоретического анализа и данные первичного эмпирического исследования были положены в основу экспериментальной программы, направленной на формирование лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

2. Среди ведущих требований к реализации программы определены: полнота и целостность действий, постановка цели и задач, координация и синхронизация отдельных компонентов, баланс ресурсов, совокупный контроль.

3. В диссертации представлена авторская комплексная программа формирования лидерских качеств курсантов, имеющая синтетическую, междисциплинарную основу. Ее структура представлена теоретическими и практическими занятиями, направленными на обращение к социальной активности курсантов, обеспечение условий для их самореализации в учебно-профессиональной деятельности, организацию их жизнедеятельности на качественно новом уровне.

4. Среди специфических условий апробации программы определены: последовательность и поэтапность действий по ориентированию обучающихся на ценностное осмысление лидерских компетенций, погружение в проблемы раскрытия лидерского потенциала и проработку возможных путей их решения, приобщение участников к последовательной реализации лидерских действий. Важным направлением на данном этапе стало приобщение курсантов к подготовке и реализации мероприятий различного уровня в учебной и внеучебной деятельности.

5. Предложенная авторская программа формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России состоит из отдельных блоков и включает в себя проведение различных диагностических методик, тренинги, упражнения, задания, дискуссии, решение профессиональных задач в сложных ситуациях.

6. Разработанная программа состоит из 5 взаимосвязанных смысловых блоков: рефлексивный блок «Я и мы»; теоретический блок «Лидер. Какой он?»; практический блок «Я – лидер»; профессиональный блок «Лидер в УИС»; закрепление результатов формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России.

7. Сравнение экспериментальной и контрольной групп после проведения эксперимента позволило выявить ряд статистически достоверных различий и установить, что реализация программы оказала положительное воздействие на

развитие следующих качеств: экспрессивность, смелость, самоконтроль, социальное присутствие, самоконтроль, психологический склад ума, гибкость, организаторские склонности, целеполагание, критерий оценки качества, коррекция, уровень выраженности лидерских качеств (на уровне значимости  $p < 0,01$ ), самооценка лидерства.

Таким образом, разработанная нами программа, направленная на формирование лидерских качеств курсантов, обучающихся на юридическом факультете образовательных организаций ФСИН России, показала свою эффективность.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование, направленное на формирование лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, позволило сформулировать следующие выводы:

1. В соответствии с теорией лидерских черт под лидерскими качествами курсанта образовательной организации ФСИН России понимается совокупность его личностных качеств, способностей и психологических особенностей поведения и взаимодействия в социальной группе, обеспечивающая эффективное осуществление лидерских функций.

2. Проведенный теоретический анализ позволил выявить структуру и построить модель формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России, состоящую из следующих компонентов: когнитивного, адаптивно-коммуникативного, ценностно-мотивационного, эмоционально-волевого, управленческого.

3. Показателями каждого компонента выступают: способность к системному восприятию и оценке действительности; способность к интеллектуальному поиску в условиях неопределенности; знание правовых и моральных норм в поведении; умение понимать другого человека; коммуникативная компетентность; активная жизненная позиция; сформированная система ценностей и целей, адекватная специфике профессиональной деятельности сотрудников УИС; потребность в развитии, самореализации и достижениях; высокий уровень регуляции потребностной сферы; эмоциональная устойчивость; развитый волевой контроль эмоций и поведения; прогностические способности, самостоятельное целеполагание и планирование; установка на реализацию профессионального долга и поддержание дисциплины; деловая направленность; способность вовлекать других людей и мотивировать их на выполнение деятельности; самостоятельное целеполагание, планирование и контроль деятельности по достижению целей; организаторские способности; умение работать в команде; гибкость и способность управлять изменениями.

4. Показано, что перечисленные компоненты являются основой формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России и особенно важны в тех сферах будущей деятельности, которые связаны с работой с людьми. Результаты показали, что лидерские качества вносят различный вклад в выполнение лидерских функций. В связи с этим все лидерские качества были условно разделены на ядерные и базовые качества.

5. Обобщая анализ результатов диагностики лидерских качеств курсантов, можно отметить, что основные структурные компоненты лидерских качеств имеют средний уровень сформированности. Свою готовность стать лидером курсанты оценивают как частичную. При этом отдельного, целенаправленного и действенного внимания к вопросам развития своих лидерских качеств они не проявляют.

6. Анализ эмпирических данных позволил сделать некоторые обобщения:

а) результаты изучения личностных характеристик курсантов показали, что они обладают достаточно гармонично развитыми личностными характеристиками, однако без ярко выраженных черт. Особенности личностных характеристик курсантов показывают, что самоконтроль, эмоциональная уравновешенность, коммуникативные умения, готовность к ответственности, организаторские склонности, эмпатийность, ориентация на цель и задачи и некоторые другие качества могут выступать надежным базисом для формирования и развития лидерства;

б) проведенный структурный анализ компонентов лидерских качеств позволил определить ведущие, ядерные и базовые качества как наиболее значимые «мишени»;

в) ядерные качества личности для коррекции лидерских качеств располагаются в пространстве между идеальными представлениями о лидерских качествах и теми качествами, которые испытуемые атрибутируют себе. Это прежде всего рассогласование между требуемыми от лидера и имеющимися качествами по прогностическим способностям, умению мотивировать коллектив курсантов на деятельность и выработать стратегию достижения целей, а также



по коммуникативно-организаторским умениям. Также к «мишеням» для коррекции относятся качества, связанные с недостаточной сформированностью компонентов самоуправления курсантов, особенно недостаточно развитая способность к самоуправлению на этапе планирования и коррекции, а также недостаточная гибкость и адаптивность;

г) структурный анализ компонентов лидерских качеств позволил также определить ведущие, базовые (основные) качества, которые могут рассматриваться как основные «мишени» психолого-педагогической работы по развитию лидерства курсантов ФСИН России: интеллектуальная эффективность, общительность, чувство благополучия, спокойствие, достижение через подчинение и доминирование, а также способность к принятию решений, смелость и социальное присутствие.

7. Проведение факторного и кластерного анализа позволило разработать типологию личности курсантов образовательных организаций ФСИН России, которая в дальнейшем составила психологическую основу программы формирования лидерских качеств. Были выделены следующие типы курсантов: «нарциссический», «самодостаточный», «самокритичный» и «обесценивающий».

8. Проведение сравнительного анализа уровня выраженности ядерных и базовых качеств лидерства у курсантов, относящихся к каждому типу, позволило в обобщенном виде описать психологические портреты курсантов каждого типа.

9. Изучение значимости различий между курсантами экономического и юридического факультетов не показали значимых различий в выраженности лидерских качеств в обеих группах. Именно это привело нас к выводу о том, что исходя из будущих профессиональных обязанностей курсантов выраженность лидерских качеств будет более адекватно формироваться у выпускников юридического факультета, чем выпускников экономического факультета. В связи с этим далее в экспериментальную часть исследования были включены курсанты юридического факультета в качестве экспериментальной группы и курсанты экономического факультета в качестве контрольной группы.

10. На основе теоретического анализа и результатов эмпирической части исследования разработана авторская комплексная программа формирования лидерских качеств курсантов, имеющая синтетическую, междисциплинарную основу и состоящая из отдельных блоков, включая различные диагностические процедуры, тренинговые занятия, дискуссии, процедуры мозгового штурма, упражнения, задания, профессиональные ситуации.

11. Разработанная программа состояла из 5 взаимосвязанных смысловых блоков: рефлексивный блок «Я и мы»; теоретический блок «Лидер. Какой он?»; практический блок «Я – лидер»; профессиональный блок «Лидер в УИС»; закрепление результатов формирования лидерских качеств курсантов юридических факультетов образовательных организаций ФСИН России.

12. Проверка эффективности программы осуществлялась посредством сравнительного исследования экспериментальной и контрольной групп до и после проведения эксперимента. Это позволило выявить ряд статистически достоверных различий и установить, что реализация программы оказала положительное воздействие на формирование лидерских качеств у курсантов юридического факультета.

На основании проведенного исследования сформулирован ряд *предложений*:

1. Полученные результаты исследования использовать в процессе подготовки будущих специалистов ФСИН России, а также в программах повышения квалификации и переподготовки пенитенциарных психологов.

2. Руководителям учебно-строевых подразделений проводить воспитательную работу с курсантами, направленную на формирование лидерских качеств на основе предложенной в работе типологии.

**Перспективные направления дальнейших исследований:**

1. Формирование психологической готовности курсантов образовательных организаций ФСИН России к профессиональной деятельности руководителя (начальника) в УИС.

2. Изучение специфики структуры и уровня выраженности лидерских качеств как профессионально важных качеств сотрудников, ориентированных на работу в разных подразделениях УИС.

Таким образом, анализ результатов исследования позволяет констатировать, что цель работы достигнута, поставленные задачи решены, гипотеза подтверждена. Перспективы исследований видятся в необходимости проводить в образовательных организациях ФСИН России планомерную работу по формированию лидерских качеств у обучающихся, которая может быть развернута в процессе дальнейшей профессионализации сотрудников УИС. Также целесообразным представляется изучение специфики структуры и уровня выраженности лидерских качеств как профессионально важных для сотрудников УИС, ориентированных на работу в разных подразделениях данной системы.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Абашкина, Е. Б. О теориях лидерства в современной политической психологии / Е. Б. Абашкина, Ю. Н. Косолапова // США: экономика, политика, идеология. – Москва, 1993. – С. 13–21
2. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – Москва : Наука, 1980. – 336 с.
3. Авдеева, А. В. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в вузе : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Авдеева Анна Владимировна. – Тамбов, 2010. – 195 с.
4. Авдеев, В. В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В. В. Авдеев. – Т. 1. – Москва : Изограф, 1997. – 685 с.
5. Авдеев, П. С. Обзор теорий в рамках поведенческого подхода к исследованию лидерства / П. С. Авдеев // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2015. – № 1. – URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2015/01/6566> (дата обращения: 09.02.2023).
6. Адольф, В. А. Профессиональная компетентность современного учителя : монография / В. А. Адольф ; Краснояр. гос. ун-т. – Красноярск, 1996. – 309 с.
7. Алексеева, Л. Ф. Теоретический анализ ведущих концепций учения об активности личности в психологии : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.01 / Алексеева Людмила Фоминична. – Новосибирск, 1996. – 54 с.
8. Алифанов, С. А. Основные направления анализа лидерства / С. А. Алифанов // Вопросы психологии. – 1991. – № 3. – С. 90–98.
9. Алифанов, С. А. Лидерство в межличностных отношениях в учреждениях интернатного типа : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Алифанов Сергей Альбертович. – Москва, 1992. – 165 с.
10. Ананченко, М. Ю. Лидер как субъект социального управления: социально-философский анализ. : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Ананченко Марина Юрьевна. – Архангельск, 1999. – 23 с.

11. Ананьев, Б. Г. Психологическая структура личности и ее становление в процессе индивидуального развития человека / Б. Г. Ананьев // О проблемах современного человекознания. – Москва : Мысль, 1977. – С. 187–274.
12. Ананьев, Б. Г. Проблема «человеческого фактора» в управлении / Б. Г. Ананьев // Психологические проблемы социальной регуляции поведения. – Москва, 1976.
13. Ананьев, Б. Г. Психологическая структура человека как субъекта / Б. Г. Ананьев // Человек и общество. – Вып № 2. – Ленинград : Лен. ун-т, 1967. – 244 с.
14. Андреева, Г. М. К построению теоретической схемы исследования социальной перцепции / Г. М. Андреева // Вопросы психологии. – 1977. – № 2. – С. 3–14.
15. Андриянченко, Е. Г. Влияние неформального лидерства на эффективность совместной деятельности сотрудников служебного коллектива: дис. ... кандидата психологических наук : 19.00.05 / Андриянченко Евгений Геннадьевич ; Моск. гос. обл. ун-т. – Москва, 2013. – 194 с.
16. Аникевич, А. Г. Феномен власти: социально-философский анализ : дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.11 / Аникевич Анатолий Георгиевич. – Красноярск, 1999. – 293 с.
17. Аникин, П. В. Лидерство в общественной группе : учеб. пособие / П. В. Аникин, А. М. Ерохин, В. Н. Попов. – Ставрополь, 1996. – 70 с.
18. Ануфриенко, Л. В. Педагогическое моделирование как один из методов формирования и развития лидерских качеств у студентов / Л. В. Ануфриенко // Высшая школа. – 2014. – № 6. – С. 39–42.
19. Антонова, Н. Л. Формирование лидерских качеств: теоретический аспект / Н. Л. Антонова, П. А. Юдина // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 34. – С. 2364–2367.
20. Анцупов, А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – Москва, 1999. – 551 с.

21. Анцыферова Л. И. Личность в динамике: некоторые итоги исследования / Л. И. Анцыферова // Психологический журнал. – 1992. – № 5. – С. 12–25.
22. Ашин, Г. К. Критика современных буржуазных концепций лидерства / Г. К. Ашин. – Москва : Мысль, 1978. – 136 с.
23. Ашихмин, А. Н. Развитие профессиональных лидерских качеств у курсантов вузов МВД России средствами физической подготовки и спорта : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ашихмин Алексей Николаевич. – Санкт-Петербург, 2006. – 150 с.
24. Бавсун, И. Г. Организация подготовки младшего начальствующего состава учебных групп образовательных организаций системы МВД России / И. Г. Бавсун, Н. К. Шевченко // Общество и право. – 2019. – № 3 (69). – С. 135–139.
25. Балуннов, М. С. Педагогическое стимулирование лидерства у курсантов военно-экономического вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Балуннов Михаил Сергеевич. – Кострома, 2000. – 188 с.
26. Батаршев, А. В. Диагностика способности к общению / А. В. Батаршев. – Санкт-Петербург : Питер, 2005. – 220 с. – Серия : Практическая психология.
27. Батаршев, А. В. Психодиагностика способности к общению, или Как определить организаторские и коммуникативные качества личности / А. В. Батаршев. – Москва : Владос, 2001. – 176 с.
28. Безрукова, В. С. Основы духовной культуры (энциклопедический словарь педагога) / В. С. Безрукова. – Екатеринбург, 2000. – 937 с.
29. Бендас, Т. В. Психология лидерства : учеб. пособие / Т. В. Бендас. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 448 с.
30. Белоконь, О. В. Взаимосвязь эмоционального и социального интеллекта с лидерством : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 / Белоконь Ольга Владимировна ; Рос. гос. гуманитар. ун-т. – Москва, 2008. – 163 с.

