

УДК 159.9:343.83

DOI 10.33463/2687-1238.2021.29(1-4).1.129-144

ЮЛИЯ СЕРГЕЕВНА ЛИСНИК,

адъюнкт факультета подготовки научно-педагогических кадров,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
ORCID 0000-0003-1159-9883,
e-mail: julia.lis93@mail.ru;

СТАНИСЛАВ ВИКТОРОВИЧ ГОРНОСТАЕВ,

кандидат психологических наук, доцент,
доцент кафедры юридической психологии и педагогики,
Академия ФСИН России, г. Рязань, Российская Федерация,
ORCID 0000-0001-5259-0258,
e-mail: stanislavrz@yandex.ru

АНАЛИЗ И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ЛИЧНОСТНЫХ ЧЕРТ ЗАМЕСТИТЕЛЯ КОМАНДИРА ВЗВОДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЙ

Для цитирования

Лисник, Ю. С. Анализ и интерпретация личностных черт заместителя командира взвода образовательной организации Федеральной службы исполнения наказаний / Ю. С. Лисник, С. В. Горностаев // Человек: преступление и наказание. – 2021. – Т. 29(1–4), № 1. – С. 129–144. – DOI : 10.33463/2687-1238.2021.29(1-4).1.129-144.

Аннотация. Достижение высоких результатов в деятельности курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний напрямую зависит от руководства их коллективами. Первым непосредственным руководителем каждого курсантского коллектива является заместитель командира взвода из числа курсантов. Особенности его личностных черт и их проявление в управлении учебной группой оказывают влияние на все сферы жизнедеятельности курсантов: служебную деятельность, учебу, общественную работу, межличностное общение. Объектом исследования являются личностные черты заместителей командиров взводов. Цель исследования – выявить личностные характеристики заместителей командиров взводов, значимые для успешного управления учебными группами. Эмпирическое исследование проведено в Академии ФСИН России. В нем приняли участие курсанты и заместители командиров взводов мужского и женского пола. В качестве методов и материалов использовались: анкетирование, методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла (16-факторный опросник), методика «Опросник терминальных ценностей» И. Г. Сенина, методика исследования акцентуаций характера Х. Смишека, многоуровневый личностный опросник

© Лисник Ю. С., Горностаев С. В., 2021



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

«Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова, С. В. Чермянина. Корреляционный и факторный анализ производился в программе Psychometric Expert (версия 9.0.7). Статистически значимые связи с показателями успешности были выявлены у десяти шкал указанных тестов. Путем факторизации данных шкал были получены четыре укрупненных фактора. Два из этих факторов – «способность к адаптации» и «увлеченность деятельностью» ранее выделялись исследователями как значимые для других категорий младших командиров, два других – «эмоциональность реагирования» и «мнительность» были интерпретированы как специфические личностные черты, присущие успешным заместителям командиров взводов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний. Полученные результаты имеют практическую значимость в контексте использования их психологами образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний для определения курсантов, которые смогут успешно справляться с деятельностью заместителя командира взвода. Перспективным направлением последующих исследований является увеличение количества выборочной совокупности респондентов и разработка профессиограммы заместителя командира взвода.

Ключевые слова: личностные черты, заместитель командира взвода, младшие командиры, образовательные организации, Федеральная служба исполнения наказаний, профессиональная пригодность.

Введение

Активность курсантов образовательных организаций Федеральной службы исполнения наказаний (ФСИН России) в учебной, служебной, научно-исследовательской и творческой деятельности, постоянная готовность к выполнению поставленных задач, социально-психологический климат в коллективе напрямую связаны с деятельностью заместителя командира взвода. В силу этого актуальность исследования профессионально значимых личностных черт заместителя командира взвода определяется влиянием, которое он оказывает на подчиненный личный состав – курсантов.

Личностные особенности успешных младших командиров, отличающие их от личностных особенностей успешных курсантов, предопределяются особенностями положения и деятельности младших командиров, а именно: расширенным по сравнению с другими курсантами перечнем должностных полномочий [1]; маргинальностью статуса, предполагающего исполнение и курсантских, и руководящих функций [2]; групповой динамикой в коллективе курсантов [3]; развитием лидерских качеств в процессе руководства учебной группой [4].

Личностные черты заместителя командира взвода военизированных вузов в некоторой степени описываются в диссертационных исследованиях таких авторов, как С. А. Иванов [3], О. Я. Безушко [5], В. С. Веркин [6], А. А. Головачев [7], А. Г. Денисенко [8], А. Е. Красовская [9], А. В. Колесник [10], И. Б. Марьясис [11], Р. К. Резникова [12], Н. А. Токарев [13], М. М. Трягин [14], а также в научных статьях О. В. Евтихова [4], С. Н. Федотова [15], М. Ф. Гацко [16], В. В. Капустина [17], А. Г. Караяни [18], М. Ю. Касавцева [19], Ю. С. Мигуновой [20], Е. П. Ревенко [21], Л. И. Холиной [22]. В своих исследованиях авторы затрагивают вопрос личностных черт командиров подразделений МВД России, МЧС России, Вооруженных Сил РФ и их взаимосвязь с ролевым поведением, морально-психологиче-

ским климатом, межличностными отношениями в группе курсантов, профессионально-управленческой компетентностью.

С. А. Иванов в своей работе отмечает, что процесс обучения у курсантов и младших командиров в ведомственном вузе «отличается сложностью становления личностных черт» [3, с. 113], к которым автор относит: авторитетность младшего командира, его личный пример и осознанное отношение при выполнении воинского долга.

О. Я. Безушко описывает влияние индивидуального стиля руководства (базирующегося на личных качествах) на управление коллективом курсантов военного института связи, которое основывается на повышении адаптированности младшего командира к роли руководителя [5]. В. С. Веркин в исследовании также затрагивает проблему управленческой деятельности младшего командира как вида социального управления, влияющего на морально-психологическую подготовку и совместную деятельность [6].

