Автономная некоммерческая организация

высшего образования

«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ГРИГОРЬЕВА ЕВГЕНИЯ МИХАЙЛОВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЛИДЕРСТВА КОМАНДИРОВ УЧЕБНЫХ ГРУПП ВУЗА МВД РОССИИ

Дипломник: (Григорьева Е.М.)

Руководитель: (Евтихов О.В. )

Консультанты:

Кафедра информатики: ( )

Нормоконтроль: (Колпакова Т.В. )

 Допускается к защите

Зав.кафедрой\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Красноярск 2020

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5

I  СПЕЦИФИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА В

    УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ ВУЗА

   МВД РОССИИ 8

   1.1  Специфика обучения и управленческой деятельности

          командиров  учебных групп в вузе МВД России 8

  1.2  Современные представления о лидерстве как социально -

           психологическом феномене 14

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ

    ДЕТЕРМИНАНТ  ЛИДЕРСТВА КОМАНДИРОВ УЧЕБНЫХ

    ГРУПП 33

2.1 Организация и методы исследования личностных детерминант

       лидерства командиров учебных групп 33

 2.2 Результаты эмпирического исследования личностных

           детерминант  лидерства командиров учебных групп 39

Заключение 49

Список использованной литературы 51

Приложение

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 56 с., таблиц 6, рисунков 3, источников 36, приложений 4.

ЛИЧНОСТНЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЛИДЕРСТВА, ЛИДЕРСТВО, СПЕЦИФИКА ОБУЧЕНИЯ В ВУЗАХ МВД РОССИИ, КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

Цель работы – выявление личностных качеств командиров учебных групп вуза МВД России, способствующие становлению их как лидеров.

Проведено изучение специфики обучения в ВУЗах МВД России, лидерства и качеств лидера. С этой целью проведено исследование с помощью стандартных опросников, используемых психологической службой ВУЗа МВД России. Выявлены отличия личностных детерминант командиров-лидеров и командиров-нелидеров.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью процедуры критерия t-Стьюдента.

ВВЕДЕНИЕ

В высших образовательных организациях МВД России важным направлением профессиональной подготовки руководящего состава является профессионально-управленческая подготовка командиров учебных групп. Психологическая служба данных учреждений ежегодно сталкивается с задачей подбора кандидатов для назначения на должность младших командиров учебных групп, поэтому данная проблема актуальна для высших образовательных учреждений МВД России.

Важным является учет психологических особенностей руководителей низового звена (младших командиров учебных групп), для прогнозирования продуктивности управленческого взаимодействия с вышестоящим руководством.

В каждой учебной группе из числа курсантов назначаются командиры, которым присваивается сержантское звание. Сержанты являются важным управленческим звеном курсантских групп и относятся к категории младшего начальствующего состава, поэтому в органах внутренних дел, как и в вооруженных силах, за ними укоренилось звание «младшие командиры». В их задачи входит управление учебной группой, распределение нарядов, обеспечение соблюдения распорядка дня, контроль над осуществлением курсантами служебной и учебной деятельности. Практика показывает, что особенности руководящей деятельности младших командиров во многом определяют успешность совместной жизнедеятельности, психологический климат и характер межличностных взаимоотношений в учебно-строевых подразделениях. Младшие командиры учебных групп назначаются в первые недели обучения и практически не отличаются от остальных курсантов: они имеют равный возраст, социальный статус, образование, опыт и подготовку в плане работы с людьми и управления коллективом. Это создает дополнительные трудности для их профессионального становления в должности командира в условиях неразвитого, только сформированного коллектива. В ситуации равного социального статуса и опыта курсантов, назначенных на должности младших командиров, и других членов учебной группы, успешность руководящей деятельности младших командиров напрямую зависит от наличия основы, обеспечивающей для них правомочность отдачи приказов. Этой основой является их личный авторитет и лидерский статус в группе. Практика показывает, что сержанты, которые являются лидерами в своих подразделениях, более успешны в осуществлении управленческих функций. Это связано с тем, что их должностные полномочия дополняются неформальным авторитетом в группе. В этом случае они способны влиять на процессы самоорганизации коллектива, сближать личностные и групповые интересы курсантов, а также более полно отражать интересы и потребности коллектива во внешних инстанциях. Положительно влияет на сплоченность курсантских коллективов, характер взаимодействия и эмоциональную окраску взаимоотношений между курсантами, степень согласованности формальных и неформальных структур в группе, а также создает возможности разрешения и предупреждения межличностных конфликтов в коллективе, наличие у младших командиров лидерских качеств. В то же время непринятие курсантами сержантов в качестве лидеров отрицательно сказывается на состоянии психологического климата в учебных подразделениях. В связи с этим существует необходимость поиска определение и диагностика личностных детерминант, которая позволит выявить будущих лидеров и прогнозировать более успешное их становление в качестве младших командиров учебных групп [9].

Цель:  выявить личностные качества командиров учебных групп вуза МВД России, способствующие становлению их как лидеров.

Объект:  младшие командиры учебных групп.

Предмет: лидерские качества младших командиров учебных групп.

Гипотеза исследования:  становления командиров учебных групп в статусе лидеров связана с наличием у них личностных качеств, которые можно выявить в процессе психодиагностического исследования.

Задачи исследования:

1. Проанализировать специфику обучения и особенности управленческой деятельности в вузе МВД России.
2. Рассмотреть современные представления о лидерстве как социально-психологическом феномене.
3. Организовать эмпирическое исследование личностных детерминант лидерства командиров учебных групп.
4. Проанализировать результаты исследования.

I СПЕЦИФИКА ПРОЯВЛЕНИЯ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КУРСАНТОВ ВУЗА МВД РОССИИ

1.1 Специфика обучения и управленческой деятельности командиров учебных групп в вузе МВД России

Обучение в вузах правоохранительных органов значительно отличается от обучения в гражданских вузах. Курсанты являются действующими сотрудниками полиции, получают заработную плату, и, на протяжении всего обучения, курсанты совмещают учебную и служебную деятельность. Кроме посещения занятий, курсанты несут службу в суточных нарядах, учувствуют в патрулировании закрепленных территорий, привлекаются к охране общественного порядка во время городских праздничных, спортивных и других мероприятий [9].

Следует отметить, что к сфере должностных обязанностей курсанта относится и оговорено в контракте, выполнение учебной деятельности (обучение), и при низких результатах успеваемости на курсанта могут накладываться различные взыскания, в том числе материальные.

Обучение курсантов первого курса начинается с первоначальной профессиональной подготовки продолжительностью два месяца. В ходе первоначальной профессиональной подготовки с курсантами проводятся занятия по физической, строевой, тактико-специальной и огневой подготовке, гражданской обороне. Первоначальная подготовка заканчивается комплексным экзаменом с многокилометровым марш-броском в полном обмундировании, сдачей зачетов по стрельбе и использованием специальных средств.

В дальнейшем учебный процесс также жестко регламентирован. Учебно-служебная деятельность курсантов подчинена требованиям устава субординационных отношений. Режим дня курсантов регламентирован внутренним распорядком. Начиная с подъема, у курсантов расписан весь день: зарядка, утренний туалет, завтрак, построение, учебные занятия обед, самоподготовка, время для учебно-воспитательных, спортивных и паркохозяйственных мероприятий, ужин, строевая подготовка или личное время, отбой. Даже самоподготовка курсантов проводится по группам, в специально отведенное для этого время в закрепленных аудиториях, библиотеке или интернет-классах под контролем курсовых командиров в координации профессорско-преподавательским составом, таблица 1.1 [35].

Таблица 1.1

Распорядок дня Фпспво СибЮИ МВД России

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Элементы распорядка дня | Понедельник – пятница(часы) | Суббота и предпраздничные дни(часы) | Воскресенье и праздничные дни(часы) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Подъем младших командиров | 6.20 | 6.20 | 7.20 |
| 2 | Общий подъем | 6.30 - 6.40 | 6.30 - 6.40 | 7.30 - 7.40 |
| 3 | Физическая зарядка | 6.40 - 7.00 | 6.40 - 7.00 |  |
| 4 | Заправка постелей, утренний туалет | 7.00 - 7.20 | 7.00 - 7.20 | 7.40 - 8.00 |
| 5 | Утренний осмотр | 7.20 - 7.30 | 7.20 - 7.30 |  |
| 6 | Завтрак | 7.00 - 8.00 | 7.00 - 8.00 | 7.30 - 8.30 |
| 7 | Развод на занятия | 8.00 - 8.20 | 8.00 - 8.20 |  |
| 8 | 1 учебное занятие2 учебное занятие3 учебное занятие | 8.30 - 10.0010.15 - 11.4512.00 - 13.30 | 8.30 - 10.0010.15 - 11.4512.00 - 13.30 |  |
| 9 | Подготовка к обеду | 13.30 - 13.40 | 13.30 -13.40 | 13.30-1340 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Обед | 13.40 – 14.30 | 13.40 – 14.30 | 13.40 – 14.30 |
| 11 | Время для личных потребностей | 14.30 - 14.50 | 14.30 - 14.50 |  |
| 12 | Развод на самоподготовку | 14.50 - 15.00 |  |  |
| 13 | Самостоятельная подготовка | 15.00 - 16.30 |  |  |
| 14 | 4 учебное занятие | 15.00 - 16.30 |  |  |
| 15 | 5 учебное занятие | 16.45 - 18.15 |  |  |
| 16 | Уборка закрепленной территории. | 6.40 - 7.30;16.40 - 18.50 |  | 18.00 - 18.50 |
| 17 | Работа спортивных секций, кружков и студий художественной самодеятельности, общественных формирований | 16.40 - 18.50 |  |  |
| 18 | Подготовка к ужину | 18.50 -19.00 | 18.50 -19.00 | 18.50 -19.00 |
| 19 | Ужин | 19.15- 19.45 | 19.15- 19.45 | 19.15- 19.45 |
| 20 | Время для личных потребностей | 9.45 - 21.30 | 19.45 - 22.30 | 19.45 - 21.30 |
| 21 | Вечерняя прогулка | 21.30 - 21.50 | 22.30 - 22.50 | 21.30 - 21.50 |
| 22 | Вечерняя поверка | 22.00 - 22.10 | 23.00 - 23.10 | 22.00 - 22.10 |
| 23 | Вечерний туалет, подготовка ко сну | 22.10 - 22.30 | 23.10 - 23.30 | 22.10 - 22.30 |
| 24 | Отбой | 22.30 | 23.30 | 22.30 |

Окончание таблицы 1.1

Уставная организация учебно-служебной деятельности курсантов проявляется и в том, что «Положением об организации внутренней службы образовательной организации» регламентируются правила:

- внутреннего распорядка;

- содержание помещений и территории;

- подготовка и несение суточного наряда;

- предоставление курсантам увольнений;

- формы служебного приветствия;

- обращение к прямому и непосредственному руководителям;

- действие по командам, а также нормы вежливости, обращения вне строя.

