

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» (СПбГУ)
Факультет психологии

Кафедра эргономики и инженерной психологии

Зав. кафедрой
эргономики и инженерной психологии
_____ С.А. Маничев

Председатель ГЭК,
доктор психологических наук
_____ О.А. Пикулева

Выпускная квалификационная работа на тему:
Биографические предикторы лидерских компетенций

Направление 030300 – Психология

Рецензент:
к. п.с.н., доцент
Юркина Л.Ю.
_____(подпись)

Рецензент:
ст. преп.
Погребницкая В.Е.
_____(подпись)

Выполнил: студент
Козловская Юлия
_____(подпись)

Научный руководитель:
к. п.с.н., доцент
Маничев С.А.
_____(подпись)

Санкт-Петербург

2016

Аннотация

Данная работа посвящена исследованию биографических предикторов лидерских компетенций у студентов юношеского возраста. В исследовании приняли участие 102 члена молодежной организации AIESEC. Возраст респондентов от 18 до 24 лет, среди них 36,7% мужчин и 67,3% женщин. В ходе исследования изучались биографические предикторы лидерства (Биографический опросник) и их связь с личностными особенностями (Big 5 Р. МакКрэй и П. Коста, Мотивация достижений А. Мехрабиана). Лидерская активность была поделена на две шкалы: социальная и академическая. Обработка данных осуществлялась посредством факторного, кластерного и регрессионного анализа. По результатам исследования испытуемые разделились на три группы по каждой из шкал по степени лидерской активности. Между группами были обнаружены различия по биографическим данным и личностным характеристикам шкалы Big 5: экстраверсия-интроверсия.

Для шкалы социальной лидерской активности анализ данных выявил следующие биографические предикторы: поведение при решении групповых задач, организация собственного дела и способность к успешной реализации неожиданных возможностей. Для академической лидерской активности биографическими предикторами по результатам исследования стали: хорошая успеваемость по естественным наукам и физкультуре в школе, общественная активность в школе и ВУЗе, стремление к признанию за школьные успехи, стремление к получению новых знаний, а также поведение в ситуации решения групповой задачи.

Таким образом, был выявлен ряд биографических и личностных особенностей, которые влияют на степень выраженности лидерской активности.

Ключевые слова: биографические предикторы, лидерские компетенции, юношеский возраст, социальное лидерство, академическое лидерство.

Abstract

This work is devoted to research of biographic predictors of leadership competences at students of youthful age. 102 members of the youth organization AIESEC have taken part in research. Age of respondents from 18 to 24 years, among them there are 36,7% of men and 67,3% of women. During research biographical predictors of leadership (Biographical questionnaire) and their communication with personal features were studied (Big 5 R. McCrae and P. Costa, Motivation of achievements of A. Mehrabian). Leadership activity has been divided into two scales: social and academic. Data processing was carried out by means of the factorial, cluster and regression analysis. By results of research examinees were divided into three groups on each of scales on degree of leadership activity. Between groups distinctions according to biographical data and personal characteristics of a scale of Big 5 have been found: extraversion-introversion.

For the leadership of social activity scale analysis of data has revealed the following biographical predictors: behavior at the solution of group tasks, the organization of own business and ability to successful realization of unexpected opportunities. For the academic leadership activity biographical predictors by results of research became: good progress on natural sciences and physical culture at school, public activity at school and university, aspiration to recognition for school progress, aspiration to receiving new knowledge, and also behavior in a situation of the solution of a group task.

Thus, revealed a number of biographical and personality characteristics that affect the degree of leadership activity.

Keywords: biographical predictors, leadership competencies, youthful age, social leadership, academic leadership.

Оглавление

Введение

Глава 1

1.1 Подходы к изучению лидерства.....	8
1.2 Компетентностный подход.	10
1.3 Биографический подход.....	11
1.4 Основные концепции возрастной периодизации.....	13
1.5 Особенности юношеского периода.....	17
1.6 Анализ исследований биографических предикторов лидерства зарубежных авторов.....	26
1.7 Классификация биографических предикторов лидерства.....	33
Глава 2. Методы и организация исследования биографических предикторов лидерских компетенций	38
2.1 Описание выборки исследования биографических предикторов лидерских компетенций	38
2.2 Методы исследования биографических предикторов лидерских компетенций	39
2.3 Процедура исследования биографических предикторов лидерских компетенций	41
2.4 Математико-статистические методы обработки данных	1
Глава 3. Результаты исследования биографических предикторов лидерских компетенций и их обсуждение.....	2
3.1 Шкалы социальной и академической лидерской активности.....	42
3.2 Связь социальной и лидерской активности с биографическими и личностными составляющими.....	58
Выводы.....	66
Список литературы.....	68
Приложение.....	78

Введение

Теме лидерства всегда уделялось особое внимание и уже много десятилетий у ученых не угасает интерес к этой теме. Было проведено множество исследований касательно происхождения лидерства, лидерских характеристик, разрабатывались классификации и возникали разнообразные подходы. Однако недостаточно внимания уделялось событиям из прошлого лидеров, а именно жизненным событиям в биографии человека, которые могут быть предикторами лидерства. Изучение проблемы лидерства и поиск предикторов лидерских компетенций необходимы для отбора и формирования лидеров.

До сих пор подавляющее большинство исследований биографических предикторов лидерства проводились за границей, в России этот вопрос изучен слабо. Тем не менее, с практической точки зрения знание этих предикторов позволит воспитывать лидеров с детства и поможет организациям, использующим метод биографических интервью при отборе персонала более эффективно осуществлять поиск сотрудников обладающих лидерским потенциалом и соответствующими компетенциями.

Актуальность темы исследования обусловлена ещё и тем, что проблема лидерства является ключевым фактором, влияющим на эффективность работы организации. Изучение и анализ биографии человека, совершаемых им жизненных выборов, способ решения важных вопросов, его окружения и ситуаций которые с ним случались, позволяет оценить его лидерские способности и имеет большое значение в предсказании его лидерского потенциала.

Лидерские компетенции являются одним из важнейших факторов успеха для многих профессий современности. Для того что бы организация была конкурентоспособной, смогла достичь максимальной производительности и высоких показателей качества необходимо что бы весь персонал был вовлечен и

мотивирован. Лидер способен наиболее продуктивно направлять усилия сотрудников на достижения организационных целей.

Результаты ряда исследований показывают, что лидерство имеет такие предикторы как родительская теплота, проявление самостоятельности в раннем возрасте, ранний выход из родительской семьи, социальная или академическая активность в школе и т.д. [13]

Основной целью настоящей диссертационной работы является определение предикторов лидерских компетенций и проверка связи лидерства с такими личностными характеристиками, как: экстраверсия, привязанность, самоконтроль, эмоциональная устойчивость, экспрессивность, мотивация достижений на российской выборке.

В соответствии с этой целью поставлены следующие задачи:

1. Анализ литературных источников по проблеме подходов к лидерству, компетентностного и биографического подхода, периодизации, юношеского возраста, биографических предикторов лидерства.
2. Определение основных признаков и классификация предикторов лидерства.
3. Проведение эмпирического исследования, позволяющего выявить биографические предикторы лидерских компетенций среди студентов.

Объект исследования: студенты юношеского возраста.

Предмет исследования: биографические предикторы лидерских компетенций.

Гипотезы исследования:

1. Социальная и академическая лидерская активность имеют различные предикторы.
2. Гипотетическими предикторами лидерства являются:
 - появление самостоятельности в раннем возрасте
 - ранний опыт финансовой автономности
 - ранний выход из родительской семьи
 - сильные потрясения, перенесенные в раннем возрасте

- переживание драматических жизненных событий, личностные травмы в юношеском возрасте

- наличие наставника

- опыт неожиданной возможности

Глава 1

1.1 Подходы к изучению лидерства

Феномен лидерства начали исследовать ещё с давних времен такие известные философы и ораторы как Платон, Аристотель, Макиавелли, Ницше, Конфуций и другие. [1] Научный подход к изучению феномена лидерства имеет за собой почти вековую историю. Особый интерес к этому феномену возник в 19 веке. Большое влияние на ученых того времени оказали работы Г. Спенсера, Ч. Ломброзо, Т. Карлейля, Ф. Гальтона. [3] Эти работы объединяет мысль о том, что лидеры и те кто им подчиняется, отличаются друг от друга.

Так появилась теория Великих людей, предполагающая, что способность к лидерству является врожденной. Другими словами, лидерами рождаются, а не становятся. Сторонниками этой теории были Т. Карлайл, Е. Дженнингс, Дж. Дауд, Г. Тард. [3] Далее, продолжив теорию Великих людей, появилась теория Черта или Харизматическая теория. Эта теория говорит о том, что лидером становятся исключительно только те люди, которые обладают определенным набором специфических личностных качеств и поведенческих характеристик (К. Бэрд, Р. Стогдилл, Р. Манн, Т. Тит, М. Вебер, Ф. Гальтон, Г. Лебон). [3] Было проведено множество исследований и составлена масса классификаций, но в итоге теория Черта потерпела неудачу, так и не определившись с набором универсальных лидерских черт. [4]

На смену подхода к лидерству со стороны личных качеств пришел поведенческий подход, акцентирующий внимание на стиле руководства и поведения (Р. Лайкерт, Э. Хелпин). [3]

Теория Обстоятельств сосредоточила своё внимание на конкретных ситуациях и контекст, при котором они происходят, что позволяет определить стиль руководства оптимальный для данной ситуации.

Ситуационная теория (П. Херси, К. Бланшард, Б. Басе, Г. Граен, Р. Лайкерт, Р. Танненбаум, Ф. Фидлер, Дж. Хаит, В. Шмидт) [49] рассматривает лидерство

как характерную черту ситуации. Модель ситуационного лидерства имеет ярко выраженную практическую направленность и используется в наше время. В рамках этой теории были разработаны стили управления, применяемые в зависимости от ориентации руководителя и типа сотрудников.

Бихевиористские теории основаны на предположении, что лидерами не рождаются, а становятся. Согласно этой теории человек может стать лидером через наблюдение и обучение (Дж. Штерн, В. Стоун, М.Я. Басов, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев). [30]

Трансакционная теория базируется на отношениях между лидером и его последователями. Основная идея трансакционной теории (Д.М. Бернс) [11] состоит во взаимовыгодном обмене между двумя сторонами (лидером и последователем), вознаграждением в обмен на признание власти.

Трансформационное лидерство (Д.М. Бернс, Б. Басс) [11] базируется на внутренней мотивации последователей – приверженность идее, когда лидер является образцом для подражания.

До сих пор не существует единого мнения, какие факторы влияют на становление человека лидером, но актуальность тема имеет место до сих пор. Успешность любой организации зависит от того кто ею руководит, поэтому особую значимость имеет наличие у руководителя лидерских качеств. Организация, в которой руководитель является лидером коллектива, способна добиваться больших результатов, чем организация, руководитель которой не является лидером. Лидер способен вдохновлять и воодушевлять, вести людей за собой, обладает большим уважением среди коллег и имеет большое влияние на коллектив.

Таким образом, что бы найти на должность руководителя – лидера подходящего кандидата важно на начальном этапе выявить способности к лидерству. В настоящее время одним из инструментов для подбора подходящего сотрудника является компетентностный подход. Что бы на начальном этапе выявить в человеке лидерский потенциал составляются модели компетенций – набор требований к знаниям, навыкам и поведению человека, как наиболее

надежный инструмент для определения и измерения деловых качеств сотрудника. Множество международных, а также крупных российских компаний используют данный подход при отборе персонала.

1.2 Компетентностный подход

Компетентностный подход начал разрабатываться в Англии, но широкое применение нашел в 70х годах в сфере бизнеса в США для определения качеств успешного профессионала и успешно применяется при отборе персонала по настоящее время.

На сегодня отсутствует общая формулировка, которая бы подходила к понятию «компетенция». Отсутствует и единая типология для этого понятия. Компетенция – это определенная модель поведения. Если обратиться к Глоссарию терминов ЕФО (Европейский фонд образования, 1997г.), то можно определить компетенцию как:

1. Способность к эффективному выполнению какого-либо вида деятельности
2. Соответствовать требованиям работодателя
3. Способность осуществлять специфические функции трудовой активности. [40]

Компетенция предполагает сочетание различных видов поведения (личное, управленческое, техническое), то есть это вид необходимого поведения эффективного управленца, руководителя. Компетентностный подход главным образом нацелен на описание поведения, проявляющегося в ситуациях требующих определенных знаний, умений и навыков. То есть поведение человека является проявлением компетенции. Обычно выделяют корпоративные (необходимые для компании в целом – например, поддерживающие ценности компании), управленческие (для оценки руководителей), специальные (для определенных должностей) и личностные компетенции.

Описание или моделирование компетенций предполагает создание модели правильного поведения в реальности. Если человек обладает необходимыми личностными особенностями, знаниями и навыками - это не значит, что он

обладает нужными компетенциями, а является лишь предпосылкой к их появлению.

Что бы определить уровень выраженности компетенций у человека существует ряд методов диагностики – психологические тесты, симуляция ситуаций, биографические опросники и интервью. У каждого метода своя цель диагностики (личностные свойства, компетенции, уровень достижений). Комплексная процедура, объединяющая все вышеперечисленные методы, называется ассесмент-центром. Организации проводят ассесмент-центры, как процедуру позволяющую определить соответствие потенциального сотрудника заявленным требованиям (компетенциям). Это эффективная, но дорогая и трудозатратная процедура, отнимающая много времени. Тем не менее, оценка лидерских компетенций необходима при отборе на руководящие должности, так как для наиболее эффективного управления в организации управленец и лидер должны быть одним и тем же лицом.

В настоящее время альтернативой трудозатратной и дорогостоящей процедуре ассесмент-центра для выявления лидерских компетенций можно назвать оценку посредством биографических методов (биографические опросники, интервью, анализ данных). Они позволяют использовать биографию человека как индикатор предикторов лидерства и помогают в определении личностного потенциала, профессиональной успешности. Биографические методы являются эффективным способом для отбора ключевых сотрудников с необходимыми компетенциями, а также обладают существенными преимуществами, такими как экономичность, достоверность, оперативность по отношению к другим методам. Поэтому поиск предикторов лидерских компетенций осуществляется с упором на биографический метод исследования.

1.3 Биографический подход

В настоящее время всё большее внимание уделяется биографическим методам, которые ориентированы на поведение человека в прошлом. Для оценки используются резюме, отзывы, автобиография, биографические опросники и биографические интервью.

Одним из широко применяемых методов при отборе персонала являются биографические опросники. Впервые применяться они начали с 1894 года и использовались для отбора страховых агентов. Активная разработка биографических методов принадлежит к первой четверти 20-го века. В целом, при диагностике профпригодности биографические методы обнаруживают высокую степень валидности (от 0.40 до 0.70) [33].

Биографические методы могут быть использованы для поиска предикторов лидерства, так как позволяют воссоздать жизненный путь лидера, что дает возможность проследить процесс становления индивидуальности, череду личных выборов. Биографический метод - единственный, который отражает все жизненные этапы пройденные человеком и помогает в оценке потенциала личности.

Биографический подход в психологических измерениях является широко применяемой процедурой для оценки событий в жизни человека [103], включая оценку лидерских достижений и эффективности. Биографический метод используется для оценки лидерства. Например, Страйкер и Рок (Stricker, L. J., Rock, D. A.) [113] применяли биографический метод для оценки лидерского потенциал («сколько раз вы были президентом командного клуба или любой другой организации в школе или в другом месте, когда вы учились в школе?»).

Чан (Chan, K.Y.) и Дрэсгоу (Drasgow, F.) [80] использовали в своих опросах такие биографические элементы, как уровень трудового стажа в школе, внеурочную деятельность в качестве мер прошлого опыта руководящей работы.

Литература по биографическому исследованию вопроса лидерства в основном включает в себя биографии написанные историками, например биография Эриксона на Ганди. Рост знаний в области лидерского поведения наряду с накоплением знаний в психологии открывает путь к расширению исследований и выявлению значительно более тесных связей между психическими процессами лидеров, их происхождением и наблюдение их на поведенческом уровне.

Биографический подход ориентирован на прошлое человека, а значит, в его рамках могут рассматриваться различные возрастные периоды. Каждому возрастному периоду в биографии человека соответствуют свои особенности, опыт, психические и физиологические изменения. В связи с этим использовать биографический подход для изучения какого-либо явления необходимо с привязкой к возрасту. Для этого необходимо знать, на каком этапе развития личности наиболее ярко проявляется или начинает развиваться то или иное изучаемое свойство. Чтобы выделить наиболее подходящий период развития необходимо изучить существующие концепции возрастной периодизации. На сегодняшний день существует большое количество теорий и взглядов на возрастную периодизацию. Каждая по-своему разграничивает возрастные этапы, приписывает им характерные новообразования и ведущую деятельность. Изучение основных концепций возрастной периодизации даст нам представление о том, какому возрастному периоду стоит уделить особое внимание в поиске биографических предикторов лидерства.

