

На правах рукописи

МИГУНОВА Юлия Станиславовна

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ
СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЛАДШЕГО КОМАНДНОГО СОСТАВА
(НА МАТЕРИАЛЕ УЧЕБНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ВУЗОВ МЧС РОССИИ)**

Специальность 19.00.05 – Социальная психология

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание учёной степени
кандидата психологических наук

Ярославль – 2018

Работа выполнена на кафедре психологии федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Ивановский государственный университет»

Научный руководитель:

Назаров Владимир Иванович

доктор психологических наук, профессор, заведующий кафедрой психологии ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет»

Официальные оппоненты:

Гайдар Карина Марленовна

доктор психологических наук, доцент, заведующая кафедрой общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Иванов Евгений Анатольевич

кандидат психологических наук, доцент, начальник кафедры общей и прикладной психологии ФГКВУ ВО «Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии»

Ведущая организация:

ФГБОУ ВО «Самарский государственный социально-педагогический университет»

Защита состоится «16» ноября 2018 года в «14» часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.051.02 на базе ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова», ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского» по адресу: 150057, г. Ярославль, проезд Матросова, д. 9, ауд. 208.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова» по адресу: 150003, г. Ярославль, ул. Полушкина роща, д. 1а и на официальном сайте ФГБОУ ВО «Ярославский государственный университет имени П.Г. Демидова»: <http://www.rd.uniyar.ac.ru/>.

Автореферат размещён на сайте ВАК РФ <http://vak.ed.gov.ru/>.

Автореферат разослан «__» _____ 2018 г.

Ученый секретарь
диссертационного Совета



Маркова Елена Владимировна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Профессиональная деятельность и подготовка к ней, как известно, есть одна из фундаментальных социально-психологических проблем. Принципиальное звучание она имеет по отношению к видам деятельности, которые характеризуются высокой политической, экономической и общественной значимостью. Одной из них является деятельность специалистов экстремального профиля. Процесс подготовки таких специалистов к трудовой деятельности представляется как субстанциональный. Специфическим управленческим звеном в этом процессе выступает младший командный состав образовательных организаций высшего образования МЧС России. Существенные последствия имеет оптимальность выбора и назначения лиц из числа обучающихся для исполнения обязанностей младших командиров. Для прогнозирования продуктивности управленческого взаимодействия руководителей и исполнителей признается важным учет их психологических особенностей. Формирование значительного перечня требуемых качеств командиров низового звена, в силу особенностей их положения среди иерархии управления, вызывает затруднения у вышестоящего руководства, которое вынуждено выделять из этого перечня наиболее существенные характеристики, как социально-психологические, так и личностные.

Другой проблемой, исследуемой в работе, является детерминация продуктивности деятельности разного рода факторами, среди которых важное место занимают социально-психологические.

Актуальность исследования связана и с тем, что процесс реформирования и оптимизации специализированных образовательных учреждений высшего образования МЧС России сопровождается сменой подхода к подготовке специалистов экстремального профиля. Поступая в вузы МЧС России, обучающиеся оказываются в таких условиях жизнедеятельности, которые отличаются необходимостью непрерывного взаимодействия с другими участниками служебной деятельности внутри образовательного подразделения. В этот период одной из проблем данной сферы профессиональной подготовки является реализация компетентностного подхода к обучению курсантов. Особое внимание при этом уделяется процессу формирования продуктивных отношений между субъектами образовательного и воспитательного процесса.

В работе также затронута проблема маргинальности статуса руководителя низового звена, которая конкретизируется с учетом специфики функционирования учебных подразделений вузов МЧС России. В связи с этим обоснованно возрастает интерес к стилевым проявлениям деятельности руководителей низового уровня, которыми в данном случае являются командиры младшего звена (сержанты).

Актуальность данного исследования диктуется общетеоретической значимостью обозначенной проблематики в сфере социальной и организационной психологии и необходимостью решения прикладных проблем, связанных с совершенствованием психологического отбора младших командиров на сержантские должности на первом году обучения и поддержкой оптимизированных отношений младших командиров с командованием курса и подчиненными курсантами.

В частности, возросло осознание значимости индивидуального подхода при формировании психологических качеств будущих специалистов экстремального профиля деятельности в процессе выполнения образовательных задач. Для социальной психологии эта проблематика имеет более широкое понимание и ряд

специфических особенностей. Ее можно сформулировать как психологическое обеспечение эффективности работы непосредственных руководителей низового звена управления. Одним из первых на актуальность этой проблематики обратил внимание Р. Б. Гительмахер (1989, 1995). Автор указал, что в центре изучаемой проблемы на производстве – двойственное положение руководителей (бригадир – это рабочий и руководитель одновременно). Аналогичное положение занимают сержанты, которые одновременно остаются курсантами и являются командирами.

На сегодняшний день исследования, посвященные социально-психологическим детерминантам служебной деятельности специфических военизированных коллективов и двойственному статусу сержантского состава, единичны. Однако имеется значительное количество работ, рассматривающих подобного рода феномены на объектах социальной, производственной и экономической сфер.

Таким образом, на основе анализа актуальной социально-психологической теории и практики по проблематике социально-психологических детерминант служебной деятельности руководителей низового звена подразделений военной направленности определены цель, задачи, объект, предмет и гипотезы исследования.

Цель исследования: выявить устойчивую совокупность социально-психологических и личностных характеристик младшего командного состава, детерминирующих стиль их командно-управленческого взаимодействия в рамках реализации служебной деятельности (на материале учебных подразделений вузов МЧС России).

Данная цель конкретизировалась в следующих **задачах**.

1. Осуществить теоретический анализ современного состояния и основных направлений изучения социально-психологических особенностей руководителей низового звена и их положения в управленческой структуре (на примере младшего командного состава учебных подразделений вузов МЧС России).

2. Разработать двумерную типологию командно-управленческого стиля руководителей низового звена на основе интеграции двух характеристик управленческой деятельности – характера взаимодействия с вышестоящим руководством и характера взаимодействия с подчиненными курсантами.

3. Выявить устойчивую совокупность социально-психологических и личностных характеристик в стиле служебных взаимоотношений младших командиров с курсантами подразделений, оказывающую влияние на показатели субъективной удовлетворенности подчиненных служебной деятельностью сержантов.

4. Определить устойчивую совокупность социально-психологических и личностных характеристик младших командиров курсантских подразделений, оказывающую, по мнению офицерского состава курса, влияние на выполнение ими своих должностных обязанностей.

5. Исследовать социально-психологические и личностные детерминанты служебной деятельности командиров младшего звена учебных подразделений вузов МЧС России, интегрируемые в устойчивые стилевые характеристики командно-управленческого взаимодействия, на аналитическом и структурном уровнях.

6. Обосновать применение дополнительных психодиагностических процедур в работе психологических служб вуза МЧС России для определения стиля командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена в учебных подразделениях.

Объект исследования: младший командный состав учебных подразделений вузов МЧС России.

Предмет исследования: социально-психологические и личностные характеристики младшего командного состава учебных подразделений вузов МЧС России, детерминирующие их служебную деятельность.

Общая гипотеза исследования: совокупность социально-психологических и личностных детерминант служебной деятельности младшего командного состава, при условии двойственности их статуса по отношению к курсантам и вышестоящим руководителям, интегрируется в устойчивые стилевые характеристики командно-управленческого взаимодействия, которые взаимосвязаны с продуктивностью служебной деятельности младшего командного состава.

Частные гипотезы исследования.

1. Силевые характеристики командно-управленческого взаимодействия младшего командного состава могут быть дифференцированы на основе двух критериев: характер взаимодействия с вышестоящим руководством, характер взаимодействия с подчиненными.

2. Реализуемый стиль командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена будет влиять на продуктивность их служебной деятельности.

Методологическую основу исследования составили принципы социально-психологической обусловленности психики и деятельности (В. П. Зинченко, С. Л. Рубинштейн, М. Г. Ярошевский), единства психики и деятельности (А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Д. Н. Завалишина, Г. М. Заракровский, А. В. Карпов, Ю. П. Поваренков), а также субъектный подход (К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, А. В. Брушлинский, Е. А. Климов и др.), с позиций которого изучается отношение субъекта деятельности к различным ее составляющим. Согласно данному подходу, человек, включаясь в процесс деятельности, приобретает специфические характеристики, которые, в свою очередь, по принципу детерминации определяют качество и содержание этой деятельности.

