Формирование лидерского потенциала и активной жизненной позиции у студентов и курсантов вузов

А. А. ГОЛОВИНСКИЙ, Т. П. МИХАЙЛОВА

АННОТАЦИЯ

Введение. Актуальность связана с тем, что, с одной стороны, от молодых людей юношеского возраста, обучающихся в высших учебных заведениях, требуются организаторские и коммуникативные способности, позволяющие впоследствии транслировать полученные современные знания, умения, навыки и компетенции в профессиональную деятельность, а, с другой стороны, в высших учебных заведениях отсутствует непосредственная практика подготовки обучающихся к деятельности руководителя (управленца). *Цель статьи* – создание модели молодого человека юношеского возраста, ведущим видом деятельности которого является профессиональное обучения, проявляющего лидерский потенциал и активную жизненную позицию в ходе обучения в вузе.

Материалы и методы. Методы исследования – анализ теоретических и методологических основ изучения активной жизненной позиции и лидерского потенциала; психологическая диагностика стратегий преодоления стрессовых ситуаций (SACS) и личностных особенностей (FPI). Диагностировано 58 (пятьдесят восемь) студентов, исполняющих обязанности старосты учебной группы в Санкт-Петербургском горном университете. Для выявления статистически значимых корреляционных связей использовался коэффициент линейной корреляции r-Пирсона.

Результаты исследования. Лидерский потенциал и активная жизненная позиция у студентов Санкт-Петербургского горного университета формируется через развитие личностных особенностей, выраженных по 10-бальной шкале, а именно: общительность (6,53), готовность к вступлению в социальный контакт (5,61), поиск социальной поддержки (5,73) и понимание значимости горного дела для нашей страны. Полученные результаты сравнивались с опубликованными ранее исследованиями, проведенными в других высших учебных заведениях. Так, у курсантов Военного института (Железнодорожных войск и военных сообщений) Военной академии материально-технического обеспечения имени генерала армии А.В. Хрулева лидерский потенциал формируется через развитие ценностных ориентаций, связанных с защитой Отечества и честью офицера. У студентов Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России лидерский потенциал формируется через осознание ценности спасения жизни человека в чрезвычайных ситуациях. По результатам корреляционного анализа у студентов Санкт-Петербургского горного университета были выявлены значимые связи между высоким уровнем «общительности» и двумя стратегиями преодоления стресса: «вступление в социальный контакт» (r = 0,30) и «поиск социальной поддержки» (r = 0,30).

Обсуждение и заключение. Научная новизна статьи заключается в выявлении статистически значимой взаимосвязи между стратегиями преодоления стрессовых ситуаций и свойствами личности, которые имеют первостепенное значение для процесса социальной адаптации и регуляции поведения. Ценной для общества и полезной для самой личности является такая активная жизненная позиция, которая направлена на помощь конкретным людям и выходит за рамки собственных потребностей человека.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Санкт-Петербургский горный университет; активная жизненная позиции; лидерский потенциал

Для цитирования: Головинский А. А., Михайлова Т. П. Формирование лидерского потенциала и активной жизненной позиции у студентов и курсантов вузов // Перспективы науки и образования. 2026. № 5. С. 75–94. https://doi.org/10.32744/pse.2026.5.5

Поступила: 21.04.2025 | Одобрена: 21.07.2026 | Опубликована: 31.10.2026

OPEN ACCESS

Лицензия «С указанием авторства — С сохранением условий». Позволяет перерабатывать, исправлять и развивать произведения при условии указания авторства и лицензирования производных работ на аналогичных условиях.

PERSPECTIVES OF SCIENCE AND EDUCATION
PSEJOURNAL.WORDPRESS.COM
SCIENTIFIC ARTICLE |

Developing Leadership Potential and a Proactive Approach to Life in University Students and Cadets

A. A. GOLOVINSKY, T. P. MIKHAILOVA

ABSTRACT

Introduction. This topic is relevant because, on the one hand, young people studying at Russian universities are required to demonstrate organizational and communication skills that enable them to subsequently transfer acquired modern knowledge, abilities, skills, and competencies into their professional activities. On the other hand, higher education institutions lack direct training for students as leaders (managers). *The aim of this article* is to create a model of a young person whose primary activity is vocational training, demonstrating leadership potential and a proactive attitude during their university studies.

Materials and Methods. The research methods included an analysis of the theoretical and methodological foundations for studying proactive attitudes and leadership potential; psychological assessment of stress coping strategies (SACS) and personality traits (FPI). Fifty-eight (58) students acting as group monitors at the Saint Petersburg Mining University were assessed. To identify statistically significant correlations, the Pearson r-rank correlation coefficient was used.

Study Results. Leadership potential and a proactive approach to life are developed among students of the Saint Petersburg Mining University through the development of personal characteristics expressed on a 10-point scale, namely: sociability (6.53), willingness to engage in social contact (5.61), seeking social support (5.73), and an understanding of the importance of mining for our country. The obtained results were compared with previously published studies conducted at other higher education institutions. For example, among cadets of the Military Institute (Railway Troops and Military Communications) of the Military Academy of Logistics named after General of the Army A.V. Khrulev, leadership potential is developed through the development of value orientations related to the defense of the Fatherland and the honor of an officer. Among students of the Saint Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia, leadership potential is developed through an understanding of the value of saving lives in emergency situations. According to the results of the correlation analysis, significant links were found between a high level of «sociability» and two stress coping strategies among students of the St. Petersburg Mining University: «engaging in social contact» (r = 0.30) and «seeking social support» (r = 0.30).

Discussion and Conclusion. The scientific novelty of this article lies in the identification of a statistically significant relationship between stress coping strategies and personality traits that are crucial for social adaptation and behavioral regulation. A proactive approach to life that is focused on helping specific people and goes beyond one's own needs is valuable for society and beneficial for the individual.

