

Особенности связей в структуре лидерской компетентности студентов, осваивающих помогающие профессии

Е. А. Сукнева

*Иркутский государственный университет, г. Иркутск
lena_sukneva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6302-7559>*

Аннотация.

Введение. Целью статьи является построение компонентной модели лидерской компетентности будущего помогающего специалиста и оценка корреляционных отношений между её компонентами как в универсальном виде (у будущих помогающих специалистов в целом), так и с точки зрения специфических особенностей, имеющих у студентов, осваивающих помогающие профессии. Отсутствие названной модели не позволяет достаточно полно оценивать и реализовывать работу по формированию лидерской компетентности студентов на этапе освоения ими помогающих профессий, что представляет проблему для современного образования в области подготовки значительной части специалистов. В статье представлены результаты исследования корреляционных связей в структуре лидерской компетентности трёх групп студентов (будущих психологов, социальных работников и врачей) на основе компонентного подхода к этой компетентности.

Материалы и методы. Выборка состояла из 120 студентов, обучающихся по специальностям: психолог, социальный работник и врач. Были использованы следующие психодиагностические методики: 1) методика ИТО

Л. Н. Собчик; 2) методика на определение лидерских качеств В. В. Травина; 3) опросник «Лидерство-служение» (SLQ) R. Liden; 4) шкала диспозиционной устойчивости DRS-15 (P. Bartone); 5) методика «Я – лидер» А. Н. Лутюшкина; 6) методика оценки лидерского стиля Р. Бейлса.

Результаты исследования. Была доказана гипотеза о том, что связи между компонентами и параметрами лидерской компетентности будущего помогающего специалиста могут быть как универсальными, так и специфическими. С опорой на три выделенных компонента лидерской компетентности было осуществлено наполнение их содержанием, соответствующим профессиональным задачам помогающих специалистов. Специфическими для будущих психологов являются три связи: между навыками эмоционального исцеления и социоэмоциональным стилем лидерства ($r = 0,39, p \leq 0,05$), между нацеленностью на права и возможности человека и поддерживающими навыками ($r = 0,36, p \leq 0,05$), между нацеленностью на права и возможности человека и социоэмоциональным стилем лидерства ($r = 0,58, p \leq 0,01$). Специфической для будущих социальных работников оказалась только одна корреляция: между созданием просоциальных ценностей и вниманием к людям ($r = 0,51, p \leq 0,01$). У будущих врачей было обнаружено три специфических корреляционных связи: между деловым стилем лидерства и влиянием на окружающих ($r = 0,34, p \leq 0,05$), между деловым стилем лидерства и использованием власти ($r = 0,39, p \leq 0,05$), а также

между когнитивным контролем за своим состоянием при взаимодействии с людьми и влиянием на окружающих ($r = 0,48, p \leq 0,01$).

Обсуждение и заключение. Ядерными параметрами в структуре лидерской компетентности будущих помогающих специалистов следует считать умение поставить другого на первое место, поддерживающие навыки, социоэмоциональный стиль лидерства, креативность, эмоциональную вовлечённость, экстраверсию. У будущих психологов в корреляционной структуре выявляются параметры «эмоциональное исцеление» и «нацеленность на права и возможности человека». Специфической для будущих социальных работников оказалась связь между созданием просоциальных ценностей и вниманием к людям. У студентов-медиков связи отражают их стремление к власти, психологическому контролю.

Ключевые слова: лидерство, лидерство служения, лидерская компетентность, лидерские способности, лидерские качества, лидерство в помогающих профессиях

Для цитирования: Сукнева Е. А. Особенности связей в структуре лидерской компетентности студентов, осваивающих помогающие профессии // Педагогический ИМИДЖ. 2025. Т. 19, № 3. С. 444–461. DOI: 10.32343/2409-5052-2025-19-3-444-461

Peculiarities of Interrelations in the Structure of Leadership Competence of Students Mastering Helping Professions

Original article

Elena A. Sukneva

Irkutsk State University, Irkutsk

lena_sukneva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-6302-7559>

Abstract.

Introduction. The purpose of the article is to construct a component model of leadership competence for future helping professionals and to evaluate the correlation relationships between its components both in a universal form (for future helping professionals in general) and from the perspective of specific features of students mastering different helping professions. The lack of this model prevents us from fully assessing and effectively developing students' leadership competence during their training in helping professions, posing a significant challenge for modern education in preparing a large portion of specialists. The article presents the results of a study of correlations in the structure of leadership competence of three groups of students (future psychologists, social workers and doctors) based on a component approach to this competence.

Materials and Methods. The sample consisted of 120 students studying to become psychologists, social workers and doctors. The following psychodiagnostic methods were used: 1) the ITO method by L.N. Sobchik; 2) the methodology for determining leadership qualities by V.V. Travin; 3) the questionnaire "Servant Leadership" (SLQ) by R. Liden; 4) the dispositional stability scale DRS-15 (P. Bartone); 5) the "I am a leader" method by A.N. Lutoshkin; 6) the method for assessing the leadership style by R. Bales.

Results. The hypothesis was proven that the connections between the components and parameters of the leadership competence for future helping professionals can be both universal and specific. Based on the three identified components of leadership competence, they were filled with content corresponding to the professional tasks of helping professionals. Three correlations are specific to future psychologists: between emotional healing skills and socio-emotional leadership style ($r=0.39, p \leq 0.05$), between focus on human rights and opportunities and supportive skills ($r=0.36, p \leq 0.05$), and between focus on human rights and opportunities and socio-emotional leadership style ($r=0.58, p \leq 0.01$). Only one correlation

was found to be specific to future social workers: between the creation of prosocial values and attention to people ($r=0.51$, $p\leq 0.01$). Three specific correlations were found among future doctors: between the business style of leadership and influence on others ($r=0.34$, $p\leq 0.05$), between the business style of leadership and the use of power ($r=0.39$, $p\leq 0.05$), and between cognitive control over their state when interacting with people and influence on others ($r=0.48$, $p\leq 0.01$).

Discussion and Conclusion. The following should be considered core parameters in the structure of leadership competence for future helping professionals: the ability to put others first, support skills, socio-emotional leadership style, creativity, emotional involvement, extroversion. Future psychologists have the parameters “emotional healing” and “focus on human rights and opportunities” in their correlation structure of leadership competence. The correlation between the creation of prosocial values and attention to people turned out to be specific to future social workers. All parameters of leadership competence in medical students included in the specific correlations meaningfully reflect their desire for influence, power, and psychological control.

Keywords: leadership, service leadership, leadership competence, leadership abilities, leadership qualities, leadership in helping profession

For citation: Sukneva E.A. Peculiarities of Interrelations in the Structure of Leadership Competence of Students Mastering Helping Professions. *Pedagogicheskiy IMIDZH = Pedagogical IMAGE*. 2025; 19 (3). Pp.444-461. (In Russ.). DOI: 10.32343/2409-5052-2025-19-3-444-461

Введение

В нынешних социальных, культурных и экономических условиях образовательная и профессиональная сферы находятся на этапе перехода: существовавшие десятилетиями подходы к образованию и оценке достигаемых результатов в профессиональной сфере трансформируются в новые, усложняющиеся, связанные с реализацией компетентностного подхода, предполагающего не просто формирование и оценку знание-навыковых образовательных компетенций, но и работу со сложными компетентностями: коммуникативной, конфликтологической, лидерской. Последняя в современных условиях имеет особый неопределённый статус: с одной стороны, её значимость и необходимость исследования признаётся всеми, а компетентностный характер лидерства чрезвычайно удобен для вузов в плане формирования и оценки; с другой стороны, компонентный состав и внутренняя структура лидерской компетентности практически не установлены, оставляя больше вопросов, чем ответов, так что её оценка в условиях высшего образования из-за неопределённости компонентного состава и структуры является серьёзной проблемой.