А. А. Головачев обосновывает методiku оценки уровня ролевого конфликта в деятельности как элемента аттестации личных и деловых качеств младшего командира [7]. По мнению М. М. Трягина, ролевое поведение младшего командира подразделения связи зависит от его индивидуальных черт личности [14].

А. Г. Денисенко предлагает практико-ориентированные рекомендации для претендентов на должность командиров курсантских подразделений военного института МВД России с учетом такой личностной черты, как агрессивность [8].

А. Е. Красовская в процессе изучения психологической совместимости отмечает влияние профессиональных мотивов и коммуникативных паттернов младших командиров на отношение к курсантам [9].

А. В. Колесник раскрывает компетенцию и личные способности младших командиров, которые способствуют приобретению психологических умений и навыков для руководства коллективами курсантов [10].

И. Б. Марьясис указывает на психологические особенности личности младшего начальствующего состава, которые характерны для эффективного стиля руководства курсантами в образовательных организациях МВД России. Автором при изучении личности командиров отделений отмечаются составные элементы психологического портрета: адекватность самооценки, авторитет, компетентность, справедливость, эмоциональная зрелость, познавательная активность, на основе которых строится директивный, коллегиальный, попустительский и комбинированный стиль руководства [11].

Р. К. Резникова в рамках диссертационного исследования подчеркивает необходимость формирования и развития педагогических способностей у младших командиров [12].

Н. А. Токарев отмечает важность развития самообладания и стрессоустойчивости у рядового и младшего начальствующего состава [13].

О. В. Евтихов и А. В. Жильцов изучают профессионально-управленческую компетентность младших командиров в учебных взводах вузов МВД России. В ее структуре исследователи выделяют профессионально-психологические характеристики (комплекс социальных, личностных, профессиональных качеств). В частности, делается акцент на лидерском потенциале, который обеспечивает лидерские качества и эффективность управленческой деятельности младшего командира [4].

По мнению С. Н. Федотова, Ю. Д. Милюковой, коммуникативная компетентность выступает как профессионально важное качество младшего командира учебного взвода в образовательной организации МВД России. По их убеждению, повышение уровня коммуникативной компетентности младшего командира ведет к успешности и эффек-

тивности уровня взаимоотношений с руководством, профессорско-преподавательским составом и подчиненными курсантами [15]. В. В. Капустин также указывал компетентность как целостное качество личности младших командиров подразделений Сухопутных войск ВС РФ [17].

А. Г. Караяни, В. Я. Гожигов и В. Б. Ларин при изучении служебной деятельности курсантов и сержантов военных вузов описывают целевой психологический ресурс, в составе которого в том числе присутствуют и личностные черты: уверенность в собственных возможностях, оптимизм, психологическая устойчивость к стресс-факторам [18].

М. Ю. Касавцев при изучении военнослужащих отмечал важность совершенствования педагогического мастерства как личностной черты командиров подразделений (курсантских и учебных) [19].

Ю. С. Мигунова и В. И. Назаров при анализе межличностных отношений в курсантском коллективе образовательной организации МЧС России отмечали направленность в поведении, в основе которой находятся индивидуальные черты младшего командира [20].

Е. П. Ревенко и И. В. Семчук в процессе изучения Я-концепции, стиля руководства и имиджа младшего командира отмечают важность профессиональных личностных качеств. Авторами были выработаны общие требования, предъявляемые к младшему командиру образовательных учреждений МВД России, в которые вошли такие личностные черты, как доброжелательность, справедливость, требовательность [21].

Л. И. Холина и И. В. Татаров рассматривали профессиональную подготовку как процесс формирования или совершенствования профессионально важных качеств, в числе которых высокие морально-боевые качества младших командиров [22].

М. Ф. Гацко в процессе изучения младшего командного состава зарубежных армий указывает на необходимость развития командирских и лидерских качеств в процессе подготовки [16].

Зарубежными учеными в процессе исследования личностных особенностей младшего командира при изучении прогностических факторов стресса было выявлено, что понимание своей роли, самоэффективность, вовлеченность в работу в личности командира снижает неблагоприятные последствия стресса у подчиненных [23]. Служебная мотивация, внимание к другим, делегирование полномочий, контроль и профессиональная этика отмечены как эффективные лидерские качества [24].

В образовательных организациях ФСИН России личностные черты заместителя командира взвода упоминались в контексте совершенствования профессиональной подготовки А. М. Киселевым [25], формирования речевой культуры у курсантов Л. Н. Лазуткиной [26], обеспечения благоприятной обстановки в коллективе А. И. Дмитриевым, А. В. Максимовым [27]. Профессионально значимые качества заместителей командиров взводов в образовательных организациях ФСИН России рассматривались в совокупности с аналогичными профессионально значимыми качествами курсантов вуза [28]. Таким образом, до настоящего времени личностные черты заместителя командира взвода в образовательной организации ФСИН России не подвергались комплексному целенаправленному исследованию.

Методы исследования

На базе Академии ФСИН России было проведено исследование личностных черт заместителя командира взвода посредством батареи методик, в которую вошли: методика многофакторного исследования личности Р. Кеттелла, методика «Опросник терминальных ценностей» (ОТеЦ) И. Г. Сенина, методика исследования акцентуаций ха-

рактера Х. Смишека, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО-АМ) А. Г. Маклакова, С. В. Чермянина, анкетирование по шкале успешности в деятельности.

Выбор психологических методик осуществлялся исходя из цели исследования, в связи с этим три методики посвящены интегральной оценке личности (16-факторный опросник Р. Кеттелла, методика исследования акцентуаций характера Х. Смишека, МЛО-АМ А. Г. Маклакова, С. В. Чермянина), одна – мотивационно-потребностной сфере (ОТеЦ И. Г. Сенина) и анкетирование – для выявления наличия связи личностных характеристик с успешностью в служебной деятельности. Кроме того, указанные методики входят в стандартную программу обследования курсантов при поступлении на учебу, в связи с чем снижаются затраты времени на проведение дополнительных исследований, направленных на выявление потенциала поступающих для успешного исполнения должности заместителя командира взвода.