KEYWORDS

Saint Petersburg Mining University; proactive approach; leadership potential

For Citation: Golovinsky, A. A., & Mikhailova, T. P. (2026). Developing Leadership Potential and a Proactive Approach to Life in University Students and Cadets. *Perspektivy nauki i obrazovania = Perspectives of Science and Education*, (5), 75–94. https://doi.org/10.32744/pse.2026.5.5

Received: 21 April 2026 | Approved: 21 July 2026 | Published: 31 October 2026

OPEN ACCESS

This is an open access article distributed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike International License (CC-BY-SA 4.0) that allows others to share the work with an acknowledgement of the work's authorship and initial publication in this journal

ВВЕДЕНИЕ

Проблема формирование лидерского потенциала и активной жизненной позиции у молодежи выходит за рамки Российской Федерации, так как глобальные вызовы и проблемы современности в виде изменения климата из-за загрязнения окружающей среды, экономического неравенства между странами и внутри них, геополитическая нестабильность, кризисы в сфере здравоохранения, образования и многие другие требуют во всем мире активных, креативных и ответственных молодых людей, способных брать на себя инициативу и вести за собой других, поэтому страны и международные организации активно ищут пути воспитания лидерского потенциала у молодежи. Так, региональная инициатива Youth Leadership Programme (YLP) программы развития ООН (2015 г.) для молодых людей в арабских государствах, направлена на раскрытие потенциала молодежи через обучение, практику и создание сообществ [1]. В данной программе отмечается важность развития инновационного мышления, позволяющих молодым людям получить компетенции в области продуцирования инновационных решений не только в своих сообществах, но и на уровне стран и регионов. Вместе с тем, необходимо отметить, что в любом обществе ценятся люди умеющие работать в команде, вести конструктивные диалоги, решать комплексные задачи, проявлять эмпатию и брать на себя ответственность за общие результаты, но больше всего нужны лидеры для перемен. Например, программа Youth and Students for Peace [2] (Молодежь и студенты за мир) делает акцент на развитие лидерского потенциала через гармоничное развитие личности на трех уровнях: личностном («мир внутри себя» подчеркивает согласованность ценностей человека и его поведения); человека в малой социальной группе («мир с другими» как согласованность личной свободы и свободы других людей, развитие эмпатии и понимания, выстраивание конструктивных взаимоотношений); человека в большой социальной группе («мир с окружающей средой» учит информационному влиянию на социальные процессы в обществе). Гармоничное развитие личности и формирование лидерского потенциала будет способствовать формированию лидеров, направляющих усилия человечества к миру и устойчивому развитию мира.

В рамках Петербургского международного экономического форума (ПМЭФ-2026) 4 июня 2026 г. на сессии «Капитализация технологического лидерства: мифы и реальность» в центре дискуссий были вопросы, связанные с лидерством, кадрами, образованием и человеческим капиталом [3]. Член Совета при Президенте РФ по науке и образованию П.В. Степанов отметил, что создание в 2006 г. в Национальном исследовательском университете ИТМО (г. Санкт-Петербург) студенческого конструкторского бюро выступает площадкой для развития лидерского потенциала студентов (упор будет сделан на разработке алгоритмов искусственного интеллекта и машинного зрения для автономной навигации и обработки данных) [4].

В настоящее время в высших учебных заведениях Российской Федерации реализуется компетентностный подход, представляющий собой методологию формирования профессиональных способностей (компетенций) у обучающихся в вопросах решения профессиональных задач на основе приобретенных знаний, умений и навыков. Данный подход стал ключевым элементом модернизации высшего образования в России, что и было реализовано в контексте разработки федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС).

Основной особенностью компетентностного подхода стала ориентация на полученный конечный результат подготовки обучающегося – способность выпускника к профессиональной деятельности через готовность решения конкретных практических задач. Иными словами, акцент делается не на сформированную сумму знаний, умений и навыков, а на способности (компетенции). Компетенции охватывают не только результат обучения, но и результаты процесса воспитания в образовательном учреждении. Так, выделяются такие типы компетенций как универсальные, общепрофессиональные и профессиональные. Стоит отметить, что универсальные компетенции (например, командная работа, самоорганизация, системное и критическое мышление) предполагают развитие личностных качеств и отношений. Универсальные компетенции формируются в результате интеграции разных учебных дисциплин, поэтому требуют междисциплинарного подхода в образовательном процессе.

Авторы статьи считают, что формирование лидерского потенциала и активной жизненной позиции являются необходимыми компонентами универсальных компетенций, связанных со способностью работать в команде, а также проявлять свои способности в совместной деятельности. Более того человеку, получившему высшее образование, важно уметь не только согласовывать свою трудовую активность с другими людьми, но и управлять (руководить) людьми и трудовым коллективом.

Наряду с этим, в современных условиях в вузах отсутствует непосредственная подготовка студентов к деятельности руководителя (управленца) – человека, который имеет компетенции в области создания таких отношений между участниками единой профессиональной деятельности, которая приводит к повышению продуктивности взаимодействия. Все это делает актуальным изучение особенностей формирования лидерских качеств и лидерского потенциала у молодых людей в юношеском возрасте.

Формирование лидерского потенциала и активной жизненной позиции у студентов Санкт-Петербургского горного университета представляются важными, так как выпускники учебного заведения могут трудоустраиваться инженерами по добыче полезных ископаемых, специалистами по буровзрывным работам, инженерами по вентиляции и безопасности шахт, проектировщиками горных предприятий и другими специалистами. Можно сказать, что карьерный путь выпускника Санкт-Петербургского горного университета традиционно начинается с должности «рядового» инженера, но со временем приводит к должностям главного инженера шахты, руководителя производственного направления и другим значимым социальным позициям разного управленческого уровня. В связи с тем, что горная промышленность считается одной из ключевых отраслей экономики в России, а наша страна занимает одно из лидирующих мест в мире по добыче угля, нефти, газа и металлов, то перспективы трудоустройства и карьерного роста выпускникам гарантированы. От инженеров требуются разные компетенции и способности не только в области полученной специальности, но в возможности руководить и управлять трудовыми коллективами, а для этого необходимо уметь адекватно оценивать складывающуюся обстановку на рабочем месте, принимать управленческие решения, ставить цели и задачи подчиненным, распределять имеющие ресурсы, формировать команды единомышленников, контролировать выполнение задач сотрудниками, брать на себя ответственность за принятые решения и полученные результаты, вдохновлять подчиненных на дальнейшие действия и объединять их вокруг общих целей.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Рассмотрим научные подходы к формированию лидерства (лидерского потенциала) и способности управлять (руководить) другими людьми, которые были разработаны зарубежными и отечественными учеными, а также исторические аспекты образовательной деятельности в Санкт-Петербургском горном университете.