Лидерская компетентность в помогающих профессиях определена ещё меньше: сейчас, когда на практике лидерство входит в перечень soft-skills практически каждого работника, у помогающих специалистов лидерство часто вообще не признаётся (в общественном сознании психолог, социальный работник, врач должны быть, скорее, мягкими, податливыми, чем твёрдыми и умеющими лидировать) либо изучается по аналогии с лидерством в бизнесе – без учёта гуманистической позиции и этики взаимодействия. От практики сопровождения помогающих специалистов и от образовательной практики словно ускользает идея о том, что помогающий специалист нуждается не только в мягкости, эмпатии и дружелюбии, но также и в лидерской позиции, чтобы управлять общением с теми, кто нуждается в опоре, поддержке. В этой связи исследование лидерства в качестве компетентности будущих помогающих специа-

листов чрезвычайно актуально как для науки в связи с необходимостью определить его компонентный состав и специфическое содержание, так и для практики высшего образования, чтобы подготовка лидеров среди психологов, социальных работников и врачей была ясной, удобной и эффективной.

В этом смысле исследования в области лидерской компетентности будущих помогающих специалистов отражают как классическую личностно-деятельностную методологию и методологию субъектности, принятую в отечественной психологии при изучении лидерства, так и современную этико-гуманистическую методологию исследования личности лидера.

В качестве цели настоящего исследования мы определили построение компонентной модели лидерской компетентности будущего помогающего специалиста и оценку корреляционных отношений между её компонентами как в универсальном виде (у будущих помогающих специалистов в целом), так и с точки зрения специфических особенностей у студентов, осваивающих разные помогающие профессии.

Обзор литературы

Психология рассматривает вопросы развития лидерства личности и лидерской компетентности чаще всего у профессионалов различного профиля. Так, В. L. Моуа, R. M. Chamorro, C. Reparaz и Р. Мора говорят о лидерстве с позиции компетентностного подхода на примере специалистов добывающей отрасли [1].

R. M. Fulmer и J. A. Conger смотрят на лидерскую компетентность несколько шире, включая в неё поведенческие навыки субъекта и конкретные умения, например, коммуникативные умения, связанные с управлением вниманием группы; умения зарабатывать авторитет и т. п. [11]. Схожий взгляд можно найти у Т. Schneider: здесь лидерская компетентность основана на личностных качествах, определяющих социально-психологический успех. Речь идёт об эмоциональном интеллекте, коммуникативной привлекательности и т. п. [2].

В этом смысле исследования лидерской компетентности условно можно делить на две группы: 1) подчёркивающие её интраприроду и личностный базис, связывающие её с глубинными личностными качествами [3–5], а также 2) подчёркивающие поведенческое содержание лидерской компетентности, роль приобретённых умений и навыков в ней, роль развитых специальным образом характерологических свойств [6].

Подход Т. Weiss в этом смысле является компромиссом – в нём лидерская компетентность представлена наподобие айсберга, где базовая часть состоит из устойчивых поведенческих особенностей и социально-психологических характеристик (репутация, роли и т. п.), а вершина представлена умениями, навыками и знаниями относительно отношений между людьми, относительно содержания лидерской роли в конкретном деле или профессии [7].

Всё это позволяет говорить о том, что лидерская компетентность включает в себя как минимум три условных составляющих: когнитивный, связанный с пониманием лидерства, его рациональной основой; личностно-мотивационный, связанный с базисом личностных качеств, сопряжённых с лидерством; поведенческий – проявления лидерства в конкретных действиях, стиле деятельности, поведенческое выражение лидерских способностей.

Содержание и структура лидерской компетентности является дискуссионным вопросом. Это обусловлено рядом факторов, наиболее существенными из которых, по нашему мнению, являются разнообразие подходов к изучению феномена лидерства (инновационный, аксиологический, философско-антропологический, деятельностьный, системный, компетентностный и др.) и множественность критериев и компонентов компетентности как таковой и, в частности, лидерской.

Структуру лидерских способностей представителей помогающих профессий (буду-

щих конфликтологов) Т. В. Иванова и Н. Н. Ананьина описывают как совокупность мотивационно-ценностного компонента (мотивы, ценности, этические стандарты, нормы), интегративно-деятельностного (интеграция навыков, знаний, ресурсов для достижения целей), направленно-деятельного (целеполагание, планирование, принятие решений, умение расставлять приоритеты, осуществлять оценку и контроль, достигать запланированных результатов), эмоционально-рефлексивного (способность распознавать свои эмоции и управлять ими, понимать и влиять на эмоциональное состояние других) [8].

В рамках пятифакторной модели личностных черт детерминантами лидерства могут выступать четыре характеристики из пяти: «Установлено, что для влияния на группу и выдвижения в позицию лидера необходимо обладать следующими качествами: выраженной экстраверсией, низким уровнем нейротизма, высоким уровнем сознательности и доброжелательности» [9, с. 54]. Статистически подтверждается достоверность связи лидерства в коллективе и производительностью труда, при этом наиболее последовательным коррелятом лидерства в различных условиях исследований является экстраверсия, кроме того, выявляется высокозначимая связь с сознательностью и эмоциональной стабильностью. Результаты отдельных исследований показывают, что лидерство коррелирует с доброжелательностью и открытостью опыту, однако часть работ эту связь не подтверждают, что говорит, вероятно, о влиянии неучтённых факторов. Отметим, что согласно эмпирическим данным использование «большой пятёрки» для выявления лидерских качеств в учебных группах более успешно, чем в производственных коллективах и организационных структурах [10, с. 174].

Лидерские компетенции в одной из основных зарубежных концепций понимаются как единый комплекс: это качества, навыки, способности, относящиеся к социальной компетентности, эмоциональной компетентности, компетентности в области решения проблем, а также отдельные черты характера и физические качества. Когнитивные качества, обеспечивающие компетентность в области решения проблем, это интеллект, способность к умозаключениям, решительность, знания, беглость и чёткость речи, находчивость, проницательность, воображение, диагностические навыки, оригинальность и креативность [11].

