

Оригинальная статья / Original article

УДК 159.99

<https://doi.org/10.21869/2223-151X-2023-13-4-176-189>

Развитие лидерских способностей будущих конфликтологов в условиях вуза (социально-психологический аспект)

Т.В. Иванова¹✉, Н.Н. Ананьева¹¹Юго-Западный государственный университет

ул. 50 лет Октября, д. 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: mk473942@yandex.ru

Резюме

Актуальность данного исследования связана с важностью использования потенциала лидерства в процессе освоения студентами-конфликтологами профессиональных компетенций.

Цель нашей работы заключается в теоретико-экспериментальном исследовании лидерских способностей и возможностей их развития у будущих конфликтологов в условиях освоения практической профессиональной деятельности на базе Учебно-практического центра конфликто разрешения Юго-Западного государственного университета (УПЦК ЮЗГУ).

Методика «Потребность в достижении цели» (Ю. Орлов), «Методика диагностики мотивации для достижения успеха» (Т. Элерса), «Опросник терминальных ценностей (ОТеЦ)» (И. Сенин), методика «Коммуникативные и организаторские способности (КОС-2)» (В. Синяевский, Б. Федоришин), методика «Стиль саморегуляции поведения» (В. Моросанова), тест на эмоциональный интеллект «ЭМИН» (Д. Люсин), t-критерий Стьюдента для случая зависимых выборок.

Результаты. В процессе эмпирического исследования было выявлено, что в результате освоения практической профессиональной деятельности в УПЦК ЮЗГУ студенты демонстрируют: направленность на новые достижения и цели, высокий уровень потребности самореализации, наличие значимости профессиональной деятельности, что подтверждает развитие мотивационно-ценностного компонента лидерских способностей; рост коммуникативных и организаторских способностей, позволяющих активно осуществлять управленческую деятельность в аспекте командообразования, управления конфликтами, временем и эффективной коммуникации, свидетельствует о развитии интегративно-деятельного компонента лидерских способностей; увеличение показателей, связанных со способностью определять цели, разрабатывать стратегии, принимать решения, подтверждает положительную динамику в развитии направленно-деятельного компонента лидерских способностей; положительные изменения способности к дифференциации и управлению собственными эмоциями, к распознаванию эмоций других людей и способности влиять на них говорят о развитии эмоционально-рефлексивного компонента лидерских способностей.

Теоретический анализ исследуемых источников позволил выделить в структуре лидерских способностей будущего конфликтолога мотивационно-ценностный, интегративно-деятельностный, направленно-деятельный, эмоционально-рефлексивный компоненты. Их практическая актуализация становится возможной при использовании специально созданных внешних социальных условий и факторов, реализуемых в деятельности УПЦК ЮЗГУ. К ним относятся: программы обучения эффективной коммуникации и навыкам ораторского мастерства, аргументации и убеждения, активного слушания, рефлексивного общения; техники воздействия, влияния и убеждения; методы и технологии управления конфликтами, нейтрализации их деструктивных последствий и др.

Ключевые слова: лидерские способности; студент; конфликтолог; социально-психологические условия.

Конфликт интересов: Авторы декларируют отсутствие явных и потенциальных конфликтов интересов, связанных с публикацией настоящей статьи.

Для цитирования: 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>.

Статья поступила в редакцию 21.10.2023

Статья подписана в печать 13.11.2023

Статья опубликована 23.12.2023

Development of Leadership Abilities of Future Conflictologists in University Conditions (Socio-Psychological Aspect)

Tatiana V. Ivanova¹✉, Natalia N. Ananyeva¹

¹Southwest State University
50 Let Oktyabrya Str., 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: mk473942@yandex.ru

Abstract

The purpose of the study. The relevance of this study is related to the importance of using the potential of leadership in the process of mastering professional competencies by students-conflictologists.

The purpose of our work is a theoretical and experimental study of leadership abilities and the possibilities of their development in future conflictologists in the conditions of mastering practical professional activity on the basis of the Educational and Practical Center for Conflict Resolution of Southwestern State University (UPCC Southwestern State University).

Methods. Methodology «The need to achieve a goal» (Yu. Orlov), «Methodology for diagnosing motivation for success» (T. Ehlers), «Questionnaire of terminal values (Father)» (I. Senin), methodology «Communicative and organizational abilities (KOS-2)» (V. Sinyavsky, B. Fedorishin), methodology «Style of self-regulation of behavior» (V. Morosanova), emotional intelligence test «EmIn» (D. Lyusin), Student's t-criterion for the case of dependent samples.

Results. In the process of empirical research, it was revealed that as a result of mastering practical professional activity UPCC Southwestern State University, students demonstrate a focus on new achievements and goals, a high level of self-realization needs, the importance of professional activity, which confirms the development of the motivational and value component of leadership abilities.

The growth of students' communicative and organizational abilities, which allow them to actively carry out managerial activities in the aspect of team building, conflict management, time and effective communication, indicates the development of an integrative and active component of leadership abilities.

