

УДК 159.9.072.43

DOI:10.26795/2307-1281-2020-8-4-7

**ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ СУБЪЕКТНО-ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ
У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПОЗНАВАТЕЛЬНО-ЭМПИРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

А. А. Дьячков¹

¹*Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии
Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация*

АННОТАЦИЯ

Введение. Проблеме лидерства в научных исследованиях уделяется немало внимания. Однако данная проблема продолжает быть актуальной для большого количества научных направлений. Формирование лидерских качеств личности интересует педагогический состав силовых высших учебных заведений.

Материалы и методы. Основными методами исследования выступили: анализ литературы по проблеме исследования, систематизация полученных данных, проведение эмпирического исследования влияния различных факторов на формирование и развитие лидерских качеств будущих офицеров Росгвардии.

Результаты исследования. В статье представлен опыт исследования лидерских качеств курсантов вуза войск национальной гвардии, получающих специальность военного психолога. Отмечается позитивная динамика лидерских качеств на протяжении всего периода обучения в военном вузе как важного условия готовности к профессиональной деятельности, а также сделан вывод о стабильности основного стиля управления на пятом курсе.

Обсуждение и заключения. В ходе проведения исследования установлено, что для развития лидерских качеств будущего офицера войск национальной гвардии в настоящее время в образовательном процессе военного вуза необходимо решать следующие задачи: выработка осознания своего предназначения как офицера, настойчивости в реализации поставленных задач, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, последовательности, упорства в реализации и исполнении поставленных задач, осознания собственной силы, веры в достижение цели.

Ключевые слова: лидерство, профессионализация, профессионально важные качества личности, потребность в саморазвитии, стиль управления.

Благодарности: выражаю искреннюю благодарность профессору Турчину Анатолию Степановичу, принявшему непосредственное научное руководство в подборе материалов для статьи, редакционной коллегии и рецензентам, осуществившим рецензирование статьи.

Для цитирования: Дьячков А.А. Проблема формирования субъектно-лидерских качеств у курсантов военных образовательных организаций высшего образования войск национальной гвардии Российской Федерации: познавательно-эмпирический аспект // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8, №4. С.7.

**THE PROBLEM OF THE FORMATION OF SUBJECTIVE-LEADERSHIP QUALITIES
AMONG CADETS OF MILITARY EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF HIGHER
EDUCATION OF THE TROOPS OF THE NATIONAL GUARD OF THE RUSSIAN
FEDERATION: COGNITIVE AND EMPIRICAL ASPECT**

A. A. Dyachkov¹

¹St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the Military National Guard of the Russian Federation, St. Petersburg, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction. The problem of leadership in scientific research is given a lot of attention. However, this problem remains relevant for a large number of scientific areas. The formation of leadership qualities of a person is interested in the pedagogical composition of power higher educational institutions.

Materials and methods. The main methods of research were: analysis of literature on the problem of research, systematization of the data obtained, conducting an empirical study of the influence of various factors on the formation and development of leadership qualities of future officers of the Russian Guard.

Results. The article presents the experience of studying the leadership qualities of university cadets of the National Guard troops receiving the specialty of a military psychologist. There is a positive dynamics of leadership qualities throughout the entire period of study at a military university, as one of the most important conditions for readiness for professional activity, and a conclusion was made about the stability of the main management style in the fifth year.

Discussion and Conclusions. During the study, it was established that in order to develop the leadership qualities of the future officer of the National Guard troops, it is now necessary to solve the following tasks in the educational process of a military university: development of awareness of his/her purpose as an officer, perseverance in realization of assigned tasks, steady desire to be a leader, self-confidence, readiness to make decisions and take responsibility, consistency, perseverance in realization and fulfillment of assigned tasks, awareness of own strength, faith in achievement of the goal. *Keywords:* leadership, professionalization, professionally important personal qualities, need for self-development, management style.

Keywords: leadership, professionalization, professional-important personality qualities, the need for self-development, management style.

Acknowledgements: I express my sincere gratitude to Professor Turchin Anatoly Stepanovich, who took direct scientific guidance in the selection of materials for the article, the editorial board and reviewers who reviewed the article.

For citation: Dyachkov A.A. The problem of the formation of subjective-leadership qualities among cadets of military educational organizations of higher education of the troops of the National Guard of the Russian Federation: cognitive and empirical aspect // Vestnik of Minin University. 2020. Vol. 8, no. 4. P.7.

Введение

Проблематика настоящего исследования обусловлена рядом обстоятельств, имеющих объективный характер. Сегодня сформированное лидерство как совокупность лидерских качеств в профессиональной деятельности офицера войск национальной гвардии Российской Федерации – это не теоретический тезис, а практическая образовательная проблема. Она продиктована тем, что функции офицера-лидера необходимы для осуществления профессионально-служебной деятельности. Действительно, управляя воинским коллективом, решая задачи по охране общественного порядка, обеспечению общественной безопасности, охране важных государственных объектов и специальных грузов, борьбе с терроризмом, офицеру приходится постоянно проявлять свои лидерские качества, от развитости которых напрямую зависит эффективность решения указанных задач. Лидерские качества проявляются в практической деятельности, моральной позиции, лидерских способностях, коммуникативных склонностях, организаторских склонностях, стилях лидерства. Лидерские качества офицера и степень (уровень) их развитости характеризуют его профессиональную субъектность и интеллект.

Феномен лидерства отражен в проблематике многих отраслей психологической науки. Лидерство, возникая и формируясь в процессе человеческого общения, отражает потребность личности и группы в организации и регламентации своей деятельности. В социальной психологии оно характеризуется как естественный социально-психологический процесс в группе, построенной на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы [1, 3, 4, 11, 23].

