УДК 159.9
ББК 88.6

DOI: 10.31862/2218-8711-2020-1-157-172

РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ СТАНОВЛЕНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА ПРИМЕРЕ ШКОЛЫ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА «ЛИДЕР» МГУ ИМ. АДМ. Г. И. НЕВЕЛЬСКОГО

DEVELOPMENT OF LEADERSHIP SKILLS IN THE PROFESSIONAL FORMATION
OF TRAINEES AS EXEMPLIFIED BY "LEADER" CAREER RESERVE SCHOOL
OF MSU NAMED AFTER ADMIRAL G. I. NEVELSKOY

Пекарь Елена Валерьевна

Ведущий психолог Центра социально-психологической работы Управления воспитательной работы Морского государственного университета им. адм. Г. И. Невельского

E-mail: pekar@msun.ru

Pekar Elena V.

Leading psychologist, Social and psychological department of the educational activity, Maritime State University named after admiral G. I. Nevelskoy

E-mail: pekar@msun.ru

Иваницкая Евгения Анатольевна

Психолог Центра социально-психологической работы Управления воспитательной работы Морского государственного университета им. адм. Г. И. Невельского

E-mail: ivanitskaya@msun.ru

Ivanitskaya Evgeniya A.

Psychologist, Social and psychological department of the educational activity, Maritime State University named after admiral G. I. Nevelskoy

E-mail: ivanitskaya@msun.ru

Аннотация. Повышенное внимание к развитию лидерских качеств в юношеском возрасте со стороны государства, бизнеса и общества как в России, так и за рубежом ориентирует учебные

Abstract. The increased focus of the state, business and public both in Russia and abroad on the development of leadership skills in the young age motivates the educational

© Пекарь Е. В., Иваницкая Е. А., 2020

Контент доступен по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International License
The content is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

заведения на создание программ, которые помогли бы обучающимся развить и реализовать свой лидерский потенциал. Целью исследования явилось изучение развития лидерских качеств в профессиональном становлении обучающихся. Психологами произведен отбор в Школу кадрового резерва университета «Лидер» и проанализированы результаты ее работы. Полученные результаты характеризуют кадровый потенциал университета. Выявлены трудности в понимании обучающимися практической значимости обучения, предложены рекомендации по их преодолению. Как результат обучения авторы рассматривают развитие осознания обучающимися значимости работы над собственными лидерскими качествами. Кроме применения результатов проделанной работы внутри университета, а также в других транспортных вузах, статья могла бы быть полезна всем, кто занимается развитием лидерских качеств обучающихся на различных ступенях их профессионального становления.

Ключевые слова: лидерские качества, юношеский возраст, профессиональное становление обучающихся, лидерский потенциал, взаимодействие бизнеса и образования, Школа кадрового резерва «Лидер», кадровый потенциал университета.

institutions to create programs which can help trainees to develop and realize their leadership potential. The purpose of the study is to analyze the development of leadership skills in the trainees' professional forming. The psychologists selected the trainees of "Leader" Career Reserve School and analyzed the results of their training. The obtained results characterize the workforce capacity of the University. Some difficulties in the trainees' understanding of the practical significance of training at the career reserve school were identified, and recommendations to overcome them were given. The authors consider the development of the trainees' awareness of the significance of working on their leadership skills as the training result. In addition to applying the results of the work done within the University and other higher education institutions in the sphere of transportation, the article can be of use for those in charge of the development of the trainees' leadership skills at various stages of their professional forming.

Keywords: leadership skills, adolescence, trainees' professional formation, leadership potential, interaction of business and education, "Leader" Career Reserve School, workforce capacity of the University.

**Лидерство – это искусство давать людям
возможность воплотить свои идеи в жизнь.**

Сет Годин

Введение

«Профессиональное становление охватывает значительную часть онтогенеза человека – период с начала формирования профессиональных намерений до завершения профессиональной жизни... профессиональное становление – это “формообразование” личности, адекватной деятельности. Темп и траектория данного процесса детерминирована биологическими и социальными факторами, собственной активностью личности, а также

случайными обстоятельствами, жизненно важными событиями и профессионально обусловленными инцидентами» [1, с. 32].

Успешное профессиональное становление возможно только при постоянном, непрерывном профессиональном образовании, так как это дает возможность личности формироваться под воздействием меняющегося мира профессий, где изменяются содержание профессионального труда и социально-экономические условия.

Согласно Э. Р. Зееру, существует 5 стадий профессионального становления личности.

1. Стадия оптации (14–16 лет): в процессе учебно-профессиональной деятельности формируются профессиональные намерения обучающегося.

2. Стадия профессионального образования и профессиональной подготовки (14–23 года): происходит формирование системы «социально и профессионально ориентированных знаний, умений и навыков, а также развиваются профессионально важные качества и способности» [1, с. 7].

3. Стадия профессиональной адаптации (18–25 лет): происходит освоение конкретной профессии, приобретается опыт самостоятельного выполнения профессиональной деятельности.

4. Стадия профессионализации – ключевое значение приобретают профессиональные компетентность и квалификация, так как выполнение трудовой деятельности носит высококвалифицированный характер. Для поддержания высокого уровня профессионализма и конкурентоспособности специалисту требуется непрерывное профессиональное образование.