Ряд авторов исходят из понимания лидерской компетентности как образовательного результата, который формируется знаниями, умениями, навыками на основе развиваемых способностей. В этом случае составляющие её компетенции группируются авторами по-разному, содержательно не противоречат друг другу, однако по-разному раскрывают сущность лидерской компетентности. Например, лидерская компетентность как характеристика работника может быть представлена совокупностью интеллектуальных качеств (готовность брать на себя ответственность в решении профессиональных задач, креативность, понимание особенностей будущей профессиональной деятельности и др.), организаторских качеств (психологическая готовность к работе в команде, умение принимать решения в групповой деятельности и др.), исполнительских качеств (целенаправленность и планомерность в достижении цели, способность адекватно оценивать результаты групповой деятельности и др.) и социально-коммуникативных качеств (способность вести людей за собой, умение разрешать конфликты, понимать эмоции других людей и др.) [12]. Комплекс лидерских компетенций можно формировать с фокусировкой на личностной и эмоциональной сфере: когнитивные, эмоциональные, коммуникативные, социальные (организационно-управленческие; определяющие адаптацию индивида в группе; определяющие характер взаимоотношений внутри группы; определяющие отношение к другим членам группы), личностные (психофизиологические, волевые, мотивационные, личностно-интегративные) [13].

Далее перейдём непосредственно к лидерской составляющей в подготовке специалиста социомического профиля на примере психологов, социальных работников, педагогов, врачей. Здесь необходимо указать на важное место лидерских способностей

и качеств в структуре личности помогающих специалистов. Как полагают А. В. Кирейчев, Е. В. Кирейчева, способности таких специалистов в части их привязки к профессии предполагают целый комплекс из развитого социального интеллекта, общего высокого уровня социальной активности, выраженной эмпатии, лидерских способностей [14].

У психологов лидерские способности создают своего рода фундамент профессиональной деятельности: без лидерских способностей психолог не сможет управлять процессом психологической помощи, управлять конфликтами, не сможет отстаивать позицию ребёнка или взрослого перед органами власти и т. д. [15]. В составе ПВК психолога авторы акцентируют внимание и на лидерстве как таковом – целостном психологическом образовании [14], и на отдельных свойствах, умениях, способностях в структуре лидерской деятельности: инициативность и социальная активность, оптимистическое прогнозирование, дипломатичность, терпимость, соблюдение этики, ответственность.

У социальных работников к профессионально важным лидерским качествам относятся «социальная и личностная активность, коммуникативность, гуманность, деловитость, харизматичность, ответственность, стрессоустойчивость, совестливость» [16, с. 9], а также умение работать в команде, толерантность, терпение, креативность.

У медицинских работников универсальными компетенциями, которые лежат в основе развития лидерства, являются «способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций; способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла; способность организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; способность применять современные коммуникативные технологии».

Разделяя точку зрения о наличии специфических, характерных для определённой профессиональной области лидерских качеств [17; 18], мы считаем, что лидерская компетентность специалистов помогающих профессий имеет ведущие компетенции, обусловленные спецификой предмета труда и задач деятельности [19; 20]. К их числу мы относим приоритет этичности в принятии решений, сохранения устойчивости в эмоционально напряжённых ситуациях, способность к наставническому сопровождению.

Обзор научной литературы показал, что содержательно лидерская компетентность специалистов помогающих профессий представлена: 1) универсальными для лидерской компетентности элементами (мотивационная ориентация лидера, лидерские личностные качества, знания о лидерстве, креативность, организационные и управленческие умения); 2) специфичными для лидерской компетентности специалистов помогающих профессий, ведущими элементами (альтруистические ценности, (создание просоциальных ценностей, нацеленность на расширение прав и возможностей человека), эмоциональная вовлечённость, когнитивный контроль своего состояния при взаимодействии с людьми, принятие риска, навыки наставничества и поддержки) [21; 22].

При этом считаем необходимым подчеркнуть, что в контексте данного исследования термин «лидерская компетентность», окрашиваясь содержанием профессиональной деятельности помогающих специалистов, сближается с понятием «взаимодействие», ведь уже подразумевается не только собственно лидерство, но и позитивное влияние, создание опоры, поддерживающий стиль и т. п. Осознавая это, мы понимаем и множественность дискуссионных вопросов, которая этой близостью понятий открывается.

Подводя итоги теоретического обзора, считаем возможным сделать несколько заключений. В теоретических и эмпирических исследованиях отмечается принципиальное изменение концепции лидерства – если в последние десятилетия XX в. его суть связывалась с выражением воли лидера и умением подчинять, то сегодня оно выглядит скорее как совместное принятие решений, предполагает придание смысла и цели работе, расширение прав и возможностей членов коллектива, наполнение деятельности организаций и сообществ ценностями и идеологией, вклад в социальный порядок.

Одна из наиболее заметных современных тенденций в исследованиях лидерства –

рассмотрение лидерства через призму морали, общественных ценностей, социальной направленности. Вырабатываются концепции этичного лидерства, ориентированного на гуманность, справедливость, ответственность, умеренность, следование морали, ответственного лидерства, ориентированного на социальные ценности, стратегические решения, устойчивость, сохранение окружающей среды, долгосрочное благополучие; лидерства служения, основанного на таких принципах, как смирение, честность, доверие, сочувствие, исцеление, общность, а также на готовности лидера «служить» членам своей группы в их развитии (в том числе расширяя их права и возможности и поощряя автономию).

Имеющиеся исследования лидерства и психологических компетентностей позволяют нам выделить три компонента лидерской компетентности помогающего специалиста: 1) личностно-мотивационный, представленный лидерскими качествами и особыми просоциальными ценностями и мотивами; 2) когнитивный компонент, представленный когнитивным контролем за своим состоянием при взаимодействии с людьми, а также пониманием лидерских рисков и лидерской креативностью; 3) поведенческий компонент, куда входят помогающие, наставнические умения и навыки, а также лидерский стиль поведения, направленный на взаимодействие.

Конструкт «лидерская компетентность» адекватен реалиям отечественного образовательного и профессионального пространства, связан с набором определённых характеристик специалиста, востребованных в различных профессиональных сферах. Лидерская компетентность как целостное образование в структуре личности мало исследована и не концептуализирована в психологической науке, а также не представлена как значимая «мишень» в процессе обучения будущих специалистов и, таким образом, в настоящее время является большим проблемным исследовательским полем.

Материалы и методы

Базой исследования выступили два ведущих вуза Восточной Сибири – Иркутский государственный университет (ИГУ) и Иркутский государственный медицинский университет (ИГМУ). Выборка состояла из студентов 3-го курса факультета психологии ИГУ в количестве 40 человек, студентов 3-го курса фармакологического и лечебного факультета ИГМУ в количестве 40 человек и студентов 3-го курса направления «социальная работа» ИСН ИГУ также в количестве 40 человек. Всего на констатирующем этапе исследования в выборку вошло 120 студентов.

Все три направления подготовки студентов адекватны задачам данного исследования: они разные по содержанию и по существу оказываемой помощи, но одинаковы по направленности на помощь.

Считаем важным отметить, что в образовательных программах психологов, социальных работников и врачей имеются сходные гуманистические компетенции, которые группируются вокруг понимания человеческого фактора, коммуникативных навыков и эмоциональной устойчивости, эмпатии и умения управлять межличностным взаимодействием, а также навыков эффективной командной работы как с коллегами, так и с обратившимися за помощью людьми.

Средний возраст всех студентов – 20 лет с минимальным стандартным отклонением как внутри выборки в целом, так и внутри каждой из трёх подгрупп. Доминирующий пол студентов – женский, что отражает ситуацию с представлением о помогающих профессиях как преимущественно «женских» в нашей стране.