The increase in indicators related to the ability of students to define goals, develop strategies, and make decisions confirms the positive dynamics in the development of the directional-active component of leadership abilities.

The increase in indicators related to the ability of students to define goals, develop strategies, and make decisions confirms the positive dynamics in the development of the directional-active component of leadership abilities.

Positive changes in the ability to differentiate and manage one's own emotions, to recognize the emotions of other people and the ability to influence them indicate the development of the emotional-reflexive component of leadership abilities.

Conclusion. Theoretical analysis of the studied sources made it possible to identify motivational-value, integrative-activity, directional-active, emotional-reflexive components in the structure of the leadership abilities of the future conflict specialist. Their actualization in the structure of leadership abilities becomes possible through specially created external social conditions and factors implemented in the activities UPCC Southwestern State University. These include: programs for training the skills of public speaking, argumentation and persuasion, active listening, reflective communication; techniques of influence and persuasion in communication; technologies for managing conflicts, neutralizing their destructive consequences, eds.

Keywords: leadership abilities; student; conflictologist; socio-psychological conditions.

Conflict of interest: The Authors declare the absence of obvious and potential conflicts of interest related to the publication of this article.

For citation: Ivanova T.V., Ananyeva N. N. Development of Leadership Abilities of Future Conflictologists in University Conditions (Socio-Psychological Aspect) *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Lingvistika i pedagogika* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Linguistics and Pedagogics*. 2023, 13(4): 176–189 (In Russ.). <https://doi.org/10.21869/2223-151X-2023-13-4-176-189>.

Received 21.10.2023

Accepted 13.11.2023

Published 23.12.2023

Введение

В условиях значительных социально-экономических изменений система

управления человеческими ресурсами приобретает существенное значение, особенно актуальным вопросом является формирование лидерских способностей в

процессе профессиональной подготовки будущих специалистов.

Современная социальная ситуация в профессиональных сферах характеризуется изменчивостью, неопределенностью, сложностью, неоднозначностью и требует от конфликтологов разработки гибких стратегий, способности и готовности лучше понимать своих клиентов и конкурентов. Именно здесь появляется потребность в лидерстве.

Проблема развития лидерских способностей в современных условиях должна рассматриваться как стратегическая задача для общества, образования, научных исследований, поскольку развитость таких способностей обеспечивает возможности лидера сплачивать коллектив и направлять его на достижение важных целей, предполагает его эффективные и успешные организационные действия, выступает предпосылкой доверия к властным полномочиям лидера.

Исследования лидерства в психологии, социологии, философии акцентируют внимание на различных проявлениях данного феномена, в частности детальному анализу подвергаются лидерские способности, лидерские качества, лидерские компетенции.

Теоретическое и эмпирическое осмысление лидерских способностей являются важной частью отечественных и зарубежных исследований. Философия лидерства рассматривается в трудах Е.В. Кудряшовой [1], факторы эффективности лидера описаны в трудах В.П. Шейнова [2], вопросы психология лидерства и власти раскрываются в трудах Е.А. Лигинченко [3], социально-психологические аспекты лидерства в теории и практике управления изучала Н.А. Ершова [4]. Анализу лидерских стилей и качеств посвящены работы Т.В. Бендас [5], Н.И. Даниловой [6]; эмоциональный интеллект лидеров рассматривается в работах Д. Гоулмана [7], Д. Карузо, П. Сэловей [8],

Д. В. Люсина, В. П. Шейнова [10]; способности к принятию ответственных лидерских решений рассмотрены в трудах Т. С. Хачатуровой [11], В. С. Юкаевой [12], Б.М. Раппопорт [13]; лидерская мотивация анализируется у Ю. В. Филипповой, Н. Р. Прониной [14]. Развитие лидерских способностей в системе высшего образования отражено в трудах Б.В. Кайгородова [15], Э. А. Каминской [16], А. А. Ощепкова [17] и др. Исследованию социально-психологических условий, определяющих возможности развития лидерских способностей посвящены работы К.Т. Базаровой [18], Е.В. Кудряшовой, М.С. Миллер [19].

Мы можем сделать вывод о том, что исследования лидерства в философии, психологии, социологии акцентируют внимание на различные проявления лидерских способностей, лидерских качеств, лидерских компетенций. В то же время, несмотря на значительную разработанность феномена лидерства в целом, проблема развития лидерских способностей посредством социально-психологических условий и возможностей вузовской среды и ее специальных организационных структур изучена недостаточно, что послужило поводом для данного исследования.

Результаты и обсуждения

Проведя теоретический анализ, считаем необходимым выделить в структуре лидерских способностей будущего конфликтолога следующие компоненты: мотивационно-ценностный, интегративно-деятельностный, направленно-деятельный, эмоционально-рефлексивный.

Мотивационно-ценностный компонент лидерских способностей включает в себя мотивы, ценности, этические стандарты, нормы. Сюда относится приверженность лидера основной цели и идеологии организации, ее ценностной стратегии. В качестве мотивов, побуждающих

лидера к действиям, могут выступать успех, признание, развитие команды, служение обществу. Этические стандарты и нормы важны при выборе средств, которые лидер считает допустимыми для достижения цели. Высокое развитие мотивационно-ценностного компонента лидерских способностей проявляется в глубиной приверженности миссии и целям организации, что вдохновляет самого лидера и сплачивает команду.