Значимой особенностью вузов правоохранительных органов является то, что они являются закрытыми образовательными организациями, то есть, курсанты проживают на территории вузов по армейскому (казарменному) типу в течение первого курса обучения. К более выраженному внутригрупповому взаимодействию в учебных группах приводит закрытость образовательных организаций, проживание курсантов с ограниченной свободой выхода за пределы института, и нередко наличие данного фактора приводит к возникновению конфликтных ситуаций и взаимоотношений между курсантами. Это создает необходимость организации целенаправленного воспитательного и социально-психологического сопровождения обучаемых, проведение работы, направленной на сплочение учебных групп, мониторинг социально-психологического климата в учебных взводах, нормализацию взаимоотношений между курсантами и оказание психологической помощи и поддержки обучаемых. Для этого в вузах правоохранительных органов созданы подразделения морально-психологического обеспечения [29].

Важной особенностью обучения в вузах правоохранительных органов является система управления. Курсанты распределяются по учебным взводам, в каждом из которых из числа курсантов назначаются младшие командиры учебных групп, которым присваиваются сержантские звания и на них возлагаются обязанности управления учебными взводами.

Командиры учебных групп, строевых отделений назначаются из числа курсантов, имеющих равный социальный статус, должностной авторитет, зачастую одинаковый социальный опыт и подготовку в плане работы с людьми и управления коллективом, что изначально затрудняет их становление в должности в условиях неразвитого коллектива. Другими словами, для управления, руководства деятельностью подчиненных новоиспеченный сержант не имеет основы, обеспечивающей ее правомочность, будь то служебный или личностный авторитет, социальный опыт или статус [31].

Командир начинает формирование воинского коллектива в неорганизованной группе военнослужащих, где уже возникли и действуют неформальные межличностные отношения. Среди них есть и дружеские компании, и враждующие «группировки», и обособленные интересы.

Командир учебной группы напрямую взаимодействует с каждым подчиненным. Он берет на себя управление развитием воинского коллектива: объясняет и ставит перед курсантами общественно значимые цели, добивается их принятия каждым из курсантов, сам распределяет поручения, контролирует их выполнение, подводит итоги. Это необходимо для того, чтобы между подчиненными возникли коллективные отношения.

Перечень задач, выполняемых в ходе служебной деятельности командирами групп и командирами отделений (младшими командирами) учебных курсантских подразделений вуза МВД России можно условно разделить на следующие категории:

– осуществление взаимодействия с руководством вуза;

– организация учебной деятельности подчиненного курсантского подразделения;

– проведение воспитательной работы в подразделении;

– организация и контроль служебной деятельности – выполнение поставленных задач, поддержание дисциплины;

– информирование подчиненных, доведение распоряжений и приказов;

– психологическая работа в подразделении заключается в создание и поддержание благоприятного морального климата в подразделении, предотвращение конфликтных ситуаций;

– привлечение подчиненных к культурно-массовой и спортивной деятельности, обеспечение условий для ее осуществления [25].

Проблема состоит в том, что в большинстве случаев курсанты, назначенные на сержантские должности, не имеют соответствующей организационно-управленческой и психологической подготовки, не обладают достаточно развитыми лидерскими качествами, что не позволяет им занять лидерское положение в группе. Последнее очень важно, так как в ситуации равного социального статуса и опыта командиров, в сравнении с другими курсантами учебной группы, для успешности руководства им необходима основа, обеспечивающая личностную правомочность отдачи приказов. Этой основой является личностный авторитет и лидерский статус сержантов в учебной группе. Практика показывает, что командиры учебных групп – лидеры в своих подразделениях – более успешны в осуществлении управленческих функций, так как их должностные полномочия дополняются неформальным авторитетом в группе. В этом случае они получают возможность влияния на процессы самоорганизации коллектива, сближают личностные и групповые интересы членов группы, а также более полно отражают интересы и потребности коллектива во внешнем взаимодействии. В то же время неуставные взаимоотношения и факты нарушения служебной дисциплины чаще происходят в группах, в которых младшие командиры не пользуются уважением и авторитетом среди курсантов и не имеют лидерского статуса в группе [9].

Помимо информации и рекомендаций, полученных от психологической службы, руководитель строевого подразделения при подборе кандидатов на должности младшего командного состава, руководствуется и своими наблюдениями за личным составом в процессе учебно-служебной деятельности и адаптации подчиненных к новым условиям. Особое внимание при этом обращается на такие личностные качества, значимые для будущих командиров учебных групп, отделений, как:

- организаторские способности и деловые качества (лидерские качества, способность возглавлять совместную работу, активность в группе, в учебно-служебной деятельности, чувство ответственности за порученное дело, исполнительность, аккуратность);

- адаптивные способности (быстрота привыкания к новым условиям, активность жизненной позиции, реальность и зрелость представлений в нестандартной ситуации);

- коммуникативные способности (умение быстро налаживать контакты с незнакомыми людьми, уверенно чувствовать себя в новом коллективе, корректность и простота во взаимоотношениях);

- моральная нормативность (поведение согласовано с нормами общечеловеческой морали – справедливостью, честностью, открытостью, реальностью в оценках как себя, так и других);

- эмоционально-волевая устойчивость (ровный стабильный эмоциональный фон в настроение и поведении, выдержанность, сдержанность в условиях критики его деятельности, конфликтных ситуациях, личная и ситуативная тревожность в норме);

- социальный опыт (опыт организаторский, общественной работы, управленческий опыт, служба в ОВД и ВС) [24].

Таким образом, младшему командиру учебной группы отводится значительная роль, и без наличия определенных личностных качеств, которые будут способствовать успешности становления его как лидера в группе, он не будет являться нежелательным, и эффективность его деятельности окажется ниже ожидаемой.

1.2 Современные представления о лидерстве как социально-психологическом феномене

Лидерство как феномен является объектом практического и научного

интереса уже достаточно большой промежуток времени. Его изучают психологи, социологи и специалисты в области менеджмента, однако единого понимания содержания этого феномена и механизмов его формирования до сих пор не существует. На протяжении всего своего существования лидерство, как социальное явление, сопровождает человечество. Ситуация лидирования одного и следования за ним других, может возникнуть повсеместно, где собирается группа, состоящая более чем из двух человек [10].

Лидерство по своей сущности является важнейшим принципом формирования и функционирования любой общности, обуславливая собой такой интерес к его исследованию. В психологии, философии, менеджменте, социологии, и других дисциплинах за это время накоплен огромнейший пласт знаний, но единой признанной концепции феномена лидерства до сих пор не существует [1].

Термин «лидер» имеет два значения: лицо, за которым коллектив последователей признает право за лидером на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса, а также индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, специфическими положительными качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее эффективной. Авторитет этого лидера основан на способности сплотить и объединить коллектив для достижения задач, стоящих перед группой. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного, демократического или либерального), регулирует взаимоотношения в коллективе, отстаивает ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование коллективных ценностей и в некоторых случаях символизирует их. Лидер является доминирующим лицом коллектива [8].

В настоящее время существует большое количество различных подходов, которые, рассматривают феномен лидерства с тех или иных позиций, пытаются дать ему объяснение и определение.

Односторонний упор либо на черты и поведение лидера, либо на ситуацию, в которой он выбирал нужный ему стиль, делали традиционные и ситуационные подходы. В результате возникла потребность в разработке новых подходов к изучению феномена лидерства. Поэтому появившиеся в последнее время концепции лидерства пытаются соединить эти две хорошо изученные стороны вместе, провести ситуационный анализ эффективного лидерства как совокупности лидерских черт и их проявления в поведении. Традиционные и ситуационные концепции лидерства в своей основе имеют предположение, заключающееся в том, что лидерство и его управленческий эффект могут быть измерены и легко определены. К сожалению, на практике это не всегда так [10].

Опирающийся на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего, является концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Выводы лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлены реакцией лидера на поведение последователей – на этом основывается атрибутивный подход к лидерству. Информацию о том, как выполняется работа последователей, лидер получает, наблюдая за работой последних. В зависимости от полученной информации он делает свои выводы о поведении каждого из работников и выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на поведение каждого подчиненного [6].

Например, может последовать выговор, если лидер приписывает плохие результаты работы подчиненного его лености. Если же лидер считает, что виной являются внешние по отношению к подчиненному факторы, например, резко повысившийся объем работы, то лидер постарается решить проблему по-другому. Атрибутивный подход предполагает, что знание причин, создавших ситуацию, усиливает лидерское понимание и способность предсказать реакцию людей на ситуацию. Концепции и модели, разработанные на этой основе, пытаются ответить на вопрос «почему люди ведут себя так, а не иначе?». При этом учитывается то, что в большинстве случаев лидер не имеет возможности непосредственно наблюдать за работой подчиненного.

Определение лидером причин поведения подчиненного основывается на трех составляющих: сама работа, личность, обстоятельства или организационное окружение. В поиске причин лидер пытается получить три различных вида информации о поведении подчиненного: степень отличия, последовательность и степень уникальности. Первое связано с желанием руководителя понять связь между поведением и работой с той точки зрения, насколько данное поведение можно приписать отличительным особенностям задания. Во-вторых, лидера интересует то, насколько подчиненный последователен в проявлении данного поведения или как часто такое поведение у него проявляется. И, наконец, лидер учитывает, насколько другие подчиненные ведут себя таким же образом. То есть, является ли данное поведение уникальным, характерным для одного подчиненного или наблюдается у многих. На процесс определения лидером причин случившегося влияют атрибутивные регуляторы или помехи, искажающие его восприятие и заставляющие лидера быть непоследовательным в своем поведении. Чем больше поведение подчиненного представляется лидеру как результат его личностных характеристик (внутренних причин), тем больше лидер возлагает на подчиненного ответственность за результаты деятельности. В этом случае отдельные черты личности подчиненного становятся атрибутивными помехами. Исследования свидетельствуют, что руководителям свойственно приписывать успех в работе у женщин внешним причинам, а неудачи – внутренним [30].

По-другому рассуждают руководители в отношении работников мужского пола. По данной модели были проведены исследования и их результаты представляют большой практический интерес:

- подчиненные склонны видеть причины их плохой работы во внешних факторах, а руководители – в самих подчиненных;

- руководители, склонные отдавать предпочтение внутренним причинам при объяснении плохой работы подчиненных, обычно проявляют большую пунктуальность и направляют свое воздействие непосредственно на подчиненных;

- плохая работа подчиненного в прошлом, согласно всем трем типам информации, скорее всего, приведет к выявлению руководителем внутренних причин;

- серьезность сложившейся ситуации приводит руководителя, скорее всего к выявлению внутренних причин и к высокой степени пунктуальности в ответных мерах;

- уклонение (с объяснением) подчиненного от ответственности или его извинение за случившееся делает руководителя менее суровым и пунктуальным в ответном поведении;

- неизменный уровень выполнения работы переключает внимание руководителя с причин, связанных со способностями подчиненного, на причины, имеющие отношение к количеству прилагаемых усилий [6].