Отдельно остановимся на том, почему выборка констатирующего исследования была представлена студентами 3-х курсов. Мы считаем это оправданным и целесообразным по нескольким причинам. Во-первых, третьекурсники – это ещё не выпускники, но уже опытные студенты, испытавшие на себе влияние выбранного учебного-профессионального профиля в полной мере, так что при их сравнении различия

будут более существенными, чем при сравнении первокурсников или второкурсников. Во-вторых, третьекурсники уже адаптированы к учебному процессу в полной мере, «случайные» студенты на третьем курсе уже отчислены, и выборка третьекурсников более стабильна, обладает устойчивыми свойствами. В-третьих, проводить психологические исследования связанных со зрелостью, развитием, компетентностями студентов более традиционно именно на третьих курсах, поскольку по результатам таких исследований ещё есть достаточно времени для формирующей или развивающей работы.

В констатирующем эмпирическом исследовании были использованы следующие психодиагностические методики: 1) методика ИТО Л. Н. Собчик; 2) методика на определение лидерских качеств В. В. Травина; 3) опросник «Лидерство-служение» (SLQ) R. Liden (в адаптации И. Фабрикава); 4) шкала диспозиционной устойчивости DRS-15 (P. Bartone, в адаптации П. А. Кислякова, Е. А. Шмелевой); 5) методика «Я – лидер» А. Н. Лутошкина; 6) методика оценки лидерского стиля Р. Бейлса (в адаптации Т. В. Бендас). В наглядном и систематизированном виде относительно компонентов лидерской компетентности студентов, осваивающих помогающие профессии, использованные психодиагностические методики представлены в табл. 1.

С помощью этого комплекса можно увидеть не только наличие у них собственно лидерства как компетентности, но и соответствие этого лидерства требованиям к нему в помогающей работе.

Сопоставление результатов диагностического обследования студентов трёх направлений подготовки считаем целесообразным начать с короткой общей характеристики массива эмпирических данных. D[X] по 26 тестовым показателям в трёх выборках студентов (всего 78 дисперсий) указывает на нормальное распределение низкой плотности (довольно большая доля каждого измеренного признака находится в зоне вторых стандартных отклонений, так что кривая Гаусса для всех признаков не крутая и высокая, а плавная и низкая). Это означает, с одной стороны, что к полученным данным можно применять математико-статистические методы, основанные на нормальности распределения признака, а, с другой стороны, что полученные данные характеризуются свойством относительной равномерности (по многим тестовым показателям доли низких и высокий значений меньше долей средних значений не в такой степени, как в массивах с высокой плотностью распределения). Эти данные представлены в таблице 1.

Правомерность дальнейшего сравнительного корреляционного анализа на этом этапе была проверена и методом F-теста (критерий Фишера): F при парном сопоставлении дисперсий в трёх выборках в среднем составил 9,54 (с вариацией от 07,15 до 16,11), что указывает на возможность статистически сопоставлять наши выборки.

Таблица 1

Основные общестатистические показатели по результатам констатирующего эмпирического исследования

Психодиагност. методики	Параметры психодиагност. методик	Студенты психол. направления		Студенты соц. направления		Студенты мед. направления	
		ц	О	ц	О	ц	О
ИТО Л. Н. Собчик	Спонтанность	4,2	0,6	2,7	0,7	3,1	0,5
	Экстраверсия	4,8	0,8	3,1	1,1	3,7	0,8
Тест на определение лидерских качеств В. В. Травина	Коммуникативный потенциал в лидерстве	17,2	5,7	8,4	6,2	13,1	5,3
	Внимание к людям	17,2	5,4	15,4	6,3	16,2	5,2
	Использование власти	23,1	8,3	16,9	6,7	24,5	5,8
	Характер принятия лидерских решений	16,6	6,8	17,2	6,9	19,4	4,9
	Мотивация подчиненных	19,1	5,2	9,4	7,0	17,9	5,0

Опросник «Лидерство-служение» (SLQ)	Эмоциональное исцеление	18,5	7,2	12,8	8,2	17,5	6,4
	Создание просоциальных ценностей	20,2	8,1	16,5	7,9	10,1	7,2
	Поддерживающие навыки	24,5	7,5	16,3	9,2	12,5	6,5
	Нацеленность на права и возможности человека	26,3	8,3	25,2	7,6	16,2	6,8
	Помощь на пути к росту и успеху	19,6	9,2	11,4	7,5	9,5	7,4
	Умение поставить другого на первое место	15,5	6,9	12,2	7,6	16,7	7,7
	Этичное поведение	19,4	7,6	15,2	7,2	16,2	7,0
Шкала диспозиционной устойчивости DRS-15	Вовлечённость	14,4	6,5	12,4	8,2	10,3	7,0
	Контроль	18,6	6,6	13,5	7,7	17,9	6,2
	Принятие риска	10,3	6,2	9,2	6,6	13,7	5,8
	Суммарный показатель	43,3	15,4	35,1	15,9	41,9	12,2
Методика «Я – лидер» А. Н. Лутошкина	Умение решать проблемы	12,2	3,4	13,2	3,0	14,2	2,4
	Наличие творческого подхода	14,7	3,2	12,7	2,2	9,2	2,2
	Влияние на окружающих	14,2	3,2	8,3	2,4	17,6	2,2
	Знание правил организационной работы	13,3	3,1	13,2	3,2	14,4	2,1
	Организационные способности	9,2	2,7	9,4	2,2	12,4	2,8
	Умение работать с группой	13,1	4,0	9,2	4,0	17,4	2,0
Методика на оценку стиля лидерского поведения Р. Бейлса	Деловой лидерский стиль	4,2	1,2	6,8	1,3	8,5	1,25
	Социо-эмоциональный лидерский стиль	6,5	1,4	6,8	1,3	2,8	1,2

Корреляционные связи интересуют нас с точки зрения возможностей обнаружения уникальных отношений между компонентами лидерской компетентности у студентов-психологов, студентов социального направления или студентов-медиков. Также задачей корреляционного анализа мы считаем обнаружение и разграничение универсальных связей между компонентами лидерской компетентности будущих помогающих специалистов и специфических связей для каждой конкретной из трёх профессий (трёх групп соответствующего студенческого контингента).

Таблица 2

Психодиагностические методики исследования, использованные для оценки компонентов лидерской компетентности студентов, осваивающих помогающие профессии

Компоненты лидерской компетентности	Параметры компонентов	Психодиагностические методики
Личностно-мотивационный компонент	Спонтанность и экстраверсия как «комплекс лидерства»	Методика ИТО Л. Н. Собчик
	Лидерские качества личности	Методика на определение лидерских качеств В. В. Травина
	Альтруистические ценности	Опросник «Лидерство-служение» (SLQ)
	Эмоциональная вовлечённость	Шкала диспозиционной устойчивости DRS-15
Когнитивный компонент	Знания о лидерстве, креативность	Методика «Я – лидер» А. Н. Лутошкина
	Когнитивный контроль за своим состоянием при взаимодействии с людьми	Шкала диспозиционной устойчивости DRS-15
	Принятие риска	Шкала диспозиционной устойчивости DRS-15

Поведенческий компонент	Лидерский стиль в поведении	Методика оценки лидерского стиля Р. Бейлса
	Организационные и управленческие умения	Методика «Я – лидер» А. Н. Лутошкина
	Навыки наставничества и поддержки	Опросник «Лидерство-служение» (SLQ)

Отметим, что при проведении расчётов с помощью критерия Пирсона мы не пытались находить корреляции между параметрами одной и той же методики, а искали только связи между параметрами разных методик, считая особо важными связи между параметрами, относящихся к разным компонентам лидерской компетентности. Установление отношений между тремя компонентами лидерской компетентности поможет глубже раскрыть её структуру и внутренние свойства, увидеть «вес» каждого из компонентов в этой структуре.

