



Серия «Психология»  
2023. Т. 45. С. 15–27  
Онлайн-доступ к журналу:  
<http://izvestiapsy.isu.ru/ru>

---

---

ИЗВЕСТИЯ  
Иркутского  
государственного  
университета

---

---

Научная статья

УДК 159.9.07  
<https://doi.org/10.26516/2304-1226.2023.45.15>

## Особенности лидерской компетентности у студентов, осваивающих помогающие профессии

Е. А. Кедярова, Е. А. Сукнева, Н. И. Чернецкая\*

*Иркутский государственный университет, г. Иркутск, Россия*

**Аннотация.** Представлено обоснование актуальности изучения лидерской компетентности у будущих представителей помогающих профессий, результаты сравнительного исследования различных компонентов лидерской компетентности у трех групп студентов, осваивающих разные помогающие профессии (психологи, врачи, социальные работники). Доказано, что особенностью лидерской компетентности будущих социальных работников является развитость поведенческого компонента. Отмечено, что отличительной чертой лидерской компетентности студентов-психологов и студентов-медиков является высокая оценка своих лидерских способностей, которая зачастую не соответствует реальному положению дел. Выявлено, что у студентов всех трех направлений недостаточно развит индивидуально-личностный компонент лидерской компетентности: нет яркой выраженности экстраверсии и спонтанности, мало стремления к самоутверждению, к лидированию, раскованности поведения.

**Ключевые слова:** помогающие профессии, будущие представители помогающих профессий, лидерство, лидерская компетентность, компоненты лидерской компетентности.

---

**Для цитирования:** Кедярова Е. А., Сукнева Е. А., Чернецкая Н. И. Особенности лидерской компетентности у студентов, осваивающих помогающие профессии // Известия Иркутского государственного университета. Серия Психология. 2023. Т. 45. С. 15–27. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2023.45.15>

---

Original article

## Features of Leadership Competence of Students, Learning Helping Professions

Е. А. Kedyarova, Е. А. Sukneva, N. I. Chernetskaya\*

*Irkutsk State University, Irkutsk, Russian Federation*

**Abstract.** The rationale for the relevance of studying leadership competence in future representatives of helping professions is presented, as well as the results of a comparative study of various components of leadership competence in three groups of students mastering different helping professions (psychologists, doctors, social workers). It has been proven that a feature of the leadership competence of future social workers is the development of the behavioral component. A feature of the leadership competence of psychology and medical students is their high assessment of their leadership abilities, which often does not correspond to the real state of affairs. Students of all three directions have an insufficiently developed individual-personal component of leadership competence: there is no pronounced expression of extraversion and spontaneity, little desire for self-affirmation, leadership, and relaxed behavior.

---

© Кедярова Е. А., Сукнева Е. А., Чернецкая Н. И., 2023

\*Полные сведения об авторах см. на последней странице статьи.  
For complete information about the authors, see the last page of the article.

**Keywords:** helping professions, future specialists in helping professions, leadership, leadership competence, components of leadership competence.

---

**For citation:** Kedyarova E.A., Sukneva E.A., Chernetskaya N.I. Features of Leadership Competence of Students, Learning Helping Professions. *The Bulletin of Irkutsk State University. Series Psychology*, 2023, vol. 45, pp. 15–27. <https://doi.org/10.26516/2304-1226.2023.45.15> (in Russian)

---

## Введение

Поскольку глобализация и неустойчивая экономическая ситуация в мире продолжают ставить перед образовательной и профессиональной сферами жизни новые вызовы, различные виды психологической компетентности становятся все более важными, начинают играть ключевую роль как в процессах адаптации человека к усложняющимся условиям, так и в развитии профессиональной подготовки. Именно поэтому современные реалии предполагают переход образования к компетентностному подходу, прогнозируя формирование в образовательном процессе различных психологических компетентностей, например коммуникативной, конфликтологической, лидерской.

Как отмечает О. Е. Лебедев, компетентностный подход необходим прежде всего для фиксации принципов, целей и задач образования, более скрупулезного отбора содержания образовательных программ и большей мере объективной оценки результатов обучения применительно к личности [Лебедев, 2004]. А. В. Хуторской и его последователи утверждают, что компетентность – это характеристика осваиваемой трудовой роли, которая с психологической стороны подразумевает глубинное присвоение необходимых личностных качеств – мотивационных, интеллектуальных, коммуникативных, лидерских и др. [Хуторской, 2003].