Дальнейшие исследования показали, что в рамках данной модели атрибутивного лидерства, скорее всего, происходит не воздействие лидера на поведение подчиненного, а взаимодействие между лидером и подчиненным, то есть подчиненный своей реакцией на меры руководителя оказывает влияние на последующее поведение лидера. При этом в зависимости от эффективности лидерства спираль отношений «лидер – последователи» может раскручиваться вверх (отношения дают больший эффект) или вниз (отношения дают меньший эффект). Последнее может, в конечном счете, привести к разрыву отношений между участниками – увольнению работника или уходу руководителя.

Изучая взгляды подчиненных на действия руководителя, исследователи столкнулись с фактом, что в этих взглядах отражается уже сложившееся у подчиненного ясное представление о том, что такое эффективный лидер и как он должен действовать в определенной ситуации. Это явление получило название стереотипного лидерства. Стереотип лидера вырастает в сознании людей как набор специфических, то есть, присущих определенному лицу, а также более общих характеристик. Подмечено, что помимо институциональных (имидж лидера для определенного типа организаций) существуют национальные стереотипы лидерства [34]. Например, восточная и азиатская культуры, в силу имеющейся в них большой «дистанции власти», приписывают лидеру как необходимые следующие качества: директивность, высокая структурированность заданий, многоаспектное использование тактики манипулирования. Больший упор на участие подчиненных в управлении присущ лидерам в малых странах Западной Европы и Скандинавии, где национальная культура ориентирует людей на небольшую «дистанцию власти» [15].

Парадоксально, но имеются две противоположные позиции формирования имиджа лидера. Одна отрицает вообще какое-либо влияние лидера на организационную эффективность, а другая – ведет к лидерской харизме и попытке последователей приписать лидеру почти магические, а в отдельных случаях и божественные качества. Харизма является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что обеспечивает обладателю харизмы власть над последователями. Как источник лидерской власти, харизма относится к власти примера, связанной со способностью руководителя влиять на подчиненных в силу своих личных качеств и стиля руководства. Руководитель, благодаря своей харизме, имеет преимущества продуктивнее оказывать свое влияние на подчиненных. Многие считают, что получение харизмы связано со способностью лидера находить своих последователей и почитателей и даже менять их состав в зависимости от ситуации. Другие определяют харизму как набор специфических лидерских качеств.

Последнее легло в основу рассматриваемой ниже концепции харизматического лидерства, являющейся, по сути, продолжением концепции атрибутивного лидерства, и строящейся на совокупности качеств и поведений лидера. Лидер, который в силу своих личностных качеств, способен оказывать глубокое воздействие на последователей считается харизматическим. Для лидеров этого типа характерна высокая потребность во власти, сильную потребность в деятельности и убежденность в моральной правоте того, во что они верят. В стремлении стать лидерами их мотивирует потребность во власти. Их вера в свою правоту усиливает эту потребность. Желание у такого человека быть деятельным, эффективным заражает людей чувством того, что он способен стать лидером. Эти качества развивают такие черты харизматического поведения, как создание образа, моделирование роли, упрощение целей (ориентированность на простого и драматического характера цели), проявление доверительности, упор на большие ожидания и внушению у последователей импульса к действиям [18].

Согласно исследованием данного подхода, у харизмы есть негативная сторона, связанная с насильственным захватом личной власти или полным фокусом лидера на самого себя, и позитивная – связанная с упором на разделяемую власть и тенденцией к делегированию части ее последователям [22].

В целом харизматическому лидеру присущи наличие высокой чувствительности к внешнему окружению, уверенности в себе, видения решения проблемы за пределами статус-кво, умения свести это видение до уровня, понятного последователям и побуждающего их к действиям; неординарного поведения в реализации своего видения.

Модели харизматического лидерства различаются количеством стадий развития самой харизмы и отношений с последователями. Считается, что вначале необходимо развить чувствительность к обнаружению проблемы, на которую можно было бы обрушиться с критикой. Затем необходимо развить в себе видение идеализированных путей решения этой проблемы. В видение должно быть включено что-то новое, ранее никем не предлагавшееся и относительно которого кажется, что оно может немедленно продвинуть решение проблемы, таблица 1.2 [10].

Таблица 1.2

Этика и харизма

|  |  |
| --- | --- |
| Неэтический харизматичекий лидер | Этический харизматический лидер |
| 1 | 2 |
| Использует власть только в личных интересах, не беря во внимание интересы последователей | Использует власть в интересах других последователей |
| Продвигает только свое личное видение | Строит свое видение в соответствии с нуждами и стремлениями последователей |
| Пресекает критику в свой адрес, особенно негативную | Считается с критикой и извлекает из нее уроки |
| Требует беспрекословного выполнения своих решений | Стимулирует у последователей творческий подход к делу и своим взглядам |
| Воздействует только в одном направлении: от себя вниз | Поощряет открытую и двустороннюю коммуникацию |
| Холоден к потребностям и нуждам последователей | Научает, развивает и поддерживает последователей, делит свою славу с другими |
| Полагается на удобные внешние моральные стандарты для удовлетворения своих интересов | Полагается на внутренние моральные стандарты для удовлетворения организационных и общественных интересов |

Следующий шаг связан со способностью лидера передать значение своего видения, посредством межличностной коммуникации (публикации, речь, жесты, позы) последователям таким образом, чтобы это произвело на них сильное впечатление и стимулировало к эффективным и продуктивным действиям. Далее лидеру, для сплочения последователей вокруг себя, важно развить отношения доверия с ними, проявляя такие качества, как умение добиваться успеха, знание дела, принятие на себя риска в совершение неординарных действий или поступков. На заключительном этапе лидер обязан продемонстрировать способность к реализации своего видения через делегирование полномочий последователям. Это возможно сделать, привлекая их к участию в управлении, ослабляя бюрократические путы, ставя последователям напряженные и значимые задачи и вознаграждая их за результаты соответствующим образом. Исследование практики деловых организаций показало, что в обычной ситуации харизматическое лидерство не всегда требуется для достижения в бизнесе высоких результатов. Чаще оно подходит к тем случаям, когда последователи сильно идеологизируют свои желания и пути их исполнения. Поэтому для лидеров, проявляющих себя в политике, религии, военных действиях, более часто обнаруживается наличие харизмы [19].

Для бизнеса важность харизматического лидерства увеличивается по мере необходимости проведения в организации радикальных изменений в связи с критичностью ситуации.

Однако в этих обстоятельствах возникает другая концепция лидерства: концепция лидера – преобразователя или лидера реформатора.

Понятие преобразующего или реформаторского лидерства имеет много общего с харизматическим лидерством, но интерпретируется иначе. Лидер-реформатор мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития. Лидер-реформатор – это преобразователь, он проявляет творчество, за ним стоят реалии, он ведет последователей от результата к результату, он ориентирует людей на труд, его цель не изменить мир, а измениться в мире через развитие [13].

Модель преобразующего или реформаторского лидерства предполагает наличие у лидера и последователей, пригодных для творческого решения проблемы в кризисной ситуации, рисунок 1.1.

Поведение последователей

Ситуационные факторы

Ведут к:

Организационным изменениям, приложению последователей больших усилий, появлению у них большей удовлетворенности

Рис. 1.1 Модель преобразующего лидерства

Модель имеет ряд отличительных моментов.

Во-первых, признается необходимым для лидера влиять на последователей через привлечение их к участию в управлении, быть самому частью группы или организации, а не «стоять над ней», с энтузиазмом поддерживать совместные усилия. От последователей требуется не слепое следование за лидером, а критическая оценка предоставляемых возможностей и осознанный подход к своим действиям, уменьшение влияния эмоций и увеличение значимости рациональности в поведении [10].

Во-вторых, поскольку атмосфера доверия развивает сильную взаимозависимость между лидером и последователями, то возникает серьезная опасность того, что руководитель окружит себя соглашателями, либо же, наоборот, руководитель пойдет на поводу у подчиненных. Эти два традиционных подхода не пригодны для лидера-преобразователя.

Существуют на сегодняшний день и новейшие теории лидерства. К таким теориям относятся интерактивные лидеры.

По мере продвижения женщин в руководящие посты в организациях становится все более очевидным, что они обладают иным, отличным от мужского стилем руководства, чрезвычайно эффективным в современной бурной корпоративной среде. Руководителю-мужчине присущи агрессивность или самоуверенность, инициативность и позиция «Я отвечаю за все». Они склонны к конкуренции и индивидуализму, предпочитают работать в вертикальных иерархиях. Они часто определяют свой стиль руководства как деловой и в работе с подчиненными опираются на должностные полномочия. Женщины-руководители могут обладать аналогичными качествами, и все-таки они склонны демонстрировать и подчеркивать интерактивное поведение. Интерактивный руководитель заботится о достижении согласия, участии в работе всех членов коллектива, их взаимодействии и взаимопонимании. Концепция интерактивного руководства развивает идею о том, что стремление к достижению целей организации расширяет возможности работников в достижении их частных целей. Женщины-руководители охотно делятся властью и информацией, делегируют полномочия сотрудникам, содействуют росту их самооценки. Интерактивный стиль присущ не только женщинам, его осваивают многие руководители-мужчины [32].

В основе управления, согласно концепции руководства как сервиса, обслуживания, ведения хозяйства, лежит забота руководителя об удовлетворении потребностей работников, что трудовая деятельность призвана способствовать развитию индивида в той же мере, в какой сотрудник обязан выполнять рабочие задания. Руководители сервисного типа действуют как бы на двух уровнях: служат достижению целей и потребностей своих подчиненных и реализации общей цели или задачи организации в целом. Повышение мотивации подчиненных к труду, достижение целей и решение задач компании является целью обслуживающего руководства.

Одна из наиболее часто применяемых в отношении руководителя метафор – тренер. В настоящее время получила развитие практика, когда руководитель готовит и направляет команду, но не участвует в игре. Роль руководителя заключается в правильном подборе игроков, в обучении и развитии подчиненных, которые участвуют в проблемно-ориентированных «установках перед матчами», на которых рассматриваются вопросы ресурсного обеспечения выполнения рабочих заданий и предложения работников. Некоторые менеджеры утверждают, что «тренировки» занимают у них больше половины рабочего времени. Руководители-тренеры воспринимают свой стиль управления как поддерживающий, но временами им необходимо грубо «встряхнуть» подчиненных, отправить кого-то на «скамейку запасных», проявить жесткость [10].

Американский профессор Ицхак Адизес предлагает очень интересный взгляд на компетенции руководителей и проблему лидерства предлагает. По его мнению, основополагающую задачу руководителя можно выразить следующим требованием: «Сделать организацию продуктивной и эффективной в ближайшей и долгосрочной перспективе». Для решения этой задачи руководителю необходимо обладать многочисленными, порой взаимоисключающими качествами и уметь эффективно выполнять четыре функции.