Корреляционные же связи между параметрами одной и той же методики не только менее значимы с точки зрения структуры лидерской компетентности, но и находятся под вопросом с точки зрения внутренней логики каждой методики, ведь самым частым методом повышения внутренней согласованности методики является построение её на основе коррелирующих шкал. Такие связи обусловлены внутренней логикой самой методики, и нет особого смысла их устанавливать в нашем исследовании.

Результаты исследования

Сначала представим универсальные корреляционные связи между компонентами лидерской компетентности, которые удалось выявить во всех группах студентов, осваивающих помогающие профессии. Эти связи представлены в таблице 3 и в наглядном виде в форме корреляционной плеяды на рисунке 1. Уместность применения коэффициента корреляции Пирсона в нашем случае обусловлена нормальным характером распределения изучаемых признаков.

В представленной плеяде универсальных связей в структуре лидерской компетентности будущего помогающего специалиста имеется 3 личностно-мотивационных параметра (экстраверсия, коммуникативный потенциал в лидерстве и эмоциональная вовлечённость), 3 когнитивных параметра (принятие риска, когнитивный контроль за своим состоянием при взаимодействии с людьми и креативность), 4 поведенческих параметра (диспозиционная устойчивость, умение поставить другого на первое место, поддерживающие навыки и социоэмоциональный стиль лидерского поведения).

Важно отметить, что внутри каждого из компонентов лидерской компетентности обнаружены корреляционные связи: внутри личностно-мотивационного компонента это связь между экстраверсией и коммуникативным потенциалом в лидерстве ($r_{\text{эм.}} = 0,31$), внутри когнитивного компонента это связь между креативностью и когнитивным контролем за своим состоянием при взаимодействии с людьми ($r_{\text{эм.}} = 0,36$), а внутри поведенческого компонента это связь между поддерживающими навыками и социоэмоциональным стилем лидерства ($r_{\text{эм.}} = 0,39$) и между социоэмоциональным стилем лидерства и умением поставить другого на первое место ($r_{\text{эм.}} = 0,61$). Последняя корреляционная связь оказалась самой сильной в универсальной корреляционной плеяде. Вероятно, тут мы имеем дело со скрытыми под корреляцией родо-видовыми отношениями между явлениями (умение поставить другого на первое место может быть частью социоэмоционального стиля лидерского поведения, а социоэмоциональный стиль лидерского поведения может повышать способность личности ставить другого на первое место), что, впрочем, не снижает важности данной корреляции в структуре изучаемой лидерской компетентности.

Таблица 3

Результаты применения коэффициента корреляции Пирсона для проверки универсальных связей между параметрами и компонентами лидерской компетентности у всех студентов, осваивающих помогающие профессии

Параметр 1	Параметр 2	Какие компоненты лидерской компетентности связаны	$r_{\text{эмп.}}$	p
Экстраверсия	Коммуникативный потенциал в лидерстве	Личностно-мотивационный / личностно-мотивационный	0,32	0,05
Экстраверсия	Поддерживающие навыки	Личностно-мотивационный / поведенческий	0,44	0,01
Принятие риска	Умение поставить себя на место другого	Когнитивный / поведенческий	0,39	0,05
Креативность	Когнитивный контроль за своим состоянием при взаимодействии с людьми	Когнитивный / когнитивный	0,36	0,05
Эмоциональная вовлечённость	Социоэмоциональный стиль лидерства	Личностно-мотивационный / поведенческий	0,38	0,05
Поддерживающие навыки	Социоэмоциональный стиль лидерства	Поведенческий / поведенческий	0,39	0,05
Креативность	Диспозиционная устойчивость	Когнитивный / поведенческий	0,34	0,05
Эмоциональная вовлечённость	Поддерживающие навыки	Личностно-мотивационный / поведенческий	0,48	0,01
Умение поставить другого на первое место	Социоэмоциональный стиль лидерства	Поведенческий / поведенческий	0,61	0,01
Умение поставить другого на первое место	Креативность	Поведенческий / креативный	0,37	0,05



Рис. 1. Корреляционная плеяда универсальных связей между компонентами и параметрами лидерской компетентности у всех студентов, осваивающих помогающие профессии

Две другие корреляции в универсальной для наших студентов плеяде, имеющие статистическую значимость 0,01, – это связь между эмоциональной вовлечённостью (личностно-мотивационный компонент) и поддерживающими навыками (поведенческий компонент) ($r_{\text{эмп.}} = 0,48$), а также связь между экстраверсией (личностно-моти-

вационный компонент) и поддерживающими навыками (поведенческий компонент) ($r_{\text{эмп.}} = 0,44$). То, что в обоих случаях фигурируют поддерживающие навыки, указывает на их важность в структуре лидерской компетентности будущего помогающего специалиста. Тот факт, что в обоих случаях фигурируют параметры личностно-мотивационного компонента (экстраверсия и эмоциональная вовлечённость), также указывает на их высокую значимость в структуре изучаемой лидерской компетентности.

Далее обратимся ко второму аспекту корреляционного анализа, очень важному и не менее интересному по полученным результатам: это выявление специфических для студентов каждого направления корреляционных связей, отражающих особенности их как будущих представителей не просто помогающих профессий, а как представителей конкретного направления помогающей работы. Эти специфические связи представлены в таблице 4.

Как видно из таблицы 4, специфическими для будущих психологов являются три корреляционные связи: между навыками эмоционального исцеления и социоэмоциональным стилем лидерства ($r_{\text{эмп.}} = 0,39$) внутри поведенческого компонента лидерской компетентности, между нацеленностью на права и возможности человека и поддерживающими навыками ($r_{\text{эмп.}} = 0,36$) (личностно-мотивационный и поведенческий компоненты), между нацеленностью на права и возможности человека и социоэмоциональным стилем лидерства ($r_{\text{эмп.}} = 0,58$) (личностно-мотивационный и поведенческий компоненты). Последняя связь статистически значима при однопроцентном уровне вероятности ошибки вывода, является очень сильной.

Специфической для будущих социальных работников оказалась только одна корреляция: между созданием просоциальных ценностей и вниманием к людям ($r_{\text{эмп.}} = 0,58$) внутри личностно-мотивационного компонента. Эта связь отражает корреляцию на однопроцентном уровне вероятности ошибки вывода, является сильной.