А. Дж. Эллиот и С. Дэк рассматривают возникновение компетентности как управляемый процесс с заданной целью и с ориентацией на разнообразные трудовые и жизненные ситуации [Handbook of competence ... , 2005]. М. Паркинсон пишет о том, что компетентность – это в первую очередь набор психологических характеристик субъекта, влияющих на то, как он работает и как справляется с трудовыми функциями, насколько его личность эффективна в профессии [Parkinson, 1999]. Дж. Берк описывает компетентность как действенное проявление активности субъекта в отношении трудовых или личных задач, соответствие его внутренних особенностей требованиям этих ситуаций и задач, что в целом отражает главную тенденцию в трактовке компетентности в западной психологии – подход к ней как к некоторой совокупности особенностей, качеств и норм, конкретизирующих профессиональную или личную роль [Burke, 2005].

Как показывает анализ литературы, лидерская компетентность не рассматривается исследователями в необходимой мере. Если проследить представленность лидерской компетентности в соответствии с ФГОС ВО (3++) по направлениям бакалавриата от 15.01.2022, можно обнаружить, что такая универсальная компетенция, как «командная работа и лидерство», имеющая код УК-3, в сущности своей подразумевает, скорее, первую часть наименования компетентности «способен осуществлять социальное взаимодействие

и реализовывать свою роль в команде». В итоге содержание понятия «лидерская компетентность» приходится «конструировать» исходя, во-первых, из содержания понятия «лидерство», а во-вторых, опираясь на принятые в современной психологии подходы к психологическим компетентностям.

До середины 50-х гг. XX в. в научном пространстве активно развивалась теория «выдающегося человека», или теория лидерских качеств. В ее основе лежало предположение, что человека можно определить как лидера, выявив у него специфические личностные качества, которые у других отсутствуют. Т. А. Наумова, А. А. Баранов и Я. Л. Тараканов выделили качества в следующие группы: лидерские, организаторские склонности и коммуникативные способности [Наумова, Баранов, Тараканов, 2015].

С начала XXI в. стали появляться подходы, в которых лидер рассматривался с позиции компетентностного подхода. Дж. Брикман предполагает, что базовым критерием сформированности лидерской компетентности является способность соотнести личные цели с групповыми [Brinckman, 2007].

Психология рассматривает вопросы развития лидерства личности и лидерской компетентности чаще всего у профессионалов различного профиля. Так, например, Б. Мойя, Р. Чаморро, С. Репарас, Р. Мора говорят о лидерстве с позиции компетентностного подхода на примере специалистов добывающей отрасли [Assessing the leadership ... , 2020].

В работах М. Г. МакГрегора лидерская компетентность разбивается на конкретные лидерские компетенции, и этими компонентами компетентности являются черты личности, связанные с успехом, достижениями [MacGregor, 2013]. В этом подходе формирование лидерской компетентности – это генерирование ее компонентов – конкретных личностных качеств.

Р. М. Фулмер и Дж. Конгер смотрят на лидерскую компетентность несколько шире, включая в нее поведенческие навыки субъекта и конкретные умения, например, коммуникативные умения, связанные с управлением вниманием группы, умением зарабатывать авторитет и т. п. [Fulmer, Conger, 2004]. Схожий взгляд можно найти у Т. Шнайдер: здесь лидерская компетентность завязана на личностных качествах, определяющих социально-психологический успех. Речь идет об эмоциональном интеллекте, коммуникативной привлекательности и т. п. [Schneider, 2021]

В этом смысле исследования лидерской компетентности условно можно делить на две группы:

1) подчеркивающие ее интраприроду и личностный базис, связывающие ее с глубинными личностными качествами [Шпак, 2017; Развитие лидерских способностей..., 2017; Сукнева, 2021];

2) выделяющие поведенческое содержание лидерской компетентности, роль приобретенных умений и навыков в ней, значение развитых специальным образом характерологических свойств [Bowman, West, Beck, 2010].

Подход Т. Вайс в этом контексте является компромиссом – в нем лидерская компетентность представлена наподобие айсберга, где базовая часть состоит из устойчивых поведенческих особенностей и социально-психологических характеристик (репутация, роли и т. п.), а вершина пред-

ставлена умениями, навыками и знаниями относительно взаимодействий между людьми касательно содержания лидерской роли в конкретном деле или профессии [Weiss, 2003].

Все это позволяет говорить о том, что лидерская компетентность включает как минимум три условных составляющих: когнитивный подход, связанный с пониманием лидерства, его рациональной основой, индивидуально-личностный, связанный с базисом личностных качеств, сопряженных с лидерством, поведенческий – проявление лидерства в конкретных действиях, стили деятельности, поведенческое выражение лидерских способностей.

Фактически лидерская компетентность, составляя ядро профессиональной компетентности личности в помогающих профессиях, чаще всего не учитывается в образовательных программах высшего образования, и этим обусловлена актуальность данной темы и ее цель – исследовать лидерскую компетентность и ее особенности у будущих представителей помогающих профессий. Мы предположили, что с учетом фактического отсутствия в вузах систематической работы по формированию у студентов, осваивающих помогающие профессии, лидерской компетентности, уровень этой компетентности будет недостаточен, а ее компоненты будут выражены по-разному в зависимости от конкретного профиля профессиональной подготовки.