1. Administrating (A) – «Администрирование (управление)».

2. Producing (P) – «Производство результатов».

3. Integrating (I) – «Интеграция (объединение)».

4. Entrepreneuring (E) – «Предпринимательство (видение перспективы)».

Реализация каждой функции позволяет получить ответ на соответствующий вопрос:

А – «Как это нужно сделать?».

Р – «Что нужно сделать?».

I – «Кто это должен делать?».

Е – «Когда и зачем это нужно сделать?».

По мнению Ицкахе Адизеса, большинство руководителей могут эффективно выполнять одну, максиму две из рассмотренных функций, опираясь на которые они формируют свой стиль управления. Однако успешный руководитель должен владеть хотя бы элементарными навыками выполнения каждой из них [26].

Таким образом, современные представления исследователей о лидерстве порождают новый взгляд на природу лидерства, и ясным остается только то, что эффективное лидерство должно носить стратегический адаптивный характер в связи с деятельностью лидеров-руководителей в условиях быстро меняющегося мира.

Помимо существования разнообразных стратегий, подходов или теорий лидерства, каждое представление предъявляет ряд личностных качеств, которыми должен обладать успешный лидер.

Существует мнение, что качества лидера в основном закладываются генетически. Если человек не может мыслить стратегически, то чрезвычайно трудно объяснить ему, как это делается. Необходимы определенные задатки психофизиологического плана: хорошая память, острое внимание, склонность к продуктивному мышлению. Однако экспериментально доказано на сегодняшний день, что некоторым лидерским навыкам можно учить. Например, умению выстраивать общение, ставить цели и формировать эффективные команды. Этого мнения придерживается исследователь лидерства Дж. Максвелл, который убежден в том, что некоторые люди рождаются с более высокими природными талантами, нежели другие, но способность к лидерству в действительности представляет собой целую совокупность навыков и умений, причем почти каждому из них можно учиться [21].

Кипнис М. Ш. считает, что лидер – это доминантная личность, которая должна обладать определенным набором качеств:

- быстрая реакция на ситуацию и эффективный выбор средств влияния на проблему;

- выделяющийся из массы, тот, за кем хочется идти; тот, который настолько заметен и харизматичен, что, безусловно, все ему следуют;

- имеющий максимально большое влияние на окружение;

- человек, способный преобразовать ситуацию на пользу себе и другим;

- тот, чьи качества управленца, администратора, организатора проявлены в большей, чем у других, степени [16].

Руководителям необходимо наличие специфических, личностных качеств или определенного уровня развития общих свойств, отличающих их от других людей, предполагает Агапов В. С. Путем сравнения группы руководителей и людей, не относящихся к этой категории, успешных и неуспешных руководителей различных должностных уровней, осуществляется поиск этих личностных свойств. В структуре личности руководителя выделяются административно-организаторские умения, качества ума, профессиональные умения, морально-этические характеристики, мотивацию, социальную направленность. В первую очередь, при анализе структуры качеств личности руководителя, оценке подвергаются специфические свойства личности и их подструктуры, так как именно они исключительно важны для выполнения управленческой деятельности [1].

Существуют точки зрения, что лидерские качества личности не являются врожденными, а формируются в процессе разнообразной деятельности. Среди существующих теоретических подходов к воспитанию лидерских качеств выделяются три наиболее известные:

- Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М., Мубинова Р.Д. выделяют «теорию черт», пытаясь определить набор психологических черт, присущих лидеру;

- Менегетти А., Карделл Ф., Дилтс Р., сторонники «ситуационной теории» утверждают, что лидерство – это продукт ситуации (т.е. свойства, черты или качества лидера оказываются, согласно этой теории, относительными);

- «системная теория» лидерства рассматривает процесс организации межличностных отношений в группе, М. Хьюстон считает, что лидер – как субъект управления этим процесса организации межличностных отношений [7].

Ряд исследователей рассматривает личностные качества, необходимые курсантам и офицерам, для успешного становления их как лидеров.

Кричевский Р.Л. выделяет следующие качества современного офицера – лидера:

- высокий профессионализм: каковы бы ни были организаторские качества руководителя, все-таки главным для него был и остается высокий профессионализм, знание сути и особенностей своей специальности. В этом - основа формирования и поддержания авторитета руководителя, от этого зависит качество выполнения порученных заданий;

- ответственность и надежность: дефицит этих управленческих качеств мы постоянно ощущаем в повседневной действительности;

- уверенность в себе, умение влиять на своих подчиненных: успех управленческой деятельности офицера во многом определяется именно этой чертой.

Во-первых, в трудной ситуации на такого руководителя можно положиться. Тем самым создается соответствующий эмоциональный настрой у подчиненных.

Во-вторых, уверенность руководителя по закону психологического заражения передается подчиненным, и они действуют соответствующим образом. Вот почему руководителю, как бы ни складывались обстоятельства, следует всегда держать себя достаточно спокойно и уверенно.

В-третьих, уверенность руководителя в себе важна при его контактах с другими руководителями равного или более высокого положения. Сомнительно, чтобы колеблющийся, мечущийся, неуверенный в себе руководитель мог вызвать доверие и достойно представить и защитить интересы своей организации. При влиянии на подчиненных явно недостаточно опоры лишь на властные, должностные полномочия. Влияние должно обязательно подпитываться эмоциональным, психологическим компонентом. Только в этом случае руководитель может рассчитывать на отдачу подчиненных. Кроме того, любое влияние должно находить внутренний отклик у подчиненных;

- самостоятельность: главное, чтобы руководитель имел свою точку зрения на возникающие проблемы, свое профессиональное и человеческое лицо и поддерживал это в своих подчиненных. Как бы хороши ни были заместители и консультанты, какие бы советы ни получал руководитель от окружающих его людей, конкретное решение он должен принимать сам;

- способность к творческому решению задания, стремление к достижениям. Здесь мы вплотную касаемся проблемы интеллекта руководителя. Для руководителя большое значение имеет именно практический интеллект, то есть способность творчески решать ежедневные проблемы управленческой деятельности;

- эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость: руководителю крайне важно уметь контролировать свои эмоциональные проявления. Со всеми окружающими, независимо от настроения и личного расположения, он обязан строить ровные и деловые отношения. Эмоциональная неуравновешенность снижает уверенность человека в своих силах, а тем самым и его управленческую активность;

- коммуникабельность, общительность, близость к подчиненным: руководитель может принимать взвешенные и рациональные решения только в том случае, когда он знает реальное положение дел, активно взаимодействует со своими подчиненными, опирается на них. Все это возможно лишь при развитии в себе коммуникабельности, общительности.

Балунов М. С. в своем исследовании определяет основные качества личности лидера – организатора:

- способность управлять собой;

- способность в полной мере использовать свое время, энергию, умение преодолевать трудности, выйти из стрессовых ситуаций, заботиться о накоплении сил и энергии (в том числе и физических);

- наличие четких личных целей: понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним, ясность в вопросах о целях своих поступков, наличие целей, совместимых с условиями общения и деятельности;

- умение решать проблемы: умение выделить в проблеме главное и второстепенное, оценить варианты решения проблемы, прогнозировать последствия после принятия решения, определять необходимые ресурсы для решения проблемы;

- творческий подход к организации людей: поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем, умение генерировать идеи, стремление к нововведениям;

- умение влиять на окружающих: устанавливать хорошие личные отношения, уверенность в себе, умение слушать других умение способности убеждать и внушать;

- знание особенностей организаторской деятельности: составить план и включить людей в его выражение, стимулировать работу подчиненных, умение подобрать и расставить людей, осуществлять контроль за их работой;

- наличие специфических организаторских качеств личности: организаторское чутье, эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской работе;

- умение работать с группой: способность преодолеть ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива, понимание важности сплоченности коллектива, умение добиваться согласия в коллективе, стремление к анализу развития группы и поиск путей ее развития.

Маслянов Н.Н. основу в подготовке командиров видит в самовоспитании и самообразовании, а залогом эффективной управленческой деятельности считает глубокие знания, умение применять их на практике в конкретной обстановке. По его мнению, успешному выполнению управленческих функций, способствуют два блока качеств: личностно – ценные и профессионально – значимые. К первым можно отнести смелость, силу духа, патриотизм, инициативу, твердость характера, мужество и другие морально-нравственные качества. Ко вторым Н.Н. Маслянов относит комплекс приемов, навыков военного человека, тактического и стратегического мышления, который объединяет людей в движении к единой цели. Курсанты должны вести за собой людей не силой приказа, а силой убежденности последователей в правильности действий командира [2].

Таким образом, теоретический анализ показывает, насколько многоаспектна структура лидерских качеств, необходимых успешному лидеру. Можно сказать, что лидерские качества, необходимые успешному лидеру – это определенная совокупность специфических личностных качеств, которая обеспечивает их ведущее влияние на членов группы. Все эти качества не являются врожденными, их возможно и необходимо воспитывать в процессе обучения. Все это позволит руководителю стать несомненным успешным лидером в коллективе.

Подводя итог, можно сказать, что лидерство является многоаспектным социальным явлением. Существует огромное количество теорий лидерства, каждая из которых представляет собой значимый интерес, а также предлагает свой набор личностных качеств, которыми должен обладать успешный лидер. Рассмотренные нами представления о лидерстве как социально-психологическом феномене показали, что не существует единой теории, приводящей к эффективной деятельности лидера, что объясняется сложностью феномена «лидерство».

II ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИЧНОСТНЫХ

ДЕТЕРМИНАНТ  ЛИДЕРСТВА КОМАНДИРОВ УЧЕБНЫХ

ГРУПП

2.1 Организация и методы исследования личностных детерминант лидерства командиров учебных групп

В процессе эмпирического исследования использовались следующие методики:

1. Методика «Референтность».

Для исследования референтности членов группы, выявления референтных микрогрупп и их лидеров, оценки степени значимости для респондентов мнений и суждений других членов группы предназначена данная методика.

Под референтностью понимается избирательная ориентированность личности на позицию других лиц при выработке собственного отношения к значимым для нее вопросам. Вступая во взаимодействие с другими людьми, человек ориентируется на оценку своих личностных качеств и поступков со стороны значимых лиц, составляющих его референтную группу. Общность людей, в которой человек формирует свои взгляды, воззрения, идеалы, убеждения, с мнением которых он считается, чьей оценкой дорожит считается референтной группой.

В основе практических и коммуникативных связей между членами группы и проявлении себя в условиях совместной деятельности, а также в эмоциогенных и конфликтогенных ситуациях лежит феномен референтности.

В инструкции к тесту акцентируется необходимость оценить значимость лично для респондента суждений, мнений, оценок каждого из членов группы.

2. Методика оценки делового и эмоционального лидерства (ДЭЛ).

 Методика разработана Р.Л.Кричевским. В предлагаемой версии ПМО она реализована в модификации С.Е. Поддубного.