5. Стадия профессионального мастерства (33–55 лет) характеризуется высоким уровнем профессионализма и достижениями в профессиональном сообществе (например, разработка деловых игр, семинаров).

Стадия профессионального образования и профессиональной подготовки обычно приходится на позднюю юность или начало взросления, когда происходит освоение различных социальных ролей взрослого человека (правовых, гражданских, профессионально-трудовых, межличностных, социально-демографических).

В классификации развития профессионала Е. А. Климова этот период соответствует времени, когда человек становится на путь приверженности к профессии [2]. На данном этапе профессионального становления происходит формирование профессионального мышления; развивается способность решать профессиональные задачи; приобретаются необходимые знания, умения, навыки для выбранной профессии; обучающийся пробует себя в роли практиканта; приобретается профессиональная обученность.

Поздняя юность – это важнейший период в формировании лидерских качеств. Именно в этот период активно формируется готовность реализовать себя в трудовой деятельности, социальной жизни, в будущей семье. Это период на пути к самореализации и независимости.

Активное развитие лидерских качеств в этом возрасте позволит добиться желаемых целей, грамотно взаимодействовать с другими людьми, организовывать свою деятельность и деятельность окружающих людей, создать эффективную команду. Представители позднего юношеского возраста обладают огромным потенциалом, так как будущее открывает

перед ними большие возможности в профессиональной, общественной, научной деятельности, которые смогут быть максимально реализованы благодаря развитию лидерского потенциала.

Развитие лидерских качеств – это постоянная работа над собой, развитие своих сильных сторон, это то, благодаря чему можно изменять поведение других в желательном направлении [3].

Лидерство – это сложное явление. В литературе отмечается, что «Лидер не командует, а ведет людей за собой на решение общих для данного коллектива проблем. Он способен быть организатором совместной деятельности: формулирует задачу, принимает ответственность за создание условий ее решения; планирует работу с учетом интересов и возможностей каждого члена коллектива; использует для принятия коллективных решений мнения и предложения, противоположные собственной позиции; обладает способностями и умениями делать организуемые им дела интересными и привлекательными для других людей... обладает чуткостью и проницательностью, умеет выслушать людей... лидер способен вовлекать людей в деятельность, не отдавая прямых распоряжений и команд; он обладает неформальным авторитетом» [3, с. 46]. Лидеры задают эмоциональный настрой всей группе и создают будущее, так как все время находятся в поиске новых знаний. От человека, который может повести за собой группу, потребуется гибкость, способность к инновациям.

Таким образом, «лидерство – это стержневой процесс организации группового поведения. Без лидерства не существует группы» [4, с. 214].

Актуальность исследования

В наше время наблюдается повышенное внимание к развитию лидерских качеств молодежи со стороны государства, бизнеса и общества в целом и в России, и за рубежом. Согласимся с dr. K. O' Sullivan в том, что заявленной целью во многих высших учебных заведениях является подготовка будущих лидеров в выбранной профессиональной сфере. Но при этом формальное обучение дает мало возможностей обучающимся развивать лидерские навыки [5]. Поэтому установление тесных партнерских отношений между образовательными учреждениями и организациями, как местными, так и региональными, позволит развить более устойчивую модель высшего образования. Развитие лидерства среди обучающихся – это ключ к будущему нашего общества [5]. Так, например, в нашей стране активно работает конкурс «Лидеры России», а такие крупные компании, как ООО «Oracle СНГ», ОАО «НК Роснефть», поддерживая современные тенденции в подборе персонала, участвуют в подготовке, отборе, профессиональном становлении будущих работников на этапе различных ступеней их обучения.

Такой вид взаимодействия бизнеса и образования имеет различные формы: ознакомительные встречи (дни компаний), участие компаний в «Ярмарках вакансий» или в «Днях карьеры», детские и молодежные обучающие программы и курсы, оборудование аудиторий и лабораторий, олимпиады, конкурсы, гранты и стипендии, профильные смены в лагерях. Современные условия диктуют свои правила. Рассматривается не только «техническая сторона» – способность к выполнению работником определенных трудовых

операций и функций, но и его возможности активно взаимодействовать с обществом, требуется гибкость, умение работать в команде, вести за собой, способность к творчеству. В связи с этим и создаются школы, которые помогают воспитывать лидеров. Как раз воспитание лидеров является фундаментальной частью устойчивого развития высшего профессионального образования. И чем раньше начинает развиваться студенческое лидерство, тем более прочным оно становится [5].

Материалы, методы и результаты исследования

В 2017 г. инициативой лаборатории кадровых технологий Морского факультета гуманитарных технологий МГУ им. адм. Г. И. Невельского стал пилотный проект – Школа кадрового резерва «Лидер», которая получила поддержку руководства ПАО «Совкомфлот». Школа «Лидер» знакомит с практическим опытом профессионалов морской отрасли, успешных людей в сфере управления и призвана дать обучающимся дополнительные знания в сфере педагогики, психологии и управления персоналом. Знания, которые помогут реализовать личностный потенциал, научат идти к своей цели, помогут повысить свою социальную активность, разовьют коммуникативные и организаторские способности, повысят психологическую устойчивость личности.