Были проанализированы анкеты 35 заместителей командиров взводов и 651 курсанта. В результате была выделена совокупность личностных характеристик заместителей командиров взводов, которые связаны с их успешной служебной деятельностью. Показатели по шкалам психологических тестов были исследованы на предмет их корреляции с оценками успешности деятельности, полученными по двум критериям: 1) отстранение от должности / продолжение службы в качестве заместителя командира группы; 2) полученная по результатам анкетирования обобщенная оценка различных аспектов жизнедеятельности группы ее курсантами. Шкала успешности имела размерность от 1 до 8, где, максимальный балл (8 баллов) присуждался наиболее успешному действующему заместителю командира взвода, а минимальный (1 балл) – лицам, не справившимся и освобожденным от должности заместителя командира взвода учебной группы.

Стандартизованность процедуры обследования обеспечивалась компьютерной обработкой данных в электронном виде. Для обработки полученных результатов в процессе диагностики проводился корреляционный и факторный анализ в программе PsychometricExpert (9.0.7).

Результаты исследования

В результате исследования значимые корреляции шкалы успешности были получены со шкалами «F» (0,38), «O» (0,39), «MD» (-0,39) по методике Р. Кеттелла. Значимые корреляции показали шкалы методики исследования акцентуаций характера Х. Смишека «Застревание» (-0,49), «Дистимность» (-0,47), «Экзальтированность» (0,61), «Демонстративность» (0,53). Значимый уровень корреляции был получен со шкалой методики МЛО «Паранояльность» (-0,57) и шкалой методики «Опросник терминальных ценностей» «Духовное удовлетворение» (0,56). Перечень значимых корреляций со шкалой успешности представлен в таблице.

Таблица

Корреляции шкал опросников со шкалой успешности

Шкала методики	Коэффициент корреляции
1	2
«F – сдержанность – экспрессивность» 16-факторного опросника Кеттелла	0,38
«O – спокойствие – тревожность» 16-факторного опросника Кеттелла	0,39
«MD – стремление выглядеть в благоприятном свете» 16-факторного опросника Кеттелла	-0,39

Окончание таблицы

1	2
«Застревание» методики исследования акцентуаций характера Х. Смишека	-0,49
«Дистимность» методики исследования акцентуаций характера Х. Смишека	-0,47
«Экзальтированность» методики исследования акцентуаций характера Х. Смишека	0,61
«Демонстративность» методики исследования акцентуаций характера Х. Смишека	0,53
«Паранояльность» многоуровневого опросника «Адаптивность»	-0,57
«Духовное удовлетворение» опросника терминальных ценностей И. Г. Сенина	0,56

Посредством факторного анализа полученные личностные особенности, коррелирующие с успешностью, сгруппировались в четыре фактора, условно названные «способность к адаптации», «мнительность», «эмоциональность реагирования» и «увлеченность деятельностью». Отрицательные корреляции шкалы успешности со сгруппировавшимися в результате факторизации шкалами «Застревание», «Паранояльность», «Дистимность» позволили обозначить первый фактор успешности как «способность к адаптации». Шкалы «О (Тревожность)» и «MD (Стремление выглядеть в благоприятном свете)» теста Кэттелла сгруппировались во второй фактор, названный «мнительность». Третий фактор «эмоциональность реагирования» составили шкалы «F (Экспрессивность)» теста Кэттелла и «Демонстративность» теста Шмишека. Четвертый фактор «увлеченность деятельностью» образовали шкалы «Экзальтированность» теста Шмишека и «Духовное удовлетворение» теста Сенина.

Сопоставляя выделенные нами индивидуально-психологические факторы пригодности к деятельности заместителей командиров с полученными ранее результатами исследований по изучению личности непосредственных руководителей курсантов (младших командиров, сержантов, командиров подразделения), можно отметить, что некоторые факторы имеют аналоги, а другие не упоминались ранее как значимые для деятельности младших командиров. Иначе говоря, на основе контент-анализа научной литературы были выделены универсальные (для всех младших командиров) и соответственно специфические (для младших командиров образовательных организаций ФСИН России) индивидуально-психологические факторы успешности.

К универсальным индивидуально-психологическим факторам успешности младшего командира на основе данного критерия отнесены «способность к адаптации» и «увлеченность деятельностью», поскольку в ходе анализа литературы были выделены такие группы личных качеств, как:

- адаптационные качества – сила и подвижность нервных процессов [15], быстрота и гибкость мышления [11], идентичность [18], социальная адаптация к военно-профессиональной деятельности как активное приспособление к изменяющейся окружающей среде [17], а также различные факторы социальной адаптации [8];

- лидерские и организаторские способности, которые описываются как умение управлять людьми, быстро и точно принимать решения [15], обладание командирским потенциалом и организаторскими способностями [20], «...у командира должны обязательно присутствовать «черты победителя», «черты лидера» (достижения личности в профессиональной деятельности) и «черты отца», который, по З. Фрейду, не даст в обиду. Он строг, может наказать, но защитит» [21, с. 22], социальная эргичность как от-

крытость, стремление к лидерству [29], дисциплинированность, справедливость, самостоятельность в деятельности [14], авторитет [30], организованность, дисциплинированность [6], способности к руководству подчиненными [10], педагогические способности [12], лидерские способности [31], ответственность, целеустремленность, способность к лидерству, организованность, властность, требовательность, решительность, авторитет, справедливость, инициативность [11], личный авторитет [18], «лидерский потенциал и обеспечивающие его «лидерские качества»... личный авторитет и лидерский статус» [4, с. 89], «командир обязан руководить и командовать» [3, с. 109];