Предназначена для выявления лидерства членов группы в основных сферах ее жизнедеятельности – инструментальной (деловой) и экспрессивной (эмоциональной). Вклад в совместную деятельность группы является эмпирическим проявлением активности личности в сфере делового лидерства, ее вклад в психологическую атмосферу группы – эмоционального лидерства.

Для каждой из оценок респонденту предлагается 5-уровневая шкала, в ходе выполнения методики респондент сначала оценивает всех членов группы по первому критерию, затем по второму.

Для каждого члена группы рассчитываются персональные индексы делового лидерства (ДЛ) и эмоционального лидерства (ЭЛ), по способу расчета являющиеся полными аналогами социометрического статуса.

Значения персональных индексов могут принимать значения в диапазоне от (-100 до +100). Больший позитивный вклад вносит член группы в ее совместную деятельность при высоких значениях индекса ДЛ. Чем больше значение индекса ЭЛ, тем больший позитивный вклад вносит член группы в ее психологическую атмосферу.

Лица с крайне низкими значениями индексов также являются лидерами, но отличаются негативной направленностью.

Таким образом, прикладная ценность перечисленных выше методик состоит в возможности проникнуть в невидимые на официальном уровне, но реально существующие групповые структуры межличностных взаимоотношений с целью их изучения или перестройки. А также, они позволяют определить степень успешности членов группы в разных сферах взаимодействия.

3. Методика «ИТО+».

Данный опросник разработан на базе «Индивидуально-типологического опросника» (ИТО) Л.Н.Собчик.

Целью модификации (которая осуществлялась в несколько этапов – 1998 г., 2000 г., 2008 г.) было расширение информативности инструмента и повышение его психометрических характеристик.

Прототип методики разработан Л.Н.Собчик на основе понимания личности с позиции теории ведущих тенденций, которые пронизывают все ее уровни: и биологические, и характерологическую структуру, и уровень социальной активности.

В предлагаемой версии ПМО опросник включен в модифицированном 133-пунктовом варианте, получившем название «ИТО+», в его последней (2008 г.) редакции.

Формат ответов – альтернативный (в компьютерной версии − «Верно» или «Неверно»). В соответствующую шкалу добавляется один балл за каждый выбор, совпадающий с «ключом».

Некоторые пункты оригинальной методики (из-за неудовлетворительной дискриминативности или явной тавтологичности) пришлось заменить или отредактировать, хотя в «ИТО+» вошло абсолютное большинство пунктов оригинальной версии методики.

Наряду с этим в опросник включены более 40 дополнительных утверждений, отражающих наличие у субъекта тех или иных невротических и патохарактерологических тенденций, проявляющихся как в отношениях с его социальным окружением, так и во внутреннем дискомфорте, сниженной самооценке, ипохондрических тенденциях. Дополнительные пункты распределены по опроснику диффузно. Это позволяет снизить вероятность развития у испытуемого защитной реакции на тест или негативного отношения к обследованию из-за очевидно «патологического» содержания пунктов, как это нередко бывает при использовании MMPI и производных от него опросников («Мини-Мульт», «Адаптивность», «Прогноз»).

При отборе пунктов для включения в опросник принимались во внимание их содержательная новизна (по отношению к уже имеющимся вопросам) и адекватность задаче определения выраженности двух основных вариантов направленности агрессии, которая может явиться предпосылкой серьезных происшествий (межличностных конфликтов с тяжелыми последствиями, суицидов).

За счет вновь введенных пунктов были дополнительно образованы три новые шкалы: «дезадаптация», «агрессия» и «депрессия».

Значения по основным шкалам:

- в районе 3 − 4 баллов характеризуют гармоническую личность;

- 5 − 7 баллов свидетельствуют о наличии акцентуированных черт;

- 8 – баллов расцениваются как дезадаптирующие;

- низкие значения по шкалам (0 - 1 балл) указывают на гипоэмотивность, плохое самопонимание или неоткровенность при обследовании, согласно представлениям автора.

О значительной эмоциональной напряженности и о наличии внутреннего конфликта свидетельствуют тенденции, компенсированные полярными свойствами (антитенденциями), если показатели тенденций превышают 4 балла.

Повышенные (8 − 9) значения полярных типологических свойств создают почву для перевода социально-психологических проблем в соматические расстройства.

Признак сбалансированности разнонаправленных свойств, отражающих стабильность и уравновешенность гармоничной личности, находятся в пределах четырех баллов.

Контрольные шкалы используются для оценки достоверности результатов (Приложение 1).

Выбор данных методик обусловлен также тем, что они используются в образовательных учреждениях МВД России в процессе отбора кандидатов на обучение, на конкурсной основе по результатам профессионально-психологического тестирования, проводимого психологическими службами институтов и вступительных испытаний. С целью оценки психологической готовности к обучению в институте, в том числе уровня развития профессионально значимых качеств личности проводится профессионально – психологическое тестирование.

Выбранные нами методики характеризуются наличием таких важных характеристик как надежность (независимость результатов тестирования от воздействия различных факторов) и валидность (соответствие между интересующим свойством личности и тестом, измеряющим данное свойство).

4. «Анкета лидерских качеств».

Разрабатывая анкету «Лидерских качеств» мы выделили три сферы, в которых в процессе взаимодействия в учебно-строевой группе могут, проявляется лидерские качества (Приложение 1).

Все результаты исследования обрабатывались с помощью статистического анализа в частности математический критерий статистической обработки данных параметрический t – критерий Стьюдента. Следует отметить, что t-критерий Стьюдента применяется для проверки гипотезы о том, что «средние двух выборок относятся к одной и той же генеральной совокупности» и используется в разных формах в зависимости от свойства выборок – их несвязности или связности. Критерий Стьюдента можно применять, в случае если выборки независимы (есть две различные выборки – контрольная и экспериментальная группы). Критерий Стьюдента чувствителен к отклонениям от нормальности распределения генеральной совокупности и обеспечивает наивысшую достоверность статистических выводов.

Наше исследование проводилось в два этапа.

В ходе первого этапа эмпирического исследования главной задачей было выявление различий между командирами-лидерами и командирами-нелидерами. Для этого необходимо было выделить из числа младших командиров тех, кто имеет лидерский статус в группе и определить их профессиональную успешность, и тех, кто не имеет лидерского статуса в группе.

Для этого было проведено исследование «референтность» и «ДЭЛ» среди учебных групп второго курса. В исследовании принимали участие 105 человек второго курса обучения. Полученные результаты позволили нам выделить из числа младших командиров лидеров.

Таким образом, у нас сформировалось две выборки:

«А» – младшие командиры, признаваемые успешными в своей деятельности и являющиеся лидерами учебных групп, численностью 7 человек.

«В» – младшие командиры, не имеющие лидерского статуса в группе, численностью 8 человек.

Следующей задачей было выявление различий среди сформировавшихся выборок, с помощью выявления различий личностных качеств младших командиров – лидеров. Для этого был проведен анализ значимых различий между этими выборками по шкалам психодиагностических методик «ИТО+» и «Л-профиль».

С помощью параметрического t – критерия Стьюдента мы провели оценку различий средних величин средних наших выборок. Это позволило определить нам, даже на фоне усредненных значений, те качества личности, которые в наибольшей степени способствуют становлению младшего командира как лидера учебной группы.

Второй этап работы включал в себя изучение субъективных представлений курсантов о качествах лидера с помощью анкеты «Лидерских качеств». В данном исследовании принимало участие 188 человек: второго курса обучения – 69 человек, третьего курса обучения – 65 человек, и четвертого курса обучения – 52 человека.

2.2 Результаты эмпирического исследования личностных детерминант лидерства командиров учебных групп

В исследовании из всего количества респондентов, обучающихся на втором курсе, были выделены младшие командиры учебных групп – 15 человек. Мы выделили из числа младших командиров лидеров и определили их профессиональную успешность с помощью исследований «Референтность» и «ДЭЛ», таблица 2.1.

Таблица 2.1

 Ранговые значения командиров по методикам «Референтность» и «ДЭЛ»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № респондента | Деловое лидерство(вклад в совместную деятельность подразделения) | Эмоциональное лидерство(вклад в психологическую атмосферу подразделения) | Референтность(влиятельность относительно вопросов совместной деятельности) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Респондент 1 | 3 | 3,5 | 2,5 |
| Респондент 2 | 1 | 1 | 1 |
| Респондент 3 | 2 | 3,5 | 2,5 |
| Респондент 4 | 2 | 11,5 | 1,5 |
| Респондент 5 | 4,5 | 7,5 | 5,5 |
| Респондент 6 | 4,5 | 7,5 | 3 |
| Респондент 7 | 19 | 15,5 | 18 |

Окончание таблицы 2.1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Респондент 8 | 1 | 2 | 2 |
| Респондент 9 | 5 | 1 | 1 |
| Респондент 10 | 15,5 | 15,5 | 5,5 |
| Респондент 11 | 3 | 2 | 1,5 |
| Респондент 12 | 9 | 12 | 3 |
| Респондент 13 | 2 | 3 | 4,5 |
| Респондент 14 | 9 | 11,5 | 11,5 |
| Респондент 15 | 2 | 3 | 1 |

Средний ранг всех показателей позволил сформировать нам две выборки:

«А» – младшие командиры являющиеся лидерами учебных групп и признаваемыми успешными в своей деятельности;

«Б» – младшие командиры, не имеющие лидерского статуса в группе.

Мы предположили, что младшие командиры – лидеры отличаются от младших командиров – не лидеров определенными личностными качествами, которые можно выделить в процессе психодиагностического исследования. Результаты сравнения этих выборок по данным методики «ИТО+» представлены в виде таблицы 2.2.

Таблица 2.2

Результаты расчета t – критерия Стьюдента для методики «ИТО+»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Выборка А(В.1) | Выборка Б(В.2) | Отклонения(В.1 - В.2) | Квадраты отклонений(В.1 - В.2)2 | Выборки значимо различаются |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1  | 6.57  | 4.75  | 1.82  | 3.31  | \* |
| 2  | 2.86  | 3.38  | -0.52  | 0.27  |  |
| 3  | 6.86  | 4.75  | 3.11  | 9.67  | \* |
| 4  | 6.13  | 3.13  | 3.0  | 9.0 | \* |
| 5  | 6.86  | 6.25  | 0.61  | 0.37  |  |
| 6  | 3  | 6.88  | -3.88  | 15.05  | \* |
| 7  | 3.57  | 3.38  | 0.19  | 0.04  |  |
| 8  | 4.29  | 5.25  | -0.96  | 0.92  | \* |
| 9  | 3.33  | 3.13  | 0.2  | 0.04  |  |
| 10  | 5.43  | 4.88  | 0.55  | 0.3  |  |
| 11  | 4.86  | 5.63  | -0.77  | 0.59  |  |
| 12  | 5.43  | 3.38  | 2.05  | 4.2  | \* |
| 13  | 2.14  | 3  | -0.86  | 0.74  |  |
| 14  | 5.14  | 4.63  | 2.51  | 6.3  | \* |
| 15  | 6.14  | 4.13  | 2.01  | 4.04  | \* |
| 16  | 4.43  | 4.25  | 0.18  | 0.03  |  |
| 17  | 3.57  | 7  | -3.43  | 11.76  | \* |
| 18  | 5.57  | 6.13  | -0.56  | 0.31  |  |
| 19  | 4.14  | 4.88  | -0.74  | 0.54  |  |
| Суммы: | 98.62 | 90.81 | 7.81 | 73.94 |  |

Вычисляем результат tЭмп = 0,9

Критические значения tКр приp≤0.01 равно 2.88

Полученные данные представлены на рисунке 2.1.