Мотивационно-ценностный компонент лидерских способностей проявляется в направленности на новые достижения, настойчивости, высоком уровне притязаний, положительных эмоциях в процессе достижения цели, высоком уровне потребности в самореализации, направленности на признание в обществе. Таким образом, мотивационно-ценностный компонент лидерских способностей определяет содержательный аспект организационной деятельности и предполагает сформированность познавательных и профессиональных мотивов, направленных на успех в профессиональной сфере.

Интегративно-деятельный компонент лидерских способностей воплощается в умении объединять разнообразные навыки, знания и ресурсы для достижения целей и принятия решений в сложных ситуациях. Этот компонент включает в себя следующие аспекты: системное мышление, аналитические навыки, умение эффективно управлять ресурсами, креативность и инновационность, навыки проектной деятельности. Сформированность интегративно-деятельного компонента выражается в способности анализировать информацию для принятия обоснованных решений, выделять важные факторы, оценивать риски и определять лучшие стратегии, эффективно управлять ресурсами (временными, финансовыми, техническими, человеческими). Актуализированный интегративно-деятельный компо-

нент способствует проявлению креативности и инноваций в команде.

Таким образом, интегративно-деятельный компонент включает в себя способности, позволяющие активно осуществлять управленческую деятельность в аспекте командообразования, управления конфликтами, временем и коммуникацией.

Направленно-деятельный компонент связан со способностью лидера к целеполаганию, планированию, принятию решений, управлению временем и ресурсами, с умением расставлять приоритеты, осуществлять оценку и контроль, достигать запланированных результатов.

Особенности профессиональной деятельности конфликтолога, профиль деятельности которого связан с организационными конфликтами и управлением персоналом, предполагают обеспечение эффективной работы сотрудников и управление их карьерой, решение конфликтных ситуаций, участие в формировании корпоративной культуры, организацию и проведение переговоров. Учитывая вызовы, стоящие перед конфликтологом в вопросе поддержания должного состояния психологического здоровья, нами был выделен эмоционально-рефлексивный компонент в структуре лидерских способностей.

Эмоционально-рефлексивный компонент лидерских способностей связан со способностью лидера распознавать и эффективно управлять своими эмоциями, а также понимать и влиять на эмоциональное состояние своей команды.

Таким образом, структура лидерских способностей включает следующие составляющие компоненты:

– мотивационно-ценностный компонент характеризует комплекс мотивов и ценностей, обуславливающих успех и эффективность деятельности лидера, и включает потребность в достижении це-

ли, мотивацию на достижение успеха, направленность на профессионализм;

- интегративно-деятельностный компонент характеризуется комплексом организационных и коммуникативных способностей, позволяющих интегрировать деятельность группы как единой команды;

- направленно-деятельный компонент характеризуется комплексом способностей по принятию решений, установлению целей и планированию;

- эмоционально-рефлексивный компонент характеризуется комплексом способностей по распознаванию и управлению собственными эмоциями и эмоциями других.

В рамках данного исследования площадкой, способной воплотить ряд социально-психологических условий, обеспечивающих развитие лидерских способностей, стал Учебно-практический центр конфликторазрешения Юго-Западного государственного университета (УПЦК ЮЗГУ). Он создан приказом ректора университета от 25 февраля 2016 г. и входит в состав кафедры коммуникологии и психологии.

Цели УПЦК ЮЗГУ включают в себя внедрение в образовательный процесс конструктивных методов разрешения конфликтов (восстановительная медиация, переговоры), помощь участникам образовательного процесса в разрешении споров и конфликтных ситуаций на основе принципов сотрудничества.

В УПЦК ЮЗГУ реализуются многообразные направления деятельности, которые выступают условием развития лидерских способностей будущих конфликтологов. В первую очередь это программы, направленные на актуализацию навыков эффективной коммуникации. УПЦК ЮЗГУ предоставляет обучение навыкам ораторского мастерства, аргументации и убеждения в ходе коммуникации, активного слушания, что является важной частью лидерских способностей.

Студенты отрабатывают навыки рефлексивного общения, влияния и убеждения в коммуникации.

В рамках подготовки к профессиональной деятельности студенты осваивают технологии управления конфликтами и нейтрализации их деструктивных последствий. УПЦК ЮЗГУ помогает студентам научиться управлять конфликтами, находить конструктивные решения и обеспечивать гармонию в коллективе, что позволяет актуализировать организаторские и управленческие функции лидеров, способность придерживаться установленных целей и принимать решения даже в сложных ситуациях.

Поскольку лидерам часто приходится решать сложные задачи и проблемы, одним из направлений деятельности УПЦК ЮЗГУ является формирование навыков анализа проблем, поиска альтернативных путей и принятия взвешенных решений. В УПЦК ЮЗГУ большое внимание уделяется вопросам обучения планированию и организации. Разработка детальных планов и постановка ясных целей позволяют лидеру структурировать свою деятельность и контролировать профессионально важные ситуации.