– коммуникативные качества – повышенная коммуникабельность [3], общительность и легкость в установлении социальных связей [29], умение устанавливать контакт с подчиненными и открытость к их просьбам [32], коммуникативные способности [21], горизонтальные, вертикальные, неформальные, обратные коммуникации [6], ролевое общение [7], стремление поддерживать хорошие отношения в группе, общительность, стремление к сотрудничеству [11], коммуникативные умения [18];

– качества эмоционально-волевой сферы: индивидуальное эмоциональное состояние [9], владение собой [32], психологические качества, выражающиеся в высокой степени эмоциональной устойчивости [15], эмоционально-чувственная сфера и повышенный самоконтроль [33], наличие развитых волевых качеств [15], высокий уровень эмоциональной устойчивости [7], психологическая устойчивость к стресс-факторам [18];

– мотивационные характеристики: усиление сознательных мотивов поведения [3], желание и интерес заниматься руководящей работой, умение мотивировать и стимулировать курсантов [4], «доминирование в своей деятельности мотивационной установки на альтруизм, стремление к профессиональному успеху» [29], «профессиональная направленность, заключающаяся в высокой мотивации к службе в органах внутренних дел, развитого чувства долга и дисциплинированности» [15], мотивы достижения, познавательные мотивы [18], личностная направленность [20], мотивы социального сотрудничества [7], профессиональная направленность [11].

Анализ содержания обозначенных характеристик дает основание полагать, что большинство исследователей в перечне личностных черт выделяют следующие элементы, которые относятся к универсальным личностным чертам, присущим младшим командирам: адаптационные качества, лидерские и организаторские способности, коммуникативные качества, качества эмоционально-волевой сферы, мотивационные характеристики. Данные универсальные личностные черты, как видно из анализа научных источников, встречаются во многих трудах, посвященных проблемам отбора и личностным чертам младших командиров, а также в работах, изучающих вопросы лидерства и руководства малым коллективом. Можно сказать, что при анализе личности младшего командира авторы в первую очередь отмечают наиболее характерные личностные черты, присущие военному руководителю среднего звена, имеющие схожие социальные взаимодействия и модель поведения, но не отражающие связь с успешностью в деятельности.

Таким образом, полученный нами фактор «способность к адаптации» практически полностью соответствует выделенному блоку адаптационных качеств, а «увлеченность деятельностью» в целом можно соотнести с блоком мотивационных характеристик, затрагивающих профессиональную направленность. При этом у факторов «мнительность» и «эмоциональность реагирования» не обнаружилось достаточно близких аналогов.

Рассмотрим каждый полученный фактор более подробно.

Способность к адаптации у заместителя командира взвода имеет аналогичную социально-психологическую характеристику в исследовательской работе И. В. Дрюпиной [34].

Аналогом фактора «способность к адаптации» является также личностный адаптационный потенциал, который рассматривался А. Г. Маклаковым [35]. В итоге «способность к адаптации» является не только фактором или чертой личности младшего командира, но и личностным свойством любого человека. В силу этого данные научные исследования подтверждают универсальность фактора «способность к адаптации» как для младшего командира, так и для личности в целом. Ведь после поступления в военизированный вуз происходит отрыв от привычного уклада жизни, смена ближайшего окружения, ограничение некоторых возможностей согласно распорядку дня, нехватка информации, смена привычных моделей и стереотипов поведения – все это сопровождается психологическим напряжением и требует от курсантов и заместителей командиров взводов способности к адаптации. Способность к адаптации у младшего командира к среде военизированного вуза может также выражаться в последовательном разрешении трудностей обучения в связи с выполнением дополнительных обязанностей, о чем упоминалось в научно-исследовательской работе Ю. С. Мигуновой [2].

Следует отметить, что способность к адаптации у успешного заместителя командира взвода в военизированном вузе выражается в быстрой самоадаптации к резко изменяющейся среде, то есть в постоянном приспособлении к меняющимся обстоятельствам, например, в оперативном решении поставленных задач от руководства, разделении их на приоритетные и второстепенные поручения. Главным показателем способности к адаптации, на наш взгляд, является активность заместителя командира взвода в организации служебно-боевой и учебной деятельности, ежедневном воспитании подчиненных курсантов, а также выполнении обширного спектра прямых функциональных обязанностей. Высокой адаптивности требует от младшего командира и его маргинальное положение, предполагающее наличие часто противоречащих друг другу ожиданий от вышестоящего руководства и членов его учебной группы.

Кроме того, способность к адаптации как личностная черта в ведомственном вузе демонстрируется в соблюдении служебной дисциплины, проявлении уставных взаимоотношений, инициативности. Тем не менее только после завершения первой сессии у младшего командира формируется представление об особенностях руководства коллективом, о порядке распределения суточных нарядов, личностных особенностях подчиненных курсантов, об обеспечении организации учебных занятий и о прохождении промежуточных и итоговых аттестаций. Как показывает практика, первопричинами затрудненной способности к адаптации являются сложность привыкания к новым условиям, большие служебные нагрузки, слабый уровень развития навыков самообразования в часы самостоятельной подготовки, неопределенность в интересах и склонностях, недостаточное овладение навыками работы с подчиненными, низкий уровень социализации, недостаточное внимание и методическая помощь со стороны вышестоящего руководства.

Таким образом, фактор «способность к адаптации» проявляется во всех сферах жизнедеятельности младшего командира – бытовой (проживание совместно с подчиненными курсантами), учебной (освоение образовательной программы), служебной (подчинение инструкциям и требованиям службы).

Связь способности к адаптации с успешностью деятельности у заместителя командира взвода, на наш взгляд, является наиболее очевидной по сравнению с другими выявленными факторами, поскольку эффективное приспособление к новой деятельности является предпосылкой ее успешности, а успешность деятельности, в свою очередь, является одним из критериев оценки адаптации личности.