Таблица 4

Результаты применения коэффициента корреляции Пирсона для проверки специфических связей между параметрами и компонентами лидерской компетентности у студентов трёх направлений

Параметр 1	Параметр 2	Какие компоненты лидерской компетентности связаны	$r_{\text{эмп.}}$	p
Студенты психологического направления				
Эмоциональное исцеление	Социоэмоциональный стиль лидерства	Поведенческий / поведенческий	0,39	0,05
Нацеленность на права и возможности человека	Поддерживающие навыки	Личностно-мотивационный / поведенческий	0,36	0,05
Нацеленность на права и возможности человека	Социоэмоциональный стиль лидерства	Личностно-мотивационный / поведенческий	0,58	0,01
Студенты социального направления				
Создание просоциальных ценностей	Внимание к людям	Личностно-мотивационный / личностно-мотивационный	0,51	0,01
Студенты медицинского направления				
Деловой стиль лидерства	Влияние на окружающих	Поведенческий / поведенческий	0,34	0,05
Деловой стиль лидерства	Использование власти	Поведенческий / личностно-мотивационный	0,39	0,05
Когнитивный контроль за своим состоянием при взаимодействии с людьми	Влияние на окружающих	Когнитивный / поведенческий	0,48	0,01

У будущих врачей было обнаружено три специфических корреляционных связи: между деловым стилем лидерства и влиянием на окружающих (гэмп. = 0,34) внутри поведенческого компонента, между деловым стилем лидерства и использованием власти (гэмп. = 0,39) (между поведенческим и личностно-мотивационным компонентами), а также между когнитивным контролем за своим состоянием при взаимодействии с людьми и влиянием на окружающих (гэмп. = 0,48) (между когнитивным и поведенческим компонентами). Последняя связь является самой сильной среди обнаруженных у студентов-медиков.

Итак, специфические корреляционные плеяды будущих психологов и будущих врачей включают в себя по 4 параметра с тремя корреляционными связями между ними, одна из которых статистически значима на однопроцентном уровне вероятности ошибки вывода, является очень сильной. Три из четырёх корреляционных параметров в каждой из этих плеяд относятся к поведенческому компоненту лидерской компетентности: вероятно, именно навыки, умения, стилевые аспекты лидерского поведения отличают одного помогающего специалиста от другого, составляют главные штрихи картины его лидерства, по крайней мере, это верно для будущих психологов и будущих врачей.

Обсуждение и заключение

Предложенная модель лидерской компетентности помогающего специалиста включает в себя три компонента: 1) личностно-мотивационный, представленный лидерскими качествами и особыми просоциальными ценностями и мотивами; 2) когнитивный компонент, представленный когнитивным контролем за своим состоянием при взаимодействии с людьми, а также пониманием лидерских рисков и лидерской креативностью; 3) поведенческий компонент, куда входят помогающие, наставнические умения и навыки, а также лидерский стиль поведения, направленный на взаимодействие. Удобство этой модели с точки зрения связей между параметрами данных компонентов было доказано в настоящем исследовании.

Обсудим универсальные и специфические связи, полученные в результате корреляционного анализа.

Примерно равная представленность в универсальной плеяде параметров из трёх компонентов лидерской компетентности, как мы полагаем, может быть косвенным доказательством содержательной валидности предложенной компетентностной модели, ведь она имеет больше шансов быть правомерной и удобной, если её компоненты сбалансированы.

Полагаем, тот факт, что именно названные параметры трёх компонентов лидерской компетентности будущих помогающих специалистов вошли в эту плеяду универсальных связей, то есть имели одинаковые статистически значимые связи в каждой из групп студентов с примерно одинаковыми коэффициентами корреляции, указывает на их большой вес в структуре лидерской компетентности. Можно предполагать, что и у других студентов, обучающихся другим помогающим профессиям (например, у будущих педагогов), они будут примерно такими же.

Представленная корреляционная плеяда универсальных связей в структуре лидерской компетентности студентов, осваивающих помогающие профессии, примечательна и заслуживает особого внимания ещё и с точки зрения выявленных в ней самой «ядерных» параметров. Если все параметры, вошедшие в корреляционную плеяду, являются более важными по сравнению с оставшимися, то эти параметры являются ключевыми и, вероятно, составляют её базис. К таковым (по количеству связей внутри плеяды) относятся: 1) умение поставить другого на первое место, 2) поддерживающие навыки, 3) социоэмоциональный стиль лидерства, 4) креативность. Первые три относятся к поведенческому компоненту лидерской компетентности будущего помогающего специалиста, последний — к когнитивному.

Таким образом, целостно оценивая параметры лидерской компетентности с точки зрения количества корреляционных связей, в которые они вступают, а также с точки зрения статистического веса этих связей (уровень вероятности ошибки вывода), логичным будет считать самыми важными в структуре лидерской компетентности будущего помогающего специалиста следующие: 1) умение поставить другого на первое место; 2) поддерживающие навыки, 3) социоэмоциональный стиль лидерства, 4) креативность, 5) эмоциональная вовлечённость, 6) экстраверсия. Полагаем, что именно на них будет логичнее опираться в развивающей или формирующей работе в вузе, именно их необходимо использовать в первую очередь в качестве таргетов / мишеней / задач работы с лидерской компетентностью будущего помогающего специалиста.

Анализируя специфические для разных категорий студентов корреляционные связи, отметим следующее.

У будущих психологов в корреляционной структуре лидерской компетентности появляются параметры «эмоциональное исцеление» и «нацеленность на права и возможности человека», которых нет у других групп студентов и нет в универсальной корреляционной плеяде. Параметры «поддерживающие навыки» и «социоэмоциональный стиль лидерства» у будущих психологов включены как в универсальные, так и в специфические связи, что подчёркивает их высокую значимость, как мы и предполагали ранее. Будущие психологи отличаются от других студентов, осваивающих помогающие профессии, мотивационной и поведенческой ориентацией на людей, поиск их потенциалов, сочувствие и оказание помощи.

У будущих социальных работников специфическая корреляция образована параметрами, которые не фигурируют у других групп студентов и отсутствуют в универсальной плеяде, а это может означать, что эта связь каким-то образом привязана к профессиональному образу социального работника у этих студентов, является личностно-мотивационным ориентиром для них, отражает само содержание социальной работы, как они её видят. Будущие социальные работники любят людей, желают им добра и готовы направлять их на общечеловеческие ценности.

Очевидно, что у будущих врачей деловой стиль лидерского поведения является важным элементом их лидерской компетентности. В целом все включённые в специфические корреляции параметры лидерской компетентности у студентов-медиков содержательно отражают их стремление к влиянию, власти, психологическому контролю, что может быть полезно в их помогающей профессии лишь в сочетании с выраженной гуманистической направленностью и высоким уровнем этики. Без таковых эти тенденции рассогласуются с помогающим характером их будущей профессии. В итоге на этом этапе исследования студенты-медики – единственные среди всех групп студентов, осваивающих помогающие профессии, чьи специфические корреляционные связи в структуре лидерской компетентности могут не просто отражать некоторую её специфику, но и её негативную сторону, так что последующая развивающая / формирующая работа с ней будет иметь не только характер восполнения дефицитов, но и характер преодоления, коррекции этой негативной стороны.

