ФИЛИАЛ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА В Г.МИНСКЕ

Специальность «Психология»

Заочное отделение

**Взаимосвязь свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих**

КУРСОВАЯ РАБОТА

Локтева О.В.

Минск 2008

# Оглавление

Введение

Общая характеристика работы

Глава 1. Изучение свойств личности и лидерских качеств военнослужащих

1.1 Теоретические подходы к изучению личности

1.2 Понятие и структура личности

1.3 Общее представление о структуре психических явлений

1.4 Психические свойства личности военнослужащего

1.5 Проблемы лидерства в отечественной и зарубежной психологии

1.6 Основы лидерства: понятие и функции

1.7 Авторитет в воинском коллективе

Выводы

Глава 2. Эмпирическое исследование взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств военнослужащих

2.1 Организация и методы исследования

2.2 Методы и методики исследования

2.3 Анализ и интерпретация результатов

Выводы

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

**Введение**

Исследования личности представляют интерес для решения проблем лидерства, прежде всего с двух точек зрения: первая предполагает постановку вопросов о психологических свойствах самих лидеров, вторая - направлена от лидеров к их подчиненным в ожидании рекомендаций, какие личностные свойства подчиненных могут помочь лидеру в решении задач организации.

Следует признать, что однозначных ответов на эти вопросы психология не дает. В частности, это связано с тем, что лидерство не есть функция только свойств лидера, но социальное отношение со многими переменными. Поэтому ответы на вопросы в основном носят вероятностный характер. Тем не менее, в отборе кандидатур на руководящие посты весьма ценными оказываются тестовые методики, разработанные в русле исследований личностных черт, например, тесты Кэттелла и Роттера, Томаса и Фидлера.

Важны для практики управления некоторые закономерности, рассматриваемые психоанализом. Поведенческая психология может служить хорошей основой для построения системы положительных и отрицательных стимулов в организации. Знание о важности стимулов может помочь руководителю более внимательно относиться к содержанию той обратной связи о результатах их работы, которую он дает подчиненным.

Дополнением к этому может оказать учет иерархии потребностей сотрудников, модель которой предложена А.Маслоу [29]. Созданию климата доверия в коллективе в значительной мере помогают групповые методы и тренинги, разработанные в гуманистической психологии и когнитивно-эмоциональной психотерапии.

**Общая характеристика работы**

**Актуальность темы исследования** обусловлена практическими проблемами взаимоотношений руководителей с подчиненными. Речь идет не просто о вопросе "руководитль-подчиненный" в его привычном понимании, а о более широком социокультурном подходе к духовному взаимодействию руководителя и подчиненного, об отношении к подчиненному как к субъекту взаимодействия, как к особому "Я".

Данная работа посвящена теоретико-экспериментальному решению вопроса о влиянии взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих, что обусловлено актуальностью проблемы взаимоотношения руководителя и подчиненного в целом.

Исследований, посвященных изучению взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих в социальной психологии по существу не проводилось. Мы считаем, что предлагаемое нами исследование дополнит данные об этой взаимосвязи.

**Целью** **данной курсовой работы** изучить взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих

**Задачи**:

1. Проанализировать научную литературу по теме «Взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих».
2. Рассмотреть теоретические основы проблемы взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств военнослужащих.
3. Определить особенности личности военнослужащего.
4. Определить сущность лидера в воинском коллективе.
5. Выявить определенные свойства личности влияющие на лидерские качества военнослужащих.
6. Доказать гипотезу и сделать выводы.

**Объектом исследования** военнослужащие

**Предметом исследования** свойства личности и лидерские качества

**Гипотеза исследования**: высокая нормативность поведения военнослужащего помогает добиваться лидерства в воинском коллективе.

**Методологическая основа исследования:**

Исследование базируется на научных трудах по проблеме изучения личности (Б.Г. Ананьев, Б.Ф. Ломов, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский, А.Г. Ковалева, К.К. Платонова, Б.Д. Парыгина); по проблеме психических свойств личности (Б.М. Теплов, Э. Кречмер, К. Юнг, Э.Фромм, К. Леонгард); по проблеме личностной стороны лидерства (Г. Тард, Ф. Гальтон, Ю. Дженнингс, Дж. Шнейдер, Т. Хилтон, А. Годиер и др.).

**Методы исследования основаны на изучении и конструктивном анализе научной литературы по проблеме курсовой работы. В работе были применены:**

а) Тест Кэттелла (16PF-опросник).

б) Социометрия.

в) **методика «Лидер».**

3. Методы математической и статистической обработки данных:

Коэффициент ранговой корреляции rs Спирмена.

**Экспериментальная база исследования:** войсковая часть 18662, общей численностью 46 человек.

**Научная новизна исследования:**

1. Выявлены и систематизированы теоретические предпосылки психологического сопровождения развития лидерских качеств военнослужащих.

3. Определена специфика развития лидерских качеств в условиях воинского коллектива.

**Практическая значимость** **Содержащиеся в нем теоретические положения и выводы создают реальные предпосылки для** успешного прохождения военной службы**. Разработанные в курсовой работе научно-практические рекомендации могут найти свое применение в деятельности по подготовке и повышению эффективности командиров, а также могут быть полезны психологам, работающим в организациях по выработке навыков эффективного управления командиров военных структур и руководителей.**

Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложения. Курсовая работа выполнена в объёме 99 страниц из них 36 страниц (63-99) занимают ПРИЛОЖЕНИЯ. При написании курсовой работы было использовано 30 основных источников.

**Глава 1. Изучение свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих**

**1.1 Теоретические подходы к изучению личности**

Комплексный подход к изучению личности

Комплексный подход является одним из методологических оснований социальной психологии личности. Он сформулирован и реализован Б. Г. Ананьевым. Он выделил иерархически соподчиненные уровни организации человека:1-индивид,2-личность,3-индивидуальность. По его мнению, индивидуальность складывается на основе взаимосвязи особенностей человека как личности и как субъекта деятельности, которые обусловлены индивидуальными природными свойствами.Личность является комплексной проблемой современной науки. В ее изучении как специальный выделяется социально-психологический аспект. По мнению Ананьева, в изучении человека как личности особо выделяется: 1)статус личности, т. е. ее положение в обществе (экономическое, политическое, правовое и т. д.); 2)общественные функции, осуществляемые личностью в зависимости от этого положения и исторической эпохи; 3)мотивация ее поведения и деятельности в зависимости от целей и ценностей, образующих внутренний мир; 4)мировоззрение и вся совокупность отношений личности к окружающему миру (природе, обществу, труду, другим людям, самому себе); 5)характер и склонности. Для психологического исследования личности центральным является понимание ее как субъекта труда, познания и общения. Основу динамической структуры личности составляет система социальных взаимозависимостей человека [3; c. 25].

Системный подход к социальной психологии личности

Новые социально-психологические идеи о личности представлены системным подходом, сформулированным и развитым Б.Ф. Ломовым. Согласно его концепции, основанием качеств человека является социальная система. В этой системе существуют все связи и отношения человека с другими людьми и их общностями, обеспечивающие необходимые условия его существования и развития. В то же время сам человек является компонентом социальной системы. Личность как член общества включена (сознает она это или нет) в систему общественных отношений. Ее мотивы, стремления, установки, привычки зависят от того, каковы ее объективные отношения к производству, обмену и потреблению, какими гражданскими правами она обладает, как включена в политическую и идеологическую жизнь общества. В жизнедеятельности личности общественные отношения проявляются в многообразных формах. Среди них следует выделить личные и межличностные отношения, взаимовлияния, профессиональную деятельность и общение. Направленность личности – это система основных ее потребностей и мотивов. Она определяется отношениями данного индивида с другими людьми и их общностями. Эти отношения отражаются как в потребностях личности, так и в способах их удовлетворения. В свою очередь, на базе потребностно-мотивационной сферы личности формируются ее ценностные ориентации, жизненные цели и новые отношения с окружающими людьми.С позиций системного подхода задача научного исследования заключается в раскрытии законов образовании целого, законов строения целого, законов развития целого, отношений системы с другими системами, взаимодействия системы с внешним миром [3; c. 30].

Субъектно-деятельностный подход к исследованию социальной психологииличности**.** Социально-психологические представления о личности с позиции субъектно-деятельностного подхода содержатся в трудах С. Л. Рубинштейна. Взаимоотношения человека с миром осуществляются в разных формах:1) познавательной, 2) деятельностной, 3) отношенческой.Сложные системы связей и отношений человека к миру, другим людям, к себе выражаются в краткой и емкой форме: личность является субъектом жизни [3; c. 32].

Деятельностный подход к психологии личности.Разработан А. Н. Леонтьевым. Главный тезис: деятельность порождает все психические феномены, качества, особенности, процессы и состояния. В отличие от индивида, личность «ни в каком смысле не является предшествующей к его деятельности, как и его сознание, она ею порождается» (бытие определяет сознание).Иерархия уровней деятельности: 1) Особые виды деятельности (управляются мотивами);2)Действия (управляются целями); 3)Операции (определяются условиями);4)Психофизиологические функции.Иерархические связи мотивов образуют ядро личности. Также мотивационной сферой определяется масштаб личности.Наиболее полная реализация деятельностного подхода в социальной психологии личности представлена в концепции деятельностного опосредования межличностных отношений, разработанной А. В. Петровским. Социально-психологический акцент этой концепции состоит в том, что основополагающими категориями в ней являются: личность, деятельность и коллектив**.** Анализ сложной диалектики личности и группы привел Петровского к важному для социальной психологии личности выводу: «личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из участников».Выделение главного в личности дало Петровскому основание обозначить свою концепцию личности как концепцию личности в коллективе, в группе, в системе межличностных отношений [3; c. 34].

**Структурно-динамический подход**

Для социальной психологии большое значение имеют взгляды социальных психологов — А. Г. Ковалева, К. К. Платонова, Б. Д. Парыгина — на структуру личности. В этих концепциях заложены основания для целостного понимания личности в ее специфическом качестве как предмета социальной психологии, определяются социально-психологические качества личности. А. Г. Ковалев предложил различать в личности три взаимосвязанных образования:психические процессы (очень динамичны); психические состояния (менее динамичны); психические свойства (устойчивы)**.** В процессе деятельности свойства определенным образом связываются друг с другом в соответствии с требованиями к деятельности. Образуются их сложные структуры, к которым относятся: темперамен**т (**структура природных свойств); направленность (система потребностей, интересов, идеалов);способности (система интеллектуальных, волевых и эмоциональных свойств). Синтез структур образует своеобразный облик или характер. Образование структур, а особенно их системы, обеспечивает относительную независимость поведения от случайных воздействий, ситуаций. В них выражается степень зрелости и определенности личности, умственной и практической ее самостоятельности.Более детальная и развернутая характеристика структуры личности содержится в трудах К. К. Платонова. Свою концепцию он называет психологической концепцией динамической функциональной структуры личности.

Платонов дает целостную картину личности. Она складывается из описания ее подструктур, структурирования самих подструктур, соотношения биологического и социального, связей подструктуры с отражением, сознанием, потребностями, активностью. Обозначаются виды формирования каждой из этих подструктур*: Первая подструктура* — это направленность личности. Она включает убеждения, мировоззрение, идеалы, стремления, интересы, желания. Формируется эта подструктура в процессе воспитания. *Вторая подструктура* - опыт. Его составляющие - привычки, умения, навыки, знания. В ней значительно больше социального, чем биологического. Формируется она в процессе обучения*. Третья подструктура* - индивидуальные особенности отдельных психических процессов, ставших свойствами личности. Сюда относятся: воля, чувства, восприятие, мышление, ощущения, эмоции, память. В ней чаще больше социального. Формируется эта подструктура упражнениями. *Четвертая подструктура* — биопсихические свойства. В нее входят: темперамент, половые, возрастные свойства. В этой подструктуре социального почти нет. Формируется она путем тренировки [19; c. 23].

Существенное продвижение структурно-динамического подхода к изучению личности содержится в концепции Б.Д. Парыгина. Он поставил своей задачей проанализировать социально-психологическую структуру личности.Новым в его представлениях является выделение двух качественно различных моделей структуры личности: статической и динамической. Особую роль в структуре личности он отводит эмоциональному фактору. Вводится новое понятие — психический настрой. 1) Под статической структурой Парыгин понимает предельно отвлеченную от реально функционирующей личности абстрактную модель, характеризующую основные компоненты психики индивида. В статической структуре по параметру различия всех компонентов психики человека, по степени их распространенности в структуре личности выделяются: свойства всеобщие, т. е. единые для всех людей; социально-специфические, т. е. присущие тем или иным группам людей или общностям; индивидуально-неповторимые, т. е. характеризующие индивидуально-типологические особенности, свойственные той или иной личности. Центральным в характеристике социальной психологии личности выступает социально-специфический опыт. Осуществление этого опыта зависит от проявления специальных социально-психологических феноменов: социальных ролей, социальных норм, ценностных ориентации, символов, социальных значений, степени интернализации этого опыта, позиции личности, ее самосознания. Все эти категории - категории социально-психологические. Через раскрытие их содержания познается социально-психологическая сущность личности.2) В динамической структуре личности фиксируются основные компоненты в психике индивида в непосредственном контексте человеческой деятельности.

В динамической структуре личности Парыгин выделяет два основных аспекта: внутренний, интроспективный, и внешний, поведенческий. Модификациями динамической структуры выступают: структура вербального поведения; структура невербального поведения; структура внутреннего состояния; структура невербального психического состояния.

Динамическая и статическая структуры личности могут находиться в противоречии, противоречивыми могут оказаться разные составляющие (элементы) этих структур. Характеристики слаженности структур личности, противоречивость их в разных жизненных обстоятельствах привели Парыгина к необходимости специально исследовать два интегрирующих социально-психологических феномена - духовный потенциал личности и социально-психологические ее барьеры [28; c. 56].

**1.2 Понятие и структура личности**

Человек, вышедший благодаря труду из животного мира и развивающийся в обществе, осуществляющий совместную деятельность с другими людьми и общающийся с ними, становится личностью, субъектом познания и активного преобразования материального мира, общества и самого себя.

Человек на свет рождается уже человеком. Это утверждение только на первый взгляд кажется истиной, не требующей доказательств. Дело в том, что у человеческого зародыша в генах заложены природные предпосылки для развития собственно человеческих признаков и качеств. Конфигурация тела новорожденного предполагает возможность прямохождения, структура мозга обеспечивает возможность развития интеллекта, строение руки - перспективу использования орудий труда и т.д., и этим младенец - уже человек по сумме своих возможностей - отличается от детеныша животного. Таким образом, доказывается факт принадлежности младенца к человеческому роду, что фиксируется в понятии индивид (в отличие от детеныша животного, которого сразу же после рождения на свет и до конца его жизни именуют особью). В понятии "индивид" воплощена родовая принадлежность человека. Индивидом можно считать и новорожденного, и взрослого на стадии дикости, и высокообразованного жителя цивилизованной страны [6; c. 32].

Следовательно, говоря о конкретном человеке, что он индивид, мы по существу утверждаем, что он потенциально человек. Появившись на свет как индивид, человек постепенно приобретает особое социальное качество, становится личностью. Еще в детстве индивид включается в исторически сложившуюся систему общественных отношений, которую он застает уже готовой. Дальнейшее развитие человека в обществе создает такое переплетение отношений, которое формирует его как личность, т.е. как реального человека, не только не похожего на других, но и не так, как они действующего, мыслящего, страдающего, включенного в социальные связи в качестве члена общества, соучастника истерического процесса.