31. Берн, Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Э. Берн. – Екатеринбург, 2000. – 320 с.
32. Бернс, Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – Москва : Прогресс, 1986. – 424 с.
33. Берталанфи, Л. Общая теория систем критический обзор / Л. Берталанфи // Исследования по общей теории систем. – Москва, 1969. – 360 с.
34. Беспалов, Д. В. Влияние организованности группы на лидерство и его эффективность в напряженных ситуациях совместной деятельности : на примере учебных групп подростков и юношей : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Беспалов Дмитрий Викторович ; Кур. гос. ун-т. – Курск, 2005. – 18 с.
35. Бланшар, К. Лидерство: к вершинам успеха / К. Бланшар ; пер. с англ. А. Куташов. – Санкт-Петербург : Питер, 2011. – 368 с.
36. Блондель, Ж. Политическое лидерство. Психология и психоанализ власти : хрестоматия / Ж. Блондель. – Т. 1. – Самара : Изд. дом Бахрах, 1999. – 395 с.
37. Бодалев, А. А. Психология межличностного общения / А. А. Бодалев. – Рязань, 1994. – 89 с.
38. Божович, Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. Психологическое исследование / Л. И. Божович. – Москва : Просвещение, 1968. – 464 с.
39. Болотов, В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 8–14.
40. Большаков, В. Ю. Педагогические основы развития лидерской одаренности у старших школьников : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 19.00.07 / Большаков Владимир Юрьевич. – Москва, 2000. – 38 с.
41. Большаков, В. Ю. Педагогические основы развития лидерской одаренности у старших школьников : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01, 19.00.07 / Большаков Владимир Юрьевич. – Москва, 2000. – 459 с.
42. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – Москва : Прайм-Еврознак, 2007. – 811 с.

43. Большунова, Н. Я. Значение ценностно-смысловой основы личности в актуализации личностного роста офицера внутренних войск МВД России / Н. Я. Большунова, С. В. Оспенников // Сибирский педагогический журнал. – 2015. – № 4. – С. 136–143.
44. Бондаревская, Е. В. Антикризисная направленность современного воспитания / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 2007. – № 3. – С. 3–14.
45. Бондаревская, Е. В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1997. – № 4. – С. 11–17.
46. Бригинец, И. Н. Развитие лидерских качеств студентов туристского вуза во внеучебной деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Бригинец Ирина Николаевна ; Рос. междунар. акад. туризма. – Москва, 2010. – 199 с.
47. Бурлачук, Л. Ф. Словарь-справочник по психодиагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. – Санкт-Петербург, 1999. – 528 с.
48. Бурцев, С. А. Лидерство в молодежной среде как механизм восходящей социальной мобильности : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Бурцев Сергей Александрович ; Южный федер. ун-т. – Ростов-на-Дону, 2018. – 200 с.
49. Быков, О. А. Воспитание коллективизма у курсантов вузов внутренних войск МВД России в процессе обучения : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Быков Олег Александрович ; С.-Петерб. воен. ин-т внутр. войск МВД России. – Санкт-Петербург, 2012. – 166 с.
50. Вальков, А. В. Развитие лидерских качеств офицера внутренних войск в образовательном процессе военного вуза / А. В. Вальков // Молодой ученый. – 2012. – № 8 (43). – С. 312–315.
51. Вальков, А. В. Развитие лидерских качеств курсантов вузов внутренних войск МВД России в процессе самообразования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Вальков Александр Васильевич ; С.-Петерб. воен. ин-т внутр. войск МВД России. – Санкт-Петербург, 2015. – 220 с.



52. Вежевич, Т. Е. Педагогические условия развития лидерских качеств учащихся : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Вежевич Татьяна Ефимовна. – Улан-Удэ, 2001. – 24 с.
53. Вендов, А. Й. Социально-психологическое исследование лидерства в малых группах : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Вендов Антоний Йорданов. – Ленинград, 1973. – 153 с.
54. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – Москва : Высшая школа, 1991. – 204 с.
55. Веселовский, Д. П. Теоретический анализ феномена лидерства в эпоху VUCA / Д. П. Веселовский, Л. М. Мосина // Вестник университета. – 2018. – № 2. – С. 143–146.
56. Викулина, М. А. Педагогические условия формирования лидерских качеств личности ребенка (старший дошкольный возраст) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Викулина Мария Анатольевна – Нижний Новгород, 1997. – 24 с.
57. Виненко, В. Г. Общие основы педагогики : учеб. пособие / В. Г. Виненко. – Москва : Дашков и К°, 2008. – 297 с.
58. Виноградова, М. В. Формирование лидерских качеств у младшего командного состава курсантских подразделений вузов МВД России / М. В. Виноградова // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2018. – № 3. – С. 18–20.
59. Волков, И. П. Социальная психология малых групп и коллективов : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.05 / Волков Игорь Павлович. – Ленинград, 1978. – 31 с.
60. Волков, И. П. Исследование лидерства как функции групповой задачи. Экспериментальная и прикладная психология / И. П. Волков ; под ред. Б. Г. Ананьева. – Ленинград, 1991. – С. 17–22.
61. Волков, И. П. К критике «теории черт» лидерства / И. П. Волков, Ю. Н. Емельянов // Человек и общество. – 1973. – Вып. 11. – 225 с.
62. Выготский, Л. С. Избранные психологические исследования / Л. С. Выготский. – Москва, 1956. – 519 с.

63. Выготский, Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский ; под ред. В. В. Давыдова. – Москва : Педагогика-Пресс, 1996. – 536 с.
64. Гакельберг, Т. Б. К вопросу о сущности лидерства / Т. Б. Гакельберг, Т. П. Ковшова, З. Ш. Мустафина // Образование и проблемы развития общества. – 2020. – № 2 (11). – С. 39–46.
65. Ганпанцурова, О. Б. Формирование гибких навыков коммуникации у студентов психолого-педагогического направления : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Ганпанцурова Ольга Борисовна ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль, 2021. – 183 с.
66. Гапонюк, З. Г. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов гуманитарных вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Гапонюк Зоя Георгиевна. – Москва, 2008. – 25 с.
67. Глоточкин, А. О. Методика формирования малых групп с учетом межличностных и операционных аспектов взаимодействия операторов / А. О. Глоточкин, Е. В. Ложкин, В. В. Спасенников // Психологический журнал. – 1986. – № 1. – С. 22–29.
68. Голубь, А. Б. Социально-воспитательные условия формирования лидерских качеств студентов в учебном процессе вуза : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Голубь Андрей Борисович. – Комсомольск-на-Амуре, 2009. – 162 с.
69. Гончаров, А. И. Стиль общения военного руководителя: его развитие и формирование у курсантов : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Гончаров Александр Иванович. – Москва, 1991. – 20 с.
70. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман. – Москва : Альпина, 2012. – 301 с.
71. Гребенюк, О. С. Основы педагогики индивидуальности / О. С. Гребенюк, Т. Б. Гребенюк. – Калининград, 2000. – 57 с.
72. Гржейщак, С. Е. Личностный фактор политического лидерства: региональный аспект / С. Е. Гржейщак // Социс. – 2000. – № 9. – С. 136–138.

73. Григорьева, Н. Н. Гендерные особенности проявления лидерства у студентов : на примере учебных групп колледжа : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01, 19.00.05 / Григорьева Надежда Николаевна. – Москва, 2006. – 236 с.

74. Губанова, О. А. Психолого-педагогические основы воспитания лидерских качеств курсантов МЧС России / О. А. Губанова, П. М. Агеев, С. В. Сурмило // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. – 2021. – № 3. – С. 132–136.

75. Гусинский, Э. Н. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. – Москва: Логос, 2001. – 248 с.

76. Давлетова, А. И. Развитие лидерских качеств студентов педагогического вуза : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Давлетова Анна Ивановна. – Москва, 2007. – 24 с.

77. Даль, В. И. Толковый словарь великорусского языка : в 4 т. / В. И. Даль. – Москва : Рус. яз., 1990. – Т. 2 (И–О). – 1017 с.

78. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределенность / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 22–26.

79. Девятко, В. В. Социально-психологический тренинг как средство повышения компетентности молодых офицеров в общении с подчиненными : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Девятко Виктор Владимирович. – Москва, 1991. – 241 с.

80. Джордж, Б. Уроки выдающихся лидеров. Как развить и укрепить лидерские качества / Б. Джордж, П. Симс. – Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 352 с.

81. Дрыгина, И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Дрыгина Инна Валерьевна. – Новосибирск, 2002. – 24 с.

82. Дьяченко, М. И. Краткий психологический словарь: Личность, образование, самообразование, профессия / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. – Минск : Хэлтон, 1998. – 399 с.

83. Дьячков, А. А. Проблема формирования субъектно-лидерских качеств у курсантов военных образовательных организаций высшего образования войск национальной гвардии Российской Федерации: познавательный эмпирический аспект / А. А. Дьячков // Вестник Мининского университета. – 2020. – Т. 8, № 4 (33). – С. 7–8.

84. Дьячук, И. А. Влияние лидерских качеств на межличностное общение: социальный аспект / И. А. Дьячук // Путь в науку. – Ростов-на-Дону, 2001.

85. Дьячук, И. А. Лидерство в малой социальной группе как альтернатива homo globalis / И. А. Дьячук // Северный Кавказ в условиях глобализации : материалы конференции. – Майкоп, 2001.

86. Дьячук, И. А. Образ лидерства в современной духовной жизни российского общества / И. А. Дьячук // Духовные ценности и правовая культура : материалы конференции. – Ростов-на-Дону, 2001.

87. Дьячук, И. А. Проблема лидерства в малой социальной группе военнослужащих / И. А. Дьячук // Северный Кавказ: власть и силовые структуры в конфликтогенном регионе : материалы конференции. – Новочеркасск, 2000.

88. Дьячук, И. А. Социальный порядок как парадигма лидерского поведения в малой социальной группе / И. А. Дьячук // Становление нового социального порядка в России : материалы I Всерос. межвуз. науч. конф. – Краснодар, 2000.

89. Дятлов, В. А. Актуальные вопросы управления персоналом : монография / В. А. Дятлов. – Москва : Изд-во «Нефть и газ» Рос. гос. ун-та нефти и газа им. И. М. Губкина, 2000. – 578 с.

90. Евтихов, О. В. Тренинг лидерства : монография / О. В. Евтихов. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 256 с.

91. Евтихов, О. В. Формирование профессиональной компетентности курсантов при интеграции учебно-воспитательной и профессионально-служебной деятельности в образовательном учреждении МВД России : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.08 / Евтихов Олег Владимирович ; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева. – Красноярск, 2021. – 43 с.

92. Евтихов, О. В. Эффективное лидерство / О. В. Евтихов. – Красноярск : Сибирский гос. аэрокосмический ун-т, 2012. – 132 с.
93. Емельянов, Ю. Н. Социально-психологическое исследование организаторского потенциала руководителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Емельянов Юрий Николаевич. – Ленинград, 1975. – 19 с.
94. Епихина, Н. О. Обогащение языковой компетенции студента в образовательном процессе вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Епихина Наталья Олеговна. – Красноярск, 2001. – 20 с.
95. Ермолов, Е. М. Становление и развитие качеств лидера воинского коллектива у кадет-суворовцев : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ермолов Евгений Михайлович. – Санкт-Петербург, 2015. – 27 с.
96. Ершов, А. А. Лидер и авторитет группы : К постановке проблемы / А. А. Ершов // Экспериментальная и прикладная психология. – Ленинград, 1971. – Вып. 4. – С. 41–58.
97. Желтухин, Д. Н. Особенности организации процесса воспитания курсантов первого курса в период их адаптации к обучению в образовательных организациях ФСИН России / Д. Н. Желтухин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2019. – № 2 (201). – С. 18–23.
98. Желтухин, Д. Н. Формы и методы воспитательной работы с курсантами образовательных организаций ФСИН России в условиях дистанционного обучения / Д. Н. Желтухин // Ведомости уголовно-исполнительной системы. – 2021. – № 7 (230). – С. 43–53.
99. Жеребова, Н. С. Лидерство в малых группах : дис. ... канд. психол. наук : 09.00.00 / Жеребова Наталья Сергеевна. – Ленинград, 1969. – 220 с.
100. Жуков, Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении : спецпрактикум по соц. психологии / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. – Москва : Московский гос. ун-т, 1990. – 104 с.
101. Зазыкин, В. Г. Психология и акмеология лидерства : монография / В. Г. Зазыкин, Е. А. Смирнов. – Москва : ЭЛИТ, 2010. – 304 с.

102. Залевская, А. Г. Воспитываем ребенка-лидера / А. Г. Залевская. – Ставрополь, 1999. – 63 с.
103. Залевская, А. Г. Педагогические условия развития лидерской устремленности как самоценной формы активности ребенка-дошкольника : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Залевская Анжелика Гургеновна. – Ставрополь, 1999. – 153 с.
104. Занковский, А. Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.03 / Занковский Анатолий Николаевич ; Ин-т психологии РАН. – М., 2012. – 333 с.
105. Звягинцев, М. В. К необходимости развития soft skills в подготовке курсантов ФСИН России / М. В. Звягинцев // Теория и практика социогуманитарных наук. – 2018. – № 3 (3). – С. 28–33.
106. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособие для студ. вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.
107. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И. А. Зимняя. – Москва : Логос, 1999. – 384 с.
108. Зорина, А. В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза : дис. .. канд. пед. наук : 13.00.01 / Зорина Анна Викторовна. – Нижний Новгород, 2009. – 24 с.
109. Емельянова, М. Н. Развитие лидерского потенциала детей дошкольного возраста в процессе исследовательской деятельности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Емельянова Марина Николаевна. – Екатеринбург, 2001. – 181 с.
110. Ермолов, Е. М. Становление и развитие качеств лидера воинского коллектива у кадет и суворовцев : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Ермолов Евгений Михайлович. – Санкт-Петербург, 2015. – 27 с.
111. Игнатова, В. В. Педагогические стратегии как предмет системного анализа / В. В. Игнатова, В. С. Нургалеев // Мир человека : науч.-информ. изд. – Красноярск : Сибир. гос. тех. ун-т, 2001. – Вып. 1. – С. 112–122.