### **Организация и методы исследования**

В работе использовались следующие психодиагностические методики: индивидуально-типологический опросник (ИТО) Л. Н. Собчик; тест «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова и Е. Крушельницкого; методика «Самооценка лидерства»; авторская анкета на исследование когнитивного компонента лидерской компетентности.

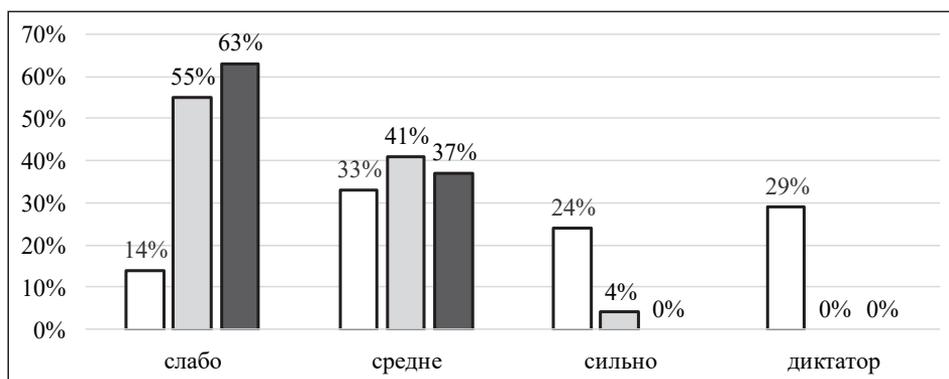
Обработка данных производилась с помощью *U*-критерия Манна – Уитни. В исследовании приняли участие 120 студентов: 1) студенты 3-го курса факультета психологии ИГУ в количестве 40 чел., 2) студенты 2-го курса фармакологического и лечебного факультета ИГМУ в количестве 40 чел. и 3) студенты 1–2-х курсов направления «социальная работа» ИГУ в количестве 40 чел. Выборки были уравновешены по возрасту и полу.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Обратимся к результатам проведенного сравнительного эмпирического исследования. На рис. 1 показаны результаты оценки поведенческого компонента лидерской компетентности у студентов, осваивающих помогающие профессии.

Видно, что у 63 % студентов-психологов и у 55 % студентов-медиков лидерские способности выражены слабо. У 33 % будущих социальных работников лидерские способности на высоком уровне, у 24 % в этой же группе они выражены средне. У 29 % студентов социального направления выявлена склонность к диктату – это отрицательный полюс лидерства, связанный с агрессивностью, эгоизмом, стремлением быть главным любой ценой. Такие студенты не могут быть эффективны в своем лидерстве, потому что прояв-

ляют властность, нетерпимость, стремятся подавить чужие мнения и желания и навязать всем свои. В этом смысле будущие социальные работники парадоксальны в своей лидерской компетентности: с одной стороны, они стрессоустойчивы, инициативны, независимы, хорошо приспосабливаются к новым условиям и требованиям, с другой – существенная их часть не могут быть эффективными лидерами, подавляя партнеров по общению.



Условные обозначения: белый – социальное направление; серый – медицинское направление; черный – психологическое направление.

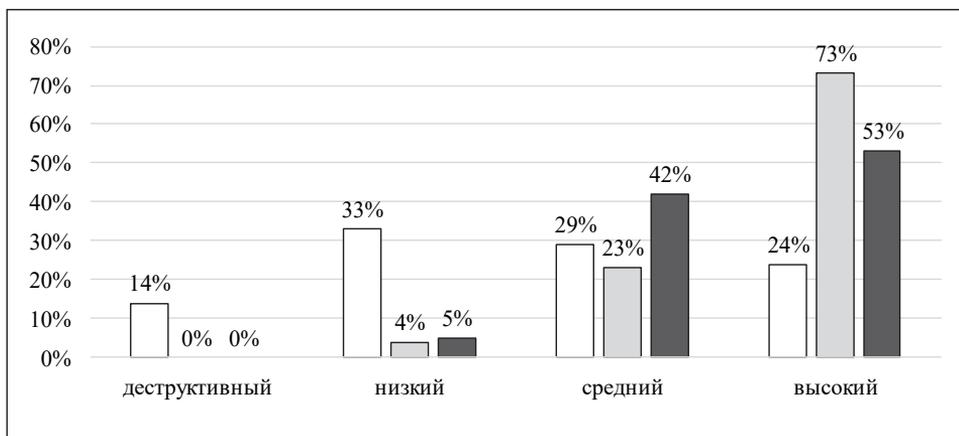
Рис. 1. Уровень выраженности поведенческого компонента лидерской компетентности у студентов медицинского, психологического, социального направлений (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Можно предположить, что у будущих социальных работников в учебном плане есть больше предметов, которые помогают им развивать лидерскую компетентность, либо органы местного самоуправления у них в университете хорошо развиты, за счет этого именно поведенческий компонент лидерской компетентности у них выше, чем у студентов-психологов и студентов-медиков. Само содержание социальной работы предполагает не только помощь, но и «ведение» человека в трудной жизненной ситуации, способность подавлять сопротивление и т. п. Но эта же сторона социальной работы «вводит их в искушение», заставляя иногда подавлять других людей, навязывать им свою волю.