Рис. 2.1 Схема различий профессионально успешных лидеров и нелидеров по методике «ИТО+»

Результаты сравнения этих выборок по данным методики «Л-профиль» представлены в виде таблицы 2.3.

Таблица 2.3

Результаты расчета *t* – критерия Стьюдента для методики «Л-профиль»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Выборка А(В.1) | Выборка Б(В.2) | Отклонения(В.1 - В.2) | Квадраты отклонений(В.1 - В.2)2 | Выборки значимо различаются |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1  | 5.67  | 5  | 0.67  | 0.45  |  |
| 2  | 5  | 6  | -1  | 1  |  |
| 3  | 8.33  | 4.25  | 4.08  | 16.65  | \* |
| 4  | 3.33  | 3.75  | -0.42  | 0.18  |  |
| 5  | 4.33  | 4.13  | 0.2  | 0.04  |  |
| 6  | 2.38  | 5 | 2.62  | 6.86  | \* |
| 7  | 6.67  | 5.38  | 1.29  | 1.66  |  |
| 8  | 5  | 4.75  | 0.25  | 0.06  |  |
| 9  | 5.33  | 4  | 1.33  | 1.77  |  |
| 10  | 3 | 6.33  | 2.33  | 5.43  | \* |
| 11  | 6,38  | 4.88  | -1.88  | 3.53  | \* |
| 12  | 6.67  | 5.88  | 0.79  | 0.62  |  |
| 13  | 6  | 4.50  | 1.5  | 2.25  |  |
| 14  | 5.67  | 4.38  | 1.29  | 1.66  |  |
| 15  | 5.33  | 3.50  | 1.83  | 3.35  | \* |
| Суммы: | 82.66 | 67.78 | 14.88 | 45.51 |  |

Результат tЭмп = 2.6

Критические значения tКр приp≤0.01 равно 2.98

Результаты сравнения выборок представлены на рисунке 2.2.

Рис. 2.2 Схема различий профессионально успешных лидеров и не лидеров по методике «Л-профиль»

Полученные результаты показали статистически значимые различия, по шкалам: «экстраверсия», «сензитивность», «агрессия», «социальная желательность», «спонтанность», «ригидность», «социабельность», «конформизм» методики «ИТО+».

При этом автор оригинальной методики Л.Н. Собчик выделяет лидерство как промежуточную позицию между высокими значениями экстраверсии и спонтанности, что соответствует полученным нами результатам. Лидерство, проявляющееся в норме самостоятельностью в принятии решений, предприимчивостью и стремлением быть «ведущим», а не «ведомым», формируется сочетанием экстравертированности и умеренно выраженной спонтанности (когда активность диктуется потребностью к достижению успеха, повышенным чувством независимости и низкой переносимостью ситуации подчинения), что мы можем видеть на рис.2.2.

По методике «Л-профиль» выявлены статистические различия младших командиров – лидеров от младших командиров – нелидеров по шкале «напористость» и «социальная желательность».

Эти характеристики отражают активность позиции, независимость, отстаивание своих прав, доминирование, необыкновенную добродетельность.

Таким образом, по методике «ИТО+»:

С оптимальными показателями в пределах 6-7 баллов, выявлено отличие младших командиров – лидеров от нелидеров по шкалам «Экстраверсии», выражающееся в таких качествах как опора на впечатления от реально существующей действительности, открытость и общительность, социальная активность.

«Спонтанность» характеризующаяся раскованным самоутверждением, наступательностью, стремлению к лидированию, сочетающая в себе экстравертированность и агрессивность, формирует «сильный» (гипертимный) тип поведения с наиболее четко выраженными типологическими свойствами.

В норме достаточно уверенной тенденции самоутверждения, активной самореализации, отстаивания своих интересов соответствуют оптимальные показатели «Агрессивности».

Сочетанием субъективизма интроверта с инертностью (тугоподвижностью) установок и настойчивостью личности, склонной к педантизму и настороженной подозрительности характеризуется шкала «Ригидность». У младших командиров-лидеров по шкале «Ригидность», балл соответствует гармоничности личности, в отличии младших командиров-нелидеров.

Склонность к широким контактам с людьми, разговорчивость и двигательная раскрепощенность рассматривается под шкалой «Социабельность».

Шкала «Комфорность» как стиль поведения базируется на типологических свойствах неуверенности в себе и избыточной ориентированности на общепринятые нормы поведения. В нашем случае, у командиров-лидеров показатели соответствуют уровню гармоничной личности.

По результатом исследования можно сделать вывод, что лидерская позиция младших командиров имеет зависимость по высокими показателями методики «ИТО+» по шкале «Экстраверсии», а так же двумя шкалами «Спонтанности», проявляющихся в раскованном самоутверждение, наступательности, стремлению к лидированию, и, показатели «Агрессивности», проявляющиеся тенденции самоутверждения, активной самореализации, отстаивания своих интересов, связанных с профессиональной успешностью младших командиров.

Данные характеристика рассматриваются как совокупность качеств, присущих лидеру.

По результатам методики «Л-профиль» отличительными характеристиками являются показатели шкалы «напористость», «социальная желательность», проявляющимися в независимости, отстаивании своих прав, доминировании, высокой добродеятельности.

Набравших высокий балл по шкале «Напористость» называют иногда «сильными личностями»: они независимы, всегда отстаивают свои права, доминантны в межличностных отношениях.

Также, статистически значимыми стали показатели по шкале «подавленность», «безотвественность». В данном случае, лица с низким значением обычно бодры, оптимистичны, здоровы и жизнерадостны. Они удовлетворены своей судьбой, которая, по их мнению, благосклонна к ним, и хорошо ладят в межличностном общении со всеми окружающими, внимательны к другим людям и заслуживают доверия, но иногда могут быть склонны к мелочности, в пределе – педантизму.

На втором этапе исследования с использованием «Анкеты лидерских качеств» мы выяснили, какие качества, по мнению курсантов разных курсов обучения важны для того, чтобы стать лидером учебной группы.

В результате ранжирования качеств, на первое место курсанты второго курса обучения ставят качества организационно - управленческого блока (то есть те качества, которые проявляются в процессе выполнения организационных задач и наличие которых в определенной степени позволяет более или менее успешно справляться с этими задачами). Выдвижение на первое место организационных качеств лидера учебной группы, связанно, на наш взгляд, со спецификой обучения курсантов в высших образовательных учреждениях МВД.

Курсанты третьего и четвертого курса обучения на первое место выдвигают социальные и личностные качества (готовность брать на себя ответственность за принимаемые решения и результаты групповой деятельности, способность отстаивать интересы коллектива и т.п.). Полученные данные представлены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Значимость личностных качеств, присущих лидеру на разных курсах обучения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Блок качеств | 2 курс | 3 курс | 4 курс |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Ранг |
| Личностные качества (Моральная нормативность, настойчивость, решительность, инициативность и т.п.) | 4 | 1 | 2 |

Окончание таблицы 2.4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Когнитивные качества (Прогностичность мышлении, Способность к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции и т.п.) | 3 | 4 | 4 |
| Социально-поведенческие качества (Адаптационный потенциал, эмпатия, коммуникативная компетенция и т.п.) | 2 | 2 | 1 |
| Организационно-управленческие качества (Дальновидность, умение видеть перспективы и определять их приоритеты, уверенность в себе, стойкость, решительность и т.п.) | 1 | 3 | 3 |

Таким образом, исследование портрета лидера в представлениях курсантов необходимо в первую очередь с позиции оценки предъявляемых ожиданий к лидеру. Результаты исследования позволяют создать тематические ориентиры для профессионально-управленческой подготовки командиров учебных групп на разных курсах обучения.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выявление личностных качеств, способствующих становлению младших командиров курсантских групп в качестве лидеров и разработка критериев их диагностики, является актуальным для психологических служб высших образовательных учреждений МВД России.

В процессе работы были проанализированы специфика обучения и особенности управленческой деятельности в вузе МВД России. Рассмотрены современные представления о лидерстве как социально-психологическом феномене, а также рассмотрены представления о качествах, которые должны быть присущи эффективному лидеру.

Анализ теоретического материала позволил нам организовать и провести эмпирическое исследование, направленное на выделение личностных качеств, способствующих успешному становлению младших командиров в качестве лидера учебной группы ВУЗа МВД России.

Полученные результаты показали статистически значимые различия, по шкалам «экстраверсия», «спонтанность», «агрессивность», «социабельность», «комфорность» по методике «ИТО+».

По методике «Л-профиль», отличительными характеристиками являются показатели шкалы «напористость», «социальная желательность», а также в пониженных значениях шкалам «безответственность» и «подавленность».

Таким образом, наша гипотеза о том, что успешное становление младших командиров в качестве лидера учебной группы зависит от наличия у них определенных личностных качеств, которые можно выявить в процессе психодиагностического исследования, подтвердилась.

Для младших командиров курсантских групп лидерскими качествами можно считать: активную жизненную позицию, жизнелюбие, целеустремленность, стремление к достижению успеха, уверенность в себе, оптимизм, желание и интерес заниматься руководящей работой, стремление к лидерству, коммуникативность, высокую моральную нормативность, умение подчиняться правилам и нормам, ответственность, самостоятельность.

Полученные нами данные можно использовать при подборе кандидатов для назначения на должность младших командиров учебных групп ВУЗа МВД России. Результаты исследования позволяют прогнозировать успешное становление младшего командира как лидера группы, в случае если его личностные качества соответствуют выделенным выше критериям.

Учет выделенных лидерских качеств младших командиров, и критериев их диагностики можно использовать при отборе кандидатов на должности командиров курсантских групп, а также их развитии в процессе последующего психологического сопровождения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агапов, В. С. Проблема личности руководителя в отечественной психологии / В. С. Агапов // Психология и жизнь : сборник трудов. – Москва, 2001. – С. 6-17. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20226308> (дата обращения: 12.11.2019).
2. Бендас, Т. В. Психология лидерства : учеб.пособие / Т. В. Бендас. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. – 448 с. – URL : <https://www.klex.ru/qi8>(дата обращения: 12.11.2019).
3. Вальков, А. В. Развитие лидерских качеств офицера внутренних войск в образовательном процессе военного вуза / А. В. Вальков // Молодой ученый. – 2012. – № 8. – С. 312-315. – URL : https://[moluch.ru/archive/43/5234/](https://moluch.ru/archive/43/5234/) (дата обращения: 12.11.2019).
4. Вечер, Л. С.Поведение руководителя: практическое пособие / Л.С.Вечер.-

Минск : Новое знание, 2000. – 208 с.