**Личностью** в психологии обозначается системное (социальное) качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее меру представленности общественных отношений в индивиде.

Личность может быть понята только в системе устойчивых межличностных связей, которые опосредствуются содержанием, ценностями, смыслом совместной деятельности для каждого из участников. Эти межличностные связи появляются в конкретных индивидуальных свойствах и поступках людей, образуя особое качество самой групповой деятельности.

Личность каждого человека наделена только ей присущим сочетанием психологических черт и особенностей, образующих ее индивидуальность составляющих своеобразие человека, его отличие от других людей. Индивидуальность проявляется в чертах темперамента, характера, привычках, преобладающих интересах, в качествах познавательных процессов (восприятия, памяти, мышления, воображения), в способностях, индивидуальном стиле деятельности и т.д. Нет двух одинаковых, людей с одинаковым сочетанием указанных психологических особенностей - личность человека неповторима в своей индивидуальности [14; c. 201].

Способность очень быстро "в уме" складывать и умножать большие числа, задумчивость, привычка грызть ногти и другие особенности человека выступают как черты его индивидуальности, но не входят с необходимостью в характеристику его личности. Индивидуальные особенности человека до известного времени остаются “немыми” пока они не станут необходимыми в системе межличностных отношений, субъектом которых выступит данный человек как личность.

*Личность* – совокупность общественных отношений, реализующихся в многообразных деятельностях (Леонтьев). *Личность* – совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия (Рубинштейн). *Личность* – общественный индивид, объект и субъект социальных отношений и исторического процесса, проявляющий себя в общении, в деятельности, в поведении (Ганзен). И.С. Кон: понятие личности обозначает человеческого индивида как члена общества, обобщает интегрированные в нем социально значимые черты. Б.Г. Ананьев: *личность* – субъект общественного поведения и коммуникации. А.В. Петровский: *личность* – человек как общественный индивидуум, субъект познания и объективного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способное к трудовой деятельности. К.К. Платонов: личность – человек как носитель сознания [6; c. 33].

**СТРУКТУРА ЛИЧНОСТИ**

Выдающийся отечественный психолог С.Л.Рубинштейн различал в структуре личности направленность, способности, темперамент, характер, самосознание. Но А.Н.Леонтьев считал, что личность – это социальная сущность человека и поэтому темперамент, характер, способности и знания человека не входят в состав личности в качестве ее подструктуры, они лишь условия формирования этого образования, социального по своей сущности. Направленность и воля принадлежат личности, ибо волевой поступок невозможно рассматривать вне иерархии мотивов, как и направленность есть непосредственное выражение мотивационных структур, т.е. ядра личности.

Иерархическая структура личности (по К.К.Платонову) [3; c. 56]:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Краткое название подструктуры | К данной подструктуре относятся: | Соотношение биологического и социального  |
| Подструктура направленности | Убеждения, мировоззрение, личностные смыслы, интересы | Социальный уровень (биологического почти нет) |
| Подструктура индивидуального опыта | Умения, знания, навыки, привычки | Социально биологический уровень (значительно больше социального, чем биологического)  |
| Подструктура форм отражения, индивидуальных особенностей психических процессов | Особенности познавательных процессов (мышление, память, восприятие, ощущение, внимание); особенности эмоциональных процессов (эмоции, чувства)  | Биосоциальный уровень (биологического больше, чем социального) |
| Подструктура биологических, конституциональных свойств | Скорость протекания, нервных процессов, баланс процессов возбуждения и торможения и т.п.; половые, возрастные свойства | Биологический уровень (социальное практически отсутствует) |

**1.3 Общее представление о структуре психических явлений**

В настоящее время, рассматривая структуру психических явлений, принято выделять **психические процессы, психические состояния и психические свойства** (рис. 1.3.).

рис. 1.3.

**Психические процессы** выступают в качестве первичных регуляторов поведения человека. Психические процессы имеют определенное начало, течение и конец, т. е. обладают определенными динамическими характеристиками, к которым в первую очередь относятся параметры, определяющие длительность и устойчивость психического процесса, На основе психических процессов формируются определенные состояния, происходит формирование знаний, навыков, убеждений. В свою очередь, психические процессы могут быть разделены на три группы: познавательные, эмоциональные и волевые [1; c. 102].

**К познавательным психическим процессам** относятся психические процессы, связанные с восприятием и переработкой информации. В их число входят: ощущения, восприятия, представления, память, воображение, мышление, речь. Благодаря данным процессам человек получает сведения об окружающем его мире и о себе. Однако сама по себе информация в виде каких-либо сведений или знаний не играет для человека определенной роли, если она для него не значима. Вы, наверное, обращали внимание на то, что одни события остаются у вас в памяти надолго, а о других вы забываете на другой день. В третьем случае информация вообще может остаться для вас незамеченной. Это связано с тем, что любая информация может иметь или не иметь эмоциональную окраску, т. е. может быть значимой или не значимой. Поэтому наряду с психическими познавательными процессами в качестве самостоятельных психических процессов рассматривают и психические эмоциональные процессы.

**Психические эмоциональные процессы** определяют эмоциональную окраску или эмоциональный фон происходящих событий. Они во многом обусловливают психические состояния человека, определяя их позитивную или негативную направленность. К их числу относятся возбуждение, радость, негодование, злость и др. Психические эмоциональные процессы самым непосредственным образом связаны с эмоциями, которые являются первичным механизмом поведения человека, а точнее, формируют направленность его поведения. Это обусловлено тем, что эмоциональные процессы не только определяют фон настроения человека, но и формируют его отношение к происходящим событиям реального мира.

К **волевым** **психическим процессам** относятся такие психические явления, как принятие решений, преодоление трудностей, усилия в управлении собой и др.

Существует еще одна весьма большая группа психических процессов — **неосознаваемые процессы.** В эту группу психических явлений входят те процессы, которые протекают или осуществляются вне контроля со стороны сознания. Этой группе психических явлений посвящена отдельная лекция, в которой мы более подробно рассмотрим их структуру и значение для жизни человека [4; c.98].

Как было сказано выше, психические процессы тесно взаимосвязаны и выступают в качестве первичных факторов формирования психических состояний человека. **Психические состояния** характеризуют состояние психики в целом. Они, как и процессы, имеют свою динамику, которая характеризуется длительностью, направленностью, устойчивостью и интенсивностью. В свою очередь, психические состояния влияют на течение и результат психических процессов и могут способствовать или тормозить активную деятельность. К психическим явлениям относят такие явления, как подъем, угнетенность, страх, бодрость, уныние и др. Следует отметить, что психические состояния могут быть чрезвычайно сложными явлениями, имеющими объективную и субъективную обусловленность, но их общей особенностью является динамичность. Исключение составляют психические состояния, обусловленные доминирующими характеристиками личности, в том числе и патохарактерологическими характеристиками. Подобные состояния могут быть весьма устойчивыми психическими явлениями, характеризующими личность человека в целом [7; c. 206].

Следующий класс психических явлений — **психические свойства личности** — включает в себя более устойчивые психические образования. Под психическими свойствами личности принято понимать наиболее существенные особенности личности, обеспечивающие определенный количественно-качественный уровень деятельности и поведения человека. К психическим свойствам относятся направленность, темперамент, способности, характер, мастерство. У разных людей уровень развития этих свойств различен, что вместе с особенностями развития психических процессов и преобладающих (наиболее характерных для человека) психических состояний определяет неповторимость человека, его индивидуальность, что отражается в чертах личности и особенностях его поведения [19; c. 77].

Как уже было отмечено, явления, изучаемые психологией, связаны не только с конкретным индивидом, но и с группами. Психические явления групп и коллективов подробно изучаются в рамках социальной психологии. Мы рассмотрим только краткую характеристику психических явлений, которые можно наблюдать в группах и коллективах.

Все групповые психические явления также могут быть разделены на психические процессы, психические состояния и психические явления. В отличие от уровня индивидуальных психических явлений, психические явления групп и коллективов имеют более четкое деление на внутренние и внешние.

К коллективным психическим процессам, выступающим в качестве первичного фактора регуляции существования коллектива или группы, относятся такие явления, как общение, межличностное восприятие, межличностное отношение, групповые нормы, межгрупповые взаимоотношения, осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, ответственность и др. К психическим состояниям группы относятся конфликт, сплоченность, психологический климат, открытость или закрытость группы, паника и др. К числу наиболее значимых психических свойств группы относятся организованность, стиль руководства, эффективность деятельности, совместимость и т. п.

Вместе с тем следует отметить, что этим перечень психических явлений не исчерпывается. Например, существует целый класс психических явлений, которые принято называть неосознаваемыми психическими процессами. К этому классу относятся психические феномены, которые протекают вне сферы нашего сознания, да и само сознание может быть рассмотрено в качестве самостоятельного явления психики человека. Все это указывает на сложность и многообразие нашего психического мира. Поэтому для того, чтобы успешно руководить воинским подразделением, командир всегда должен учитывать особенности психики своих подчиненных, а для этого необходимо, чтобы он знал, что собой представляет психический мир человека [25; c. 195].

**1.4 Психические свойства личности военнослужащего**

**Направленность личности**

**Направленность** — это система ее потребностей, интересов, убеждений, идеалов и ценностных ориентаций, придающих жизни человека осмысленность и мотивированность. Это психическое свойство личности, которое в наибольшей степени социально обусловлено, наиболее полно отражает идеологию общности, в которую человек включен или которую он представляет.

Направленность включает в себя два тесно связанных между собой момента:

- предметное содержание, поскольку направленность – это всегда направленность на что-то;

- напряжение психики, которое при этом возникает [6; с.42].

Совершая действия и поступки, военнослужащие исходят из самых разных побуждений. Например, осознание воинского долга, чувство коллективизма побуждают проявлять взаимовыручку, оказывать помощь товарищу, а потребность в познании и интерес к военному делу вызывают стремление совершенствовать свое военно-профессиональное мастерство.

В процессе службы военнослужащие ставят перед собой разные цели, по-разному относятся к окружающим их социальным ценностям (образованию, общественной деятельности, требованиям дисциплины, коллективным обязанностям и др.). Сознание и чувство долга, потребности и убеждения, установки и привычки, цели и перспективы — все это элементы направленности личности. При этом в зависимости от сферы проявления различают несколько видов направленности личности военнослужащего: морально-нравственную, военно-профессиональную, бытовую, социально-политическую и др. В то же время, действуя в соответствии со своей основной жизненной направленностью, каждый военнослужащий руководствуется разными мотивами. Таким образом, направленность личности — это сложное и многоплановое свойство, которое включает в себя разные взаимосвязанные компоненты [22;с.106].

Кратко охарактеризуем каждую из выделенных форм направленности. **Влечение** - это психическое состояние, выражающее недифференцированную, неосознанную или недостаточно осознанную потребность. Как правило, влечение является переходящим явлением, поскольку представленная в ней потребность или угасает, или осознается, превращаясь в конкретное желание.

**Желание** — это осознанная потребность и влечение к чему-либо вполне определенному. Желание, будучи достаточно осознанным, имеет побуждающую силу, оно обостряет осознание цели будущего действия и построение его плана. Данная форма направленности характеризуется осознанием уже не только своей потребности, но и возможных путей ее удовлетворения.

Следующая форма направленности — **стремление**. Стремление возникает тогда, когда в структуру желания включается волевой компонент. Поэтому стремление часто рассматривается в качестве вполне определенного побуждения к деятельности [22; с.107].

Наиболее ярко направленность личности характеризуют ее интересы. **Интерес** — это специфическая форма проявления познавательной потребности, обеспечивающая направленность личности на осознание целей деятельности и тем самым способствующая ориентировке личности в окружающей действительности. Субъективно интерес обнаруживается в эмоциональном тоне, сопровождающем процесс познания или внимания к определенному объекту. Одной из наиболее существенных характеристик интереса является то, что удовлетворение интереса не ведет к его угасанию, а, напротив, порождает новые интересы [6; с. 42].

Личностные интересы имеют существенное значение в жизни воина. Они являются наиболее существенными стимулами расширения кругозора, приобретения военных и политических знаний, повышают познавательную активность воина, вызывают стремление овладеть военным делом, служат одним из важнейших условий творческого отношения к военной специальности.

Интересы военнослужащих весьма разнообразны, их можно классифицировать по ряду признаков. Например, при классификации интересов по содержанию, объектам, предметам или сферам деятельности обычно выделяют общественные, военно-профессиональные и бытовые интересы. По объему (широте) интересы могут быть широкими и узкими. По степени устойчивости различают устойчивые и неустойчивые интересы. Из военнослужащих с устойчивыми военно-профессиональными интересами легче подготовить классных специалистов, мастеров своего дела, чем из людей с противоположными интересами, которые требуют к себе, большего внимания воспитателей.

Следующая форма проявления направленности личности — идеал. **Идеал** - это конкретизируемая в образе или представлении предметная цель склонности индивида, т. е. то, к чему он стремится, на что ориентируется. Идеалы человека могут выступать в качестве одной из наиболее значимых характеристик мировоззрения, т. е. системы взглядов на объективный мир, на место в нем человека, на отношение человека к окружающей его действительности и к самому себе. В мировоззрении отражаются не только идеалы, но и ценностные ориентации людей, их принципы познания и деятельности, их убеждения.

**Убеждение** — это высшая форма направленности, представляющая собой систему мотивов личности, побуждающих ее поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением. В основе убеждений лежат осознанные потребности, которые побуждают личность действовать, формируют ее мотивы и мотивацию к деятельности [22; c. 108].

**Потребности** – испытываемая человеком нужда в чем-то. По мере того, как потребности актуализируются, они становятся мотивами поведения человека, то есть побудителями к определенной деятельности.

**Ценностные ориентации** – это интегративные компоненты направленности, которые определяются совокупностью потребностей, интересов, идеалов и убеждений. Ценностные ориентации являются смыслообразующими основами, задающими мотивацию всей человеческой жизни. Например, ориентация на здоровый образ жизни, исключающий курение, алкоголь, наркотики и другие факторы, подрывающие здоровье человека и разлагающие его личность [6; с. 43].

**Способности**

Следует отметить, что слово «способность» имеет очень широкое применение в самых различных областях практики. Обычно под способностями понимают такие индивидуальные особенности, которые являются условиями успешного выполнения какой-либо одной или нескольких деятельностей. Но термин «способности» трактуется не так однозначно, как может показаться на первый взгляд. Современные подходы к исследованию способностей можно свести к трем основным типам. В первом случае под способностями понимают совокупность всевозможных психических процессов и состояний. С другой точки зрения под способностями понимают высокий уровень развития общих и специальных знаний, умений и навыков, обеспечивающих успешное выполнение человеком различных видов деятельности. Третий тип рассмотрения проблемы заключается в утверждении того, что способности — это то, что не сводится к знаниям, умениям и навыкам, но объясняет или обеспечивает их быстрое приобретение, закрепление и эффективное использование на практике.

В отечественной психологии экспериментальные исследования способностей чаще всего строятся на основе последнего подхода. Наибольший вклад в его развитие внес известный отечественный ученый Б. М. Теплов. Он выделил следующие три основных признака понятия «способность».

Во-первых, под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности, отличающие одного человека от другого; никто не станет говорить о способностях там, где речь идет о свойствах, в отношении которых все люди равны.