Выявлено, что у будущих врачей поведенческий компонент лидерской компетентности выражен на среднем и ниже среднего уровнях. Осваиваемая врачебная профессия требует не только лидерства, но и гибкости, и часто в процессе обучения студентам прививают скромность, так что в результате они могут проявлять лидерство с большей вероятностью тогда, когда полностью уверены в своем мнении и когда оно реально необходимо группе, а в случаях, когда эти условия отсутствуют, обучающиеся могут давать другим возможность быть лидерами. Проявляя лидерские качества, они не хотят вовлекаться в конфликты и конфронтацию. Такое лидерство иногда называют ситуационным, и оно в полной мере характеризует будущих врачей и буду-

щих психологов, которые демонстрируют относительно низкий уровень инициативности и независимости, недостаточно стрессоустойчивы, обладают слабой решительностью.

Перейдем к рассмотрению индивидуально-личностного компонента, который был измерен по методике «Самооценка лидерства» (рис. 2).



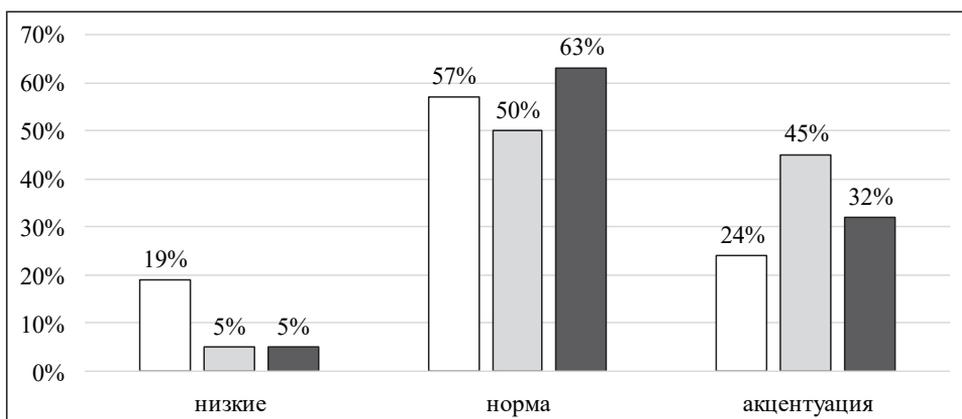
Условные обозначения: белый – социальное направление; серый – медицинское направление; черный – психологическое направление.

Рис. 2. Распределение уровня самооценки лидерства у студентов медицинского, психологического и социального направлений

Видно, что у 73 % студентов-медиков наблюдается высокий уровень самооценки лидерства, у 53 % студентов-психологов – высокий уровень самооценки лидерства. У 33 % будущих социальных работников – низкий уровень самооценки лидерства. Другими словами, студенты-медики и студенты-психологи высоко оценивают свой уровень лидерства, а будущие социальные работники оценивают его как низкий. Можно предположить, что само содержание медицинского и психологического образования построено таким образом, чтобы повышать лидерскую самооценку студентов, а при обучении социальной работе делается акцент скорее на власть и управление поведением другого, что не способствует высокой лидерской самооценке.

Л. Н. Собчик выделяет две шкалы лидерства: спонтанность и экстраверсию. Проанализируем результаты по обеим (рис. 3). Видно, что у 63 % студентов-психологов, у 57 % будущих социальных работников и у 50 % студентов-медиков спонтанность в пределах нормы. У 45 % студентов-медиков наблюдается акцентуированность этой черты.