Можно констатировать, что чем сильнее выражена способность к адаптации у младшего командира, тем выше вероятность сохранения работоспособности на протяжении всего периода обучения и достижения успехов в деятельности при воздействии различных внешних стресс-факторов.

Второй фактор – «увлеченность деятельностью» предопределяет уровень психологической отдачи от прилагаемых для решения служебных задач усилий и затрачиваемой энергии заместителя командира взвода.

В ходе анализа и интерпретации нами был обнаружен близкий по значению к увлеченности деятельностью показатель профессиональной пригодности, который в трудах Института психологии РАН указывается как «удовлетворенность работой» [36, 37, 38]. Данный показатель пригодности раскрывается как «психическое состояние, отражающее отношение к профессиональной деятельности, к отдельным ее компонентам, а также как показатель ее успешности, результативности» [37, с. 24]. При этом удовлетворенность работой широко раскрывается как в теоретическом плане, так и в эмпирических результатах. Например, удовлетворенность работой в некоторых зарубежных исследованиях коррелируется с возрастом и наличием опыта [39], жалованием и дополнительными льготами младших командиров [40]. D. S. Romita анализирует удовлетворенность трудом младших командиров Вооруженных сил Военной академии Шри-Ланки. Коммуникационное взаимодействие младшего командира с вышестоящим руководством указывается как статистически значимое для продуктивности военной деятельности [40]. На первый взгляд может показаться, что по своему содержанию удовлетворенность работой является следствием увлеченности деятельностью и одновременно стимулирующим фактором. Однако вначале в деятельности, как правило, имеются определенные ожидания от нее, и минимальный интерес к ней, который затем, по мере отдачи от деятельности, перерастает в увлеченность ей. Удовлетворенность работой формирует дальнейший интерес, поглощенность и увлеченность деятельностью. Таким образом, увлеченность деятельностью формирует, активизирует, стимулирует и развивает удовлетворенность, образуя своего рода преемственность. В силу этого именно интерес как основа развития увлеченности представляется нам первичным в этой взаимосвязи. Удовлетворенность работой проявляется как процесс и одновременно результат труда, увлеченность деятельностью заместителя командира взвода носит первоначально поверхностный характер и лишь в процессе освоения деятельности нарастает ее объем, содержание и как следствие появляется результат. В итоге заместитель командира взвода на первом курсе сначала лишь увлекается деятельностью руководителя, а затем удовлетворение от этой деятельности становится устойчивым мотивационным фактором его активности.

Когда первоначальный интерес к характеру деятельности командира, лежащий в основе увлеченности, отсутствует и нет соответствующих положительных стимулов при наличии отрицательных, которые также существуют в деятельности командира в виде недовольства начальников и одногруппников, сравнительно быстро возникает неудовлетворенность командирской работой и потеря интереса к ней, вдохновения и желания осуществлять руководство подразделением. Это выражается в равнодушии, низкой производительности, что сказывается на учебных и служебных показателях всего подразделения. Обычно за этим следует снятие с должности по согласованию или по инициативе руководства учебно-строевого подразделения. Можно констатировать, что увлеченность деятельностью командира, в основе которой лежит интерес к ней, следует рассматривать как базу поддержания дальнейшей активности.

Схематически связь увлеченности деятельностью с успешностью можно изобразить следующим образом: появление интереса → проявление активности → положительные эмоции от процесса и результатов активности → формирование удовлетворенности → стремление к поддержанию активности и ее совершенствованию → успех.

Что касается таких факторов, как «мнительность» и «эмоциональность реагирования», то они в данном исследовании определяются как специфические, то есть характерные только для заместителей командиров взводов образовательных организаций ФСИН России. Отметим, что до проведения данного исследования в литературных источниках вопрос о наличии специфических личностных черт заместителя командира взвода образовательных организаций ФСИН России, отличающих их от других младших командиров, не ставился.

Фактор, названный в нашем исследовании «мнительность», по содержанию несколько отличается от одноименной личной характеристики, которая в литературе рассматривается как снижающая продуктивность деятельности нервно-психической неустойчивости у личности [41] или как отрицательная черта характера младшего командира [42]. Однако в данном исследовании мнительность подразумевает и определенную тенденцию ее применения.

Фактор «мнительность» содержит характеристики коррелирующей с успешностью шкалы «О (Тревожность)» теста Кеттелла, поэтому он предполагает наличие в личностных чертах младшего командира таких характеристик, как беспокойство, боязливость, склонность к предчувствиям, напряженность в трудных ситуациях, тревожность, сильное чувство долга, скрупулезность, суетливость. Однако в сочетании со шкалой «MD (Стремление выглядеть в благоприятном свете)» теста Кеттелла, отнесенной к тому же фактору, данные качества служат тому, что энергия тревоги реализуется в конструктивных действиях, направленных на получение позитивной оценки руководства и ближайшего окружения. Недовольство собой и излишняя критичность к себе в данном случае мотивируют младшего командира к совершенствованию служебной деятельности, избеганию ошибок, наилучшему исполнению обязанностей.

Таким образом, фактор «мнительность» позволяет младшему командиру достигать хороших результатов в деятельности за счет приложения большего количества усилий, мотивируемых стремлением избежать неудачи и выглядеть в лучшем свете. Беспокойство, склонность к предчувствиям и тревожность, по нашему мнению, нередко являются следствием повышенного уровня ответственности за себя и коллектив, желанием избежать критики, страха ошибки, получения взыскания, понижения по службе или отчисления. Сильное чувство долга и скрупулезность ориентируют четко следовать приказам и ведомственным инструкциям, задавать высокую планку личного примера в плане дисциплинированности и несения службы, в каком-то смысле компенсировать отсутствие опыта руководства. При этом критичность к себе позволяет требовательно относиться и к подчиненным курсантам.