Во-вторых, способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношение к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих деятельностей.

В-третьих, понятие «способность» не сводится к тем знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека.

В военной психологии способности выступают как условие, обеспечивающее приобретение навыков и знаний, необходимых для успешного выполнения военно-профессиональной деятельности. Таким образом, способности существуют только относительно определенной деятельности.

В настоящее время существуют различные классификации способностей. Чаще всего говорят об *общих* и *частных* (специальных) способностях и об *элементарных* и *сложных* способностях.

Элементарными общими способностями, присущими всем людям, хотя и в разной степени их выраженности, являются основные формы психического отражения: способность ощущать, воспринимать, мыслить, переживать, принимать и осуществлять решения и запоминать. Эти элементарные общие способности лежат в основе других групп способностей.

Элементарными частными способностями, свойственными уже не всем людям и сильно варьирующимися у разных лиц, являются более сложные, такие, например, как глазомер, музыкальный слух, критичность мышления, доброта, решительность и настойчивость, смысловая память, оперативная память и т. д. Столь сложные свойства индивида проявляются в соответствующей специфической деятельности, качество которой и зависит от этих особенностей личности. Сложными общими способностями, которыми в той или иной степени наделены все люди, являются способности к общечеловеческим видам деятельности: труду, игре, обучению, общению друг с другом, эстетической и нравственной деятельности, Каждая из входящих в эту группу способностей представляет собой сложное структурное образование [22; c. 111].

Способности – это продукт общественно-исторической практики человека, результат взаимодействия биологических и социальных факторов. Природными предпосылками способностей являются задатки. **Задатки** - человеческого организма, его нервной системы, органов чувств и т.д., составляющие природную основу формирования способностей [6; с. 43]

Различные степени развития способностей личности обозначаются понятиями одаренности, таланта и гениальности. **Одаренность** — это совокупность ряда способностей, обусловливающая особенно успешную деятельность человека в определенной области и выделяющая его среди других лиц, обучающихся или выполняющих эту деятельность в тех же условиях. Одаренность обычно проявляется в наличии разносторонних способностей. **Талантом** называют такую совокупность способностей, которые позволяют получать продукт деятельности, отличающийся оригинальностью и новизной, высоким совершенством и общественной значимостью. Способным и талантливым можно быть в самых разнообразных видах деятельности.

**Гениальность** — высшая ступень развития таланта, позволяющая осуществить принципиально новое в той или иной сфере деятельности. Творчество гениального человека имеет для общества историческое и обязательно положительное значение. Поэтому отличие гения от таланта не столько в степени одаренности личности, сколько в том, что гений создает эпоху в области своей деятельности.

Можно выделить несколько критериев, которые подтверждают или опровергают психологический прогноз в отношении способностей военнослужащего. Одним из таких критериев является успеваемость военнослужащего на занятиях по боевой подготовке. Успеваемость — это производительность, эффективность учебного труда обучаемых и обучающих, иначе говоря, количественная и качественная сторона процесса обучения. В количественном отношении она показывает уровень подготовки, в качественном — характеризует успеваемость, полноту, прочность и систематизированность знаний, степень автоматизированности, точность, прочность и пластичность навыков и разносторонность умений.

Целенаправленное формирование личностных черт и особенностей, определяющих способности военнослужащего, может эффективно проводиться лишь при соблюдении следующих общих психологических правил:

• Способности должны формироваться в процессе конкретной воинской деятельности, причем лучше не в одной, а в различных сферах: учебной, спортивной, общественной и т. д.

\* Упражнения необходимо проводить систематически, сознательно, с постепенным усложнением. Они должны быть трудными, но посильными, обязательно связанными со стремлением к улучшению показателей в учебе и на учениях на основе учета и анализа результатов выполняемых упражнений.

Соблюдение этих общих правил и обеспечивает успешность целенаправленного формирования как способностей в целом, так и каждой черты личности, входящей в них [22; с. 115].

**Темперамент**

Темперамент – это индивидуально своеобразная, природно обусловденная совокупность динамических проявлений психики человека. Темперамент определяется интенсивностью, скоростью, темпом и ритмом протекания психических процессов и изменения психических состояний личности [6; с.43].

Интерес к данной проблеме возник более 2,5 тыс. лет назад. Он был вызван очевидностью существования индивидуальных различий между людьми. Различные темпераменты подразумевают различия по интенсивности и устойчивости эмоций, эмоциональной впечатлительности, темпу и энергичности действий, а также по целому ряду других динамических характеристик, например, отражает динамические аспекты поведения, преимущественно врожденного характера.

То, что люди отличаются друг от друга по силе, скорости, темпу и ритму движений, по походке, по глубине и быстроте смены чувств, степени выраженности их в мимике, пантомиме, интонациях и т. д., было замечено уже давно. Древнегреческий врач Гиппократ,(V в. до н. э.) считал, что поведение человека зависит от соотношения в его организме четырех жидкостей. В дальнейшем от названия этих жидкостей произошли название темпераментов: у сангвиника — крови (сангре), у флегматика — слизи (флегма), у холерика — желчи (холе) и у меланхолика — черной желчи (мелайнахоле).

Сангвиник — это живой, подвижный, «горячий, очень продуктивный деятель, но лишь тогда, когда у него много интересного дела, т. е. постоянное возбуждение». Он постоянно стремится к смене впечатлений. Неудачи и неприятности переживает сравнительно легко. Настроения сангвиника изменчивы, но преобладает среди них чувство душевного равновесия, благополучия.

Холерик — как правило, порывист, быстр, нетерпелив. Отличается высокой реактивностью и активностью. Ему свойствен быстрый психический темп переживаний. Реактивность преобладает над активностью. Поэтому он исключительно страстен в работе, но нередко неуравновешен, склонен к резкой смене настроений, эмоциональным вспышкам, при недостаточной воспитанности вспыльчив и резок.

Флегматик — это человек на вид спокойный и уравновешенный, медлительный и неповоротливый, невозмутимый. Внешне чувства, настроения, как правило, устойчивы, эмоции, раскрывающие его душевное состояние, он проявляет только в исключительных случаях. -

Меланхоликом называют человека, склонного к глубоким переживаниям, болезненно чувствительного, с пониженной активностью, с неустойчивым вниманием. Меланхолик легкораним, мнителен, болезненно реагирует на малейшие обиды, замкнут.

Такое представление о темпераменте сегодня кажется наивным. Теперь не вызывает сомнения то, что темперамент зависит от особенностей высшей нервной деятельности, основных нервных процессов — возбуждения и торможения, и от их соотношения. И. П. Павлов своими экспериментальными исследованиями показал, что процессы возбуждения и торможения у различных людей могут различаться по силе, подвижности, уравновешенности. Эти характеристики легли в основу наиболее известной классификации темпераментов. Как уже говорилось, еще с древних времен было принято различать четыре основных типа темперамента: холерический, сангвинический, меланхолический и флегматический. Эти основные типы темперамента прежде всего различаются между собой по динамике возникновения и интенсивности эмоциональных состояний. Так, для холерического типа характерны быстро возникающие и сильные чувства, для сангвинического — быстро возникающие, но слабые чувства для меланхолического — медленно возникающие, но сильные чувства, и для флегматического — медленно возникающие и слабые чувства. Кроме того, для холерического и сангвинического темпераментов характерны быстрота движений, общая подвижность и тенденция к сильному внешнему выражению чувств (в движениях, речи, мимике и т. д.), а для меланхолического и флегматического темпераментов — напротив, медлительность в движениях и слабое выражение чувств.

Индивидуальные различия темпераментов обусловлены особенностями нервных процессов. Сочетание свойств нервных процессов (силы, подвижности и уравновешенности), по мнению Павлова, образует определенный тип высшей нервной деятельности. Тип высшей нервной деятельности и является физиологической основой темперамента.

В отечественной психологии значительный вклад в развитие теории темперамента внес Б.М. Теплов. Его работы, посвященные изучению свойств темперамента, определили не только современный взгляд на проблему темперамента, но и явились основой для разработки экспериментальных исследований темперамента в более поздние годы. Теплов понимал под темпераментом устойчивые психические свойства, характеризующие динамику психической деятельности. Индивидуальные различия людей по особенностям темперамента он объяснял различным уровнем развития тех или иных свойств темперамента, основными из которых являются сила (выносливость), динамичность (скорость образования положительных и тормозных условных процессов), подвижность (скорость переделки знаков раздражителей) и лабильность (скорость возникновения и прекращения нервного процесса).

Знание офицером особенностей темперамента военнослужащих — одна из предпосылок успешного воспитательного влияния на них. В воспитании и руководстве личным составом важно опираться на положительные черты темперамента, укреплять и развивать их [22; с. 122].

**Характер**

Обычно, когда пытаются оценить или охарактеризовать конкретного человека, говорят о его характере. Слово «характер» имеет греческое происхождение и в дословном переводе означает «печать», «чеканка». В психологии понятие характера обозначает совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, складывающихся и проявляющихся в деятельности и общении, обусловливающих типичные для нее способы поведения.

Характер человека формируется после рождения и может трансформироваться в течение всей его жизни. Формирование характера самым тесным образом связано с мыслями, чувствами и побуждениями. Поэтому по мере того, как формируется определенный уклад жизни человека, формируется и его характер. Следовательно, условия (или образ) жизни, общественные условия и конкретные жизненные обстоятельства играют значительную роль в формировании характера.

Существует достаточно много классификаций черт характера. В отечественной психологической литературе чаще всего встречаются два подхода. В одном все черты характера связывают с психическими процессами и поэтому выделяют волевые, эмоциональные и интеллектуальные черты. При этом к *волевым* чертам характера относят решительность, настойчивость, самообладание, самостоятельность, активность, организованность и др., к *эмоциональным* чертам характера — порывистость, впечатлительность, горячность, инертность, безразличие, отзывчивость и др., и к *интеллектуальным* чертам — глубокомыслие, сообразительность, находчивость, любознательность и др. [22; с. 130]

**Характер** — это психическое свойство личности, представляющее собой систему ее существенных и относительно устойчивых качеств (черт), обуславливающих поведение человека. Черты характера можно классифицировать по следующим отношениям:

- По отношению к другим людям (общительность-замкнутость, правдивость-лживость, тактичность-грубость и т.д.).

- По отношению к себе (скромность-самовлюбленность, самокритичность-самоуверенность и т.д.).

- По отношению к делу (ответственность-недобросовестность, трудолюбие-ленность и т.д.).

- По отношению к собственности (щедрость-жадность, бережливость-расточительность, аккуратность-неряшливость и т.д.) [6; с. 46].

Классификация характеров помогает глубже раскрыть их сущность и развитие и служит основой в деле их воспитания. Некоторые черты характера военнослужащих имеют особое значения для успешной военно-профессиональной деятельности.

Так, к наиболее значимым чертам характера военнослужащего относятся те, которые касаются особенностей его отношений с окружающими: коллективизм, ответственность, чуткость, гуманность, искренность, правдивость или, напротив, эгоизм, грубость и т. д.

С началом службы начинается новый этап становления характера молодого человека. Воинский порядок ставит его перед необходимостью подчинять свое поведение строгим правилам и обязанностям, предусмотренным уставами, инструкциями, приказами и распоряжениями начальников. Требования общевоинских уста bob, выполнение служебных задач, несение боевого дежурства, караульной службы и другие обязанности развивают у военнослужащего такие черты характера, как дисциплинированность, целеустремленность, ответственность, настойчивость, аккуратность, организованность и др.

**Структура и содержание характера** определяется:

- Динамикой воли, то есть тем, насколько она сильна или слаба (решительность, настойсивость);

- Спецификой проявления эмоций, которые сопровождают поведение человека (впечатлительность, безразличие);

- Интеллектуальными особенностями личности (глубокомыслие, находчивость, сообразительность и т.д.).

**Существуют различные типологии характера.**

Наибольшее распространение получила типология, предложенная немецким психологом Эрнстом Кречмером. Главная его идея заключается в том, что люди с определенным типом телосложения имеют определенные психические особенности. Кречмер провел множество измерений частей человеческого тела, что позволило ему выделить 4 конституциональных типа: лептосоматик, пикник, атлетик, диспластик

1. Диспластик отличается бесформенным, неправильным строением. Индивиды этого типа характеризуются различными деформациями телосложения (например, чрезмерный рост, непропорциональное телосложение).
2. Пикник — человек о выраженной жировой тканью, чрезмерно тучный, характеризуется малым или средним ростом, расплывшимся туловищем с большим животом и круглой головой на короткой шее.
3. Атлетик — человек с развитой мускулатурой, крепким телосложением, характерен высокий или средний рост, широкие плечи, узкие бедра.
4. Лептосоматик характеризуется хрупким телосложением, высоким ростом, плоской грудной клеткой. Плечи узкие, нижние конечности — длинные и худые.

С названными типами строения тела Кречмер соотносит 3 выделенных им типа темперамента, которые он называет шизотимик, иксотимик и циклотимик. Шизотимик обладает астеническим телосложением, он замкнут, склонен к колебаниям эмоций, упрям, малоподатлив к изменению установок и взглядов, с трудом приспосабливается к окружению. В отличие от него иксотимик обладает атлетическим телосложением. Это спокойный, маловпечатлительный человек со сдержанными жестами и мимикой, с невысокой гибкостью мышления, часто мелочный. Пикническое телосложение характерно для циклотимика, его эмоции колеблются между радостью и печалью, он легко контактирует с людьми и реалистичен во взглядах.

**Согласно типологии К.Юнга** людей можно разделить по характерам на экстравертов и интровертов:

- *экстраверт* – заряжается энергией от людей и действий, направлен к внешнему миру, общителен;

- *интроверт* – черпает энергию внутри себя, направлен внутрь себя, сконцентрирован на своем внутреннем мире, малообщителен.

**В типологии Э.Фромма** все выделенные им типы характеров подразделяются на две группы: плодотворной и неплодотворной ориентации.

*Плодотворность* по Э.Фромму – это реализация человеком присущих ему возможностей, использование своих сил.

*Неплодотворные ориентации*: рецептивная, эксплуататорская, стяжательская и рыночная.

*Плодотворные ориентации*: деятельная, любящая и разумная.

Существует также **психогеометрическая типология** **характеров** на основе предпочитаемого выбора человеком какой-либо из геометрических фигур: квадрат, треугольник, круг, прямоугольник и зигзаг. Автор этой типологии Сьюзен Далингер (США) – специалист по социально-психологической подготовке управленческих кадров.

**Акцентуации характера.**

**Акцентуации характера** – это понятие, означающее чрезмерную выраженность отдельных черт характера или их сочетаний. Акцентуации характера представляют собой крайние варианты нормы, граничащие с психопатиями.

**Психопатия** – это болезненное уродство характера (при сохранении интеллекта человека), в результате которого резко нарушаются взаимоотношения с окружающими людьми. Психопаты могут быть социально опасны. В отличие от психопатий акцентуации проявляются не постоянно, с годами могут сглаживаться, приближаться к норме.

Немецкий психиатр К.Леонгард выделяет 12 типов акцентуаций: гипертимный; циклоидный; эмоционально-лабильный; сенситивный; психастенический; шизоидный; эпилептоидный; истероидный; неустойчивый; конформный [6; с. 47].

**1.5 Проблемы лидерства в отечественной и зарубежной психологии**

Лидерство является культурным феноменом и, как следствие, его тип, образ, характеристика детерминируется определенным историческим типом культуры.