112. Изгаршев, Б. Т. Личностно ориентированные профессиональном образовании менеджера : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Изгаршев Борис Тимофеевич. – Волгоград, 2002. – 24 с.
113. Ингекамп, К. Педагогическая диагностика / К. Ингекамп. – Москва : Педагогика, 1998. – 240 с.
114. Инновационные процессы в образовании : сб. науч. тр. Тюм. гос. ун-та / под ред. В. И. Загвязинского. – Тюмень, 1990. – 240 с.
115. Кабаченко, Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т. С. Кабаченко. – Санкт-Петербург, 2003. – 399 с.
116. Каган, М. С. Мир общения: проблемы межсубъективных отношений / М. С. Каган. – Москва, 1988. – 169 с.
117. Карпов, А. В. Психология труда : учебник для студ. высш. учеб. заведений / А. В. Карпов. – Москва : Владос Пресс, 2003. – 364 с.
118. Карсанов, Э. Х. Совершенствование процесса военно-профессионального воспитания курсантов вузов внутренних войск МВД РФ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Карсанов Эдуард Хаджимусаевич ; С.-Петерб. воен. ин-т внутр. войск МВД России. – Санкт-Петербург, 2011. – 179 с.
119. Киевский, А. В. Воспитание лидерских качеств у сержантов курсантских подразделений вузов внутренних войск МВД России : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Киевский Андрей Валерьевич. – Санкт-Петербург, 2002. – 24 с.
120. Кириллова, Т. В. Воспитательное пространство образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Т. В. Кириллова // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 4. – С. 130–134.
121. Киселева, Н. А. Формирование готовности будущих менеджеров к управленческой деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Киселева Надежда Алексеевна. – Волгоград, 2006. – 32 с.
122. Клименко, О. Е. Воспитание готовности учащейся молодежи к лидерству в профильном объединении : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 /

Клименко Ольга Евгеньевна ; Забайк. гос. гуманитар.-пед. ун-т им. Н. Г. Чернышевского. – Чита, 2007. – 196 с.

123. Климов, Е. А. Введение в психологию труда : учебник для вузов / Е. А. Климов. – Москва : Культура и спорт ; Юнити, 1998. – 350 с.

124. Ковальчук, И. А. Системно-функциональное исследование интеллектуально-личностного потенциала будущих специалистов ФСИИИ России, находящихся на этапе первоначальной профессиональной подготовки / И. А. Ковальчук, Л. Н. Костина // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2018. – Т. 4 (70), № 3. – С. 70–79.

125. Кожевников, Д. М. Психолого-педагогические пути формирования лидерских качеств курсантов вузов правоохранительных органов в процессе адаптации к условиям профессиональной деятельности / Д. М. Кожевников // Высшее образование сегодня. – 2021. – № 1. – С. 62–68.

126. Кожевников, Д. М. Формирование лидерских качеств курсантов в современных условиях как педагогическая проблема / Д. М. Кожевников // Мир науки, культуры, образования. – 2021. – № 6 (91). – С. 207–209.

127. Козыбакова, Г. М. Формирование лидерских качеств у студентов вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Козыбакова Гульнара Момбековна. – Туркестан, 2010. – 19 с.

128. Коньшева, Л. Н. Лидерские качества личности и условия их формирования: историко-педагогический аспект / Л. Н. Коньшева // Сибирский педагогический журнал. – 2007. – № 15. – С. 82–90.

129. Коньшева, Л. Н. Формирование лидерских качеств студентов посредством участия в деятельности органов самоуправления : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Коньшева Людмила Николаевна. – Киров, 2009. – 20 с.

130. Кордуэлл, М. Психология. А – Я : Словарь-справочник / М. Кордуэлл ; пер. с англ. К. С. Ткаченко. – Москва : Фаир-Пресс, 2002. – 448 с.



131. Корнетов, Г. Б. История педагогики за рубежом с древнейших времен до начала XXI века : монография / Г. Б. Корнетов. – Москва : АСОУ, 2013. – 436 с.

132. Кочеткова, Л. Г. Внеучебная деятельность как средство формирования ценностного отношения студентов Академии ФСИН России к профессиональной деятельности / Л. Г. Кочеткова, В. О. Нецветаева // Педагогика, психология, общество: от теории к практике : материалы III Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием, Чебоксары, 22 июля 2022 г. – Чебоксары, 2022. – С. 154–157.

133. Кричевский, Р. Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р. Л. Кричевский. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва, 2009.

134. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства : учеб. пособие / Р. Л. Кричевский. – Москва : Статут, 2007. – 541 с. ISBN 5-8354-0353-4.

135. Крысько, В. Г. Словарь-справочник по социальной психологии / В. Г. Крысько. – Москва [и др.] : Питер, 2003. – 415 с.

136. Кудряшова, Е. В. Ценности лидерства и лидерство ценностей: лидерство как предмет социально-философского анализа : монография / Е. В. Кудряшова, М. Ю. Ананченко. – Архангельск : Поморский университет, 2004. – 296 с.

137. Кудряшова, Е. В. Лидерство как предмет социально-философского анализа : автореф. дис. ... д-ра филос. наук : 09.00.11 / Кудряшова Елена Владимировна. – Москва, 1996. – 42 с.

138. Кузнецов, А. В. Психологические особенности формирования образа профессионального будущего курсантов-спортсменов войск национальной гвардии в процессе вузовской подготовки : дис. ... канд. психол. наук : 5.3.4 / А. В. Кузнецов. – Новосибирск, 2021. – 175 с.

139. Кулинцева Ю. С. Формирование лидерских устремлений у студентов вуза : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Кулинцева Юлия Сергеевна. – Сочи, 2011. – 25 с.

140. Куранова, К. В. Формирование профессионально значимых смысложизненных ориентаций у курсантов 5 курсов / К. В. Куранова // Теоретические и практические вопросы психологии и педагогики : сборник статей по итогам Междунар. науч.-практ. конф., Магнитогорск, 23 мая 2019 г. – Стерлитамак, 2019. – С. 65–69.

141. Кусакина, Е. А. Формирование морально-психологических качеств личности курсанта как важнейшего условия профессионального становления / Е. А. Кусакина // Вестник Самарского юридического института. – 2018. – № 5 (31). – С. 99–103.

142. Левин, К. Разрешение социальных конфликтов : пер. с англ. / К. Левин. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 408 с.

143. Лидерство // Большая советская энциклопедия. – URL: <http://bse.sci-lib.com> (дата обращения: 12.02.2021).

144. Лидерство в системе государственной службы : учеб.-метод. пособие / сост. П. В. Плошай ; Донецк. республ. центр повышения квалификации работников органов гос. власти, органов местного самоуправления, гос. предприятий, учреждений и организаций. – 2-е изд., доп. – Донецк, 2015. – 34 с.

145. Лисник, Ю. С. Теоретико-методологические основы проблемы психологического отбора на должности младших командиров образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Ю. С. Лисник // Прикладная юридическая психология. – 2020. – № 3. – С. 111–117.

146. Лисник, Ю. С. Анализ и интерпретация личностных черт заместителя командира взвода образовательной организации Федеральной службы исполнения наказаний / Ю. С. Лисник, С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2021. – Т. 29, № 1. – С. 129.

147. Лисник, Ю. С. Индивидуально-психологические факторы пригодности к деятельности младшего командира подразделения курсантов вузов ФСИН / Ю. С. Лисник, С. В. Горностаев // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2021. – Т. 26, № 2 (85). – С. 156–153.

148. Лукаш, С. М. Педагогические условия развития лидерских качеств у студенческой молодежи / С. М. Лукаш, П. В. Тимченко // Человек и образование. – 2015. – № 2. – С. 104–108.

149. Лукьянчиков, Э. Е. Становление лидерских качеств личности в системе высшего военно-профессионального образования : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Лукьянчиков Эдуард Евгеньевич. – Орел, 2003. – 216 с.

150. Лутошкин, А. Н. Как вести за собой: Старшеклассникам об основах организаторской работы / А. Н. Лутошкин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Просвещение, 1981. – 208 с.

151. Лухменёва, Е. П. Актуальность формирования лидерских качеств воспитанников кадетского корпуса / Е. П. Лухменёва // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2010. – № 4. – С. 111–112.

152. Макаренко, А. С. Воспитание гражданина. Педагогические раздумья / А. С. Макаренко. – Москва : Просвещение, 1988. – 304 с.

153. Макаренко, А. С. Педагогическая поэма / А. С. Макаренко ; сост., вступ. ст., примеч., коммент. С. Невская. – Москва : ИТРК, 2003. – 736 с.

154. Макаренко, А. С. Методика воспитательной работы / А. С. Макаренко // Избр. пед. произведения : в 2 т. – Москва : Политиздат, 1977. – Т. 1. – 486 с.

155. Мартенс, О. К. Лидерство в социальных организациях современной России (на примере социальных организаций сфер науки и образования) : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Мартенс Ольга Константиновна ; Моск. гос. обл. ун-т. – Мытищи, 2018. – 157 с.

156. Мартынова, Н. М. Интегральные личностные детерминанты, оказывающие влияние на развитие лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России / Н. М. Мартынова // Прикладная юридическая психология. – 2021. – № 4. – С. 107–113.

157. Мартынова, Н. М. Исследование гендерных особенностей формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Н. М. Мартынова // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2021. – № 12 (202). – С. 503–508.

158. Мартынова, Н. М. К вопросу о формировании лидерских качеств курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний: теоретический обзор научной литературы / Н. М. Мартынова // Мир науки. Педагогика и психология. – 2021. – Т. 9, № 6. – С. 1–9.

159. Мартынова, Н. М. Моделирование процесса формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Н. М. Мартынова // Человек: преступление и наказание : сборник материалов Междунар. науч.-теорет. конф. адъюнктов, аспирантов, соискателей, курсантов и студентов, Рязань, 26 марта 2021 г. – Рязань, 2021. – Т. 3. – С. 286–291.

160. Мартынова, Н. М. Особенности лидерских качеств курсантов-юношей образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Н. М. Мартынова, А. А. Романов // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 4 (61). – С. 13–14.

161. Мартынова, Н. М. Педагогические условия формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Н. М. Мартынова // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сборник материалов IV Междунар. симпозиума психологов, Рязань, 7–8 апреля 2022 г. – Рязань, 2022. – С. 187–190.

162. Мартынова, Н. М. Проблема изучения лидерства в научных исследованиях современности / Н. М. Мартынова // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сборник материалов III Всерос. симпозиума психологов с междунар. участием, посв. 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России, Рязань, 8–9 апреля 2021 г. – Рязань, 2021. – Т. 2. – С. 188–192.

163. Мартынова, Н. М. Психолого-педагогические пути формирования лидерских качеств у курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Н. М. Мартынова // V Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» (приуроченный к проведению в 2021 году в Российской Федерации Года науки и технологий) :

сборник тезисов выст. и докл. участников, Рязань, 17–19 ноября 2021 г. – Рязань, 2021. – Т. 5, ч. 2. – С. 358–360.

164. Мартынова, Н. М. Развитие лидерских качеств курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний как средство профилактики возникновения девиаций / Н. М. Мартынова // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сборник материалов III Всерос. симпозиума психологов с междунар. участием, посв. 30-летию со дня образования психологического факультета Академии ФСИН России, Рязань, 8–9 апреля 2021 г. – Рязань, 2021. – Т. 2. – С. 192–195.

165. Мартынова, Н. М. Специфика формирования лидерских качеств у курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / Н. М. Мартынова, А. А. Романов // Прикладная юридическая психология. – 2023. – № 3 (64). – С. 72–82.

166. Мартынова, Н. М. Формирование лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России как профилактика деструктивного поведения личности / Н. М. Мартынова // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2022. – № 4 (206). – С. 237–241.

167. Мартынова, Н. М. Целеполагание в процессе психолого-педагогического сопровождения формирования лидерских качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России / Н. М. Мартынова // Перспективы науки. – 2021. – № 4 (139). – С. 48–50.

168. Маскина, М. С. Выявление и учет акцентуаций при подготовке сотрудников УИС / М. С. Маскина // Теория и практика социогуманитарных наук. – 2018. – № 2 (2). – С. 80–88.

169. Маслоу, А. Самоактуализация / А. Маслоу // Психология личности: тексты. – М., 1982. – С. 108–117.

170. Маслоу, А. По направлению к психологии бытия / А. Маслоу ; пер. с англ. Е. Рачковой. – Москва : Эксмо-Пресс, 2002. – 272 с.

171. Медведева, М. А. Влияние неформальных лидеров на социально-психологический климат в коллективе военнослужащих-женщин : автореф. дис. ...

канд. психол. наук : 19.00.05 / Медведева Мария Анатольевна ; Рос. гос. социал. ун-т. – Москва, 2010. – 23 с.

172. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1992. – 702 с.

173. Минаева, Н. Л. Социально-психологические особенности должностного лидерства в коммерческих организациях : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Минаева Наталия Леонидовна. – Курск, 2008. – 23 с.

174. Митина, Л. Стиль руководства: психологическая характеристика и методика изучения / Л. Митина // Директор школы. – 1999. – № 1. – С. 3–12.

175. Митина, Л. М. Управлять или подавлять: выбор стратегии профессиональной жизнедеятельности педагога / Л. М. Митина. – Москва, 1999. – 273 с.

176. Моделирование как метод научного исследования (гносеологический анализ) / Б. А. Глинский [и др.]. – Москва : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1965. – 248 с.

177. Монахов, В. М. Проектирование авторской (собственной) методической системы учителя / В. М. Монахов, Т. К. Смыковская // Школьные технологии. – 2001. – № 4. – С. 48–64.

178. Монахов, В. М. Технологические основы проектирования и конструирования учебного процесса : монография / В. М. Монахов. – Волгоград : Перемена, 1995. – 158 с.

179. Морено, Дж. Социометрия / Дж. Морено. – Москва, 1958. – 244 с.

180. Моросанова, В. И. Диагностика устойчивости психической саморегуляции в напряженных условиях в ситуации эксперимента / В. И. Моросанова, В. Н. Красников // Экспериментальная психология. – 2012. – № 4. – С. 44–53.