С момента образования Горного училища – детища эпохи Просвещения, обращали внимание на выпускников как специалистов в области естествознания, так и гуманитарных наук, т.е. ценность сочетания в образовательном процессе специального научного знания и широкого общекультурного кругозора [5, с. 675]. К примеру, И.С. Пандул в [6] определяет личностные качества ректора Ленинградского горного института, профессора Л.Н. Келля, как человека, не только обладающего широким кругозором ученого и государственным подходом к решению учебно-методических и научных проблем, но и пассионарностью [6, с. 10] (от лат. passio – страсть), которая по терминологии историка Л.Н. Гумилева трактуется как внутренняя энергия, сила или стремление, приводящая к творческому преобразования общества, находящегося рядом с этим человеком.

Р. Хейфец в статье [7], посвященной адаптивному лидерству, вводит понятие «*adaptive leadership*», которое по аналогии с процессами эволюции в живой природе объясняет механизм адаптации биологической системы. В этом контексте «адаптивный лидер» рассматривает организацию как живой организм, применяя системный подход, а именно моделирует организацию в виде системы элементов и их взаимосвязей. В качестве элементов могут рассматриваться цели, задачи, технологии, ресурсы и, конечно, персонал организации. Такой подход позволят совершенствовать отдельные элементы или их заменять, т. е. «*adaptive leadership*» позволяет социальной системе использовать лучшее из своей истории и адаптироваться к будущему [7, с. 2]. Для реализации такого подхода нужны лидеры, обладающие такими интеллектуальными способностями, которые позволяют им моделировать сложную социальную систему в виде элементов и их взаимосвязей. В связи с этом многие ученые связывают способность лидировать с интеллектом человека.

Ученые университета Небраски в Омахе Л.М. Коби, Р. Рейтер-Палмон, Дж.Д. Рикерс [8] изучали взаимосвязь эмоционального и социального интеллекта с лидерством и пришли к выводу, что социальный интеллект выступает основным компонентом лидерства, а эмоциональный не дает

статистически значимых различий в опыте лидерства [8, p. 161]. Американские психологи Д. Майер и П. Саловей [9, 10], писали, что социальный интеллект является более широким понятием по отношению к эмоциональному интеллекту.

Однако развитый интеллект еще не дает гарантий успешного управления организацией. По мнению Р. Декарта, «*…способность правильно рассуждать и отличать истину от заблуждения – что, собственно, и составляет, как принято выражаться, здравомыслие, или разум (raison), – от природы одинакова у всех людей, …*» [11, с. 5], но определяющим качеством лидера является его способность высказывать собственную позицию в социуме так, чтобы оказывать влияние на общественное мнение. В этом случае человек становится самостоятельным и активным социальным субъектом, мнение которого учитывается при принятии групповых решений, поэтому традиционно для многих людей в общественном сознании человек-лидер представляется таким субъектом, который обладает силой и властью, высказывает авторитетное и безапелляционное мнении, на практике принимает групповое решение за других и для других, а также несет персональную ответственность за общие результаты. Бортник А.О. описывает студенческую среду высших учебных заведений как главный стимулятор для проявления лидерских качеств, а избрание в качестве старосты как одним из стимулирующих условий развития коммуникативных способностей и лидерского потенциала личности [12, с. 167].

О.Н. Бондарева, Н.А. Егоренкова, Д.А. Щукина в [13] обращают внимание на то, что система гуманитарного образования в первом техническом учебном заведении России начала складываться в конце XVIII в., а идеи формирования гуманистического стиля отношения к людям воплощались в целях и задачах обучения, изложенные в первом уставе Санкт-Петербургского горного училища [13, с. 89].

Дэвид Майерс в [14] определяет «лидера» как члена группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях необходимости получения помощи в ситуациях совместной деятельности и совместного преодоления трудностей [14, с. 558].

О.А. Сефералиева и Д.Г. Бабаева [15] обращает внимание на особенности появления лидеров в ситуациях самоорганизации малой группы и наделении властных полномочий личности, которая пользуется авторитетом [15, с. 326].

И.Г. Герасимова и И.С. Облова в [16] отмечают, что у студентов инженерных специальностей готовность к профессиональной деятельности не ограничивается их академической квалификацией *hard skills* (жесткие профессиональные компетенции), а требует *soft skills* (мягкие общепрофессиональные компетенции), не связаны напрямую с конкретной сферой деятельности, но помогают хорошо выполнять работу и важны для карьеры, так как опираются на общие коммуникативные способности, умение работать в команде, адаптироваться к трудностям и решать проблемы в стрессовых ситуациях, а также обосновывать свою точку зрения на иностранном языке. Более того, для выпускников технических вузов трудоустройство в иностранных компаниях рассматривается как перспективная возможность приобретения опыта и развития компетенций, повышающих конкурентоспособность на мировом рынке труда [16, p. 555].

Итак, многие ученые подчеркивают интеллектуальные способности, и действительно часто руководители и неформальные лидеры обладают достаточно развитыми интеллектуальными способностями, могут продуцировать личные идеи и мысли, принимать самостоятельные решения, выражать собственное мнение в социальных группах, а следовательно, и влиять на общественное сознание социума. О развитии инженера как интеллектуала подчеркивает советский и российский горный инженер, доктор технических наук, профессор, ректор Санкт-Петербургского горного университета В.С. Литвиненко в статье [17], описывая стратегии кадрового обеспечения горнопромышленного комплекса России.

И.А. Тропов, С.И. Подольский, С.В. Любичанковский в [18] описывают результаты анализа научной, теоретической и практической деятельности видных представителей горного дела в пост-реформенной России – К.И. Лисенко, И.Ф. Шредера, Л.И. Лутугина, Н.С. Курнакова и др., делая выводы об их высоком научном потенциале, а также то, что, будучи специалистами в горном деле, одновременно являлись популяризаторами науки, выступая перед большими аудиториями и организуя конференции [18, p. 281], а также наставниками, проявляя особую форму педагогической деятельности [19].