Данные результаты соотносимы с данными, приведенными в работе Ю. С. Мигуновой, посвященной субъективной оценке курсантами межличностных отношений с младшим командиром, где показатель реальной направленности межличностных отношений по шкале «Подозрительный» был выше, чем показатель идеальной направленности [20], то есть в служебной деятельности, и особенно в межличностных отношениях, младший командир проявлял притязательность, критичность, подозрительность и недоверчивое отношение к подчиненным курсантам гораздо больше, чем от него ожидали.

Таким образом, фактор «мнительность» и успешность в служебной деятельности связаны посредством перехода тревожности, самокритичности, скрупулезности, стрем-

ления к избеганию ошибок и получению положительных оценок в дополнительные усилия по достижению наилучших личных и групповых результатов в учебе и служебной деятельности.

Данные результаты, по нашему мнению, играют важную роль при отборе курсанта на должность заместителя командира взвода, так как полученный фактор «мнительность» указывает на специфические личностные черты, которые, как правило, не рассматриваются при назначении на должность.

Фактор «эмоциональность реагирования» содержит характеристики включенных в него шкал «Экспрессивность» и «Демонстративность». Содержание фактора «эмоциональность реагирования» близко также к таким индивидуально-психологическим чертам, как восторженность, импульсивность, харизматичность, стремление произвести впечатление, динамичность в общении, тщеславность, экспрессивность и стремление к эмоциональному лидерству во взаимоотношениях. Эмоциональность реагирования предполагает, что младший командир обладает навыками передачи эмоционального настроения, умением привлечь внимание курсантов к выполнению поставленных задач, навыками эмоционального реагирования на недопустимое поведение курсантов, эмоционального заражения других курсантов состояниями, необходимыми для преодоления трудностей, мотивирования курсантов на достижение поставленных руководством целей в соответствующих возрастной культуре стиле и терминах.

Эмоциональность реагирования у заместителя командира взвода на этапе профессионализации в образовательных организациях проявляется в умении воздействовать на настроение, эмоциональные состояния окружающих, тем самым создавая условия для позитивных переживаний, воодушевляющую мотивацию, вызывая у курсантов готовность к действию.

Успешный младший командир, характеризующийся эмоциональностью реагирования, с одной стороны, способен ярко отразить эмоциональное состояние своего коллектива, а с другой стороны, является генератором эмоционального настроения, душой коллектива и вдохновителем идей, что подкрепляется наличием у него определенных ресурсов для поощрения и наказания курсантов. Уважение, эмоциональная сила влияния, репутация проявляются в процессе воздействия на учебную группу и отражают некоторые аспекты лидерства младшего командира.

Успешный заместитель командира взвода благодаря эмоциональности реагирования умеет приводить в равновесие подчиненный личный состав, так как он доминирует в формировании настроения группы (в том числе конструирует деловые и эмоциональные отношения между ее членами). Следовательно, успешность в деятельности может быть достигнута за счет таких качеств младшего командира, как открытость в общении, позитивный настрой, открытость к сотрудничеству, экспрессивность, сердечность, выраженный эмоциональный стиль деятельности.

За счет эмоциональности реагирования, демонстрирующего его открытость и небезразличие к группе, успешный заместитель командира взвода может создавать атмосферу открытости и эмоционального комфорта. Своими действиями успешный младший командир способен вызывать доверие, вселять уверенность и тем самым снижать психологическую напряженность при возникновении конфликтов или личных проблем у курсантов. Благодаря эмоциональности реагирования успешному младшему командиру как связующему звену между курсантами и руководством удастся повышать продуктивность коммуникации, в том числе доводить до сведения руководства проблемы и реакции курсантов на те или иные указания.

Кроме того, связь эмоциональности реагирования и успешности, на наш взгляд, может объясняться тем, что в среде молодежи проявление эмоционального резонирования (усиления) и экспрессивности является наиболее пропагандируемым и популярным типом поведения. Такой тип эмоционального поведения приводит его обладателя к популярности и признанию в молодежной среде. По нашему мнению, успешный младший командир должен быть эмоциональным лидером в подразделении, тогда эмоциональные переживания успеха усиливаются в коллективе курсантов.

Таким образом, проведенный нами анализ теоретических данных и полученных в исследовании факторов свидетельствует о том, что успешные заместители командиров взводов в образовательных организациях ФСИН России имеют как общие черты, присущие всем успешным младшим командирам, так и специфические, выявленные только у младших командиров курсантских подразделений образовательных организаций ФСИН России.

Обсуждение

Результаты анализа связи выделенных специфических индивидуально-психологических факторов младших командиров с успешностью показали, что указанные выше причины этой успешности связаны скорее с общими, чем со специфическими для вузов ФСИН России организационно-правовыми факторами. Однако ранее данные факторы исследователями не выявлялись, что, на наш взгляд, может быть обусловлено рядом причин.

Во-первых, в диссертационных исследованиях отечественных ученых личностные черты младших командиров изучались в системе МЧС России, МВД России, ВС РФ, рассматривались преимущественно при изучении вопросов индивидуального стиля руководства, управленческой деятельности младшего командира, межличностных отношений в коллективе, психологической совместимости курсантов и младшего командира. Учеными лишь косвенно освещалась тема связи личностных черт младшего командира с общей успешностью в служебной деятельности. В силу этого ряд качеств изначально не охватывался исследователями.

Во-вторых, культура молодежной среды динамично меняется и исследования, проведенные более десяти лет назад, могли утратить свою актуальность.

В-третьих, исследователи могли пренебречь полученными результатами, которые, по их мнению, представлялись малозначительными или сомнительными, например, выделение мнительности как профессионально значимого качества.

Получению качественно новых результатов также могли способствовать применение факторного анализа и авторская интерпретация содержания полученных факторов.

Выводы

Проведенное исследование, с одной стороны, корреспондирует с рядом ранее полученных результатов, с другой стороны, открывает ряд индивидуально-психологических факторов успешности деятельности младших командиров курсантских подразделений, которые ранее не были в поле зрения исследователей.