1. **Виханский, О. С. Менеджмент** : учебник / О. С. Виханский,

А. И. Наумова. – 3-е изд. – Москва : Гардарики, 2003. – 528 с. – URL: https:// www. studmed.ru / vihanskiy -os- naumov- ai- menedzhment- izdanie-3\_842b17b5c1e.html (дата обращения: 12.11.2019).

1. Грудзинская, Е. Ю. Эффективное лидерство в управлении человеческими ресурсами с использованием информационных технологий: учебное пособие / Е. Ю. Грудзинская. – Нижний Новгород : Пламя, 2006. – 78 с. – URL : <http://www.unn.ru/pages/e-library/aids/2006/32.pdf> (дата обращения: 12.11.2019).
2. Гуничева, Е. Л. Формирование лидерских качеств у студентов вуза как социальная и педагогическая проблема / Е. Л. Гуничева, И. В. Павлов

В. И. Павлов // [Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена](https://cyberleninka.ru/journal/n/izvestiya-rossiyskogo-gosudarstvennogo-pedagogicheskogo-universiteta-im-a-i-gertsena). – 2007. – № 53. – URL: [https: //cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-liderskogo-potentsiala-studencheskogo-aktiva](https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-liderskogo-potentsiala-studencheskogo-aktiva) (дата обращения: 12.11.2019).

1. Дмитраков,  А. М. Феномен лидерства как социально-психологическая проблема / А. М. Дмитраков // Вестник Белгородского юридического института МВД России. – 2015. – № 1. – С. 4-9. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-liderstva-kak-sotsialno-psihologicheskaya-problema/viewer> (дата обращения: 12.11.2019).
2. Евтихов, О. В. Формирование профессиональной компетентности курсантов в образовательной среде вуза правоохранительных органов: монография / О. В. Евтихов. – Москва : ИНФРА-М, 2016. – 181 с. – URL : <https://www.klex.ru/ita>(дата обращения: 12.11.2019).
3. Ерастова, А. В. Лидерство : учебное пособие / А. В. Ерастова,

О. В. Черкасова. – Саранск : Мордовский Государственный Университет, 2015. – 74 с. – URL: <https://docplayer.ru/42873796-Liderstvo-uchebnoe-posobie.html> (дата обращения: 12.11.2019).

1. Журавлев, А. Л. Психология : учебное пособие / А. Л. Журавлев,

В. А. Соснин, М. А. Красников. – Москва : Инфра-м, 2006. – 416 с. – URL:https://znanium.com/catalog/product/1045382(дата обращения: 12.11.2019).

1. Журавлев, А. Л. Социальная психология : учебник для вузов /

А.Л. Журавлев. – Москва : Проспект, 2002. – 351с. – URL: <https://alleng.org/d/psy/psy051.htm> (дата обращения: 12.11.2019).

1. [Захарочкина, Е. Р.](https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=707336) Современные теории лидерства и фармацевтический рынок / Е.Р. Захарочкина // Фармация. – 2007. – № 4. –

С. 31-33. – URL : <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=12945286> (дата обращения: 12.11.2019).

1. Ивановский, В. В. О некоторых вопросах определения феномена лидерства / В. В. Ивановский // [Научный вестник Московского государственного технического университета гражданской авиации](https://cyberleninka.ru/journal/n/nauchnyy-vestnik-moskovskogo-gosudarstvennogo-tehnicheskogo-universiteta-grazhdanskoy-aviatsii)ю. – 2005. – № 95(13). – С. 132 – 137. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-nekotoryh-voprosah-opredeleniya-fenomena-liderstva/viewer>(дата обращения: 12.11.2019).
2. Человеческие ресурсы управления : Основы управления персоналом / Дж. М. Иванцевич, А. А. Лобанов; Ин-т высш. управлен. кадров Акад. нар. хоз-ва при Правительстве Рос. Федерации. – Москва : Дело, 1993. - 300,[1] с. – URL : <https://search.rsl.ru/ru/record/01001673431>(дата обращения: 12.11.2019).
3. Кипнис, М. Тренинг лидерства: / М. Кипнис. – 2-е изд., стер. – Москва : Ось-89, 2006. – 144 с. – URL : <https://www.klex.ru/bnz> (дата обращения: 12.11.2019).
4. Колосков, И. А. Современные подходы к теории лидерства /

И. А. Колосков // Вестник российской международной академии туризма. – 2015. – № 3. –С. 51 – 57. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=25377084> (дата обращения: 12.11.2019).

1. Куликова, Е. А. Основы  менеджмента    :   учебное пособие /

Е. А. Куликов. – Екатеринбург : УпГУПС. – 2016. – 303 с. – URL: <https://books.google.ru/books?id=lEA4DwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=ru&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>(дата обращения: 12.11.2019).

1. Липатова, С. Д. Социальная психология : учебное пособие /

С. Д. Липатова. – Екатеринбург : УрФУ, 2013. – 333 с. – URL: <https://studfile.net/preview/1869272/>(дата обращения: 12.11.2019).

1. Логвинов, И. Н. Исследование гендерных различий в уровне благоприятности психологической атмосферы для молодежных лидеров / И.Н. Логвинов // Электронный научный журнал курского государственного университета «Ученые записки». – 2011. – № 4. – С. 221- 227. – URL: [https: //cyberleninka.ru / article / n/issledovanie-gendernyh-razlichiy-v-urovne-blagopriyatnosti-psihologicheskoy-atmosfery-dlya-molodezhnyh-liderov](https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-gendernyh-razlichiy-v-urovne-blagopriyatnosti-psihologicheskoy-atmosfery-dlya-molodezhnyh-liderov) (дата обращения: 12.11.2019).
2. Максвелл, Дж. 21 неопровержимый закон лидерства / Дж. Максвелл. – Минск : Попурри, 2019. – 448 с.
3. Маслова, Е. Л. Менеджмент / Е. Л. Маслова. – Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. – 336 с. – URL: [https://znanium.com/catalog/product/ 513088](https://znanium.com/catalog/product/%20513088) (дата обращения: 12.11.2019).
4. Мацакова, Э. М. Проблема руководства и лидерства в психолого-педагогических исследованиях / Э. М. Мацакова // Сибирский педагогический журнал, 2007. – № 13. – С. 361-368. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-rukovodstva-i-liderstva-v-psihologo-pedagogicheskih-issledovaniyah>(дата обращения: 12.11.2019).
5. Медведева, Л. В. Методика комплексной оценки деятельности кандидатов на должности младшего командного состава в вузах МЧС России / Л.В. Медведева, А.С. Евдокимов // [Научно-аналитический журнал «Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России»](https://cyberleninka.ru/journal/n/nauchno-analiticheskiy-zhurnal-vestnik-sankt-peterburgskogo-universiteta-gosudarstvennoy-protivopozharnoy-sluzhby-mchs-rossii). – 2017. – № 2. – С. 168-174. – URL: [https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-kompleksnoy-otsenki-deyatelnosti-kandidatov- na- dolzhnosti- mladshego- komandnogo- sostava- v -vuzah-mchs-rossii/viewer](https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-kompleksnoy-otsenki-deyatelnosti-kandidatov-%20na-%20dolzhnosti-%20mladshego-%20komandnogo-%20sostava-%20v%20-vuzah-mchs-rossii/viewer) (дата обращения: 12.11.2019).
6. Медведева, Л.В. Модель командира младшего начальствующего состава вуза МЧС России / Л. В. Медведева, А. С. Евдокимов,

А.С. Константинова // [Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России](https://cyberleninka.ru/journal/n/nauchno-analiticheskiy-zhurnal-vestnik-sankt-peterburgskogo-universiteta-gosudarstvennoy-protivopozharnoy-sluzhby-mchs-rossii). – 2018. – № 3. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/model-komandira-mladshego-nachalstvuyuschego-sostava-vuza-mchs-rossii> (дата обращения: 12.11.2019).

1. Михненко, П. А. Основы менеджмента : курс по дисциплине «менеджмент XXI века» / П. А. Михненко. – Москва : Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2011. – 520 с. – URL : [http: // www.e- biblio.ru /book /bib /06\_management/osn\_manag/osnovi\_ managment.html](http://http:%20//%20www.e-%20biblio.ru%20/book%20/bib%20/06_management/osn_manag/osnovi_%20managment.html) (дата обращения: 12.11.2019).
2. Мосина, Л. М. Междисциплинарный подход в изучении феномена лидерства / Л. М. Мосина, Д. П. Веселовский // Вестник университета, 2016. – № 11. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdistsiplinarnyy-podhod-v-izuchenii-fenomena-liderstva>(дата обращения: 12.11.2019).
3. Мутузова, Н. И. Политология для юристов : курс лекций /

Н. И. Мутузова, А.В. Малько. – Москва : Юристъ, 2007. – 774 с. – URL: <https://www.libex.ru/detail/book165353.html>(дата обращения: 12.11.2019).

1. Николаенко, Е. А.    Особенности служебно-правового положения курсантов образовательных организаций МВД России / Е. А. Николаенко, С.Н. Махина // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2 (Ч.3). – 2015. – URL: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=23795> (дата обращения: 12.11.2019).
2. Платонов, Ю. П. Социальная психология поведения : учебное пособие / Ю. П. Платонов. – Санкт-Петербург : Питер. – 2006. – 464 с.
3. Резепин, А. В. Психолого-педагогические аспекты воспитательной работы руководителей учебно-строевых подразделений вуза МВД России : методическое пособие / А. В. Резепин. – Москва : ИМЦ ГУК МВД России, 2003. – 96 с.
4. Сорокин, А. В. Лидерство : учебно - методическое пособие /

 А. В. Сорокин. – Рубцовск : Рубцовский индустриальный институт, 2012. – 49 с. – URL:<https://www.rubinst.ru/files/static/special>(дата обращения: 12.11.2019).