1.4 Основные концепции возрастной периодизации

Первым психологом, который разделил жизненный цикл на ступени, была Эльза Френкель-Брунsvик. [55] Она была первой, кто предпринял попытки связать психологию с социологией. Френкель-Брунsvик подвергла анализу четыреста биографий известных людей, таких как Рокфеллер, Толстой, Гёте, королева Виктория, Казанова и др. Эльза пришла к выводу, что за жизнь каждый человек проходит через пять фаз, имеющих четкое разграничение. Исследования Эльзы Френкель-Брунsvик положили начало восьми ступеням жизненного цикла позже выдвинутые Эриком Эриксоном. [59; 60]

В дальнейшем появилось ещё множество концепций, разделяющих жизненный цикл на возрастные ступени. В этой главе приведены концепции, получившие наибольшую распространенность.

1. Психоаналитическая теория З. Фрейда

Фрейд [28] считал, что болезни из взрослой жизни можно свести к детским переживаниям и опыт, приобретенный в детстве, оказывает

неосознанное влияние на поведение уже взрослого человека. Он выделял несколько стадий в течение жизни ребенка, стадии представлены в Таблице 1: [28, с.143-145]

Таблица 1. Периодизация Фрейда

Возрастной период	Стадия сексуального развития	Характеристика
0–1 год	Оральная	Либи́до удовлетворяется посредством сосания, жевания или покусывания
1–2 года	Анальная	Удовлетворение либи́до перемещается в анальную область тела
2–5 лет	Фаллическая	Ребёнок обнаруживает различия между девочками и мальчиками, проявляет интерес к половым органам
5–11 лет	Латентный период	Превалирует социализация, освоение различных ролей, форм поведения, учеба
11 лет – половая зрелость	Генитальная	Ориентация на поиск полового партнера

2. Эпигенетическая концепция Э. Эриксона

Эрик Эриксон [28], взяв за основу учения Фрейда о фазах психосексуального развития, выдвинул свою теорию. Она включает в себя восемь стадий развития «Я» и каждой из них присущи свои ориентиры по отношению к внешней среде и по отношению к себе. [28, с.145-151]

Эриксон, в отличие от Фрейда, утверждает, что периодизация применима не только к детскому возрасту, но и ко всей последующей жизни человека вплоть до старости. Так как человека, по его мнению, всю жизнь сопровождает череда кризисов и задач, которые необходимо решить на соответствующем кризисном этапе.

Эриксон выделяет задачи присутствующие на всех возрастных этапах. Эти задачи человек решает в течение всей своей жизни, но каждая становится актуальной при соответствующем её появлению возрастном кризисе. Решив её в положительном ключе, человек начинает чувствовать себя уверенно при последующих подобных ситуациях. Но если какая то проблема не была решена на определенной стадии, то она будет тянуться за человеком всю жизнь. [60, с. 13-16]

3. Культурно-историческая концепция Л. С. Выготского

Выготский [47] взял за основу своей возрастной периодизации внутреннюю логику детского развития, процессы новообразований в психике. Новообразованием возраста называют социальные и психические изменения, которые впервые возникают на конкретном возрастном этапе. Они определяют отношение ребенка в среде и его сознание в целом. В своей работе «Проблема возраста» [8] Выготский определяет каждому возрастному этапу свое центральное новообразование, к которому примыкают свои частичные новообразования, относящиеся к новообразованиям, возникшим на предыдущих возрастных этапах.

Л.С. Выготский [47] определяет возраст посредством отношений между социальной ситуацией развития и структурой сознания личности (то есть новообразованиями). Согласно теории деятельности можно определить возраст как отношение ведущей деятельности и тем, какое место занимает ребенок в системе общественных отношений. Структура возраста включает в себя центральные и побочные линии развития. К центральным линиям развития относятся процессы, связанные с основными новообразованиями возраста. К побочным линиям развития относят другие частичные процессы. Стадии развития (эпохи) кончаются кризисами развития. Кризис – это процесс, когда в силу перехода от одного к другому возрасту появляются новые стороны в психике и в связях между существующими объектами в психике происходит перестройка. В Таблице 2 отражены периоды развития согласно концепции Выготского:

Таблица 2. Периоды развития ребенка по Л.С. Выготскому:

Возраст	Стабильный период развития	Критический период
0–1 год	Младенческий возраст	Кризис новорожденности
1–3 года	Раннее детство	Кризис 3 лет
3–7 лет	Дошкольный возраст	Кризис 7 лет
7–13 лет	Школьный возраст	Кризис 13 лет
13–17 лет	Пубертатный возраст	Кризис 17 лет

Особенности кризиса по Выготскому [18]:

1. Расплывчатые границы времени, наличие кульминационной точки (обострение кризиса в середине).

2. Трудновоспитуемость в процессе кризиса (частые конфликты с окружающими, нежелание учиться, острые переживания). Наблюдается не у всех детей.

3. При негативном характере развития – у ребенка теряется интерес к деятельности.

4. Концепция Д.Б. Эльконина

Идеи Л.С. Выготского [47] продолжил развивать Д.Б. Эльконин [58]. Согласно концепции Эльконина, на смену стадий развития влияет степень взаимодействия ребенка с обществом. Формирование личности ребенка происходит посредством систем: «ребенок — общественный предмет» и «ребенок — общественный взрослый». Эльконин заметил следующую закономерность – ориентация, главным образом, направлена на основной смысл человеческой деятельности, а потом уже на выработанные обществом способы взаимодействия с предметами. Каждая тенденция преобладает в зависимости от возрастного периода, и рассматривать их необходимо как взаимодополняющие, а не взаимоисключающие линии. Так как по первой линии развивается мотивационно-потребностная сфера, тогда как по второй – операционно-технические возможности.

Возрастная периодизация Эльконина [58] выделяет 6 возрастных периодов у ребенка, начиная от младенчества и заканчивая ранней юностью. Каждому периоду принадлежит особая ведущая деятельность и особые новообразования. Для юношеского возраста Эльконин выделяет самостоятельность, автономность, вступление во взрослую жизнь, формирование системы «Я».

Рассмотрев четыре популярных подхода к возрастной периодизации можно сделать вывод: каждый подход, каждая концепция имеет положительные и отрицательные стороны, все они представляют огромную ценность для психологии. Периодизация (деление жизни на этапы) позволяет проследить

закономерности развития личности, а так же выделить новообразования присущие каждому из периодов.

Каждый период важен для изучения разных личностных свойств, так как каждому возрастному периоду присущи свои новообразования и специфическая ведущая деятельность. Лидерство находит проявление не в одном возрастном периоде. Однако многие авторы сходятся во мнении, что наиболее важный этап в формировании лидерских качеств и наиболее яркое начало проявления лидерской активности приходится на юношеский возраст. В этом возрасте у человека формируются важные для лидерства особенности. К этому возрасту относятся старшеклассники – студенты. В связи с этим поиск предикторов лидерства был осуществлен среди представителей юношеского возраста, и именно этому возрастному периоду было уделено особое внимание в данном исследовании.

1.5 Особенности юношеского периода

Юношеский («студенческий») возраст – период юности в развитии личности (16-17 — 22-23 лет). Это, как правило, социально-психологическое начало самостоятельной, взрослой жизни человека. [2 8] Нет единого общепринятого мнения о временных рамках этого периода. Как правило, юношескому возрасту определяют такие возрастные периоды:

16-17 лет — ранняя юность (по И.С. Кону [23])

17-21 год — юность «в узком смысле»

22-23 года — поздняя юность

У этих возрастных периодов есть как множество общих характеристик, так и своя специфика у каждого в отдельности. [14]

Юность - это время выбирать свой жизненный путь, продолжать обучение, устраиваться на работу или заниматься созданием семьи. [53] К 16-17 годам (ранняя юность) появляется особое психическое изменение в структуре самосознания, называемое "самоопределением". [24]

С точки зрения развития самосознания, в юношестве «самоопределение» понимается как осознание себя членом общества и принятие общественно

значимой позиции. [42] Познавательная деятельность становится ведущей. Одно из самых важных приобретений раннего юношеского возраста – это восприятие внешнего мира через себя, обнаружение его ценности. Также происходит развитие способностей к рефлексии, анализу и систематизаций знаний о себе. Стремление обрести более глубокое понимание касаясь себя, своего характера, действий, поступков и чувств. [17] С 17-ти до 20-ти лет самосознание личности всё больше развивается, усложняется, структурируется к так называемой «поздней» юности (к 20-21 годам). [34]

В юности активно формируются познавательные и профессиональные интересы, потребность в труде, способность строить жизненные планы и общественная направленность личности. [37] Становление устойчивого самосознания и стабильного "Образа Я" — важное психологическое новообразование юношеского возраста. [12] У человека в юношеском возрасте формируется представление о себе самом, что оказывает влияние на поведение в независимости от реальной истинности этого представления. [3 5] Этому возрасту специфично свойственен самоанализ и сложная рефлексия. [7] Самоопределение (как профессиональное, так и личное) — отличительная черта юношеского возраста. [42]

Юность - время принятия самостоятельных решений. Выбор дальнейшего жизненного пути и самоопределение становятся тем эмоциональным центром жизненной ситуации, вокруг которого начинает вращаться вся деятельность и все интересы. [5] В этом возрасте актуален выбор людей мыслящих и идущих в одном направлении, выбор спутника жизни, укрепление социальных и сотрудиических взаимоотношений с людьми. [17] Устанавливается независимость во взглядах, суждениях, поступках, повышается уровень саморегуляции и самоконтроля.

Идентичность личности – одно из самых главных образований происходящих до 17-20 лет. [60] Развитие личности происходит за счет включения в разные социальные общности (социальная группа, национальная принадлежность и т.д.). Посредством идентичности человек определяет

собственную систему ценностей, потребности, идеалы, социальные роли, жизненный план и форму соответствующего им поведения.

Идентичность личности – характеристика зрелой личности. До того как её обрести ребёнок проходит сквозь череду идентификаций – половую, отождествление себя с родителями т.д. На этот процесс влияет как воспитание ребёнка, так и остальное социальное окружение которое транслирует свойственное ей мировосприятие.

Каждый исследователь, изучавший юношеский возраст приписывал главную роль какому-то новообразованию. Разные авторы имеют свои взгляды на важнейшие процессы и новообразования в юношеском возрасте. Но всех их объединяет мысль об особой важности данного возрастного периода, в частности для формирования особенностей важных для лидера, проявления и развития лидерского потенциала.

Эриксон [60] уделил очень большое внимание подростковому и юношескому возрасту, считая его центральным при социальном и психологическом формировании благополучия человека в социальном плане. Юношескому кризису идентичности он уделял особое внимание. «Кризис» в данной формулировке несет значение критической, поворотной точки развития. Он может разрешиться либо в положительном ключе и привести к позитивному направлению, либо в отрицательном с соответственно негативными последствиями для личности. [16]

Он считал, что когда кризис юношеского периода завершается негативно это способствует развитию чувства неопределенности и тревоги, возникает «ролевое смешение». Как фактор мешающий развитию идентичности Эриксон рассматривал неудовлетворение общепринятыми ценностями социума, резкие изменения в политическом строе, в технологиях. Это может привести к проблемам с выбором между карьерой и продолжением образования, в редких случаях к появлению сомнений в собственной половой идентичности. Причинами этого могут стать чрезмерная идентификация с популярными героями (суператлетами, звёздами кино, музыкантами), представителями

специфических видов субкультуры («бритоголовые», революционеры). Это выдёргивает индивида из своего социального окружения, что впоследствии подавляет и ограничивает. При успешном выходе из кризиса в период юности личность приобретает такое положительное качество как верность (своему выбору, взятым обязательствам). [60]

С.Л. Рубинштейн [45] в своём положении о двух способах жизни разбирает проблему с профессиональным самоопределением в юности - выбором жизненного пути. Выбор профессий происходит посредством двух моделей – адаптивности и развития. Влияние на выбор модели зависит от того, насколько развито самосознание, рефлексия, гражданские качества личности. Адаптивная модель предполагает доминирование тенденции к пассивному подчинению в самоопределении с профессией и другой деятельностью. Модель развития предполагает самостоятельное определение в профессиональном плане, стремление самому творить своё настоящее и будущее. [21]

Согласно С. Л. Рубинштейну [45], сложность в установке собственного способа жизни есть основная проблема самосознания. Обобщая, он выделял два основных способа для жизни человека. Первый способ - «человек внутри самой жизни», где всякое отношение расценивается не как отношение к жизни в целом, а как к отдельно взятым явлениям. Второй способ - появление ценностно-смыслового определения жизни.

Выготский [8] главную роль юношества приписывает самосознанию. Для этого возраста, как он считал, главное – овладеть своим собственным внутренним миром. На развитие этого умения оказывает влияние внешняя среда – жизненный план с целями и способами их достижения, анализ своих объективных и субъективных ресурсов.[54] Выготский расценивает это как способ приспособления к действительности и как признак владения своим внутренним миром. Идеи Л.С. Выготского [6] сильно повлияли как на общую, так и на возрастную психологию.

Ст. Холл [28] юношеский возраст называл периодом «бури и натиска». Он описывает этот возраст как явление кризиса самосознания, с преодолением

которого человек приобретает «чувство индивидуальности». Холл посвятил много времени исследованию переходного возраста и стал первым, кто очертил круг проблем и предложил концепцию, объясняющую это явление.

Э. Шпрангер [56] – немецкий психолог, который предложил разделить юность на две фазы по возрастным промежуткам, проблемам и кризисам. Первая фаза (14-17 лет) и основная проблема здесь кризис, который связан со стремлением юноши освободиться от детских зависимостей. Фаза 17-21 лет связана с «кризисом оторванности», переживанием чувства одиночества и т.д. На стадии юности Шпрангер описал три типа личности:

- резкие изменения, внутренние и внешние конфликты, «ломка» личности;
- плавные изменения, нет сильных изменений в личности;
- быстрые изменения, без внутренних конфликтов. [56]

Ш. Бюлер [19] развила и конкретизировала теорию Шпрангера в своих работах. Особенное внимание Бюлер уделяет разделению культурного и биологического созревания, различного как по срокам, так и по содержанию. Исследовательница разделила культурное и биологическое созревание психическими процессами и особенностями их протекания у индивида. Она выделяет негативную фазу (тревога, агрессивность, раздражительность, беспокойство, меланхолия) и позитивную фазу (потребность близости с людьми, природой, искусством). Бюлер часто использовала биографический метод в своих исследованиях, в частности изучение дневников. Изучив более ста юношеских дневников разных периодов (с 1873 по 1910 гг.) ей было обнаружено много схожего в их тематике (чувство одиночества, поиск любви, идеала, и т.п.). [23]

Фельдштейн [15] утверждал, что в юношеском возрасте формируется способность по составлению собственных жизненных планов и способы их достижения. Развитие психической, гражданской, идейной зрелости позволяет юному человеку стать самостоятельной личностью способной к трудовой деятельности. Положение, которое юноша или девушка занимают в

коллективе, обществе, влияют на формирование личности. Возможность открыть для себя все черты своего характера предоставляется при продвижении через критические ступени развития.

Различные психологические школы по-разному излагают суть задач юношества, но в общей сложности желательный результат предполагает справиться с возрастными кризисами при помощи ряда «жизненных выборов», переход к автономной, самостоятельной жизни. Коул и Холл [46] в своей работе «Психология юности» предлагают следующий список задач юношеского возраста:

- Достижение общей эмоциональной зрелости;
- Расцвет гетеросексуального интереса;
- Достижение общей социальной зрелости;
- Эмансипация от родительского дома;
- Достижение интеллектуальной зрелости;
- Окончательный выбор профессии;
- Овладение способами структурирования свободного времени;
- Построение психологии жизни, которая бы брала за основу сознательное поведение;
- Достижение идентификации „Я“ (перцепции)». [46]

Американский психолог Гейл Шихи [55] утверждает, что эти кризисы имеют определенную тематику, последовательность и следуют друг за другом через каждые семь лет, начиная с шестнадцатилетнего возраста. Период исканий в двадцать лет ставит перед юношами задачу по укреплению в мире взрослых. Юноши - ещё не нашедшие собственную форму, энергичные и готовые к выходу из родительской семьи предпринимают попытки в поисках собственного жизненного пути, примеряясь к разным моделям поведения. На этом жизненном этапе необходимо быть готовым к выбору профессии, поиску наставника и уметь выстраивать взаимоотношения без ущерба собственному «Я». Искания в двадцать лет – период отличающийся стабильностью и продолжительностью. [55]

Согласно гуманистической парадигме [35] личность развивается и совершенствуется в течение всей жизни, но особенно важными являются ранние этапы становления. Именно на юношеском возрастном этапе оформляется тяга к лидерству, как к деятельности представляющей собой стремление к реализации собственных возможностей, способностей, принятие ответственности. В юношестве некоторые из юношей и девушек стремятся к лидерству как предстоящей деятельности. Происходит формирование лидерских качеств за счет пробы себя в различных ролях, выработке лидерского стиля, идентификации себя с популярными лидерами.

Первоначально лидерские качества имеют корни, идущие из воспитания в школе и семье, а значит, на их развитие можно оказать влияние. Это ещё раз доказывает влияние событий происходящих в прошлом на формирование лидерских качеств.