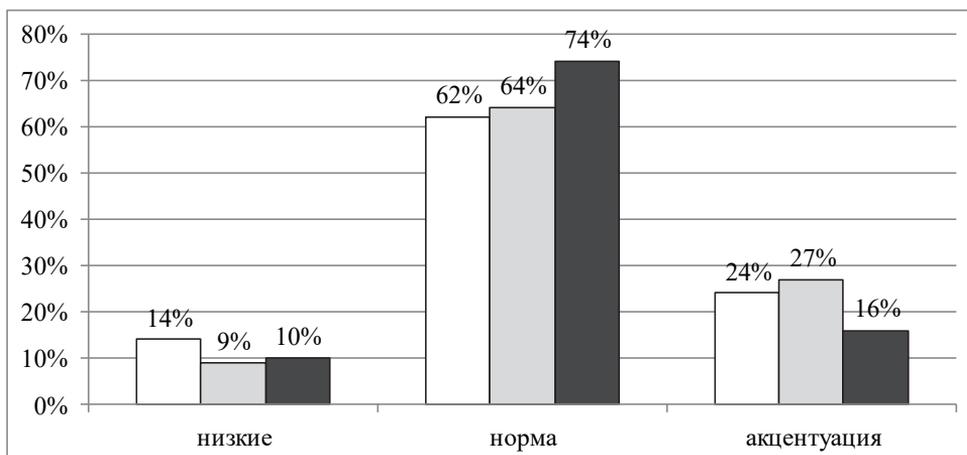
В целом можно сказать, что у студентов трех сравниваемых групп не наблюдается особых различий по степени выраженности спонтанности, у большинства студентов каждого направления она находится в пределах нормы. Такие результаты объясняются тем, что студенты, выбирающие помогающие профессии, изначально не обладают яркой выраженностью этих качеств, не стремятся в профессии быть непредсказуемыми, яркими и необычными.



Условные обозначения: белый – социальное направление; серый – медицинское направление; черный – психологическое направление.

Рис. 3. Распределение степени выраженности спонтанности у студентов медицинского, психологического и социального направлений

По рис. 4 можно сказать, что у 74 % студентов-психологов, у 64 % будущих социальных работников и у 62 % студентов-медиков экстраверсия выражена в пределах нормы.



Условные обозначения: белый – социальное направление; серый – медицинское направление; черный – психологическое направление.

Рис. 4. Распределение степени выраженности экстраверсии у студентов медицинского, психологического и социального направлений

Данные результаты объясняются тем, что для студентов помогающих профессий не так важна направленность на внешний мир в формате наступательности, реализации в социуме, активной деятельности, коммуникативности.

Что касается когнитивного компонента лидерской компетентности, выраженного в таких показателях, как знания о феномене лидерства и его важности для личностного и профессионального становления, знания о способах развития и саморазвития лидерских компетенций, осознание студентами важности лидерской компетентности в выбранной ими помогающей сфере, то здесь различия обнаружены не были, поэтому анализ по анкете представлен в целом по выборке студентов, осваивающих помогающие профессии.

Можем видеть следующие результаты. Большая часть нашей выборки, а именно 55 % респондентов, познакомились с разными концепциями лидерства в рамках университетских курсов, однако отмечают, что знакомство было весьма неглубоким и больше касалось именно формального лидерства. Отмечено, что лидерская компетентность в контексте их будущей профессии не была отражена в учебных дисциплинах. При этом 70 % испытуемых находят тему лидерства интересной и нужной. Абсолютное большинство будущих представителей помогающих профессий имеют опыт работы или взаимодействия под руководством лидера, будь то преподаватель или руководитель на месте практики или работы.

При этом наши респонденты заинтересованы в практической стороне лидерства, но отдельно получать образование по менеджменту и управлению считают «неэффективной тратой времени». Для 30 % наших испытуемых примером лидерства являются их друзья или члены семьи.

Важными лидерскими характеристиками в помогающей профессии студенты назвали следующие: «видит лучшее в людях», «доверяет своему окружению и клиентам», «может внушить уверенность в лучший исход ситуации», «способен выращивать новых лидеров».

Для выявления различий по уровню развития лидерской компетентности студентов медицинского, психологического, социального направлений был использован *U*-критерий Манна – Уитни на следующих парах выборок: студенты-психологи – студенты-медики, студенты-психологи – будущие социальные работники, студенты-медики – будущие социальные работники по каждой из следующих методик: ИТО (шкалы «экстраверсия» и «спонтанность»), диагностика лидерских способностей, самооценка лидерства. Обобщенные результаты приведены ниже в табл. 1.

Сравнивая студентов-психологов и студентов-медиков с помощью *U*-критерия Манна – Уитни по поведенческому компоненту лидерской компетентности и методике «Диагностика лидерских способностей», мы не выявили значимых различий (уровень значимости 0,119): у всех испытуемых студентов примерно на одном уровне выражен поведенческий компонент лидерской компетентности.

Используя данный критерий на выборке студентов-медиков и будущих социальных работников по методике «Диагностика лидерских способностей», мы обнаружили значимые различия (уровень значимости 0,000): лидерские способности у будущих социальных работников выражены сильнее, чем у студентов, получающих профессию врача.