Теоретическую основу исследования составили работы отечественных авторов (Г. И. Аксенов, Б. Г. Ананьев, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, А. В. Петровский, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн). Аспекты социальной перцепции в управлении изучались научной школой Р. Б. Гительмахера и его последователями (В. И. Назаровым, В. В. Новиковым, И. Р. Сушковым). Проблема межперсональных отношений отражена в работах зарубежных исследователей А. Адлера, Г. С. Салливена. Изучение процесса формирования социальных отношений представлено в работах Г. М. Андреевой, Л. Д. Столяренко и др.

В соответствии с направленностью работы мы также опирались на актуальные исследования психологии военизированных коллективов (Е. Г. Баранов, А. Д. Глоточкин, А. А. Головачёв, О. В. Евтихов, Ю. В. Золотухина, В. В. Ковалев, О. М. Латышев, А. С. Черепанов).

Методы исследования. В соответствии с целью и задачами исследования применялись следующие методы и методики: теоретический анализ научных источников, наблюдение, анкетирование, экспертная оценка, групповая оценка личности (ГОЛ), методический комплекс валидизированных психодиагностических методик. Для определения мотивационной сферы личности командира младшего звена использовались: копинг-тест Р. Лазаруса, мак-шкала В. В. Знакова, тест мотивации достижения А. Мехрабиана, методика изучения направленности личности В. Смекала и М. Кучера. Диагностика психологического профиля командиров младшего звена проводилась с помощью стандартизированного многофакторного метода исследования личности (СМИЛ). Изучение межличностных отношений в

диаде «сержант-курсант» проводилось с помощью опросника Т. Лири в модификации Л. Н. Собчик и методики Дж. Морено «Социометрия».

Кроме того, в исследовании была применена авторская анкета для изучения особенностей взаимоотношений младшего командного состава с подчиненными курсантами и командирами курсов, а также специфических составляющих их служебной деятельности.

При работе с эмпирическими данными исследования был использован метод оценки степени организованности корреляционных плеяд и характера их конфигурации (А. В. Карпов), а также методы математико-статистического анализа: сравнение выборочных средних величин, частотный анализ, корреляционный анализ – коэффициент корреляции Спирмена, оценка различий между выборками с помощью U-критерия Манна-Уитни.

Статистическая обработка данных проведена с помощью пакета программ Microsoft Excel, SPSS 14.0.

Исследование включало в себя четыре основных этапа.

Первый этап (2012-2013 гг.) – поисково-теоретический, на котором был проанализирован теоретический и эмпирический опыт исследования проблемы социально-психологических взаимоотношений в учебных подразделениях образовательных организаций высшего образования МЧС России, проблемы социально-психологического отбора и становления младших командиров, осуществлено концептуальное моделирование работы. Было проведено пилотажное исследование социально-психологических факторов, влияющих на взаимоотношения в курсантских коллективах. Составлена авторская анкета.

Второй этап (2013-2014 гг.) был посвящен эмпирическому исследованию социально-психологических детерминант служебной деятельности младшего командного состава учебных подразделений вузов МЧС России. Среди изучаемых детерминант особое внимание в работе уделено специфике межличностных отношений командиров младшего звена, их социометрическому статусу, мотивационной сфере и личностным характеристикам. По промежуточным результатам исследования были опубликованы статьи.

Третий этап (2014-2016 гг.) – проведена статистическая обработка полученных эмпирических результатов. Публикация результатов исследования.

Четвертый этап (2017-2018 гг.) – заключительно-обобщающий, на котором были сформулированы основные выводы исследования, завершено оформление диссертационной работы, опубликован ряд статей.

Эмпирической базой исследования явилась ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России». В исследовании приняло участие 476 человек. Все испытуемые – обучающиеся академии мужского пола, из которых 105 -командиры отделений и заместители командиров учебных групп, 371 курсант академии. Возраст респондентов варьировался от 17 до 27 лет, средний возраст составил 20 лет. Выборка состояла из обучающихся пожарно-спасательной академии разных лет обучения: первого - 163 чел. (34.2%), третьего - 129 чел. (27.1%) и пятого - 184 чел. (38.7%) годов обучения. Большая часть (55.3%) респондентов находилась на казарменном положении, что влияло на интенсивность их взаимодействия.

Достоверность и обоснованность результатов обеспечивалась: соответствием методологии исследования поставленной проблеме, полнотой исследования объекта на теоретическом и практическом уровнях; использованием комплекса научно-обоснованных методов сбора эмпирических данных,

репрезентативностью выборки, количественным и качественным анализом, применением для обработки и интерпретации исследовательских данных математико-статистических методов.

Положения, выносимые на защиту.

1. Существует инвариантная структура социально-психологических и личностных качеств, сочетание которых отражает двумерная модель, включающая четыре основных стиля командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена в зависимости от представленности базовых факторов: двунаправленное командно-управленческое взаимодействие; приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными; приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с вышестоящим руководством; маргинальный командно-управленческий стиль.

2. Каждый командно-управленческий стиль, представленный в двумерной модели, предполагает свою структуру социально-психологических и личностных характеристик. Стилиевые различия имеют структурную обусловленность, которая проявляется в количественных различиях весовых показателей составляющих элементов.

3. Решающей детерминантой продуктивности стиля командно-управленческого взаимодействия является степень структурной организации его социально-психологических и личностных характеристик. Высокий уровень организованности личностных качеств руководителя низового уровня повышает выраженность показателей функционирования подчиненного подразделения. Высокими показателями продуктивности отличаются два выявленных стиля командно-управленческого взаимодействия младшего командного состава: приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными и двунаправленное командно-управленческое взаимодействие.

4. Важным аспектом детерминационного влияния стиля командно-управленческого взаимодействия на продуктивность служебной деятельности сержанта является субъективная удовлетворенность сторон взаимодействия.

Уровень субъективной удовлетворенности командно-управленческим взаимодействием подчиненных курсантов зависит от социально-психологических характеристик младших командиров. Положительное отношение к служебной деятельности младших командиров возникает в случае, если такие особенности стиля, как авторитарность, зависимость и дружелюбие, представленные в интерперсональной структуре взаимодействия сержантов, имеют уровень, положительно оцениваемый подчиненными. К числу основных подобных устойчивых характеристик личности сержантов, положительно оцениваемых курсантами, также относится выраженная мужественность поведения. Отрицательное влияние на субъективную удовлетворенность подчиненных курсантов оказывают следующие социально-психологические характеристики младших командиров: наличие подозрительности в структуре интерперсональных отношений; проявление требовательной активности как устойчивого личностного качества; использование манипулятивных технологий в общении с подчиненными курсантами.

Сбалансированность применения копинг-стратегий командирами младшего звена оказывает положительное влияние на субъективную удовлетворенность подчиненных. Дисбаланс копинг-стратегий в сторону «принятия ответственности» или «поиска социальной поддержки» оказывает отрицательное влияние на исследованные показатели удовлетворенности подчиненных.

5. Взаимоотношение со старшими офицерами для сержантов является командно-управленческим ресурсом. Стиль взаимодействия с ними формируется в положительном направлении при условии баланса авторитарности и зависимости в интерперсональной структуре; сбалансированности использования копинг-стратегий «самоконтроль» и «принятие ответственности» в деятельности сержанта в ситуации повышенного психологического напряжения. Положительное влияние на субъективную удовлетворенность вышестоящего руководства имеет также личностная направленность сержанта (направленность на себя) в управленческом взаимодействии. К факторам, снижающим уровень субъективной удовлетворенности, относятся: сочетание импульсивности и индивидуалистичности как устойчивых личностных характеристик; наличие коллективистской направленности при реализации управленческого взаимодействия.

Научная новизна исследования заключается в том, что впервые особенности служебной деятельности руководителей низового уровня изучены с учетом специфики образовательных организаций высшего образования ГПС МЧС России и детерминаций ее продуктивности для подчиненного подразделения, а также двойственности статуса младших руководителей по отношению к вышестоящему руководству и подчиненным.

Впервые понятие «стиль командно-управленческого взаимодействия» в триаде «курсант-сержант-командир курса» представлено как психологический конструкт. Полученные результаты являются существенным дополнением к имеющимся в этой области науки эмпирическим данным и практико-ориентированным рекомендациям.

Впервые эмпирически обоснована двумерная классификация стилей командно-управленческого взаимодействия сержантов, на основании которой выявлены четыре основных стиля. В качестве базы для их классификации установлены эмпирически подтвержденные образцы конструктивного поведения командиров младшего звена, отличающиеся уровнем продуктивности взаимодействия с подчиненными и с вышестоящим руководством. В обоих случаях дополнительно учтена субъективная удовлетворенность сторон взаимодействия.