Согласно онтопсихологической концепции [13], особое внимание в становлении личности лидера следует уделять раннему периоду жизни (порядок рождения, воспитание в семье, наличие автономии с раннего возраста и т.д.). Исследования, проведенные на факультете психологии СПбГУ (кафедра отнопсихологии) говорят о значимости особенностей в биографии будущего лидера. Культурное образование (коммуникативные и дипломатические навыки, отсутствие зависимости от стереотипов, профессиональная культура). Наличие личного пространства в детстве, использование единого стиля миропонимания для адекватного формирования «Я-концепции». Согласно данным проведенных исследований, возраст, в котором впервые были заработаны первые деньги, является особенно важным для формирования ответственной позиции, которая в дальнейшем необходима для становления лидера. Если человек получает определённую степень свободы в раннем возрасте, то это помогает сформировать лидерскую позицию человека. Под свободой в данном контексте подразумевается свобода управлять собственной жизнью, регулировать её в финансовом отношении. [13]

Следовательно, можно сделать вывод, что самостоятельность в раннем возрасте, возраст, когда человек стал распоряжаться деньгами самостоятельно, ранний выход из родительской семьи, ранее начало трудовой деятельности – биографические корреляты лидерского проявления. Также можно отметить, что согласно данным самоописаний и биографий успешных лидеров выделяет удовлетворение собственной внешностью, жизненный тонус, здоровье и хорошее настроение. Истинного лидера определяет использование внутренних критериев оценки, ответственная позиция и готовность стать автором и лидером в собственной жизни.

Исходя из обзора различных подходов и взглядов к юношескому возрасту, была составлена сравнительная Таблица 3, включающая основные концепции. В ней отражены основные идеи и новообразования юношеского возраста с точки зрения рассмотренных авторов.

Таблица 3. Основные подходы к юношескому периоду.

Автор	Основная идея	Новообразования
С.Л. Рубинштейн [21; 45]	Профессиональное самоопределение, установка собственного способа жизни	Рефлексия, определения своего способа жизни
Э. Шпрангер [56]	Период стабилизации личности. Складывается система устойчивых взглядов на мир и своё место в нем. Появление установки на сознательное построение собственной жизни. «Врастание» в различные сферы жизни.	открытие «Я», развитие рефлексии, осознание своей индивидуальности, создание жизненного плана
Э. Эриксон [16]	Период соответствует кризису идентичности, происходит поиск ответов на вопросы: «Кто я? », «Куда я иду?», «Кем я хочу стать?». Стоит задача в создании единого образа себя. Центральный возраст для социального и психологического	«Я»-концепция, личная идентичность, чувство индивидуальной

	формирования благополучия человека в социальном плане.	
Л.С. Выготский [54]	Главное – овладеть собственным внутренним миром, приспособиться к действительности.	самосознание, развитие рефлексии
Г. Шихи [55]	Период исканий. Выбор жизненного пути, профессии, наставника.	идентичность, приобретение чувства самостоятельности, ответственности., формирование мировоззрения.
Л.И. Божович [17]	Выбор дальнейшего жизненного пути и самоопределение	независимость во взглядах, суждениях, поступках
Д. И. Фельдштейн [15]	Происходит развитие психической, гражданской, идейной зрелости. Важным становится положение, которое юноша занимает в обществе. Составление жизненного плана.	возможность открыть все черты своего характера, лучшее понимание себя

Анализ данных приведенных в данной главе, сравнение различных подходов и характеристик юношеского возраста приводит к следующему выводу – новообразования присущие юношескому возрасту имеют связь с лидерскими качествами, имеют влияние на их развитие. И так как в этот период формируются важные новообразования для развития лидерских качеств, поиск предикторов лидерства у этой возрастной категории и исследование этого возрастного периода считается разумным и обоснованным.

Определившись с возрастным периодом также необходимо определить сами гипотетические предикторы лидерства, поиску которых посвящено данное исследование. Для поиска биографических предикторов необходимо ознакомиться с исследованиями ученых по этой тематике и с уже найденными биографическими лидерскими предикторами. В то время как в России крайне мало внимания уделяется исследованиям в этой области, зарубежные ученые активно занимаются этим вопросом. Поэтому по ходу анализа исследований

биографических предикторов лидерства был сделан упор на работы зарубежных исследователей. Изучив этот вопрос, мы сможем проверить, подходят ли найденные иностранными учеными предикторы для российских реалий, а также проверить на репрезентативность биографические предикторы лидерства, которые ранее уже исследовались в России.

1.6 Анализ исследований биографических предикторов лидерства зарубежных авторов

Различные авторы по-разному подходят к поиску биографических предикторов. Кто-то изучает факторы окружающей среды, влияющие на становления человека лидером, кто-то делает упор на связи лидерства и мотивации, а кто-то заостряет внимание на переживаемые трудности в детстве и климат в семье. В этой главе были собраны различные подходы и взгляды ведущих исследователей в этой области использующих биографический подход в поиске предикторов лидерства.

Методологический подход на основе теорий возрастной психологии [107] утверждает, что определенные переменные формируются в раннем возрасте и являются "строительными блоками" для развития лидерства на более поздних фазах жизни человека. Влияние этих переменных на лидера исследуется. Исследования в основном сосредоточены на изучении лидерства как независимой переменной. Рост знаний в области лидерского поведения наряду с накоплением знаний в области психологии личности и ее развития открывают путь к расширению исследовательского зонда и более глубокого исследования психических процессов, их происхождения и проявления на поведенческом уровне.

Что же влияет на развитие лидерских качеств у личности? Было высказано предположение, что определенные факторы окружающей среды могут спровоцировать развитие лидерских качеств. [70] Аволио (Avolio) [68] сослался на "in vivo" – уникальный жизненный опыт, влияющий на успешное формирование и развитие лидерских качеств.

Исследования показывают, что широкий спектр влияний (например, родители, братья, сестры, образование, опыт деятельности, борьба / трудности) на ранних этапах жизни при условии приобретения уникального опыта влияет на совершенствования у личности лидерских навыков и способностей. Научное исследование жизненного развития женщин-лидеров ОАЭ на эту тему опубликовала Мэдсен Сьюзан (Madsen R.Susan). [98] Это дает представление для педагогов, ученых и практиков в понимании более эффективного планирования лидерских программ для арабских женщин в учебных заведениях и не только.

Были проведены исследования касательно корней мотивации к лидерству. Другими словами, как связана мотивация к лидерству в детстве и юности с мотивацией в зрелом возрасте. Одно из лонгитюдных исследований [89] предоставило данные, показывающие существенную преемственность между учебной внутренней мотивацией и мотивацией к лидерству. Лидеры были значительно более мотивированы внутренне с детства до юношеского возраста. Надо заметить, что интеллект при этом не играл прямой роли в мотивации к лидерству. Так, лидерство в зрелом возрасте считается связанным с развитием индивида от детства к взрослой жизни. Однако нужно отметить малочисленность эмпирических данных проверяющих эти взгляды.

Данные исследования важны тем, что они предполагают связь между ранним развитием и последующим руководством. Это необходимо для решения проблемы развития корней лидерства, так как изучение развития лидерских качеств, в своем большинстве, ориентированы на исследования в пределах организации и не касаются развития в более ранних периодах жизни. [89]

Поппер и Мэйслесс (Popper, Maysless) [105] ввели термин “хочу вести” и утверждают, что мотивация к лидерству, как и способности к руководству, имеют корни с детства. Постепенное развитие восприятия себя как лидера происходит под влиянием высокого ожидания в семье, переживания "роли и ответственности" в социальных сферах (школа, университет), постоянной положительной обратной связи. Это обуславливает растущее чувство

компетентности и уверенности. Действительно, интернализация поддерживающих родительских моделей наряду с положительным опытом руководства в семье и обществе являются основой для лидерских качеств. Чтобы стать лидером нужно еще иметь мотивацию быть лидером. Эта мотивация во многом определяется в детстве. Кроме поддерживающей родительской модели воспитания и мотивации требуется так же компонент развития (например, наука, спорт, музыка). Наконец, Аволио и Гиббонс (Avolio, Gibbons) [105] проанализировали истории жизни успешных менеджеров и определили, что эффективное решение конфликтов в семье положительно коррелирует с лидерством. Также эти исследования свидетельствуют о значительном влиянии обучения посредством влиятельных моделей.

Пока мы очень мало знаем о том, как люди развиваются, чтобы стать лидерами. Важность этого вопроса относится к тому, что определение корней лидерства в детском и юношеском возрастах помогут воспитывать лидеров с ранних лет. Адлер (Adler) [61] рассуждал о том, что семейные факторы способствуют развитию лидерства у детей. Он предположил, что лидерский потенциал наиболее велик среди самых младших братьев и сестер в семье для детей в семьях имеющих четыре-пять детей и для тех детей, чьи родители предоставляют возможности для принятия решений, одобрения и признания.

Бромфенбреннер [104] показал, что лидерство было более вероятно в семьях, в которых отцы являются более высокообразованными и в которых оба родителя являются менее строгими. Отдельный подход относится к трудностям, переживаемым детьми. В своем ретроспективном исследовании Кокс и Купер [104] обнаружили, что много успешных Британских главных исполнительных директоров (СЕО) в раннем возрасте потеряли одного из родителей или были разлучены со своими родителями и, следовательно, потому должны были с раннего возраста взять на себя ответственность. Аналогично Элдер (Elder) [104] пришел к выводу что дети, чьи отцы были безработными во времена Великой Депрессии, были вынуждены столкнуться с проблемами и трудностями в молодом возрасте. В результате эти дети были более успешны в долгосрочной

перспективе: они делали успехи в школе, были более склонны к получению высшего образования и оказались в целом более удовлетворены своей жизнью. Элдер назвал это «дополнительная нисходящая гипотеза». Исследования изучение влияния родительских установок и поведения на детей проиллюстрировали, что дети являются точными наблюдателями своих родителей. [104]

Какие внешние переменные могут повлиять на возникновение и развитие лидерских качеств? Этим вопросом задавались исследователи в течение многих лет. В рамках этих исследований был предложен широкий спектр переживаний, которые могут повлиять на стремление человека стать лидером. [69]

В исследованиях о роли внешних и генетических факторов влияющих на развитие лидерства [109] был определен ряд внешних параметров, которые оказывают влияние на образование лидерских качеств:

1. Образовательный опыт: свидетельства прошлого образовательного опыта с будущим управленческим успехом были предоставлены: Bray, D. W., Campbell, R. J., Grant, D. L. [79]; Howard, A. [90]; Wakabayashi, M., Graen, G. B [115]; Lindsey, E. H., Humes, V., McCall, M. W. [94].

2. Религиозные переживания: религия - одна из форм опыта, что дает человеку механизм “осмысления жизни”. Василишин (Wasylyshyn) [116] утверждал, что все человеческие существа являются смыслообразующими лицами. Поэтому они ищут способы выяснить, что для них главное в жизни, какое направление они должны взять на будущее. Есть много примеров лидеров, которые черпают свои ценности и цели из духовно-религиозной основы (Мартин Лютер, Ганди, Мартин Лютер Кинг и др.).

Басс и Аволио (Bass и Avolio) [75] сообщили, что в биографическом изучении лидеров наличие религиозных переживания во время взросления положительно оценивается для развития лидерских качеств.

3. Влияние родителей, братьев и сестер и/или других членов семьи

Исследование руководителей выявило роль членов семьи как фактор, помогающий в формировании ценностей и целей, влияющих на последующую

способность быть лидером. Например, Стэнфорд-Блэр и Дикманн [112] обобщили 36 интервью с лидерами нацеленные на анализ их эффективности и обнаружили ряд примеров, в которых родители и другие члены семьи оценивались как влиятельные фигуры относительно их становления в роли лидеров. Кроме того была проведена некоторая работа, связывающая родительское влияние на стили лидерства в последующей жизни. Поппер и Мэйслесс (Popper, Mayselless) [106] предположили, что родители используют ролевые модели с целью позже идентифицировать себя с детьми, как трансформационные лидеры со своими последователями. Такие родители помогают детям развивать их самооэффективность, создают почву для появления набора убеждений и ценностей способствующих обеспечить успех в дальнейшем в жизни.

4. Опыт потери: Залезник (Zaleznik) [117] описал лидера как человека, который пережил драматические события в жизни. Событие, которое изменило его или ее так резко, что позволило стать «другим» человеком с совершенно другой жизнью, сосредоточиться на других вещах и ценностях.

Одним из самых надежных индикаторов и предикторов лидерства является способность человека находить смысл в негативных событиях и учиться даже в самых трудных обстоятельствах. Иначе говоря, навыки необходимые для победы над невзгодами, способные помочь стать сильнее формируют выдающихся лидеров. [76]

Макколл, Ломбардо, Моррисон [99] и Линдси [94] определяют личностные травмы как один из видов развития - опыт, влияющий на развитие лидерства. Для лидеров характерно описывать такие моменты как поворотные моменты в их жизни, что привело их к более глубокому пониманию того, кем они были и кем они хотели бы стать. Беннис (Bennis) [76] предположил, что суровый и травматичный опыт помогает выявить скрытую часть своего внутреннего Я, которое может привести к большему пониманию других и состраданию.

Беннис и Томас (Bennis, Thomas) [76] относят к значительным событиям в жизненном опыте так называемые «тигли». Тиглями, по определению Бенниса и Томаса, являются «трансформирующие переживания, через которые индивидуум меняет мировоззрение и приходит в новое или измененное чувство идентичности». Другими словами, это некий значительный опыт, «спусковой крючок событий», «моменты которые важны» или «предшественники лидерства». «Ранний опыт может быть крайне сложным, травматические события могут оставить на нас неизгладимый след [76]»

5. *Опыт с неожиданной возможностью*: Маккол (McCall) [99] предположил, что неожиданные возможности также являются важными детерминантами лидерства. Под неожиданными возможностями имеются в виду возможности для роста, рефлексии, обратной связи и «разбор полетов». [96]

6. *Наставник или наставники*: роль наставника или наставников часто всплывала в интервью лидеров проводимых Стэндфорд-Блэр и Дикманном. [112] Их опросы показали, что большинство руководителей вступило в контакт с несколькими наставниками в годы их становления. Их наставники служили путеводителями, источниками обратной связи, источниками конструктивной критики. Басс, Дэй, Крам (B.M.Bass [74], D.V.Day [84], K.E.Kram [92]) определяли приобретение наставников как важное событие для лица осваивающего лидерские роли.

7. *Образец для подражания*. Линдси [94] утверждает, что наличие образца для подражания положительно сказывается на развитии лидерства, причем непосредственный контакт с так называемым «образцом» был необязателен.

8. *Усложненные задачи*. Ряд исследователей идентифицировали ряд компонентов заданий и/или задач полезных для развития лидерских качеств. McCauly, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. [100] показали, что такие задания которые требуют изменений, перегрузок могут повлиять на развитие лидерства.

M. W., Lombardo, M. M., Morrison, A. M., Day [99] выявили сложные задания как потенциал для развития руководителей. Для юношей под этим можно понимать участие в конференциях, организация мероприятий – другими словами работа, выходящая за круг обычных задач одноклассников или одноклассников. [84]

Arvey, Zhang, Avolio, Krueger [62] выявили многочисленные события молодости, имеющие большое значение для формирования будущих форм поведения. Наибольшее влияние на формирование лидерского поведения, согласно их исследованиям, относится к следующим факторам:

- Религиозные переживания
- Родители, братья и сестры или другие члены семьи
- Опыт потери
- Опыт неожиданной возможности
- Группы сверстников
- Ментор или наставники
- Роль модели, с которой не было непосредственного знакомства
- Обучения и развития опыта

Также для формирования лидерских качеств необходимо наличие видения. Видение - это образ будущего, который помогает сформулировать ценности, цели и образ цели для последователей. [77]

Таким образом, анализ исследований биографических предикторов лидерства зарубежных авторов дает представление об уже найденных предикторах, а также о состоянии научных исследований в настоящее время. Итогом анализа стало обобщение изученной информации путем выделения признаков для классификации лидерских предикторов. Подобное обобщение – способ в наиболее наглядной и простой форме структурировать изученную информацию, выделить основное. Так мы выделим необходимые гипотетические биографические предикторы лидерства для дальнейшего их изучения.