Лидерство подразумевает постоянный процесс обучения и саморазвития, необходимость постоянно совершенствовать свои знания и навыки, следить за тенденциями в профессиональной сфере и изучать лучшие практики. Центр осуществляет сетевое взаимодействие и поддержку связей и контактов с аналогичными структурами региона и страны, что обеспечивает участникам возможность доступа к необходимым информационным и ресурсным источникам и способствует расширению профессиональных и лидерских компетенций студентам-конфликтологами.

Кроме того, в УПЦК ЮЗГУ реализует программы по передаче опыта, программы менторства и коучинга, с помо-

щью которых студенты получают возможность получить руководство от опытных профессионалов.

К направлению деятельности УПЦК ЮЗГУ необходимо отнести и развитие лидерской идентичности, Центр помогает студентам развить ясное понимание собственных ценностей, убеждений, профессиональной направленности, дать оценку профессиональным и личным качествам.

Способность адаптироваться к новым обстоятельствам и чутко реагировать на изменения важна для успешного руководителя, поэтому многие формы работы УПЦК ЮЗГУ направлены на актуализацию таких параметров, как адаптивность и гибкость, готовность к переменам, инновационность, способность ориентироваться в быстро меняющихся обстоятельствах социальной среды.

В Центре значительная часть деятельности связана с освоением и актуализацией стратегий контролируемой рефлексии, самоанализа, эмоциональной регуляции, управления стрессом. Поскольку лидеры часто сталкиваются с ситуациями, в которых необходимо проявлять высокий уровень ответственности, площадка УПЦК помогает студентам развивать навыки эмоциональной регуляции и управления стрессом, вырабатывать эффективные копинг-стратегии для преодоления стресса, навыки психокоррекции и релаксации.

Настоящее исследование проводилось в течение 2021-2023 гг. на базе ФГБОУ ВО «Юго-Западный государственный университет». В качестве испытуемых выступали студенты ФЛМК направления подготовки 37.03.02 Конфликтология в количестве 72 человек. Исследование носило лонгитюдный характер и осуществлялось в течение 2 лет на данной выборке. По итогам исследования был осуществлен сравнительный анализ показателей развития лидерских способностей, которые были констати-

ваны у студентов 1-2 курсов в 2021 году и у тех же респондентов спустя три года, в 2023 году после осуществления ими систематической профессиональной практической деятельности на базе УПЦК ЮЗГУ.

В качестве рабочей гипотезы было выдвинуто предположение о том, что структура и содержание деятельности Учебно-практического центра конфликторазрешения Юго-Западного государственного университета выступают социально-психологическими условиями развития лидерских способностей студентов.

Для проведения эмпирического исследования были определены критерии, показатели развития лидерских способностей. Критериями развития лидерских способностей определены: мотивационно-ценностный, интегративно-деятельностный, направленно-деятельностный и эмоционально-рефлексивный.

Уровень развития мотивационно-ценностного компонента был установлен по уровню проявления потребности в достижении цели, мотивации к достижению успеха и определению иерархии доминирующей сферы жизнедеятельности.

Для определения уровня проявления потребности в достижении цели была использована методика «Потребность в достижении цели» Ю. Орлова. Определение мотивации для достижения успеха осуществлялось с помощью «Методики диагностирования мотивации для достижения успеха» Т. Элерса. Психодиагностика иерархии доминирующей сферы жизнедеятельности осуществлялась путем ранжирования и последующим анализом продуктов деятельности и использования «Опросника терминальных ценностей (ОТеЦ)» И. Сенина.

В табл. 1 представлены результаты уровня развития лидерских способностей студентов в 2021 году и в 2023 году по мотивационно-ценностному критерию.

Таблица 1. Уровень развития лидерских способностей студентов 1 и 3 курсов по мотивационно-ценностному критерию

Table 1. The level of development of leadership abilities of 1st and 3rd year students according to the motivational and value criterion

Уровень	Результаты констатирующего эксперимента (2021 г.)	Результаты контрольного эксперимента (2023 г.)
Потребность в достижении цели		
Высокая потребность в достижении	10,49 %	29,68%
Повышенная потребность в достижении	15,12%	20,07%
Средняя потребность в достижении	50,10 %	30,17%
Пониженная потребность в достижении	13,17%	9,93%
Низкая потребность в достижении	11,12 %	10,15%
$t_{эмп} = 2,7$	$p = 0,01$	
Мотивация на достижение успеха		
Слишком высокий	4,28%	4,45%
Умеренно высокий	10,30 %	34,52%
Средний	56,52 %	54,36%
Низкий	28,90 %	6,67%
Направленность на профессионализм		
Высокий	19,95 %	60%
Средний	70,84 %	33,33%
Низкий	9,21 %	6,67%

Результаты исследования показывают, что большинство студентов на этапе констатирующего эксперимента в 2021 г. демонстрировали средний уровень потребности в достижении. Высокий и повышенный уровни потребности в достижении цели зафиксирован у 10,49% и 15,12% студентов соответственно. Значительное число студентов проявляли низкий (11,12 %) и пониженный (13,17%) уровни потребности в достижении цели. По итогам контрольного эксперимента в 2023 г. Можно говорить об увеличении

числа студентов с высоким (29,68%) и повышенным (20,07%) уровнями потребности в достижении цели, которые демонстрируют настойчивость, увлеченность, творчество, стремление завершить начатое и превзойти достигнутые результаты, тенденцию к улучшению результатов, переживанию успеха в учебной деятельности.