Лидер – это лицо, ведущее за собой остальных, которые выступают по отношению к нему как последователи, а не как подчиненные. Под лидерством мы понимаем способность оказывать влияние на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения определенных целей [31].

Лидерство – это всегда вопрос степени, силы влияния, зависящей от соотношения личных качеств лидера с качествами тех, на кого он пытается оказать влияние, и с ситуацией, в которой находится данная группа [15].

Лидер может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей [28].

Комплекс профессионально важных качеств личности офицера войск национальной гвардии Российской Федерации включает ряд психологических качеств и функций, которые должны осуществляться в форме лидерства. Роль офицера как лидера выражается в умении вести подчиненных за собой, обеспечивая поддержание таких отношений с ними, которые способствовали бы решению конкретных задач в рамках единой цели. Лидерство как функциональная характеристика группы отражает зависимость качества решения служебно-боевых задач от эффективного влияния на всю структуру осуществляемой коллективной деятельности. Причем процесс организации, управления поведением воинского коллектива должен отвечать требованиям оптимальности по отношению к целям и задачам военной службы [2, 4, 7, 13, 21].

Обзор литературы

В науке встречается большое количество исследований теорий лидерства. К наиболее популярным относятся:

1. Теории «героев» и «теории черт» (Т. Карлайл, Е. Дженнингс, Дж. Дауд, Л. Бернанд, В. Бинхам, О. Тэд, С. Килбоурн и др.).
2. Теории среды (Е. Богардус, В. Хоккинг, Х. Персон, Дж. Шнейдер, А. Мэрфи).
3. Личностно-ситуационные теории (Р. Стогдилл и С. Шартл, Х. Герт и С. Миллз, С. Казе).
4. Теории взаимодействия-ожидания (Дж. Хоманс и Дж. Хемфилд, Р. Стогдилл, М. Эванс, Р. Хау, Б. Басе, Ф. Фидлер) [14, 27].

Также выделяют следующую классификацию теорий лидерства:

– теории поведенческого подхода – помогли провести анализ и составить классификацию стилей руководства, то есть того, как руководитель ведет себя со своими подчиненными (теория Д. Мак Грегори, теория Р. Лайкерта, двухмерная трактовка Р. Стогдилла, управленческая решетка Р. Блэйка и Д. Мутона);

– теории ситуационного подхода – неспособность исследователей найти постоянную зависимость между стилем руководства и производительностью явилась ярким показателем того, что во всех случаях действует один или более фактор. Чтобы найти эти факторы, исследователи вынуждены были обращать внимание не только на руководителя и исполнителя, но и на всю ситуацию (теория Ф. Фидлера, теория Т. Митчела и Р. Хауса, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшар, модель В. Врума-Ф. Йеттона) [16, 28].

Начиная с середины XIX века, философы, социологи и социальные психологи сконцентрировали свое внимание на том, как лидеры возникают в группах и взаимодействуют с ними. Так, одним из наиболее влиятельных психологических механизмов, на которых основано воздействие лидера на своих последователей, была признана воля. Ф. Ницше одним из первых объявил волю к власти движущей силой истории. Он видел в воле к власти творческий инстинкт, который проявляется, прежде всего, у лидеров, которые не только ненасытно стремятся к проявлению власти и ее применению, но и преодолевают инерцию толпы, обладая сверхчеловеческими качествами: «Толпа должна иметь впечатление, что перед ней могучая и даже непобедимая сила воли; или, по крайней мере, должно казаться, что такая сила существует. Сильной волей восхищается всякий, потому что ни у кого ее нет, и всякий говорит себе, что если бы он обладал ею, для нее и для его эгоизма не было бы границ» [16].

Известный британский фельдмаршал Б.Л. Монтгомери в своей книге «Мемуары фельдмаршала» дает такое определение лидерства: «Способность и воля сплачивать мужчин и женщин во имя достижения общей цели», в свою очередь лидер – это «личность, способная вызывать к себе доверие и обладающая желанием и волей использовать эту способность» [15].

В настоящее время широкое распространение в контексте исследований лидерства получила концепция эмоционального интеллекта, разработанная группой американских социальных психологов во главе с Д. Гоулманом. Существенно то, что она опирается не только на эмпирические данные, полученные при реализации исследовательских программ в сфере психологии управления, но и на результаты нейрофизиологических исследований последних лет.

Согласно данной концепции, именно высокий уровень эмоционального интеллекта отличает лидеров от других людей, чья деятельность требует развитых когнитивных способностей в сочетании с организаторскими способностями. Под эмоциональным интеллектом понимается интегральная личностная структура, включающая четыре составляющих:

– самосознание – способность к рефлексии и адекватной оценке индивидом «...характера собственных эмоций, а также осознание своих сильных и слабых сторон, ценностей и мотивов»;

– самоконтроль – развитый самоконтроль является элементом эмоционального интеллекта, который не позволяет чувствам диктовать свою волю. Лидеры, умеющие владеть собой, воплощают жизнерадостность, оптимизм и воодушевление, а также настраивают других на позитивный лад;

– социальная чуткость – способность к сопереживанию в сочетании со способностью выражать свои мысли так, чтобы тронуть сердца людей. Сопереживание – основной из навыков, образующих социальную чуткость, – означает способность заботливо и внимательно относиться к чувствам сотрудников и принимать разумные решения, вызывающие ответную реакцию;

– управленческие навыки – умение вести за собой, владение рядом тактик убеждения, способность совершенствовать методы управления, способность урегулировать конфликты и укреплять личные взаимоотношения, умение сотрудничать и работать в команде [16, 29].