Так на основе идей Ф. Ницше Т.Карлейль и Р.У. Эмерсон разработали волюнтаристскую теорию, рассматривающую историю, как результат творчества выдающихся личностей.

Непосредственное воздействие на современные концепции лидерства оказал Г. Тард, один из основоположников теории социализации. Он доказывает, что основным законом социальной жизни является подражание последователей лидеру.

Выделяется «теория черт», которая возникла под влиянием исследований английского психолога Ф. Гальтона, объяснявшего лидерство на основе того, что лидер обладает качествами, передающимися по наследству, которые отличают его от других людей. Однако составить перечень таких черт тогда не удалось. Позднее появилась вторая волна развития этой теории – «факторно-аналитическая концепция» Ю.Дженнингса [26; c.15].

На смену этим теориям пришла «ситуативная теория» лидерства, в соответствии с которыми появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств. Яркими представителями ситуационной концепции являлись Дж.Шнейдер, Т.Хилтон, А.Годиер и др., которые исходили из относительности и множественности лидерства. Ситуационная теория лидерства подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров.

Интересна и модификация этой теории, предложенная американским ученым Э.Хартли, который предположил, что, если человек становится лидером в одной ситуации, не исключено, что он им станет и в другой. На основе этих двух подходов Г. Герт и С. Милз разрабатывают компромиссную «личностно-ситуативную» теорию. Они выделяли несколько основных факторов, которые были необходимы при рассмотрении феномена лидерства. К нволим, в частности, относились черты и образ лидера в представлении последователей, а также их мотивы самого лидера. Кроме того характеристики роли лидера и официальные и правовые вопросы его работы.

Р. Стогдилл, Э. Холландер и другие предложили рассматривать лидерство с точки зрения статуса, взаимодействия, восприятия и поведения индивидов по отношению к другим членам группы. Таким образом, лидерство стало рассматриваться как отношения между людьми, а не как характеристика отдельного индивида.

Следуя этой цели, Р. Кеттел предложил рассматривать лидерство как динамичное взаимодействие между целями лидера и целями и потребностями конституентов и последователей, где функция лидера сводится к выбору и достижению групповых целей.

Можно выделить и другие школы, внесшие определенный вклад в изучение этой проблемы. Например, теория ожидания-взаимодействия. Наиболее ярким ее представителям Дж. Хомансу и Ф. Фидлеру принадлежит попытка создания, так называемой операциональной модели лидерства, в которой делается акцент на интеграции влияния лидера и ситуативных переменных. Выделяются два возможных стиля лидерства: ориентация на задачу и ориентация на межличностные отношения.

Иное понимание лидерства делается в теориях, так называемого, гуманистического направления, утверждающего, что человеческое существо по природе своей – сложный мотивированный организм, а организация в принципе всегда управляема. Поэтому лидер должен так преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных целей, потребностей и вместе с тем так, чтобы внести вклад в осуществление целей организации. Эти идеи были развиты в работах Б. Блейка, Дж. Макгрегора и других американских исследователей. Гуманистические теории, на наш взгляд, скорее применимы к малым социальным группам [9; c. 74].

Довольно широкое распространение в США получила и так называемая мотивационная теория лидерства, представители которой (С. Митчел, С. Эванс и др.) доказывают, что эффективность лидера зависит от его взаимодействия на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания. Эта теория предполагает определенную структуру лидерского процесса, определяя типы лидерского поведения: это поддерживающее лидерство, директивное лидерство, лидерство, ориентированное на достижение качественного результата; установки и поведение последователей, учитывающие удовлетворение или неудовлетворение работой, одобрение или неодобрение лидера, мотивацию поведения; ситуативные факторы.

В 30-е гг. ХХ в. Немецкий психолог К.Левин провел серию экспериментов, на основе которых выделил три ставших классическими стиля руководства: авторитарный, демократический и либеральный [13; c. 26].

**1.6 Основы лидерства: понятие и функции**

Слово «лидер» многозначно, переводится с английского языка на русский как: 1) Ведущий, руководитель; 2) Корабль, возглавляющий группу, караван судов; 3) Спортсмен или спортивная команда, идущие первыми в соревновании; 4) Едущий впереди велосипедиста мотоциклист (гонка за лидером). Термин Определение Лидерство англ. Leader Управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей. Выделяют формальное и неформальное лидерство. В первом случае влияние на подчиненных оказывается с позиций занимаемой должности. Процесс влияния на людей через личные способности, умения и другие ресурсы получил название неформального лидерства. Считается, что идеальным для лидерства является сочетание двух основ власти: личностной и организационной. Решение проблем, возникающих перед группами людей при достижении ими общей цели решалось путем сплочения вокруг одного лидера [15; c. 24].

**Лидер** – это член группы, коллектива, общности, авторитетная личность, завоевавшая авторитет и право влиять на других людей и играющая центральную роль в организации определенных отношений и совместной деятельности.

**Лидерство –** некоторые ученые считают, что лидеры обладают особыми качествами, отличающими их от других людей. Однако это не всегда соответствует действительности. Современные исследования показали, что эффективные лидеры действительно отличаются от других людей по нескольким характеристикам, включая: *мотивацию к лидерству* – лидер хочет вести людей за собой и влиять на окружающих; *когнитивные способности* – лидеры могут обрабатывать и интерпретировать большой объем информации; *приспособляемость* – лидеры могут адаптироваться к потребностям свих последователей и к изменяющимся требованиям ситуации [14; c. 199].

**Функции лидера**

Сложность роли лидера, находящегося в стадии — становления, может быть раскрыта путем рассмотрения тех многообразных функций, которые входят в позицию лидера.

Многие из функций, к рассмотрению которых мы сейчас перейдем, применимы (или входят в круг обязанностей) формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

*Лидер как администратор.* Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы.

*Лидер как планировщик.* Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей.

*Лидер как политик.* Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы.

*Лидер как эксперт.* Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту.

*Лидер как представитель группы во внешней среде.* Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех.

*Лидер как регулятор отношений внутри группы.* Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид

*Лидер как источник поощрений и наказаний.* Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.

*Лидер как третейский судья и миротворец.* Это функция в известной мере связана с предыдущей.

*Лидер как пример.* В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т. е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать. Командир отделения, который храбро ведет своих солдат в бой, служит именно таким примером.

*Лидер как символ группы.* Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов.

*Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность.* Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать.

*Лидер как проводник мировоззрения.* Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение.

*Лидер как «отец».* Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер — это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности.

*Лидер как «козел отпущения».* Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».

Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. Поэтому трудно выделить среди названных ролей лидера главные и второстепенные; их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов, всего того, что мы называем жизнью коллектива [10; c. 77].

Вместе с тем, в социальной психологии и теории управления существуют также понятия «формальный лидер» (руководитель) и неформальный (выдвигаемой стихийно).

**Основные признаки лидерства**:

* Более высокая инициативность и активность индивида при решении групповых задач;
* Большая информативность о ситуации в группе и решаемых ею задач;
* Большее соответствие поведения ценностям и нормам, принятым в данной группе;
* Большая выраженность личных качеств, принимаемых данной группой.

**Виды лидерства:**

* Эмоциональное («сердце» группы)
* Информационное («разум» группы)
* Деловое («руки» группы).

**Чтобы обладать лидерским влиянием,** руководитель должен восприниматься подчиненным как:

* Один из нас, а не чужак;
* Подобный большинству из нас;
* Лучший из нас, чтобы служить примером, образцом для подражания [6; с. 62].

**1.7 Авторитет в воинском коллективе**

**Авторитет** — это своеобразная форма взаимоотношений. Под авторитетом принято понимать социально-психологическое влияние одного человека (или группы лиц) на других людей, например руководителя на подчиненных, учителя на учеников, командира на солдат, коллектива на личность, вышестоящего органа на подчиненную организацию и т. п. [7; c. 34]

Авторитет является неотъемлемым элементом общения людей. Его содержание, психологический механизм воздействия зависят от социальных условий, которые определяют характер проявления авторитета. В одном случае это может быть авторитет, основанный на подавлении воли одних людей другими, в других случаях он может опираться на отношения сотрудничества, уважения чести и достоинства другого человека.

Основной психологической характеристикой авторитета является то, что он обладает силой внушения. Авторитетный человек оказывает большое влияние на окружающих. Доверие членов коллектива к авторитетному человеку увеличивает возможность сплочения людей.

Следует иметь в виду, что в любом коллективе может быть не один, а несколько авторитетных людей: руководитель, специалисты, общественники, спортсмены и т. п. Каждый авторитет привносит в коллектив нечто свое, особенное. Вместе с тем при наличии нескольких авторитетов возможна и нездоровая ситуация: соперничество по мелким, второстепенным вопросам, ослабляющее единство коллектива, постоянные конфликты. Подобные явления возникают тогда, когда лица, считающиеся авторитетами, на деле таковыми не являются. В данном случае речь идет о возникновении ложного авторитета, который всегда недолговечен [8; c. 45].

Особенно большое значение в жизни каждого коллектива имеет авторитет руководителя. Только авторитетный руководитель может организовать жизнь и деятельность коллектива, направлять его усилия на решение главных задач, предотвращать нездоровые явления в психологии коллектива, обучать и воспитывать людей, также должен быть настойчив в достижении цели, ответственен, и осознанно соблюдать нормы и правила поведения. Поэтому в Вооруженных силах авторитету командира принадлежит исключительная роль, которая по своему предназначению и по специфике организации немыслима без подчинения воли масс воле одного лица. Современный бой требует чрезвычайного напряжения всех физических и духовных сил, высочайшей оперативности в принятии решений и быстроты их претворения в жизнь. В этих условиях большое значение имеют твердая воля командира, его мастерство, организаторские способности, умение влиять на подчиненных [12; c. 12].

В социальной психологии существуют разнообразные классификации стиля руководства. В отношении офицеров Вооруженных сил чаще всего используется следующая классификация: истинно авторитетный, сочетающий черты единоначалия и демократичности; преимущественно авторитарный; преимущественно либеральный; псевдоавторитетный. Каждому из этих стилей руководства присущи свои специфические черты. Так, для истинного авторитета свойственны принципиальность, активность в общественной жизни, высокий уровень профессиональной подготовленности, глубокое знание военного дела, любовь к своей профессии, честность, трудолюбие, скромность, хорошие организаторские способности, деловые качества, практическая сметка, умение своевременно заметить и поддержать все новое, передовое, дисциплинированность, исполнительность, целеустремленность, инициативность, выдержка, самообладание, настойчивость, смелость, умение переносить тяготы и лишения воинской службы, тактичность, высокая требовательность в сочетании с заботой, справедливостью и уважением личного достоинства подчиненных, отсутствие мнительности, раздражительности, вспыльчивости и высокомерия, педагогическое мастерство.

К числу основных личностных качеств, которые определяют возможность формирования истинного авторитета офицера, следует отнести его способность в критическую минуту сложной боевой или служебной обстановки своевременно принять обоснованное решение. В свою очередь, способность принять правильное решение в значительной степени зависит от таких качеств, как твердость, целеустремленность и настойчивость, сильная воля, умение потребовать от подчиненных беспрекословного выполнения своих обязанностей, приказов и распоряжений, вдумчивость, стремление понять психологию коллектива и каждого солдата и сержанта. Важно и то, чтобы офицер не боялся учиться у своих подчиненных, накапливать их опыт и знания [16; c. 68].

К истинно авторитетному стилю руководства близки преимущественно авторитарный и преимущественно либеральный стили. **Преимущественно авторитарный руководитель** обладает всеми основными чертами истинного авторитета, но отличается от него тем, что при принятии решений больше полагается на свой опыт, доминирующим в его решениях является волевой момент. В свою очередь, руководитель, для которого характерен преимущественно **либеральный стиль управления**, напротив, склонен к переоценке сил общественности, к некоторой робости в принятии собственных решений.

Однако в практической деятельности воинских коллективов, когда офицеры, не имеющие порой достаточных знаний и опыта руководства людьми, допускают серьезные ошибки, в том числе из-за опасения потерять контроль над подчиненными, такие руководители стараются использовать методы, которые приводят к формированию **ложного авторитета.** Чаще всего встречаются такие виды ложного авторитета, как псевдоавторитет подавления, псевдоавторитет расстояния, псевдоавторитет чванства, псевдоавторитет педантизма, псевдоавторитет резонерства и псевдодемократический авторитет.

Сущность **псевдоавторитета подавления** заключается в стремлении начальника путем демонстрации превосходства в правах держать подчиненного в постоянном напряжении перед возможностью наказания. Подобный стиль руководства порождает отчужденность между начальником и подчиненными, стимулирует формирование у одних военнослужащих чувства личной приниженности, а у других — чувства протеста и неуважения к руководителю.

Следующий тип ложного авторитета — **псевдоавторитет расстояния,** который выражается в стремлении руководителя всегда держать подчиненных на определенной дистанции, как можно реже и только официально общаться с ними, быть для них малодоступным и загадочным. Сторонники такого авторитета стремятся закрепить его путем создания искусственных, бюрократических барьеров между собой и подчиненными, установления для себя различного рода привилегий.

**Псевдоавторитет чванства** заключается в том, что руководитель формально или подчеркнуто снисходительно относится к подчиненным, не вникает в их нужды и запросы. Всем своим видом, напускной важностью он унижает подчиненных, подчеркивая исключительность своей персоны. Как правило, такие люди особенно нетерпимо относятся к критике.

Некоторые начальники создают вокруг себя, в части, в подразделении целую систему ненужных условностей, искусственно насаждаемых мелочных традиций и стремятся превратить эти условности в самую суть требовательного отношения к людям. Все это относится к так называемому **псевдоавторитету педантизма.** Подобный тип псевдоавторитета порождает атмосферу мелочности, постоянных придирок, не согласующихся с требованиями устава и здравым смыслом, что заставляет людей испытывать неуверенность в своих действиях, скованность, напряженность.

В стремлении завоевать авторитет отдельные офицеры пытаются показать себя всезнающими и досаждают своим подчиненным бесконечными поучениями и назиданиями. Не считаясь с тем, что подчиненным ясна суть той или иной ситуации, такие начальники стремятся всегда вести длинные, нудные разглагольствования, искренне полагая, что эти нотации и есть главное средство воспитания. Подобное поведение характерно для **псевдоавторитета резонерства.**

**Псевдодемократический авторитет** можно подразделить на **псевдоавторитет доброты** (который обычно проявляется в стремлении руководителя сформировать представление о себе как о «рубахе-парне») и **псевдоавторитет подкупа.** Ошибочность данного стиля руководства заключается в том, что руководитель считает возможным завоевывать авторитет и уважение своих подчиненных попустительством, снижением требовательности. Однако практика свидетельствует, что положительного отношения к себе такой руководитель может добиться только на первых порах, а затем дела резко ухудшаются, а отношение подчиненных к начальнику из приемлемого превращается в крайне негативное. Распоряжения таких руководителей перестают выполняться и подвергаются критике [22; c. 132].

В повседневной деятельности офицер всегда должен помнить, что авторитет, как и другие явления общественной психологии, динамичен, подвижен. Он может развиваться, усиливаться, а при определенных условиях, напротив, снижаться и даже совсем утрачивать силу. При этом следует иметь в виду, что легче сохранить и упрочить сложившийся авторитет, чем заново восстановить утраченный.