Таким образом, в студенческом коллективе обучающийся становится неформальным лидером (старостой группы) при развитии у него определенных личностных качеств – высокого уровня инициативы и активности, опыта и навыков организаторской деятельности, заинтересованности в достижении совместных целей, общительности и высокого уровня авторитета. Лидерство по своей природе является результатом одновременно как объективных (интересы, цели, потребности и задачи группы в конкретной ситуации), так и субъективных (индивидуально-типологические особенности лидера как инициатора и организатора групповой деятельности) факторов. Сама студенческая группа «выдвигает» лидера, который способен, с одной стороны, выразить общие интересы, групповые потребности и общие мысли, отстоять права и свободы всего коллектива, а с другой стороны, «выстроить» взаимодействие с администрацией и педагогами Санкт-Петербургского горного университета. Вместе с тем, если мысли студента, облаченные в слова, никак не учитываются при совместных действиях, не влияют на общественное мнение и поведение сокурсников, то его нельзя назвать самостоятельным элементом системы. В этом случае студент может осознавать свою слабую социальную позицию, поэтому в ряде случаев предпринимает определенные меры – сближается с неформальным лидером, объединяется с другими студентами в микрогруппы или дистанцируется от студенческого коллектива. Объединение в микрогруппы является один из вариантов совладающего поведения студентов, так как можно получить помощь, поддержку и признание в обществе единомышленников и тем самым выразить себя в социуме. Студенты отличаются по характеру, убеждениям, взглядам, привычкам, вкусам, уровню личных притязаний, самооценке и многим другим качествам, а это и служит предпосылкой формирования разных микрогрупп. Таким образом, учебная группа студентов представляет собой не просто общение людей юношеского возраста, а структуру, которая имеет довольно сложные связи, взаимоотношения и влияния.

С.А. Свешникова с соавторами [20] акцентируют внимание на важности приобретение лидерских компетенций у студентов Санкт-Петербургского горного университета посредством вовлечения на учебных занятиях в мини-групповые дискуссии, дебаты, конкурсы, викторины и олимпиады.

А.М. Чеботарев, С.П. Андрианов в [21] описывают лидерство в управлении проектами в контексте российского бизнеса как деятельность созданию в команде «общего видения цели», вдохновения и создание условий вовлеченности всех членов команды [21, с. 69], так как успешно руководить социальными группами, опираясь только на свои индивидуальные представления, невозможно никому.

Д.Н. Полунин [22] обращает внимание на то, что руководитель должен быть способен не просто набрать в команду компетентных специалистов, но и создать команду единомышленников, достигнуть определенного уровня сплоченности, которая повышает эффективность деятельности и особой атмосферы влияния морального климата команды на поведение сотрудников [22, с. 101]. Умение сплотить команду и направить ее на желаемый результат является очень важным в современных условиях, а многие психологи подчеркивают особую значимость данной компетентности у руководителя. Можно предположить, что в современных условиях, с точки зрения эффективности управления, такое качество руководителя, как «коммуникабельность», ценится меньше, чем «*умение создавать команды*». В развитии этой идеи М.Д. Матюшкина, В.В. Рыбаков и К.Ю. Белоусов в исследовании, проводимом более 20 лет (общее число опрошенных – 3509 учеников 11 класса школ Санкт-Петербурга, из них 1632 мальчиков и 1877 девочек) выявили, что 58% девочек и 40% мальчиков воспринимают работу как способ самореализации себя в трудовой деятельности [23, с. 408], что говорит и важности сплочения команд и создания условий для самореализации в ведущем виде деятельности.

А. Наззаро и Дж. Страззабоско в [24] предлагают метафорически сравнивать социальную группу как с автомобилем, так и с садом, что позволит выявить разные свойства системы. Сравнивая группу с автомобилем («*One analogy is to liken a group to a motor vehicle*»), можно сказать, что совместная активность членов группы должна быть однонаправлена, так как автомобиль не может двигаться в разных направлениях одновременно [24, p. 7]. Вместе с тем автомобиль важно обслуживать, заправлять, ремонтировать, поэтому группу необходимо обеспечивать ресурсами, проводить обучение персонала и замену в случае необходимости. Если сравнивать группу с садом («*Another analogy is that of a garden*»), то очень важно ухаживать за ним (поливать и удалять сорняки), а по отношению к команде – поощрять желаемое поведение и пресекать деструктивную активность [24, p. 7]. Таким образом, две аналогии показывают важность умения руководителя сплотить команду и направить ее на желаемый результат.

Начальник Управления обучения и развития персонала Университета Правительства Москвы К.А. Хомкин и директор Центра методологии и разработки образовательных программ Университета Правительства Москвы З.А. Книгницкая описывают разные программы командообразования (тимбилдинги), которые разрабатываются эксклюзивно под запросы организации в зависимости от поставленных задач и специфики подразделения. Заказчики ставят следующие задачи тимбилдинга: улучшение качества взаимодействия внутри коллектива при реорганизации или смене руководства, сплочение вокруг лидера, умение достигать эффекта синергии, изменение социальных ролей сотрудников и др. [25, с. 50]. Специалисты подчеркивают, что основная задача тимбилдинга – синергическое усиление взаимодействия команды [25, с. 50], а это становится возможным, если человек по-новому раскрывается в команде, причем так, как не предполагаю его коллеги, а иногда и он сам, ибо свойства личности проявляются только в обществе, а при взаимодействии с другими выражается сущность человека. А.А. Гимадова в [26] обращает внимание то, что в бизнесе лидерство обеспечивается особым статусом человека в социальной группе, который формируется на основе признания за человеком высокой квалификации, признании авторитета, доверии принимать общие решения за группу, а также готовность у лидера перенимать опыт и учиться.

В любой команде происходит распределение и совмещение разных функций. Действительно, отдельному человеку практически невозможно быть эффективным лидером, глубоким аналитиком, генератором идей и т. д. Командная работа структурирует бизнес-процессы и активизирует деятельность компании, обеспечивает распределение, сохранение и приумножение знаний и навыков в среде персонала для обеспечения более эффективной работы. Вместе с тем в команде удовлетворяются такие потребности, как безопасность, принадлежность к группе, признание (уважение), влияние, самореализация и др. [26, с. 50]. Главной отличительной чертой команды является синергический эффект, суть которого заключается в том, что результат усилий ее членов оказывается больше суммы тех результатов, которые они могут показать в работе в одиночку [26, с. 50].

О том, что формирование лидерского потенциала человека связано с его способностью мыслить дескриптивно, т.е. обрабатывать информацию и делать выводы, используя однозначно определяемые понятия и термины, пишут многие ученые. В частности, С.А. Дерябин и И.О. Темкин в [27] подчеркивают важность способа обработки информации по типу языка математической логики для эффективной самоорганизации и саморегуляции любой (живой и неживой) системы [27, с. 133].