Таблица 1

Статистическая оценка различий между группами студентов

Компоненты лидерской компетентности	Название методики	Выборки	Асимптотическая значимость $U$ -критерия Манна – Уитни
Поведенческий	Диагностика лидерских способностей	Медики и психологи	0,119
		Медики и социальные работники	0,000*
		Психологи и социальные работники	0,000*
Мотивационный	Самооценка лидерства	Медики и психологи	0,134
		Медики и социальные работники	0,001*
		Психологи и социальные работники	0,005*
Личностный	Шкала Спонтанность (методика ИТО)	Медики и психологи	0,214
		Медики и социальные работники	0,650
		Психологи и социальные работники	0,611
Личностный	Шкала Экстраверсия (методика ИТО)	Медики и психологи	0,416
		Медики и социальные работники	0,507
		Психологи и социальные работники	0,872

Условные обозначения: \*\* – уровень значимости 0,01; \* – уровень значимости 0,05.

При сравнении студентов-психологов и будущих социальных работников с помощью  $U$ -критерия Манна – Уитни по методике «Диагностика лидерских способностей», мы выявили значимые различия (уровень значимости 0,000): лидерские способности у студентов социального направления выражены сильнее, чем у студентов-психологов.

Такие данные еще раз подтверждают то, что особенностью будущих социальных работников является развитость таких качеств, как настойчивость, воля, способность преодолевать препятствия, инициативность, независимость, хорошая приспособляемость к новым условиям и требованиям, критичность, стрессоустойчивость и решительность.

Анализируя результаты применения  $U$ -критерия Манна – Уитни к выборке студентов-медиков и студентов-психологов по методике «Самооценка лидерства», мы не обнаружили значимых различий (уровень значимости 0,134): они одинаково оценивают свои способности к лидерству.

Используя данный критерий на выборке студентов-медиков и будущих социальных работников по методике «Самооценка лидерства», мы зафиксировали значимые различия (уровень значимости 0,001): будущие социальные работники оценивают свое лидерство ниже, чем будущие врачи.

При сравнении выборки студентов-психологов и будущих социальных работников по методике «Самооценка лидерства» были выявлены значимые различия (уровень значимости 0,005): будущие социальные работники оценивают свое лидерство ниже, чем будущие психологи.

Эти результаты позволяют говорить о том, что особенностью будущих психологов и врачей является высокая оценка своих лидерских способностей. Как мы уже упоминали, это может быть связано с тем, что они много общаются с людьми, соответственно у них хорошо развиты коммуникативные способности, и при оценке своих лидерских способностей они большей частью опираются на это.

Применив этот критерий на выборках студентов-медиков и студентов-психологов, существенных различий по уровню спонтанности получить не удалось (уровень значимости 0,214). То же можно сказать и о применении этого критерия на той же выборке, но к шкале «экстраверсия» значимых различий не выявлено (уровень значимости 0,416).

Анализируя результаты использования *U*-критерия Манна – Уитни на выборке студентов-медиков и будущих социальных работников по уровню спонтанности, можем увидеть, что значительных различий между группами не выявлено (уровень значимости 0,65). Те же результаты мы получили, применив этот критерий к тем же выборкам, но к шкале «экстраверсия» (уровень значимости 0,507).

Применив данный критерий к выборке студентов-психологов и выборке будущих социальных работников, мы обнаружили аналогичные предыдущим результаты, т. е. не было выявлено значимых различий по шкалам «спонтанность» (уровень значимости 0,611) и «экстраверсия» (уровень значимости 0,872).

Так как спонтанность и экстраверсия являются устойчивыми личностными особенностями, опираясь на которые человек выбирает тот или иной вид деятельности, можем сказать, что помогающие профессии чаще выбирают люди, не обладающие ярко выраженностью данных свойств.

## **Выводы**

Важнейшим условием эффективности личности в помогающей профессии является лидерская компетентность – она улучшает качество социального взаимодействия, способствует управлению профессиональным общением, конфликтами, помогает отстаивать позицию ребенка или взрослого перед администрацией, органами власти, управлять самим процессом помощи, преодолевать сопротивление и т. п. Поэтому необходимость лидерской компетентности у будущих представителей помогающих профессий продиктована не только компетентностным подходом в образовании и требованием сформировать в результате профессиональной подготовки активного, смелого, решительного члена общества, но и самим содержанием помогающих профессий, где без лидерства эффективная работа невозможна.

Студенческий возраст является наиболее эффективным для формирования лидерской компетентности: в это время субъект ищет свое место в жизни, отрабатывает навыки эффективного социального поведения, а получаемое образование накладывает на его личность сильнейший отпечаток. В этой связи правомерно утверждать, что формирование лидерской компетентности нужно оценивать и проводить именно у студентов, осваивающих помогающие профессии, а не ждать готовой лидерской компетентности у начинающих неопытных работников.