181. Мудрик, А. В. Введение в социальную педагогику / А. В. Мудрик. – Москва, 1997. – 368 с.

182. Немов, Р. С. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений : в 3 кн. – 4-е изд. – Москва, 2003. – 688 с.

183. Новейший философский словарь. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Интерпрессервис ; Книжный Дом, 2001. – 1280 с.

184. Новиков, А. В. Физиологические и социальные аспекты адаптации курсантов и слушателей образовательных организаций ФСИН России к условиям профессионального обучения / А. В. Новиков // Пенитенциарная система и общество: опыт взаимодействия : сборник материалов IX Междунар. науч.-практ. конф., Пермь, 6–8 апреля 2022 г. – Пермь, 2022. – С. 113.

185. Новый энциклопедический словарь. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2001. – 1456 с.

186. Образовательная политика России на современном этапе : докл. Гос. Совету Российской Федерации «Доступность качество – эффективность» // Высшее образование. – 2001. – № 2. – С. 5–20.

187. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – 4-е изд., доп. – Москва, 2008. – 938 с.

188. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся : методические рекомендации / сост. Н. П. Пучков, А. В. Авдеева. – Тамбов : Изд-во Тамбовского гос. технич. ун-та, 2009. – 28 с.

189. Орлов, А. А. Мониторинг инновационных процессов в образовании / А. А. Орлов // Педагогика. – 1996. – № 3. – С. 9–15.

190. Охотников, Ю. М. Психологические факторы формирования группового лидерства среди военнослужащих проходящих службу по призыву : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.05 / Охотников Юрий Михайлович. – Москва, 2004. – 199 с.

191. Парыгин, Б. Д. Анатомия общения / Б. Д. Парыгин. – Санкт-Петербург : Изд-во Михайлова, 1999. – 301 с.

192. Парыгин, Б. Д. Руководство и лидерство / Б. Д. Парыгин // Руководство и лидерство (опыт социально-психологического исследования) : сб. науч. трудов / под ред. Б. Д. Парыгина. – Ленинград, 1973. – С. 5–12.

193. Парыгин, Б. Д. Социально-психологический климат коллектива: пути и методы изучения / Б. Д. Парыгин. – Ленинград : Наука, 1981. – 192 с.

194. Пахмутова, М. А. Самоорганизация личности студентов с различными стилями исследовательской деятельности : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Пахмутова Марина Анатольевна ; С.-Петербург. гос. ун-т. – Йошкар-Ола, 2018. – 24 с.
195. Педагогика : учеб. пособие для студентов пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин [и др.]. – Москва, 1997. – 576 с.
196. Пескова, И. В. Организационно-педагогические условия формирования позитивных лидерских качеств у детей : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Пескова Ирина Владимировна. – Нижний Новгород, 2003. – 184 с.
197. Петровский, А. В. Вопросы истории и теории психологии: Избранные труды / А. В. Петровский. – Москва : Педагогика, 1984. – 272 с.
198. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – Москва : Политиздат, 1982. – 258 с.
199. Петровский, А. В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства / А. В. Петровский // Вопросы психологии. – 1980. – № 2. – С. 29–41.
200. Петровский, А. В. «Я» в «других» и «другие» во «мне»: Психологическая концепция личности / А. В. Петровский, В. А. Петровский // Популярная психология : хрестоматия / сост. В. В. Мироненко. – Москва : Просвещение, 1990. – 124 с.
201. Печенкин, П. А. Феномен лидерства: социокультурный концепт и актуальные культурные модели : социокультурный концепт и актуальные культурные модели : дис. ... канд. культур. наук : 24.00.01 / Печенкин Павел Анатольевич. – Челябинск, 2006. – 199 с.
202. Платонов, Ю. П. Социальная психология поведения / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург : Питер, 2013. – 464 с.
203. Полянская, В. О. Самоактуализация личности курсантов в процессе обучения как фактор повышения качества образования / И. О. Полянская // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сборник материалов IV Междунар. симпозиума психологов, Рязань, 7–8 апреля 2022 г. – Рязань, 2022. – Т. III. – С. 73–76.



204. Пономарёв, А. В. Лидерство в молодежной среде : учеб. пособие / А. В. Пономарёв, А. О. Ланцев, М. С. Кырчиков. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 216 с.
205. Почебут, Л. Г. Социальная психология / Л. Г. Почебут, И. А. Мейжис. – Санкт-Петербург : Питер, 2010. – 672 с.
206. Психологическая школа молодежных лидеров / А. С. Чернышев, Ю. А. Лунев [и др.]. – Москва : Московский психолого-социальный ин-т, 2005. – 275 с.
207. Психологическая энциклопедия / под. ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха; науч. ред. и пер. с англ. : А. А. Алексеев. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2003. – 1094 с.
208. Пучков, Н. П. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся / Н. П. Пучков, А. В. Авдеева. – Тамбов : Тамбовский гос. педагогический ин-т, 2009. – 23 с.
209. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен. – Москва : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
210. Резник, С. Д. Организационное поведение : учебник / С. Д. Резник. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва, 2008. – 428 с.
211. Робинова, Ю. А. Психология лидерства / Ю. А. Робинова // Colloquium-journal. – 2019. – № 21 (45). – С. 69–72.
212. Рожков, М. И. Организация воспитательного процесса в школе : учеб. пособие / М. И. Рожков, Л. В. Байбородова. – М., 2001. – 253 с.
213. Романов, А. А. Педагогические подвижники в переломные эпохи XX века. Избранные научные статьи и очерки / А. А. Романов. – Рязань : Концепция, 2017. – 528 с.
214. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. / гл. ред. В. В. Давыдов. – Москва : Большая Российская энциклопедия, 1993. – Т. 1. – 608 с.
215. Ростовскис, А. Лидерство в системе управления негосударственным высшим учебным заведением : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Ростовскис Айгарс. – Москва, 2004. – 202 с.

216. Рубинштейн, С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 512 с.

217. Рудакова, И. А. Основы управления педагогическими системами / И. А. Рудакова. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2005. – 280 с.

218. Рудометов, Д. В. Формирование активной жизненной позиции и ответственности руководящего состава общественных формирований курсантов и студентов / Д. В. Рудометов // Организация воспитательной и внеучебной работы в образовательных организациях : материалы межвуз. науч.-практ. конф., Псков, 24 мая 2018 г. – Псков, 2018. – С. 59–61.

219. Саляхов, В. Ю. Формирование лидерских качеств студентов (на опыте подготовки менеджеров) : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Саляхов Вячеслав Юрьевич. – Волгоград, 2008. – 26 с.

220. Самойли, Н. А. Изучение взаимосвязи профессионально-ценностных ориентаций и волевых качеств курсантов образовательных организаций ФСИН России / Н. А. Самойли // Психология и право. – 2021. – Т. 11, № 1. – С. 63–76.

221. Самоуправление личности: характерные черты и личностные качества современного лидера / М. З. Гаджидадаев [и др.] // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 7 (132). – С. 1311–1318.

222. Сбитнева, В. Б. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Сбитнева Вероника Борисовна. – Пермь, 2006. – 268 с.

223. Свинаярева, О. В. Формирование лидерских качеств – важный аспект в учебно-профессиональной деятельности курсантов образовательных организаций МВД России / О. В. Свинаярева, И. В. Хамидова // Человеческий капитал. – 2021. – № 7 (151). – С. 185–192.

224. Симагин, А. В. Лидерство в системе социального партнёрства : социально-философский анализ : дис. ... канд. филос. наук : 09.00.11 / Симагин Александр Васильевич ; Рос. гос. пед. ун-т им. А. И. Герцена. – Санкт-Петербург, 2008. – 205 с.

225. Скиннер, Б. Технология поведения / Б. Скиннер // Американская социологическая мысль. – Москва, 1994. – 495 с.
226. Сластенин, В. А. Педагогика инновационной деятельности / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – Москва, 1997. – 223 с.
227. Слободчиков, В. И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: развитие субъективной реальности в онтогенезе : учеб. пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школьная пресса, 2000. – 416 с.
228. Слободчиков, А. В. Профессионально важные личностные качества младших командиров учебных групп / А. В. Слободчиков // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2021. – № 12 (202). – С. 331–334.
229. Слободчиков, В. И. Психология человека: введение в психологию субъективности / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школа-Пресс, 1995. – 384 с.
230. Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина и Ф. Н. Петрова. – 5-е изд., стер. – Москва : Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1955. – 623 с.
231. Словарь-справочник по педагогике / авт.-сост. В. А. Мижериков ; под общ. ред. П. И. Пидкасистого. – Москва : Сфера, 2004. – 448 с.
232. Смоляр, А. В. Политическое лидерство: определение, типология, функции и современные тенденции развития / А. В. Смоляр // Вестник Читинского (Забайкальского) государственного университета. – 2007. – № 3 (44). – С. 168–174.
233. Современный словарь по педагогике / сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2001. – 928 с.
234. Социологический словарь / Акад. учеб.-науч. центр РАН – МГУ им. М. В. Ломоносова ; отв. ред. Г. В. Осипов, Л. Н. Москвичев ; учен. секр. О. Е. Чернощек. – Москва : Норма, 2008. – 606 с.
235. Социологический энциклопедический словарь / под ред. Г. В. Осипова ; Ин-т соц.-полит. исслед. Рос. акад. наук ; Ин-т социологии Рос. акад. наук. – Москва : Норма, 1998. – 488 с.

236. Сперанская, А. В. Характерологические особенности формальных и неформальных лидеров в учебных группах / А. В. Сперанская, Л. А. Яблокова // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 74-1. – С. 365–368.
237. Станкин, М. И. Выявление лидеров в коллективе / М. И. Станкин // Специалист. – 1997. – № 8. – С. 27–28.
238. Старкова, Г. В. Формирование лидерских качеств старшеклассников в деятельности детских общественных организаций : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Старкова Галина Владимировна. – Тамбов, 2011. – 237 с.
239. Стогдилл, Р. М. Лидерство и структура управления персоналом / Р. М. Стогдилл. – Москва : Норд-Вест, 2000. – 224 с.
240. Столяренко, А. М. Психология и педагогика / А. М. Столяренко. – Москва : Юнити-Дана, 2006. – 543 с.
241. Сукнева, Е. А. Развитие лидерских качеств у будущих государственных служащих / Е. А. Сукнева, Е. А. Кедярова, Н. И. Чернецкая // Педагогический имидж. – 2019. – Т. 13, № 2 (43). – С. 90–100. DOI: 10.32343/2409-5052-2019-13-2-90-100
242. Султанова, В. М. Формирование позитивного лидерства как фактор подготовки курсантов к будущей профессиональной деятельности / В. М. Султанова // Современные подходы в оказании экстренной психологической помощи : сборник трудов молодых ученых (Экспериментальная платформа – 2018). – 2018. – С. 51–53.
243. Сундукова, В. В. О необходимости развития некоторых профессионально значимых качеств курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний / В. В. Сундукова, В. И. Огородников // Прикладная юридическая психология. – 2019. – № 4. – С. 73–77.
244. Титарев, А. Е. Психологические особенности руководства и лидерства в учебных группах курсантов образовательных организаций системы МВД России / А. Е. Титарев // Психология и педагогика служебной деятельности. – 2019. – № 2. – С. 99–104.

245. Тришкина, А. Педагогический опыт «Я – лидер» / А. Тришкина // *Дополнительное образование и воспитание*. – 2014. – № 4 (78). – С. 38–46.
246. Уманский, А. Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.01 / Уманский Александр Львович. – Ярославль, 2005. – 40 с.
247. Уманский, А. Л. Педагогическое сопровождение лидерства во временных игровых объединениях подростков / А. Л. Уманский. – Кострома : Костромской гос. ун-т им. Н. А. Некрасова, 2004. – 120 с.
248. Уманский, Л. И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив / Л. И. Уманский // *Избранные труды*. – Кострома : Костромской гос. ун-т им. Н. А. Некрасова, 2001. – 208 с.
249. Уманский, Л. И. Психология и педагогика работы комсорга / Л. И. Уманский, А. Н. Лутошкин. – Москва : Молодая гвардия, 1975. – 208 с.
250. Уманский, Л. И. Психология организаторской деятельности школьников / Л. И. Уманский. – Москва : Просвещение, 1980. – 160 с.
251. Урбанович, А. А. Психология управления : учеб. пособие / А. А. Урбанович. – Минск, 2001. – 637 с.
252. Филинов, А. В. Формирование готовности будущих офицеров противопожарной службы к лидерству как необходимому условию профессиональной подготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Филинов Андрей Валерьевич. – Новокузнецк, 2006. – 161 с.
253. Филиппова, Т. В. Теоретические аспекты развития лидерских качеств курсантов путем психолого-педагогического обеспечения наставничества / Т. В. Филиппова, Н. М. Мартынова // *Ученые записки ун-та им. П. Ф. Лесгафта*. – 2021. – № 12 (202). – С. 390–392.
254. *Философский энциклопедический словарь* / редкол.: С. С. Аверинцев [и др.]. – 2-е изд. – Москва : Советская энциклопедия, 1989. – 815 с. – ISBN 5-85270-030-4

255. Фрейд, З. Психология бессознательного : сборник произведений / З. Фрейд ; сост., науч. ред., авт. вступ. ст. М. Г. Ярошевский. – Москва : Просвещение, 1990. – 448 с.

256. Фридман, С. Совершенное лидерство. Как достичь баланса без помощи тренера : пер. с англ. / С. Фридман. – Москва : Юрайт, 2015. – 251 с.

257. Хмельник, Д. В. Руководство и лидерство на различных этапах жизненного цикла организации : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Хмельник Дмитрий Владимирович ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – Москва, 2009. – 152 с.

258. Хозинов, Р. Р. Становление молодежного лидерства в государственном и муниципальном управлении: социальные проблемы и перспективы развития : дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Хозинов Райиль Рашидович ; Нац. исслед. Нижегород. гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского. – Нижний Новгород, 2017. – 195 с.

259. Цымбалюк, А. Э. Психологическое содержание soft skills / А. Э. Цымбалюк, В. О. Виноградова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 6. – С. 120–127.

260. Чернышев, В. Н. Человек и персонал в управлении / В. Н. Чернышев, А. П. Двинин. – Санкт-Петербург : Энергоатомиздат, 2004. – 568 с.