Американский математик Джон Форбс Нэш-младший, работавший в области теории игр, доказал теорему о существовании состояния «равновесия между проигрышем и выигрышем» у субъектов как активных участников любого социального взаимодействия (игры). Важно отметить, что речь идет о социальных играх, имеющих конечное число игроков и конечное число поведенческих стратегий у каждого игрока. В контексте данной статьи одним из субъектов (игроков) является лидер (староста учебной группы), а другим субъектом (игроком) учебная группа. Равновесие Нэша объясняет ограниченность вариантов (стратегий) старосты учебной группы при принятии решений, которые задаются учетом последствий от стратегий совместной активности учебной группы. Об универсальности применимости «поиска равновесия по Нэшу» пишут А.А. Мещеряков и О.О. Хамисов в [28].

С.Ю. Латышева описывают такую универсальную компетенцию, закрепленную в федеральном государственном образовательном стандарте, как «способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде при обучении в высшем учебном заведении» [29, с. 56]. Любое место обучения или трудовой деятельности характеризуется тем, что люди образуют сложную систему межличностных отношений, поэтому часто эффективность обучающегося или работника зависит от того, как он будет взаимодействовать в социальной группе, а для высокоэффективных команд характерно инновационное групповое мышление, обмен идеями, а также отношения дружбы и доверия.

Психологи С. Бумбук из Сухопутной академии Румынии «*Nicolae Bălcescu*» и М. Пасха из Университета медицины «*Târgu Mureș*» в статье [30] описывают два факторы, снижающие эффективность образования команд и совместной работы в вооруженных силах Румынии – сильная формальная власть командира и высокая мобильность военнослужащих. Первый фактор связан с тем, что высокий авторитет командира приводит к коммуникативному доминированию над своими подчиненными, игнорированию точек зрения подчиненных, поэтому происходит снижение эффектив-

ности группового мышления и совместного решения проблем [30, p. 257]. Второй фактор – повышенная мобильность, с одной стороны, приводит к повышению уровня профессионализма отдельных военнослужащих, а с другой стороны, к развитию индивидуализма и стремление к личному результату [30, p. 257]. Вместе с тем истинное лидерство опирается на сплоченность социальной группы и сформированное общественное мнение, которое подтверждается временем существования группы как системы и лидера как одного из элементов системы. О важности получения малых и незначительных на первый взгляд результатов во времени пишут многие ученые и педагогики, отмечая мотивацию на систематическую активность [31, p. 58] и готовность ждать диалектического перехода количественных изменений в качественные.

Е.В. Белоусова в статье [32] описывает ситуации группового (совместного) переживания трудностей и стрессов, которые создают нарратив (общий смысл исторического события), активирующий «*солидарность внутри группы*» [32, с. 26].

Р. Хакман в [33] высказывает точку зрения о том, что для организации команды нужно обращать внимание не на черты формального лидера или его стиль управления, а на способности создать «real team» («настоящую команду»). Для этого формальный лидер должен уметь определить основное направление развития организации (вектор изменений), создать социальную структуру для совместной работы, обеспечить ресурсами, поддержкой и постоянным профессиональным обучением [33, p. 72]. Р. Хакман сравнивает эффективного руководителя с дирижером симфонического оркестра: дирижер не издает ни звука, но создает условия – сцену для великих выступлений музыкантов «*Setting the stage for great performances*» [33, p. 74].

Австрийский биолог Карл Людвиг фон Берталанфи в книге «*General System Theory*» («Общая теории систем») указывает на то, что существуют общие системные законы, которые применяются к любой системе, независимо от свойств входящих в нее элементов [34, p. 37]. Социальная группа может также рассматриваться как система, в которой взаимодействуют элементы системы (люди), что и приводит к образованию новых системных свойств: общие чувства и настроения, групповые суждения и принципы, совместные познавательные и волевые процессы, общие интересы и увлечения и др. Профессор социологии Калифорнийского университета в Лос-Анджелесе К. Д. Бейли уточняет позицию К. Л. фон Берталанфи в отношении социальных систем, которые должны извне получать энергию и информацию, но также и избавляться от избыточной информации и энергии в целях безопасности [35, p. 7], иными словами социальная система должна быть открытой, а контролируя свои границы входа и выхода, обеспечивает свою безопасность.

Доктор философии Г. А. Свенсон и доктор медицинских наук Д. Г. Миллер в статье «*Living systems theory*» («Теория живой системы») описывают систему как любой набор связанных между собой элементов («*system is defined as any set of related and interacting elements*»), причем в разных системах материя, энергия и информация являются переменными, которые и определяют свойства любой системы, поэтому живые системы в отличие от неживых способны развиваться в сторону усложнения материи, сложности (информации) и количества удерживаемой энергии [36, p. 2].

Р. Вагман и Р. Хэкман в [37] описывают исследование, проводимое по изучению эффективности команды топ-менеджеров (команду лидеров) крупных компаний. Эффективность команд лидеров оценивалось по трем показателям – продукт или результат (обслуживание своих основных клиентов), развитие профессионализма команды, влияние команды на благополучие и развитие отдельных членов. Результаты исследования показали, что команды топ-менеджеров в целом работают хуже, чем многие группы с гораздо более ограниченными возможностями в их собственных организациях. Ученые объясняют причину данного результата в повышении эффективности команды синергической составляющей, образующейся в совместной деятельности, которая зависит от трех функций – согласованные усилия членов команды, соответствие задач команды и стратегических целей организации, количество знаний и навыков, которые участники вкладывают для выполнения совместной задачи [37, p. 9]. Таким образом, подчеркивается важность сплочения людей в команде, готовность расходовать свои ресурсы для совместной активности, дополнять друг друга.

Д.Б. Воронцов, С.С. Голицина и М.В. Ершова в [38] проводили исследования по выявлению качеств педагога высшего учебного заведения, способствующих обретению авторитета («референтности», значимости) у студентов, а именно: профессионализм, тактичность, справедливость, объективность, доброта, открытость для общения [38, с. 215]. Вместе с тем сама

группа становится «референтной» тогда, когда студент заинтересован быть принятым в ней, поэтому на этапе вхождения в группу он не критически воспринимает ее социальные нормы, а, напротив, демонстрирует социально-желаемое поведение. Практика показывает, что в подобных условиях достаточно быстро происходит интериоризация социальных норм референтной группы в личностные установки.

И.Е. Гарбер описывает командообразование (*team building*) как процесс или совокупность технологий, позволяющих улучшить результаты деятельности коллектива через воспитания командных игроков, которые эффективно взаимодействуют друг с другом, проявляя лояльность к команде [39, с. 74].