1.7 Классификация биографических предикторов лидерства

Проанализировав исследования посвященные исследованию биографическим предикторам лидерства, была составлена Таблица 4, отображающая особенно важные моменты для становления лидера. Данная классификация отражает наиболее популярные исследования. В ней отражены характеристики авторов со ссылками на публикации. В результате анализа и обобщения информации данные были классифицированы по следующим признакам:

- Мотивы лидерства в юношеском возрасте
- Проявления лидерских качеств в юношеском возрасте
- Особенности формирования лидерства в юношеском возрасте
- Ситуация (характеристики ситуации юношеского возраста как предикторы лидерства в период взрослости)

Таблица 4. Характеристики ситуации юношеского возраста как предикторы лидерства в период взрослости

Характеристика	Автор	Публикация
Ситуация (характеристики ситуации юношеского возраста как предикторы лидерства в период взрослости)		
установление высоких моральных норм родителями	Avolio	Bass, B. M., Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications. Bass, B. M. (1998a). The ethics of transformational leadership. In J. Ciulla (Ed.), Ethics: The heart of leadership (pp. 169–192). Westport, CT: Praeger
переживание драматических жизненных событий, личностные травмы в юношестве	McCall, M. W., Jr., Lombardo, M. M., Morrison, A. M.	McCall, M. W., Lombardo, M. M., & Morrison, A. M. (1988). The lessons of experience: How successful executives develop on the job. Lexington, MA: Lexington Books.
наличие наставника	Nancy Stanford-Blair, Michael H. Dickmann	Standford-Blair, N., Dickmann, M. H. (2005). Leading coherently: Reflection from leaders around the world. Thousand Oaks, CA: Sage
Опыт неожиданной возможности	Arvey, Zhang, Avolio and Krueger	Arvey RD, Zhang Z, Avolio BJ, Krueger RF. Developmental and genetic determinants of leadership role occupancy among women. J Appl Psychol. 2007 May; 92(3):693-706.
родительская теплота	1.Cheryl S.Marsiglia, Jeffrey J.Walczyk,	Journal of Education and and Human Development, ,Volume 1, Issue 1, 2007, Louisiana Tech University

	Walter C. Buzoltz, Diana A. Griffith-Ross 2. Avolio, Gibbons	(Holmbeck, Wandrei 1993 ; Steinberg, Elmen, Mounts 1989; Strage & Brandt 1999) Avolio, B. J., Gibbons, T. C. (1988). Developing transformational leaders: A life span approach. In J. A. Conger, R. N. Kanungo (Eds.), Charismatic leadership: The elusive factor in organizational effectiveness (pp. 276–309). San Francisco: Jossey-Bass.
появление самостоятельности в раннем возрасте	Дмитриева В.А.	Психологические особенности лидерства и возможности его развития, Дмитриева В.А. - Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. №2 (11), апрель - июнь 2011
ранний опыт финансовой автономности (возраст, в котором человек впервые самостоятельно заработал деньги – формирование ответственности)	Дмитриева В.А.	Психологические особенности лидерства и возможности его развития, Дмитриева В.А. - Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. №2 (11), апрель - июнь 2011
ранний выход из родительской семьи	Дмитриева В.А.	Психологические особенности лидерства и возможности его развития, Дмитриева В.А. - Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. №2 (11), апрель - июнь 2011
порядок рождения	Adler	Практика и теория индивидуальной психологии: пер. с англ. М: Академический проект, 2007. 232 с. Пер. изд.: Adler A. The Practice and Theory of Individual Psychology / transl. by P. Radin. N.Y.: Harcourt, Brace and Company, 1924. 352 p.; Adler A. Characteristics of the first, second, and the third child // Children. 1928. N 3. P. 14–52.
Особенности формирования лидерства в юношеском возрасте		
формируются основы лидерских качеств	Овчарова Р.В.	Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Учеб. пособие для студ. психол. фак. университетов . — М.: Издательский центр «Академия», 2003. — 448 с. (с.295)
вырабатываются тот или иной лидерский стиль	Овчарова Р.В.	Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Учеб. пособие для студ. психол. фак. университетов . — М.: Издательский центр «Академия», 2003. — 448 с. (с.295)
идентификация себя с известными лидерами	Овчарова Р.В.	Овчарова Р.В. Практическая психология образования: Учеб. пособие для студ. психол. фак. университетов . — М.: Издательский центр «Академия»,

		2003. — 448 с. (с.295)
Проявления лидерских качеств в юношеском возрасте		
удержание лидерской позиции в в группе	Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., Gerhardt, M. W.	Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review: Journal of Applied Psychology, 87, 530–541
образец для подражания	Lindsey, E. H	Lindsey, E. H., Homes, V., & McCall, M. W. (1991). Key events in executives' lives (Center for Creative Leadership Tech. Rep. No. 32). Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
у м е н и е м б ы т ь нестандартным, оригинальным, нешаблонно преподносить стандартные мысли	A. E. Gottfried	Gottfried Adele “Motivational roots of leadership: A longitudinal study from childhood” (The Leadership Quarterly 22 (2011) 510–519)]
мотивировать членов группы на реализацию своих идей	Amy Bisland	Developing Leadership Skills in Young Gifted Students by Amy Bisland, 24-27, WINTER 2004 • VOL. 27, NO. 1
становление, поддержание групповых норм, ценностей	М.Р. Битянова С.И. Жигулев	Битянова М.Р. Социальная психология // Международная пед. академия. М., 1994, 66 с.
Мотивы лидерства в юношеском возрасте		
тягу к лидерству, как к о с о б о м у в и д у деятельности	Мухина В.С.	Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество.- 423с
самоактуализация, самореализация	Первитская А. М.	Формирование лидерской деятельности в юношеском возрасте, Екатеринбург 2007
высокая мотивация достижения успеха	Кон И.С.	Кон И.С. Психология ранней юности. – М.: Просвещение, 1989 – 255с.

Итак, в Таблице 2 нашли отражение четыре обобщенных признака, относящиеся к проявлениям и особенностям лидерства. К каждому признаку относится ряд характеристик в соответствии с взглядами разных авторов. Среди них фигурируют следующие признаки и их характеристики:

1. Предикторы лидерства:

- появление самостоятельности в раннем возрасте
- ранний опыт финансовой автономности
- ранний выход из родительской семьи
- сильные потрясения, перенесенные в детском возрасте
- порядок рождения

- переживание драматических жизненных событий, личностные травмы в юношестве

- наличие наставника
- опыт неожиданной возможности

2. Мотивы лидерства в юношеском возрасте

- тягу к лидерству, как к особому виду деятельности
- самоактуализация
- самореализация
- высокая мотивация достижения успеха

3. Особенности формирования лидерства в юношеском возрасте

- формируются основы лидерских качеств
- вырабатываются тот или иной лидерский стиль
- идентификация себя с известными лидерами

4. Лидерские качества юношей выражаются:

- удержанием лидерской позиции в группе
- явлением образцом для подражания
- умением быть нестандартным, оригинальным, нешаблонно

преподносить стандартные мысли

- способностью мотивировать членов группы на реализацию своих идей
- становлением, поддержанием групповых норм, ценностей

Таким образом, вследствие анализа литературы был выделен ряд лидерских предикторов, которые отражены в Таблице 4. Такие предикторы как появление самостоятельности и финансовой автономности в раннем возрасте, ранний выход из родительской семьи, порядок рождения – уже были включены в биографическую анкету. Их репрезентативность для данной выборки будет проверена в настоящем исследовании. Однако такие предикторы как драматические события (личностные травмы в юношестве), наличие наставника и опыт неожиданной возможности не нашли отражения в настоящей

биографической анкете. Для данных лидерских предикторов были составлены вопросы, с помощью которых можно исследовать их влияние на лидерские компетенции у респондентов. Дополнительные вопросы (с вариантами ответов и без) были составлены и включены в биографическую анкету (перечень вопросов находится в Приложении 1). Данные вопросы дополняют биографическую анкету и помогут в поиске биографических предикторов лидерства, которые ещё не были проверены в России.

В результате теоретической части исследования был проведен анализ литературы по биографическим предикторам лидерства и их дальнейшая классификация. Это дало возможность ознакомиться с найденными лидерскими предикторами и сравнить их с теми, которые уже были исследованы на российских выборках. В результате в биографическую анкету дополнительно были включены десять вопросов. Также был обоснован выбор исследуемого возрастного периода в соответствии с анализом возрастной периодизации. Разобраны основные и связанные с ними понятия, касающиеся данной исследовательской работы. Были изучены основные концепции, взгляды и теории, касающиеся биографических предикторов лидерских компетенций и необходимые для их эффективного поиска.

Так в соответствии с поставленными целями и задачами магистерской диссертации подспорье в виде изученного и обработанного теоретического материала даёт основания для выбора методов и реализации практической части данного исследования.

Глава 2. Методы и организация исследования биографических предикторов лидерских компетенций

Цели исследования:

1. Определить биографические предикторы лидерских компетенций
2. Проверить наличие зависимости лидерства от личностных характеристик.

Задачи исследования:

1. Анализ литературных источников по проблеме подходов к лидерству, компетентностного подхода, биографического подхода, периодизации, юношеского возраста, биографических предикторов лидерства.
2. Определение основных признаков для классификации предикторов лидерства.
3. Проведение эмпирического исследования позволяющего выявить биографические предикторы лидерских компетенций у студентов.

Объект исследования: студенты юношеского возраста.

Предмет исследования: биографические предикторы лидерских компетенций.

2.1 Описание выборки исследования биографических предикторов лидерских компетенций

В исследовании приняло участие 102 человека, члены молодежной международной некоммерческой организация AIESEC. Респонденты – студенты из разных городов России (Москва, Санкт-Петербург, Томск, Челябинск, Екатеринбург и др.) в возрасте 18-24 лет. Среди них 36 мужчин и 66 женщин, что составляет 36,7% и 67,3% соответственно. Возрастной состав выборки представлен на Рисунке 1:

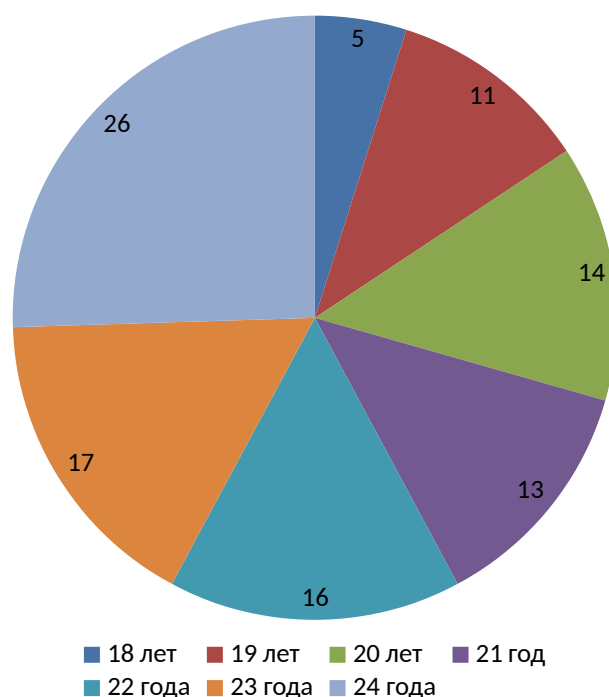


Рисунок 1. Возрастной состав выборки

Больше всего респондентов в возрасте 22-24 лет. Наименьшее количество респондентов в возрасте 18 лет.

2.2 Методы исследования биографических предикторов лидерских компетенций

При проведении исследования были использованы следующие методики:

- Биографическая анкета для выявления ключевых жизненных событий
- Пятифакторный личностный опросник (Р. МакКрае и П. Коста) для диагностики личностных факторов темперамента и характера (экстраверсия, привязанность, самоконтроль, эмоциональная устойчивость, экспрессивность);
- Тест – опросник измерения мотивации достижения (модификация тест-опросника А. Мехрабиана (адаптация М.Ш.Магомед-Эминов)).

1. Биографическая анкета

Была разработана на кафедре эргономики и инженерной психологии. Содержит вопросы о жизненных событиях связанных с обучением, семьей, хобби, способах поведения и т.д. На основании анализа литературных

источников и Таблицы 2 к анкете было добавлено 10 вопросов (с перечнем вопросов можно ознакомиться в Приложении 1).

2. Пятифакторный личностный опросник (Р.МакКрае и П.Коста)

Данный опросник направлен на определение фундаментальных личностных черт человека. Пятифакторный тест-опросник состоит из 75 парных, противоположных по своему значению стимульных высказываний, характеризующих поведение человека. Стимульный материал имеет пятибалльную оценочную шкалу (-2; -1; 0; 1; 2) для диагностики степени выраженности каждого из пяти факторов:

1. экстраверсия – интроверсия;
2. привязанность – обособленность;
3. самоконтроль – импульсивность;
4. эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость;
5. экспрессивность – практичность.

Каждому фактору методики отводится по 15 вопросов опросника.

3. Тест-опросник измерения мотивации достижения (А.Мехрабиан, адаптация М.Ш.Магомед-Эминов)

Опросник направлен на диагностику двух обобщенных мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует. Методика применяется для исследовательских целей при диагностике мотивации достижения у старших школьников и студентов.

- Мотив достижения - это устойчивое стремление личности к достижению высоких результатов в какой-либо деятельности. Для таких людей характерна высокая активность, уверенность в себе, высокая самооценка.

- Мотив избегания неудачи - это стремление избежать неудачи. Такие люди выбирают чаще всего лёгкие задачи, т.к. боятся оказаться неудовлетворёнными.

Тест представляет собой опросник включающий две формы — мужскую (форма А) и женскую (форма Б). При групповом обследовании баллы всей выборки испытуемых участвующих в эксперименте ранжируют и выделяют две контрастные группы: верхние 27% выборки характеризуются мотив стремления к успеху, а нижние 27% - мотивом избегания неудачи.

2.3 Процедура исследования биографических предикторов лидерских компетенций

Респондентам были высланы материалы в электронном формате посредством корпоративной почты организации. Им было предложено заполнить методики. Таким образом, была изучена биография, личностные черты и доминирующий мотив у студентов. Респонденты последовательно отвечали на вопросы биографической анкеты и двух методик. После сбора данных проводилась обработка, выявлялись результаты. Шкалы применяемых в исследовании методик приведены в Приложении 2.

2.4 Математико-статистические методы обработки данных

На первом этапе проводилась психометрическая оценка качества шкал методики «Биографическая анкета». Для этого были использованы следующие математические методы:

1. Проверка надежности теста методом альфа Кронбаха
2. Двухэтапный кластерный анализ

Далее проводилось исследование предикторов лидерства на выборках по двум шкалам: социальная лидерская активность и академическая лидерская активность.

Для этого использовались:

3. Непараметрическая статистика
4. Линейный регрессионный анализ.

Вся математико-статистическая обработка проводилась в программе IBM SPSS Statistics 23.

Глава 3. Результаты исследования биографических предикторов лидерских компетенций и их обсуждение

Первым шагом стало разделение лидерской активности на две шкалы: социальная и академическая. Фактор, включающий наличие лидерских позиций в школьных объединениях, широту круга общения, членство в школьных объединениях, количество друзей «В контакте», оценка себя как лидера был назван социальной лидерской активностью. Социальная лидерская активность - это общественная активность студентов в социальной сфере.

Академическая лидерская активность – активность в учебной сфере по основной образовательной программе. Она включают в себя следующие пункты: насколько нравилось ходить в школу, количество любимых школьных предметов, участие в школьных олимпиадах и призовые места в них, организация школьных мероприятий, занимаемые общественные должности в школе, мотивация при выборе задания, вуза, организация проектов и программ в вузе, общественные должности в вузе.

Далее была проведена проверка согласованности шкал лидерской активности методики «Биографическая анкета» посредством факторного анализа.

3.1 Шкалы социальной и академической лидерской активности

1. Социальная лидерская активность.

Коэффициент Альфа-Кронбаха показал, что все 5 пунктов данной шкалы достаточно согласованы ($\alpha=0,753$).

Таблица 5. Согласованность пунктов шкалы «Социальная лидерская активность».

	Шкалировать среднее при исключении пункта	Шкалировать дисперсию при исключении пункта	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественного коэффициента корреляции	Альфа Кронбаха при исключении пункта
Членство в Школьных Объединениях	10,480	10,529	,519	,396	,709

Лидирующие Позиции В Школьных Объединениях 56	10,549	8,785	,687	,512	,638
Таких Лидеров Как Вы 59	9,069	10,282	,487	,287	,724
Друзья В К90	8,716	12,166	,502	,254	,722
Когда Работаете В Команде 93	7,931	11,926	,439	,204	,736

2. Академическая лидерская активность.

Коэффициент Альфа-Кронбаха принимает оптимальные значения ($\alpha=0,776$). Шкала представляет показатели Академической активности.

Таблица 6. Согласованность пунктов шкалы «Академическая лидерская активность».

	Шкалировать среднее при исключении пункта	Шкалировать дисперсию при исключении пункта	Исправленная корреляция между пунктом и итогом	Квадрат множественного коэффициента корреляции	Альфа Кронбаха при исключении пункта
Насколько Нравилось Ходить В Школу 4	20,40	35,015	,302	,236	,773
участие В Школьных Олимпиадах 12	21,18	29,275	,604	,612	,733
призовые Места В Шк. олимп 13	21,83	30,715	,556	,622	,741
сколько Мероприятий Организовано Из В Школе 14	21,63	30,355	,478	,303	,753
обществен. Должности В Школе 15	22,46	32,251	,604	,450	,740
Выбирая Задания Рукотесель 30	22,01	36,564	,298	,273	,773
Выш ВУЗ 53	20,09	33,091	,329	,168	,774
Организация Проектов Программ ВУЗ 66	23,37	31,107	,414	,538	,764
Сколько Любимых Предметов В школе 6	21,05	35,215	,292	,153	,774
Общественные Должности В ВУЗе 64	23,66	32,346	,649	,658	,738

Результаты свидетельствуют об отсутствии среди пунктов шкалы таких, которые не соответствовали бы общему содержанию шкалы. Таким образом, согласованность шкал подтвердилась, что является одним из показателей надежности методики.

Следующим шагом стало проведение двухэтапного кластерного анализа. Испытуемые были поделены на три кластера по степени выраженности социальной и академической лидерской активности. Социальная лидерская активность: ко второму кластеру относятся испытуемые с наиболее высоким уровнем значения по шкале, имеющие наибольшую степень выраженности лидерства; к первому кластеру - испытуемые со средними показателями по шкале, соответственно обладающие средним показателем лидерской активности. К третьему кластеру относятся испытуемые с низким показателем по шкале, то есть испытуемые со слабо выраженным социальным лидерством.