Конструкт «направленность взаимодействия сержанта с вышестоящим руководством» характеризует понимание необходимых и должных характеристик взаимодействия руководителя низового звена (младшего командира) с вышестоящим руководством. Конструкт «направленность взаимодействия с подчиненными» характеризует взаимную позицию руководителя низового звена (младшего командира) и подчиненного (курсанта).

В работе представлена психологическая характеристика каждого из четырех диагностируемых стилей командно-управленческого взаимодействия. Предложен инструментарий для их диагностики. Определены социально-психологические детерминанты проявления того или иного стиля. Установлено, что к числу таких детерминант относятся отдельные социально-психологические и личностные характеристики руководящего субъекта и особенности их структурной организации. Таким образом, выявлены качественно своеобразные симптомокомплексы психологических характеристик, обуславливающие стилевые предпочтения руководителей низового звена.

Определены основные предпосылки субъективной удовлетворенности курсантов и вышестоящих руководителей (командиров курсов) взаимодействием с сержантами, определяющие стиль служебного взаимодействия, сформировавшийся у младших командиров.

Впервые выявлены стабильно проявляющиеся феномены, связанные с социально-перцептивными особенностями курсантов, заключающиеся в обратном от ожидаемого эффекте отношения подчиненных к некоторым социально-психологическим аспектам служебной деятельности младших командиров. Такие феномены обозначены как «феномены обратного ответа».

Теоретическая значимость. Внесен вклад в разработку теоретических проблем социально-психологического функционирования малой группы в рамках управленческого взаимодействия низовых по уровню руководителей (сержантов) с рядовыми исполнителями (курсантами учебного подразделения) и непосредственными руководителями вышестоящего уровня (командирами курса).

Теоретически обосновано понятие «стиль командно-управленческого взаимодействия» младшего командного состава учебных подразделений вуза МЧС России, предложена классификация стилей командно-управленческого взаимодействия. Тем самым расширены представления о стилевых подходах в управлении. Обосновано положение о детерминации стиля командно-управленческого взаимодействия отдельными социально-психологическими и личностными характеристиками и их структурой, а также о качественном своеобразии структуры социально-психологических и личностных характеристик представителей разных стилей, что дополняет исследования, ранее выполненные в рамках системно-структурного подхода.

В ходе исследования получены теоретически важные результаты, которые доказывают значимость роли руководителей низового звена в обеспечении продуктивной деятельности организации.

Получены результаты, доказывающие необходимость исследования специфики социальной перцепции курсантов как субъектов, взаимодействующих с младшими командирами. Основанием является изменение социально-психологических и, как следствие, перцептивных характеристик групповых субъектов, которыми являются учебные подразделения курсантов. Доказано наличие социально-перцептивных эффектов со стороны курсантов, которые обозначены как «феномены обратного ответа». Появление подобных реакций негативно влияет на служебные взаимоотношения и предполагает психологическую подготовку сержантов в целях профилактики такого рода проявлений.

Практическая значимость работы состоит в том, что рассматриваемая двумерная типология командно-управленческого стиля, а также предложенные для его диагностики методики расширяют научно-методические представления о качественном своеобразии поведения руководителей низового звена и могут быть применены для решения прикладных задач социальной и организационной психологии. Эти задачи носят диагностический, прогностический, профилактический и консультативный характер.

Выявленные в результате исследования закономерности целесообразно учитывать в следующих ситуациях: для совершенствования программы предварительного психологического отбора младших командиров на первом году обучения в вузах МЧС России; при разработке практических рекомендаций по совершенствованию системы социально-психологического взаимодействия командиров низового звена, в частности младших командиров курсантских подразделений (с офицерским составом курсов – с одной стороны и подчиненными курсантами – с другой) в процессе служебной деятельности в образовательных организациях высшего образования МЧС России; при разработке рекомендаций для

определения направления развития и формирования навыков командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена в рамках психолого-педагогической и воспитательной работы вузов МЧС России и основанных на них краткосрочных программ подготовки кандидатов на должности младших командиров для системы вузов МЧС России.

Результаты данного исследования могут быть внедрены в работу психологической службы вузов МЧС России в целях повышения эффективности учебного процесса. Возможно распространение выявленных результатов исследования на трудовые коллективы со схожими вариантами управленческого взаимодействия руководителей и исполнителей.

Апробация и внедрение результатов исследования. Материалы диссертационного исследования докладывались на заседаниях кафедры психологии ФГБОУ ВО «Ивановский государственный университет», а также на заседании методологического семинара факультета психологии Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Внедрение результатов осуществлено в образовательный процесс ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России» в рамках курсов «Экстремальная психология» и «Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях».

Основные результаты работы обсуждались на конференциях разного уровня, в частности: Всероссийская научная конференция «Акмеологическая наука в модернизации образования инновационной России» (Шуя, 17-18 мая 2011 г.); Межрегиональная научно-практическая конференция «Акмеология: качество развития человека» (Иваново, 2012 г.); Международный конгресс «Триединство здоровья нации, качества жизни и гармоничного общества как основа устойчивого развития России в XXI веке» (Кострома, 12-14 сентября 2014 г.); Международная научно-практическая конференция «Проблемы психологических последствий, связанные с радиационными авариями и другими чрезвычайными ситуациями» (Москва, 21 мая 2015 г.); Международная научно-практическая конференция «Тенденции развития психологии, педагогики и образования» (Казань, 8 июня 2015 г.); Международная научно-практическая конференция «Тенденции развития науки и образования» (Самара, 31 мая 2016 г.); XXVII Международная научно-практическая конференция «Предупреждение. Спасение. Помощь» (Химки, 16 марта 2017 г.); Международный Конгресс «Психология XXI столетия (Новиковские чтения)», посвященный 25-летию Международной Академии психологических наук (Ярославль, 27-29 октября 2017 г.); Международная научно-практическая конференция, посвященная Всемирному дню гражданской обороны (Москва, 1 марта 2018 г.); XXI Международный Конгресс «Психология XXI столетия (Новиковские чтения)», посвященный 70-летию профессора В.Ф. Петренко (Ярославль, 18-20 мая 2018 г.).

По теме диссертации опубликовано 22 научных статьи, в том числе 5 в журналах, рекомендованных ВАК РФ, и 2 публикации учебно-методического характера.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности 19.00.05.

Положения, отраженные в диссертационной работе, соответствуют формуле специальности 19.00.05 – «социальная психология»: пункт 2 «закономерности общения и взаимодействия людей» в части интерактивной и перцептивной сторон общения.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 293 наименования, в том числе 37 на иностранном языке, приложение. Рукопись диссертации содержит 215 страниц, включает 14 таблиц, 10 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается актуальность проблемы исследования социально-психологических детерминант служебной деятельности младшего командного состава учебных подразделений вузов МЧС России; определены цель, объект, предмет, гипотезы, задачи, методологическая и теоретическая основы исследования, раскрывается его научная новизна, теоретическая и практическая значимость, формулируются положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические основы исследования социально-психологических детерминант служебной деятельности младшего командного состава» определены основные понятия и методологические основы исследования, история и современное состояние изучаемой проблемы детерминации служебной деятельности младшего командного состава в контексте взаимоотношений в учебных подразделениях вузов МЧС России. Основополагающими понятиями работы являются «межличностное отношение», «командно-управленческое взаимодействие», «служебная деятельность», которые рассматриваются в рамках разных отраслей психологии и научных подходов. Дается обоснование применения стилевого подхода к исследованию командно-управленческого взаимодействия в рамках реализации служебной деятельности. Обосновываются критерии классификации командно-управленческих стилей.

Параграф 1.1 «Социально-психологические аспекты исследования межличностных отношений в условиях служебной деятельности» был посвящен определению таких важных для исследования категорий, как «отношение» (А. Адлер, Г. М. Андреева, Б. Ф. Ломов, В. Н. Мясищев, И. П. Павлов, К. К. Платонов), «интерперсональные отношения» (Г. С. Салливен) и «межличностные отношения» (А. Л. Журавлев, Б. Г. Ананьев, А. А. Бодалев, А. Н. Леонтьев, Б. Ф. Ломов, В. Н. Мясищев, К. К. Платонов, С. Л. Рубинштейн, И. Р. Сушков и др.).

Становление личности и ее реализация всегда происходят в «социальном контексте». Содержание и уровень отношений человека с миром чрезвычайно многообразны, они могут носить как общественный характер, так и иметь психологическую направленность, которая реализуется через «обратную связь».

В параграфе рассматриваются три компонента отношений в учебных подразделениях вузов МЧС России: поведенческий, когнитивный и эмоционально-чувственный. Делается акцент на принципе единства представления данных компонентов в системе межличностных отношений.