С января по февраль 2017 г. психологи Центра социально-психологической работы университета были привлечены к работе над формированием первого набора обучающихся в Школу кадрового резерва «Лидер».

Перед специалистами Центра стояла задача из числа курсантов и студентов Морского университета различных специальностей 2–4-го курсов (девушки и юноши в количестве 30 человек, желающие пройти обучение) отобрать кандидатов к зачислению в школу, обладающих развитыми коммуникативными качествами и лидерским потенциалом. Психологи намеревались сравнить результаты исследуемых до начала обучения в школе и после завершения обучения. Кроме того, нас интересовало мнение самих обучающихся о школе «Лидер», их представление о результатах обучения.

Целью исследования является изучение развития лидерских качеств в профессиональном становлении обучающихся.

В соответствии с поставленной целью в работе решаются следующие задачи:

- изучить лидерские качества и лидерский потенциал обучающихся;
- провести отбор обучающихся в учебную группу школы «Лидер»;
- для определения эффективности обучения, выражающейся в различии показателей лидерского потенциала, сравнить результаты исследуемых до начала обучения и после окончания обучения;
- изучить представления субъектов исследования о школе «Лидер».

Методы исследования. Основными методами эмпирического исследования выступили:

- тестирование («16-факторный личностный опросник» Р. Кеттелла (форма С) в адаптации А. Н. Капустиной и «Выраженность лидерских тенденций» (ВЛТ) Е. Жарикова, Е. Крушельницкого (адаптация С. И. Ериной, П. Н. Иванова);

- проективный метод (метод «естественных» категорий Б. А. Еремеева);
- в качестве основных методов обработки и интерпретации данных применялись методы математической статистики (факторный анализ, Т-критерий Стьюдента).

При отборе обучающихся в школу мы опирались на положения Л. В. Маргулец, А. Н. Капустиной, говоривших о характере как о психологическом явлении, представляющем собой взаимосвязь наиболее обобщенных и ярко выраженных свойств. Эти свойства можно представить в виде блоков, которые, основываясь на методике Р. Кеттелла, были обозначены авторами как коммуникативные, интеллектуальные и эмоциональные характеристики личности [6]. На основании факторов первого и второго порядка были проанализированы результаты респондентов с точки зрения интересующих нас вопросов.

Способность человека быть лидером во многом зависит от уровня развития у него организаторских и коммуникативных качеств. Такими качествами, как отмечает Н. А. Литвинцева, опираясь на Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, обладает человек:

- волевой;
- настойчивый, способный преодолевать препятствия на пути к цели;
- умеющий разумно рисковать;
- терпеливый, готовый долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу;
- инициативный, предпочитающий работать без мелочной опеки;
- независимый;
- психически устойчивый, не дающий увлечь себя нереальными предложениями;
- хорошо приспособляющийся к новым условиям и требованиям;
- самокритичный, трезво оценивающий не только свои успехи, но и неудачи;
- требовательный к себе и другим, умеющий спросить отчет за порученную работу;
- критичный, способный видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
- надежный, держит слово, на него можно положиться;
- выносливый, может работать даже в условиях перегрузок;
- восприимчивый к новому, склонный решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- стрессоустойчивый, не теряющий самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;
- оптимистичный, относящийся к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;
- решительный, способный самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя;
- способный менять стиль поведения в зависимости от условий, умеющий и потребовать, и подбодрить.

В результате к зачислению в школу были рекомендованы 12 человек.

Полученные результаты. Для выборки обучающихся в школе «Лидер» характерны следующие тенденции (табл. 1):

- коммуникативные качества (факторы F, H, L, N, Q2, E, по И. В. Выбойщику) достаточно выражены, присутствуют доминантность и смелость (по таблице о низких и

высоких значениях А. Н. Капустиной), способность устанавливать непосредственные межличностные контакты (А);

- эмоциональные факторы (С, I, О, Q4) свидетельствуют об общей стабильности, преобладании спокойствия и расслабленности над тревожностью и напряженностью;
- подтверждается наличие волевых качеств (Е, С, G, Q3);
- присутствует высокий уровень интеллектуальных способностей (В);
- имеется средняя, стремящаяся к высокой, степень абстрактности мышления (М);
- присутствует стремление к новому как свойство мышления (Q1);
- средние значения фактора MD характеризуют адекватность самооценки, ее определенную зрелость;
- средний уровень склонности к лидерству в межличностном поведении (31,73 баллов по методике ВЛТ), выражающейся в умеренном стремлении брать на себя ответственность за принятие решений, играть центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе;
- средний уровень способностей в значимых для группы ситуациях оказывать влияние на поведение остальных участников группового взаимодействия.

Мы повторно протестировали ту же выборку испытуемых после прохождения ими обучения в школе, используя вышеуказанные методики, данная работа проводилась в июне – октябре 2017 г., то есть по истечении не менее трех месяцев обучения, 68 учебных часов. Мы предполагали установить возможное наличие различий в оценках респондентов после прохождения образовательной программы. С данной целью был применен Т-критерий Стьюдента для связанных выборок, который ни по одной из шкал не выявил присутствия значимых различий в показателях средних испытуемых, что является основанием утверждать отсутствие изменений.