Таблица 7. Распределение для кластеров шкалы «Социальная лидерская активность»

		N	% объединенных	% общего итога
Кластер	1	43	42,2%	23,8%
	2	15	14,7%	8,3%
	3	44	43,1%	24,3%
	Объединенный	102	100,0%	56,4%
Исключенные наблюдения		79		43,6%
Всего		181		100,0%

Расстояние между средними кластеров (Таблица 6) говорит об их хорошем качестве. В наглядной форме это подтверждает силуэтная мера связанности и разделения кластеров (Рисунок 2).

Таблица 6. Расстояние между средними кластеров шкалы «Социальная лидерская активность»

		Соц_активность	
		Среднее	Среднекв.отклонение
Кластер	1	12,860	1,4406
	2	18,800	1,5213
	3	8,114	1,4975
	Объединенный	11,686	3,9751



Ри

сунк 2. Силуэтная мера связности и разделения кластеров шкалы «Социальная лидерская активность»

Далее аналогичным образом кластеризация была проведена для шкалы академической лидерской активности, было выделено три кластера. К третьему кластеру относятся испытуемые, обладающие высоким уровнем значения по шкале, то есть ярко выраженным академическим лидерством. Ко второму кластеру – средние значения по шкале со средней выраженностью лидерства. К первому кластеру относятся низкие значения по данной шкале, что говорит о слабых показателях академической лидерской активности у данной группы испытуемых.

По расстоянию между средними кластеров (Таблица 8) можно судить об их хорошем качестве. Также графически на это указывает силуэтная мера связанности и разделения кластеров (Рисунок 2).

Таблица 7. Распределение для кластеров шкалы «Академическая лидерская активность».

		N	% объединенных	% общего итога
Кластер	1	54	52,9%	29,8%
	2	31	30,4%	17,1%
	3	17	16,7%	9,4%
Объединенный		102	100,0%	56,4%
Исключенные наблюдения		79		43,6%
Всего		181		100,0%

Таблица 8. Расстояние между средними кластеров шкалы «Академическая лидерская активность».

		Академ_активность	
		Среднее	Среднекв.отклонение
Кластер	1	19,444	2,6612
	2	26,806	1,9903
	3	34,471	3,9230
	Объединенный	24,186	6,2659



Рисунок 2. Силуэтная мера связности и разделения кластеров шкалы «Академическая лидерская активность».

Так как характер распределения отличается от нормального, для сравнения независимых выборок был выбран непараметрический критерий Крускала – Уоллеса, основанный на сравнении средних рангов с пошаговым исключением. Анализ показал достоверное различие выделенных кластеров по ряду переменных. Для социальной лидерской активности были выделены следующие значимые переменные с достоверным различием $p \leq 0,050$:

Таблица 9. Непараметрическая статистика для шкалы «Социальная лидерская активность».

Двухэтапный кластерный номер		N	Средний ранг
Пол_3	1	43	50,10
	2	15	70,90
	3	44	46,25
	Всего	102	
	Всего	102	
физра_8_5	1	43	48,56

	2	15	62,00
	3	44	50,80
	Всего	102	
	3	44	47,91
	Всего	102	
школьная	1	43	51,43
Политика_16_3	2	15	62,50
	3	44	47,82
	Всего	102	
Разрешая	1	43	51,98
КонфликтРазговС	2	15	67,00
ДрузьямиВыяснИнтересы_1	3	44	45,75
8_5	Всего	102	
	Всего	102	
приходилось	1	43	49,44
СпоритьСУчит	2	15	69,20
элемент_22	3	44	47,48
	Всего	102	
	Всего	102	
родители	1	43	44,23
ДоверялиРешение	2	15	64,00
Вам_28_4	3	44	54,34
	Всего	102	
	Всего	102	
ВидыСпорта	1	43	55,59
ВыЗанимались	2	15	65,70
ВШк_43	3	44	42,66
	Всего	102	
Спортивный	1	43	49,97
Разряд_44	2	15	65,70
	3	44	48,16
	Всего	102	
В_соревнованиях_какого_у	1	43	56,52
ровня_Вы_получали_медал	2	15	59,83
и?45	3	44	43,75
	Всего	102	
КоличествоПосещаемыхКру	1	43	54,95
жков48	2	15	63,70
	3	44	43,97
	Всего	102	
	Всего	102	
КружкиИндивид.ВидыСпорт	1	43	48,67

а49_3	2	15	68,60
	3	44	48,43
	Всего	102	
МенялиЖеланиеКем-тоСтать50	1	43	47,29
	2	15	39,97
	3	44	59,55
	Всего	102	
УчастиеОрганизацияКонференцийВВУЗе65	1	43	55,28
	2	15	72,53
	3	44	40,64
	Всего	102	
ВситуацииРешенияГрупповойЗадачи57	1	43	59,59
	2	15	72,23
	3	44	36,52
	Всего	102	
ГотовностьВзятьОтветственностьЗаГруп.Решение58	1	43	58,23
	2	15	78,77
	3	44	35,63
	Всего	102	
ОрганизацияДелаКотороеПродолжилиДр60	1	43	48,49
	2	15	83,20
	3	44	43,64
	Всего	102	
КакоеДелоОрганизовали61	1	43	46,19
	2	15	79,00
	3	44	47,32
	Всего	102	
КакЧастоРазговаривалиОбудущемСРодителями69	1	43	58,43
	2	15	58,23
	3	44	42,43
	Всего	102	
НаНеприятныеСитуацииПытаюсьНемедленноОтреагировать73_4	1	43	45,85
	2	15	68,70
	3	44	51,16
	Всего	102	
НенадолгоОткладываюРешение73_3	1	43	54,59
	2	15	35,30
	3	44	54,00
	Всего	102	
ХоббиЯзыки84_6	1	43	52,48
	Всего	102	

	2	15	64,10
	3	44	46,25
	Всего	102	
вОдиночестве85_3	1	43	43,79
	2	15	53,20
	3	44	58,45
	Всего	102	
	Всего	102	
ПредпочитаетеЧитатьОбщеобразоватЛитру87_3	1	43	45,60
	2	15	69,80
	3	44	51,02
	Всего	102	
РазвлекатЛитру87_1	1	43	53,91
	2	15	32,40
	3	44	55,66
	Всего	102	
	Всего	102	
ВлияниеДрамСобытия_ПониманиеКемСтать96_1	1	43	47,93
	2	15	65,80
	3	44	50,11
	Всего	102	
РеализацияВозможности99	1	43	56,48
	2	15	64,27
	3	44	42,28
	Всего	102	
ПомощникВВопросах100_4	1	43	49,06
	2	15	45,50
	3	44	55,93
	Всего	102	
БылиОбразецДляПодражания102	1	43	56,65
	2	15	57,60
	3	44	44,39
	Всего	102	
ОбразецДляПодраж_ИзвестныеЛюди103_1	1	43	49,06
	2	15	69,30
	3	44	47,82
	Всего	102	
Мотивац_достиж	1	43	53,77
	2	15	77,30
	3	44	40,49
	Всего	102	
Экстраверсия_интроверсия	1	43	57,15

2	15	78,93
3	44	36,63
Всего	102	

а. Критерий Краскела-Уоллиса

б. Группирующая переменная: Социальная лидерская активность.

Выделенные кластеры с высокой достоверностью ($p < 0,001$) различаются по следующим переменным:

- Участие и организация конференций в ВУЗе (вопрос № 65)
- В ситуации решения групповой задачи (вопрос № 57)
- Готовность взять ответственность за групповое решение (вопрос № 58)
- Организация дела, которое продолжили другие (вопрос № 60)
- Какое дело Вы организовали (вопрос № 61)
- Образец для подражания – известный человек (вопрос № 103_1)
- Мотивация достижения
- Экстраверсия – интроверсия

С достоверностью более 0,001 ($p > 0,001$) кластеры имеют различия по переменным:

- пол ($p=0,003$), вопрос № 3
- Реализация возможности ($p=0,005$) вопрос № 99
- предпочитаю читать общеобразовательную ($p=0,006$) (вопрос № 87_3) и развлекательную литературу ($p=0,007$) (вопрос № 87_1)
- Кружки – индивидуальные виды спорта ($p=0,007$), вопрос № 49_3
- Драматическое событие позволило понять кем я хочу стать ($p=0,010$), вопрос № 96_1
- Школьная политика ($p=0,012$), вопрос № 16_3
- Виды спорта, которыми Вы занимались в школе ($p=0,012$), вопрос №43
- При разрешении конфликтов с друзьями – выяснение интересов ($p=0,015$), вопрос №18_5

- На неприятные ситуации пытаюсь немедленно отреагировать ($p=0,012$) (вопрос №73_4) и ненадолго откладываю решение ($p=0,029$) (вопрос №73_3)
- Как часто разговаривали о будущем с родителями ($p=0,018$) , вопрос № 9
- Родители доверяли решение проблемы Вам ($p=0,021$), вопрос № 28_4
- Приходилось ли спорить с учителем ($p=0,022$), вопрос № 22
- Понимали, что родители Вас поддерживают ($p=0,024$), вопрос № 72
- Как часто Вы меняли желание кем-то стать ($p=0,027$), вопрос № 50
- Провожу свободное время в одиночестве ($p=0,027$) , вопрос № 85_
- В соревнованиях какого типа Вы получали медали ($p=0,029$) , вопрос № 45
- Физкультура ($p=0,030$), вопрос № 8_5
- Спортивный разряд ($p=0,032$), вопрос № 44
- Количество посещаемых кружков ($p=0,038$), вопрос № 48
- Хобби – языки ($p=0,048$), вопрос № 84_6
- Наставник для Вас – помощник в вопросах ($p=0,048$), вопрос № 100_4
- Был ли образец для подражания ($p=0,050$), вопрос № 102

Таким образом, были выделены переменные, по которым с высокой степенью достоверности были обнаружены различия между кластерами.

Данные переменные можно поделить на следующие контекстные группы: общественная активность в школе/ВУЗе, поведение при решении групповых задач и конфликтов, личные хобби/увлечения, отношения с родителями, спортивные достижения, реализация собственного дела/возможности. Также среди выделенных переменных фигурируют такие как пол респондента и личностные характеристики: мотивация достижений и экстраверсия-интроверсия. Вместе с этим нужно отметить, что в состав значимых переменных вошли переменные, которые были добавлены в анкету по

результатам анализа литературы. Среди них такие, как понимание для себя роли наставника (наставник – помощник в вопросах), наличие образца для подражания в юношеском возрасте – известного человека, наличие драматического события в юности которое позволило понять юноше кем он хочет стать. По результатам анализа можно говорить о том, что данные переменные оказывают влияние на социальную лидерскую активность.

Следующим шагом по аналогии с предыдущим стало сравнение независимых выборок с применением непараметрического критерия Крускала – Уоллеса для академической лидерской активности. В результате анализ выявил ряд переменных, по которым между кластерами обнаружилось достоверное различие. Непараметрическая статистика для шкалы академической лидерской активности показала различия между кластерами со степенью достоверности $p \leq 0,050$ по следующим переменным:

Таблица 10. Непараметрическая статистика для шкалы «Академическая лидерская активность».

	Двухэтапный кластерный номер	N	Средний ранг
Возраст_2	1	54	57,70
	2	31	50,68
	3	17	33,29
	Всего	102	
Фак.занятияПоБиол.физ.хим.8_2	1	54	45,00
	2	31	57,89
	3	17	60,50
	Всего	102	
дляПодготовкиКэкзаменам_9_4	1	54	45,33
	2	31	61,69
	3	17	52,50
	Всего	102	
предметБылИнтересен9_5	1	54	44,67
	2	31	53,26
	3	17	70,00
	Всего	102	
наивысшиеОценкиПолучалПоМатем.геом.инф_10_1	1	54	45,61
	2	31	56,82
	3	17	60,50

	Всего	102	
биол, физ, хим_10_2	1	54	42,72
	2	31	56,10
	3	17	71,00
	Всего	102	
ПоФизре_10_5	1	54	51,39
	2	31	44,02
	3	17	65,50
	Всего	102	
муз. изо_10_6	1	54	48,00
	2	31	49,37
	3	17	66,50
	Всего	102	
публичныеВыступленияВШ коле_16_2	1	54	43,44
	2	31	58,68
	3	17	64,00
	Всего	102	
школьнаяПолитика_16_3	1	54	48,33
	2	31	50,44
	3	17	63,50
	Всего	102	
искусство, театр, хор_16_4	1	54	45,67
	2	31	57,82
	3	17	58,50
	Всего	102	
общ. работа, опросы_16_5	1	54	46,22
	2	31	49,73
	3	17	71,50
	Всего	102	
КругОбщшения_17	1	54	48,99
	2	31	46,11
	3	17	69,29
	Всего	102	
РазрешаяКонфликтРазговС ДрузьямиВыясниИнтересы_1 8_5	1	54	47,17
	2	31	49,45
	3	17	69,00
	Всего	102	
приходилосьСпоритьСУчит елем_22	1	54	45,11
	2	31	56,39
	3	17	62,88
	Всего	102	
ПосещениеРодитСобраний	1	54	44,72

_26	2	31	54,71
	3	17	67,18
	Всего	102	
родителиОбсуждалиПробле	1	54	49,78
мСУчителем_28_3	2	31	57,52
	3	17	46,00
	Всего	102	
Награда_признание_29_4	1	54	46,00
	2	31	55,60
	3	17	61,50
	Всего	102	
КогдаНеХваталоДенегВы_4	1	54	55,91
0	2	31	50,94
	3	17	38,53
	Всего	102	
ПерваяПодработка_41	1	54	59,34
	2	31	53,06
	3	17	23,74
	Всего	102	
КоличествоПосещаемыхКру	1	54	43,49
жков48	2	31	57,32
	3	17	66,32
	Всего	102	
КружкиХореогр,Танцы,Теат	1	54	45,33
р49_5	2	31	58,40
	3	17	58,50
	Всего	102	
КружкиЯзыки,Шахматы49_4	1	54	49,50
	2	31	47,31
	3	17	65,50
	Всего	102	
КружкиМузыкаХор49_1	1	54	45,56
	2	31	55,82
	3	17	62,50
	Всего	102	
МенялиЖеланиеКем-	1	54	57,27
тоСтать50	2	31	48,15
	3	17	39,29
	Всего	102	
ЧтоДелалиДляПоступления	1	54	44,74
Ввуз52	2	31	57,68
	3	17	61,71

	Всего	102	
Участие в организации конференций В ВУЗе65	1	54	44,48
	2	31	55,24
	3	17	66,97
	Всего	102	
В ситуациях Решения групповой задачи57	1	54	45,25
	2	31	52,13
	3	17	70,21
	Всего	102	
Готовность взять ответственность за групп. решение58	1	54	47,53
	2	31	47,74
	3	17	70,97
	Всего	102	
Организация дел, которые продолжили60	1	54	48,44
	2	31	47,23
	3	17	69,00
	Всего	102	
Какое дело организовали61	1	54	48,78
	2	31	48,29
	3	17	66,00
	Всего	102	
Хобби Языки84_6	1	54	48,61
	2	31	46,66
	3	17	69,50
	Всего	102	
Сколько прочли книг86	1	54	43,52
	2	31	54,47
	3	17	71,44
	Всего	102	
Мотивация достижений	1	54	43,59
	2	31	56,63
	3	17	67,26
	Всего	102	

а. Критерий Краскела-Уоллиса

б. Группирующая переменная: Академическая лидерская активность.

Для академического лидерства с высокой достоверностью и статистической значимостью $p \leq 0,001$ были выявлены следующие переменные:

- биология, физика, химия (10_2)
- общественная работа, опросы (16_5)

- первая подработка (41)

Также непараметрическая статистика обнаружила достоверные различия со статистической значимостью $p > 0,001$ по таким переменным, как:

- Посещение факультативных занятий потому что предмет был интересен ($p=0,001$) Вопрос №9_5
- Сколько книг Вы прочли ($p=0,001$) Вопрос №86
- Мотивация достижения ($p=0,001$)
- Какое дело Вы организовали ($p=0,001$) Вопрос №61
- Активность в школе - публичные выступления ($p=0,001$) Вопрос №16_2
- Организация дела которое продолжили другие ($p=0,002$) Вопрос №60
- Активность в школе – школьная политика ($p=0,004$) Вопрос №16_3
- Хобби: языки ($p=0,004$) Вопрос №84_6
- При разрешении конфликта – разговаривал с друзьями, выяснял интересы ($p=0,005$) Вопрос №18_5
- Количество посещаемых кружков ($p=0,006$) Вопрос №48
- Участие и организация конференций в ВУЗе ($p=0,006$) Вопрос №65
- Действия в ситуации решения групповой задачи ($p=0,007$) Вопрос №57
- Готовность взять ответственность за групповое решение ($p=0,007$) Вопрос №58
- Получал наивысшие оценки по музыке, изо ($p=0,007$) Вопрос №10_6
- Возраст ($p=0,010$) Вопрос №2
- Посещение факультативных занятий по биологии, физике, химии ($p=0,011$) Вопрос №8_2
- Как часто родители посещали собрания ($p=0,012$) Вопрос №26

- Получал наивысшие оценки по физкультуре ($p=0,016$) Вопрос №10_5
- Круг общения ($p=0,017$) Вопрос №17
- Посещение факультативных занятий для подготовки к экзаменам ($p=0,018$) Вопрос №9_4
- Выполнение заданий ради награды, признания ($p=0,025$) Вопрос №29_4
- Действия в случае нехватки денег ($p=0,027$) Вопрос №40
- Родители обсуждали Ваши школьные проблемы с учителем ($p=0,029$) Вопрос №28_3
- Посещаемые кружки: музыка, хор ($p=0,029$) Вопрос №49_1
- Приходилось ли спорить с учителем ($p=0,030$) Вопрос №22
- Что Вы делали для поступления в ВУЗ ($p=0,032$) Вопрос №52
- Посещаемые кружки: хореография, танцы, театр ($p=0,036$) Вопрос №49_5
- Посещаемые кружки: языки, шахматы ($p=0,036$) Вопрос №49_4
- Получал наивысшие оценки по математике, геометрии, информатике ($p=0,039$) Вопрос №10_1
- Активность в школе - искусство, театр, хор ($p=0,044$) Вопрос №16_4
- Как часто Вы меняли желание кем-то стать ($p=0,049$) Вопрос №50

Выделенные переменные можно отнести в контекстные группы аналогичные группам для социального лидерства (общественная активность в школе/ВУЗе, поведение при решении групповых задач и конфликтов, личные хобби/увлечения, отношения с родителями, реализация собственного дела/возможности) за исключением спортивных достижений. Помимо всего прочего здесь фигурируют такие переменные, как: действия в случае нехватки денег и первая подработка, количество прочтенных книг, действия при поступлении в ВУЗ, мотивация посещения факультативных занятий, а также возраст. В сравнении с социальным лидерством, для академического лидерства

боле характерны предикторы с контекстом обучения. Влияние возраста для данного типа лидерства может быть обусловлено тем, что респонденты постарше имели больше возможностей и опыта для активности в ВУЗе (участие в конференциях и их организация) в силу лет. Аналогично социальному лидерству, для академической активности значимой оказалась личностная характеристика: мотивация достижений.