Основываясь на результатах представленного анализа, мы предлагаем лидерскую компетентность будущих представителей помогающих профессий рассматривать как образование, включающее в себя индивидуально-личностный, когнитивный и поведенческий компоненты.

Особенностью лидерской компетентности будущего социального работника является развитость поведенческого компонента, проявляющегося в таких качествах, как настойчивость, способность преодолевать препятствия, инициативность, независимость, хорошая приспособляемость к новым условиям и требованиям, критичность, стрессоустойчивость и решительность. У будущих социальных работников чаще, чем у других студентов, встречается склонность к диктату, которая выражается в желании руководить авторитарно, властно и жестко, пользоваться большим влиянием и властью для достижения своих целей, не учитывая интересов группы. На пути к достижению своих целей они склонны не замечать других людей, им не важен коллективный результат, уважение и хорошее отношение к ним группы. Особенностью лидерской компетентности студентов-психологов и студентов-медиков является высокая самооценка лидерства, которая, по нашему мнению, связана со сходными содержательными и ценностными сторонами образования у психологов и врачей.

Результаты исследования открывают широкие возможности для формирующей, развивающей и коррекционной работы с будущими представителями помогающих профессий.

### Список литературы

- Лебедев О. Е.* Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии. 2004. № 5. С. 3–12.
- Наумова Т. А., Баранов А. А., Тараканов Я. Л.* Развитие лидерских качеств личности у студентов вуза // Интернет-журнал «Науковедение». 2015. Т. 7, № 4. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/108PVN415.pdf> (дата обращения: 23.08.2023).
- Сукнева Е. А.* К вопросу исследования лидерских качеств в отечественной и зарубежной психологии // Проблемы теории и практики современной психологии : материалы XVI Ежегод. всерос. (с междунар. участием) науч.-практ. конф. Иркутск: Изд-во ИГУ, 2017. С. 257–260. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
- Развитие лидерских способностей студентов-психологов средствами психологического консультирования / Е. А. Сукнева [и др.] // Российский психологический журнал. 2021. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-liderskih-sposobnostey-studentov-psihologov-sredstvami-psihologicheskogo-konsultirovaniya> (дата обращения: 23.08.2023).
- Хуторской А. В.* Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58–64.
- Шнак Т. К.* Условия эффективности развития лидерских качеств обучающихся // Социальное лидерство в образовательной среде. Ярославль : Ярослав. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского, 2017. С. 178–184.
- Assessing the leadership competence of Master of Science in mining engineering students / B. L. Moya [et al.] // Engineering Studies. 2020. Vol. 12, Is. 3. P. 218–226. <https://doi.org/10.1080/19378629.2020.1821696>
- Bowman J. S., Wes J. P., Beck M. A.* Achieving Competencies in Public Service: The Professional Edge. Armonk ; New York : Routledge, 2010. 224 p.
- Brinckman J.* Competence of Top Management Teams and Success of New Technology-Based Firms. Berlin : Springer Science+Business Media, 2007. 305 p.
- Burke J. I.* Competency Based Education and Training. Bristol : Routledge, 2005. 214 p.
- Fulmer R. M., Conger J. A.* Growing Your Company's Leaders. New York : Amacom 2004. 272 p.
- Handbook of competence and motivation / eds. Elliot A. S., Dweck C. S. New York ; London : Guilford Press, 2005. 250 p.

MacGregor M. G. *Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success*. Minneapolis : Free Spirit Publishing 2013. 176 p.

Parkinson M. *Using Psychology in Business: A Practical Guide for Managers*. Amsterdam : Gower Pub Co, 1999. 206 p.

Schneider T. *Lead Well: the Ten Competencies of Outstanding Leadership*. Independently published. Livingston : Gagazet Media, 2021, 354 p.

Weiss T. *Coaching Competencies and Corporate Leadership*. Boca Raton, CRC Press. 2003. 240 p.

## References

Lebedev O.E. Kompetentnostnyj podhod v obrazovanii [Competency-Based Approach in Education]. *SHkolnye tekhnologii* [School Technologies], 2015, no. 4. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/108PVN415.pdf> (in Russian)

Naumova T.A., Baranov A.A., Tarakanov Ya.L. Razvitie liderskih kachestv lichnosti u studentov vuza [Development of Leadership Qualities of Personality in University Students]. *Internet-zhurnal Naukovedenie* [Internet Journal of Science Studies], 2015, vol. 7, no. 4. Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/108PVN415.pdf> (date of access: 23.08.2023) (in Russian)