Проблему активизации лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе рассмотрели ученые И.В. Дрыгина, О.А. Шушерина и В.В. Игнатова в [40], акцентируя внимание на важности приобщения студентов к лидерским действиям (например, деятельности старост учебных групп) в специально организованных познавательно-профессиональных ситуациях. Согласно определению И.В. Дрыгиной, лидерский потенциал является качественной характеристикой личности, отражающей совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности и задает позитивную направленность процессу ее профессионального становления [41, с. 14]. И.В. Дрыгина в лидерском потенциале личности студента выделяет следующие компоненты: потребность в лидерстве (самовыражении, признании, влиянии, уважении), возможность лидировать (способности и компетенции организовывать, руководить и управлять), развитие лидерских ценностей (значимость и важность быть представленным в групповых отношениях).

Далее рассмотрим такое понятие, как «*активная жизненная позиция*».

В советский период развития психологии и педагогики активно использовалось такое понятие, как «активная жизненная позиция», что было связанно с построением такого социалистического общества, в котором человек формировался как человек-труженик, активно участвующий в политических и общественных делах государства. Многие ученые изучали данный социальный феномен. Так, Н.Н. Семке исследовала особенности формирования активной жизненной позиции у женщин в области политики и общественной деятельности – женщины, переживающие о благополучии своей страны и ее процветании [42, с. 47-83]. М.Э. Елютина изучала активную жизненную позицию советского гражданина в зависимости от иерархической системы ценностей [43, с. 18], которая определяет направленность личности на трудовую, созидательную и полезную для общества деятельность, а не на получение личной выгоды и собственного обогащения. А. Павиленис раскрывает «активную жизненную позицию личности» как один из способов такого включения человека в общественную жизнь, который активизируется внутренними побуждениями личности и приводит к экономическому, социальному и культурному развитию общества [44, с. 3]. В.П. Кипень доказывал, что основным фактором формирования активной жизненной позиции у граждан СССР является организация социалистического соревнования [45, с. 6]. Таким образом, для экономического, социального, культурного и политического развития любого общества имеет значение «*социальная полезность*» активной жизненной позиции граждан. Вместе с тем в отдельных случаях «активная жизненная позиция» может выражаться в игнорировании социальных норм, в поисках себя вне общества, например в преступных организациях, что приводит к негативным последствиям в области нарушения общественного порядка и безопасности граждан. Так, если субъекту просто не нравится существующая действительность и он готов критиковать и ломать сложившуюся социальную систему, но не предпринимать конструктивных (созидательных) решений и действий, то можно наблюдать протестное, а иногда и преступное правонарушение.

Авторами статьи делается попытка переосмыслить понятие «*активная жизненная позиция*» в современных условиях, а также в контексте пилотного проекта по реализации модели новой высшей школы – базовое высшее образование с шестилетним сроком обучения в Санкт-Петербургском горном университете. Необходимо отметить, что актуальность использования данного понятия отмечает С.Л. Бородихина в своей статье [46, с. 182], доказывая, что «*активная жизненная позиция*» во все времена проявлялась в ведущей деятельности, а для взрослого человека – это труд, как деятельность в обществе и для общества. Е.Ю. Коржова в [47] раскрывает активную жизненную

позицию через внутреннюю активность субъекта, которая выступает предпосылкой для развития и становления полноценно функционирующей в обществе личности [47, с. 31].

О.Н. Бондарева в статье о формировании традиций духовно-нравственного воспитания в Санкт-Петербургском горном университете [48, с. 17] подчеркивает процесс интериоризации нравственных ориентиров личности из складывающейся моральной атмосферы, нормативно закрепленной в Уставе Горного училища «*показать в науках успехи и, употребя их к общей пользе, доказать усердие к услуге Отечества и к пользе оного любовь; долг, которого требует от них благодарность, честность, закон и собственная их самих польза*» [49, с. 667].

Один из педагогов Горного училища был архитектор И.И. Свиязев (1797-1875), в предисловии к «Руководство к архитектуре» [50] он писал: «*…и у каждого человека как, иногда, поздно открывается особенное к чему-либо расположение! Зная это, мы воспитываем несколько молодых людей вместе и даем им первоначальное образование, которое бы годилось для всякого рода назначения в общественной жизни. В это время мы замечаем частное направление каждого, руководим, развиваем способности для известной цели. При всем том у нас выходят не все художники и мало гениев. Что делать! – Но у нас есть один, который вознаградит за труды и издержки, употребленные для двадцати посредственных, даже слабых, художников, не бесполезных для общества*», т. е. развить в правильном направлении врожденные качества воспитанника, указать направление к цели человеческой жизни и деятельности – такова была основная задача педагога.

Необходимо обратить внимание на формирование лидерского потенциала и проявление активной жизненной позиции в ведущей деятельности, которая соответствует возрастной периодизации личности. Студенты Санкт-Петербургского горного университета находятся в юношеском возрасте, поэтому ведущим видом деятельности является профессиональное обучение. Именно в данной деятельности происходит становление личности, а также закрепление «активной жизненной позиции» и развитие в мотивационной сфере личности.

Активную жизненную позицию и лидерский потенциал можно рассмотреть с биологической точки зрения, как результат сознательного выбора из двух генетически заложенных программ, условно называемых «*борьбой*» и «*бегством*». Данные программы эволюционно оправданы индивидуальным выживанием, необходимостью борьбы за ограниченные жизненные ресурсы, передачи своего «уникального» генетического кода следующему поколению. Стоит отметить, что именно первая программа – «*борьба*» – является базой для формирования «*активной жизненной позиции*». Активируется данная программа следующими нервными образованиями: ретикулярной формацией, таламусом, голубым пятном в стволе мозга и лимбической системой. Не всегда победа над противником дается без сильных переживаний (стресса), разных травм и телесных повреждений, поэтому в живой природе многие хищники избегают прямого столкновения с другими хищниками и бесполезно не растрачивают энергию на опасную охоту. Вторая программа – «*бегство*», или «*избегание*» – позволяет сохранить себя в ситуации опасности и не вступать в активное противоборство. К структурам мозга, запускающим программу «избегания», относят префронтальную кору больших полушарий, гипоталамус, ствол мозга. Данная программа запускается после оценки ситуации, которая производится как на эмоциональном, так и на когнитивном уровне. Эмоция, как древняя форма оценки ситуации, позволяет оперативно оценить опасность и возможность в виде переживания тревоги, страха, радости и т. п., что и приводит к избегающему поведению. Таким образом, у человека на подсознательном уровне конкурируют две генетически заложенные программы выживания, но эти программы запускаются после оценки ситуации (эмоциональной и/или когнитивной). В той или иной степени человек оценивает ситуацию на сознательном уровне и размышляет о последствиях (прогностическая функция). Далее когнитивная оценка запускает физиологические процессы, осознаваемые на уровне эмоций. В зависимости от когнитивной оценки ситуации и переживаемых эмоций на практике реализуется одна из конкурирующих программ – «*борьба*» или «*бегство*».