Рассмотрим систему требований, предъявляемых к руководителю, предложенную В.М. Шепелем, в которой определены три блока качеств руководителя. К *общим качествам* относятся:

- незаурядный интеллект,
- фундаментальные знания,
- достаточный опыт [16].

Второй блок включает следующие *конкретные качества*:

– идейно-нравственные, которые выражают мировоззрение, культуру, моральную мотивацию действий личности, ее гражданские качества;

– научно-профессиональные качества включают знания, опыт, характеризующие военно-профессиональную и управленческую компетентность, теоретический и практический уровень компетентности;

– организационные качества включают все, что связано с умением подбирать и расставлять кадры, планировать их работу, обеспечивать четкий контроль и т.д.;

– психофизические качества включают соматические и психические данные, которые необходимы работнику управленческой профессии (хорошее здоровье, склонность к системному мышлению, развитость воображения, тренированная память, волевая подготовка) [28].

К третьему блоку отнесены *специфические личностно-деловые качества*, представленные, прежде всего, психолого-педагогическими качествами:

- коммуникабельность – умение быстро устанавливать контакт с людьми;

Pedagogical psychology

- эмпатичность – умение сопереживать, улавливать настроение людей, выявлять их установки и ожидания;
- способность к психоанализу – самоконтроль, самокритичность, самооценка своих поступков;
- стрессоустойчивость – физическая тренированность, самовнушаемость, умение переключаться и управлять своими эмоциями.
- красноречивость – умение в совершенстве владеть своим словом, то есть умение внушать и убеждать словом.

Наличие специфических личностно-деловых качеств и создает неповторимый имидж руководителя, эффект его личного обаяния [16, 23].

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

1. 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 т.ч. и физических).
2. Наличие четких личных целей: ясность в вопросах о целях своих поступков, наличие целей, совместимых с условиями общения и деятельности, понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним.
3. Умение решать проблемы: умение вычлнить в проблеме главное и второстепенное, оценить варианты решения проблемы, прогнозировать последствия после принятия решения, определять необходимые ресурсы для решения проблемы.
4. Творческий подход к организации людей: поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем, умение генерировать идеи, стремление к нововведениям.
5. Умение влиять на окружающих: уверенность в себе, умение устанавливать хорошие личные отношения, способности убеждать и внушать, умение слушать других.
6. Знание особенностей организаторской деятельности: умение подобрать и расставить людей, составить план и включить людей в его выражение, стимулировать работу подчиненных, осуществлять контроль за их работой.
7. Наличие специфических организаторских качеств личности: организаторское чутье, эмоционально-волевая ответственность, склонность к организаторской работе.
8. Умение работать с группой: понимание важности сплоченности коллектива, способность преодолеть ограничения, препятствующие эффективной работе коллектива, умение добиваться согласия в коллективе, стремление к анализу развития группы и поиск путей ее развития [2].

О.И. Скрыпников отмечает следующие, имеющие наибольшее значение для авторитета командира качества:

- активность в общественной жизни подразделения;
- профессиональная подготовленность, глубокое знание военного дела, хорошая военно-техническая подготовка;
- любовь к своей профессии, ответственное и творческое отношение к делу;
- нравственная чистота, честность, правдивость, трудолюбие, скромность, достойное поведение в быту, в семье;
- организаторские способности, деловитость, практическая сметка, умение своевременно заметить и поддержать все новое, передовое;

- дисциплинированность, исполнительность, целеустремленность, инициативность, выдержка, самообладание, настойчивость, смелость, умение переносить тяготы и лишения воинской службы;
- тактичность, высокая требовательность в сочетании с заботой, справедливостью и уважением личного достоинства человека;
- отсутствие мнительности, раздражительности, вспыльчивости и высокомерия;
- педагогическое мышление и педагогическое мастерство [19].

В литературе отмечается, что целенаправленное развитие лидерских качеств будущих офицеров существенно повышает эффективность их профессиональной подготовки, мотивационную и практическую готовность к лидерской деятельности, потребность в саморазвитии и реализуется в способности офицера к дальнейшему обучению, самосовершенствованию своих знаний, умений и навыков, способность их систематизировать и передавать их своим подчиненным [2, 13].

Для развития лидерских качеств будущего офицера войск национальной гвардии в настоящее время в образовательном процессе военного вуза необходимо решать следующие задачи:

- выработка личной мотивированности, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения и брать на себя ответственность, последовательности и упорства в реализации целей, осознания собственной силы, веры в достижение цели [18, 31].
- развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств: профессиональная компетентность, порядочность, развитый интеллект, проявляющийся в аналитичности, быстроте понимания сути проблемы, гибкости ума, предусмотрительности, умении планировать и ставить цели [9, 20].
- обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с воинским коллективом. Это предполагает культуру общения, умение ясно и четко выражать мысли, корректно выслушивать подчиненных, делать замечания, давать советы, уважение достоинства других людей, умение понимать их, проникаться их заботами и проблемами, оказывать им поддержку [4, 32].
- приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов воинского коллектива [6, 12].

Материалы и методы

Практика вузовского обучения показывает, что развитие черт лидера происходит в образовательном пространстве военного вуза нелинейно, и стили лидерства должны подвергаться соответствующей корректировке. Это позволило выдвинуть гипотезу о том, что при соответствующей организации педагогического процесса у курсантов вузов войск национальной гвардии уровень развития лидерских качеств будет возрастать и будет происходить постепенное изменение стиля лидерства в сторону авторитарного [8, 30].