Параграф 1.2 «Социально-психологические условия служебной деятельности младшего командного состава учебных подразделений вузов МЧС России» посвящен роли межличностных отношений в реализации служебной деятельности учебными подразделениями вузов МЧС России. Рассмотрены специфические социально-психологические детерминанты служебной деятельности, среди которых можно отметить: уровень профессиональной адаптивности, нервно-психическая устойчивость, уровень профессиональной деформации, мотивация сотрудников в типичных профессиональных ситуациях, уровень развития духовно-нравственных

качеств, использование психологических защит в ситуациях повышенного напряжения и др.

Рассмотрены подходы к определению особенностей взаимодействия в профессиональной деятельности (А. В. Булгаков, С. В. Горностаев, А. С. Душкин, Е. П. Ермолаева, А. В. Карпов, М. М. Кашапов, Н. В. Ключева, В. А. Мазилев, В. Л. Маришук, В. И. Назаров, Ю. П. Поваренков, В. М. Цехновичер, В. Д. Шадриков). Дана характеристика взаимоотношений в курсантских подразделениях вузов МЧС России на разных этапах обучения, а также рассмотрена проблема взаимодействия обучающихся вузов МЧС России, характеризующиеся спецификой совместной деятельности.

Отношения между военнообязанными дополняются своими особенностями. Они четко регламентированы как со стороны воинского устава и руководства отдельного заведения системы МЧС России, так и со стороны функционирующих в обществе норм и правил.

В параграфе представлен анализ работ, изучающих межличностные взаимоотношения в среде военнослужащих (Е. Г. Баранов, И. И. Барсуков, А. Д. Глоточкин, П. П. Дерюгин, А. Л. Загорюев, П. А. Корчемный, В. Ф. Перевалов, Я. В. Подоляк); показана проблематика становления младшего командира как продуктивного руководителя. Особенностью этого процесса является неопределенность статуса командующих курсантов. Являясь полноправными членами курсантского коллектива, зачастую они не находят в нем места. Получив звание сержанта, они официально становятся на позицию командира. В данных условиях отношения младшего командного состава с курсантами начинают формироваться по сценарию «начальник-подчиненный» с присущими данной ситуации трудностями социально-психологической направленности.

Проблема подготовки и становления младших командиров занимает важное место в исследованиях отечественных ученых О. В. Евтихова, Ю. В. Золотухиной, О. М. Курганова, О. М. Латышева. Особенности формирования взаимоотношений младших командиров с подчиненными курсантами занимались исследователи А. Е. Красовская, А. С. Черепанов.

В параграфе 1.3 «Стилевые характеристики служебной деятельности младшего командного состава» делается акцент на понятие «стиль управления» как устойчивой совокупности социально-психологических и личностных характеристик руководителя как детерминант, которые определяют способы реализации выбранных методов воздействия на подчиненный коллектив и тем самым успешность служебной деятельности как их собственной, так и руководимого ими коллектива. В работе рассматриваются объективные и субъективные детерминанты реализуемого стиля управленческой деятельности у руководителей разного уровня управления. Важным для исследования представляется теория Р. Блейка и Дж. Моутон и концепция Д. Мисуми, в которых к изучению феномена лидерства применена двухфакторная модель.

Во второй главе «Методическое обеспечение исследования социально-психологических детерминант служебной деятельности младшего командного состава» дана характеристика эмпирического исследования.

В параграфе 2.1 «Обоснование и организация исследования» описаны основополагающие конструкты исследования, приводится характеристика выборки, подтверждается ее репрезентативность. В данном параграфе также делается акцент на специфике служебной деятельности курсантов и командиров младшего звена

учебных подразделений вузов МЧС России, что является важным для понимания общей концепции исследования.

В параграфе 2.2 «Диагностический инструментарий исследования» описаны психодиагностические методики исследования, обоснован выбор данного инструментария для проведения эмпирической части исследования. Описана структура авторской анкеты и целевая составляющая ее вопросов. С целью выделения совокупности основных свойств командно-управленческой деятельности руководителей низового звена (в лице младших командиров) было проведено специальное пилотажное исследование. На первом этапе по результатам качественного анализа научных публикаций по психологии управления и экспресс-опроса младших командиров было выделено свыше 30 качеств их командно-управленческой деятельности. На втором, собственно эмпирическом этапе исследования полученный список, оформленный в виде авторской анкеты, был предъявлен 105 руководителям низового уровня управления учебных подразделений вузов МЧС России. Полученные данные анкетирования позволили определить перечень специфических социально-психологических характеристик служебной деятельности командиров младшего звена, детерминирующих продуктивность их деятельности и деятельности подчиненного подразделения.

Третья глава «Результаты эмпирического исследования социально-психологических детерминант служебной деятельности младшего командного состава учебных подразделений вуза МЧС России» содержит анализ и обсуждение непосредственных результатов исследования.

В параграфе 3.1 «Оценка социально-психологических и личностных характеристик командира младшего звена учебных подразделений вуза МЧС России» рассмотрена общая характеристика младшего командира, который находился в должности или исполнял должностные обязанности от 0,5 года до 4,5 лет.

Установлено, что психологический профиль командира младшего звена включает следующие шкалы: оптимизм и активность, импульсивность, индивидуалистичность. Наличие шкал «оптимизм и активность» и «импульсивность» является маркерами для выбора младших командиров на должности. Сочетание данных шкал («489») определено по методике СМИЛ.

Исследование показало, что уровень выраженности индивидуалистичности как психологической характеристики у представителей младшего командного состава оказывает непосредственное влияние на выбор ими копинг-стратегий. Чтобы совладать с проблемными ситуациями, чаще всего представители сержантского состава обращаются к копинг-стратегиям: «самоконтроль», «планирование решения проблемы» и «положительная переоценка». Данные копинг-стратегии связаны с контролем своей эмоциональной сферы и когнитивной переработкой негативных событий.

Мотивационная сфера командиров младшего звена характеризуется умеренной выраженностью макиавеллизма, преобладанием мотивации избегания неудач, наличием направленности на взаимодействие в сочетании с направленностью на себя. Причем установлено, чем более выражены макиавеллистические тенденции в интерперсональных отношениях командиров низового уровня управления, тем более прочно присутствует в их мотивационной структуре мотивация избегания неудач.

Интерперсональная тенденция командиров младшего звена характеризуется сочетанием авторитарной и дружелюбно-альтруистической направленности. С одной стороны, подстраиваясь под требования командиров курса, сержантский состав

учебных подразделений пытается занимать авторитарную и независимую позицию по отношению к подчиненным курсантам. С другой стороны, являясь частью курсантского коллектива, младшие командиры стараются демонстрировать своим подчиненным доброжелательное отношение.

Анализ эмпирических данных показал, что мотивационная сфера младших командиров тесно связана с такой направленностью интерперсональных отношений, как подозрительность. Подозрительность как черта характера соотносится с неуверенностью в себе, низкой самооценкой и повышенной критичностью по отношению к окружающим. В настоящее время первичный отбор младших командиров осуществляется, опираясь на потребность командиров курсов в таких подчиненных младших командирах, которые четко и безынициативно будут выполнять приказы и обеспечивать бесконфликтное функционирование учебного подразделения.

В параграфе 3.2 «Социально-психологические детерминанты субъективной удовлетворенности курсантов и офицерского состава курсов взаимоотношениями с командирами младшего звена» анализируется структура социально-психологических и личностных характеристик командиров младшего звена, связанная с субъективной удовлетворенностью подчиненных курсантов и вышестоящего руководства в лице офицерского состава курса. Эмпирические данные представлены в Таблице 1 и Таблице 2.