Таким образом, в результате корреляционного анализа удалось обнаружить и описать не только универсальные связи между параметрами и компонентами лидерской компетентности будущих помогающих специалистов, но и зафиксировать важные тенденции – специфические корреляции для студентов, осваивающих разные помогающие профессии. В основном обнаруженные универсальные и специфические связи показывают сильные стороны лидерской компетентности будущего помогающего специалиста, хотя некоторые из связей (в случае со студентами-медиками) могут составить основу психологической работы по преодолению свойств лидерской компетентности, потенциально мешающих успешному труду в помогающей области. В любом случае полученные результаты корреляционного анализа могут быть ценны для определения

содержания и форм дальнейшей развивающей / формирующей работы со студентами, осваивающими помогающие профессии.

Ограничением данного исследования является относительно небольшой объём выборки и условность сопоставления трёх групп студентов, чьи специальности выбраны на основе удобства и фактических возможностей сбора данных. В этом смысле результаты исследования можно считать успешными в качестве пилотажного этапа более глобального исследования, которое выступает в качестве перспективы проводимой работы.

Практические перспективы настоящего исследования заключаются в применении предложенной диагностической модели к будущим специалистам других помогающих профессий, к уже работающим помогающим специалистам с разным стажем работы, а также в связи с разными уровнями эмоционального выгорания, с разным уровнем профессиональной успешности и т. п. Кроме того, результаты исследования могут стать основой эксперимента по формированию лидерской компетентности будущих специалистов помогающих профессий в условиях высшего образования.

*Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.
The author read and approved the final manuscript.*

Список литературы

1. Moya B. L., Chamorro R. M., Reparaz C., Mora P. Assessing the leadership competence of Master of Science in mining engineering students. *Engineering Studies*. 2020. Vol. 12, Is. 3. Pp. 218–226. <https://doi.org/10.1080/19378629.2020.1821696>
2. Fulmer, R. M., Conger, J. A. *Growing Your Company's Leaders*. New York : AMA-COM, 2004. 280 p.
3. Шпак Т. К. Условия эффективности развития лидерских качеств обучающихся // *Социальное лидерство в образовательной среде: мат-лы всерос. науч. конф.* (Ярославль, 20–25 апреля 2017 г.). Ярославль : ЯГПУ, 2017. С. 148–153.
4. Сукнева Е. А. К вопросу исследования лидерских качеств в отечественной и зарубежной психологии // *Проблемы теории и практики современной психологии [Электронный ресурс]: мат-лы XVI ежегод. всерос. (с междунар. участием) науч.-практ. конф.* (Иркутск, 20–21 апреля 2017 г.). Иркутск : Изд-во ИГУ, 2017. С. 257–260. EDN: YSGHNR
5. Сукнева Е. А., Чернецкая Н. И., Кедярова Е. А., Монжиевская В. В., Уварова М. Ю. Развитие лидерских способностей студентов-психологов средствами психологического консультирования [Электронный ресурс] // *Российский психологический журнал*. 2021. № 18, № 3. С. 130–144. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-liderskih-sposobnostey-studentov-psihologov-sredstvami-psihologicheskogo-konsultirovaniya> (дата обращения: 23.08.2023). DOI: 10.21702/rpj.2021.3.9
6. Weiss T. *Coaching Competencies and Corporate Leadership*. London : Boca Raton, 2003. 240 p.
7. Иванова Т. В., Ананьева Н. Н. Развитие лидерских способностей будущих конфликтологов в условиях вуза (социально-психологический аспект) // *Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика*. 2023. Т. 13, № 4. С. 176–189. <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2023-13-4-176-189>
8. Чернышев А. С. [и др.] *Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учебное пособие для вузов / под общ. ред. А. С. Чернышева*. М. : Юрайт, 2024. 159 с.
9. Селезнева Е. В. *Лидерство: учебник и практикум для вузов*. М. : Юрайт, 2024. 429 с.
10. Bass B.M., Bass R. *The Bass handbook of leadership: Theory, research, & managerial*

applications (4th ed.). New York : Free Press. 2008. Pp. 1516.

11. Авдеева А. В. Формирование лидерских компетенций в процессе профессионального становления специалиста в вузе: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08. Тамбов 2010. 24 с.

12. Дубро Ю. С. Программно-технологическое обеспечение процесса развития лидерской компетентности у старшеклассников // Проблемы модернизации языкового образования. Иностранные языки (Сыктывкар, 17–18 мая 2018 г.). Сыктывкар : Изд-во СГУ им. Питирима Сорокина, 2018. С. 51–56.

13. Кирейчев А. В., Кирейчева Е. В. Сравнение коммуникативных, организаторских и лидерских способностей студентов-психологов на разных курсах обучения в вузе // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии. 2017. № 1(70). С. 85–91.

14. Елькина И. Ю., Есина С. В., Марченко Е. С., Фролова С. В Развитие лидерских качеств студентов психолого-педагогического направления подготовки в условиях образовательного пространства высшей школы // Образовательные ресурсы и технологии. 2024. № 2(47). С. 39–47. DOI 10.21777/2500-2112-2024-2-39-47

15. Фазлеева Л. Р. Развитие лидерских качеств студентов вуза с применением технологий социального проектирования :: дис. канд. пед. наук : 13.00.01. Казань, 2022. 217 с.

16. Анпилова Н. Г., Гетман Н. А., Котенко Е. Н., Леонов И. В., Пасечник О. А., Бурашникова И. П Формирование универсальных компетенций студентов и магистрантов – участников олимпиады «Школа лидерства в здравоохранении» // Научный вестник Омского государственного медицинского университета. 2023. Т. 3, № 2. С. 21–29. <https://doi.org/10.61634/2782-3024-2023-10-21-29>

17. Tan K. L. Responsible Leadership - A Brief Review of Literature. Journal of Responsible Tourism Management. 2023. Vol. 3, Is. 1, pp. 44–53. DOI: 10.47263/JRTM.03-01-04

18. Wahyu A., Lantu C. D. Servant Leadership Theory Development & Measurement. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2014. Vol. 115. Pp. 387–393. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>

19. Schneider T. LeadWell: The Ten Competencies of Outstanding Leadership. Publisher : Soaring Eagle Enterprises, Inc. 2021. 354 p.

20. Sendjaya S., Sarros J. C. Servant leadership: its origin, development, and application in organizations. Journal of Leadership & Organizational Studies. 2002. Vol. 9, no. 2, pp. 57–64. DOI: 10.1177/107179190200900205

21. Sheehan M., Garavan T. N., & Morley M. J. Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. Journal of Business Research. 2020. Vol. 109. Pp. 399–412. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>

22. Smith B.W., Dalen J., Wiggins. K., Tooley. E., Christopher P., Bernard J. The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. International Journal of Behavioral Medicine. 2008. Vol. 15, № 3. Pp. 194–200. doi: 10.1080/10705500802222972. PMID: 18696313

References

1. Moya B.L., Chamorro R.M., Reparaz C., Mora P. *Assessing the leadership competence of Master of Science in mining engineering students. Engineering Studies*. 2020, vol. 12, i. 3, pp. 218–226. <https://doi.org/10.1080/19378629.2020.1821696> (in English)

2. Fulmer R.M., Conger J.A. *Growing Your Company's Leaders*. New York, AMACON, 2004. 280 p. (in English)

3. Shpak T.K. Usloviya effektivnosti razvitiya liderskikh kachestv obuchayushchikhsya [Conditions for the effective development of leadership qualities in students]. *Socialnoe liderstvo v obrazovatel'noy srede* (Yaroslavl, 20-25 aprel 2017 g.). Yaroslavl, YaGPU, 2017, pp. 178-184 (in Russian)