261. Шатохина, Л. В. Особенности воспитательной работы преподавателей образовательных организаций ФСИН России / Л. В. Шатохина // IV Международный пенитенциарный форум «Преступление, наказание, исправление» : (к 140-летию уголовно-исполнительной системы России и 85-летию Академии ФСИН России) : сборник тезисов выст. и докл. участников, Рязань, 20–22 ноября 2019 г. – Рязань, 2019. – Т. 8. – С. 346–350.

262. Шумилин, А. П. Формирование лидерских качеств студентов во внеучебной деятельности / А. П. Шумилин // Университетское образование : сборник статей XV Междунар. науч.-метод. конф., посв. 50-летию полета первого космонавта Ю. А. Гагарина (Пенза, 6–7 апр. 2011 г.) / под ред. В. И. Волчихина, Р. М. Печерской. – Пенза : Пензенский гос. ун-т, 2011. – С. 337–340.

263. Юрина, О. И. Система профессионально важных качеств курсантов вузов ФСИН России как компонент психологической готовности к служебной деятельности / О. И. Юрина, Е. Ю. Холопова, Е. В. Дежурова // Ученые записки университета им. П. Ф. Лесгафта. – 2018. – № 9 (163). – С. 347–351.
264. Якокка, Ли. Карьера менеджера : пер с англ. / Ли Якокка. – Москва : Прогресс, 1991. – 326 с.
265. Afolabi, A. O. Stereotypes against women: how do subordinates perceive the job performance and level of achievement of their leaders? / A. O. Afolabi // Gender and Behaviour. – 2013. – Vol. 11, № 2. – P. 5698–5706.
266. Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms / A. M. Koenig [at al.] // Psychological Bulletin. – 2011. – Vol. 137, № 4. – P. 616–642.
267. Arguris, C. Interpersonal competence and organizational effectiveness / C. Arguris. – Homewood, Ill : Dorsey Press, 1962. – 292 p.
268. Aron, R. La sociologie allemande contemporaine / R. Aron. – Paris: Alcan, 1935. – 176 p.
269. Ayman R. Leadership. Why gender and culture matter / R. Ayman, K. Korabic // American Psychologist. – 2010. – Vol. 65, № 3. – P. 157–170.
270. Baldwin, J. I. Behavior principles in every life 2 Ed Englewood Cliffs / J. I. Baldwin. – New York, 1986. – 315 p.
271. Bales, R. Interaction process analysis: A method for the study of small groups / R. Bales. – Cambridge, 1950. – 203 p.
272. Bass, B. The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications / B. Bass, R. Bass. – New York : Simon and Schuster, 2009. – 1465 p.
273. Blake, R. R. The military leadership grief / R. R. Blake, J. S. Mouton, E. Bryson // Military Review. – 1980. – № 7. – P. 13–36.
274. Blau, P. Exchange and power in social life / P. Blau. – New York, 1964. – 352 p.
275. Boyatzis, R. E. The competent manager: a model for effective performance / R. E. Boyatzis. – New York: Wiley, 1982. – 170 p.

276. Cassidy, T. Type A behavior, problem solving style and health in male and female managers / T. Cassidy, R. Dillon // *Brit. J. Health Psycho.* – 1977. – № 3. – P. 217–227.
277. Coole, C. *Sociological theory and social research* / C. Coole. – New York, 1930. – 345 p.
278. Fiddler, F. E. The contingency model and the dynamics of the leadership process / F. E. Fiddler // *Advances in Experimental Social Psychology.* – New York, 1978. – P. 59–112.
279. Foldy, E. G. Something of collaborative manufacture: the construction of race and gender identities in organizations / E. G. Foldy // *Journal of Applied Behavioral Science.* – 2012. – Vol. 48, № 4. – P. 495–524.
280. Goffman, E. Embarrassment and social organization / E. Goffman // *American Journal of Sociology.* – 1956–1957. – P. 141–143.
281. Group effectiveness in creative problem // *Journal of Psychology.* – 1966. – V. 62, № 1.
282. Group problem solving // *Handbook of Social Psychology.* – 1969. – V. 4.
283. Hall, W. E. Toward a general theory of leadership / W. E. Hall // *Human Relations.* – 1974. – V. 27, № 4.
284. Homans, G. G. Fundamental social process / G. G. Homans // In NJ Smelser *Sociology.* – New York, 1973. – 166 p.
285. Homans, G. G. *Sentiments and Activities* / G. G. Homans. – New York, 1962. – 326 p.
286. Hornby, C. *Oxford Student's dictionary of current English* / C. Hornby. – Oxford, 1987. – 1041 p.
287. House, R. J. Path goal of leadership / R. J. House, T. R. Mitchell // *Contemporary Business.* – 1975. – № 3. – P. 81–98.
288. Kotter, J. P. *Leading Change* / J. P. Kotter. – Boston : Harvard Business School Press, 1996. – 208 p.
289. Lawson, K. *Leadership Development Basics (Training Basics)* / K. Lawson. – ASTD Press, 2009. – 128 p.



290. Lewin, K., Ronald; Ralph K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates / K. Lewin, R. Lippitt, R. K. White // *The Journal of Social Psychology*. – 1939. – Vol. 10, № 2. – P. 271–299.
291. Lilcert, R. New patterns of management / R. Lilcert. – New York, 1961. – 279 p.
292. Loong, K. L. The organizational commitment: the study of mentoring and leader-member exchange (Lmx) among auditors in Malaysia-moderating effects of gender / K. L. Loong // *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*. – 2011. – Vol. 6, № 1. – P. 123–145.
293. Lupano, P. M. L. Intergroup anxiety, cultural sensitivity and socio-cultural diverse leaders' effectiveness / P. M. L. Lupano, S. A. Castro // *The International Journal of Psychological Research*. – 2015. – Vol. 8, № 1. – P. 36–45.
294. Mayo, E. The social problems of an industrial civilization / E. Mayo. – Boston, 1945. – 150 p.
295. Mead, G. H. Mind, self and society / G. H. Mead. – Chicago, 1934. – 445 p.
296. Moor, W. E. Social change / W. E. Moor. – Englewood, 1963. – 120 p.
297. Morse, N. C. The experimental change of major organizational variable / N. C. Morse, E. Reamer // *Journal of abnormal and Social Psychology*. – 1956. – V. 52, № 1. – P. 120–129.
298. Room, V. H. Leadership and Decisionmaking / V. H. Room, P. W. Yetton // University of Pittsburgh Press. – Pittsburgh, 1973. – 248 p.
299. Stogdill, R. M. Methods in the Study of Administrative Leadership / R. M. Stogdill, C. L. Shartle. – Columbus, 1955. – 108 p.
300. Thoroughgood, C. N. Real men don't make mistakes: investigating the effects of leader gender, error type, and the occupational context on leader error perceptions / C. N. Thoroughgood, K. B. Sawyer, S. T. Hunter // *Journal of Business and Psychology*. – 2013. – Vol. 28. – P. 31–48.
301. Toward a contingency theory of leadership based up on consideration and initiating structure literature / S. Keri [at al.] // *Organizational Behavior and Human Performance*, –1974. – V. 12. – P. 62–82. DOI:10.1016/0030-5073(74)90037-3

302. Tziner, A. Authentic management as a moderator of the relationship between the congruence of gender role identity – gender management characteristics, and leader-member exchange / A. Tziner, L. Barsheshet-Picke // *Journal of Work and Organizational Psychology*. – 2014. – Vol. 30. – P. 49–60.

303. Wilpert, B. Organizational behavior / B. Wilpert // *Anna. Pev. Psycho.* – 1995. – V. 46.1. – P. 59–90.

304. Zubin, R. M. Transformational leadership and Karma-Yoga: enhancing followers duty-orientation and indifference to rewards / R. M. Zubin, R. K. Venkat // *Psychology and Developing Societies*. – 2012. – Vol. 24, № 1. – P. 85–117.

## Приложение А

Матрицы интеркорреляций структурных компонентов лидерских качеств  
(ранговый коэффициент корреляции Спирмена)

Таблица 1 – Корреляционные связи структурных элементов когнитивного компонента

	Самооценка лидерства	Анализ противоречий	Прогнозирование	Целеполагание	Планирование	Принятие решения	В	М	Q1	Интеллектуальная эффективность (Ie)	Психологический склад ума (Py)
Самооценка лидерства	<b>1,00</b>	0,07	0,05	<b>0,11</b>	0,00	0,06	<b>-0,11</b>	0,01	<b>0,08</b>	-0,03	<b>-0,10</b>
Анализ противоречий	0,07	<b>1,00</b>	<b>0,61</b>	<b>0,53</b>	<b>0,34</b>	<b>0,59</b>	<b>0,38</b>	<b>-0,28</b>	-0,05	<b>0,50</b>	<b>0,35</b>
Прогнозирование	0,05	<b>0,61</b>	<b>1,00</b>	<b>0,59</b>	<b>0,37</b>	<b>0,63</b>	<b>0,46</b>	<b>-0,29</b>	-0,06	<b>0,50</b>	<b>0,37</b>
Целеполагание	<b>0,11</b>	<b>0,53</b>	<b>0,59</b>	<b>1,00</b>	<b>0,47</b>	<b>0,54</b>	<b>0,33</b>	<b>-0,25</b>	-0,06	<b>0,47</b>	<b>0,36</b>
Планирование	0,00	<b>0,34</b>	<b>0,37</b>	<b>0,47</b>	<b>1,00</b>	<b>0,39</b>	<b>0,25</b>	<b>-0,19</b>	<b>-0,09</b>	<b>0,33</b>	<b>0,26</b>
Принятие решения	0,06	<b>0,59</b>	<b>0,63</b>	<b>0,54</b>	<b>0,39</b>	<b>1,00</b>	<b>0,45</b>	<b>-0,30</b>	<b>-0,10</b>	<b>0,56</b>	<b>0,41</b>
В	<b>-0,11</b>	<b>0,38</b>	<b>0,46</b>	<b>0,33</b>	<b>0,25</b>	<b>0,45</b>	<b>1,00</b>	<b>-0,29</b>	-0,03	<b>0,57</b>	<b>0,36</b>
М	0,01	<b>-0,28</b>	<b>-0,29</b>	<b>-0,25</b>	<b>-0,19</b>	<b>-0,30</b>	<b>-0,29</b>	<b>1,00</b>	<b>0,15</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,14</b>
Q1	<b>0,08</b>	-0,05	-0,06	-0,06	<b>-0,09</b>	<b>-0,10</b>	-0,03	<b>0,15</b>	<b>1,00</b>	<b>-0,12</b>	<b>-0,18</b>
Интеллектуальная эффективность (Ie)	-0,03	<b>0,50</b>	<b>0,50</b>	<b>0,47</b>	<b>0,33</b>	<b>0,56</b>	<b>0,57</b>	<b>-0,28</b>	<b>-0,12</b>	<b>1,00</b>	<b>0,67</b>
Психологический склад ума (Py)	<b>-0,10</b>	<b>0,35</b>	<b>0,37</b>	<b>0,36</b>	<b>0,26</b>	<b>0,41</b>	<b>0,36</b>	<b>-0,14</b>	<b>-0,18</b>	<b>0,67</b>	<b>1,00</b>

Таблица 2 – Корреляционные связи структурных элементов адаптивно-коммуникативного компонента

	Уровень лидерских качеств	A	E	H	N	Q2	Общительность (Sy)	Социальное присутствие (Sp)	Независимость (In)	Эмпатия (Em)	Толерантность (To)	Гибкость (Fx)	Коммуникативные склонности
Уровень лидерских качеств	1,00	0,43	-0,06	0,54	0,00	-0,31	0,56	0,46	0,41	0,31	0,13	-0,24	,50
A	0,43	1,00	-0,03	0,50	0,19	-0,44	0,54	0,46	0,40	0,31	0,29	-0,13	,43
E	-0,06	-0,03	1,00	-0,01	-0,11	-0,01	0,04	0,12	-0,03	0,09	0,01	0,00	0,13
H	0,54	0,50	-0,01	1,00	0,15	-0,50	0,71	0,60	0,52	0,49	0,37	-0,17	,61
N	0,00	0,19	-0,11	0,15	1,00	-0,17	0,12	-0,02	0,12	-0,08	0,08	-0,29	,09
Q2	-0,31	-0,44	-0,01	-0,50	-0,17	1,00	-0,51	-0,37	-0,34	-0,33	-0,27	0,15	0,37
Общительность (Sy)	0,56	0,54	0,04	0,71	0,12	-0,51	1,00	0,82	0,67	0,48	0,42	-0,30	,54
Социальное присутствие (Sp)	0,46	0,46	0,12	0,60	-0,02	-0,37	0,82	1,00	0,66	0,47	0,44	-0,15	,35
Независимость (In)	0,41	0,40	-0,03	0,52	0,12	-0,34	0,67	0,66	1,00	0,31	0,65	-0,05	,31
Эмпатия (Em)	0,31	0,31	0,09	0,49	-0,08	-0,33	0,48	0,47	0,31	1,00	0,33	0,14	,26
Толерантность (To)	0,13	0,29	0,01	0,37	0,08	-0,27	0,42	0,44	0,65	0,33	1,00	0,17	,09
Гибкость (Fx)	-0,24	-0,13	0,00	-0,17	-0,29	0,15	-0,30	-0,15	-0,05	0,14	0,17	1,00	0,29
Коммуникативные склонности	0,50	0,43	-0,13	0,61	0,09	-0,37	0,54	0,35	0,31	0,26	0,09	-0,29	1,00

Таблица 3 – Корреляционные связи структурных элементов ценностно-мотивационного компонента