Таблица 1

Детерминанты субъективной удовлетворенности взаимоотношениями курсантов с командирами младшего звена

Психодиагностический инструментарий	Шкалы психодиагностического инструментария	
	Детерминанты субъективной удовлетворенности подчиненных курсантов	Детерминанты субъективной неудовлетворенности подчиненных курсантов
СМИЛ	5 шкала «мужественность-женственность» (-0,200 [*])	9 шкала «оптимистичности и активности» (-0,224 [*])
Копинг-тест Р. Лазаруса	-	«принятие ответственности» (-0,245 [*]); «поиск социальной поддержки» (-0,251 ^{**})
Мак-шкала В.В. Знакова	-	владение манипулятивными навыками (-0,253 ^{**})
Тест мотивации достижения А. Мехрабиана	-	-
Методика изучения направленности личности В. Смекала и М. Кучера	-	-
Опросник Т. Лири в модификации Л.Н. Собчик	«авторитарность» (0,259 ^{**}), «подчиняемость» (0,281 ^{**}), «зависимость» (0,264 ^{**}), «дружелюбие» (0,367 ^{**}), «альтруизм» (0,364 ^{**})	«подозрительность» (-0,282 ^{**})

Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Положительное влияние на удовлетворенность курсантов психологической атмосферой в коллективе оказывает наличие в психологической структуре личности

младшего командира ярко выраженной «мужественности», которая в специфических условиях деятельности учебных подразделений выражается в следовании сержантов образцам «мужского» поведения, характеризующимся силой, самоуверенностью, напористостью. Авторитарная направленность интерперсональных отношений младшего командного состава также положительно воспринимается подчиненными курсантами. В условиях служебной деятельности и особого ее режима сотрудникам, замещающим аттестованные должности, принято демонстрировать авторитарно-доминантное поведение. Однако данная стеничная направленность служебного взаимодействия младшего командира должна, по мнению курсантов, дополняться наличием дружелюбно-альтруистической направленности межличностных отношений во внеслужебных ситуациях. Положительно сказывается на ощущении психологического комфорта подчиненного состава и способность младшего командира активно демонстрировать примеры зависимого поведения и неукоснительного подчинения вышестоящему руководству.

Корреляционный анализ показал наличие отрицательной взаимосвязи между применением младшим командиром (сержантом) копинг-стратегий «принятие ответственности», «поиск социальной поддержки» и субъективной удовлетворенностью взаимоотношениями с ним подчиненных курсантов. В случае частого признания командиром младшего звена своей роли в проблеме с сопутствующими попытками ее разрешения все действия по реализации данных попыток будут возложены на подчиненных курсантов. Обращение сержанта к посторонней помощи более компетентных лиц воспринимается подчиненным подразделением как неспособность самому разобраться в проблеме. Проявление подозрительности младшими командирами в межличностном взаимодействии с подчиненными курсантами вызывает отрицательную реакцию со стороны последних.

Выявлены профессионально важные командирские качества, наличие которых у младшего командира приводят к положительному отклику со стороны подчиненных. Среди них наличие общей культуры и тактичности ($r=0,236$ при $p \leq 0.05$) и признание младшим командным составом проблем, связанных с ограничением свободы ($r=0,210$ при $p \leq 0.05$).

Второй цикл исследования был направлен на анализ экспертной оценки командиров младшего звена со стороны офицерского состава.

С помощью специально составленного опросного листа был проведен опрос двадцати шести командиров курса, непосредственно взаимодействующих с исследуемыми командирами младшего звена, с целью определения их субъективного мнения по вопросу желаемой поведенческой стратегии сержантского состава и определения, по их мнению, лучших командиров младшего звена.

Анализ результатов экспертного опроса показал наличие высокого уровня субъективности предъявляемых требований командиров курсов по отношению к служебной деятельности младших командиров. Данные требования в основном связаны с желанием офицеров курсов занимать уверенную позицию при назначении сержанта, который сможет обеспечить бесконфликтность сопровождения деятельности подразделения.

Субъективная удовлетворенность курсовых офицеров по отношению к младшим командирам качественно отличается от субъективной удовлетворенности подчиненных курсантов. Офицерский состав, оценивая служебную деятельность младшего командного состава, рассматривает ее результат, отражающийся в продуктивности подчиненного подразделения.

Детерминанты субъективной удовлетворенности офицерского состава взаимодействием с командирами младшего звена в рамках выполнения ими своих должностных обязанностей

Психодиагностический инструментарий	Шкалы психодиагностического инструментария	
	Детерминанты субъективной удовлетворенности офицерского состава (шкалы опросников)	Детерминанты субъективной неудовлетворенности офицерского состава (шкалы опросников)
СМИЛ	-	4 шкала «импульсивность» (-0,314 ^{**}); 8 шкала «индивидуалистичность» (-0,248 [*])
Копинг-тест Р. Лазаруса	«самоконтроль» (0,230 [*])	«принятие ответственности» (-0,208 [*])
Мак-шкала В.В. Знакова	наличие незначительной взаимосвязи	-
Тест мотивации достижения А. Мехрабиана	наличие незначительной взаимосвязи	-
Методика изучения направленности личности В. Смекала и М. Кучера	личностная направленность (направленность на себя – НС) (0,200 [*])	коллективистская направленность, или направленность на взаимные действия (ВД) (-0,193 [*])
Опросник Т. Лири в модификации Л.Н. Собчик	«авторитарность» (0,258 ^{**}); «зависимость» (0,198 [*])	-

Примечание: ** Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя).

* Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя).

Младшие командиры, характеризующиеся импульсивностью, индивидуалистичностью и мотивационной направленностью на взаимодействие при реализации управленческих решений, отрицательно воспринимаются вышестоящим руководством. Данные психологические характеристики в профиле младшего командира способствуют проявлению непредсказуемого поведения, которое может затруднять контроль их деятельности со стороны офицерского состава. Направленность на взаимные действия, обусловленная стремлением младшего командного состава сохранять «приятельские» отношения с подчиненными курсантами, может угрожать их статусу «над» в подчиненном подразделении. Применение сержантом копинг-стратегии «принятие ответственности» также отрицательно воспринимается вышестоящим руководством вследствие того, что большинство проблем в подразделениях военизированной направленности находится за пределами возможности руководителей низового звена.

Одновременное присутствие авторитарной позиции младших командиров по отношению к подчиненным курсантам и зависимой – по отношению к офицерскому составу курсов, положительно оценивается последними. Это связано с их высоким субъективизмом в требованиях к «идеальному» поведению младшего командного состава, рассмотренных выше. По мнению офицерского состава, способность

сержантов к самоконтролю в ежедневно встречающихся стрессовых служебных ситуациях является оптимальной характеристикой. Столь же важным является наличие личностной направленности (на себя) у младших командиров при реализации управленческого решения. В этом случае младший командир обеспечивает высокие показатели служебной деятельности, мотивируясь получением необходимых благ и комфортом собственного положения.

Таким образом, на основе анализа результатов исследования была определена устойчивая совокупность социально-психологических и личностных характеристик младших командиров курсантских подразделений, оказывающих влияние на субъективную удовлетворенность подчиненного состава и вышестоящего руководства в процессе их управленческого взаимодействия. Данные характеристики мы представили в виде двумерного конструкта, показателями которого являются характеры отношений командиров младшего звена – с подчиненными (положительный и отрицательный) и с руководством курса (положительный и отрицательный).

Далее, опираясь на двумерный подход, реализованный в работах Р. Блейка и Д. Моутон, был предложен вариант классификации командно-управленческих стилей руководителей низового звена: двунаправленное командно-управленческое взаимодействие; приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными; приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с командирами курсов; маргинальный командно-управленческий стиль.

Для выявления достоверных различий между социально-психологическими показателями стилей командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена был применен U-критерий Манна-Уитни. 48,6% проверяемых показателей статистически значимо отличаются в исследуемых группах командиров младшего звена с соответствующей направленностью командно-управленческого взаимодействия.

Параграф 3.3 «Субъективные детерминанты стиля командно-управленческого взаимодействия в учебных подразделениях вуза МЧС России» содержит анализ и обсуждение результатов исследования, направленного на выявление стиля командно-управленческого взаимодействия младших командиров учебного подразделения вузов МЧС России и его субъективных детерминант.

При интерпретации данных на более обобщенном структурном уровне использовался структурный анализ (по А.В. Карпову), который позволил определить индексы когерентности (интегрированность, целостность) – ИКС, дивергентности (дифференцированность) структур – ИДС и индекс организованности структурограмм (ИОС) для выделенных стилей командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена. Под ведущими качествами понимаются те социально-психологические и личностные особенности младших командиров, которые наиболее выражены в рассматриваемых подгруппах со стилевыми особенностями командно-управленческого взаимодействия и непосредственно коррелируют с внешним критерием продуктивности учебного подразделения, возглавляемого сержантом. К базовым качествам относятся те особенности сержантов, которые имеют наибольший вес в структуре. Полученные значения индексов представлены в Таблице 3.

Таблица 3

Значение индексов структурной организации в подгруппах испытуемых с разными стилями командно-управленческого взаимодействия

Стиль	ИКС	ИДС	ИОС
Двунаправленное командно-управленческое взаимодействие	130	43	173
Приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными	178	48	226
Приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с командирами курсов	90	39	129
Маргинальный командно-управленческий стиль	127	38	165

Исходя из данных, представленных в Таблице 3, в группе респондентов с приоритетом продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными самый высокий показатель индекса организованности структур (ИОС), что свидетельствует о наличии явно выраженной тенденции к интеграции структуры детерминирующих качеств. Обобщение этих данных позволяет сделать заключение, что именно командно-управленческий стиль с приоритетом продуктивного взаимодействия с подчиненными является наиболее адекватной основой организации личностных качеств сержанта.