С целью выявления «естественных» категорий, отражающих представление совокупного субъекта об обучающей программе, использовалась статистическая процедура обработки высказываний прошедших обучение по данной программе курсантов и студентов, имеющая психолингвистические основания – метод «естественных» категорий. Данная схема анализа разработана Б. А. Еремеевым.

Метод «естественных» категорий предполагает исследование испытуемых не с помощью терминов, используемых самим экспериментатором, а с помощью терминологии (слов) самих респондентов, то есть «естественных» категорий. Одно из главных достоинств данного метода – он позволяет увидеть, какой смысл вкладывают сами испытуемые в интересующее экспериментатора понятие.

Задание выглядело следующим образом. Респонденту предлагалось в письменной форме ответить на вопрос: «Школа “Лидер” – это...». Приведем пример части одного из высказываний: «...это то поле и пространство, из которых можно взять ресурсы для развития личной ответственности, умения работать в команде...».

В качестве единицы наблюдения принималось слово, обозначающее свойство или качество, выделенное в описаниях респондентов. Слово учитывалось независимо от того, каков смысл его использования субъектом описания и каково его прочтение исследователем: важно, что оно фигурирует в текстах описаний. Совместное появление (или

Таблица 1

**Значения средних оценок по методике Р. Кеттелла
и методике Е. Жарикова, Е. Крушельницкого в группе испытуемых,
зачисленных в Школу кадрового резерва «Лидер»**

Наименование шкалы	Сред. значение	Наименование шкалы	Сред. значение
А: замкнутость – общительность	9,08	М: практичность – мечтательность	5,67
В: конкретное мышление – абстрактное мышление	4,67	Н: прямолинейность – проницательность	4,92
С: эмоциональная нестабильность – стабильность	8,08	О: спокойствие – тревожность	4,92
Е: подчиненность – доминантность	7	Q1: консерватизм – радикализм	8,67
Е: сдержанность – экспрессивность	5,08	Q2: конформизм – неконформизм	4,58
С: низкая нормативность поведения – высокая нормативность поведения	6,33	Q3: низкий самоконтроль – высокий самоконтроль	6,92
Н: робость – смелость	8,08	Q4: расслабленность – напряженность	4,17
І: реализм – чувствительность	6,92	MD: самооценка	6,17
І: доверчивость – подозрительность	5,67	ВЛТ: выраженность лидерских тенденций	31,73

непоявление) слов в пределах одного текста – это признак наличия связи между ними: взаимного «притяжения» или «отталкивания». Взаимные связи слов определяют не только качественное своеобразие категорий, но и их сравнительную дифференцированность или обособленность в структуре содержания описаний.

В статистической процедуре учитывались лишь те слова, которые встретились в текстах описаний не менее девяти раз, то есть были не случайными.

Входная информация для статистической процедуры оформлялась следующим образом: каждое учтенное слово и соответствующие ему порядковые номера испытуемых, употребивших его в своих описаниях, составляло блок.

Данные подвергались корреляционному анализу. Как отмечалось выше, коэффициенты корреляции обозначают частоту совместного появления слов в описаниях (положительные значения), а значит, их взаимное «притяжение» или не появления (отрицательные значения), а следовательно, их взаимное «отталкивание».

Анализу были подвергнуты 11 текстов-описаний респондентов (курсантов и студентов). Исходный словарь массива составил 328 слов.

Только 17 слов подверглись дальнейшему анализу (табл. 2).

Таким образом, можно говорить о двух корреляционных плеядах, образовавшихся после анализа, достоверность связи между категориями в плеядах приближается к 99% (рис.).

Первая плеяда дает некое представление об участниках программы Школы кадрового резерва «Лидер» как о субъекте учебной деятельности в ее взаимосвязи с жизнью.

Рис. Корреляционные плеяды по методу «естественных» категорий
Б. А. Еремеева. Все связи между категориями являются статистически значимыми и положительными

Данную плеяду можно условно поделить на две части, связанные между собой словом «для». Вошедшие в первую часть слова: «Мы (нам, нас)», «хочу (желаю)», «иной (той, тех)», «которые», «что», «было (быть)», во вторую – «не», «могу», «жизнь (живой, жизненный)», «но».

Вторая плеяда рассматривает ролевую позицию лидера в организации, в ее составе слова «организация» и «лидер».

Обращаясь к смысловому значению применимых респондентами слов, мы использовали толковый словарь русского языка С. И. Ожегова, Н. Ю. Шведовой.