С социальной и культурной точки зрения биологические программы не предопределяют судьбу человека или «*запускаемое*» поведение. Человек способен сознательно научиться управлять собой в трудных и опасных ситуациях, усилием воли сформировать привычки или копинг-стратегии (совладающее поведение), направленные на преодоление стресса. (Дословно английское понятие «*coping*» переводится как справляться или совладать, а впервые этот термин предложил использовать американский психолог Р. Лазарус.). Р. Лазарус и С. Фолкман выделяют

восемь основных копинг-стратегий – планирование решения проблемы, конфронтация, принятие ответственности, самоконтроль, положительная переоценка, поиск социальной поддержки, дистанцирование, бегство-избегание [51, p. 336].

Общим выводом из обзора литературы формулируется предположение авторов статьи о том, что для развития лидерского потенциала и активной жизненной позиции необходимы, с одной стороны, определенные социальные условия, а, с другой стороны, индивидуальные особенности, которые позволяют успешно преодолевать жизненные трудности, опираясь на опыт лидерства, что позволяет сформулировать гипотезу о назначении на должность старост учебных групп Санкт-Петербургского горного университета

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Авторами статьи описываются результаты исследования 58 студентов, исполняющих обязанности старосты учебной группы в Санкт-Петербургском горном университете, поступивших в учебное заведение в 2023 г. Диагностика проводилась психологами Санкт-Петербургского горного университета как плановое психологическое изучение всех поступивших на обучение студентов первого курса.

Объект исследования – старосты учебных групп Санкт-Петербургского горного университета.

Предмет исследования – стратегии преодоления стрессовых ситуаций и личностные особенности у старост учебных групп Санкт-Петербургского горного университета.

Гипотеза исследования: назначение на должность старосты учебной группы связано с развитием у студентов определенных стратегий преодоления стрессовых ситуаций и личностных особенностей.

Цель исследования – выявить взаимосвязь между стратегиями преодоления стрессовых ситуаций и личностными особенностями у старост учебных групп Санкт-Петербургского горного университета.

Задачи исследования:

1. Проанализировать теоретические и методологические основы изучения стратегий преодоления стрессовых ситуаций и личностных особенностей у студентов (юношеский период развития личности).

2. Провести исследование по выявлению взаимосвязи между стратегиями преодоления стрессовых ситуаций и индивидуальными особенностями у старост учебных групп Санкт-Петербургского горного университета.

Научная новизна исследования заключается: 1) в выявлении ведущих стратегий преодоления стрессовых ситуаций у старост учебных групп Санкт-Петербургского горного университета; 2) в доказательстве взаимосвязи между стратегиями преодоления стрессовых ситуаций и индивидуальными особенностями, которые имеют важное значение для социальной адаптации и волевой регуляции поведения; 3) в уточнении термина «активная жизненная позиция» в современных условиях.

Методы исследования:

1. Многофакторный личностный опросник FPI.

2. Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций».

3. Методы математикой статистики.

Многофакторный личностный опросник (далее опросник FPI) разработан в 1963 г. группой немецких исследователей (И. Фаренберг, Х. Зарг и Р. Гампел). Для тестирования была выбрана адаптированная и модифицированная версия опросника FPI (форма В), адаптированная сотрудниками Санкт-Петербургского государственного университета, разработанная А.А. Крыловым и Т.И. Ронгинской [52, с. 315-324], для выявления тех индивидуальных особенностей, которые имеют важное значение для социальной адаптации и волевой регуляции поведения в Российской Федерации. Опросник состоит из 114 вопросов и дает показания по 12 шкалам – невротичность, депрессивность, раздражительность, общительность, уравновешенность, спонтанная агрессивность, реактивная агрессивность, открытость, застенчивость, экстраверсия (интроверсия), эмоци-

ональная лабильность, маскулинность (феминность). Для статистической обработки результатов не использовались три шкалы, а именно – открытость, маскулинность (феминность) и экстраверсия (интроверсия). Шкала «открытость» не учитывалась, так как отражает стремление студентов давать социально-желательные результаты и интерпретируется как шкала лжи, поэтому по этой шкале исключались студенты с высокими показателями. Вторая шкала, показывающая выраженность гендерных признаков «маскулинизм – феминизм», не учитывалась при составлении модели студента с активной жизненной позицией, так как предполагается занятие должности старосты учебной группы без учета гендерных признаков. Третья шкала «экстраверсия – интроверсия» не представлена, так как по мнению доктора психологических наук А.А. Головинского данные показатели связаны с темпераментом, поэтому практически не поддаются изменению, но могут компенсироваться благодаря воспитанию и самовоспитанию. Таким образом, для статистической обработки результатов диагностики было получено восемь шкал, характеризующих личностные особенности, которые по мнению А.А. Крылова и Т.И. Ронгинской имеют значение для социальной адаптации и волевой регуляции собственного поведения (см. табл. 1).

Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (авторы С. Хобфолл (1994), адаптация в 2003 г. Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова) предназначен для описания стратегий преодоления таких ситуаций, в которых человек испытывает стресс. Опросник состоит из 54 утверждений и содержит девять моделей преодолевающего поведения – ассертивные действия, вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, осторожные действия, импульсивные действия, избегание, манипулятивные (непрямые) действия, асоциальные действия, агрессивные действия [53, с. 251-253]. Для статистической обработки результатов диагностики использовались следующие шкалы: вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, импульсивные действия, асоциальные действия, агрессивные действия, которые по результатам исследования ученых А.А. Головинского, В.Д. Карандашова, В.И. Муши являются значимыми для реализации успешности в учебной и служебной деятельностях курсантов Военно-морского института [54].

3. Методы математикой статистики. Статистическая обработка полученных данных производилась с помощью прикладного программного обеспечения MS Excel, Statistica. Для математико-статистической обработки данных использовалась программа линейной корреляции r-Пирсона, включенная в программный пакет STATISTICA Application (10-я версия).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Диагностировано 58 (пятьдесят восемь) студентов, исполняющих обязанности старосты учебной группы в Санкт-Петербургском горном университете, поступивших в учебное заведение в 2023 г. Девять испытуемых студентов исключены из статистической обработки, так как имели высокие показатели по шкале открытости (лжи). Таким образом, для математической статистики использовались данные 49 испытуемых. В табл. 1 представлены полученные результаты (средние показатели) по шкалам двух опросников.