В этой связи в 2019 году под нашим руководством было проведено психодиагностическое обследование курсантов 1, 3, 5 курсов ВОВОО Росгвардии. Численность выборки: 69 респондентов – по 23 человека на 1, 3, 5 курсах. Возраст испытуемых варьирует в пределах от 17 до 25 лет.

Pedagogical psychology

Исследование состояло из трех этапов:

1) на подготовительном этапе разработан стимульный материал, включающий себя подготовку бланков и специальных карточек с необходимым содержанием для проведения тестирования по установленным методикам;

2) *основной этап* включал непосредственно сам ход проведения тестовых методик с испытуемыми и дополнительные беседы по уточняющим вопросам;

3) на заключительном этапе обработаны тесты и интерпретированы полученные результаты, что позволило получить определенную картину исследования.

Среди выборки курсантов присутствовали военнослужащие с различным уровнем образования – успевающие на «удовлетворительно» и те, кто претендует на золотую медаль, курсанты, не имеющие дисциплинарных взысканий, а также с неоднократными дисциплинарными проступками.

Необходимо отметить, что, несмотря на одинаковые условия проведения диагностических методик, в ходе исследования все группы вели себя по-разному. Так, к примеру, курсанты 3 и 5 курсов практически не задавали вопросов, всем было понятно задание с первого прочтения инструкции. Первокурсники – видимо, в силу своего малого опыта работы со стимульным материалом – имели ряд вопросов к преподавателю.

Для проведения исследования были использованы следующие методики: методика «Коммуникативных и организаторских склонностей» (КОС); методика «Диагностика лидерских способностей» (ДЛС) (Е. Жаринов, Е. Крушельницкий) и методика «Диагностика склонности к определенному стилю руководства» (ДСЛ) (Е.П. Ильин).

Для сравнения выборок использовали критерий U Манна-Уитни, т.к. не по всем шкалам данные соответствуют кривой нормального распределения. При проверке на соответствие кривой нормального распределения использовали критерий Шапиро-Уилк, т.к. количество испытуемых меньше 300.

Результаты исследования

После завершения сбора эмпирических данных нами была проведена интерпретация результатов с целью анализа выраженности лидерских способностей и стилей лидерства у курсантов в период обучения в военном вузе. В таблицах 1, 2, 3 представлены результаты проведенного тестирования по методикам «КОС», «ДЛС», «ДСЛ» курсантов 1, 3, 5 курса.

Таблица 1 – Данные сравнительного анализа показателей 1 и 3 курса по методикам «КОС», «ДЛС», «ДСЛ» / Table 1 – Data of comparative analysis of course 1 and 3 indicators according to "KOS," "DLS," "DSL" methods

Методики / Techniques	Курсанты 1 курса / Cadets 1 course		Курсанты 3 курса / Cadets 3 courses		U	p
	M ± m	S	M ± m	S		
Лидерские способности / Leadership abilities	28,3±1,13	5,44	28,3 ±1,21	5,79	261,5	,947
Коммуникативные склонности / Communicative tendencies	0,75±0,02	0,1	0,74±0,02	0,10	247,0	,696
Организаторские склонности / Organizational inclinations	0,78±0,02	0,08	0,76±0,02	0,09	221,5	,328

Примечание. M – среднее значение, m – ошибка средней арифметической, S – стандартное отклонение, U – критерий Манна-Уитни / *Note:* M – mean, m – arithmetic mean error, S – standard deviation, U – Mann-Whitney criterion

По данным таблицы 1 видно, что в среднем лидерские способности, организаторские и коммуникативные склонности у курсантов 1 и 3 курса имеют практически одинаковый уровень сформированности (уровень значимости различий статистически недостоверен).

Для более подробного рассмотрения полученных результатов был проведен сравнительный анализ, для наглядной демонстрации результатов тестирования лидерских способностей, стилей лидерства, коммуникативных и организаторских склонностей курсантов 1 и 3 курсов. Была зафиксирована неоднозначная картина их изменчивости/неизменчивости. Рассмотрим основные характеристики более подробно.

Лидерские способности: и у 1, и у 3 курсов $M=28,3$. Эта характеристика описывает черты личности по итогу интерпретации результата тестирования. По результатам тестирования курсантам свойственны: надежность, восприимчивость к новому, умение решать не традиционные задачи оригинально, средний уровень оптимизма, отношение к труду как неизбежным и преодолемым помехам, способность к смене стиля поведения в зависимости от условий, умений и похвалить, и потребовать, решительность, способность самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя, инициативность, готовность работать без опеки, независимость.

Коммуникативные склонности: у 3 курса $M=0,75$, а у 1 курса $M=0,74$. Эта характеристика показывает наличие в обеих группах среднего уровня проявления коммуникативных склонностей. Участники в группе стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение и планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных способностей.

Организаторские склонности: у 3 курса $M=0,76$, а у 1-го $M=0,78$. Эта характеристика фиксирует наличие в обеих группах среднего уровня проявления организаторских склонностей. Участники в группе стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение и планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их организаторских способностей.

Ниже представлен анализ характеристик курсантов 1 и 5 курсов по всем трем методикам (таблица 2).