К корреспондирующим отнесены такие факторы, как:

– способность к адаптации – характеризуется как универсальный, проявляющийся активностью в служебной и учебной деятельности, соблюдении нормативности поведения. Способность к адаптации прямо пропорционально связана с успешностью в деятельности: чем выше уровень адаптации, тем значительнее успехи заместителя командира взвода;

– увлеченность деятельностью – является универсальным фактором, связанным с общением, признанием значимости в среде курсантов, а также одним из условий достижения успеха младшего командира.

К вновь выделенным отнесены:

– мнительность – специализированный фактор, который проявляется в самокритичности и требовательности к курсантам. Связь мнительности и успешной служебной деятельности объясняется тем, что заместитель командира взвода требовательностью к себе в совокупности с собственным примером побуждает курсантов к учебно-профессиональной деятельности;

– эмоциональность реагирования – специализированный фактор, связанный с эмоциональным резонированием (усилением) и экспрессивностью заместителя командира взвода. Связь эмоциональности реагирования с успешной деятельностью можно объяснить тем, что заместитель командира взвода в подразделении является эмоциональным лидером и задает общий настрой в коллективе, поэтому эмоциональные переживания успеха охватывают всю учебную группу.

Перспективы исследования

Можно предположить, что в силу недостаточной разработанности проблемы тема анализа и интерпретации личностных черт младшего командира в вузах ФСИН России имеет множество перспективных направлений.

По нашему мнению, в качестве перспективного направления дальнейших исследований и научных разработок может выступать увеличение количества экспериментальной выборки (респонденты других образовательных организаций ФСИН России), подбор новых методик для диагностики способностей кандидатов, претендующих на должность заместителя командира взвода, разработка профессиограммы младшего командира. В перспективе для уточнения показателей успешности могут потребоваться экспертные оценки деятельности заместителя командира взвода (сотрудниками учебно-строевого подразделения и преподавателями вуза), а также ключевые показатели деятельности учебных групп (количество нарушений, успеваемость и др.). Кроме того, одним из направлений дальнейших исследований может стать сравнительный анализ психологических особенностей курсантов и младших командиров.

С целью развития и совершенствования деятельности образовательных организаций ФСИН России представляется перспективным направлением изучение как комплексных теоретических, так и методико-практических аспектов деятельности заместителя командира взвода в образовательных организациях ФСИН России. В качестве продолжения исследования также представляет интерес разработка программы профессиональной подготовки заместителей командиров взводов на основе изучения их личностных черт, которая включала бы в себя тестирование, создание условий для развития благоприятных для деятельности качеств, начальную-управленческую подготовку, социально-психологическую работу.

Подводя итоги, полагаем, что полученные данные могут использоваться сотрудниками психологических служб образовательных организаций ФСИН России с целью выявления кандидатов на должности заместителей командиров взводов учебных групп, а также для прогнозирования успешности в деятельности действующих младших командиров. Исследовательские материалы могут послужить основой для разработки программ психологического сопровождения младших командиров в пространстве вузов ФСИН России на различных этапах обучения.

Интерпретационные данные могут быть использованы для психологической подготовки младших командиров военизированных вузов с определенной модификацией по профилю профессионального образования.

Библиографический список

1. Справочник младшего командира. М. : Воениздат, 2007. 540 с.
2. Мигунова Ю. С. Социально-психологические аспекты маргинальности статуса сержантского состава учебных подразделений образовательных организаций высшего образования МЧС России // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. 2019. № 3(8). С. 95–98.
3. Иванов С. А. Формирование навыков воспитательной деятельности у курсантов военно-учебных заведений : дис. ... канд. пед. наук. М., 2015. 181 с.
4. Евтихов О. В., Жильцов А. В. Профессионально-управленческая компетентность и проблема лидерства младших командиров учебных групп образовательных организаций МВД России // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2017. № 4(29). С. 87–92.
5. Безушко О. Я. Социально-психологические особенности эффективного стиля руководства командиров учебных подразделений : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2000. 19 с.
6. Веркин В. С. Управленческая деятельность командира курсантского подразделения: социологический анализ : автореф. дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 2004. 26 с.
7. Головачев А. А. Ролевой конфликт в деятельности сержантов курсантских подразделений вуза : дис. ... канд. психол. наук. Ярославль, 2000. 184 с.
8. Денисенко А. Г. Метаиндивидуальное проявление агрессивности у военнослужащих: на материале исследования курсантов военного института МВД : дис. ... канд. психол. наук. Пермь, 2004. 144 с.
9. Красовская А. Е. Психологическая совместимость младших командиров курсантских подразделений как взаимная удовлетворенность межличностными отношениями : дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. 191 с.
10. Колесник А. В. Формирование психолого-педагогической компетенции у сержантов учебных подразделений в военном вузе : дис. ... канд. пед. наук. Елец, 2016. 167 с.
11. Марьясис И. Б. Психологические условия совершенствования стиля руководства младшего начальствующего состава образовательных учреждений МВД России : дис. ... канд. психол. наук. М., 2004. 193 с.
12. Резникова Р. К. Формирование навыков обучения и воспитания личного состава у младших командиров кораблей ВМФ : автореф. дис. ... канд. пед. наук. М., 2011. 24 с.
13. Токарев Н. А. Профессионально-психологическая подготовка рядового и младшего начальствующего состава милиции подразделений охраны органов внутренних дел : дис. ... канд. психол. наук. М., 1990. 328 с.
14. Трягин М. М. Социально-психологические особенности ролевого поведения младшего командира подразделения : дис. ... канд. психол. наук. Голицыно, 2012. 186 с.
15. Федотов С. Н., Милюкова Ю. Д. Роль психолога в развитии коммуникативной компетентности у младших командиров учебных взводов образовательных организаций МВД России // Психология XXI века: вызовы, поиски, векторы развития : сб. материалов Всерос. симп. психологов / под общ. ред. Д. В. Сочивко. Рязань : Академия ФСИН России, 2019. С. 748–752.