	Направленность на людей	Направленность на задачу	Уровень лидерских качеств	Целеполагание	Планирование	Критерий оценки качества	Принятие решения	G	H	Q1	Способность к статусу (Cs)	Социальное присутствие (Sp)
Направленность на людей	<b>1,00</b>	<b>-0,76</b>	0,02	0,01	-0,04	0,02	0,01	0,04	-0,01	<b>0,11</b>	0,06	<b>0,11</b>
Направленность на задачу	<b>-0,76</b>	<b>1,00</b>	<b>-0,35</b>	<b>-0,19</b>	-0,06	<b>-0,14</b>	<b>-0,17</b>	<b>-0,20</b>	<b>-0,20</b>	<b>-0,18</b>	<b>-0,10</b>	<b>-0,21</b>
Уровень лидерских качеств	0,02	<b>-0,35</b>	<b>1,00</b>	<b>0,36</b>	<b>0,16</b>	<b>0,32</b>	<b>0,47</b>	<b>0,31</b>	<b>0,54</b>	<b>0,11</b>	<b>0,34</b>	<b>0,46</b>
Целеполагание	0,01	<b>-0,19</b>	<b>0,36</b>	<b>1,00</b>	<b>0,47</b>	<b>0,49</b>	<b>0,54</b>	<b>0,47</b>	<b>0,43</b>	-0,06	<b>0,32</b>	<b>0,35</b>
Планирование	-0,04	-0,06	<b>0,16</b>	<b>0,47</b>	<b>1,00</b>	<b>0,36</b>	<b>0,39</b>	<b>0,45</b>	<b>0,29</b>	<b>-0,09</b>	<b>0,23</b>	<b>0,14</b>
Критерий оценки качества	0,02	<b>-0,14</b>	<b>0,32</b>	<b>0,49</b>	<b>0,36</b>	<b>1,00</b>	<b>0,59</b>	<b>0,45</b>	<b>0,38</b>	-0,04	<b>0,36</b>	<b>0,36</b>
Принятие решения	0,01	<b>-0,17</b>	<b>0,47</b>	<b>0,54</b>	<b>0,39</b>	<b>0,59</b>	<b>1,00</b>	<b>0,48</b>	<b>0,53</b>	<b>-0,10</b>	<b>0,43</b>	<b>0,46</b>
G	0,04	<b>-0,20</b>	<b>0,31</b>	<b>0,47</b>	<b>0,45</b>	<b>0,45</b>	<b>0,48</b>	<b>1,00</b>	<b>0,49</b>	<b>-0,11</b>	<b>0,24</b>	<b>0,35</b>
H	-0,01	<b>-0,20</b>	<b>0,54</b>	<b>0,43</b>	<b>0,29</b>	<b>0,38</b>	<b>0,53</b>	<b>0,49</b>	<b>1,00</b>	0,00	<b>0,53</b>	<b>0,60</b>
Q1	<b>0,11</b>	<b>-0,18</b>	<b>0,11</b>	-0,06	<b>-0,09</b>	-0,04	<b>-0,10</b>	<b>-0,11</b>	0,00	<b>1,00</b>	0,03	0,02
Способность к статусу (Cs)	0,06	<b>-0,10</b>	<b>0,34</b>	<b>0,32</b>	<b>0,23</b>	<b>0,36</b>	<b>0,43</b>	<b>0,24</b>	<b>0,53</b>	0,03	<b>1,00</b>	<b>0,59</b>
Социальное присутствие (Sp)	<b>0,11</b>	<b>-0,21</b>	<b>0,46</b>	<b>0,35</b>	<b>0,14</b>	<b>0,36</b>	<b>0,46</b>	<b>0,35</b>	<b>0,60</b>	0,02	<b>0,59</b>	<b>1,00</b>

Таблица 4 – Корреляционные связи структурных элементов эмоционально-волевого компонента

	Анализ противоречий	Самоконтроль	Коррекция	С	F	Н	О	Q3	Самопринятие (Sa)	Независимость (In)	Ответственность (Re)	Самоконтроль (Sc)	Гибкость (Fx)
Анализ противоречий	1,00	0,47	0,42	0,45	0,08	0,45	-0,52	0,48	0,49	0,48	0,51	0,39	-0,21
Самоконтроль	0,47	1,00	0,45	0,45	0,01	0,35	-0,45	0,49	0,31	0,40	0,41	0,39	-0,11
Коррекция	0,42	0,45	1,00	0,39	0,05	0,40	-0,45	0,44	0,28	0,36	0,39	0,36	-0,12
С	0,45	0,45	0,39	1,00	0,13	0,60	-0,74	0,56	0,50	0,65	0,57	0,52	-0,12
F	0,08	0,01	0,05	0,13	1,00	0,36	-0,22	-0,02	0,32	0,15	-0,03	-0,22	-0,03
Н	0,45	0,35	0,40	0,60	0,36	1,00	-0,68	0,44	0,55	0,52	0,47	0,24	-0,17
О	-0,52	-0,45	-0,45	-0,74	-0,22	-0,68	1,00	-0,53	-0,61	-0,68	-0,58	-0,45	0,14
Q3	0,48	0,49	0,44	0,56	-0,02	0,44	-0,53	1,00	0,35	0,46	0,55	0,48	-0,27
Самопринятие (Sa)	0,49	0,31	0,28	0,50	0,32	0,55	-0,61	0,35	1,00	0,62	0,51	0,28	-0,21
Независимость (In)	0,48	0,40	0,36	0,65	0,15	0,52	-0,68	0,46	0,62	1,00	0,68	0,62	-0,05
Ответственность (Re)	0,51	0,41	0,39	0,57	-0,03	0,47	-0,58	0,55	0,51	0,68	1,00	0,74	-0,15
Самоконтроль (Sc)	0,39	0,39	0,36	0,52	-0,22	0,24	-0,45	0,48	0,28	0,62	0,74	1,00	0,03
Гибкость (Fx)	-0,21	-0,11	-0,12	-0,12	-0,03	-0,17	0,14	-0,27	-0,21	-0,05	-0,15	0,03	1,00

Таблица 5 – Корреляционные связи структурных элементов управленческого компонента

	Самооценка лидерства	Направленность на людей	Направленность на задачу	Уровень лидерских качеств	Общая способность самоуправления	E	G	Q2	Доминирование (Do)	Способность к статусу (Cs)	Ответственность (Re)	Достижение через подчинение (Ac)	Достижение через независимость (Ai)	Организаторские склонности
Самооценка лидерства	1,00	0,12	-0,39	0,37	0,11	0,00	0,11	-0,17	0,33	-0,06	-0,10	0,02	-0,15	0,40
Направленность на людей	0,12	1,00	-0,76	0,02	0,01	0,05	0,04	-0,07	0,05	0,06	0,02	0,03	0,03	0,06
Направленность на задачу	-0,39	-0,76	1,00	-0,35	-0,21	0,00	-0,20	0,21	-0,29	-0,10	-0,07	-0,15	-0,02	-0,34
Уровень лидерских качеств	0,37	0,02	-0,35	1,00	0,49	-0,06	0,31	-0,31	0,67	0,34	0,26	0,38	0,20	0,63
Общая способность самоуправления	0,11	0,01	-0,21	0,49	1,00	-0,06	0,61	-0,42	0,55	0,46	0,58	0,68	0,51	0,51
E	0,00	0,05	0,00	-0,06	-0,06	1,00	-0,07	-0,01	0,02	0,07	-0,01	-0,02	0,09	-0,12
G	0,11	0,04	-0,20	0,31	0,61	-0,07	1,00	-0,41	0,44	0,24	0,57	0,61	0,34	0,38
Q2	-0,17	-0,07	0,21	-0,31	-0,42	-0,01	-0,41	1,00	-0,45	-0,21	-0,43	-0,44	-0,25	-0,36
Доминирование (Do)	0,33	0,05	-0,29	0,67	0,55	0,02	0,44	-0,45	1,00	0,53	0,51	0,63	0,38	0,58
Способность к статусу (Cs)	-0,06	0,06	-0,10	0,34	0,46	0,07	0,24	-0,21	0,53	1,00	0,55	0,57	0,70	0,33
Ответственность (Re)	-0,10	0,02	-0,07	0,26	0,58	-0,01	0,57	-0,43	0,51	0,55	1,00	0,84	0,67	0,24
Достижение через подчинение (Ac)	0,02	0,03	-0,15	0,38	0,68	-0,02	0,61	-0,44	0,63	0,57	0,84	1,00	0,67	0,38
Достижение через независимость (Ai)	-0,15	0,03	-0,02	0,20	0,51	0,09	0,34	-0,25	0,38	0,70	0,67	0,67	1,00	0,13
Организаторские склонности	0,40	0,06	-0,34	0,63	0,51	-0,12	0,38	-0,36	0,58	0,33	0,24	0,38	0,13	1,00

n=661

0,08
0,11
0,13

- корреляции на уровне значимости  $p < 0,05$
- корреляции на уровне значимости  $p < 0,01$
- корреляции на уровне значимости  $p < 0,001$

## Приложение Б

Значимость различий между курсантами экономического и юридического факультетов образовательных организаций ФСИН России по компонентам и показателям лидерских качеств (U-критерий Манна – Уитни)

Методики	Диагностические шкалы	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	
		Юристы	Экономисты				
«Самооценка лидерства»	Самооценка лидерства	7,51	7,48	36757	-0,09	0,927169	
«Шкала управленческих ориентаций»	Направленность на людей	5,85	5,37	34057	1,55	0,120960	
	Направленность на задачу	17,03	18,54	33696,5	-1,74	0,082133	
«Уровень выраженности лидерских качеств»	Уровень лидерских качеств	29,20	28,39	33588	1,80	0,072188	
«Способность самоуправления»	Анализ противоречий	4,30	4,13	34617,5	1,28	0,200161	
	<b>Прогнозирование</b>	<b>4,59</b>	<b>4,35</b>	<b>32646</b>	<b>2,37</b>	<b>0,017669</b>	
	Целеполагание	4,19	4,03	34346	1,42	0,155642	
	Планирование	3,80	3,76	35663	0,70	0,483377	
	Критерий оценки качества	4,28	4,18	35134	0,99	0,322662	
	Принятие решения	4,69	4,52	34521,5	1,34	0,179402	
	Самоконтроль	4,39	4,36	36502	0,23	0,814721	
	Коррекция	3,97	3,78	33693,5	1,79	0,074260	
	Общая способность самоуправления	34,21	33,10	33693,5	1,74	0,081972	
«Личностный опросник 16-PF»	A	12,47	12,33	36051,5	0,47	0,637192	
	<b>B</b>	<b>8,07</b>	<b>7,47</b>	<b>32311</b>	<b>2,50</b>	<b>0,012558</b>	
	C	17,59	17,21	34752,5	1,17	0,241510	
	E	13,56	13,47	36624,5	0,16	0,870308	
	F	13,66	13,39	35384,5	0,83	0,404685	
	G	12,70	12,68	36267	0,36	0,722325	
	<b>H</b>	<b>16,26</b>	<b>15,64</b>	<b>33190</b>	<b>2,01</b>	<b>0,043955</b>	
	I	10,61	10,36	34864	1,12	0,264586	
	L	9,69	9,71	36452,5	0,26	0,798541	
	M	11,83	12,22	34562	-1,28	0,201115	
	N	11,49	11,71	34869	-1,11	0,266140	
	O	9,08	9,39	35310,5	-0,87	0,384078	
	Q1	10,73	10,80	36272	-0,35	0,723546	
	Q2	8,20	8,27	36033,5	-0,48	0,628844	
Q3	11,62	11,20	33649,5	1,77	0,076891		
Q4	8,83	9,33	34597	-1,26	0,209417		
«Калифорнийский психологический опросник»	Доминирование (Do)	61,20	60,25	35295,5	0,88	0,379453	
	Способность к статусу (Cs)	52,01	50,86	34969	1,06	0,289980	
	<b>Общительность (Sy)</b>	<b>68,64</b>	<b>65,34</b>	<b>32883,5</b>	<b>2,18</b>	<b>0,029335</b>	



Методики	Диагностические шкалы	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p
		Юристы	Экономисты			
	<b>Социальное присутствие (Sp)</b>	<b>61,32</b>	<b>59,05</b>	<b>32865</b>	<b>2,19</b>	<b>0,028478</b>
	Самопринятие (Sa)	57,33	55,74	33990	1,59	0,111756
	Независимость (In)	63,79	63,43	36857,5	0,04	0,971118
	<b>Эмпатия (Em)</b>	<b>52,44</b>	<b>50,83</b>	<b>33167,5</b>	<b>2,03</b>	<b>0,042003</b>
	Ответственность (Re)	61,40	61,53	36909	-0,01	0,993335
	Социализация (So)	67,00	66,15	36331,5	0,32	0,749344
	Самоконтроль (Sc)	56,37	56,94	36113,5	-0,44	0,662133
	Хорошее впечатление (Gi)	56,23	56,20	36761	-0,09	0,929819
	Обычность (Cm)	73,59	72,96	36078,5	0,46	0,648402
	Чувство благополучия (Wb)	75,69	74,78	36209	0,39	0,699928
	Толерантность (To)	54,50	53,28	34803	1,14	0,252570
	Достижение через подчинение (Ac)	66,71	65,53	34926	1,08	0,281514
	Достижение через независимость (Ai)	54,10	53,04	34408	1,36	0,174795
	<b>Интеллектуальная эффективность (Ie)</b>	<b>64,95</b>	<b>62,67</b>	<b>32605,5</b>	<b>2,33</b>	<b>0,019944</b>
	Психологический склад ума (Pu)	50,93	51,23	36580	0,19	0,851734
	Гибкость (Fx)	37,74	38,57	35313,5	-0,87	0,383223
	Женственность/мужественность (F/m)	44,39	45,23	35350,5	-0,85	0,394283
«КОС-2»	Коммуникативные склонности	15,56	15,23	34414,5	1,36	0,174823
	Организаторские склонности	14,95	14,79	35807,5	0,61	0,544754
Когнитивный компонент		51,63	50,45	33617,5	1,78	0,075369
Адаптивно-коммуникативный компонент		57,70	56,67	33620,5	1,78	0,075636
Ценностно-мотивационный компонент		53,06	52,10	34251,5	1,44	0,150634
Эмоционально-волевой компонент		54,56	53,59	34342,5	1,39	0,165026
Управленческий компонент		56,10	55,52	34683	1,21	0,228096

Примечание:\* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ .

## Приложение В

Значимость различий между курсантами контрольной и экспериментальной группы по показателям лидерских качеств до и после формирующего эксперимента

Таблица 1 – Значимость различий в уровне сформированности лидерских качеств у курсантов контрольной группы до и после эксперимента (Т-критерий Вилкоксона)

Показатели лидерских качеств	Средние значения		Т	Z	p-value	
	ДО	ПОСЛЕ				
Самооценка лидерства	7,00	6,94	1116	0,92823	0,353287	
Направленность на людей	5,77	5,75	1520	0,29322	0,769351	
Направленность на задачу	18,54	18,54	1173	0,00000	1,000000	
Уровень лидерских качеств	27,23	27,29	1820	0,91539	0,359988	
<b>Анализ противоречий</b>	<b>4,16</b>	<b>4,40</b>	<b>2692</b>	<b>2,32829</b>	<b>0,019897</b>	*
<b>Прогнозирование</b>	<b>4,38</b>	<b>4,58</b>	<b>3120</b>	<b>2,01426</b>	<b>0,043983</b>	*
Целеполагание	3,88	3,91	4078,5	0,26798	0,788719	
Планирование	3,65	3,61	3625,5	0,32193	0,747506	
Критерий оценки качества	4,08	4,05	1312,5	0,40404	0,686182	
<b>Принятие решения</b>	<b>4,34</b>	<b>4,66</b>	<b>2389</b>	<b>1,97876</b>	<b>0,047844</b>	*
Самоконтроль	4,17	4,28	1386	1,62083	0,105056	
Коррекция	3,71	3,68	3024	0,40644	0,684421	
<b>Общая способность самоуправления</b>	<b>32,36</b>	<b>33,13</b>	<b>3982</b>	<b>2,81751</b>	<b>0,004840</b>	**
A	11,82	12,06	4725,5	0,98618	0,324044	
B	7,74	7,63	4660	0,57202	0,567308	
C	16,93	17,08	4481	0,66840	0,503876	
E	13,87	13,96	4592	0,43250	0,665380	
F	13,12	12,92	5066	0,85568	0,392176	
<b>G</b>	<b>12,41</b>	<b>12,86</b>	<b>4382</b>	<b>2,04400</b>	<b>0,040955</b>	*
H	15,22	15,34	4741,5	0,54333	0,586904	
I	10,70	10,54	5056,5	0,73967	0,459502	
L	9,91	9,66	4511,5	1,41296	0,157667	
M	12,08	11,97	4170	0,64118	0,521408	
N	11,85	11,73	4496,5	0,77476	0,438480	
<b>O</b>	<b>9,81</b>	<b>10,38</b>	<b>4200</b>	<b>2,51344</b>	<b>0,011957</b>	*
Q1	10,99	10,75	4674	1,08889	0,276203	
Q2	8,28	8,37	5345	0,59571	0,551372	
Q3	10,92	11,03	3211	0,65411	0,513039	
<b>Q4</b>	<b>9,49</b>	<b>10,06</b>	<b>3173,5</b>	<b>3,22459</b>	<b>0,001262</b>	**
Доминирование (Do)	58,75	59,32	5167,5	1,05981	0,289230	
Способность к статусу (Cs)	50,54	50,76	5580	0,43043	0,666882	
Общительность (Sy)	64,21	64,53	5747,5	0,66440	0,506433	
Социальное присутствие (Sp)	59,15	59,00	5656	0,29063	0,771332	

Показатели лидерских качеств	Средние значения		T	Z	p-value	
	ДО	ПОСЛЕ				
Самопринятие (Sa)	56,01	56,45	5298,5	0,94824	0,343010	
Независимость (In)	62,83	63,70	4572,5	1,80037	0,071803	
Эмпатия (Em)	50,30	50,24	5605,5	0,24614	0,805571	
<b>Ответственность (Re)</b>	<b>62,79</b>	<b>63,84</b>	<b>4524</b>	<b>2,25524</b>	<b>0,024119</b>	*
Социализация (So)	67,41	67,61	5497	0,44770	0,654367	
Самоконтроль (Sc)	58,51	58,84	5493	0,72405	0,469037	
Хорошее впечатление (Gi)	55,75	55,31	5500	0,97363	0,330241	
Обычность (Cm)	73,26	73,15	5528,5	0,25142	0,801493	
Чувство благополучия (Wb)	75,46	74,93	5097	1,19078	0,233740	
Толерантность (To)	54,48	54,94	5498	0,97720	0,328470	
Достижение через подчинение (Ac)	66,04	66,26	5559	0,46906	0,639027	
Достижение через независимость (Ai)	53,30	52,38	4858	1,88070	0,060013	
Интеллектуальная эффективность (Ie)	63,83	63,14	4823	1,44880	0,147394	
Психологический склад ума (Pu)	50,66	50,19	5562,5	0,99174	0,321326	
Гибкость (Fx)	38,39	37,93	5534,5	0,91200	0,361771	
Женственность/мужественность (F/m)	46,36	47,15	5069,5	1,74271	0,081386	
Коммуникативные склонности	14,36	14,36	3923	0,03573	0,971500	
Организаторские склонности	14,19	14,31	3464,5	1,023654	0,305999	
Когнитивный компонент	49,95	50,26	6089	0,59798	0,5498531	
Адаптивно-коммуникативный компонент	55,93	56,20	6001	0,7479	0,4545198	
Ценностно-мотивационный компонент	51,76	52,09	5890	0,93701	0,3487556	
Эмоционально-волевой компонент	53,07	53,37	5369	1,82461	0,0680611	
Управленческий компонент	54,82	55,14	5600	1,43107	0,1524125	

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;

\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ .

Таблица 2 – Значимость различий в уровне сформированности лидерских качеств у курсантов экспериментальной группы до и после эксперимента (Т-критерий Вилкоксона)

Показатели лидерских качеств	Средние значения		T	Z	p-value	
	ДО	ПОСЛЕ				
<b>Самооценка лидерства</b>	<b>7,08</b>	<b>7,38</b>	<b>7637</b>	<b>2,00131</b>	<b>0,045360</b>	*
Направленность на людей	5,44	5,54	9058,5	0,62920	0,529216	
Направленность на задачу	19,19	19,23	4426	0,06625	0,947178	
<b>Уровень лидерских качеств</b>	<b>27,01</b>	<b>28,92</b>	<b>1727</b>	<b>6,59759</b>	<b>0,000000</b>	***
<b>Анализ противоречий</b>	<b>3,97</b>	<b>4,42</b>	<b>2288,5</b>	<b>3,51321</b>	<b>0,000443</b>	***
<b>Прогнозирование</b>	<b>4,29</b>	<b>4,65</b>	<b>2528</b>	<b>3,35898</b>	<b>0,000782</b>	***

Показатели лидерских качеств	Средние значения		T	Z	p-value	
	ДО	ПОСЛЕ				
<b>Целеполагание</b>	<b>3,95</b>	<b>4,42</b>	<b>1829</b>	<b>4,09548</b>	<b>0,000042</b>	<b>***</b>
Планирование	3,81	3,91	2626,5	0,65875	0,510060	
<b>Критерий оценки качества</b>	<b>4,01</b>	<b>4,39</b>	<b>1173</b>	<b>4,33048</b>	<b>0,000015</b>	<b>***</b>
<b>Принятие решения</b>	<b>4,26</b>	<b>4,68</b>	<b>1471</b>	<b>2,73767</b>	<b>0,006188</b>	<b>**</b>
<b>Самоконтроль</b>	<b>4,11</b>	<b>4,29</b>	<b>594</b>	<b>3,12697</b>	<b>0,001766</b>	<b>**</b>
<b>Коррекция</b>	<b>3,57</b>	<b>4,08</b>	<b>1480</b>	<b>4,98626</b>	<b>0,000001</b>	<b>***</b>
<b>Общая способность самоуправления</b>	<b>31,98</b>	<b>34,81</b>	<b>947</b>	<b>8,57706</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
<b>A</b>	<b>11,83</b>	<b>12,13</b>	<b>18</b>	<b>2,54867</b>	<b>0,010814</b>	<b>*</b>
B	7,64	7,69	4849,5	0,17785	0,858844	
C	16,54	16,91	4426,5	1,70929	0,087398	
E	13,36	13,49	4507	0,61315	0,539780	
<b>F</b>	<b>13,11</b>	<b>13,80</b>	<b>3551</b>	<b>3,10658</b>	<b>0,001893</b>	<b>**</b>
<b>G</b>	<b>12,15</b>	<b>12,66</b>	<b>4224</b>	<b>2,10898</b>	<b>0,034947</b>	<b>*</b>
<b>H</b>	<b>15,11</b>	<b>16,57</b>	<b>2503,5</b>	<b>5,32916</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
I	10,78	10,60	4712	0,94729	0,343489	
L	9,95	9,99	5001,5	0,22330	0,823302	
M	12,03	11,99	4700	0,20297	0,839162	
<b>N</b>	<b>11,24</b>	<b>11,63</b>	<b>4100</b>	<b>2,03566</b>	<b>0,041786</b>	<b>*</b>
<b>O</b>	<b>10,49</b>	<b>10,01</b>	<b>3431,5</b>	<b>2,78233</b>	<b>0,005397</b>	<b>**</b>
Q1	10,72	10,40	4455,5	1,52465	0,127348	
Q2	8,76	8,78	4706	0,19021	0,849142	
<b>Q3</b>	<b>10,91</b>	<b>11,76</b>	<b>2155</b>	<b>4,88556</b>	<b>0,000001</b>	<b>***</b>
Q4	10,46	10,44	3548,5	0,21344	0,830986	
Доминирование (Do)	57,78	58,19	5117	0,89164	0,372585	
Способность к статусу (Cs)	49,87	49,64	5691	0,49876	0,617946	
Общительность (Sy)	<b>63,52</b>	<b>64,91</b>	<b>4229</b>	<b>3,02643</b>	<b>0,002475</b>	<b>**</b>
Социальное присутствие (Sp)	<b>58,39</b>	<b>61,45</b>	<b>2104,5</b>	<b>6,44816</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Самопринятие (Sa)	<b>55,00</b>	<b>56,14</b>	<b>4238,5</b>	<b>2,55649</b>	<b>0,010574</b>	<b>*</b>
Независимость (In)	62,28	62,26	5418,5	0,18090	0,856447	
Эмпатия (Em)	50,85	51,10	5823	0,53081	0,595548	
<b>Ответственность (Re)</b>	<b>59,71</b>	<b>64,96</b>	<b>1395</b>	<b>8,18858</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Социализация (So)	64,83	65,49	4811	1,47154	0,141146	
Самоконтроль (Sc)	<b>55,80</b>	<b>63,03</b>	<b>750</b>	<b>9,11767</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Хорошее впечатление (Gi)	54,75	54,96	5484,5	0,47093	0,637694	
Обычность (Cm)	70,29	70,59	4989	0,73553	0,462016	
Чувство благополучия (Wb)	<b>72,82</b>	<b>71,86</b>	<b>4656</b>	<b>2,01002</b>	<b>0,044429</b>	<b>*</b>
Толерантность (To)	54,09	53,73	5780,5	0,73783	0,460621	
Достижение через подчинение (Ac)	63,86	63,95	5884,5	0,28673	0,774320	
Достижение через независимость (Ai)	52,81	53,19	5324	0,76909	0,441843	
Интеллектуальная эффективность (Ie)	61,82	62,43	5452,5	1,31267	0,189297	
Психологический склад ума (Py)	<b>49,86</b>	<b>52,53</b>	<b>2851</b>	<b>5,53646</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Гибкость (Fh)	<b>40,38</b>	<b>42,29</b>	<b>3197</b>	<b>4,33552</b>	<b>0,000015</b>	<b>***</b>

Показатели лидерских качеств	Средние значения		T	Z	p-value	
	ДО	ПОСЛЕ				
Женственность/мужественность (F/m)	46,48	46,57	5846	0,21917	0,826520	
<b>Коммуникативные склонности</b>	<b>14,51</b>	<b>14,96</b>	<b>3087,5</b>	<b>3,29989</b>	<b>0,000967</b>	<b>***</b>
<b>Организаторские склонности</b>	<b>14,16</b>	<b>14,94</b>	<b>2312,5</b>	<b>5,00199</b>	<b>0,000001</b>	<b>***</b>
Когнитивный компонент	49,45	52,01	<b>2317,5</b>	<b>7,02329</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Адаптивно-коммуникативный компонент	55,74	57,82	<b>1975</b>	<b>7,60679</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Ценностно-мотивационный компонент	51,20	54,00	<b>1158</b>	<b>8,99868</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Эмоционально-волевой компонент	52,00	55,62	<b>436</b>	<b>10,22871</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>
Управленческий компонент	54,37	56,92	<b>1422</b>	<b>8,54891</b>	<b>0,000000</b>	<b>***</b>

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;  
 \*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ ;  
 \*\*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,001$ .