Таблица 2 – Данные сравнительного анализа 1 и 5 курсов по методикам «КОС», «ДЛС», «ДСЛ» / Table 2 – Comparative analysis data of course 1 and 5 according to "KOS," "DLS," "DSL" methods

Методики / Techniques	Курсанты 1 курса / Cadets 1 course		Курсанты 5 курса / Cadets 5 courses		U	p
	M ± m	S	M ± m	S		
Лидерские способности / Leadership abilities	28,3±1,13	5,44	33,9±0,85	4,09	104,0	,000
Коммуникативные склонности / Communicative tendencies	0,75±0,02	0,1	0,8±0,03	0,13	208,0	,208
Организаторские склонности / Organizational inclinations	0,78±0,02	0,08	0,80±0,02	0,08	207,0	,191

Примечание. M – среднее значение, m – ошибка средней арифметической, S – стандартное отклонение, U – критерий Манна-Уитни / *Note:* M – mean, m – arithmetic mean error, S – standard deviation, U – Mann-Whitney criterion

По данным, представленным в таблице 2, видно, что в среднем лидерские способности, стили лидерства, организаторские и коммуникативные склонности у курсантов 1 и 5 курсов имеют различия. Достоверные различия наблюдаются по шкале лидерские способности. Курсанты 5 курса обладают более высокими лидерскими способностями, чем первокурсники (уровень значимости 0,000). Рассмотрим характеристики более подробно:

Лидерские способности: у 1 курса $M=28,3$, у 5 курса $M=33,9$. Эта характеристика описывает черты личности по итогу интерпретации результата тестирования. По результатам тестирования у курсантов 1 курса лидерские качества выражены средне, им присуще такие лидерские способности, как: самокритичность, трезвая оценка как своих достижений, так и неудач, выносливость даже в условиях перегрузок. Курсанты 5 курса показали высокий результат по сравнению с 1 курсом.

Коммуникативные склонности: у 1 курса $M=0,78$, у 5 курса $M=0,8$. Эта характеристика описывает высокую разницу в показателях проявления коммуникативных склонностей между 1 и 5 курсами, т.к. для 1 курса характерен средний уровень проявления коммуникативных склонностей, а 5 курс обладает высоким показателем коммуникативных склонностей.

Организаторские склонности: у 1 курса $M=0,75$, у 5 курса $M=0,8$. Эта характеристика представляет высокую разницу в показателях проявления организаторских склонностей между 1 и 5 курсами, т.к. для 1 курса характерен средний уровень проявления организаторских склонностей, а 5 курс обладает высоким показателем организаторских проявлений.

Также рассмотрим и сравним характеристики курсантов 3 и 5 курсов.

Таблица 3 – Сравнительный анализ данных 3 и 5 курсов по методикам «КОС», «ДЛС», «ДСЛ» / Table 3 – Comparative analysis of 3 and 5 course data on "KOS," "DLS," "DSL" methods

Методики / Techniques	Курсанты 3 курса / Cadets 3 courses		Курсанты 5 курса / Cadets 5 courses		U	p
	$M \pm m$	S	$M \pm m$	S		
Лидерские способности / Leadership abilities	$28,3 \pm 1,21$	5,79	$33,9 \pm 0,85$	4,09	114,5	,001
Коммуникативные склонности / Communicative tendencies	$0,74 \pm 0,02$	0,10	$0,8 \pm 0,03$	0,13	193,0	,110
Организаторские склонности / Organizational inclinations	$0,76 \pm 0,02$	0,09	$0,80 \pm 0,02$	0,08	171,0	,035

Примечание. M – среднее значение, m – ошибка средней арифметической, S – стандартное отклонение, U – критерий Манна-Уитни / *Note:* M – mean, m – arithmetic mean error, S – standard deviation, U – Mann-Whitney criterion

По данным таблицы 3 видно, что в среднем лидерские способности, организаторские и коммуникативные склонности у курсантов 3 и 5 курсов имеют разный уровень сформированности. Курсанты 5 курса отличаются по лидерским способностям ($p=0,001$) и организаторским склонностям ($p=0,035$).

Сравнение зафиксированных показателей дало следующую картину.

Лидерские способности: у 3 курса $M=28,3$; у 5 курса $M=33,9$. Эта характеристика описывает черты личности по итогу интерпретации результата тестирования. По результатам тестирования пятикурсники показали высокие лидерские способности, а именно: надежность, инициативность, готовность работать без опеки, независимость, психическая

устойчивость, самокритичность, трезвая оценка как своих достижений, так и неудач, выносливость, даже в условиях перегрузок, решительность, способность самостоятельно, своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать на себя ответственность, требовательность к себе и другим, способность составить отчет о выполненной работе.

Коммуникативные склонности: у 3 курса $M=0,74$; у 5 курса $M=0,8$. В итоге сопоставления можно отметить, что третьекурсники обладают высоким уровнем проявления коммуникативных склонностей (не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых). Показатель 5 курса радует наличием высокого уровня выраженности коммуникативных склонностей (испытывают потребность в коммуникативной деятельности, характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе).

Организаторские склонности: у 3 курса $M=0,76$, у 5 курса $M=0,8$. Эта характеристика свидетельствует, что курсанты 3 курса обладают высоким уровнем проявления организаторских склонностей (занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, с удовольствием принимают участие в организации мероприятий, способны принимать самостоятельные решения в трудной ситуации). Показатель 5 курса соответствует очень высокому уровню организаторских склонностей (испытывают потребность в организаторской деятельности, могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в организаторской деятельности).

Обсуждение и заключения

Исходя из проведенного нами анализа по данным эмпирического исследования по обозначенным выше методикам можно утверждать, что у курсантов 1, 3 и 5 курсов проявления лидерских способностей, коммуникативных и организаторских склонностей фиксируются на высоком уровне. Особенно это заметно на 5 курсе, где общий показатель составил 33,9, что считается высоким показателем проявления лидерских способностей, коммуникативных и организаторских склонностей. Соответствующий показатель у 3 курса составил 28,3. На 1 курсе он также равен 28,3, что является довольно низким, по сравнению со старшими курсами.