Исследование мотивации обучающихся на достижение успеха показало динамические изменения. У студентов в 2023 г. преобладает средний (54,36%) и

высокий (34,52%) уровни данного показателя. Студенты много работают для достижения успеха, стремятся к нему, демонстрируют уверенность, выполнение трудных заданий не вызывает у них дискомфорта, они не тяготятся выполняемыми учебными заданиями.

Направленность на профессионализм мы оценивали по шкале «сфера профессиональной жизни». Студенты, спустя два года лонгитюдного исследования, начинают демонстрировать высокий уровень по данному показателю (60,25%), что говорит о значимости для студентов будущей профессиональной деятельности. Студенты отдают много времени приобретению профессиональных компетенций, осознают значимость сферы личного и профессионального развития. Также следует отметить, что у них не превалирует сфера развлечений, место которой фактически занимает сфера увлечений.

Для объективного подтверждения эффективности созданных нами социально-психологических условий развития лидерских способностей студентов в ходе обработки экспериментальных данных

применялся t-критерий Стьюдента для случая зависимых выборок, который позволил установить достоверность изменений параметров.

Изменения мотивационно-ценностного компонента лидерских способностей подтверждается ростом потребности в достижении цели $t_{эмп} = 2,7$ при уровне значимости $p \leq 0,01$.

Положительные изменения мотивации на достижение успеха подтверждается $t_{эмп} = 2,85$ при уровне значимости $p \leq 0,01$.

Поступательная динамика в изменении направленности на профессионализм выражена более значимо $t_{эмп} = 3,76$ при $p \leq 0,01$.

Уровень развития интегративно-деятельностного компонента был установлен по уровню развития организаторских и коммуникативных способностей.

В табл. 2 представлены результаты уровня развития лидерских способностей студентов на уровне констатирующего эксперимента в 2021 г. и их результаты в 2023 г. по интегративно-деятельностному критерию.

Таблица 2. Уровень развития лидерских способностей по интегративно-деятельностному критерию

Table 2. The level of development of leadership abilities according to the integrative activity criterion

Уровень развития	Результаты констатирующего эксперимента (2021 г.)	Результаты контрольного эксперимента (2023 г.)
Организаторские способности		
Очень высокий	7,15%	11,8%
Высокий	12,21%	20,43%
Средний	41,37 %	51,38%
Ниже среднего	28,17 %	11,23%
Низкий	11,10 %	5,16%
Коммуникативные способности		
Очень высокий	12,25%	18,36%
Высокий	20,39%	25,16%
Средний	35,49 %	38,14%
Ниже среднего	18,91 %	10,21%
Низкий	14,96 %	8,14%

Сравнение уровня лидерских способностей студентов по интегративно-деятельностному компоненту показывает положительную динамику. Об этом говорят изменения в развитии коммуникативных и организаторских умений. В период контрольного эксперимента 2023 г. студенты демонстрируют навыки планирования своей деятельности, испытывают потребность организаторской деятельности и коммуникации и стремятся к ней, уверенно чувствуют себя в процессе взаимодействия с новыми людьми.

Эти данные также были подвергнуты статистической обработке и значение t -критерия Стьюдента для зависимых выборок подтвердило достоверность изменений при уровне значимости $p \leq 0,01$. Рост организаторских способностей под-

тверждается $t_{\text{эмп}} = 3,15$, изменения коммуникативных способностей доказывает $t_{\text{эмп}} = 2,87$.

Уровень развития направленно-деятельностного компонента был установлен по уровню проявления способностей к целеполаганию, планированию и принятию решений. Для исследования этих показателей использовались методика «Опросник самоорганизации деятельности» Е.Ю. Мандриковой, методика «Стиль саморегуляции поведения» В. Моросановой, метод наблюдения за принятием группового решения в процессе разбора кейс-задач.

В табл. 3 представлены результаты уровня развития лидерских способностей студентов в 2021 г. и 2023 г. по направленно-деятельностному критерию.