Также следует иметь в виду, что авторитет в воинском коллективе присущ не только офицерам. Во всяком воинском коллективе (микрогруппе) наряду с командирами и начальниками авторитетом пользуются люди, равные по служебному положению и воинскому званию. Авторитет рядового воина — это его влиятельное положение среди сослуживцев, основанное на признании преимуществ в опыте, знаниях, способностях, моральных, физических и психологических качествах. Между тем в обиходе принято говорить лишь об авторитете начальников, руководителей. Такой односторонний взгляд на авторитет противоречит принципу воспитания военнослужащих в коллективе и через коллектив. Подобное отношение приводит к тому, что офицер в своей воспитательной работе не учитывает влияния других военнослужащих на формирование личности конкретного члена воинского коллектива, упускает из виду тот факт, что сила этого влияния может быть различной, а его характер противоречив и не всегда положителен. Вот почему в своей практической деятельности офицер должен учитывать, что помимо него определенный авторитет в подразделении могут иметь и другие военнослужащие.

Психологический механизм авторитета рядовых военнослужащих в значительной степени обусловлен стремлением каждого к самоутверждению в коллективе. Личность стремится самоопределить себя среди членов коллектива на основе своих особенностей и качеств, которые осознаются ею как наиболее сильные и социально ценные. Вместе с тем человек старается маскировать свои слабые, отрицательные свойства и черты. Существенную роль при этом играет содержание тех критериев уважения, которые бытуют во мнении непосредственного окружения или коллектива [23; c. 12].

Как правило, основой авторитета рядовых военнослужащих является уважение, которым они пользуются со стороны своих сослуживцев. Уважение приходит к военнослужащему вместе с успехами в той или иной области деятельности: с овладением боевым мастерством, с наличием служебного опыта, с повышением классности, достижениями в спорте, рационализаторской работе и т. п.

Однако и среди рядовых военнослужащих встречаются случаи ложного авторитета. В значительной степени это связано с тем, что в сознании отдельных солдат ложные понятия социальных или психологических достоинств принимаются за истинные. Объясняется это тем, что у некоторых юношей нет жизненного опыта, им недостает умения разбираться в людях и оценивать их по делам, а не по словам, нет и умения выделить главное в личности сослуживца. Поэтому в тех коллективах, где в общественном мнении превалируют искаженные понятия достоинств и ложные критерии поступков, существуют предпосылки к возникновению и проявлению ложного авторитета. В подобных коллективах отдельные солдаты пытаются пользоваться физической силой для достижения определенного, хотя и ложного, авторитета среди сослуживцев, эгоистических целей. Другая часть военнослужащих, особенно старослужащие, стремятся к умственному или нравственному преобладанию над другими, напускают на себя ореол романтической бывалости.

Вместе с тем следует отметить, что вероятность проявления ложного авторитета определяют не только особенности воинского коллектива. Существуют еще и субъективные причины для возникновения ложного авторитета. Так, среди призванных на военную службу встречаются лица с отрицательными привычками и наклонностями. Попав в воинский коллектив, такие люди обычно занимают ту или иную отрицательную позицию. Не вызывает сомнения, что командир обязан бороться с ложным авторитетом, поскольку в экстремальной ситуации подобный отрицательный лидер становится не только помехой, но очень часто и причиной невыполнения воинским подразделением своей задачи [16; c. 77].

Как правило, борьба с мнимым авторитетом — дело сложное, требующее вдумчивого подхода, педагогического мастерства. Неумелые действия руководителя в отношении лиц, обладающих ложным авторитетом, нередко приводят к усилению их позиций. Те или иные конкретные воспитательные меры зависят от вида ложного авторитета, причин его возникновения и основ утверждения. Поэтому в каждом конкретном случае офицер должен внимательно разобраться в характере отрицательной ситуации и только после этого принимать соответствующие меры. Но главное в решении этой сложной педагогической проблемы — формирование у военнослужащих адекватных представлений о жизненных ценностях и соответствующего коллективного мнения.

**Выводы**

1. Существуют несколько теоретических подходов к изучению личности: Комплексный подход к изучению личности Он сформулирован и реализован Б. Г. Ананьевым; Системный подход к социальной психологии личности (Б.Ф.Ломов); Субъектно-деятельностный подход к исследованию социальной психологииличности (С.Л. Рубинштейн); Деятельностный подход к психологии личности,разработан А.Н. Леонтьевым; Для социальной психологии большое значение имеют взгляды социальных психологов — А.Г. Ковалева, К.К. Платонова, Б. Д. Парыгина — на структуру личности.
2. Личностью в психологии обозначается системное (социальное) качество, приобретаемое индивидом в предметной деятельности и общении и характеризующее меру представленности общественных отношений в индивиде. Выдающийся отечественный психолог С.Л. Рубинштейн различал в структуре личности направленность, способности, темперамент, характер, самосознание. Но А.Н. Леонтьев считал, что личность – это социальная сущность человека и поэтому темперамент, характер, способности и знания человека не входят в состав личности в качестве ее подструктуры.
3. В настоящее время, рассматривая структуру психических явлений, принято выделять психические процессы, психические состояния и психические свойства.
4. Под психическими свойствами личности принято понимать наиболее существенные особенности личности, обеспечивающие определенный количественно-качественный уровень деятельности и поведения человека. К психическим свойствам относятся направленность, темперамент, способности, характер, мастерство. У разных людей уровень развития этих свойств различен, что вместе с особенностями развития психических процессов и преобладающих (наиболее характерных для человека) психических состояний определяет неповторимость человека, его индивидуальность, что отражается в чертах личности и особенностях его поведения.
5. Лидер – это член группы, коллектива, общности, авторитетная личность, завоевавшая авторитет и право влиять на других людей и играющая центральную роль в организации определенных отношений и совместной деятельности.
6. В социальной психологии существуют разнообразные классификации стиля руководства. В отношении офицеров Вооруженных сил чаще всего используется следующая классификация: истинно авторитетный, сочетающий черты единоначалия и демократичности; преимущественно авторитарный; преимущественно либеральный; псевдоавторитетный. К числу основных личностных качеств, которые определяют возможность формирования истинного авторитета офицера, следует отнести его способность в критическую минуту сложной боевой или служебной обстановки своевременно принять обоснованное решение.

**2. Эмпирическое исследование взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств военнослужащих**

* 1. **Организация исследования**

Теоретически мы уже исследовали нашу тему курсовой работы, теперь докажем нашу гипотезу о том, что высокая нормативность поведения военнослужащего помогает добиваться лидерства в воинском коллективе.

Предметом нашего исследования выступили свойства личности и лидерские качества военнослужащего.

Исследование проводилось на базе войсковой части 18662 г.Жодино. количество испытуемых составило 95 военнослужащих, средний возраст которых составил 18-22 года.

На первом этапе мы проводили

а) Тест Кэттелла (16PF-опросник).

б) Социометрия.

в) **методика «Лидер».**

На втором этапе мы проводили качественную и количественную обработку результатов.

На третьем этапе мы статистически доказывали нашу гипотезу коэффицентом раноговой корреляции rs Спирмена.

* 1. **Методы и методики исследования**

**Тест Кэттелла (16PF-опросник)**

Многофакторный опросник личности опубликован Р.Б. Кэттелом в 1949 г. и с тех пор широко используется в психодиагностической практике. Этот тест универсален, практичен, дает многогранную информацию об индивидуальности. Вопросы носят прожективный характер, отражают обычные жизненные ситуации [5; c. 53].

Опросник и лист ответов прилагаются. Приложение 1.

**Социометрия**

Социометрия – это метод социальной психологии, разработанный Дж.Морено, для количественного выражения структуры межличностных отношений в группе исходя из числа и характера взаимных выборов ее членов по определенному социометрическому критерию. Цели социометрической процедуры: 1) изменение степени сплоченности-разобщенности в группе; 2) выявление авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»; 3) обнаружение внутригрупповых, сплоченных неформальных образований и их лидеров. Данные социометрии по изменению авторитета формального и неформального лидеров успешно используются для перегруппировки людей в командах, позволяющей снизить напряженность в коллективе, возникающей из-за взаимной неприязни [5; c. 242]. Более подробное описание методики в Приложении 2.

**Методика «Лидер»**

Предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером.

В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один [23; c. 12].

Более подробное описание методики в Приложении 3.

* 1. **Анализ и интерпретация результатов**

И так, мы провели методику Кеттела, Социометрия и Методику «Лидер» с военнослужащими войсковой части 18662 – 95 военнослужащих.

На первом этапе мы проводили Социометрию. По результатам Социометрии мы видим, что в нашем подразделении 17 военнослужащих лидеры. Такое количество можно объяснить тем, что батальон (войсковая часть 18662) разделен на роты, а роты на взвода, таким образом: в 1-й роте – 6 взводов – 32 человека; во 2-й роте – 4 взвода – 23 человека; в 3-й роте – 4 взвода – 22 человека; в 4-й роте – 3 взвода – 18 человек. Таким образом, в каждом взводе имеется свой лидер.

**Анализ социометрического исследования в войсковой части 18662**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 ротаЛидер – 6 человекОтвергнутые – 7 человек | 3 ротаЛидер – 4 человекОтвергнутые – 5 человек |
| 2 ротаЛидер – 4 человекОтвергнутые – 4 человек | 4 ротаЛидер – 3 человекОтвергнутые – 2 человек |

**ВСЕГО по батальону**

Лидеров – 17 человек

Отвергнутых – 18 человек

Бланки тестирования в Приложении 4.

На втором этапе мы проводили методику Кеттела для определения индивидуально-психологических особенностей человека.