4. Sukneva E.A. K voprosu issledovaniya liderskikh kachestv v otechestvennoy i zarubezhnoy psikhologii [On the issue of studying leadership qualities in domestic and foreign psychology]. *Problemy teorii i praktiki sovremennoy psikhologii: materialy XVI ezhegod. vse-ros. (s mezhdunar. uchastiem) nauch. – prakt. konf.* (Irkutsk, 20-21 april 2017g.). Irkutsk, IGU Publ., 2017, pp. 257-260. EDN: YSGHHR (in Russian)
5. Sukneva E.A., Chernetskaya N.I., Kedyarova E.A., Monzhievskaya V.V., Uvarova M.Yu. Razvitie liderskikh sposobnostey studentov-psikhologov sredstvami psikhologicheskogo konsultirovaniya [Developing leadership skills of psychology students through psychological counseling]. *Russian Psychological Journal*. 2021, no.18, no.3, pp. 130-144. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-liderskikh-sposobnostey-studentov-psihologov-sredstvami-psihologicheskogo-konsultirovaniya> (accessed 23 August 2023). DOI: 10.21702/rpj.2021.3.9 (in Russian)
6. Weiss T. *Coaching Competencies and Corporate Leadership*. London, Boca Raton, 2003. 240p. (in English)
7. Ivanova T.V., Ananyeva N.N. Razvitie liderskikh sposobnostey budushchikh konfliktologov v usloviyakh vuza (sotsialno-psikhologicheskii aspekt) [Developing leadership skills of future conflict resolution specialists in a university setting (social and psychological aspect)]. *Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogy*. 2023, vol. 13, no. 4, pp. 176-189. <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2023-13-4-176-189> (in Russian)
8. Chernyshev A.S., et al. *Psikhologiya liderstva: liderstvo v sotsialnykh organizatsiyakh: uchebnoe posobie dlya vuzov* [Leadership Psychology: Leadership in Social Organizations: A Textbook for Universities]. Ed. by A.S. Chernysheva. Moscow, Yurait, 2024. 159 p. (in Russian)
9. Selezneva E.V. *Liderstvo: uchebnik i praktikum dlya vuzov* [Leadership: A Textbook and Workshop for Universities]. Moscow, Yurait, 2024. 429 p.
10. Bass B.M., Bass R. *The Bass handbook of leadership: Theory, research, & managerial applications* (4th ed.). New York, Free Press, 2008, pp. 1536.
11. Avdeeva A.V. *Formirovanie liderskikh kompetentsiy v protsesse professionalnogo stanovleniya spetsialista v vuze: avtoref. diss....kand. ped. nauk: 13.00.08* [Formation of leadership competencies in the process of professional development of a specialist at a university: abstract of a dissertation for the degree of candidate of pedagogical sciences: 13.00.08]. Tambov, 2010. 24 p.
12. Dubro Yu.S. Programmno-tekhnologicheskoe obespechenie protsessa razvitiya liderskoy kompetentnosti u starsheklassnikov [Software and technological support for the process of developing leadership competence in high school students]. *Problemy modernizatsii yazykovogo obrazovaniya. Inostrannye yazyki (Syktyvkar, 17–18 maya 2018 g.)*. Syktyvkar, SGU im. Pitirima Sorokina, 2018, pp. 51-56 (in Russian)
13. Kireychev A.V., Kirecheycheva E.V. Sravnenie kommunikativnykh, organizatorskikh i liderskikh sposobnostey studentov-psikhologov na raznykh kursakh obucheniya v vuze [Comparison of communication, organizational and leadership]. *Personality, Family, and Society: Issues of Pedagogy and Psychology*. 2017, no.1(70), pp. 85-91 (in Russian)
14. Elkina I.Yu., Esina S.V., Marchenko E.S., Frolova S.V. Razvitie liderskikh kachestv studentov psikhologo-pedagogicheskogo napravleniya podgotovki v usloviyakh obrazovatel'nogo prostranstva vysshey shkoly [Development of leadership qualities of students majoring in psychology and pedagogy in the educational environment of higher education]. *Educational resources and technologies*. 2024, no. 2(47), pp. 39-47. DOI 10.21777/2500-2112-2024-2-39-47 (in Russian)
15. Fazleeva L.R. *Razvitie liderskikh kachestv studentov vuza s primeneniem tekhnologii sotsialnogo proektirovaniya: dis. kand. ped. nauk: 13.00.01* [Developing leadership skills of university students using social design technology: diss. of cand. ped. sciences: 13.00.01]. Kazan, 2022. 217 p.

16. Anpilova N.G., Getman N.A., Kotenko E.N., Leonov I.V., Pasechnik O.A., Burashnikova I.P. Formirovanie universalnykh kompetencyi studentov i magistrantov - uchastnikov olimpiady "Shkola liderstva v zdravookhraneni" [Development of universal competencies of students and graduate students participating in the "School of Leadership in Healthcare" Olympiad]. *Nauchnyy vestnik Omskogo gosudrsvennogo medutsinskogo universiteta*. 2023, vol. 3, no.2, pp. 21-29. <https://doi.org/10.61634/2782-3024-2023-10-21-29> (in Russian)
17. Tan K. L. Responsible Leadership - A Brief Review of Literature. *Journal of Responsible Tourism Management*. 2023. Vol. 3, Is. 1, pp. 44–53. DOI: 10.47263/JRTM.03-01-04
18. Wahyu A., Lantu C. D. Servant Leadership Theory Development & Measurement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014. Vol. 115. Pp. 387–393. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.445>
19. Schneider T. *LeadWell: The Ten Competencies of Outstanding Leadership*. Publisher : Soaring Eagle Enterprises, Inc. 2021. 354 p.
20. Sendjaya S., Sarros J. C. Servant leadership: its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2002. Vol. 9, no. 2, pp. 57–64. DOI: 10.1177/107179190200900205
21. Sheehan M., Garavan T. N., & Morley M. J. Transformational leadership and work unit innovation: A dyadic two-wave investigation. *Journal of Business Research*. 2020. Vol. 109. Pp. 399–412. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>
22. Smith B.W., Dalen J., Wiggins. K., Tooley. E., Christopher P., Bernard J. The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*. 2008. Vol. 15, № 3. Pp. 194–200. doi: 10.1080/10705500802222972. PMID: 18696313

Елена Александровна Сукнева

старший преподаватель

AuthorID: 1016629

*факультет психологии,
Иркутский государственный
университет*

*Россия, 664003, г. Иркутск,
ул. К. Маркса, 1*

тел.: +7 (3952) 202349

Elena A. Sukneva

Senior Lecturer

AuthorID: 1016629

*Faculty of Psychology,
Irkutsk State University*

*1 Karl Marks St, Irkutsk,
664003, Russia*

Tel.: +7 (3952) 202349

Статья поступила в редакцию 21.07.2025, одобрена после рецензирования 09.09.2025, принята к публикации 20.09.2025.

The article was submitted to the editorial office on 21.07.2025, approved after review on 09.09.2025, and accepted for publication on 20.09.2025.

*Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.
Conflict of interest: The author declares no conflict of interest.*