Нужно отметить, что по результатам анализа для академического и социального лидерства выявлены переменные, оказывающие влияние на оба типа лидерской активности. Среди них такие, как хобби (языки), поведение при разрешении конфликта (а именно, разговор с друзьями, выяснение интересов), количество посещаемых кружков, частота смены желаний кем-либо стать и вопрос приходилось ли спорить с учителем. Также было отмечено, что для обоих типов лидерства имеет значение виды посещаемых респондентами кружков. Интересно, что для социальной лидерской активности значимой переменной оказалось посещение индивидуальных видов спорта, а для академической лидерской активности посещение таких кружков, как музыка, хор; языки, шахматы; хореография, танцы, театр. Выбор индивидуальных видов спорта может быть связан со спортивными достижениями, которые являются значимой переменной для социальной лидерской активности.

Далее биографические и личностные предикторы для социальной и академической лидерской активности должны быть проверены на соответствие посредством регрессионного анализа.

3.2 Связь социальной и академической лидерской активности с биографическими и личностными составляющими

В данном исследовании личностные составляющие были исследованы с помощью двух методик: мотивация достижений и Big5. Биографические переменные с помощью биографической анкеты. Согласно теоретической модели построенной на анализе литературных источников, некоторые факты из биографии и определенные личностные особенности являются предикторами лидерства. Для проверки соответствия заключающим этапом обработки стала

проверка биографических и личностных предикторов посредством регрессионного анализа (подробные результаты в Приложении).

Регрессионный анализ для шкалы социальной лидерской активности показал следующие результаты. Как можно увидеть из Таблицы 11, коэффициент множественной корреляции R показывает связь зависимой переменной «социальная лидерская активность» с совокупностью независимых переменных и равняется 0,841.

Таблица 11. Модели регрессионного уравнения для шкалы «Социальная лидерская активность».

Модель	R	R-квадрат	Скорректированный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,581 ^a	,337	,331	3,2522
2	,713 ^b	,508	,498	2,8157
3	,783 ^c	,614	,602	2,5078
4	,821 ^d	,675	,661	2,3134
5	,841 ^e	,707	,692	2,2056

Значение R-квадрат составляет 0,707, это означает что 70,7% дисперсии переменной социальная лидерская активность обусловлено влиянием предикторов.

Таблица 12. Коэффициенты регрессионного уравнения для шкалы «Социальная лидерская активность».

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Значимость
		B	Стандартная ошибка	Бета		
5	(Константа)	-3,230	1,262		-2,560	,012
	Готовность Взять Ответственность За Групп. Решения	1,316	,258	,314	5,106	,000
	Какое Дело Организовали	4,024	,691	,339	5,827	,000
	Экстраверсия_интроверсия	,118	,028	,264	4,158	,000

ВситуацииРешенияГруп повойЗадачи57	,896	,189	,279	4,730	,000
РеализацияВозможност и99	1,243	,380	,196	3,273	,001

Полученные данные дают представление о том, каким образом при поэтапном включении новых переменных в уравнение регрессии изменялись характеристики регрессионного анализа. Как видно из результатов применения пошагового метода (Таблица 12) из только 5 из 34 переменных включены в уравнение регрессии.

Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными, что позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов [36, с.263]. Каждая независимая переменная имеет положительную корреляцию с зависимой переменной. Это свидетельствует о том, что влияние этих переменных сказывается на социальной лидерской активности. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что наибольший вклад из перечисленных переменных вносят: организация собственного дела, со стандартным коэффициентом регрессии $\beta=0,339$ и готовность взять ответственность за групповое решение, где $\beta=0,314$. Ответственность – одно из основополагающих качеств лидера, поэтому влияние этой переменной на лидерство не удивительно. Организация своего дела требует высоких лидерских способностей, социальное лидерство для организации людей и какой-либо активности необходимый компонент. В используемой в данном исследовании биографической анкете вопрос №61 об организации собственного дела - открытый вопрос. Контент-анализ показал, что ответы респондентов – лидеров на данный вопрос в основном касались организации каких-либо проектов (выставки, социальная направленность) и кружков по интересам (школьные игры, квн, что где когда). Также упоминалась организация студенческой газеты и научного сообщества.

Данное исследование подтвердило взаимосвязь таких переменных, как социальное лидерство и экстраверсия ($\beta=0,264$). Отличительные

характеристики присущие экстравертам (интерес к внешним событиям, дружелюбие, разговорчивость, энергичность) необходимы для успешной социальной лидерской активности.

Следующие результаты получились вследствие регрессионного анализа для шкалы академической лидерской активности. Коэффициент множественной корреляции R (Таблица 13) показывает связь зависимой переменной «академическая лидерская активность» с совокупностью независимых переменных и равняется 0,790.

Таблица 13. Модели регрессионного уравнения для шкалы «Академическая лидерская активность».

Модель	R	R-квадрат	Скорректиро- ванный R-квадрат	Стандартная ошибка оценки
1	,445 ^a	,198	,190	5,6381
2	,580 ^b	,337	,323	5,1538
3	,645 ^c	,416	,399	4,8594
4	,693 ^d	,481	,459	4,6068
5	,724 ^e	,524	,499	4,4345
6	,745 ^f	,555	,527	4,3095
7	,766 ^g	,586	,556	4,1770
8	,779 ^h	,607	,573	4,0942
9	,790 ⁱ	,624	,587	4,0260

Таблица 14. Коэффициенты регрессионного уравнения для шкалы «Академическая лидерская активность».

Модель		Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизов анные коэффици енты	t	Значимость
		B	Стандартная ошибка	Бета		
9	(Константа)	13,019	1,433		9,087	,000
	биол,физ,хим_10_2	4,115	,987	,291	4,169	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,298	1,033	,274	4,162	,000
	УчастиеОрганизацияКон ференцийВВУЗе65	,758	,276	,192	2,750	,007
	Награда_признание_29_4	2,666	,917	,191	2,908	,005

предметБылИнтересен9_5	2,679	,862	,212	3,110	,002
ВситуацииРешенияГрупповойЗадачи57	,882	,348	,174	2,533	,013
искусство,театр,хор_16_4	2,146	,833	,168	2,575	,012
СколькоПрочлиКниг86	1,185	,475	,169	2,494	,014
ПоФизре_10_5	1,747	,855	,135	2,043	,044

Полученные данные показывают, каким образом изменялись характеристики регрессионного анализа при поэтапном включении новых переменных в уравнение регрессии. Как можно заметить из Таблицы 14, в результате применения пошагового метода из 34 переменных в уравнение регрессии включены лишь 9.

Стандартные коэффициенты регрессии β являются статистически достоверными. Это позволяет интерпретировать относительную степень влияния каждого из предикторов [36, 263 с.].

Все независимые переменные имеют положительную корреляцию с зависимой переменной. Это доказывает, что данные переменные оказывают влияние на академическую лидерскую активность. Интерпретируя полученные данные, мы можем говорить о том, что наиболее весомый вклад из перечисленных переменных внесли переменные: получение наивысших оценок по естественнонаучному профилю (биология, физика, химия), общественная активность в школе (общественная работа и опросы), и активное участие и организация конференций в ВУЗе. Эти переменные имеют наибольшие значения коэффициентов множественной регрессии, а значит, больше остальных влияют на академическое лидерство.

Наилучшая успеваемость по естественнонаучному профилю (биология, физика, химия) может говорить нам о том, что данный профиль требует более углубленного и внимательного изучения и академические лидеры со стремлением к признанию и первенству более успешно его осваивают, по сравнению с нелидерами.

Общественная активность в школе может проявляться по-разному. Академических лидеров, согласно результатам данного исследования, отличает активность в сфере общественных работ, опросов, а также в творческой области: искусство, театр, хор. Общественная активность – то, что может выделить лидера на уровне школы, это активная сфера деятельности в которой у учащихся есть возможность реализовать свой лидерских потенциал. Поэтому влияние данной переменной на академическое лидерство не удивительно.

Посещение факультативных занятий, поскольку предмет был интересен – данная причина посещения занятий говорит о мотивации учащегося углубить свои знания, стать профессионалом, лучше разбираться в своей области, ведь именно это характерно для лидера. Если он посещает занятия, потому что его заставляют родители, учителя или вовсе не посещает – значит у него слабая мотивация к достижению учебных/профессиональных успехов, либо её нет вовсе, что не свойственно лидерам. В случае когда посещение факультативных занятий происходит по причине подготовки к экзаменам, либо для того чтобы подтянуть успеваемость по предмету – посещение занятий и получения знаний не главная цель, то есть учащийся стремится не к тому чтобы получить знания или углубить их, а хочет лишь улучшить оценки или сдать экзамены. Этого так же не достаточно для того, чтобы бы быть лидером в своей области и показывать лучшие результаты, быть первым, ведь именно к этому стремятся лидеры.

Количество прочтенных за месяц книг – данная переменная тоже вошла в список лидерских предикторов. Лидер должен постоянно улучшать уровень своих знаний, стремиться к улучшению своих навыков. Для этого нужно всегда обладать актуальной информацией, быть профессионалом в своей области, а также обладать знаниями из других областей, быть разносторонне развитым человеком.

Награда за школьные успехи – признание, что свидетельствует о мотивации школьника, признание и желание быть первым как нельзя лучше характеризует стремления настоящего лидера. Это и отличает лидера от тех, кто стремится к школьным успехам ради материальной выгоды, просто хорошего

настроения, либо делает то, что нужно и не более того. Для лидера важно всегда и везде быть первым, обладать признанием, как среди учителей/начальства, так и среди одноклассников/рабочего коллектива. Признание – это некая ответственность за себя и свои результаты, как перед собой, так и перед окружающими которую лидер должен быть готов взять на себя.

В ситуации решения групповой задачи лидер работает с группой (ставит цели, распределяет задачи, следит за временем, активизировал пассивных участников). Этот вопрос включает в себя несколько вариантов ответов, каждый из которых отражает разную степень активности и ответственности в групповом взаимодействии. Среди прочих вариантов ответов, постановка человеком целей при работе в группе, распределение задач, контроль времени, активизация пассивных участников – наиболее активный способ действия, включающий в себя взятие ответственности, элементы управления (распределение задач) и контроль (контроль времени). Это подходит под компетенцию лидерского поведения.

Активное участие и организация конференций в ВУЗе. Для студентов участие в конференциях и возможность их организовать - способ проявить себя и свои лидерские способности. Обычно организаторами таких мероприятий становятся самые активные студенты, старающиеся как можно полнее раскрыть свой лидерский потенциал – ведь это мероприятие, требующее ответственности, дисциплины, профессионализма, а также навыков управления собой и другими людьми.

Помимо вопросов с вариантами ответов в анкету также вошел ряд открытых вопросов, все ответы на которые были изучены и проанализированы. Контент-анализ показал следующие результаты. Определение лидера: респонденты, показавшие высокие результаты по шкалам лидерской активности определяли лидерство как ответственность, грамотное управление, польза окружающим, умение вести людей за собой и воодушевлять, обладание креативностью. Один из респондентов определил лидерство, как «умение вести

за собой массу, не забывая, что она состоит из личностей». Между ответами социальных и академических лидеров существенных различий не обнаружено.

Для социальной лидерской активности в состав предикторов вошла переменная о внезапной возможности (для роста, самореализации, рефлексии) которую удалось реализовать. Контент-анализ ответов на вопрос что это была за возможность показал, что большинство респондентов отметили такие возможности, как предложение о работе/учебе и переезд в другой город. Поскольку респонденты были участниками одной организации AIESEC, то наряду с переменными указанными выше также часто фигурировало упоминание о вступление в AIESEC.

В заключение к данной главе хочется добавить, что найденные биографические и личностные предикторы лидерских компетенций в очередной раз подтверждают, что по поведению в прошлом можно судить о некоторых характеристиках проявляющихся в будущем, об их взаимосвязи. Для лидерства социальной и академической направленности было выявлено больше различных предикторов, что говорит о необходимости разграничивать контекст, направленность лидерства при исследовании его и его предикторов. В данном исследовании был обнаружен предиктор ранее не проверявшийся в России (способность к реализации неожиданной возможности). Это говорит о том, что изучению биографических предикторов лидерства в нашей стране необходимо уделить дополнительное внимание.

Выводы

Анализ исследований по поиску предикторов лидерства позволяет выявить наиболее перспективные направления для продолжения изучения в этой области. Эмпирические данные позволяют определить пригодность некоторых из существующих предикторов лидерства выявленных зарубежными учеными для российских реалий. Также подтвердилось влияние некоторых уже включенных в биографическую анкету и исследованных в России предикторов.

В ходе исследования были выявлены предикторы лидерских компетенций. Для социальной лидерской активности биографическими предикторами оказались следующие компоненты: готовность взять ответственность за групповое решение на себя, организация собственного дела, которое в дальнейшем продолжили другие, активность в ситуации решения групповых задач, способность реализовать неожиданную возможность.

Предикторами академической лидерской активности оказались такие переменные, как: получение наивысших оценок по естественнонаучному профилю (биология, физика, химия), общественная активность в школе (общественная работа, опросы), активное участие и организация конференций в ВУЗе, признание, как награда за школьные успехи, посещение факультативных занятий потому что предмет был интересен, работа с группой в ситуации решения групповой задачи, общественная активность в школе (искусство, театр, хор), количество прочтенных за месяц книг, получение наивысших оценок по профилю физкультура.

Также была проведена проверка на наличие связи лидерства с личностными характеристиками (экстраверсия, привязанность, самоконтроль, эмоциональная устойчивость, экспрессивность, мотивация достижений). По результатам исследования была выявлена связь между социальным лидерством и экстраверсией.

Частично подтвердилась гипотеза утверждающая, что для социальной и академической лидерской активности различные предикторы. Обнаружен один

общий предиктор – поведение в ситуации решения групповой задачи. Остальные предикторы различны.

Вторая гипотеза на предмет гипотетических предикторов лидерства также подтвердилась частично. Из всех гипотетических предикторов (появление самостоятельности в раннем возрасте, ранний опыт финансовой автономности, ранний выход из родительской семьи, сильные потрясения, перенесенные в раннем возрасте, переживание драматических жизненных событий (личностные травмы в юношеском возрасте), наличие наставника, опыт неожиданной возможности) подтвердилась гипотеза о связи реализации неожиданной возможности в юношеском возрасте с лидерством (социальная лидерская активность). Социальные лидеры наиболее активные члены общества и они берутся на реализацию множества идей и возможностей, поэтому можно предположить, что для социальных лидеров более вероятна успешная реализация неожиданно возникшей возможности, по сравнению с людьми не обладающих лидерскими качествами и подобным опытом решения неожиданных задач.

Таким образом, можно говорить о том, что все гипотезы подтвердились частично. Практическая значимость материалов содержащихся в диссертации состоит в возможности использования их в качестве рекомендаций по отбору сотрудников обладающих лидерскими компетенциями на руководящие позиции посредством применения биографических методов, а так же в выявлении «индикаторов» для развития лидерских компетенций с детства. Также данная работа имеет значимость для дальнейших исследований в области биографических предикторов лидерства.