**Анализ исследования в войсковой части 18662 по методике Кеттела**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | MD | A | B | C | E | F | G | H | I | J | M | N | O | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 |
| 1 | 8 | 11 | 7 | 11 | 9 | 5 | 11 | 10 | 7 | 4 | 3 | 8 | 5 | 8 | 3 | 8 | 6 |
| 2 | 7 | 7 | 6 | 6 | 8 | 11 | 6 | 6 | 5 | 9 | 10 | 7 | 9 | 7 | 9 | 6 | 7 |
| 3 | 8 | 9 | 7 | 6 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 5 | 8 |
| 4 | 5 | 8 | 7 | 9 | 9 | 8 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 6 | 6 | 3 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 8 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 6 | 7 | 6 | 7 | 5 | 6 | 9 | 4 | 4 | 7 | 9 | 11 | 7 | 11 | 7 | 11 | 6 | 7 |
| 7 | 7 | 12 | 8 | 11 | 6 | 5 | 11 | 11 | 6 | 3 | 4 | 7 | 4 | 7 | 4 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 7 | 3 | 7 | 7 | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 | 5 | 9 | 7 | 9 | 7 | 5 | 9 |
| 9 | 9 | 9 | 8 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 9 | 6 | 6 | 9 | 6 | 9 | 6 | 5 | 9 |
| 10 | 8 | 6 | 7 | 7 | 8 | 10 | 7 | 6 | 8 | 9 | 10 | 8 | 10 | 8 | 10 | 7 | 8 |
| 11 | 8 | 12 | 6 | 12 | 8 | 4 | 11 | 12 | 8 | 4 | 5 | 8 | 4 | 8 | 4 | 6 | 8 |
| 12 | 9 | 11 | 6 | 11 | 5 | 5 | 10 | 11 | 9 | 4 | 3 | 9 | 3 | 9 | 3 | 9 | 9 |
| 13 | 7 | 5 | 7 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 7 | 10 | 11 | 7 | 11 | 7 | 12 | 8 | 7 |
| 14 | 6 | 7 | 6 | 7 | 8 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 5 | 6 | 7 | 6 | 7 | 8 | 6 |
| 15 | 6 | 6 | 8 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 9 | 6 |
| 16 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 17 | 6 | 10 | 5 | 11 | 7 | 6 | 10 | 10 | 6 | 3 | 4 | 6 | 3 | 6 | 3 | 6 | 6 |
| 18 | 8 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 5 | 8 | 7 | 5 | 8 | 7 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 20 | 5 | 7 | 6 | 6 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 5 |
| 21 | 5 | 6 | 8 | 9 | 9 | 8 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 8 | 5 |
| 22 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 8 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 8 | 8 |
| 23 | 6 | 11 | 6 | 10 | 5 | 5 | 10 | 12 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6 | 4 | 5 | 6 |
| 24 | 8 | 6 | 5 | 7 | 6 | 8 | 7 | 6 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 8 | 6 | 5 | 8 |
| 25 | 7 | 11 | 6 | 10 | 5 | 5 | 12 | 11 | 7 | 5 | 4 | 7 | 3 | 7 | 4 | 8 | 7 |
| 26 | 6 | 8 | 5 | 7 | 5 | 8 | 7 | 6 | 6 | 8 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| 27 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 28 | 6 | 11 | 5 | 11 | 6 | 6 | 11 | 11 | 6 | 4 | 5 | 6 | 3 | 6 | 3 | 7 | 6 |
| 29 | 5 | 12 | 6 | 11 | 8 | 5 | 11 | 10 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 6 | 5 |
| 30 | 5 | 11 | 6 | 11 | 7 | 4 | 9 | 10 | 5 | 4 | 6 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 31 | 5 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 8 | 6 | 5 | 7 | 8 | 5 | 7 | 5 | 7 | 6 | 5 |
| 32 | 6 | 8 | 5 | 6 | 5 | 8 | 6 | 7 | 5 | 8 | 6 | 6 | 6 | 6 | 8 | 5 | 6 |
| 33 | 6 | 8 | 8 | 7 | 6 | 8 | 7 | 6 | 8 | 8 | 7 | 6 | 7 | 6 | 8 | 5 | 6 |
| 34 | 7 | 9 | 7 | 6 | 5 | 9 | 4 | 4 | 6 | 9 | 4 | 7 | 6 | 7 | 9 | 5 | 7 |
| 35 | 5 | 7 | 7 | 7 | 5 | 7 | 8 | 6 | 8 | 7 | 8 | 5 | 7 | 5 | 7 | 6 | 5 |
| 36 | 8 | 12 | 6 | 12 | 5 | 5 | 11 | 12 | 7 | 4 | 5 | 8 | 3 | 8 | 3 | 6 | 8 |
| 37 | 9 | 7 | 5 | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 7 | 9 | 7 | 7 | 9 |
| 38 | 9 | 6 | 7 | 6 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 8 | 6 | 9 | 8 | 9 | 8 | 5 | 9 |
| 39 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 40 | 9 | 12 | 5 | 12 | 5 | 5 | 12 | 12 | 5 | 3 | 4 | 9 | 5 | 9 | 6 | 9 | 9 |
| 41 | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 | 7 | 5 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 9 | 7 |
| 42 | 7 | 8 | 8 | 8 | 6 | 8 | 6 | 8 | 5 | 8 | 6 | 7 | 8 | 7 | 8 | 8 | 7 |
| 43 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 44 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 | 7 | 8 | 5 | 7 | 5 | 7 | 9 | 5 |
| 45 | 7 | 8 | 4 | 8 | 6 | 8 | 6 | 8 | 6 | 8 | 6 | 7 | 8 | 7 | 8 | 7 | 7 |
| 46 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 47 | 5 | 12 | 4 | 11 | 6 | 6 | 11 | 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 6 | 5 |
| 48 | 7 | 7 | 6 | 7 | 5 | 7 | 8 | 7 | 5 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 7 |
| 49 | 8 | 8 | 5 | 8 | 5 | 8 | 6 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| 50 | 7 | 12 | 5 | 11 | 5 | 5 | 11 |  11 | 6 | 6 | 5 | 7 | 4 | 7 | 4 | 6 | 7 |
| 51 | 6 |  | 7 |  | 6 |  |  |  | 6 |  |  | 6 |  | 6 |  | 8 | 6 |
| 52 | 8 | 12 | 7 | 10 | 6 | 4 | 10 | 9 | 5 | 4 | 5 | 8 | 4 | 8 | 3 | 7 | 8 |
| 53 | 8 | 11 | 7 | 11 | 5 | 4 | 12 | 11 | 5 | 3 | 3 | 8 | 3 | 8 | 3 | 6 | 8 |
| 54 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 55 | 6 | 7 | 5 | 7 | 8 | 7 | 8 | 6 | 6 | 7 | 8 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 56 | 5 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 6 | 7 | 6 | 8 | 6 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 5 |
| 57 | 5 | 8 | 8 | 8 | 5 | 8 | 7 | 6 | 5 | 8 | 7 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 5 |
| 58 | 7 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 7 | 11 | 10 | 7 | 9 | 7 | 11 | 7 | 7 |
| 59 | 6 | 4 | 8 | 3 | 8 | 10 | 6 | 4 | 6 | 11 | 10 | 6 | 9 | 6 | 11 | 6 | 6 |
| 60 | 7 | 7 | 6 | 7 | 6 | 7 | 8 | 7 | 5 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 5 | 7 |
| 61 | 8 | 8 | 5 | 8 | 8 | 8 | 6 | 8 | 5 | 8 | 6 | 8 | 8 | 8 | 8 | 5 | 8 |
| 62 | 6 | 4 | 7 | 4 | 7 | 9 | 5 | 5 | 7 | 9 | 11 | 6 | 10 | 6 | 10 | 7 | 6 |
| 63 | 7 | 8 | 6 | 6 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 7 |
| 64 | 8 | 7 | 5 | 9 | 9 | 8 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 6 | 8 |
| 65 | 9 | 8 | 7 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 8 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 5 | 9 |
| 66 | 9 | 8 | 7 | 6 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 5 | 9 |
| 67 | 7 | 8 | 8 | 9 | 9 | 8 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 7 | 7 |
| 68 | 6 | 7 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 8 | 5 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 69 | 5 | 8 | 6 | 6 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 5 |
| 70 | 7 | 8 | 3 | 9 | 9 | 8 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 5 | 7 |
| 71 | 7 | 11 | 7 | 12 | 5 | 4 | 11 | 11 | 6 | 3 | 4 | 7 | 3 | 7 | 4 | 5 | 7 |
| 72 | 8 | 8 | 6 | 7 | 5 | 7 | 8 | 6 | 5 | 8 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 |
| 73 | 8 | 7 | 7 | 8 | 8 | 8 | 6 | 7 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 8 |
| 74 | 9 | 8 | 3 | 8 | 6 | 8 | 7 | 6 | 5 | 8 | 6 | 9 | 8 | 9 | 8 | 6 | 9 |
| 75 | 9 | 8 | 3 | 9 | 8 | 9 | 4 | 4 | 6 | 8 | 7 | 9 | 8 | 9 | 8 | 5 | 9 |
| 76 | 7 | 8 | 7 | 7 | 7 | 7 | 8 | 6 | 6 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 | 5 | 7 |
| 77 | 6 | 7 | 8 | 8 | 6 | 8 | 6 | 7 | 5 | 7 | 8 | 6 | 7 | 6 | 7 | 7 | 6 |
| 78 | 7 | 8 | 6 | 8 | 5 | 8 | 7 | 6 | 6 | 8 | 6 | 7 | 8 | 7 | 8 | 6 | 7 |
| 79 | 8 | 3 | 4 | 3 | 5 | 9 | 4 | 4 | 5 | 9 | 7 | 8 | 11 | 8 | 12 | 5 | 8 |
| 80 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 8 | 7 | 6 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 | 8 | 8 | 5 | 8 |
| 81 | 7 | 7 | 3 | 7 | 6 | 7 | 8 | 6 | 7 | 8 | 6 | 7 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 |
| 82 | 8 | 8 | 7 | 8 | 6 | 8 | 6 | 7 | 6 | 8 | 7 | 8 | 8 | 8 | 8 | 6 | 8 |
| 83 | 6 | 8 | 6 | 8 | 5 | 8 | 7 | 6 | 6 | 9 | 4 | 6 | 9 | 6 | 8 | 8 | 6 |
| 84 | 8 | 8 | 6 | 8 | 5 | 8 | 7 | 6 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 | 8 | 8 | 7 | 8 |
| 85 | 7 | 3 | 5 | 4 | 7 | 8 | 4 | 3 | 5 | 7 | 8 | 7 | 9 | 7 | 9 | 6 | 7 |
| 86 | 7 | 8 | 5 | 8 | 6 | 7 | 8 | 6 | 7 | 8 | 7 | 7 | 8 | 7 | 8 | 5 | 7 |
| 87 | 6 | 7 | 7 | 7 | 6 | 8 | 6 | 7 | 6 | 7 | 8 | 6 | 7 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 88 | 6 | 8 | 6 | 8 | 5 | 8 | 7 | 6 | 6 | 8 | 6 | 6 | 8 | 6 | 8 | 5 | 6 |
| 89 | 5 | 8 | 7 | 8 | 5 | 9 | 4 | 4 | 5 | 8 | 7 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 5 |
| 90 | 5 | 3 | 6 | 4 | 7 | 9 | 3 | 5 | 5 | 7 | 7 | 5 | 8 | 5 | 8 | 5 | 5 |
| 91 | 7 | 4 | 8 | 3 | 6 | 8 | 5 | 4 | 7 | 8 | 8 | 7 | 9 | 7 | 10 | 6 | 7 |
| 92 | 6 | 6 | 7 | 7 | 6 | 8 | 7 | 6 | 6 | 8 | 7 | 6 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 |
| 93 | 5 | 9 | 8 | 6 | 5 | 8 | 3 | 3 | 6 | 7 | 9 | 5 | 10 | 5 | 12 | 5 | 5 |
| 94 | 6 | 8 | 6 | 8 | 5 | 7 | 8 | 6 | 5 | 7 | 8 | 6 | 8 | 6 | 8 | 5 | 6 |
| 95 | 5 | 7 | 6 | 7 | 7 | 8 | 6 | 7 | 5 | 8 | 6 | 5 | 7 | 5 | 7 | 8 | 5 |

Так мы проследили такую закономерность, что военнослужащие, занимающие лидирующее положение в подразделениях по методике Кеттела имеют высокие показатели по шкалам A, C, G, H. И низкие по шкалам: F, J, M, O, Q2.

Таким образом, можно утверждать, что военнослужащие, занимающие лидирующее положение в подразделениях имеют такие черты характера как: общительность, эмоциональную устойчивость, высокую нормативность поведения, сдержанность, доверчивость, практичность, уверенность в себе, конформизм (следуют за общественным мнением, предпочитают и работать и принимать решение вместе с другими людьми, ориентируются на социальное одобрение). Но, в условиях армейской службы, черту как нонконформизм трудно иметь, так как там все решает начальство, т.е. командиры, а военнослужащие исполняют приказы, и принимать собственные решения, независимо от мнения окружающих не могут.

На следующем этапе мы провели методику «Лидер» с военнослужащими – лидерами, для оценки способности человека быть лидером.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Выраженность лидерских качеств | 1 | 7 | 11 | 12 | 17 | 23 | 25 | 28 | 29 | 30 | 36 | 40 | 47 | 50 | 52 | 53 | 71 |
| Слабо | 19 |  |  |  |  |  | 17 |  |  |  |  |  |  | 24 |  |  |  |
| Средне  |  | 27 | 29 | 30 |  |  |  |  |  | 35 |  |  |  |  |  |  |  |
| Сильно  |  |  |  |  | 42 | 43 |  | 42 | 44 |  | 42 | 45 | 46 |  | 44 | 47 | 45 |

В верхнем столбце данной таблицы, мы обозначили коды испытуемых – это коды наших лидеров; в левом столбце мы обозначили выраженность лидерских качеств, они могут быть выражены сильно, средне и слабо; в самой таблице мы показали результаты тестирования, т.е. баллы, полученные испытуемыми при тестировании.

Так мы видим, что у 17,6% военнослужащих лидерские качества выражены слабо; 58,8% - военнослужащих лидерские качества выражены сильно; 23,5% военнослужащих лидерские качества выражены средне.

Теперь мы докажем нашу гипотезу статистическим методом Коэффициента ранговой корреляции rs Спирмена.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | 1 | 7 | 11 | 12 | 17 | 23 | 25 | 28 | 29 | 30 | 36 | 40 | 47 | 50 | 52 | 53 | 71 |
| MD | 8 | 7 | 8 | 9 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 8 | 9 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 |
| A | 11 | 12 | 12 | 11 | 10 | 11 | 11 | 11 | 12 | 11 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 11 | 11 |
| B | 7 | 8 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 | 7 | 7 | 7 |
| C | 11 | 11 | 12 | 11 | 11 | 10 | 10 | 11 | 11 | 11 | 12 | 12 | 11 | 11 | 10 | 11 | 12 |
| E | 9 | 6 | 8 | 5 | 7 | 5 | 5 | 6 | 8 | 7 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 5 | 5 |
| F | 5 | 5 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| G | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 | 10 | 12 | 11 | 11 | 9 | 11 | 12 | 11 | 11 | 10 | 12 | 11 |
| H | 10 | 11 | 12 | 11 | 10 | 12 | 11 | 11 | 10 | 10 | 12 | 12 | 10 | 11 | 9 | 11 | 11 |
| I | 7 | 6 | 8 | 9 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 7 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| J | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 6 | 4 | 3 | 3 |
| M | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| N | 8 | 7 | 8 | 9 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 8 | 9 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 |
| O | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| Q1 | 8 | 7 | 8 | 9 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 8 | 9 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 |
| Q2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Q3 | 8 | 6 | 6 | 9 | 6 | 5 | 8 | 7 | 6 | 5 | 6 | 9 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 |
| Q4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 6 | 6 | 7 | 6 | 5 | 5 | 8 | 9 | 5 | 7 | 8 | 8 | 7 |

***Ответ:*** Корреляция между свойствами личности лидеров-военнослужащих статистически значима (р<0,01) и является положительной.

Статистически мы показали, что на формирование лидерских качеств военнослужащего влияют определенные свойства личности. В нашем случае мы доказывали гипотезу о том, что высокая нормативность поведения военнослужащего помогает добиваться лидерства в воинском коллективе, мы доказали.

**Выводы**

По проведенным нами исследованиям, мы можем сказать следующее, что на лидерские качества военнослужащего влияют определенные свойства личности. Так мы выявили, что военнослужащие, занимающие лидирующее положение в подразделениях имеют такие черты характера как: общительность, эмоциональную устойчивость, высокую нормативность поведения, сдержанность, доверчивость, практичность, уверенность в себе, конформизм (следуют за общественным мнением, предпочитают и работать и принимать решение вместе с другими людьми, ориентируются на социальное одобрение). Но, в условиях армейской службы, черту как нонконформизм трудно иметь, так как там все решает начальство, т.е. командиры, а военнослужащие исполняют приказы, и принимать собственные решения, независимо от мнения окружающих не могут. А такие качества как осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность, помогают военнослужащим в условиях армейской службы добиться лидирующего положения в воинском коллективе. Так мы доказали гипотезу о том, что высокая нормативность поведения военнослужащего помогает добиваться лидерства в воинском коллективе, и статистически ее подтвердили.

**Заключение**

Проведенное нами теоретико-экспериментальное исследование, посвященное изучению взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих, подтвердило выдвинутую гипотезу о том, что высокая нормативность поведения военнослужащего помогает добиваться лидерства в воинском коллективе.

**Перед нами были поставлены следующие задачи**:

1. Проанализировать научную литературу по теме «Взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств у военнослужащих»
2. Рассмотреть теоретические основы проблемы взаимосвязи свойств личности и лидерских качеств военнослужащих
3. Определить особенности личности военнослужащего
4. Определить сущность лидера в воинском коллективе
5. Выявить определенные свойства личности, влияющие на лидерские качества военнослужащих.
6. Доказать гипотезу и сделать выводы.

Таким образом, мы можем сделать следующие **выводы**:

1. Существуют несколько теоретических подходов к изучению личности: Комплексный подход к изучению личности Он сформулирован и реализован Б.Г. Ананьевым; Системный подход к социальной психологии личности (Б.Ф. Ломов); Субъектно-деятельностный подход к исследованию социальной психологииличности (С.Л. Рубинштейн); Деятельностный подход к психологии личности,разработан А.Н. Леонтьевым; Для социальной психологии большое значение имеют взгляды социальных психологов — А.Г. Ковалева, К.К. Платонова, Б.Д. Парыгина — на структуру личности.
2. В социальной психологии существуют разнообразные классификации стиля руководства. В отношении офицеров Вооруженных сил чаще всего используется следующая классификация: истинно авторитетный, сочетающий черты единоначалия и демократичности; преимущественно авторитарный; преимущественно либеральный; псевдоавторитетный. К числу основных личностных качеств, которые определяют возможность формирования истинного авторитета офицера, следует отнести его способность в критическую минуту сложной боевой или служебной обстановки своевременно принять обоснованное решение.
3. К числу основных личностных качеств, которые определяют возможность формирования истинного авторитета офицера, сержанта, солдата следует отнести его способность в критическую минуту сложной боевой или служебной обстановки своевременно принять обоснованное решение. В свою очередь, способность принять правильное решение в значительной степени зависит от таких качеств, как твердость, целеустремленность и настойчивость, сильная воля, умение потребовать от подчиненных беспрекословного выполнения своих обязанностей, приказов и распоряжений, вдумчивость, стремление понять психологию коллектива и каждого солдата и сержанта. Важно и то, чтобы офицер не боялся учиться у своих подчиненных, накапливать их опыт и знания.
4. Такие качества как осознанное соблюдение норм и правил поведения, настойчивость в достижении цели, точность, ответственность (высокая нормативность поведения), помогают военнослужащим в условиях армейской службы добиться лидирующего положения в воинском коллективе. Таким образом, наша гипотеза о том, что высокая нормативность поведения военнослужащего помогает добиваться лидерства в воинском коллективе доказана и статистически подтверждена.