Таблица 3. Уровень развития лидерских способностей по направленно-деятельностному критерию

Table 3. The level of development of leadership abilities according to the directional activity criterion

Уровни развития	Результаты констатирующего эксперимента (2021 г.)	Результаты контрольного эксперимента (2023 г.)
Способности по целеполаганию		
Высокий	20,97 %	38,17%
Средний	61,89 %	53,33%
Низкий	17,14 %	8,5%
Способности по планированию		
Высокий	10,74 %	36,57%
Средний	72,38 %	52,23%
Низкий	16,88 %	11,2%
Способности по принятию решений		
Высокий	25,06 %	47,27%
Средний	54,99 %	36,67%
Низкий	19,95 %	16,06%

Анализ результатов исследования способности к целеполаганию показывает, что студенты в течение двух лет проходившие отработку профессиональных навыков на базе Центра конфликто-разрешения ЮЗГУ демонстрируют умение видеть, понимать и удерживать свои цели, готовность их достигать. Целена-

правленность и целеустремленность на высоком уровне у 38,17% студентов.

Способность к планированию выражена на высоком уровне у 36,57% студентов. Данный уровень характеризуется сознательной склонностью к планированию деятельности. Планирование при этом отличается иерархичностью и реалистичностью.

Способность к принятию решений у 47,27% студентов в 2023 г. достигла высокого уровня. Решения принимаются взвешенно, присутствует гибкость при необходимости корректировки решений, студенты способны адекватно оценивать результаты принимаемых решений, учитывать ошибки.

Результаты развития направленностно-деятельностного компонента были также подвергнуты статистической обработке при помощи t-критерия Стьюдента для зависимых выборок. Достоверность изменений уровня проявления способностей к целеполаганию подтверждается $t_{эмп} = 3,11$, способности к планированию

$t_{эмп} = 2,93$, способность к принятию решений $t_{эмп} = 2,96$ при уровне значимости $p \leq 0,01$.

Уровень развития эмоционально-рефлексивного компонента был определен по способности к пониманию и управлению собственными и чужими эмоциями. В качестве диагностического инструмента мы использовали тест на эмоциональный интеллект «ЭМИн», разработанный Д. Люсиным.

В табл. 4 представлены результаты уровня развития лидерских способностей студентов по эмоционально-рефлексивному критерию.

Таблица 4. Уровень развития эмоционально-рефлексивного компонента лидерских способностей

Table 4. The level of development of the emotional-reflexive component of leadership abilities

Уровни развития	Результаты констатирующего эксперимента (2021 г.)	Результаты контрольного эксперимента (2023 г.)
Понимание собственных эмоций		
Высокий	24,06 %	46,67%
Средний	70,75%	50,21%
Низкий	5,19 %	3,12%
Понимание чужих эмоций		
Высокий	17,39 %	40%
Средний	71,10 %	53,33%
Низкий	11,51 %	6,67
Управление собственными эмоциями		
Высокий	12,28 %	14,25%
Средний	41,43 %	73,33%
Низкий	46,29 %	12,42%
Управление чужими эмоциями		
Высокий	5,12 %	11,21%
Средний	36,32 %	68,35%
Низкий	58,57 %	20,44%

Способность к управлению эмоциями у студентов в 2021 г. – 46,29 %, т.е. проявляется на низком уровне: студенты испытывают трудности в контроле внешнего проявления, активизации, поддержанию или деактивизации собственных эмоций. Данная способность повышается на этапе контрольного эксперимента,

студенты становятся в большей степени способны контролировать интенсивность эмоций, снижая чрезмерно сильные эмоциональные переживания и проявления.

Способность к пониманию собственных эмоций развита на среднем уровне у большей части испытуемых. В 2023 г. 46,67% студентов обладают вы-

сокой способностью к осознанию собственных эмоций. Они могут установить присутствие эмоционального переживания, идентифицировать и назвать эмоцию, понять причины ее появления и предположить возможные последствия.

Достоверность изменений в развитии эмоционально-рефлексивного компонента лидерских способностей мы проверили при помощи t-критерия Стьюдента для зависимых выборок, Развитие способности к пониманию собственных эмоций подтверждается $t_{эмп} = 3,27$, способности к пониманию чужих эмоций $t_{эмп} = 3,53$, способности к управлению собственными эмоциями $t_{эмп} = 2,99$, способности к управлению чужими эмоциями $t_{эмп} = 2,78$, при уровне значимости $p \leq 0,01$.

Выводы

Теоретический анализ исследуемых источников позволил выделить в структуре лидерских способностей будущего конфликтолога мотивационно-ценностный, интегративно-деятельностный, направленно-деятельный, эмоционально-рефлексивный компоненты. Их актуализация в структуре лидерских способностей

становится возможной посредством специально созданных внешних социальных условий и факторов, реализуемых в деятельности Учебно-практического центра Юго-Западного государственного университета.

Учебно-практический центр конфликторазрешения Юго-Западного государственного университета является площадкой, способной воплотить наиболее важные социально-психологические условия, обеспечивающие развитие лидерских способностей студентов. Освоение практической профессиональной деятельности на базе Центра способствует развитию основных компонентов лидерских способностей студентов.