Анализируя характеристики представленных выше профессиональных и психологических черт офицера-лидера, представляется необходимым выделить существенные признаки профессионально важных лидерских качеств офицера войск национальной гвардии: высокий интеллект, наличие четких личных целей (целеустремленность), способность к психоанализу, способность к рефлексии, использование интуиции, стрессоустойчивость, эмоциональная уравновешенность, способность управлять собой, организаторская проницательность, способность к активному психологическому воздействию, тактичность, высокая требовательность в сочетании с заботой, справедливостью и уважением личного достоинства, высокий профессионализм, коммуникабельность, красноречивость, умение влиять на подчиненных (работать с группой), способность к творческому решению задач (стремление к достижениям) [24, 25, 26].

Для развития лидерских качеств будущего офицера Росгвардии в настоящее время в образовательном процессе военного вуза необходимо решать следующие задачи: выработка осознания своего предназначения как офицера, настойчивости в реализации поставленных задач, устойчивого желания быть лидером, уверенности в себе, готовности принимать решения

и брать на себя ответственность, последовательности, упорства в реализации и исполнении поставленных задач, осознания собственной силы, веры в достижение цели [5, 20].

Развитие индивидуальных, интеллектуальных и нравственных лидерских качеств: профессиональная компетентность, порядочность, развитый интеллект, проявляющийся в быстроте понимания сути проблемы, гибкости ума, предусмотрительности, умении планировать и ставить цели, обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательности в отношениях с воинским коллективом [24, 26].

Это предполагает культуру общения, умение ясно и четко выражать мысли, корректно выслушивать подчиненных, делать замечания, давать советы, уважение достоинства других людей, умение понимать их, проникаться их заботами и проблемами, оказывать им поддержку, приобретение умений и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов воинского коллектива. Исходя из полученных результатов исследования, можно сделать вывод, что лидерские способности, коммуникативные и организаторские склонности курсантов повышаются в процессе обучения.

Список использованных источников

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект Пресс, 1997. 239 с.
2. Балунув М.С. Педагогическое стимулирование лидерства у курсантов военно-экономического вуза: дис. ... канд. пед. наук. Кострома, 2000. 188 с.
3. Власова Г.И., Турчин А.С. Оценка выраженности лидерских качеств учеников старших классов средней общеобразовательной школы // Психология XXI столетия: сборник по материалам ежегодного конгресса «Психология XXI столетия» (Ярославль 17-19 мая 2019) / под ред. В.В. Козлова. Ярославль, ЯрГУ, ЯГПУ, МАПН, 2019. С.86-90.
4. Гуцин А.М., Дьячков А.А., Карташов А.В. Формирование психической устойчивости будущих офицеров Росгвардии при выполнении профессиональных задач как психолого-педагогическая проблема // Проблемы современного педагогического образования. 2019. №64-1. С. 311-317.
5. Гуцин А.М., Наумов П.Ю., Сорокоумова С.Н. Критерии оценки эффективности развития психической устойчивости будущих офицеров к выполнению профессиональных задач // Общетеоретические и отраслевые проблемы науки и пути их решения: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. Уфа, 2019. С. 113-116.
6. Дьячков А.А., Буряков В.Н. Анализ подходов к развитию компетентности будущих специалистов силовых ведомств и их авторская интерпретация // Правда и Закон. 2017. №2. С. 77-80.
7. Дьячков А.А., Турчин А.С. Психолого-методологические основания повышения качества обучения в вузе войск национальной гвардии // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири: научный журнал. 2019. №1(1). С.46-50.
8. Евтихов О.В. Компоненты лидерского потенциала организационного лидера // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2012. №6. С. 274-276.
9. Казаков М.Н., Наумов П.Ю., Дубинин А.В., Дьячков А.А. Формирование структуры профессионального сознания будущего офицера // Научный альманах. 2018. №4-2(42). С. 38-42.
10. Карпов А.А. Современная организационная психология: учебное пособие. М.: МПСУ; Ярославль: Филигрань, 2018. 256 с.
11. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: учебное пособие. М.: Статут, 2007. 541 с.