Слово «мы» служит говорящему для обозначения себя и собеседника или нескольких лиц, включая себя, в некоторых случаях употребляется вместо «я» [7]. Вместе с тем применение «мы» как бы снимает часть ответственности с «говорящего», деперсонифицирует, облегчая процесс высказывания. В нашей интерпретации местоимение «мы» считаем для себя возможным приравнять к «я». «Мы» связано с «хочу» и с «иной» (той, тех), в значении «другой, отличающийся от этого» или в значении «некоторый, какой-нибудь, какой-то» [7]. Кроме того, «иной» также связано с «мы». Слово «было», означающее произошедшее, случившееся, существовавшее, вероятно, отправляет нас к тому опыту, который получили испытуемые во время обучения. «Который» и «что», как и «иной» указывают нам на что-то или связывают с чем-то неопределенным, возможно с тем, что было, но не получило у субъектов нашего исследования определенного, ярко выраженного и понятного для них самих осмысления и, как следствие, описания в своих сочинениях. Мы понимаем, что опрошенные имеют желания, ощущают потребность в чем-то, в ком-то, но осознанности, в чем, в ком именно, вероятно, нет. Опосредованная связь между «хочу» и «было» через категорию «иной» также может говорить о положительном отношении респондентов к прошедшему обучению, о том, что совокупному субъекту понравилось то, что происходило в школе, но, учитывая вышесказанное, он не до конца осознал, для чего ему это было нужно.

Таблица 2

**Корреляционный анализ слов испытуемых по предлагаемой теме
методом «естественных» категорий Б. А. Еремеева**

Слова	Слова																
	было	люди	для	который	лидер	могу	не	мы	иной, той	органи- зация	что	школа	это	я	жизнь	но	хочу
1	0																
2	-0	0															
3	0,47	0,52	0														
4	0,83	0,04	0,27	0													
5	-0,3	0,24	0,26	-0,1	0												
6	0,1	0,04	0,27	-0,1	0,26	0											
7	0,47	0,52	0,63	0,27	0,26	0,63	0										
8	0,27	0,43	0,47	0,47	0,56	0,1	0,47	0									
9	0,69	0,13	0,45	0,83	-0	0,07	0,45	0,69	0								
10	-0,3	0,52	0,27	-0,1	0,67	0,27	0,27	0,47	0,07	0							
11	0,56	0,24	0,67	0,67	0,08	-0,1	0,26	0,56	0,81	0,26	0						
12	-0,3	0,24	0,26	-0,6	0,54	0,26	0,26	0,15	-0,5	0,26	-0,4	0					
13	0,47	0,04	0,27	0,27	-0,1	0,27	0,27	0,1	0,07	-0,5	-0,1	0,26	0				
14														0			
15	0,47	0,04	0,27	0,27	0,26	0,27	0,63	0,47	0,45	0,27	0,26	0,26	-0		0		
16	0,45	0,36	0,31	0,31	0,46	0,31	0,69	0,45	0,18	0,31	0,04	0,46	0		0,69	0	
17	0,27	0,43	0,47	0,47	0,56	0,1	0,47	1	0,69	0,47	0,56	0,15	0		0,47	0,4	0
0,74 – критическое значение для уровня значимости 0,01; 0,6 – критическое значение для уровня значимости 0,05																	

«Для»:

а) указывает назначение или цель чего-нибудь;

б) указывает на субъект состояния;

в) сравнительно с тем, что должно было бы быть, что ожидалось бы;

г) в составе неглагольного сказуемого, а также некоторых односоставных предложений означает время, реальность или гипотетичность того, о чем сообщается [7].

«Для» указывает на утилитарный аспект. Испытуемые как бы говорят нам, что «я участвовал в обучении, и это был интересный опыт, нужный мне для того, чтобы...», далее как будто испытывая затруднения. Частицы «не» и «но» несут, если можно так сказать, отрицательный заряд, «но» к тому же выражает противостояние и ограничение, препятствует и возражает [7]. Во второй части плеяды присутствуют слова «могу» и «жизнь».

«Жизнь»:

а) совокупность явлений, происходящих в организмах, особая форма существования материи;

б) физиологическое существование человека, животного, всего живого;

в) время такого существования от его возникновения до конца, а также в какой-то его период;

г) деятельность общества и человека в тех или иных ее проявлениях;

д) реальная действительность;

е) оживление, проявление деятельности, энергии [7].

Мы интерпретируем нахождение рассматриваемых категорий и установленную корреляционную связь между ними как представление субъектов исследования, говорящее о разрыве между полученными знаниями и практическим опытом в процессе обучения с реальной действительностью, о существовании препятствий в реализации, применении нового знания для жизни.

«Хочу» и «могу» отвечавших на вопрос не имеют связи между собой и схожи, на наш взгляд, в своей неопределенности, «я чего-то не могу», – говорят нам обучающиеся. Само по себе «хочу», в толковании С. И. Ожегова, ведет нас к стремлению к чему-либо, получению чего-то, к тому, чтобы чего-то добиваться, осуществлять что-то, то есть к действию. Но в данном случае мы видим, что между желаниями и действием существуют препятствия. Скорее всего, мы сталкиваемся с трудностями или невозможностью реализации задуманного, на что, вероятно, есть своя причина. И быть может, такой причиной является несформированность цели и задач как у самих респондентов, так и у организаторов школы. Приведем пример части текста одного из ответов: «Так как мы были первой группой, участвовавшей в этом проекте, то чувствовалась некоторая “сырость” всего мероприятия, ибо не все и не всегда понимали, о чем идет речь на той или иной лекции и что от нас требовалось на тренингах. Причем иногда непонимание процесса проявлялось не только у нас, но и у лекторов».