По итогам проведенного исследования выдвинутая гипотеза о влиянии социально-психологических условий, созданных в УПЦК ЮЗГУ, подтвердилась. УПЦК ЮЗГУ является платформой для развития и усиления лидерских способностей студентов, поскольку предоставляет студентам образовательные технологии, опыт и ресурсы, которые могут помочь стать успешными лидерами в любой области профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Кудряшова Е.В. Лидер и лидерство: введение в философию лидерства / Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова. Архангельск: САФУ, 2022. 347 с.
2. Шейнов В.П. Ассертивность лидера как фактор его эффективности // Известия Российской академии образования. 2014. №4 (32). С. 125-131.
3. Лигинченко Е. А. Психология лидерства и психология власти // Психология и современный мир: материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Архангельск, 25 апреля 2019 года. Архангельск: Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова, 2019. Вып. 12. С. 26-31.
4. Ершова Н. А., Сергеева Н. В. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах / под ред. Н. А. Ершовой; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). М., 2014. 312 с.
5. Бендас Т.В. Психология лидерства: теория и практика. СПб.: Питер, 2009. 447 с.
6. Данилова Н.И. Лидерство как социальная технология развития организационной культуры: автореф. дис. ... канд. социол. наук. СПб., 2009. 21 с.
7. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 301 с.

8. Карузо Д., Сэловей П. Эмоциональный интеллект руководителя. СПб.: Питер, 2017. 320 с.
9. Социальный и эмоциональный интеллект: От процессов к измерениям / под ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009. 351 с.
10. Шейнов В.П. Связь эмоционального интеллекта, локуса контроля и удовлетворенности жизнью // Институт психологии Российской академии наук. Социальная и экономическая психология. 2020. Т. 5. № 1 (17). С. 167-186.
11. Хачатурова М.Р., Федотова Ж.Э. Влияние аффективного, когнитивного и ситуативного факторов на принятие решения в переговорах (на примере «дилеммы заключенных») // Психологическая наука и образование. 2015. Т.20. №1. С. 38-48.
12. Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В. Принятие управленческих решений. М.: Дашков и К, 2012. 323 с.
13. Рапопорт Б.М. Оптимизация управленческих решений. М.: ТЕИС, 2001. 264 с.
14. Филиппова Ю.В., Пронина Н.Р. Мотивационный профиль личности лидера // Успехи современной науки. 2017. Т. 5. № 4. С. 156-161.
15. Кайгородов Б. В., Демин Н. С. Исследование лидерских способностей у студентов // Весенние психолого-педагогические чтения : материалы II Межрегиональной научно-практической конференции, посвященной 90-летию со дня рождения почетного профессора АГУ А.В. Буровой, Астрахань, 19 апреля 2018 года / сост.: И.А. Еремицкая, О.А. Халифаева. Астрахань: Астраханский государственный университет, 2018. С. 77-79.
16. Каминская Э. А. Волк М. И., Сичкарь Е. В. Роль стрессогенных условий в проявлении лидерского потенциала // Мир науки. Педагогика и психология. 2019. Т 7. №1. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/99PSMN119.pdf> (дата обращения: 17.10.2023).
17. Ощепков А.А., Салахова В.Б., Цилинко А.П., Фриадуф В.В. Обзор эмпирических исследований педагогических условий подготовки лидеров в молодежной среде // Образование личности. 2020. №1-2. С.82-87.
18. Базарова К.Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя: на материале транснациональной корпорации: дис. ... канд. психол. наук. М., 2008. 208 с.
19. Миллер М. Сердце команды. Бизнес-роман о мотивирующем лидерстве. М.: Эксмо, 2019. 144 с.

References

1. Kudryashova E.V. *Lider i liderstvo: vvedenie v filosofiyu liderstva* [Leadership and Leadership: An Introduction to the Philosophy of Leadership]. Arhangel'sk, SAFU Publ., 2022. 347 p.
2. Shejnov V.P. Assertivnost' lidera kak faktor ego effektivnosti [The assertiveness of a leader as a factor of his effectiveness]. *Izvestiya Rossijskoj akademii obrazovaniya = Proceedings of the Russian Academy of Education*, 2014, no. 4 (32), pp. 125-131.
3. Liginchenko E. A. [Psychology of leadership and psychology of power]. *Psihologiya i sovremennyy mir: materialy Vserossijskoj nauchnoj konferencii studentov, aspirantov i molodyh uchenyh* [Psychology and the modern world. Materials of the All-Russian Scientific Conference of students, postgraduates and young Scientists]. Arhangel'sk, Severnyj (Arkticheskij) federal'nyj universitet imeni M.V. Lomonosova Publ., 2019, pp. 26-31 (In Russ.).