Ведущие и базовые элементы исследуемых структур стилей командно-управленческого взаимодействия были определены посредством корреляционного анализа с помощью коэффициента корреляции Спирмена, который позволил выделить наиболее значимые из них и построить корреляционные плеяды.

Согласно полученным данным, при условии структурной организованности социально-психологических и личностных качеств, руководитель способен реализовывать оптимальный стиль командно-управленческого взаимодействия (Таблица 4).

Таблица 4

Сравнительные данные индекса организованности структурограмм стилей командно-управленческого взаимодействия и интегрального показателя продуктивности учебных подразделений, находящихся в подчинении командиров младшего звена с тем или иным командно-управленческим стилем

Стиль	ИОС	Интегральный показатель продуктивности учебного подразделения
Двунаправленное командно-управленческое взаимодействие	173	11,42
Приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными	226	13,21
Приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с командирами курсов	129	11,15
Маргинальный командно-управленческий стиль	165	10,51

Интегральный показатель продуктивности учебных подразделений включает в себя среднеарифметические показатели учебной успеваемости подразделения, дисциплинарной практики и несения службы.

Из показателей Таблицы 4 видно, что наиболее продуктивным командно-управленческим стилем сержанта, оказывающим положительное влияние на показатели деятельности подчиненного подразделения, является стиль с приоритетом командно-управленческого взаимодействия с подчиненным составом. ИОС подразделений, командиры которых практикуют данный стиль, также является самым высоким.

Сравнительный анализ ведущих и базовых качеств командиров младшего звена по исследуемым подгруппам представлен в Таблице 5.

Таблица 5

Функциональная роль элементов в подгруппах младших командиров с различными стилями командно-управленческого взаимодействия

Стиль	Базовые элементы структуры командно-управленческого стиля	Ведущие элементы структуры командно-управленческого стиля
Двухнаправленное командно-управленческое взаимодействие	Копинг-стратегии «положительная переоценка» (9), «планирование решения проблемы» (8); макиавеллизм (8); интерперсональная тенденция: зависимость (12), агрессивность (11), подчиняемость (10), альтруизм (10); шкала «ригидности – подвижности психических процессов» (7)	Копинг-стратегии «конфронтационный копинг» ($r=-0,323$), «поиск социальной поддержки» ($r=-0,351$); интерперсональная тенденция: дружелюбие ($r=-0,430$), подозрительность ($r=0,345$)
Приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными	Конфронтационный копинг (12), положительная переоценка (12), самоконтроль (11), принятие ответственности (11); направленность на себя в процессе реализации совместной деятельности (8); интерперсональная тенденция: эгоистичность (17), зависимость (15), альтруизм (15); шкала «депрессии / пессимистичности» (15), «индивидуалистичности» (13)	Копинг-стратегия «дистанцирование» ($r=0,339$); интерперсональная тенденция: авторитарность ($r=-0,211$); шкалы эмоциональной лабильности ($r=-0,410$), импульсивности ($r=-0,236$)
Приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с командирами курсов	Копинг-стратегия «бегство-избегание» (9); интерперсональная тенденция: агрессивность (13), авторитаризм (8), эгоистичность (8), зависимость (8)	Копинг-стратегии «принятие ответственности» ($r=0,599$), «конфронтационный копинг» ($r=0,350$); направленность на задачу в процессе реализации совместной деятельности ($r=-0,527$); интерперсональная тенденция: подчиняемость ($r=-0,521$), дружелюбие ($r=-0,630$), альтруизм ($r=-0,755$); шкалы «эмоциональной лабильности» ($r=-0,664$), «ригидности» ($r=0,507$), шкала «сверхконтроля» ($r=-0,595$)
Маргинальный командно-управленческий стиль	Копинг-стратегия «бегство-избегание» (10); интерперсональная тенденция: дружелюбие (11), альтруизм (11), агрессивность (9), подчиняемость (9); шкала «тревожность» (7)	Интерперсональная тенденция: дружелюбие ($r=-0,456$), альтруизм ($r=-0,552$), авторитарность ($r=-0,332$); шкалы «мужественность-женственность» ($r=0,406$), «индивидуалистичность» ($r=-0,204$)

Младшие командиры с двунаправленным командно-управленческим взаимодействием принимают позицию вышестоящего руководителя, стараясь довести эту позицию до подчиненных в приемлемой для них форме. Их личностные и профессиональные особенности достаточно высоко оцениваются как «сверху», так и «снизу». Они имеют высокую социометрическую позицию в своем коллективе. В управленческом взаимодействии могут прибегать к манипулятивным тенденциям. При решении управленческих задач преобладает направленность на взаимодействие. В проблемной ситуации ими прилагаются усилия по созданию положительного значения сложившихся обстоятельств. Интерперсональная тенденция взаимодействия: умеренное сочетание авторитарно-агрессивной позиции и дружелюбно-альтруистической. Отмечается равнодушное отношение к незначительным производственным ошибкам подчиненных. В отношении дисциплинарной практики и усвоения необходимых профессиональных компетенций имеются высокие успехи. Однако зависимость от мнения «сверху» и «снизу» является истощающим фактором их служебной деятельности.

Сержанты со стилем «приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными» отдают предпочтение сохранению положительных отношений с подчиненным составом. Приказы и поручения руководства выполняют, ориентируясь по возможности на интересы исполнителей. При управленческом взаимодействии опираются на коллективистские ориентиры и на чувство «мы». У подчиненных вызывают доверительное отношение. Склонны к недооценке своих управленческих способностей и неудовлетворенности своим двойственным статусом. При решении ими управленческих задач преобладает направленность на взаимодействие. В проблемной ситуации прибегают либо к самоконтролю и агрессивным тенденциям по ее разрешению, либо к созданию положительного значения сложившихся обстоятельств. Интерперсональная тенденция взаимодействия: выраженная авторитарно-эгоистическая позиция в сочетании с альтруистическо-зависимой. Отмечается активность в интеллектуальной сфере учебно-служебной деятельности.

Сержанты со стилем «приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с командирами курсов» полностью полагаются на авторитет вышестоящего руководства, пытаются соответствовать его ожиданиям. Противопоставляют себя подчиненным, считая свой статус более приоритетным и выгодным. В проблемной ситуации наблюдается стремление к бегству или избеганию проблемы. Отмечается высокий социометрический индекс по критерию организаторских способностей, однако их авторитет в коллективе признается только ввиду формального статуса. Интерперсональная тенденция взаимодействия: агрессивно-авторитарная позиция, одобряемая вышестоящим руководством, сочетается с ситуативной зависимостью. Отмечается высокая дисциплинарная ответственность.

Сержанты с маргинальным командно-управленческим стилем придерживаются независимой позиции как по отношению к руководству, так и по отношению к подчиненным. Четко выполняют поставленную задачу, независимо от отношения подчиненных к ней. Склонны к неуверенности в себе и наличию ситуативной тревожности. В мотивационной сфере преобладает направленность на себя. По данным социометрического опроса подчиненных у этих сержантов имеются организаторские способности. Интерперсональная тенденция взаимодействия:

относительная выраженность авторитарно-эгоистической позиции с наличием тенденции к дружелюбию и альтруистической направленности.

В параграфе 3.4 «Проблемы психологического отбора и сопровождения командиров младшего звена в процессе формирования их управленческого потенциала» на основе результатов исследования предлагаются перспективные для образовательных организаций высшего образования МЧС России направления работы по психологическому отбору младшего командного состава и сопровождению их служебной деятельности на этапе их вхождения в должность:

1) совершенствование профессионального отбора младших командиров (этап первичной психологической диагностики) за счет введения получивших свою актуальность методик Т. Лири, копинг-теста Р. Лазаруса, Мак-шкалы В.В. Знакова, методики изучения направленности личности В. Смекала и М. Кучеры, стандартизированного многофакторного метода исследования личности – СМИЛ, авторской анкеты;

2) разработка рекомендаций для службы психологического сопровождения и командования курсов по психологической поддержке командиров младшего звена на начальном этапе формирования их командно-управленческого потенциала;

3) психологическое сопровождение младших командиров в процессе реализации ими служебной деятельности, которое включает диагностику и анализ стиля командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена; формирование индивидуальных рекомендаций, направленных на развитие продуктивных командно-управленческих отношений и рекомендаций по работе с подчиненным составом (учитывающих «феномены обратного ответа», выявленные в настоящем исследовании).