Список литературы

1. Авдеев П.С. Организационное лидерство: обзор теории черт// Гуманитарные научные исследования. 2014. - № 10.
2. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Ленингр. ордена Ленина гос. ун-т им. А. А. Жданова, Фак. психологии. - Л. : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. - 339 с.
3. Бендас Т.В., Психология лидерства. Учебное пособие. - Питер, 2009. - 448с.
4. Берн, Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организации групп. – Екатеринбург: Литур, 2001. - 320 с.
5. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности. - М.: Воронеж, 1995.
6. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия. - М.: Академия, 2010. - 367 с.
7. Волков Б.С. Психология юности и молодости: учеб. пособие / Б.С. Волков, Моск. гос. обл. ун-т. - М.: Трикта: Академ. проект, 2006.
8. Выготский Л.С. Проблема возраста// Собр.соч.: в 6 т. - М., 1984. Т.4. - С. 244-268.
9. Гамезо М.В. Возрастная психология: личность от молодости до старости/ Гамезо М.В., Герасимова В.С., Горелова Г.Г. Учебное пособие. - М., 2003.
10. Гнеденко М.В. Модель лидерских компетенций [Электронный ресурс] // Современные наукоемкие технологии. 2012. - № 12. - с. 53-53. URL: <http://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=31148> (24.05.2016).
11. Грудзинская Е.Ю. Эффективное лидерство в управлении человеческими ресурсами с использованием информационных технологий. - Нижний Новгород, 2006. С. 33-44.
12. Гуткина Н.И. Личностная рефлексия как один из механизмов самосознания // Формирование личности в переходный период от подросткового к юношескому возрасту. - М.: Наука, 1987.

13. Дмитриева В.А. Психологические особенности лидерства и возможности его развития // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. - №2 (11).
14. Донцов Д. А., Сенкевич Л.В. Психологические особенности, социально-психологические закономерности и специфика развития личности в юношеском возрасте // журнал Образовательные технологии. 2012. - № 9. - С. 395–402.
15. Донцов Д.А., Донцова М.В. Психологические особенности юношеского (студенческого) возраста // журнал Образовательные технологии. 2013. № 2, - с. 25-37
16. Дубровина И.В., Акимова М.К., Е.М. Борисова. Рабочая книга школьного психолога, под ред. И.В. Дубровиной. - М.: Просвещение, 1991. – С. 303.
17. Дубровина И.В., Прихожан А.М. Возрастная и педагогическая психология. - Академия, 2003. - С. 229-332.
18. Дубровина И.В., Прихожан А.М., Зацепин В.В. Возрастная и педагогическая психология. - М.: Издательский центр «Академия», 1999. - 320 с.
19. Душевная жизнь юношества.: Педология юности / Под ред. И. Арямова. - М.: Л., Учпедгиз, 1931.
20. Ефимкина Р.П. Психология развития. – Новосибирск, 2004. - с.34.
21. Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С., Прометей. Методология организационной психологии. - М.:Прометей, 2013. - 160с
22. Кайгородов Б.В., Николаенко В.Д. Воспитание лидерства, предпринимательства как аспект социализации в юношеском возрасте // Психология образования в XXI веке: теория и практика / под ред. Т.Ю. Андрущенко, А.Г. Крицкого, О.П. Меркуловой. – Волгоград: Изд-во ВГСПУ «Перемена», 2011.- 474 с.
23. Кон И. С. Психология юношеского возраста: Проблемы формирования личности. Учебное пособие. - М.: Просвещение, 1979. - 175 с.
24. Кон И.С. Психология ранней юности. – М.: Просвещение, 1989. – 336с.
25. Косякова О. О. Возрастные кризисы. – Ростов н/Д: Феникс, 2007. – 224 с.

26. Крайг Г. Психология развития. - СПб. Питер, 2007. – 992 с.
27. Кричевский Р. Л. Современные тенденции в исследовании лидерства в американской социальной психологии // Вопросы психологии. 1977. – №6.
28. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология: Развитие человека от рождения до поздней зрелости. Учебное пособие для вузов. – М.:Юрайт, 2011. – с.145-151.
29. Ларина О.А., Каратьян Т.В., Акрушенко А.В. Психология развития и возрастная психология. Конспект лекций. – М.: Эксмо, 2008 – 66с.
30. Латфуллин Г.Р., Громова О.Н.. «Организационное поведение: Учебник для вузов». – ЗАО Издательский дом «Питер», Санкт-Петербург, 2004. – 432с.
31. Малкина-Пых И.Г. Возрастные кризисы: Справочник практического психолога. – М.: Эксмо, 2005. – 416 с.
32. Маничев С.А. Методы диагностики профессионально важных качеств менеджеров // Психология менеджмента. Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. – 280с.
33. Маничев С.А. Проблемы применения биографических опросников в отборе персонала// Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12: Психология. Социология. Педагогика. 2009. – № 3-2. – С. 238-245.
34. Марцинковская Т.Д., Марютина Т.М. Психология развития: Учеб. для студ. высш. психол. учеб. заведений / и др. Под ред. Т.Д. Марцинковской. – М.: Академия, 2005. – 349с.
35. Мухина В.С. Возрастная психология: феноменология развития, детство, отрочество: Учебник.- М.: Академия, 2010.- 452 с.
36. Наследов А. Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. - Учебное пособие. СПб.: Речь, 2004. - 392 с.
37. Педагогическая психология. Учебное пособие. Под. ред. И.Ю. Кулагиной. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 480 с.
38. Поливанова К.Н. Психология возрастных кризисов. М., 2000.
39. Практикум по возрастной психологии.- СПб.: Речь, 2011.- 682 с.

40. Прахова М.Ю., Заиченко Н.В., Краснов А.Н. Роль государственного экзамена при реализации компетентного подхода в высшем образовании [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2016. - № 1 URL: <http://web.snauka.ru/issues/2016/01/62285> (дата обращения: 24.05.2016).
41. Прокофьева Т. Развитие личности по теории Э. Эриксона и по модели А. – М., 1990. – С.41-44.
42. Пряжников Л.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения. Учебно-методическое пособие. 2-е изд., стер. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО МОДЭК, 2003.
43. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст: Проблемы становления личности (Пер. с нем.). - М., 1994.
44. Рождественская Е.Ю. Биографический метод в социологии. - Издательский дом Высшей школы экономики, 2012.
45. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб: Питер, 2007. – 318 с.
46. Сапогова Е.Е. Психология развития человека. Учебное пособие. - Издательство: Аспект Пресс, 2005г. - 460 с.
47. Склярова Т.В. Возрастная педагогика и психология: учеб. пособие для студентов пед. вузов / Т.В. Склярова, О.Л. Янушкявичене. - М.: Покров, 2004. - 143 с.
48. Сорокоумова Е.А. Возрастная психология. – СПб.: Питер, 2006. – С. 26-27
49. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления. - Ростов н/Д.: Феникс, 2005. – С. 275-276.
50. Тихомиров А.А., Спэнглер У.Д. Стили лидерства и успешность слияний: трансформационно-транзакционная концепция лидерства // Российский журнал менеджмента. Том 3. - № 2. 2005. - С. 71–98.
51. Фельдштейн Д.И. Возрастная и педагогическая психология: Избранные психологические труды. - М.:МПСИ, 2012.- 427с.
52. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. - №2. 2003. - С.3-24.

53. Хрестоматия по возрастной психологии: Учеб. пособие для студентов. 3-е изд., испр. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО МОДЭК, 2006.
54. Шаповаленко И.В. Учебник для студентов ВУЗов. - М.: Гардарики. 2007. – 352с.
55. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. Возрастные кризисы. – М.: Ювента, Санкт-Петербург. 1999.
56. Шпрангер Э. Два вида психологии // Хрестоматия по истории психологии / Под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. - М., 1980. – 364с.
57. Эльконин Д.Б. Избранные психологические труды. – М.: АРТ-ПРЕСС, 2005. – с. 268, с. 273.
58. Эльконин Д.Б. К проблеме периодизации психологического развития в детском возрасте // Вопр. психол. 1971. - № 4. - С.6-20.
59. Эриксон Э.Г. Детство и общество. Изд. 2-е, перераб. и доп. / Пер. с англ. — СПб.: Ленато, АСТ. Фонд «Университетская книга», 1996. – С.212- 592.
60. Эриксон Э.Г. Идентичность: юность и кризис. Пер. с англ. – М.: Флинта, 2006. – 342 с.
61. Adler A. Characteristics of the first, second, and the third child // Children. 1928. N 3. P. 14–52
62. Arvey R. D., Zhang Z., Avolio B. J., and Krueger, R. F. Developmental and genetic determinants of leadership role occupancy among women” // Journal of Applied Psychology. 2007. Vol. 92. P. 693-706.
63. Atwater L. E., Yammarino. F. J. Personal attributes as predictors of superiors and subordinates perceptions of military academy leadership. //Human Relations. 1993. Vol. 46. P. 645 – 688.
64. Avolio B. J. Promoting more integrative strategies for leadership theory-building // Am. Psychol. 2007. P.25–33.
65. Avolio B. J, Luthans F. The High Impact Leader: Moments Matter in Accelerating Authentic Leadership // New York: McGraw-Hill. 2006. P. 273.

66. Avolio B. J., Marion B. Eberly, Michael D. Johnson, Morela Hernandez and An Integrative Process Model of Leadership Examining Loci, Mechanisms, and Event Cycles // American Psychological Association. 2013. Vol. 68. No. 6. P. 427–443.
67. Avolio B. J., Walumbwa F. O. and Weber T. J. Leadership: Current Theories, Research, and Future Directions // Annual Review of Psychology. 2009. Vol. 60. P. 421-449.
68. Avolio B. J. Full leadership development: Building the vital forces in organizations. Thousand Oaks. CA: Sage. 1999.
69. Avolio B. J. Leadership development in balance: Made/Born. Mahwah, NJ: Erlbaum. 2005. P.234.
70. Avolio B. J., Luthans F. High impact leader: Moments that matter in authentic leadership development // Journal of Leadership & Organizational Studies November 2011. Vol. 18 No. 4. P. 438-448.
71. Avolio B. J., Rotundo M., Walumbwa F. O. Early life experiences as determinants of leadership role occupancy: The importance of parental influence and rule breaking behavior // Leadership Quarterly. 2009. Vol.20. P. 324–342.
72. Bardou Kristen J., Byrne Shannon M., Pasternak Victoria S., Perez Nikki C., and Rainey Amanda L. Self-efficacy and student leaders: The effects of gender, previous leadership experience, and institutional environment ER // Journal of the Indiana University Student Personnel Association. 2003. P. 33-48.
73. Barling J., Christie A., & Hopton C. Leadership // Handbook of industrial and organization psychology. 2011. P. 183-240.
74. Bass B. M. Bass and Stogdill's handbook of leadership // New York: Free Press. 1990. P. 1536.
75. Bass B., & Avolio B. J. Improving organizational effectiveness through transformational leadership. New York: Sage. 1994. P. 238.
76. Bennis W. R.J. Thomas. Crucibles of leadership // Harvard Business Review. 2003. Vol. 80. P. 39 – 48.
77. Boal K. B., Bryson J. M. Charismatic leadership: A phenomenological and structural approach. In J. G. Hunt, B. R. Baliga, H. P. Dachler, C. A. Schriesheim

- (Eds.) // Emerging leadership vistas. Lexington, MA: Lexington Books. 1998. P. 11-28.
78. Boyatzis E. Richard. Leadership development from a complexity perspective // Consulting Psychology Journal: Practice and Research Copyright. 2008. Vol. 60. No.4. P. 298–313.
79. Bray D. W., Campbell R. J., Grant D. L. Formative years in business: A long-term AT&T study of managerial lives. New York: Wiley-Interscience. 1974. P. 236.
80. Chan, K.Y., Drasgow, F. Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead // Journal of Applied Psychology. 2001. Vol. 86. P. 481–498.
81. Costa, P.T. Jr., McCrae, R.R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) // Personality and Individual Differences. 2004. Vol. 36. P. 587–596.
82. Cox, C. J., Cooper, C. L. The making of the British CEO: Childhood, work experience, personality, and management style // Academy of Management Executive. Vol. 3. P. 353–358.
83. Day D. V., Dragoni Lisa. Leadership Development: An Outcome-Oriented Review Based on Time and Levels of Analyses // Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2015. Vol. 2. P. 133-156.
84. Day D. V. Leadership development: A review in content // Leadership Quarterly. 2000. Vol. 11. P. 581–614.
85. DeRue D. Scott, Ned Wellman. Developing leaders via experience: The role of developmental challenge, learning orientation, and feedback availability // Journal Of Applied Psychology. 2009. Vol. 94. No.4. P.859-875.
86. Eldemire F. L. SuperLeadership: The impacts and implications for public education. URL: <http://scholarworks.umass.edu/dissertations/AAI3118294>. (дата обращения 24.05.2016).
87. Elder G. H. Children of the Great Depression. Chicago: University of Chicago Press. 1974. P. 297.

88. Fernandez C. F., Vecchio R. P. Situational leadership theory revisited: A test of an across-jobs perspective // *The Leadership Quarterly*. 1997. Vol. 8. No. 1. P. 67–84.
89. Gottfried Adele. Motivational roots of leadership: A longitudinal study from childhood. // *The Leadership Quarterly*. 2011. Vol. 22. P. 510–519.
90. Howard, A. College experiences and managerial performance // *Journal of Applied Psychology*. 1986. Vol. 71. P. 530 –552.
91. Howell, J. M., & Shamir, B. (2005). The role of followers in the charismatic leadership process: Relationships and their consequences // *Academy of Management Review*. 2005. Vol.30. P. 96–112.
92. Kram, K. E. Phases of the mentor relationship // *Academy of Management Journal*. 2005. Vol. 26. P. 608 – 625.
93. Kuhnert Karl W. and Russell Craig J. Using Constructive Developmental Theory and Biodata to Bridge the Gap Between Personnel Selection and Leadership // *Journal of management*. 1990. Vol. 16. No.3. P. 595-607.
94. Lindsey, E. H., Homes, V., McCall, M. W. Key events in executives lives. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership. 1987. No. 32. P.383.
95. London, M., Smither, J. W. Feedback orientation, feedback culture, and the longitudinal performance management process // *Human Resource Management Review*. 1999. Vol. 12. P. 81–100.
96. London, M., Smither, J. W. Empowered self-development and continuous learning // *Journal of Human Resource Management*. 2002. Vol. 38. P. 3–16.
97. Leanne E. Atwater, Shelley D. Dionne, Bruce Avolio, John F. A Longitudinal Study of the Leadership Development Process: Individual Differences Predicting Leader Effectiveness // *Human Relations*. Vol. 52. No. 12. P. 199.
98. Madsen R. Susan - Experience of UAE Women Leaders early in life // *Feminist Formations*. 2010. Vol. 22 No. 3. P. 75–95.
99. McCall M. W., Lombardo M. M., Morrison A. M. The lessons of experience: How successful executives develop on the job. Lexington, MA: Lexington Books. 1988. P. 213.

100. McCauley, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Morrow, J. E. Assessing the developmental components of managerial jobs // *Journal of Applied Psychology*. 1994. Vol. 79. P. 544 –560.
101. McCrae, R.R. (1992).The Five-Factor Model: issues and applications // *Journal of Personality*. 1992. Vol. 60 No. 2. P.653 – 665.
102. Mumford M. D., O'Connor Jennifer; Clifton Timothy C., Connelly Mary Shane, Zaccaro Stephen J. Background Data Constructs as Predictors of leadership // *Human Performance*. 1993. Vol. 5. P. 241-285.
103. Mumford M. D., Stokes, G. S. Developmental determinants of individual action. In M. D. Dunnette & L. M. Hough // *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. 1992. Vol. 3. P. 61-138.
104. Petruccio & B. M. Bass (Eds.). *Leadership and interpersonal behavior* // (P. 239–271). New York: Holt, Rinehart, Winston, and Klonsky, B. G. (1983) // *The socialization and development of leadership ability*. Genetic Psychology Monographs. Vol. 108. P. 97–135.
105. Popper M., Mayseless O., The building blocks of leader development: A psychological conceptual framework // *Leadership and Organization Development Journal*. 2007. Vol. 28. No. 7. P. 664 – 684.
106. Popper M., Mayseless O. Back to basics: Applying a parenting perspective to transformational leadership // *Leadership Quarterly*. 2003. Vol. 14. P. 41– 65.
107. Popper M., Mayseless O. The building blocks of leaders development: A psychological conceptual model // *Leadership and Organizational Development Journal*. 2007. Vol. 28. No.7. P. 664–684.
108. Reiter-Palmon, Roni. Predicting Leadership Activities: The Role of Flexibility // *Psychology Faculty Publications*. 2003. Vol. 1. P. 124-136.
109. Richard D. Arvey, Zhen Zhang, Bruce J. Avolio, Robert F. Krueger. Developmental and Genetic Determinants of Leadership Role Occupancy Among Women // *Journal of Applied Psychology*. 2007. Vol. 92. No. 3. P. 693–706.