Ориентируясь на А. Маслоу, можно предположить, что процесс обучения при отсутствии вознаграждения перестает иметь отношение к копинг-поведению [8]. В данном случае в качестве вознаграждения мы могли бы рассматривать конкретные цели, к которым обучающийся должен стремиться в рамках программы, которые совершенно определенно обозначили бы направления движения и которые не были заявлены в программе. Например, зачисление в реальные списки кадрового резерва университета или в компании-партнеры на привлекательные для участников обучения должности, дальнейшее кураторство ведущих специалистов в области управления и т. д. Таким образом, осознанность обучения снижается, закрепление полученных навыков не происходит.

В плеяде, имеющей отношение к организованному устройству чего-либо, вероятно группы людей (из текстов испытуемых), категории «организация» и «лидер» рассматриваются респондентами совместно, то есть мы говорим об их закономерном сосуществовании в описаниях, предполагающем некоторую изолированность от других рассматриваемых категорий. Только если учитывать в анализе связи, приближающиеся к уровню значимости в 95%, то в общей картине можно усмотреть притяжение «мы» и «хочу» к категории «лидер». Но примечательно, что «лидер» не связан с «могу» и «жизнь», это понятие изолировано, что говорит о том, что само понятие, а главное, реализация лидерского потенциала видится респондентом как что-то сложное. Обозначенное желание респондентов быть лидерами, возможно, говорит о том, что результат обучения в школе можно рассматривать

как организацию их ненаправленной поисковой активности (в терминологии А. Н. Леонтьева) в направленную, то есть ориентировка на активную жизненную позицию. При обработке высказываний мы отметили, что в текстах обучающихся слова «развитие», «развивает» были использованы 7 раз, то есть респонденты сами говорят нам о том, что развитие во время обучения в школе «Лидер» происходит.

Таким образом, представления совокупного субъекта об опыте своего обучения в школе «Лидер» имеют следующий вид:

- существующая обоюдная (со стороны учеников и руководства с преподавателями) неопределенность в понимании, прежде всего, практической значимости обучения в школе порождает всеобщее недоверие к самому проекту, способствует потере веры обучающихся в свои силы;
- опрошенным сложно связать полученный на обучении опыт с жизнью, увидеть его практическое применение;
- позицию «я – лидер» нельзя считать сформированной в понимании исследуемых, так как для того, чтобы видеть себя лидером, даже примерить на себя эту роль, мало одного желания, потребности обучающихся ведут нас к тому, чтобы обозначить им путь, по которому нужно двигаться;
- вместе с тем понимание респондентами важности развития лидерских качеств, их значение для профессиональной деятельности и жизни в целом после обучения в школе (их направленную активность) можно считать приобретением (результатом) или отнести к развитию личности.

Заключение

Обобщая результаты проведенной работы, можно сделать следующие выводы.

1. Полученные результаты дают нам представление о кадровом потенциале университета, который характеризуется выраженными коммуникативными и волевыми качествами, эмоциональной стабильностью и, что немаловажно, желанием расти и развиваться, получать дополнительные знания в сфере социальных коммуникаций и управления (имея в виду осознанное желание субъектов к обучению, их самостоятельное решение прийти в школу). Обучающиеся показали себя как думающие, стремящиеся к самосовершенствованию люди (из анализа письменных текстов респондентов). Вместе с тем обучающимся сложно применить себя в организаторской, управленческой деятельности.

2. Проанализирован опыт обучения первого набора в школе «Лидер», который знакомит нас в том числе с мнением самих обучающихся о результатах своего обучения, что дает нам основания для изменений. В качестве изменений мы могли бы предложить: увеличение количества практических занятий, позволяющих обучающимся испытать себя в решении задач университета или организаций-партнеров, так как направленность обучения предполагает воспитание кадрового резерва университета, обозначить достижимый в процессе обучения результат, который сводился бы не только к новым теоретическим знаниям, но и к предоставлению площадок, где можно воплотить приобретенные в обучении знания, умения, навыки.

3. Лидерские качества, возможности респондентов, исходя из анализа полученных нами результатов по методикам до и после обучения в Школе кадрового резерва «Лидер», не изменились. Но с точки зрения развития мы можем рассматривать тот факт (из работы над письменными текстами испытуемых), что обучающиеся стали более ясно осознавать потенциальную необходимость развивать лидерские качества.