Sukneva E.A. K voprosu issledovaniya liderskih kachestv v otechestvennoj i zarubezhnoj psihologii [To the question of the study of leadership qualities in domestic and foreign psychology]. *Problemy teorii i praktiki sovremennoj psihologii* [Problems of theory and practice of modern psychology]. Materials of the 16<sup>th</sup> annual all-russian (with international participation) scientific-practical conference]. Irkutsk, IGU Publ., 2017, pp. 257–260. (in Russian)

Sukneva E.A. et al. Razvitie liderskih sposobnostej studentov-psihologov sredstvami psihologicheskogo konsultirovaniya [Development of leadership abilities of psychology students by means of psychological counseling]. *Rossijskij psihologicheskij zhurnal* [Russian Journal of Psychology], 2021, no. 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-liderskih-sposobnostey-studentov-psihologov-sredstvami-psihologicheskogo-konsultirovaniya> (date of access: 23.08.2023). (in Russian)

Hutorskoj A.V. Klyuchevye kompetencii kak komponent lichnostno-orientirovannogo obrazovaniya [Key competencies as a component of student-centered education]. *Narodnoe obrazovanie* [Public education], 2003, no. 2, pp. 58–64. (in Russian)

SHpak T.K. Usloviya effektivnosti razvitiya liderskih kachestv obuchayushchihhsya [Conditions for the effectiveness of the development of leadership qualities of students]. *Social'noe liderstvo v obrazovatelnoj srede* [Social leadership in the educational environment]. YAroslavl', YAroslavskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. K. D. Ushinskogo Publ., 2017, pp. 178–184. (in Russian)

Moya B.L. et al. Assessing the leadership competence of Master of Science in mining engineering students. *Engineering Studies*, 2020, vol. 12, is. 3, pp. 218–226. <https://doi.org/10.1080/19378629.2020.1821696>

Bowman J.S., West J.P., Beck M.A. *Achieving Competencies in Public Service: The Professional Edge*. Armonk, New York, Routledge, 2010. 224 p.

Brinckman J. *Competence of Top Management Teams and Success of New Technology-Based Firms*. Berlin, Springer Science+Business Media, 2007. 305 p.

Burke J.I. *Competency Based Education and Training*. Bristol, Routledge, 2005. 214 p.

Fulmer R.M., Conger J.A. *Growing Your Company's Leaders*. New York, Amacom 2004. 272 p.

Elliot A.S., Dweck C.S. (eds.). *Handbook of competence and motivation*. New York, London, Guilford Press, 2005. 250 p.

MacGregor M.G. *Building Everyday Leadership in All Kids: An Elementary Curriculum to Promote Attitudes and Actions for Respect and Success*. Minneapolis, Free Spirit Publishing 2013. 176 p.

Parkinson M. *Using Psychology in Business: A Practical Guide for Managers*. Amsterdam, Gower Pub Co, 1999. 206 p.

Schneider T. *Lead Well: the Ten Competencies of Outstanding Leadership*. Livingston, Gagazet Media, 2021, 354 p.

Weiss T. *Coaching Competencies and Corporate Leadership*. Boca Raton, CRC Press., 2003. 240 p.

**Сведения об авторах*****Кедярова Елена Александровна***

*кандидат психологических наук, доцент  
заведующий, кафедра педагогической и  
возрастной психологии  
Иркутский государственный университет  
Россия, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1  
e-mail: kedu\_72@mail.ru*

***Сукнева Елена Александровна***

*старший преподаватель, кафедра  
педагогической и возрастной психологии  
Иркутский государственный университет  
Россия, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1  
e-mail: lena\_sukneva@mail.ru*

***Чернецкая Надежда Игоревна***

*доктор психологических наук, профессор  
кафедры педагогической и возрастной  
психологии  
Иркутский государственный университет  
Россия, 664003, г. Иркутск, ул. К. Маркса, 1  
e-mail: cherna@yandex.ru*

**Information about authors*****Kedyarova Elena Alexandrovna***

*Candidate of Sciences (Psychology),  
Associate Professor, Head, Department  
of Educational and Developmental Psychology  
Irkutsk State University  
1, K. Marx st., Irkutsk, 664003,  
Russian Federation  
e-mail: kedu\_72@mail.ru*

***Sukneva Elena Alexandrovna***

*Senior Lecturer, Department of Educational  
and Developmental Psychology  
Irkutsk State University  
1, K. Marx st., Irkutsk, 664003,  
Russian Federation  
e-mail: lena\_sukneva@mail.ru*

***Chernetskaya Nadezhda Igorevna***

*Doctor of Sciences (Psychology), Professor  
of the Department of Educational and  
Developmental Psychology  
Irkutsk State University  
1, K. Marx st., Irkutsk, 664003,  
Russian Federation  
e-mail: cherna@yandex.ru*