4. Ershova N. A., Sergeeva N. V. *Sovremennye tekhnologii sistemy upravleniya personalom v biznes-strukturah* [Modern technologies of the personnel management system in business structures]; ed. by N. A. Ershovoj. Moscow, MIRBIS Publ., 2014. 312 p.
5. Bendas T.V. *Psihologiya liderstva: teoriya i praktika* [Psychology of Leadership: theory and practice]. St. Petersburg, Piter Publ., 2009. 447 p.
6. Danilova N.I. *Liderstvo kak social'naya tekhnologiya razvitiya organizacionnoj kul'tury*. Avtoref. diss. kand. sociol. nauk [Leadership as a social technology for the development of organizational culture. Cand. of Sci. Sociol. diss. abstract]. St. Petersburg, 2009. 21 p.
7. Goulman D., Boyacis R., Makki E. *Emocional'noe liderstvo: Iskustvo upravleniya lyud'mi na osnove emocional'nogo intellekta* [Emotional Leadership: The Art of Managing people based on emotional Intelligence]. Moscow, Al'pina Biznes Buks Publ., 2008. 301 p.
8. Karuzo D., Selovej P. *Emocional'nyj intellekt rukovoditelya* [The emotional intelligence of the leader]. St. Petersburg, Piter, 2017. 320 p.
9. *Social'nyj i emocional'nyj intellekt: Ot processov k izmereniyam* [Social and emotional intelligence: From processes to measurements]; ed. by D. V. Lyusina, D. V. Ushakova. Moscow, Institut psihologii RAN Publ., 2009. 351 p.
10. Shejnov V.P. Svyaz' emocional'nogo intellekta, lokusa kontrolya i udovletvorennosti zhizn'yu [The relationship between emotional intelligence, locus of control and life satisfaction]. *Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Social'naya i ekonomicheskaya psihologiya = Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Social and Economic Psychology*, 2020, vol. 5, no. 1 (17), pp. 167-186.
11. Hachaturova M.R., Fedotova Zh.E. Vliyanie affektivnogo, kognitivnogo i situativnogo faktorov na prinyatie resheniya v peregovorah (na primere "dilemmy zaklyuchennyh") [The influence of affective, cognitive and situational factors on decision-making in negotiations (on the example of the "prisoners' dilemma")]. *Psihologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2015, vol. 20, no. 1, pp. 38-48.
12. Yukaeva V.S., Zubareva E.V., Chuvikova V.V. *Prinyatie upravlencheskih reshenij* [Management decision-making]. Moscow, Dashkov i K Publ., 2012. 323 p.
13. Rapoport B.M. *Optimizaciya upravlencheskih reshenij* [Optimization of management decisions]. Moscow, TEIS Publ., 2001. 264 p.
14. Filippova Yu.V., Pronina N.R. Motivacionnyj profil' lichnosti lidera [Motivational profile of a leader's personality]. *Uspekhi sovremennoj nauki = Successes of Modern Science*, 2017, vol. 5, no. 4, pp. 156-161.
15. Kajgorodov B. V., Demin N. S. [Research of leadership abilities in students]. *Vesennie psihologo-pedagogicheskie chteniya. Materialy II Mezhregional'noj nauch-no-prakticheskoy konferencii* [Spring psychological and pedagogical readings. Materials of the II Interregional Scientific and Practical Conference]; ed. by I.A. Eremickaya, O.A. Halifaeva. Astrahan': Astrahanskij gosudarstvennyj universitet Publ., 2018, pp. 77-79 (In Russ.).
16. Kaminskaya E. A. Volk M. I., Sichkar' E. V. Rol' stressogennyh uslovij v proyavlenii liderskogo potenciala [The role of stressful conditions in the manifestation of leadership potential]. *Mir nauki. Pedagogika i psihologiya = Mir nauki. Pedagogy and Psychology*, 2019, vol. 7, no. 1. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/99PSMN119.pdf> (accessed 17.10.2023).
17. Oshchepkov A.A., Salahova V.B., Cilinko A.P., Friaduf V.V. Obzor empiricheskikh issledovanij pedagogicheskikh uslovij podgotovki liderov v molodezhnoj srede [Review of empirical studies of pedagogical conditions for training leaders in a young environment]. *Obrazovanie lichnosti = Personality Education*, 2020, no. 1-2, pp. 82-87.

18. Bazarova K.T. *Social'no-psihologicheskie faktory razvitiya liderskih kachestv rukovoditelya: na materiale transnacional'noj korporacii*. Diss. kand. psihol. nauk [Socio-psychological factors of the development of leadership qualities of a leader: based on the material of a multinational corporation. Cand. of Sci. Philol. diss.]. Moscow, 2008. 208 p.

19. Miller M. *Serdce komandy. Biznes-roman o motiviruyushchem liderstve* [The heart of the team. A business novel about motivating leadership]. Moscow, Eksmo Publ., 2019. 144 p.

Информация об авторах / Information about the Authors

Иванова Татьяна Витальевна, кандидат психологических наук, доцент, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: mk473942@yandex.ru

Ананьева Наталья Николаевна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры коммуникологии и психологии, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация,
e-mail: ananieva.natali@yandex.ru,
ORCID: 0009-0000-9422-5339

Tatiana V. Ivanova, Candidate of Sciences (Psychological), Associate Professor, Southwest State University, Kursk, Russian Federation,
e-mail: mk473942@yandex.ru

Natalya N. Ananyeva, Candidate of Sciences (Pedagogical), Associate Professor of the Department of Communicology and Psychology, Southwest State University, Kursk, Russia Federation,
e-mail: ananieva.natali@yandex.ru,
ORCID: 0009-0000-9422-5339