16. Гацко М. Ф. Профессиональная подготовка унтер-офицеров и сержантов в зарубежных армиях // Зарубежное военное обозрение. 2009. № 5. С. 21–28.

17. Капустин В. В. Об управлении социальной адаптацией сержантов-профессионалов к будущей военно-профессиональной деятельности на этапе обучения // Проблемы безопасности. 2012. № 2(16). С. 8–9.

18. Караяни А. Г., Гожиков В. Я., Ларин В. Б. Повышение роли сержантского состава военных вузов в реализации социально-психологических функций образовательного процесса, связанных с его подготовкой к служебной деятельности // Военный академический журнал. 2016. № 2(10). С. 151–156.

19. Касавцев М. Ю. Методика подготовки сержанта курсантского подразделения в процессе воинского обучения и воспитания // Инновации в науке и образовании : материалы IV Всерос. науч.-практ. конф. (Новосибирск, 6 мая 2016 г.). Новосибирск : ЦСРНИ, 2016. С. 67–71.

20. Мигунова Ю. С., Назаров В. И. Особенности командно-управленческого взаимодействия младшего командного состава учебных подразделений вузов МЧС России // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : материалы VIII Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. Ю. П. Поваренкова. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. С. 214–217.

21. Ревенко Е. П., Семчук И. В. Роль «Я-концепции» командира в формировании имиджа курсанта // Международный журнал психологии и педагогики в служебной деятельности. 2018. № 2. С. 20–23.

22. Холина Л. И., Татаров И. В. Особенности профессиональной подготовки младших командиров в учебном центре военного вуза // Мир науки, культуры, образования. 2017. № 6(67). С. 300–301.

23. Britt T. W., Davison J., Bliese P. D. & Castro C. A. 2004, 'How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers', *Military Medicine*, vol. 169, pp. 541–545.

24. Bartone P. T., Snook S. A., Forsythe G. B., Lewis P. & Bullise R. C. 2007, 'Psychosocial development and leader performance of military officer cadets', *The Leadership Quarterly*, vol. 18, iss. 5, pp. 490–504.

25. Киселев А. М. Профессиональная подготовка курсантов (слушателей) образовательных учреждений УИС Минюста России и пути ее совершенствования при изучении специальной тактики : дис. ... канд. пед. наук. Рязань, 2001. 254 с.

26. Лазуткина Л. Н. Педагогическая концепция формирования и развития речевой культуры у курсантов военных командных вузов : дис. ... д-ра пед. наук. М., 2008. 462 с.

27. Дмитриев А. И., Максимов А. В. Роль командира подразделения в выявлении постстрессового состояния у курсантов института ФСИН России // Перспективные направления развития артиллерийского вооружения, методов его эксплуатации и ремонта : сб. тр. XI межвуз. науч.-практ. конф. Пермь : Пермский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, 2017. С. 144–147.

28. Литвишков В. М., Кучерявая О. А. К вопросу о методике исследования профессионально значимых качеств личности курсантов вузов ФСИН России // Человек: преступление и наказание. 2012. № 1(76). С. 125–130.

29. Курганов В. Н. Профпригодность к руководству первичным воинским коллективом // Вестник Московского государственного областного университета. Сер. Психологические науки. 2009. № 1. С. 133–140.

30. Тюменева Н. П., Кашинцева И. Л. Опыт формирования духовно-нравственных ценностей курсантов и студентов образовательных организаций Федеральной служ-

бы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. 2020. Т. 28 (1–4), № 4. С. 639–645.

31. Сивак А. Н., Беляева О. А. Проблема соотношения лидерства и власти в среде курсантов военного института // Прикладная юридическая психология. 2019. № 4(49). С. 92–98.

32. Караяни А. Г., Сыромятников И. В. Военная психология : учебник. М. : ВУ, 2016. 500 с.

33. Мигунова Ю. С., Сафронов Н. А. Социально-психологические векторы межличностных отношений в курсантских подразделениях // Пожарная и аварийная безопасность : сб. материалов XII Междунар. науч.-практ. конф., посвященной году гражданской обороны. Иваново : Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2017. С. 683–686.

34. Дрюпина И. В. Психолого-эргономические составляющие успешности служебной деятельности младшего командира военно-учебного заведения : автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2007. 21 с.

35. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2001. № 1(22). С. 16–24.

36. Бодров В. А. О соотношении категорий «профессиональная пригодность» и «удовлетворенность работой» // Развитие психологии в системе комплексного человекознания : материалы Всерос. науч. конф., посвященной 40-летию Института психологии и 85-летию его основателя Б. Ф. Ломова. М. : Институт психологии РАН, 2012. С. 615–620.

37. Бодров В. А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2007. № 3(40). С. 24–26.

38. Кузнецова Е. В., Журавлева Н. И. Динамика удовлетворенности менеджеров работой как фактор их «микрочастьеры» // Системогенез учебной и профессиональной деятельности : материалы VIII Всерос. науч.-практ. конф. / под ред. Ю. П. Поваренкова. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2018. С. 214–217.

39. Locke E. A. 1976, 'The Nature and Causes of Job Satisfaction', *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, vol. 1, pp. 1297–1343.

40. Romita D. S. 2019, 'Factors affecting job satisfaction of non-commissioned officers in Sri Lanka Military Academy', in *Vavuniya Campus International Research Symposium, November, 2019*, pp. 68–72, Sri Lanka.

41. Справочник офицера-воспитателя. Сер. Право в Вооруженных Силах – консультант. М. : За права военнослужащих, 2003. Вып. 35. 368 с.

42. Боровицкий А. М. Педагогические условия развития коммуникативной культуры курсантов военного института внутренних войск МВД России : дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2016. 246 с.