110. Sachkova M.E., Timoshina I.N. Features of the teenagers representations of themselves and of school class leader: a gender aspect // Psychological Science and Education. 2013. No. 2. P. 48-61.
111. Stogdill, R. Handbook of leadership: A survey of theory and research. New York: Free Press. 1974. P. 576.
112. Standford-Blair, N., Dickmann, M. H. Leading coherently: Reflection from leaders around the world. Thousand Oaks, CA: Sage. 2005.
113. Stricker, L. J., Rock, D. A. Assessing leadership potential with a biographical measure of personality traits // International Journal of Selection and Assessment. 1998. Vol. 6. P. 164 –184.
114. Van D. Knippenberg, Barbara V. Knippenberg, David D. Cremer, Hogg M.A. Leadership, self, and identity: a review and research agenda // Leadership Quarterly. Vol. 15. 2004. P. 825-856.
115. Wakabayashi, M., Graen, G. B. The Japanese career progress study: A seven-year follow-up // Journal of Applied Psychology. 1984. Vol. 69. P. 603– 614.
116. Wasylyshyn, K. On the full actualization of psychology in business // Counseling Psychology Journal: Practice and Research. 2001. Vol. 53. P. 10 – 22.
117. Zaleznik, A. Managers and leaders: Are they different? // Harvard Business Review. 1977. Vol. 15. P. 67–78.

Приложение

1. Дополнительные вопросы к биографическому опроснику:

1) Случались ли в Вашей жизни драматические события, которые оказали на Вас большое влияние, стали поворотными моментами (в период обучения в старших классах школы, университете)?

- 1 Да
- 2 Нет

2) Как на Вас повлияло это драматическое событие, если оно имело место быть?

*Возможно несколько вариантов ответов

- 1 привело к более глубокому пониманию того, кем бы Вы хотели бы стать
- 2 открыли новую часть своего Я
- 3 позволило стать «другим» человеком, сосредоточиться на других вещах

и ценностях

- 4 позволило больше понимать других и развило чувство сострадания
- 5 привело только к депрессии и переживаниям
- 6 сделало более черствым и замкнутым
- 7 свой вариант ответа _____

3) Случалось ли Вам сталкиваться с появлением неожиданной возможностью (для роста, самореализации, рефлексии)?

- 1 Да, и не раз
- 2 Однажды приходилось
- 3 Таких возможностей не было
- 4) Что это была за возможность?

5) Удалось ли Вам реализовать неожиданную возможность, если она возникала?

- 1 Да, я реализовал(а) все возможности
- 2 Да, но не все
- 3 Нет
- 6) Кто для Вас в первую очередь наставник?

- 1 жизненный путеводитель
- 2 источник обратной связи, конструктивной критики
- 3 источник опыта и мудрых советов
- 4 помощник в важных вопросах
- 5 свой вариант ответа _____

7) Были ли (или есть на данный момент) у Вас наставник (наставники) на период обучения в старших классах школы/в университете?

- 1 Да, их было несколько
- 2 Да, был один

- 3 Нет, никогда не было
- 8) Был ли у Вас образец для подражания на период обучения в старших классах школы/в университете?
- 1 Да
- 2 Нет
- 9) Если у Вас был образец для подражания, то к какой группе он относился?
- 1 Известные люди (политики, актеры, художники, бизнесмены, ученые и т.п.)
- 3 Учителя/преподаватели/тренера/наставники
- 4 Кто-то из ближайшего окружения (родители, родственники, друзья)
- 5 У меня не было примера для подражания
- 10) Для Вас быть лидером, это - _____

2. Шкалы методик применяемых в исследовании биографических предикторов лидерских компетенций

1. Шкала биографической анкеты.

Инструкция для респондентов: «Здравствуйтесь! Данный опросник направлен на выявление ключевых событий Вашей жизни, повлиявших на Ваше личностное становление. В данном тесте содержатся вопросы и высказывания о школе, семье, профессии, Ваших хобби, способах поведения и т.д. В большинстве вопросов или высказываний необходимо выбрать только 1 вариант ответа, в остальных случаях будет метка "возможно несколько вариантов".

Пожалуйста, при ответе обратите внимание на следующее:

1. Не существует верных или неверных ответов, т.к. каждый человек имеет свои собственные установки, жизненный опыт и поведение.
2. Не думайте очень долго над каждым ответом или высказыванием, а отмечайте тот ответ, который приходит Вам в голову первым. Если Вы все же не можете определиться, то выбирайте тот вариант, который характеризует Вас в

большой степени.

3. Для ответа на некоторые вопросы необходимо будет вспомнить Ваших родителей. В случае если Вас вырастили другие люди, например, бабушка с дедушкой, родственники, приемные родители или Вы выросли в детском доме, отвечайте на вопросы так, как будто эти люди (дядя, тетя, воспитатель) были для вас в роли родителей»

2. Шкала пятифакторного личностного опросника.

Инструкция для респондентов: «Перед Вами опросник, состоящий из 75-и противоположных по значению высказываний, каждое из которых выявляет важные свойства личности и особенности поведения человека в некоторых жизненных ситуациях. В данном опроснике нет утверждений правильных или неправильных, так же как нет «хороших» или «плохих» черт личности, поэтому следует оценить все 75 высказываний. Все стимульные фразы разделены оценочной шкалой. Прочтите внимательно высказывание и определите, какая его часть больше соответствует особенностям Вашей личности. Если Вы считаете, что левая, то используйте для оценки символы -2 и -1 шкалы, если Вы считаете, что правая, то используйте правую часть шкалы (+2 и +1). Цифрами Вы отразите степень выраженности оцениваемого признака: 2 - сильно выражено, 1 - слабо выражено, если Вы сомневаетесь в выборе, то выбирайте 0»

3. Шкала измерения мотивации достижений.

Инструкция для респондентов: «Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

+ 3 – полностью согласен;

+2 – согласен;

+ 1 – скорее согласен, чем не согласен;

0 – нейтрален;

-1 – скорее не согласен, чем согласен;

-2 – не согласен;

-3 – полностью не согласен.

Прочтите утверждения теста и оцените степень своего согласия или несогласия.

Дайте тот ответ, который первым придет вам в голову. Не тратьте время на обдумывание».

3. Результаты математико-статистической обработки результатов данных

1. Линейный регрессионный анализ для социальной лидерской активности с пошаговым исключением

ANOVA^a

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Значимость
1	Регрессия	538,297	1	538,297	50,895	,000 ^b
	Остаток	1057,664	100	10,577		
	Всего	1595,961	101			
2	Регрессия	811,085	2	405,543	51,153	,000 ^c
	Остаток	784,876	99	7,928		
	Всего	1595,961	101			
3	Регрессия	979,620	3	326,540	51,921	,000 ^d
	Остаток	616,341	98	6,289		
	Всего	1595,961	101			
4	Регрессия	1076,835	4	269,209	50,302	,000 ^e
	Остаток	519,126	97	5,352		
	Всего	1595,961	101			
5	Регрессия	1128,955	5	225,791	46,415	,000 ^f

Остаток	467,005	96	4,865		
Всего	1595,961	101			

Коэффициенты^а

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	t	Значимость
	B	Стандартная ошибка	Бета		
1 (Константа)	1,933	1,405		1,376	,172
Готовность Взять Ответственность За Групп. Решение 58	2,432	,341	,581	7,134	,000
2 (Константа)	3,043	1,231		2,473	,015
Готовность Взять Ответственность За Групп. Решение 58	1,995	,304	,476	6,551	,000
Какое Дело Организовали 61	5,058	,862	,426	5,866	,000
3 (Константа)	-1,187	1,367		-,868	,387
Готовность Взять Ответственность За Групп. Решение 58	1,631	,280	,390	5,824	,000
Какое Дело Организовали 61	4,256	,784	,359	5,432	,000
Экстраверсия_интроверсия	,155	,030	,347	5,177	,000
4 (Константа)	-2,778	1,315		-2,112	,037
Готовность Взять Ответственность За Групп. Решение 58	1,294	,270	,309	4,789	,000
Какое Дело Организовали 61	4,053	,724	,342	5,595	,000
Экстраверсия_интроверсия	,152	,028	,339	5,479	,000
Вситуации Решения Групповой Задачи 57	,844	,198	,262	4,262	,000
5 (Константа)	-3,230	1,262		-2,560	,012
Готовность Взять Ответственность За Групп. Решение 58	1,316	,258	,314	5,106	,000

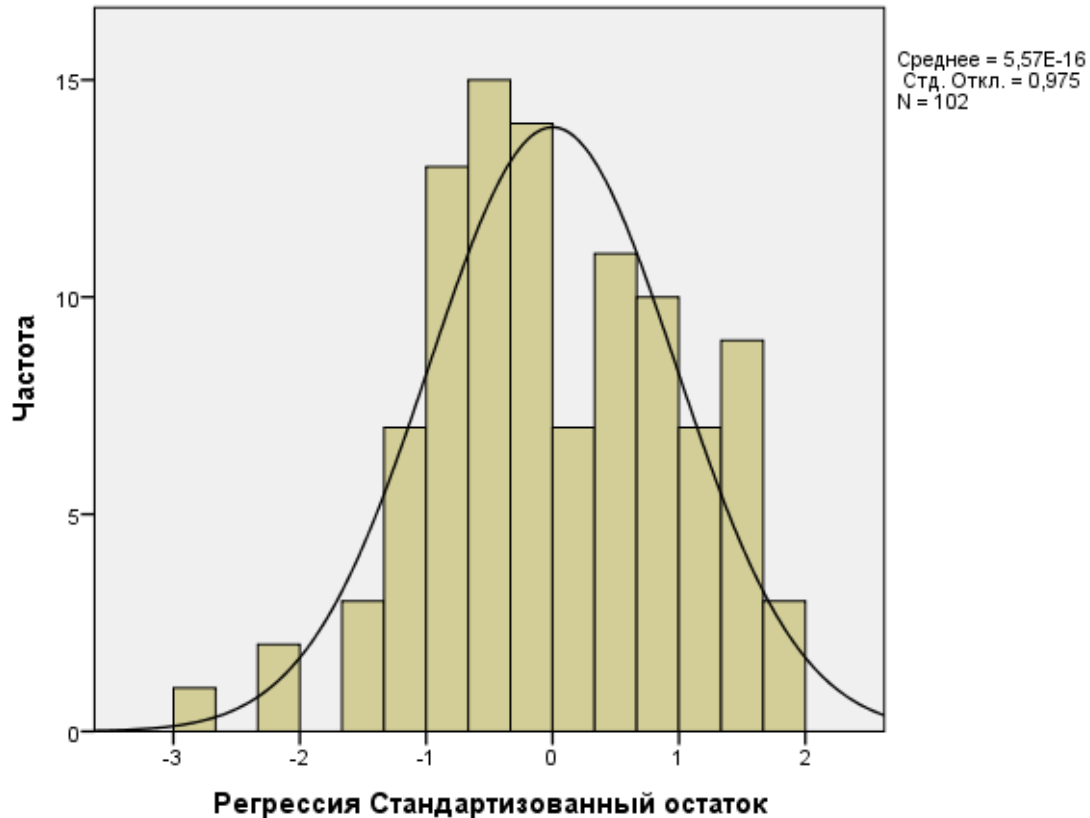
КакиеДелоОрганизовали 61	4,024	,691	,339	5,827	,000
Экстраверсия_интроверсия	,118	,028	,264	4,158	,000
ВситуацииРешенияГрупповойЗадачи57	,896	,189	,279	4,730	,000
РеализацияВозможности 99	1,243	,380	,196	3,273	,001

Статистика остатков^a

	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение	N
Предсказанное значение	6,016	20,230	11,686	3,3433	102
Остаток	-6,2524	4,2288	,0000	2,1503	102
Стандартное предсказанное значение	-1,696	2,555	,000	1,000	102
Стандартный остаток	-2,835	1,917	,000	,975	102

Гистограмма

Зависимая переменная: Соц_активность



2. Линейный регрессионный анализ для академической лидерской активности с пошаговым исключением

ANOVA^a

Модель		Сумма квадратов	ст.св.	Средний квадрат	F	Значимость
1	Регрессия	786,667	1	786,667	24,747	,000 ^b
	Остаток	3178,794	100	31,788		
	Всего	3965,461	101			
2	Регрессия	1335,821	2	667,910	25,145	,000 ^c
	Остаток	2629,640	99	26,562		
	Всего	3965,461	101			
3	Регрессия	1651,267	3	550,422	23,309	,000 ^d
	Остаток	2314,194	98	23,614		
	Всего	3965,461	101			
4	Регрессия	1906,837	4	476,709	22,462	,000 ^e
	Остаток	2058,624	97	21,223		
	Всего	3965,461	101			
5	Регрессия	2077,641	5	415,528	21,131	,000 ^f
	Остаток	1887,820	96	19,665		
	Всего	3965,461	101			
6	Регрессия	2201,139	6	366,857	19,753	,000 ^g
	Остаток	1764,322	95	18,572		
	Всего	3965,461	101			
7	Регрессия	2325,395	7	332,199	19,040	,000 ^h
	Остаток	1640,066	94	17,448		
	Всего	3965,461	101			
8	Регрессия	2406,582	8	300,823	17,947	,000 ⁱ
	Остаток	1558,878	93	16,762		
	Всего	3965,461	101			
9	Регрессия	2474,257	9	274,917	16,961	,000 ^j
	Остаток	1491,204	92	16,209		
	Всего	3965,461	101			

Коэффициенты^a

Модель	Нестандартизованные коэффициенты		Стандартизованные коэффициенты	Т	Значимость
	В	Стандартная ошибка	Бета		

1	(Константа)	22,520	,651		34,591	,000
	биол,физ,хим_10_2	6,295	1,265	,445	4,975	,000
2	(Константа)	21,502	,636		33,819	,000
	биол,физ,хим_10_2	5,790	1,162	,410	4,983	,000
	общ.работа,опросы_16_5	5,871	1,291	,374	4,547	,000
3	(Константа)	20,167	,702		28,726	,000
	биол,физ,хим_10_2	6,288	1,104	,445	5,696	,000
	общ.работа,опросы_16_5	5,222	1,230	,333	4,245	,000
	УчастиеОрганизацияКон ференцийВВУЗе65	1,131	,309	,287	3,655	,000
4	(Константа)	19,315	,709		27,229	,000
	биол,физ,хим_10_2	6,195	1,047	,438	5,917	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,916	1,170	,313	4,203	,000
	УчастиеОрганизацияКон ференцийВВУЗе65	1,096	,294	,278	3,732	,000
	Награда_признание_29_ 4	3,562	1,027	,255	3,470	,001
5	(Константа)	18,149	,789		22,998	,000
	биол,физ,хим_10_2	5,316	1,051	,376	5,057	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,649	1,130	,296	4,116	,000
	УчастиеОрганизацияКон ференцийВВУЗе65	1,043	,283	,264	3,682	,000
	Награда_признание_29_ 4	3,233	,994	,231	3,251	,002
	предметБылИнтересен9_ 5	2,773	,941	,220	2,947	,004
6	(Константа)	15,009	1,439		10,428	,000
	биол,физ,хим_10_2	4,891	1,035	,346	4,727	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,477	1,100	,285	4,071	,000
	УчастиеОрганизацияКон ференцийВВУЗе65	,810	,290	,205	2,797	,006
	Награда_признание_29_ 4	3,280	,967	,235	3,393	,001
	предметБылИнтересен9_ 5	2,847	,915	,225	3,112	,002
	ВситуацииРешенияГрупп овойЗадачи57	,953	,370	,188	2,579	,011
7	(Константа)	14,213	1,426		9,964	,000
	биол,физ,хим_10_2	4,660	1,007	,330	4,629	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,234	1,070	,270	3,957	,000
	УчастиеОрганизацияКон ференцийВВУЗе65	,777	,281	,197	2,767	,007

	Награда_признание_29_4	3,103	,939	,222	3,304	,001
	предметБылиИнтересен9_5	2,686	,889	,213	3,022	,003
	ВситуацииРешенияГрупповойЗадачи57	1,003	,359	,198	2,795	,006
	искусство,театр,хор_16_4	2,303	,863	,180	2,669	,009
8	(Константа)	13,687	1,419		9,649	,000
	биол,физ,хим_10_2	4,399	,994	,311	4,426	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,352	1,050	,277	4,144	,000
	УчастиеОрганизацияКонференцийВВУЗе65	,689	,278	,175	2,475	,015
	Награда_признание_29_4	2,847	,928	,204	3,068	,003
	предметБылиИнтересен9_5	2,543	,874	,201	2,911	,005
	ВситуацииРешенияГрупповойЗадачи57	,917	,354	,181	2,591	,011
	искусство,театр,хор_16_4	2,221	,847	,174	2,623	,010
	СколькоПрочлиКниг86	1,054	,479	,150	2,201	,030
9	(Константа)	13,019	1,433		9,087	,000
	биол,физ,хим_10_2	4,115	,987	,291	4,169	,000
	общ.работа,опросы_16_5	4,298	1,033	,274	4,162	,000
	УчастиеОрганизацияКонференцийВВУЗе65	,758	,276	,192	2,750	,007
	Награда_признание_29_4	2,666	,917	,191	2,908	,005
	предметБылиИнтересен9_5	2,679	,862	,212	3,110	,002
	ВситуацииРешенияГрупповойЗадачи57	,882	,348	,174	2,533	,013
	искусство,театр,хор_16_4	2,146	,833	,168	2,575	,012
	СколькоПрочлиКниг86	1,185	,475	,169	2,494	,014
	ПоФизре_10_5	1,747	,855	,135	2,043	,044

Статистика остатков^a

	Минимум	Максимум	Среднее	Среднекв.отклонение	N
Предсказанное значение	,59	3,32	1,64	,618	102

Остаток	-1,070	,939	,000	,434	102
Стандартное предсказанное значение	-1,697	2,721	,000	1,000	102
Стандартный остаток	-2,354	2,066	,000	,954	102