1. Стаут, Л. Лидерство: от загадок к практике / Л. Стаут. – Москва : Добрая книга, 2002. – 320 с.
2. Фадеева, В. Н. Лидерство и управление командой : методическое пособие / В. Н. Фадеева. – Томск : Издательство Томского государственного университета. – 2014. – 188 с. – URL: [http://portal.tpu.ru:7777/ shared/n/nika/ umkd\_ electronics\_ posobie/tab3/mu\_idz\_liderstvo.pdf](http://portal.tpu.ru:7777/%20shared/n/nika/%20umkd_%20electronics_%20posobie/tab3/mu_idz_liderstvo.pdf) (дата обращения: 12.11.2019).
3. Черниговский, В. Н. Специфика педагогического потенциала учебно-воспитательного процесса вуза МВД России в формировании профессионально-нравственной позиции курсанта / В.Н. Черниговский // Электронный научно-образовательный журнал ВГСПУ «Грани познания».– 2015. – № 7(41). – С. 278-283. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25413281> (дата обращения: 12.11.2019).
4. Шкурко, О. В. Анализ различных взглядов исследователей в изучении проблемы лидерских качеств современных руководителей /

О. В. Шкурко // Теория и практика современных исследований в педагогике и психологии : материалы международной научно-практической заочной конференции. – Новосибирск : Сибпринт, 2012. – С. 72-78. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdistsiplinarnyy-podhod-v-izuchenii-fenomena-liderstva> (дата обращения: 12.11.2019).

Приложение 1

Анкета оценки профессионально важных качеств

Дата\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ курс\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Анкета анонимна

Инструкция: оцените предлагаемые ниже качества по 4-х бальной шкале по степени их важности для курсантов и командира учебной группы (раздельно, в соответствии с вашими представлениями)

1-не значимо;

2-мало значимо;

3-важно;

4-очень важно.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Качества | Курсант | командир УГ |
| ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА |
|  | Моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность) |  |  |
|  | Настойчивость |  |  |
|  | Решительность (разумная склонность к риску) |  |  |
|  | Инициативность |  |  |
|  | Исполнительность |  |  |
|  | Мотивационная готовность к профессиональной деятельности |  |  |
|  | Аккуратность, точность, педантичность |  |  |
|  | Смелость, мужество |  |  |
| КОГНИТИВНЫЕ КАЧЕСТВА |

Продолжение приложения 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Прогностичность мышления (умение планировать, прогнозировать развитие ситуации) |  |  |
|  | Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению профессиональных задач  |  |  |
|  | Способности к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции |  |  |
|  | Способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявлению сходства и различий) |  |  |
|  | «Канцелярские способности» (способности к длительной и продуктивной работе с массой различных документов, которые необходимо обработать в сжатые сроки) |  |  |
| СОЦИАЛЬНО-ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА |
|  | Способность к поведенческой регуляции (способность действовать в динамической среде, быстро оценивать предъявляемые сигналы, выделять среди них значимые, принимать решение и совершать соответствующие поступки) |  |  |
|  | Адаптационный потенциал (способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и профессионального взаимодействия) |  |  |
|  | Коммуникативная компетентность (способность устанавливать психологический контакт, коммуникативная компетентность в профессиональном общении) |  |  |
|  | Эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства) |  |  |
|  | Социальная толерантность (терпимость к людям, способность к принятию, правильному пониманию и уважению других культур) |  |  |
| ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА |

Окончание приложения 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Дальновидность, умение видеть перспективы и определять приоритеты |  |  |
|  | Уверенность в себе |  |  |
|  | Стойкость, решительность, твердость, требовательность |  |  |
|  | Организаторские способности (способность определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.) |  |  |
|  | Лидерский потенциал (способность организовать группу и «повести за собой») |  |  |

Приложение 2

Табл. 1, п.2

Сводные данные по анкете «Лидерские качества» всех курсов обучения.

Второй курс.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Качества | Курсант | Командир УГ |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Личностные качества |
|  | Моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность) | 3,6 | 3,8 |
|  | Настойчивость | 3,1 | 3,7 |
|  | Решительность (разумная склонность к риску) | 3,3 | 3,7 |
|  | Инициативность | 3,2 | 3,7 |
|  | Исполнительность | 3,7 | 3,9 |
|  | Мотивационная готовность к профессиональной деятельности | 3,5 | 3,6 |
|  | Аккуратность, точность, педантичность | 3,3 | 3,4 |
|  | Смелость, мужество | 3,4 | 3,7 |
| Когнитивные качества |
|  | Прогностичность мышлении (умение планировать, прогнозировать развитие ситуации) | 3,4 | 3,8 |
|  | Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению профессиональных задач | 3,2 | 3,6 |
|  | Способность к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции | 3,4 | 3,6 |
|  | Способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявление сходства и различий) | 3,4 | 3,5 |
|  | «Канцелярские способности» (способность к длительной и продуктивной работе с массой различных документов, которые необходимо обработать в жатые сроки) | 3,1 | 3,6 |
| Социально-поведенческие качества |
|  | Способность к поведенческой регуляции (способность действовать в динамической среде, быстро оценивать предъявляемые сигналы, выделять среди них значимые, принимать решение и совершать соответствующие поступки) | 3,5 | 3,7 |

Продолжение приложение 2

Окончание табл.1, п.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Адаптационный потенциал (способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и профессионального взаимодействия) | 3,6 | 3,9 |
|  | Коммуникативная компетентность (способность устанавливать психологический контакт, коммуникативная компетентность в профессиональном общении) | 3,2 | 3,6 |
|  | Эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства) | 3,2 | 3,3 |
|  | Социальная толерантность (терпимость к людям, способность к принятию, правильному понимаю и уважению других культур) | 3,5 | 3,8 |
| Организационно-управленческие качества |
|  | Дальновидность, умение видеть перспективы и определять их приоритеты | 3,7 | 3,9 |
|  | Уверенность в себе | 3,5 | 3,9 |
|  | Стойкость, решительность, твердость, требовательность | 3,2 | 3,9 |
|  | Организаторские способности (способность определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.) | 3,1 | 3,9 |
|  | Лидерский потенциал (способность организовать группу и «повести за собой») | 3,2 | 3,3 |

Табл.2, п.2

Третий курс.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Качества | Курсант | Командир УГ |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Личностные качества |
|  | Моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность) | 3,4 | 3,4 |
|  | Настойчивость | 3,3 | 3,5 |
|  | Решительность (разумная склонность к риску) | 3,1 | 3,3 |

Продолжение приложения 2

Продолжение табл.2, п.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Инициативность | 3,1 | 3,5 |
|  | Исполнительность | 3,5 | 3,5 |
|  | Мотивационная готовность к профессиональной деятельности | 3,4 | 3,5 |
|  | Аккуратность, точность, педантичность | 3,2 | 3,5 |
|  | Смелость, мужество | 3,4 | 3,6 |
| Когнитивные качества |
|  | Прогностичность мышлении ( умение планировать, прогнозировать развитие ситуации) | 3,4 | 3,6 |
|  | Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению профессиональных задач | 3,3 | 3,5 |
|  | Способность к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции | 3,3 | 3,5 |
|  | Способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявление сходства и различий) | 3,4 | 3,6 |
|  | «Канцелярские способности» (способность к длительной и продуктивной работе с массой различных документов, которые необходимо обработать в жатые сроки) | 3,4 | 3,5 |
| Социально-поведенческие качества |
|  | Способность к поведенческой регуляции (способность действовать в динамической среде, быстро оценивать предъявляемые сигналы, выделять среди них значимые, принимать решение и совершать соответствующие поступки) | 3,6 | 3,6 |
|  | Адаптационный потенциал (способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и профессионального взаимодействия) | 3,5 | 3,4 |
|  | Коммуникативная компетентность (способность устанавливать психологический контакт, коммуникативная компетентность в профессиональном общении) | 3,3 | 3,5 |
|  | Эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства) | 3,2 | 3,4 |
|  | Социальная толерантность (терпимость к людям, способность к принятию, правильному понимаю и уважению других культур) | 3,3 | 3,5 |

Продолжение приложения 2

Окончание табл.2, п.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Организационно-управленческие качества |
|  |  |  |  |
|  | Дальновидность, умение видеть перспективы и определять их приоритеты | 3,6 | 3,6 |
|  | Уверенность в себе | 3,6 | 3,7 |
|  | Стойкость, решительность, твердость, требовательность | 3,5 | 3,7 |
|  | Организаторские способности (способность определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.) | 3,2 | 3,8 |
|  | Лидерский потенциал (способность организовать группу и «повести за собой») | 3,2 | 3,4 |

Табл.3, п.2

Четвертый курс.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Качества | Курсант | Командир УГ |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Личностные качества |
|  | Моральная нормативность (установка на соблюдение законности и служебной дисциплины, ответственность, честность, порядочность) | 3,5 | 3,7 |
|  | Настойчивость | 3,4 | 3,6 |
|  | Решительность (разумная склонность к риску) | 3,4 | 3,7 |
|  | Инициативность | 3,3 | 3,7 |
|  | Исполнительность | 3,6 | 3,7 |
|  | Мотивационная готовность к профессиональной деятельности | 3,4 | 3,6 |
|  | Аккуратность, точность, педантичность | 3,3 | 3,4 |
|  | Смелость, мужество | 3,4 | 3,6 |
| Когнитивные качества |
|  | Прогностичность мышлении ( умение планировать, прогнозировать развитие ситуации) | 3,5 | 3,7 |

Продолжение приложения 2

Продолжение табл.3, п.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Гибкость, нестандартность мышления, способность к творческому решению профессиональных задач | 3,3 | 3,5 |
|  | Способность к обобщению, анализу, рефлексии, индукции и дедукции | 3,3 | 3,5 |
|  | Способность к быстрому и точному восприятию зрительной информации (деталей, выявление сходства и различий) | 3,4 | 3,5 |
|  | «Канцелярские способности» (способность к длительной и продуктивной работе с массой различных документов, которые необходимо обработать в жатые сроки) | 3,4 | 3,6 |
| Социально-поведенческие качества |
|  | Способность к поведенческой регуляции (способность действовать в динамической среде, быстро оценивать предъявляемые сигналы, выделять среди них значимые, принимать решение и совершать соответствующие поступки) | 3,5 | 3,6 |
|  | Адаптационный потенциал (способность адаптироваться к изменяющимся условиям жизнедеятельности и профессионального взаимодействия) | 3,5 | 3,7 |
|  | Коммуникативная компетентность (способность устанавливать психологический контакт, коммуникативная компетентность в профессиональном общении) | 3,3 | 3,5 |
|  | Эмпатия (способность сопереживать другим людям, понимать их чувства) | 3,5 | 3,6 |
|  | Социальная толерантность (терпимость к людям, способность к принятию, правильному понимаю и уважению других культур) | 3,5 | 3,7 |
| Организационно-управленческие качества |
|  | Дальновидность, умение видеть перспективы и определять их приоритеты | 3,4 | 3,7 |
|  | Уверенность в себе | 3,5 | 3,8 |
|  | Стойкость, решительность, твердость, требовательность | 3,3 | 3,8 |

Окончание приложения 2

Окончание табл.3, п.2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Организаторские способности (способность определять приоритетные цели, мотивировать сотрудников, контролировать результаты совместной деятельности и т.п.) | 3,5 | 3,6 |
|  | Лидерский потенциал (способность организовать группу и «повести за собой») | 3,5 | 3,7 |