**Список использованной литературы**

* + - 1. Андреева, Г.М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 378 с.
			2. Андриенко, Е.В. Социальная психология: учебное пособие для студентов пед.вузов / Е.В. Андриенко. - М.: Просвещение, 2000. – 339 с.
			3. Асмолов, А.Г. Психология личности: Учебник / А.Г. Асмолов. – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 367 с.
			4. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности / Л.И. Божович. – М.: Просвещение, 1995. –352с.
			5. Большая энциклопедия психологических тестов. – М.: Изд-во Эксмо, 2005. – 416 с.
			6. Вечорко, Г.Ф. Основы психологии и педагогики: ответы на экзаменац.вопр. / Г.Ф. Вечорко. – Минск: ТетраСистемс, 2007. – 160 с.
			7. Военная педагогика и психология / под ред. А. В. Барабанщикова.- М.: Воениздат, 1986. – 443 с.
			8. Вопросы воинского воспитания: сб. науч. ст. / Военная академия РФ; науч. ред. С.В. Курилин. - Москва, 1985г. - 178 с.
			9. Дворсков, К.П. О стиле и культуре руководства / К.П. Дворсков, С.А. Ширяев. – Новосибирск: Экономист, 1995. – 214 с.
			10. Емельянов, Ю.Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии / Ю.Н. Емельянов. - М.: Россмен, 1991. – 338 с.
			11. Журавлев, А.Л. Индивидуальный стиль руководства производственным коллективом / А.Л. Журавлев, В.Ф. Рубахин, В.Г. Шорин. – М.: Экономика, 1976. – 458 с.
			12. Зуев, Ю.П. Уставные взаимоотношения: как они формируются / Ю.П. Зуев. - М.: Воениздат, 1986. – 122 с.
			13. Ковалев, А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А.Г. Ковалев. – М.: Экономика, 1978. – 360 с.
			14. Крысько, В.Г. Социальная психология: словарь-справочник / В.Г. Крысько. – Мн.: Харвест, 2004. – 688 с.
			15. Лидерство/ пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 258 с.
			16. Мальцев, Л. С. Деятельность органов военного управления по поддержанию и укреплению воинской дисциплины / Л.С. Мальцев. – Мн.: Воениздат. 1998. – 339 с.
			17. Методические рекомендации офицерам по поддержанию и укреплению воинской дисциплины. – Мн.: Воениздат, 2006. – 43 с.
			18. Проблемы воинского воспитания: сб. науч. ст. / Военная академия РФ; науч. ред. С.В. Курилин, Москва - 1979. - 273 с.
			19. Психология личности: учеб. пособие для вузов / под общ. ред. П.Н.Ермакова, В.А. Лабунской. – М.: Эксмо, 2007. – 653 с.
			20. Психологические тесты: в 2 т. / под общ. ред. А.А. Карелина. – М.: Гуманит.изд.центр ВЛАДОС, 2000 - 2003. – Т. 2: Психологические тесты / под общ. ред. А.А. Карелина. – 2003. - 248 с.
			21. Психология / И.В. Дубровина [и др.]. - М.: Издательский центр Академия, 2003. - 464с.
			22. Психология и педагогика. Военная психология / под общ. ред. А.Г. Маклакова. — СПб.: Питер, 2004. — 464 с.
			23. Психологическая консультация, профилактика и коррекция в работе войскового психолога: сб.науч.ст. / ГУ по работе с л/с; Л.С. Мальцев. – Минск, 1992. – 98 с.
			24. Пулейкин, Т.Л. Психологическая профилактика - основное средство предупреждения конфликтных ситуаций в воинских коллективах / Т.Л. Пулейкин // Куйбышевец. – 1994. - N 5. – С. 19 - 28.
			25. Роббер, М. А. Психология индивида и группы / М.А. Роббер. - М.: Прогресс, 1988 - 374с
			26. Смит, Дж. Лидерство в сфере профессиональных услуг /пер. с англ/Дж.Смит. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 288 с.
			27. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. - СПб.: Речь, 2006. - 350 с.
			28. Семечкин, Н.И. Социальная психология: учебник для вузов / Н.И. Семечкин - СПб.: Питер, 2004. - 376 с.
			29. Социальная психология: Хрестоматия / Сост. И.М. Марковская. – Челябинск: Изд-во. ЮУрГУ, 2000. – 101 с.
			30. Справочник практического психолога. Психодиагностика / под.общ.ред. С.Т.Посоховой. - М.: АСТ; СПб.: Сова, 2005. – 671 с.

**Приложение 1**

**Тест Кэттелла (16PF-опросник)**

ИНСТРУКЦИЯ “Сейчас Вам будет предложено ответить на ряд вопросов, касающихся некоторых особенностей Вашего самочувствия, поведения, характера. Будьте откровенны, долго не раздумывайте над содержанием вопросов, давайте естественный ответ, который первым придет Вам в голову. Помните, что нет "хороших" или "плохих" ответов. Каждый отдельный вопрос вообще не будет просматриваться: нас интересуют только обобщенные показатели. Не старайтесь произвести своими ответами хорошее впечатление своими ответами, они должны соответствовать действительности. В этом случае Вы сможете лучше узнать себя. При ответе на вопрос просто запишите букву выбранного Вами ответа в соответствующую клетку регистрационного бланка. Внимательно следите за тем, чтобы номер вопроса анкеты и номер клетки регистрационного бланка совпадали. Отвечать нужно на все вопросы подряд, ничего не пропуская. Если у Вас возникнут вопросы - поднимите руку”.

1. Я думаю, что моя память сейчас лучше, чем была раньше: а)да, б)трудно сказать, в)нет
2. Я бы вполне мог жить один вдали от людей: а)да, б)иногда, в)нет
3. Если бы я сказал, что небо находиться внизу, и что зимой жарко, я должен был бы назвать преступника: а)бандитом, б)святым, в)тучей
4. Когда я ложусь спать, я: а)засыпаю быстро, б)нечто среднее, в)засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы: а)пропустить вперед большинство машин, б)не знаю, в)обогнать все идущие впереди машины
6. В компании я предоставляю возможность другим шутить и рассказывать разные истории а)да, б)иногда, в)нет
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка: а)да, б)трудно сказать, в)нет
8. Большинство людей с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть: а)да, б)иногда, в)нет
9. Я бы скорее занимался: а)фехтованием и танцами, б)затрудняюсь сказать, в)борьбой и баскетболом
10. Меня забавляет, что то, что люди делают совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом: а)да, б)иногда, в)нет
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями: а)всегда, б)иногда, в)редко
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь: а)верно, б)не знаю, в)не верно
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом: а)верно, б)не знаю, в)не верно
14. Мне больше нравиться придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов а)верно, б)не знаю, в)не верно
15. Когда я планирую что-нибудь, то предпочитаю делать это самостоятельно без чьей-либо помощи: а)верно, б)иногда, в)нет
16. Думаю, что я менее чувствительный и легко возбуждаемый, чем большинство людей: а)верно, б)затрудняюсь ответить, в)не верно
17. Меня раздражают люди которые не могут принимать решения: а)верно, б)не знаю, в)не верно
18. Иногда, хоть и кратковременно у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям: а)да, б)не знаю в)нет
19. Скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли: а) моим хорошим друзьям, б) не знаю, в)в своем дневнике
20. Я думаю, что противоположное по смыслу противоположности слова неточный, это: а)небрежный, б)тщательный, в)приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо: а)да, б)трудно сказать, в)нет
22. Меня больше раздражают люди, которые: а)своими грубыми шутками вгоняют людей в краску, б)затрудняюсь ответить, в)создают неудобства для меня опаздывая на условленную встречу
23. Мне очень нравиться приглашать гостей и развлекать их а)верно, б)не знаю, в)не верно
24. Я думаю, что а)не все надо делать одинаково тщательно, б)затрудняюсь сказать, в)любую работу следует выполнять тщательно, если Вы за нее взялись
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение а)да, б)возможно, в)нет
26. Мои друзья чаще а)советуются со мной, б)делают то и другое поровну, в)дают мне советы
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его а)да, б)иногда, в)нет
28. Мне нравится друг а)интересы которого имеют деловой и практический характер, б)не знаю, в) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь
29. Я не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи противоположные тем, в которые я твердо верю а)верно, б)трудно сказать, в)не верно
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки а)да, б)не знаю, в)нет
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то и другое, то я бы предпочел а)играть в шахматы, б)трудно сказать, в)играть в городки
32. Мне нравятся общительные компанейские люди а)да, б)иногда, в)нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей чем с другими людьми а)да, б)трудно сказать, в)нет
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях когда мне это необходимо а)да, б)иногда, в)нет
35. Мне бывает трудно признать, что я не прав а) да, б) иногда, в)нет
36. На предприятии мне было бы интереснее а)работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве, б)трудно сказать, в)беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. Какое слово не связано с двумя другими а)кошка, б)близко, в)солнце
38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание а)раздражает меня, б)нечто среднее, в)не беспокоит меня совершенно
39. Если бы у меня было много денег, то я а)позаботился бы о том, чтобы не вызывать к себе зависти, б)не знаю, в)жил бы, не стесняя себя ни в чем
40. Худшее наказание для меня а)тяжелая работа, б)не знаю, в)быть запертым в одиночестве
41. Люди должны больше чем они делают это сейчас требовать соблюдения законов морали а)да б)иногда в)нет
42. Мне говорили, что ребенком я был а)спокойным и любил оставаться один б)не знаю в)живым, подвижным
43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами а)да, б)не знаю, в)нет
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду даже если это не легко для них а)да, б)трудно сказать, в)нет
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идею, потому что они кажутся мне неосуществимыми а)верно, б)затрудняюсь ответить, в)неверно
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко как это делают большинство людей а)верно, б)не знаю, в)не верно
47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать а)верно, б)не знаю, в)не верно
48. В музыке я наслаждаюсь а)маршами в исполнении военных оркестров, б)не знаю, в)скрипичными соло
49. Я скорее предпочел бы провести два летних месяца а)в деревне с одними или двумя друзьями, б)затрудняюсь сказать, в)возглавляя группу в туристическом лагере
50. Усилия затраченные на составление планов а)никогда не лишние, б)трудно сказать, в)не стоят этого
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не раздражают и не огорчают меня а)верно, б)не знаю, в)не верно
52. Когда мне все удается я нахожу эти дела легкими а)всегда, б)иногда, в)редко
53. Я предпочел бы скорее работать а)в учереждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них, б)затрудняюсь ответить, в)архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево а)к лесу, б)к растению, в)к листу
55. То, что я делаю у меня не получается а)редко, б)иногда, в)часто
56. В большинстве дел я а)предпочитаю рискнуть, б)не знаю, в)предпочитаю действовать наверняка
57. Верно некоторые люди считают, что я очень много говорю а)скорее это так, б)не знаю, в)думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек а)большого ума, будь он даже ненадежен и неисполнителен, б)трудно сказать, в)со средними способностями, но зато умеющий противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения а)быстрее, чем многие люди, б)не знаю, в)медленнее, чем большинство людей
60. На меня большее впечатление производят а)мастерство и изящество, б)трудно сказать, в)сила и мощь
61. Я считаю, что я человек склонный к сотрудничеству а)да, б)нечто среднее, в)нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными а)да, б)не знаю, в)нет
63. Я предпочитаю а)решать вопросы касающиеся меня лично сам, б)затрудняюсь ответить, в)советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу же после того как я, что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что должно быть, сказал какую-нибудь глупость а)верно, б)не знаю, в)неверно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний а)на уроках, б)трудно сказать, в)читая книги
66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности а)верно, б)трудно сказать, в)неверно
67. Когда вопрос который надо решить очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь а)заняться другим вопросом, б)затрудняюсь ответить, в)еще раз попытаться решить этот вопрос
68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т.д.- казалось бы без определенной причины а) да б) иногда, в) нет
69. Иногда я соображаю хуже чем обычно а)верно, б)не знаю, в)неверно
70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня а)да, б)иногда, в)нет
71. Я думаю, что правильное число, которое должно продолжить ряд 1, 2, 3, 6, 5,- будет а)10,б)5, в)7
72. Иногда у меня бывают приступы тошноты и головокружения без определенной причины а)да, б)не знаю, в)нет
73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту или официантке лишнее беспокойство а)да, б)иногда, в)нет
74. Я живу сегодняшним днем в большей степени чем другие люди а)верно, б)трудно сказать, в)неверно
75. На вечеринке мне нравится а)принимать участие в интересной беседе, б)затрудняюсь ответить, в)смотреть как люди отдыхают и просто отдыхать самому
76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать а)да, б)иногда, в)нет
77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше хотел встретиться с а)Колумбом, б)не знаю, в)Пушкиным
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела а)да, б)иногда, в)нет
79. Работая в магазине, я предпочел бы а)оформлять витрины, б)не знаю, в)быть кассиром
80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их и продолжаю поступать так, как считаю нужным а)да, б)трудно сказать, в)нет
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно а)сразу же думаю «у него плохое настроение, б)не знаю, в)беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил
82. Все несчастья происходят из-за людей а)которые стараются во все внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов, б)не знаю, в)которые отвергают новые, многообещающие предложения
83. Я получаю большое удовольствие рассказывая местные новости а)да, б)иногда, в)нет
84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной а)верно, б)иногда, в)неверно
85. Мне кажется, что я менее раздражительный чем большинство людей а)верно, б)не знаю, в)неверно
86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной а)верно, б)иногда, в)неверно
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать а)часто, б)иногда, в)никогда
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут отмеренных по точным часам, то эти часы а)отстают, б)идут правильно, в)спешат
89. Мне бывает скучно а)часто, б)иногда, в)редко
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом а)верно, б)иногда, в)неверно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны а)да, б)иногда, в)нет
92. Дома в свободное время, я а)болтаю и отдыхаю, б)затрудняюсь ответить, в)занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми а)да, б)иногда, в)нет
94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно также точно выразить прозой а)да, б)иногда, в)нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться вовсе не друзьями за моей спиной а)да, в большинстве случаев, б)иногда, в)нет, редко
96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставляют в моей душе никаких следов а)да, б)иногда, в)нет
97. Я думаю, что было бы интереснее быть а)натуралистом и работать с растениями, б)не знаю, в)страховым агентом
98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например к определенным животным, местам и т.д. а)да, б)иногда, в)нет
99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир а)да, б)трудно сказать, в)нет
100. Я предпочитаю игры а)где надо играть в команде или иметь партнера, б)не знаю, в)где каждый играет за себя
101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны а)да, б)иногда, в)нет
102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время ощущаю тревогу и страх)да, б)иногда, в)нет
103. Я могу дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся а)да, б)иногда, в)нет
104. Какое слово не относится к двум другим а)думать, б)видеть, в)слышать
105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии: а)двоюродным братом, б)племянником, в)дядей

# Интерпретация факторов опросника

**Фактор A замкнутость – общительность**

При низких оценках

Человек характеризуется необщительностью замкнутостью безучастностью некоторой ригидностью и излишней строгостью в оценках людей он скептически настроен холоден по отношению к окружающим любит быть в одиночестве не имеет близких друзей с которыми можно быть откровенным

При высоких оценках

Человек открыт и добропорядочен общителен и добродушен ему свойственна естественность и непринужденность в поведении внимательность и доброта по отношению к окружающим, мягкосердечность он охотно работает с людьми активен в устранении конфликтов доверчив не боится критики испытывает яркие эмоции живо откликается на любые события

**Фактор B интеллект**

При низких оценках

Человеку свойственна конкретность и некоторая ригидность мышления может иметь место эмоциональная дезорганизация мышления

При высоких оценках

Человек характеризуется абстрактностью мышления сообразительностью и быстрой обучаемостью существует некоторая связь с уровнем вербальной культуры и эрудицией

**Фактор C**

При низких оценках

Выражены низкая толерантность к фрустрации подверженность чувствам переменчивость интересов склонность к лабильным настроениям раздражительность утомляемость невротические симптомы ипохондрия

При высоких оценках

Человек выдержанный работоспособный эмоционально зрелый реалистично настроенный

**Фактор E**

При низких оценках

Человек застенчив склонен уступать дорогу другим он часто оказывается зависимым берет вину на себя тревожится о своих возможных ошибках ему свойственна покорность безропотность тактичность почтительность