Список литературы

1. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: учебник для студентов учреждений высш. проф. образования. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд. центр «Академия», 2013. 416 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионала. М.: Изд-во «Ин-т практ. психологии», Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. 400 с.
3. Лидерство и управление командой: учеб. пособие / сост. В. Н. Фадеева. Томск: Изд-во Томского политехнич. ун-та, 2014. 188 с.
4. Завьялов В. Ю. Элементарный учебник дианализа. Новосибирск: Изд-во СО РАМН, 2004. 415 с.
5. Handbook Of Theory And Practice Of Sustainable Development In Higher Education. Vol. 1 / W. Leal Filho, L. L. Brandli, P. Castro, J. Newman (Eds.). Cham, Switzerland: Springer, 2017. 486 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47868-5>.
6. Аблогин Д. А., Чикер В. А. Взаимосвязь эффективности деятельности морских специалистов с их профессиональными и личностными качествами // Организационная психология и психология труда. 2017. Т. 2, № 1. С. 137-160.
7. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка. 4-е изд. М.: Высшая школа, 1993. 944 с.
8. Маслоу А. Мотивация и личность. 3-е изд. СПб.: Питер, 2008. 52 с.
9. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях: учеб. пособие. М.: Изд-во МГУ, 1995. 223 с.
10. Капустина А. Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттелла. СПб.: Речь, 2007. 104 с.
11. Cansoy R. The Effectiveness of Leadership Skills Development Program for University Students // Journal of History Culture and Art Research. 2017. Vol. 6, No. 3. P. 65-87. DOI: <https://doi.org/10.7596/taksad.v6i3.899>.
12. Ермолаев О. Ю. Математическая статистика для психологов. 2-е изд. испр. М.: Московский психолого-социальный ин-т: Флинта, 2003. 336 с.
13. Выбойщик И. В., Шакурова З. А. Личностный многофакторный опросник Р. Кэттелла: учеб. пособие. Челябинск: Изд. ЮУрГУ, 2000. 54 с.
14. Мадди С. Смыслообразование в процессах принятия решения // Психологический журнал. 2005. Т. 26, № 6. С. 85-112.
15. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл, 2006. 63 с.
16. Leadership Development University Students in the Activities of Student Government / A. A. Alimbekova, A. Z. Bakyt, U. K. Kyuyakbaeva, M. K. Suranshieva // Procedia –

- Social and Behavioral Sciences. 2015. Vol. 197, No. 7. P. 2131–2136. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.336>.
17. Панков И. И., Смягликова А. П., Окунев В. Н. Применение методов психологической диагностики для определения текущего состояния профессионально важных качеств моряков / И. И. Панков // Вестн. Гос. ун-та морского и речного флота им. адм. С. О. Макарова. 2015. № 4 (32). С. 235–237.
 18. Психология взрослости / Е. П. Ильин [и др.]. СПб.: Питер, 2012. 542 с.
 19. Мухина В. С. Возрастная психология. Феноменология развития: учебник для студентов высш. учеб. заведений. 10-е изд., перераб. и доп. М.: Академия, 2006. 608 с.
 20. Новиков В. В. Социальная психология: феномен и наука. М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2003. 344 с.
 21. Репин А. А. Психология, психогигиена и психопрофилактика труда плавсостава. М.: Пищ. пром-сть, 1979. 135 с.
 22. Герасимова И. В. Психологическое содержание деятельности операторов службы управления движением судов: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Владивосток, 2006. 22 с.
 23. Социология молодежи: учебник / под ред. проф. В. Т. Лисовского. СПб.: Изд-во С.-Петербург. ун-та, 1996. 460 с.
 24. Leadership in the University Student Environment: How to Become a Person-Oriented Leader / A. V. Zorina, A. S. Yarullina, L. A. Akhmetova et al. // International Journal of Instruction. 2018. Vol. 11, No. 4. P. 271–286. DOI: <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11418a>.
 25. Савченко Т. Н., Головина Г. М., Веселков А. Ф. Исследование профессионально важных качеств и субъективного качества жизни моряков дальнего плавания // Прикладная юридическая психология. 2010. № 1. С. 32–51.
 26. Стрелкова О. В. Психологические аспекты профессиональной деятельности моряков // Вестн. Балтийского федерального ун-та им. И. Канта. 2010. № 5. С. 45–51.
 27. Козик С. В. Профессионально важные качества судоводителя и их формирование: учеб.-метод. пособие. СПб.: СПбГУВК, 2013. 134 с.
 28. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Смысл: Академия, 2005. 352 с.
 29. Мотрич В. Н. Столкновения судов и их предупреждение. Новый взгляд. СПб.: БХВ-Петербург, 2017. 348 с.

References

1. Zeer E. F. Psikhologiya professionalnogo obrazovaniya: uchebnik dlya studentov uchrezhdeniy vyssh. prof. obrazovaniya. Moscow: Izd. tsentr „Akademiya“, 2013. 416 p.
2. Klimov E. A. Psikhologiya professionala. Moscow: Izd-vo „In-t prakt. psikhologii“, Voronezh: NPO „MODEK“, 1996. 400 p.
3. Fadeeva V. N. Liderstvo i upravlenie komandoy: ucheb. posobie. Tomsk: Izd-vo Tomskogo politekhnich. un-ta, 2014. 188 p.