Анализ эмпирических данных показал наличие у курсантов социально-перцептивных особенностей по отношению к служебной деятельности младшего командного состава. В работе описанные эффекты были обозначены как «феномены обратного ответа». Данные феномены заключаются в противоположном от ожидаемого восприятии курсантами некоторых аспектов служебной деятельности младшего командного состава. К числу «феноменов обратного ответа» можно отнести следующие.

1. Субъективная удовлетворенность курсантов напрямую зависит от наличия в структуре интерперсональных отношений сержантского состава их подразделений таких направленностей, как подчиняемость ($r=0,281$ при $p \leq 0.01$) и зависимость ($r=0,264$ при $p \leq 0.01$). Курсанты легче воспринимают управляющее воздействие, если младшие командиры в своем взаимоотношении с вышестоящим руководством демонстрируют примеры подчинения и безоговорочного выполнения приказов и поручений.

2. Преобладание у командиров младшего звена копинг-стратегии «принятие ответственности» отрицательно сказывается на субъективной оценке их служебной деятельности как со стороны офицерского состава курса ($r=-0,208$ при $p \leq 0.05$), так и со стороны подчиненных курсантов ($r=-0,245$ при $p \leq 0.01$). В случае признания командиром младшего звена своей роли в проблеме с сопутствующими попытками ее разрешения - все действия по реализации данных попыток будут возложены на подчиненных курсантов, которые, как правило, относятся отрицательно к дополнительным служебным задачам.

3. Курсанты отрицательно оценивают увлеченность сержанта творческой деятельностью ($r=-0,267$ при $p \leq 0.01$) или строевой и физической подготовкой ($r=-$

0,243 при $p \leq 0.05$). Это связано с закономерным уменьшением времени для решения служебных задач в подчиненном подразделении и снижением интенсивности общения с подчиненными.

4. Безоценочное отношение командира младшего звена к служебным ошибкам подчиненного вызывает положительное отношение как офицерского состава ($r=0,343$ при $p \leq 0.01$), так и самих подчиненных курсантов ($r=0,238$ при $p \leq 0.05$). Это связано с наличием большого количества ежедневных разнонаправленных задач в рамках повседневной служебной деятельности подразделений МЧС России и отсутствием физической возможности уделять достаточное внимание качеству их выполнения.

5. Поддержание благоприятной психологической атмосферы в коллективе ($r=-0,225$ при $p \leq 0.05$) не является приоритетным направлением деятельности командного состава в специфических условиях повседневной деятельности подразделений МЧС России.

6. Наличие среднего балла успеваемости у младшего командира на уровне «4,0-4,2» при освоении профессиональных компетенций обеспечивает удовлетворенность подчиненного состава принадлежностью своему учебному подразделению ($r=0,246$ при $p \leq 0.05$). Данное явление связано с тем, что сержант с достаточно высокой успеваемостью находится на «хорошем счету» у преподавательского состава. Это дает ему возможность взаимодействовать с преподавателем по вопросам дополнительного внимания к отстающим курсантам.

В заключении диссертации сформулированы следующие выводы.

1. Поведение младшего командного состава усложнено характерной для него двойственностью статуса. Основой для стабильной продуктивности исполнения младшими командирами учебных подразделений вуза МЧС России служебных обязанностей является стиль командно-управленческого взаимодействия с руководимым подразделением и вышестоящими командирами.

2. Командно-управленческий стиль взаимодействия руководителей низового звена учебных подразделений вуза МЧС России формируется при сочетании двух направленностей: характер взаимодействия с вышестоящим руководством и характер взаимодействия с подчиненными курсантами. Уровень представленных параметров обеих направленностей отражает структуру стиля и признаки для его классификации.

3. В зависимости от структуры базовых социально-психологических качеств младших командиров определяются четыре основных стиля командно-управленческого взаимодействия: двунаправленное командно-управленческое взаимодействие; приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с подчиненными; приоритет продуктивного командно-управленческого взаимодействия с вышестоящим руководством; маргинальный командно-управленческий стиль.

4. Виды командно-управленческих стилей взаимодействия сержантского состава обусловлены использованием собственного опыта социализации, аналитического оценивания ситуативной и перспективной реальности. В основе каждого из выявленных стилей лежит присущая субъекту структура устойчивых психологических характеристик и мотиваций направленности на взаимодействие.

5. Продуктивность командно-управленческих стилей руководителей низового звена детерминируется организованностью структуры социально-психологических и личностных характеристик. Чем более организована структура личностных качеств руководителя, тем более выражены показатели продуктивности его служебной деятельности.

6. Важной детерминантой служебной деятельности младшего командного состава являются факторы субъективной удовлетворенности командиров курсов и подчиненных курсантов командно-управленческим взаимодействием с сержантским составом. Эмпирически доказан высокий уровень субъективности предъявляемых требований командиров курсов по отношению к служебной деятельности младших командиров, который состоит в воспитании у сержантов авторитарной позиции по отношению к подчиненному составу, неукоснительности в выполнении приказов и обеспечения бесконфликтности в подчиненном учебном подразделении.

7. Уровень субъективной удовлетворенности подчиненных курсантов направленностью и качеством управленческого взаимодействия командира младшего звена зависит от его ориентации на баланс авторитарно-агрессивной и дружелюбно-альтруистической направленности интерперсональных отношений. Дисбаланс копинг-стратегий в сторону «принятия ответственности» или «поиска социальной поддержки» оказывает отрицательное влияние на исследованные показатели удовлетворенности подчиненных.

8. Установлено наличие социально-перцептивных особенностей у курсантов. В отношении к деятельности сержанта могут возникать противоположные ожидаемым результаты ее восприятия, обозначенные как «феномены обратного ответа». Доказано наличие положительного отношения курсантов к демонстрации младшим командиром примеров подчинения вышестоящему руководству и безоговорочного выполнения его приказов и поручений; безоценочному отношению командира младшего звена к ошибкам подчиненного при реализации управленческого решения; наличию стабильного среднего балла успеваемости у младшего командира на уровне «4,0-4,2». Отрицательное отношение курсантов вызывает применение сержантом копинг-стратегии «принятие ответственности на себя»; а также включенность сержанта в творческие коллективы и спортивные секции вуза МЧС России; наличие акцента на поддержании благоприятной психологической атмосферы в подчиненном учебном подразделении.

9. Эмпирически обосновано применение дополнительных психодиагностических процедур в работе психологических служб вуза МЧС России. Эти процедуры становятся необходимыми для определения предпосылок формирования и развития командно-управленческого стиля взаимодействия командиров младшего звена с курсантами и офицерами в учебных подразделениях. К числу психодиагностических методик, показавших наиболее существенные результаты в определении стиля командно-управленческого взаимодействия руководителей низового звена, относятся следующие: копинг-тест Р. Лазаруса, шкала В.В. Знакова, опросник Т. Лири в модификации Л.Н. Собчик, методика изучения направленности личности В. Смекала и М. Кучеры, стандартизированный многофакторный метод исследования личности – СМИЛ, авторская анкета.

10. Психологические меры по совершенствованию служебных отношений младших командиров и курсантов изначально должны учитывать две группы предпосылок. На этапе выбора кандидатов для замещения должностей младшего командного состава необходимо с помощью психологической диагностики определить наличие устойчивых личностных характеристик (баланс импульсивности, активности, мужественности / пассивности / настойчивости и независимости суждений), а также социально-психологические особенности потенциальных кандидатов (баланс авторитарной, дружелюбной и зависимой интерперсональной позиции; наличие копинг-стратегий «положительная переоценка», «самоконтроль»,

«планирование решения проблемы», «конфронтационный копинг» и отсутствие преобладания копинг-стратегии «бегство-избегание»; направленность на себя и свое благополучие при реализации служебной деятельности; отсутствие выраженной склонности к манипулированию в ситуации межличностного взаимодействия). В ходе начального этапа становления младших командиров условием целенаправленного формирования их командно-управленческого потенциала является организация психологической поддержки служебной деятельности сержантов по трем направлениям: психодиагностические мероприятия, формулирование и реализация индивидуальных рекомендаций, обучение сержантского состава основам взаимодействия с подчиненными.

Публикации в рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Мигунова, Ю.С. Зависимость удовлетворенности отношениями курсантов с командирами своих отделений и режимом службы от социометрического статуса командиров отделений // *European Social Science Journal* (Европейский журнал социальных наук). – Москва, 2014. – Том 2, № 4. – С. 276-283.

2. Мигунова, Ю.С. Исследование взаимоотношений между курсантами института МЧС и командирами младшего звена // *Ученые записки: электронный научный журнал Курского государственного университета*. – 2014. – № 4 (32). – URL:<http://www.scientific-notes.ru/pdf/037-037.pdf> (Дата обращения 21.12.2014).