При высоких оценках

Человек властный независимый самоуверенный упрямый до агрессивности он независим в суждениях и в поведении свой образ мыслей склонен считать законом для себя и окружающих в конфликтах обвиняет других не признает власти и давления со стороны предпочитает для себя авторитарный стиль руководства но и борется за более высокий статус конфликтный своенравный

**Фактор F**

При низких оценках

Человек характеризуется благоразумием осторожностью рассудительностью молчаливостью ему свойственно все усложнять некоторая озабоченность пессимистичность в восприятии действительности беспокоится о будущем ожидает неудач окружающим он кажется скучным вялым и чрезмерно чопорным

При высоких оценках

Человек жизнерадостен импульсивен беспечен весел разговорчив подвижен энергичен социальные контакты для него эмоционально значимы он экспансивен искренен с людьми эмоциональность динамичность общения приводит к тому, что он часто становиться лидером и энтузиастом групповой деятельности верит в удачу

**Фактор G**

При низких оценках

Человек склонен к непостоянству подвержен влиянию случая и обстоятельств не делает усилий по выполнению групповых требований и норм он характеризуется как беспринципный неорганизованный и безответственный человек с гибкими установками по отношению к социальным нормам свобода от влияния норм может привести к антисоциальному поведению

При высоких оценках

Наблюдается осознанное соблюдение норм и правил поведения настойчивость в достижении цели точность ответственность деловая направленность

**Фактор H**

При низких оценках

Человек застенчив не уверен в своих силах сдержан робок предпочитает находиться в тени большому обществу он предпочитает одного-двух друзей отличается повышенной чувствительностью к угрозе

При высоких оценках

Человеку свойственна социальная смелость активность готовность иметь дело с незнакомыми обстоятельствами и людьми он склонен к риску держится свободно расторможено

**Фактор I**

При низких оценках

Человеку свойственна мужественность самоуверенность рассудочность реалистичность суждений практичность некоторая жестокость суровость черствость по отношению к окружающим

При высоких оценках

Наблюдается мягкость устойчивость зависимость стремление к покровительству склонность к романтизму артистичность натуры женственность художественность восприятия мира можно говорить о развитой способности сопереживать сочувствию

**Фактор L**

При низких оценках

Человек характеризуется откровенностью доверчивостью благожелательностью к другим людям терпимостью уживчивостью человек свободен от зависти легко ладит с людьми и хорошо работает в коллективе

При высоких оценках

Человек ревнивый завистливый характеризуется подозрительностью ему свойственно большое самомнение его интересы обращены на самого себя он обычно осторожен в своих поступках эгоистичен

**Фактор M**

При низких оценках

Человек практичный добросовестный он ориентируется на внешнюю реальность и следует общепринятым нормам ему свойственна некоторая ограниченность и излишняя внимательность к мелочам

При высоких оценках

Развитое воображение ориентирован на свой внутренний мир высокий творческий потенциал

**Фактор N**

При низких оценках

Человеку свойственна прямолинейность наивность естественность непосредственность поведения

При высоких оценках

Человек характеризуется расчетливостью проницательностью разумным и сентиментальным подходом к событиям и окружающим людям

**Фактор O**

При низких оценках

Человек безмятежен хладнокровен спокоен уверен в себе

При высоких оценках

Человеку свойственна тревожность депрессивность ранимость впечатлительность

**Фактор Q1**

При низких оценках

Человек характеризуется консервативностью. Противится переменам не склонен к аналитическим и интеллектуальным соображениям

При высоких оценках

Критически настроен характеризуется наличием интеллектуальных интересов более склонен к экспериментированию чем к следованию привычным способам выполнения задач

**Фактор Q2**

При низких оценках

Человек зависим от группы следует ее нормам общественным мнением предпочитает работать и принимать решения с другими людьми

При высоких оценках

Человек предпочитает собственные решения независимо от мнения окружающих следует по выбранному им самим пути сам принимает решения и сам действует однако он не всегда доминантен то есть имея собственное мнение он не стремиться навязать его окружающим

**Фактор Q3**

При низких оценках

Наблюдается недисциплинированность внутренняя конфликтность представлений о себе человек не обеспокоен выполнением социальных требований

При высоких оценках

Развитый самоконтроль точность выполнения социальных требований человек следует своему представлению о себе хорошо контролирует свои эмоции и поведение доводит всякое начатое дело до логического завершения ему свойственна целенаправленность и интегрированность личности

**Фактор Q4**

При низких оценках

Человек характеризуется расслабленностью вялостью спокойствием низкой мотивацией леностью излишней удовлетворенностью и невозмутимостью

При высоких оценках

Человек напряжен фрустрирован взвинчен возбужден и обеспокоен

**Приложение 2**

**Методики изучения внутригрупповых отношений метод социометрических измерений (социометрия)**

Термин «социометрия» означает измерение межличностных взаимоотношений в группе. Основоположник социометрии известный американский психиатр и социальный психолог Дж. Морено не случайно так назвал этот метод. Совокупность межличностных отношений в группе составляет, но Дж. Морено, ту первичную социально-психологическую структуру, характеристики которой во многом определяют не только целостные характеристики группы, но и душевное состояние человека.

Внедрение этого метода в исследования советских психологов связано с именами Е.С. Кузьмина, Я.Л. Коломинского, В.А. Ядова, И.П. Волкова и др.

Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Вместе с официальной или формальной структурой общения, отражающей рациональную, нормативную, обязательную сторону человеческих взаимоотношений, в любой социальной группе всегда имеется психологическая структура неофициального или неформального порядка, формирующаяся как система межличностных отношений, симпатий и антипатий. Особенности такой структуры во многом зависят от ценностных ориентации участников, их восприятия и понимания друг друга, взаимооценок и самооценок. Как правило, неформальных структур в группе возникает несколько, например, структуры взаимоподдержки, взаимовлияния, популярности, престижа, лидерства и др. Неформальная структура зависит от формальной структуры группы в той степени, в которой индивиды подчиняют свое поведение целям и задачам совместной деятельности, правилам ролевого взаимодействия. С помощью социометрии можно оценить это влияние. Социометрические методы позволяют выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков и таким образом получить ценную информацию о состоянии группы.

Для социометрического исследования важно, чтобы любая структура неформального характера, хотим мы этого или нет, всегда в тех или иных отношения проецировалась на формальную структуру, т.е. на систему деловых, официальных отношений, и тем самым влияла на сплоченность коллектива, его продуктивность. Эти положения проверены экспериментом и практикой.

Наиболее **общей задачей социометрии** является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы.

**Социометрическая процедура**

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

При этом социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант — непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе насчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно (N-1), где N — число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно (N-1). Указанная величина (N-1) полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре, Однако при увеличении размеров группы до 12—16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в опросниках: «выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант — параметрическая процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов».

Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22—25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4—5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа (N-1) сохраняется только для системы получаемых выборов (т. е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т. е. в группу от участника) она измеряется новой величиной ***d*** (социометрическим ограничением). Введением величины ***d*** можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину ***d*** по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс:

***d***

***Р(А)=*---------- (1)**

***N-1***

где Р — вероятность случайного события (А) социометрического выбора; N — число членов группы.

Обычно величина ***Р(А)*** выбирается в пределах 0,20—0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения***d****. с* известной величиной ***N***, получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

*Социометрическая процедура может иметь целью:*

а) измерение степени сплоченности-разобщенности в группе;

б) выявление «социометрических позиций», т. е. соотносительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;

в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Социометрическая карточка или социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т. д.). Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

При опросе без ограничения выборов в социометрической карточке после каждого критерия должна быть выделена графа, размеры которой позволили бы давать достаточно полные ответы. При опросе с ограничением выборов справа от каждого критерия на карточке чертится столько вертикальных граф, сколько выборов мы предполагаем разрешить в данной группе. Определение числа выборов для разных по численности групп, по с заранее заданной величиной ***Р(А)*** в пределах 0,14 —0,25 можно произвести, пользуясь специальной таблицей (см. табл. «Величины ограничения социометрических выборов»).

**СОЦИОМЕТРИЧЕСКАЯ КАРТОЧКА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Тип | Критерии | Выборы |
| 1 | Работа | а) Кого бы вы хотели выбрать своим бригадиром? |  |  |  |  |
|  |  | б) Кого бы вы не хотели выбрать своим бригадиром? |  |  |  |  |
| 2 | Досуг | а) Кого бы вы хотели пригласить на встречу Нового года? |  |  |  |  |
|  |  | б) Кого бы вы не хотели пригласить на встречу Нового года? |  |  |  |  |

Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

**Социоматрица**

Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. табл. «Пример социоматрпцы»). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений.

ВЕЛИЧИНЫ ОГРАНИЧЕНИЯ СОЦИОМЕТРИЧЕСКИХ ВЫБОРОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Число членов групп | Социометрическое ограничение d | Вероятность случайного выбора Р(А) |
| 5-7 | 1 | 0.20-0.14 |
| 8-11 | 2 | 0.25-0.18 |
| 12-16 | 3 | 0.25-0.19 |
| 17-21 | 4 | 0.23-0.19 |
| 22-26 | 5 | 0.22-0.19 |
| 27-31 | 6 | 0.22-0.19 |
| 32-36 | 7 | 0.21-0.19 |

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

ПРИМЕР СОЦИОМАТРИЦЫ ДЛЯ ГРУППЫ, ЧИСЛЕННОСТЬЮ N-ЧЛЕНОВ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N | Кто выбирает: фамилия испытуемого j-члены | i-члены: Кого выбирают | Сделанные выборы | Всего |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | • | • |  | (+) | (-) |
| 12 345 6 | А-овВ-овГ-ев П-ов С-ов | + + + + | + + | + + | + | - | • | • |  | 22212 | 22012 | 44224 |
| N | ... |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ... | ... |
| Полученные (+) выборы (-) | 40 | 2 1 | 2 1 | 12 | 0 3 |  |  |  | 9 | 7 |  |
| Всего |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 16 |

*Примечание: + положительный выбор; - отрицательный выбор*

**Социограмма,**

Социограмма — схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношения группы в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков.

|  |  |
| --- | --- |
|  | 1 – объект связей в группе (i-член) |
| 2 – субъект связей в группе (j-член) |
| 3 – совмещение объекта и субъекта в поведении одной личности (ij-член) |
| 4 – положительный выбор, совершенный А-членом |
| 5 – отрицательный выбор, совершенный В-членом |
| 6 – взаимная положительная связь А- и В-членов |
| 7 – взаимная отрицательная связь А- и В-членов |
| 8 – уровень связи (член А выбран в первую очередь, член С - во вторую) |

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она даст возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы начинается с отыскания центоальных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2, 3 членов, реже из 4 и более членов (рис. 2).

**Социометричсские индексы.**

Различают персональные социометрические индексы (ПСИ) и групповые (ГСИ). Первые характеризуют индивидуальные социально-психологические свойства личности в роли члена группы. Вторые дают числовые характеристики целостной социометрической конфигурации выборов в группе. Они описывают свойства групповых структур общения. Основными ПСИ являются: ИНДЕКС СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА I-ЧЛЕНА; ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ ЭКСПАНСИВНОСТИ J-ЧЛЕНА, ОБЪЕМА, ИНТЕНСИВНОСТИ И КОНЦЕНТРАЦИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ IJ-ЧЛЕНА. Символы i и j обозначают одно и то же лицо, но в разных ролях:

i — выбираемый,

j — он же выбирающий,

ij — совмещение ролей,

**Социометрический статус —** это свойство личности как элемента социометрической структуры занимать определенную пространственную позицию (локус) в ней, т. е. определенным образом соотноситься с другими элементами. Такое свойство развито у элементов групповой структуры неравномерно и для сравнительных целей может быть измерено числом — индексом социометрического статуса. Элементы социометрической структуры — это личности, члены группы. Каждый из них в той или иной мере взаимодействует с каждым, общается, непосредственно обменивается информацией и т. д. В то же время каждый член группы, являясь частью целого (группы), своим поведением воздействует на свойства целого. Реализация этого воздействия протекает через различные социально-психологические формы взаимовлияния. Субъективную меру этого влияния подчеркивает величина социометрического статуса. Но личность может влиять на других двояко — либо положительно, либо отрицательно. Поэтому принято говорить о положительном и отрицательном статусе. Статус тоже измеряет потенциальную способность человека к лидерству. Чтобы высчитать социометрический статус, необходимо воспользоваться данными социоматрицы.

С психологической точки зрения **показатель экспансивности** характеризует потребность личности в общении.

Надежность рассмотренной процедуры зависит, прежде всего, от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Использование социометрического теста позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в бригадах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы.

Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

**Приложение 3**

**Методика "Лидер"**

Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером. Данное качество немаловажно для педагога, поскольку он должен быть лидером.

В данной методике испытуемый отвечает на 50 вопросов, и по его ответам на эти вопросы делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо выбрать и отметить только один.

Текст опросника

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? а) да, б) нет.

2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? а) да, б) нет.

3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? а) да, б) нет.

4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да, б) нет.

5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-то? а) да, б) нет.

6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? а) да', б) нет.

7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а) да, б) нет.

8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да, б) нет.

9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? а) да, б) нет.

10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да, б) нет.

11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т.п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? а) да, б) нет.

12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? а) да, б) нет.

13. Считаете ли вы себя мечтателем? а) да, б) нет.

14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да, б) нет.

15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов? а) да, б) нет.

16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность, и сами доведете дело до конца.

17. Какое из этих двух мнений вам ближе:

а) настоящий руководитель должен уметь сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? а) да, б) нет.

20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? а) да, б) нет.

21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? а) да, б) нет.

22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер, и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? а) да, б) нет.

24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да, б) нет.

25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? а) да, б) нет.

26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да, б) нет.

28. Уважаете ли вы дисциплину? а) да, б) нет.

29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а) коллегиальный, б) авторитарный.

31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а)да, б) нет.

32. Какой из следующих двух «портретов» больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете ваше мнение единственно правильным, но остальные с ним не согласны?

а) промолчу, б) буду отстаивать свое мнение.

34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? а) да, б) нет.

35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? а) да, б) нет.

36. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителя.

37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?

а) согласен, б) не согласен.

38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а, не исходя из собственной потребности? а) да, б) нет.

39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? а) да, б) нет.

40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) у меня опускаются руки;

б) у меня появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли вы упреки людям, если они этого заслуживают? а) да, б) нет.

42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? а) да, б) нет.

43. Как вы поступите, если вам предложат произвести реорганизацию вашего учреждения?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? а) да, б) нет.

45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? а) да, б) нет.

46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да, б) нет.

47. Кем вы предпочли бы стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную,

б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? а) да, б) нет.

50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? а) да, б) нет.

**Оценка результатов и выводы**

В соответствии со следующим ключом определяется сумма баллов, полученных испытуемым.

Ключ: 1а, 2а, 36,4а, 5а, 6б,7а, 86,96,10а, 11а, 12а, 136,146,15а, 166,17а, 186,196,20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 256,26а, 276,28а, 296,306, 31а, 32а, 336,34а, 356,366,37а, 386,39а, 406,41а, 42а, 43а, 44а, 456, 46а,476,48а, 496,506.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1 балл, в другом случае — 0 баллов.

Если сумма баллов оказалась **до 25 баллов**, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах **от 26 до 35**, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась равной **от 36 до 40**, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов **больше, чем 40**, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.