Таблица 3

Значимость различий в уровне сформированности лидерских качеств у курсантов контрольной и экспериментальной групп до эксперимента (U-критерий Манна – Уитни)

Показатели лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа				
Самооценка лидерства	7,00	7,08	12583,5	-0,26438	0,791491	
Направленность на людей	5,77	5,44	12045,5	0,91601	0,359663	
Направленность на задачу	18,54	19,19	12205,5	-0,71871	0,472323	
Уровень лидерских качеств	27,23	27,01	12633,5	0,20112	0,840603	
Анализ противоречий	4,16	3,97	11718	1,34349	0,179116	
Прогнозирование	4,38	4,29	12577	0,27667	0,782033	
Целеполагание	3,88	3,95	12376	-0,52450	0,599930	
Планирование	3,65	3,81	11746,5	-1,31410	0,188814	
Критерий оценки качества	4,08	4,01	12778	0,02670	0,978698	
Принятие решения	4,34	4,26	12336	0,57484	0,565402	
Самоконтроль	4,17	4,11	12563,5	0,29283	0,769655	
Коррекция	3,71	3,57	12063,5	0,91574	0,359806	
Общая способность самоуправления	32,36	31,98	12484,5	0,38121	0,703050	
A	11,82	11,83	12793,5	-0,00729	0,994180	

Показатели лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа				
B	7,74	7,64	12654,5	0,17631	0,860052	
C	16,93	16,54	12285,5	0,62319	0,533160	
E	13,87	13,36	11239	1,91046	0,056075	
F	13,12	13,11	12476,5	-0,39272	0,694526	
G	12,41	12,15	12315	0,58910	0,555793	
H	15,22	15,11	12583,5	0,26204	0,793292	
I	10,70	10,78	12445,5	-0,43082	0,666598	
L	9,91	9,95	12537	-0,31916	0,749608	
M	12,08	12,03	12642,5	-0,19092	0,848587	
N	11,85	11,24	11407	1,69354	0,090353	
O	9,81	10,49	11610	-1,44316	0,148977	
Q1	10,99	10,72	12189,5	0,74356	0,457141	
Q2	8,28	8,76	11375,5	-1,74273	0,081382	
Q3	10,92	10,91	12724	0,09172	0,926920	
Q4	9,49	10,46	11353	-1,75462	0,079325	
Доминирование (Do)	58,75	57,78	12157	0,77953	0,435666	
Способность к статусу (Cs)	50,54	49,87	12304	0,60256	0,546805	
Общительность (Sy)	64,21	63,52	12359,5	0,53325	0,593860	
Социальное присутствие (Sp)	59,15	58,39	12617,5	0,22079	0,825256	
Самопринятие (Sa)	56,01	55,00	11922,5	1,06780	0,285610	
Независимость (In)	62,83	62,28	12372,5	0,51802	0,604444	
Эмпатия (Em)	50,30	50,85	12212,5	-0,71395	0,475258	
<b>Ответственность (Re)</b>	<b>62,79</b>	<b>59,71</b>	<b>10890,5</b>	<b>2,31197</b>	<b>0,020780</b>	*
<b>Социализация (So)</b>	<b>67,41</b>	<b>64,83</b>	<b>11002,5</b>	<b>2,17540</b>	<b>0,029601</b>	*
<b>Самоконтроль (Sc)</b>	<b>58,51</b>	<b>55,80</b>	<b>11115,5</b>	<b>2,03912</b>	<b>0,041439</b>	*
Хорошее впечатление (Gi)	55,75	54,75	11809	1,19935	0,230392	
Обычность (Cm)	73,26	70,29	11285	1,83412	0,066637	
Чувство благополучия (Wb)	75,46	72,82	11565	1,49427	0,135105	
Толерантность (To)	54,48	54,09	12313,5	0,58895	0,555893	
Достижение через подчинение (Ac)	66,04	63,86	11619,5	1,42883	0,153054	
Достижение через независимость (Ai)	53,30	52,81	12373	0,51682	0,605283	
Интеллектуальная эффективность (Ie)	63,83	61,82	11309	1,80496	0,071081	
Психологический склад ума (Pu)	50,66	49,86	12004,5	0,96839	0,332852	
Гибкость (Fx)	38,39	40,38	11497	-1,58213	0,113622	
Женственность/мужественность (F/m)	46,36	46,48	12637	0,19775	0,843240	
Коммуникативные склонности	14,36	14,51	12191,5	-0,73888	0,459980	

Показатели лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p
	Контрольная группа	Экспериментальная группа			
Организаторские склонности	14,19	14,16	12730,5	0,08405	0,933014
Когнитивный компонент	49,95	49,45	12262,5	0,64893	0,516385
Адаптивно-коммуникативный компонент	55,93	55,74	12696	0,12507	0,900466
Ценностно-мотивационный компонент	51,76	51,20	12219	0,70149	0,482997
Эмоционально-волевой компонент	53,07	52,00	11823	1,18003	0,237990
Управленческий компонент	54,82	54,37	12141	0,79575	0,426178

Примечание: \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ .

Таблица 4 – Значимость различий в уровне сформированности лидерских качеств у курсантов контрольной и экспериментальной групп после эксперимента (U-критерий Манна – Уитни)

Показатели лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа				
<b>Самооценка лидерства</b>	<b>6,94</b>	<b>7,38</b>	<b>10954</b>	<b>-2,25711</b>	<b>0,024002</b>	*
Направленность на людей	5,75	5,54	12115	0,83112	0,405908	
Направленность на задачу	18,54	19,23	12116	-0,82699	0,408243	
<b>Уровень лидерских качеств</b>	<b>27,29</b>	<b>28,92</b>	<b>10662,5</b>	<b>-2,58650</b>	<b>0,009696</b>	**
Анализ противоречий	4,40	4,42	12593,5	-0,25231	0,800803	
Прогнозирование	4,58	4,65	12529,5	-0,33037	0,741119	
<b>Целеполагание</b>	<b>3,91</b>	<b>4,42</b>	<b>11045,5</b>	<b>-2,14637</b>	<b>0,031844</b>	*
Планирование	3,61	3,91	11750,5	-1,90721	0,056494	
<b>Критерий оценки качества</b>	<b>4,05</b>	<b>4,39</b>	<b>11048</b>	<b>-2,15741</b>	<b>0,030975</b>	*
Принятие решения	4,66	4,68	12674	0,15317	0,878263	
Самоконтроль	4,28	4,29	12555	-0,30280	0,762045	
<b>Коррекция</b>	<b>3,68</b>	<b>4,08</b>	<b>11075,5</b>	<b>-2,12168</b>	<b>0,033866</b>	*
Общая способность самоуправления	33,13	34,81	11266	-1,85449	0,063671	
A	12,06	12,13	12513	0,34741	0,728285	

Показатели лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа				
B	7,63	7,69	12661,5	-0,16742	0,867038	
C	17,08	16,91	12794	-0,00666	0,994685	
E	13,96	13,49	11985	0,98799	0,323159	
<b>F</b>	<b>12,92</b>	<b>13,80</b>	<b>11086</b>	<b>-2,07709</b>	<b>0,037794</b>	*
G	12,86	12,66	12551,5	0,30061	0,763715	
<b>H</b>	<b>15,34</b>	<b>16,57</b>	<b>11112</b>	<b>-2,04301</b>	<b>0,041053</b>	*
I	10,54	10,60	12626,5	-0,20967	0,833924	
L	9,66	9,99	12140,5	-0,79986	0,423794	
M	11,97	11,99	12200	-0,72668	0,467425	
N	11,73	11,63	12348,5	0,13586	0,891933	
O	10,38	10,01	11990,5	0,97978	0,327194	
Q1	10,75	10,40	12111	0,83510	0,403661	
Q2	8,37	8,78	12053	-0,90497	0,365482	
<b>Q3</b>	<b>11,03</b>	<b>11,76</b>	<b>11134</b>	<b>-2,02220</b>	<b>0,043157</b>	*
Q4	10,06	10,44	12385,5	-0,50135	0,616124	
Доминирование (Do)	59,32	58,19	12123,5	0,81722	0,413805	
Способность к статусу (Cs)	50,76	49,64	12174	0,75614	0,449563	
Общительность (Sy)	64,53	64,91	12393	-0,49138	0,623160	
<b>Социальное присутствие (Sp)</b>	<b>59,00</b>	<b>61,45</b>	<b>11098</b>	<b>-2,05697</b>	<b>0,039690</b>	*
Самопринятие (Sa)	56,45	56,14	12386,5	0,49934	0,617537	
Независимость (In)	63,70	62,26	11732,5	1,28985	0,197105	
Эмпатия (Em)	50,24	51,10	12104	-0,84089	0,400412	
Ответственность (Re)	63,84	64,96	12547,5	-0,30461	0,760666	
Социализация (So)	67,61	65,49	11403,5	1,68751	0,091506	
<b>Самоконтроль (Sc)</b>	<b>58,84</b>	<b>63,03</b>	<b>11055</b>	<b>-2,10873</b>	<b>0,034969</b>	*
Хорошее впечатление (Gi)	55,31	54,96	12225,5	0,69383	0,487789	
Обычность (Cm)	73,15	70,59	11505,5	1,56409	0,117797	
Чувство благополучия (Wb)	74,93	71,86	11542	1,51998	0,128516	
Толерантность (To)	54,94	53,73	12115,5	0,82680	0,408353	
Достижение через подчинение (Ac)	66,26	63,95	11595	1,45594	0,145410	
Достижение через независимость (Ai)	52,38	53,19	12383	-0,50348	0,614628	
Интеллектуальная эффективность (Ie)	63,14	62,43	12181,5	0,74708	0,455017	
<b>Психологический склад ума (Py)</b>	<b>50,19</b>	<b>52,53</b>	<b>11092</b>	<b>-2,06467</b>	<b>0,038955</b>	*
<b>Гибкость (Fx)</b>	<b>37,93</b>	<b>42,29</b>	<b>10585,5</b>	<b>-2,67642</b>	<b>0,007442</b>	**
Женственность/мужественность (F/m)	47,15	46,57	12020,5	0,94183	0,346281	



Показатели лидерских качеств	Средние значения		U	Z	Уровень значимости p	
	Контрольная группа	Экспериментальная группа				
Коммуникативные склонности	14,36	14,96	11318	-1,79832	0,072126	
<b>Организаторские склонности</b>	<b>14,31</b>	<b>14,94</b>	<b>11128</b>	<b>-2,03105</b>	<b>0,042250</b>	*
Когнитивный компонент	50,26	52,01	11297	-1,81565	0,069424	
<b>Адаптивно-коммуникативный компонент</b>	<b>56,20</b>	<b>57,82</b>	<b>10966,5</b>	<b>-2,21504</b>	<b>0,026758</b>	*
<b>Ценностно-мотивационный компонент</b>	<b>52,09</b>	<b>54,00</b>	<b>10791</b>	<b>-2,42711</b>	<b>0,015220</b>	*
<b>Эмоционально-волевой компонент</b>	<b>53,37</b>	<b>55,62</b>	<b>10889,5</b>	<b>-2,30808</b>	<b>0,020995</b>	*
<b>Управленческий компонент</b>	<b>55,14</b>	<b>56,92</b>	<b>10316</b>	<b>-3,00111</b>	<b>0,002690</b>	**

*Примечание:* \* – различия на уровне значимости  $p < 0,05$ ;  
 \*\* – различия на уровне значимости  $p < 0,01$ .

## Приложение Г

Результаты факторного анализа (метод главных компонент с последующим  
варимакс-вращением)

Качества лидера	Факторные нагрузки	
	Фактор 1	Фактор 2
Лидер: Отсутствие агрессивности	0,02111	0,02932
Лидер: Бдительность	0,80177	0,15827
Лидер: Дисциплинированность	0,89066	0,09847
Лидер: Психологическая устойчивость	0,91010	0,08107
Лидер: Жизнерадостность	0,75039	0,15841
Лидер: Искренность	0,76201	0,14490
Лидер: Надежность	0,89858	0,10082
Лидер: Внимательность	0,91432	0,09993
Лидер: Ответственность	0,92231	0,06853
Лидер: Отзывчивость	0,85407	0,12370
Лидер: Отстаивание своего мнения	0,79085	0,09299
Лидер: Высокий уровень самооценки	0,56660	0,13274
Лидер: Потребность в достижениях	0,72420	0,10634
Лидер: Высокий уровень жизненных притязаний	0,70364	0,13182
Лидер: Эмоциональная устойчивость	0,91110	0,07967
Лидер: Прогностические способности	0,80893	0,12395
Лидер: Самостоятельное целеполагание и планирование	0,84901	0,11125
Лидер: Коммуникативная компетентность	0,88796	0,11533
Лидер: Коммуникативно-организаторские умения	0,90323	0,10073
Лидер: Активная жизненная позиция	0,85741	0,14321
Лидер: Рационализм	0,79077	0,11977
Лидер: Решительность	0,89612	0,10676
Лидер: Самоконтроль	0,90658	0,09544
Лидер: Самостоятельность	0,86305	0,05168
Лидер: Твердая воля	0,87699	0,10617
Лидер: Трудолюбие	0,88959	0,10396
Лидер: Уверенность в себе	0,89410	0,11614
Лидер: Храбрость	0,87783	0,12537
Лидер: Честность	0,87037	0,12053
Лидер: Инициатива	0,85514	0,11893
Лидер: Находчивость	0,87378	0,14760
Лидер: Мужество	0,85157	0,17773
Лидер: Выработка стратегии действий по достижению цели и развитие активности курсантского коллектива	0,87928	0,14653
Лидер: Сплочение обучающихся на добросовестную учебную и ежедневную деятельность	0,88427	0,13874
Лидер: Мотивация курсантского коллектива на достижение общей цели	0,87691	0,14134
Лидер: Успешное решение поставленных задач	0,89477	0,12571
Я: Отсутствие агрессивности	0,29811	-0,01264
Я: Бдительность	-0,04249	0,41864

Качества лидера	Факторные нагрузки	
	Фактор 1	Фактор 2
Я: Дисциплинированность	0,18990	0,32230
Я: Психологическая устойчивость	0,14800	0,48680
Я: Жизнерадостность	0,11833	0,45218
Я: Искренность	0,11167	0,37639
Я: Надежность	0,14619	0,51944
Я: Внимательность	0,10185	0,49756
Я: Ответственность	0,23214	0,45618
Я: Отзывчивость	0,12511	0,51295
Я: Отстаивание своего мнения	0,12205	0,57564
Я: Высокий уровень самооценки	0,00361	0,48020
Я: Потребность в достижениях	0,01354	0,58336
Я: Высокий уровень жизненных притязаний	-0,03718	0,56710
Я: Эмоциональная устойчивость	0,13773	0,59531
Я: Прогностические способности	0,00473	0,63625
Я: Самостоятельное целеполагание и планирование	0,07380	0,63442
Я: Коммуникативная компетентность	0,08004	0,64826
Я: Коммуникативно-организаторские умения	0,06325	0,68904
Я: Активная жизненная позиция	-0,00130	0,66236
Я: Рационализм	0,03094	0,50393
Я: Решительность	0,08410	0,64562
Я: Самоконтроль	0,13940	0,58628
Я: Самостоятельность	0,12914	0,59498
Я: Твердая воля	0,10610	0,66844
Я: Трудолюбие	0,10878	0,57220
Я: Уверенность в себе	0,10849	0,61776
Я: Храбрость	0,08588	0,67705
Я: Честность	0,18604	0,52220
Я: Инициатива	0,04338	0,63177
Я: Находчивость	0,07040	0,61783
Я: Мужество	0,05096	0,62271
Я: Выработка стратегии действий по достижению цели и развитие активности курсантского коллектива	-0,01360	0,64550
Я: Сплочение обучающихся на добросовестную учебную и ежедневную деятельность	-0,00663	0,65326
Я: Мотивация курсантского коллектива на достижение общей цели	-0,02007	0,66655
Я: Успешное решение поставленных задач	0,13173	0,62401
<b>Собственные значения</b>	<b>25,84671</b>	<b>12,18020</b>
<b>Доля объяснённой дисперсии</b>	<b>0,35898</b>	<b>0,16917</b>