4. Zavyalov V. Yu. *Elementarnyy uchebnyy dikanaliza*. Novosibirsk: Izd-vo SO RAMN, 2004. 415 p.
5. Leal Filho W., Brandli L. L., Castro P., Newman J. (Eds.). *Handbook Of Theory And Practice Of Sustainable Development In Higher Education*. Vol. 1. Cham, Switzerland: Springer, 2017. 486 p. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-319-47868-5>.
6. Ablogin D. A., Chiker V. A. Vzaimosvyaz effektivnosti deyatel'nosti morskikh spetsialistov s ikh professionalnymi i lichnostnymi kachestvami. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*. 2017, Vol. 2, No. 1, pp. 137–160.
7. Ozhegov S. I., Shvedova N. Yu. *Tolkovyy slovar russkogo yazyka*. Moscow: Vysshaya shkola, 1993. 944 p.
8. Maslow A. Motivatsiya i lichnost. St. Petersburg: Piter, 2008. 52 p. (in Russian)
9. Klimov E. A. *Obraz mira v raznotipnykh professiyakh: ucheb. posobie*. Moscow: Izd-vo MGU, 1995. 223 p.
10. Kapustina A. N. *Mnogofaktornaya lichnostnaya metodika R. Kettella*. St. Petersburg: Rech, 2007. 104 p.
11. Cansoy. R. The Effectiveness of Leadership Skills Development Program for University Students. *Journal of History Culture and Art Research*. 2017, Vol. 6, No. 3, pp. 65–87. DOI: <https://doi.org/10.7596/taksad.v6i3.899>.
12. Ermolaev O. Yu. *Matematicheskaya statistika dlya psikhologov*. Moscow: Moskovskiy psikhologo-sotsialnyy in-t: Flinta, 2003. 336 p.
13. Vyboyshchik I. V., Shakurova Z. A. *Lichnostnyy mnogofaktornyy oprosnik R. Kettella: ucheb. posobie*. Chelyabinsk: Izd. YuUrGU, 2000. 54 p.
14. Maddi S. Smysloobrazovanie v protsessakh prinyatiya resheniya. *Psikhologicheskiy zhurnal*. 2005, Vol. 26, No. 6, pp. 85–112.
15. Leontiev D. A., Rasskazova E. I. *Test zhiznestoykosti*. Moscow: Smysl, 2006. 63 p.
16. Alimbekova A. A., Bakyt A. Z., Kyyakbaeva U. K., Suranshieva M. K. Leadership Development University Students in the Activities of Student Government. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2015, Vol. 197, No. 7, pp. 2131–2136. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.336>.
17. Pankov I. I., Smyaglikova A. P., Okunev V. N. Primenenie metodov psikhologicheskoy diagnostiki dlya opredeleniya tekushchego sostoyaniya professionalno vazhnykh kachestv moryakov. *Vestn. Gos. un-ta morskogo i rechnogo flota im. adm. S. O. Makarova*. 2015, No. 4 (32), pp. 235–237.
18. Ilyin E. P. et al. *Psikhologiya vzroslosti*. St. Petersburg: Piter, 2012. 542 p.
19. Mukhina V. S. *Vozrastnaya psikhologiya. Fenomenologiya razvitiya: uchebnyy dlya studentov vyssh. ucheb. zavedeniy*. Moscow: Akademiya, 2006. 608 p.
20. Novikov V. V. *Sotsialnaya psikhologiya: fenomen i nauka*. Moscow: Izd-vo In-ta psikhoterapii, 2003. 344 p.
21. Repin A. A. *Psikhologiya, psikhogigiena i psikhoprofilaktika truda plavsostrava*. Moscow: Pishch. prom-st, 1979. 135 p.
22. Gerasimova I. V. Psikhologicheskoe sodержание deyatel'nosti operatorov sluzhby upravleniya dvizheniem sudov. *Extended abstract of PhD dissertation (Psychology)*. Vladivostok, 2006. 22 p.

23. Lisovskiy V. T. (ed.) *Sotsiologiya molodezhi: uchebnik*. St. Petersburg: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 1996. 460 p.
24. Zorina A. V., Yarullina A. S., Akhmetova L. A., et al. Leadership in the University Student Environment: How to Become a Person-Oriented Leader. *International Journal of Instruction*. 2018, Vol. 11, No. 4, pp. 271–286. DOI: <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11418a>.
25. Savchenko T. N., Golovina G. M., Veselkov A. F. Issledovanie professionalno vazhnykh kachestv i subyektivnogo kachestva zhizni moryakov dalnego plavaniya. *Prikladnaya yuridicheskaya psikhologiya*. 2010, No. 1, pp. 32–51.
26. Strelkova O. V. Psikhologicheskie aspekty professionalnoy deyatel'nosti moryakov. *Vestn. Baltiyskogo federal'nogo un-ta im. I. Kanta*. 2010, No. 5, pp. 45–51.
27. Kozik S. V. *Professionalno vazhnye kachestva sudovoditelya i ikh formirovanie: ucheb.-metod. posobie*. St. Petersburg: SPbGUVK, 2013. 134 p.
28. Leontiev A. N. *Deyatel'nost. Soznanie. Lichnost*. Moscow: Smysl: Akademiya, 2005. 352 p.
29. Motrich V. N. *Stolknoveniya sudov i ikh preduprezhdenie. Novyy vzglyad*. St. Petersburg: BKhV-Peterburg, 2017. 348 p.

Интернет-журнал
«Проблемы современного образования»
2020, № 1

Статья поступила в редакцию 11.07.2019
The article was received on 11.07.2019