12. Лаптев А.А., Дьячков А.А., Наумов П.Ю. Проблема формирования и развития системы профессиональных ценностей будущих офицеров войск национальной гвардии российской федерации // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. 2017. Т. 11, №9. С. 6-8.
13. Маслянов Н.Н. Психолого-педагогические условия развития готовности курсантов к лидерству: дис. ... канд. пед. наук. Калининград, 2001. 162 с.
14. Мирошниченко А.А., Мерзлякова Д.Р. Подготовка магистрантов к формированию команд обучающихся для проектной деятельности // Вестник Мининского университета. 2020. Т. 8, №1. С.1.
15. Наумов П.Ю., Матвеев Д.Е., Вальков А.В., Дьячков А.А. Изучение проблем, влияющих на образовательный процесс в ВОУВПО ВВ МВД России (опыт авторского анализа): монография. Красноярск: Научно-инновационный центр, 2012. 128 с.
16. Монтгомери Б. Мемуары фельдмаршала. М.: Вагриус, 2006. 384с.
17. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / под общ. ред. А.С. Чернышева. М.: Юрайт, 2019. 159 с.
18. Скворцов И.М., Наумов П.Ю., Дьячков А.А. Теоретические основания формирования профессиональной субъектности будущих офицеров // Научное мнение. 2017. №12. С. 76-79.
19. Скрыпников О.И. Психолого-педагогические условия формирования качеств лидера у курсантов военных институтов: дис. ... канд. пед. наук. Саратов, 1999.
20. Суворова О.В, Вахрушева О.В., Егорова П.А., Юдина Е.А. Иноязычная подготовка курсантов в контексте особой организации образовательного пространства военного вуза // Психолого-педагогический поиск. 2019. №1(49). С. 126-135.
21. Терехин Р.А. Социально-психологические детерминанты психологической готовности военнослужащих к изменению служебной ситуации в процессе военно-профессиональной социализации: монография. СПб.: НУ «Центр стратегических исследований», 2020. 88 с.
22. Пашкин С.Б., Турчин А.С., Саркисова Е.А. Система мероприятий психологической помощи военнослужащим в интересах укрепления, сохранения, восстановления психического здоровья // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2020. №1(10). С. 82-88.
23. Уманский А.Л. Педагогическое сопровождение лидерства во временных игровых объединениях подростков. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2004. 117 с.
24. Шаповалов И.В., Сорокоумова С.Н. Формирование профессиональной ответственности будущих офицеров национальной безопасности: понятие, структура, условия и средства // Педагогический журнал. 2020. Т. 10, №2-1. С. 127-133.
25. Щербаков С.О., Наумов П.Ю., Сорокоумова С.Н. Основные теоретико-методологические подходы к формированию организационной культуры будущих офицеров // Психологическая и педагогическая основы современной образовательной среды: сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции / под ред. А.А. Сукиасяна. Уфа, 2019. С. 197-200.
26. Щербаков С.О., Сорокоумова С.Н. Формирование организационной культуры будущих офицеров // Мир науки. Педагогика и психология. 2020. Т. 8, №2. С. 3.
27. McLarnon M.J.W., Rothstein M.G. Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory // Journal of Personnel Psychology. 2013. Vol. 12(2). Pp. 63-73.

Pedagogical psychology

28. Novotný J.S. Weakness of causal models with multiple roles elements // The proceedings of 3rd International e-Conference on Optimization, Education and Data Mining in Science, Engineering and Risk Management 2013/2014. Bratislava: Curriculum Studies Research Group, 2014. Pp. 443-456.
29. Ryan L., Caltabiano M.L. Development of a new resilience scale: The Resilience in Midlife Scale (RIM Scale) // Asian Social Science. 2009. Vol. 5(11). Pp. 39-51.
30. Van der Kleij R., Molenaar D., Schraagen J.M. Making teams more resilient: effects of shared transformational leadership training on resilience // Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 55th Annual Meeting, 2011 September 19-23, Las Vegas. 2011. Vol. 55(1). Pp. 2158-2162.
31. Wagnild G., Young H. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale // Journal of Nursing Measurement. 1993. Vol. 1. Pp. 165-178.
32. Winwood P.C., Colon R., McEwen K. A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale // Journal of Occupational and Environmental Medicine. 2013. Vol. 55(10). Pp. 1205-1212.

References

1. Andreeva G.M. Psychology of social cognition. Moscow, Aspekt Press Publ., 1997. 239 p. (In Russ.)
2. Balunov M.S. Pedagogical stimulation of leadership among cadets of a military-economic university: the dissertation of the candidate of pedagogical sciences. Kostroma, 2000. 188 p. (In Russ.)
3. Vlasova G.I., Turchin A.S. Assessment of the severity of leadership qualities in senior secondary school students. *Psihologiya HKHI stoletiya: sbornik po materialam ezhegodnogo kongressa «Psihologiya HKHI stoletiya» (Yaroslavl' 17-19 maya 2019) / pod red. V.V. Kozlova*. Yaroslavl, YArGU Publ., YAGPU Publ., MAPN Publ., 2019. Pp. 86-90. (In Russ.)
4. Gushchin A.M., D'yachkov A.A., Kartashov A.V. Formation of mental stability of future officers of the Russian Guard in the performance of professional tasks as a psychological and pedagogical problem. *Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya*, 2019, no. 64-1, pp. 311-317. (In Russ.)
5. Gushchin A.M., Naumov P.YU., Sorokoumova S.N. Criteria for assessing the effectiveness of the development of the mental stability of future officers to fulfill professional tasks. *Obshcheteoreticheskie i otraslevye problemy nauki i puti ih resheniya: sbornik statej po itogam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii*. Ufa, 2019. Pp. 113-116. (In Russ.)
6. D'yachkov A.A., Buryakov V.N. Analysis of approaches to the development of the competence of future specialists of law enforcement agencies and their author's interpretation. *Pravda i Zakon*, 2017, no. 2, pp. 77-80. (In Russ.)
7. D'yachkov A.A., Turchin A.S. Psychological and methodological foundations for improving the quality of education at the university of the troops of the national guard. *Voенно-pravovye i gumanitarnye nauki Sibiri: nauchnyj zhurnal*, 2019, no. 1(1), pp. 46-50. (In Russ.)
8. Evtihov O.V. Components of the leadership potential of an organizational leader. *Aktual'nye problemy gumanitarnyh i estestvennyh nauk*, 2012, no. 6, pp. 274-276. (In Russ.)
9. Kazakov M.N., Naumov P.YU., Dubinin A.V., D'yachkov A.A. Formation of the structure of the professional consciousness of the future officer. *Nauchnyj al'manah*, 2018, no. 4-2(42), pp. 38-42. (In Russ.)