3. Мигунова, Ю.С. Взаимоотношения в курсантских коллективах как отражение социально-психологических характеристик командиров младшего звена // *Казанская наука*. – Казань: Изд-во Казанский издательский дом, 2015. – № 6. – С. 276-279.

4. Мигунова, Ю.С. Закономерности влияния мотивационной сферы командиров младшего звена на направленность межличностных отношений // *Российский психологический журнал*. – Москва, 2016. – Т. 13, № 3. – С. 312-327.

5. Мигунова, Ю.С. Анализ поведенческих маркеров командиров младшего звена образовательных организаций высшего образования ГПС МЧС России и их взаимосвязь с особенностями выполнения служебной деятельности / Ю.С. Мигунова, В.И. Назаров // *Научное мнение: научный журнал*. – СПб.: Санкт-Петербургский университетский консорциум, 2017. – № 3 (Педагогические, психологические и философские науки.). – С. 35-40.

Статьи в других научных сборниках:

6. Мигунова, Ю.С. Проблемы конструктивного взаимоотношения в учебных заведениях системы МЧС России (на примере Ивановского института ГПС МЧС России) / Ю.С. Мигунова // *Акмеологическая наука в модернизации образования инновационной России: сборник материалов Всероссийской научной конференции 17-18 мая 2011 года. Том II*. – Шуя: Изд-во ГОУ ВПО «Шуйский государственный университет», 2011. – С. 185-187.

7. Мигунова, Ю.С. Становление конструктивных взаимоотношений в курсантской среде как фактор успешной адаптации / Ю.С. Мигунова // *Акмеология: качество развития человека. Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции / Под общей редакцией Н.В. Кузьминой; сост. С.В. Волкова*. – Иваново: ИВИ ГПС МЧС России, 2012. – С. 114-116.

8. Мигунова, Ю.С. Особенности построения продуктивных взаимоотношений в курсантском коллективе как один из аспектов формирования гармоничной личности выпускника (на примере учебного коллектива Ивановского института ГПС МЧС

России) / Ю.С. Мигунова // Триединство здоровья нации, качества жизни и гармоничного общества как основа устойчивого развития России в XXI веке: Материалы международного конгресса, 12-14 сентября, 2014 г. / отв. ред., сост. А.Л. Журавлев, Н.П. Фетискин, Т.И. Миронова. В 2 т. Том I. – М.; Кострома: НУВДПО «АСППАМ», 2014. – С. 107-112.

9. Мигунова, Ю.С. Трудности социально-психологического взаимодействия командиров младшего звена с коллективом / Ю.С. Мигунова // Тенденции развития психологии, педагогики и образования. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. – Казань, 2015. – С. 68-71.

10. Мигунова, Ю.С. Психологическая компетентность обучающихся как фактор стабилизации межличностных отношений в учебных коллективах МЧС России / Ю.С. Мигунова // Научный поиск. – Шуя: Изд-во Шуйского филиала ФГБОУ ВО «ИвГУ», 2016. – № 3 (21). – С. 14-16.

11. Мигунова, Ю.С. Психологические особенности выпускников ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России» в аспекте управленческого потенциала / Ю.С. Мигунова, С.В. Королева // Пожарная и аварийная безопасность: сборник материалов XI Международной научно-практической конференции, посвященной Году пожарной охраны, Иваново, 24-25 ноября 2016 г. – Иваново: ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России», 2016. – С. 670-673.

12. Мигунова, Ю.С. Социально-психологические маркеры негативных взаимоотношений в учебных подразделениях ГПС МЧС России / Ю.С. Мигунова, О.В. Микушкин // Сборник материалов XXVII Международной научно-практической конференции «Предупреждение. Спасение. Помощь», 16 марта 2017года. – Химки: ФГБОУ ВО АГЗ МЧС России, 2017. – С. 38-42.

13. Мигунова, Ю.С. Психологические характеристики выпускников образовательного учреждения высшего образования МЧС России по маркерам управленческого потенциала / Ю.С. Мигунова, С.В. Королева // Обеспечение безопасности жизнедеятельности: проблемы и перспективы: сб. материалов XI Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых: курсантов (студентов), слушателей магистратуры и адъюнктов (аспирантов). – Минск: УГЗ, 2017. – С. 204.

14. Мигунова, Ю.С. Психологические аспекты формирования управленческого потенциала сотрудника ГПС МЧС России / Ю.С. Мигунова, О.В. Микушкин // Совершенствование вопросов антикризисного управления: сборник материалов круглого стола, посвященного Году гражданской обороны, Иваново, 23 мая 2017 г. – Иваново: Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2017. – С. 71-75.

15. Мигунова, Ю.С. Роль командиров младшего звена учебных подразделений образовательных организаций высшего образования МЧС России в общем направлении формирования взаимоотношений в курсантском коллективе // Психология XXI столетия // Сб. по материалам ежегодного Конгресса «Психология XXI столетия» (Ярославль, 27-29 октября 2017) / Под ред. Козлова В.В. –Ярославль, ЯрГУ, МАПН, 2017. – С. 245-247.

16. Мигунова, Ю.С. Факторы негативных взаимоотношений в курсантских подразделениях ГПС МЧС России // Перспективы психологической науки и практики: сборник статей Международной научно-практической конференции. РГУ им. А.Н. Косыгина, 16 июня 2017 г. / под ред. В.С. Белгородского, О.В. Кашеева,

И.В. Антоненко, И.Н. Карицкого. – М.: ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина», 2017. – С. 313-316.

17. Мигунова, Ю.С. Психолого-педагогические аспекты развития профессионально важных качеств обучающихся образовательных организаций высшего образования МЧС России / Ю.С. Мигунова // Пожарная и аварийная безопасность: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, посвященной Году гражданской обороны, Иваново, 29-30 ноября 2017 г. – Иваново: ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России», 2017. – С. 681-683.

18. Мигунова, Ю.С. Социально-психологические векторы межличностных отношений в курсантских подразделениях / Ю.С. Мигунова, Н.А. Сафронов // Пожарная и аварийная безопасность: сборник материалов XII Международной научно-практической конференции, посвященной Году гражданской обороны, Иваново, 29-30 ноября 2017 г. – Иваново : ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России», 2017. – С. 683-686.

19. Мигунова, Ю.С. Психологические особенности совместной деятельности членов курсантского коллектива подразделений ГПС МЧС России в процессе исполнения ими своих обязанностей / Ю.С. Мигунова // Общие вопросы мировой науки. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции. Luxembourg 30 Ноября 2017. – Изд. «Л-Журнал», 2017. – С. 35-39.

20. Мигунова, Ю.С. Феномен групповой рефлексии в учебных подразделениях вуза МЧС России / Ю.С. Мигунова, А.П. Пшанов, В.А. Литвинов, М.А. Разводов // Материалы II Международной научно-практической конференции, посвященной Всемирному дню гражданской обороны. Часть II. – М.: Академия ГПС МЧС России, 2018. – С. 31-35.

21. Мигунова, Ю.С. Социальные и психологические особенности взаимоотношений в учебных подразделениях вуза МЧС России / Ю.С. Мигунова, В.И. Назаров // Вестник интегративной психологии. Сб. по материалам 19-го Международного Конгресса «Психология XXI столетия (Новиковские чтения)», посвященного 70-летию профессора Петренко В.Ф. (Ярославль, 18-20 мая 2018) / Под ред. Козлова В.В. – Ярославль, ЯрГУ, МАПН, 2018. – С. 172-175.

22. Мигунова, Ю.С. Технологии объективной оценки состояния профессионализации курсантов вуза МЧС России / Ю.С. Мигунова, С.В. Королева, В.А. Литвинов // Совершенствование вопросов антикризисного управления: сборник материалов круглого стола, посвященного Году культуры безопасности, Иваново, 25 мая 2018 г. – Иваново: ФГБОУ ВО «Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России», 2018. – С. 43-46.

Публикации учебно-методического характера:

23. Мигунова, Ю.С. Психологические аспекты принятия управленческих решений в экстремальных ситуациях. Учебное пособие по специальности 20.05.01 – «Пожарная безопасность» / Ю.С. Мигунова, С.В. Королева // Иваново: Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2017. – 130 с.

24. Мигунова, Ю.С. Экстремальная психология: учебное пособие для обучающихся очной и заочной форм обучения по специальности 20.05.01 – «Пожарная безопасность», по направлению подготовки 20.03.01 – «Техносферная безопасность» / Ю.С. Мигунова, С.В. Королева // Иваново: Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2017. – 146 с.