10. Karpov A.A. Modern organizational psychology: a tutorial. Moscow, MPSU Publ.; Yaroslavl, Filigran' Publ., 2018. 256 p. (In Russ.)
11. Krichevskij R.L. Leadership psychology: textbook. Moscow, Statut Publ., 2007. 541 p. (In Russ.)
12. Laptev A.A., D'yachkov A.A., Naumov P.YU. The problem of the formation and development of the system of professional values of future officers of the troops of the National Guard of the Russian Federation. *Aktual'nye problemy gumanitarnyh i social'no-ekonomicheskikh nauk*, 2017, vol. 11, no. 9, pp. 6-8. (In Russ.)
13. Maslyanov N.N. Psychological and pedagogical conditions for the development of cadets' readiness for leadership: the dissertation of the candidate of pedagogical sciences. Kaliningrad, 2001. 162 p. (In Russ.)
14. Miroshnichenko A.A., Merzlyakova D.R. Preparation of undergraduates for the formation of teams of students for project activities. *Vestnik Mininskogo universiteta*, 2020, vol. 8, no. 1, p. 1. (In Russ.)
15. Naumov P.YU., Matveev D.E., Val'kov A.V., D'yachkov A.A. Study of the problems affecting the educational process at the Higher Educational Institution of Higher Professional Education of the Ministry of Internal Affairs of Russia (the experience of the author's analysis): monograph. Krasnoyarsk, Nauchno-innovacionnyj centr Publ., 2012. 128 p. (In Russ.)
16. Montgomeri B. Memoirs of a Field Marshal. Moscow, Vagrius Publ., 2006. 384 p. (In Russ.)
17. Leadership Psychology: Leadership in Social Organizations: A Study Guide for Bachelor's and Master's Degrees / under total. ed. A.S. Chernysheva. Moscow, YUrajt Publ., 2019. 159 p. (In Russ.)
18. Skvorcov I.M., Naumov P.YU., D'yachkov A.A. Theoretical foundations of the formation of professional subjectivity of future officers. *Nauchnoe mnenie*, 2017, no. 12, pp. 76-79. (In Russ.)
19. Skrypnikov O.I. Psychological and pedagogical conditions for the formation of leadership qualities among cadets of military institutes: the dissertation of the candidate of pedagogical sciences. Saratov, 1999. (In Russ.)
20. Suvorova O.V., Vahrusheva O.V., Egorova P.A., YUdina E.A. Foreign language training of cadets in the context of a special organization of the educational space of a military university. *Psihologo-pedagogicheskij poisk*, 2019, no. 1(49), pp. 126-135. (In Russ.)
21. Terekhin R.A. Socio-psychological determinants of the psychological readiness of servicemen to change the service situation in the process of military-professional socialization: monograph. St. Petersburg, NU «Centr strategicheskikh issledovanij» Publ., 2020. 88 p. (In Russ.)
22. Pashkin S.B., Turchin A.S., Sarkisova E.A. The system of measures of psychological assistance to military personnel in the interests of strengthening, preserving, restoring mental health. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo voennogo instituta vojsk nacional'noj gvardii*, 2020, no. 1(10), pp. 82-88. (In Russ.)
23. Umanskij A.L. Pedagogical support of leadership in temporary play associations for teenagers. Kostroma, KGU im. N.A. Nekrasova Publ., 2004. 117 p. (In Russ.)
24. SHapovalov I.V., Sorokoumova S.N. Formation of professional responsibility of future national security officers: concept, structure, conditions and means. *Pedagogicheskij zhurnal*, 2020, vol. 10, no. 2-1, pp. 127-133. (In Russ.)
25. SHCHerbakov S.O., Naumov P.YU., Sorokoumova S.N. The main theoretical and methodological approaches to the formation of the organizational culture of future officers. *Psihologicheskaya i pedagogicheskaya osnovy sovremennoj obrazovatel'noj sredy: sbornik*

Pedagogical psychology

- statej po itogam Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii / pod red. A.A. Sukiasyana. Ufa, 2019. Pp. 197-200. (In Russ.)*
26. SHCHerbakov S.O., Sorokoumova S.N. Formation of the organizational culture of future officers. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya*, 2020, vol. 8, no. 2, p. 3. (In Russ.)
 27. McLarnon M.J.W., Rothstein M.G. Development and initial validation of the Workplace Resilience Inventory. *Journal of Personnel Psychology*, 2013, vol. 12(2), pp. 63-73.
 28. Novotný J.S. Weakness of causal models with multiple roles elements. *The proceedings of 3rd International e-Conference on Optimization, Education and Data Mining in Science, Engineering and Risk Management 2013/2014*. Bratislava, Curriculum Studies Research Group, 2014. Pp. 443-456.
 29. Ryan L., Caltabiano M.L. Development of a new resilience scale: The Resilience in Midlife Scale (RIM Scale). *Asian Social Science*, 2009, vol. 5(11), pp. 39-51.
 30. Van der Kleij R., Molenaar D., Schraagen J.M. Making teams more resilient: effects of shared transformational leadership training on resilience. *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society 55th Annual Meeting, 2011 September 19-23, Las Vegas, 2011*, vol. 55(1), pp. 2158-2162.
 31. Wagnild G., Young H. Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1993, vol. 1, pp. 165-178.
 32. Winwood P.C., Colon R., McEwen K. A practical measure of workplace resilience: developing the resilience at work scale. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2013, vol. 55(10), pp. 1205-1212.

© Дьячков А.А., 2020

Информация об авторах

Дьячков Алексей Анатольевич – Санкт-Петербургский военный ордена Жукова институт войск национальной гвардии Российской Федерации, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Information about the authors

Dyachkov Alexey A. – St. Petersburg Military Order of Zhukov Institute of the Military National Guard of the Russian Federation, St. Petersburg, Russian Federation

Поступила в редакцию: 14.09.2020

Принята к публикации: 15.10.2020

Опубликована: 05.11.2020