К низким показателям выраженности личностных особенностей относятся оценки 1-3 балла, к средним – 4-6 баллов, к высоким – 7-9 баллов. Все оценки находятся в пределах нормы от 4 до 6 баллов. Самые низкие оценки показывают наименьшую выраженность по школам депрессивности (4,02), застенчивости (4,10), невротичности (4,27), эмоциональной лабильности (4,35) и спонтанной агрессивности (4,73). Вместе с тем преобладают показатели по шкалам общительности (6,53), уравновешенности (6,41) и реактивной агрессивности (5,27).

Можно объяснить полученные результаты тем, что для старосты учебной группы важно иметь личностные особенности: 1) не реагировать на стресс на уровне депрессивной триады (снижение настроения, психической и физической активностью); 2) не проявлять пассивно-оборонительное поведение (застенчивость); 3) не уходить в психосоматические реакции (невротизма), контролировать психопатические и импульсивные проявления (спонтанная агрессия).

В ходе проведения корреляционного анализа были выявлены значимые связи (при $p \leq 0,05$). Такая стратегия преодоления стрессовых ситуаций, как «вступление в социальный контакт», взаимосвязана с высоким уровнем «общительности» ($r = 0,303116$ при $p < 0,05$). Также с уровнем «общительности» взаимосвязана стратегия преодоления стрессовых ситуаций как «поиск

социальной поддержки» (r = 0,300592 при p < 0,05). С высокой готовностью к «импульсивным действиям» связана «раздражительность» (r = 0,447413 при p < 0,05). С высокой готовностью к «агрессивным действиям» взаимосвязан высокий уровень «невротичности» (r = 0,383356 при p < 0,05), склонность проявлять депрессивное состояние (r = 0,347956 при p < 0,05) и «эмоциональную лабильность» состояние (r = 0,431466 при p < 0,05). Вместе с тем готовность к «агрессивным действиям» снижается при высоких показателях «уравновешенности» (r = –0,319746 при p < 0,05). С высокой готовностью к «асоциальным действиям» взаимосвязаны высокий уровень «раздражительности» (r = 0,362863 при p < 0,05), склонность к реактивной и спонтанной агрессивности (r = 0,537467 при p < 0,05) и (r = 0,381023 при p < 0,05) соответственно.

Таблица 1 Средние показатели по опросникам FPI и SACS (составлено авторами)

Многофакторный личностный опросник FPI							Опросник SACS						
Невротичность	Застенчивость	Депрессивность	Раздражительность	Реактивная агрессивность	Спонтанная агрессивность	Общительность	Уравновешенность	Эмоциональная лабильность	Вступление в социальный контакт	Поиск социальной поддержки	Импульсивные действия	Асоциальные действия	Агрессивные действия
4,27	4,10	4,02	5,22	5,27	4,73	6,53	6,41	4,35	5,61	5,73	5,45	5,63	5,71

ОБСУЖДЕНИЕ И ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Для формирования лидерского потенциала и активной жизненной позиции необходимы интеллектуальные способности к моделированию социальных систем, что позволяет «видеть» объект управления как сложную систему, комбинировать элементы системы для получения наилучшего результата. Причем необходим не просто социальный интеллект и понимание, но и воля, позволяющая предпринимать активные действия. Бесспорно, значимыми выступают высокий уровень инициативы и активности, опыт и навыки организаторской деятельности, заинтересованность в достижении совместных целей, общительность и высокий уровень авторитета. Многими ученым подчеркивается способность создавать команды (коллективы), а вершиной развития лидерского потенциала и активной жизненной позиции становится пассионарность – как способность со страстью и энергией преобразовывать окружающую вокруг действительность.

Анализ научных публикаций под термином «активная жизненная позиция» позволяет понимать готовность, способность личности к практическому преобразованию окружающего мира, а также самого себя в соответствии со своими идеалами. Авторами статьи «Гуманитарная компетентность курсантов как основа офицерской чести» [55] раскрывается актуальность формирования гуманитарной компетенции у курсантов военных учебных заведениях, позволяющей проявить активную жизненную позиции – сохранить честь офицера при решении боевых и служебных задач [55, с. 36]. Вместе с тем, в статье приводятся рекомендации по сохранению активной жизненной позиции при разрешении межличностных и внутриличностных конфликтов, преодолении кризисных, экстремальных и трудных жизненных ситуаций в ходе военной службы [55, с. 40].

Авторами статьи «Формирование ценностных ориентаций у курсантов – участников ликвидации последствий стихийного бедствия на Дальнем Востоке в 2013 году» [56] доказывается, что формирование лидерского потенциала и активной жизненной позиции у курсантов и студентов

Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России формируется в ходе привлечения обучающихся на практике к решению государственных задач по оказанию помощи населению России в чрезвычайных ситуациях, связанных со стихийными бедствиями.

Понятие «активность» изначально является «нейтральным» и не отражает созидательной или разрушительной (деструктивной) направленности. Авторами статьи априори «активная жизненная позиция и лидерский потенциал» рассматриваются как творческий волевой акт, направленный на созидание и для пользы общества. В этом случае «активная жизненная позиция и лидерский потенциал» у студентов Санкт-Петербургского горного университета определяется как отношение студента к решению жизненных проблем, связанных с обучением в высшем учебном заведении, опираясь на принципы – созидательность, гуманность, инициатива, ответственность, осознанность, готовность к принятию решений и объединению с другими людьми для совместного преодоления трудностей. Очень важно, чтобы активная жизненная позиция гармонично сочеталась с лидерским потенциалом, интеллектом, стремлением помогать другим и чувством меры. В противном случае от желания измениться могут возникнуть только негативные последствия. Например, у человека есть определенные идеалы, которые он хочет реализовать, но его эгоцентризм затрудняет понимание того, что большинство людей придерживаются совершенно другого мировоззрения. Отсюда можно сделать простой вывод: человек должен направлять свою деятельность на благо общества, а не на удовлетворение собственных интересов. Таким образом, активная жизненная позиция и лидерский потенциал – это заботливое и активное отношение человека к себе, людям, окружающему миру, выполняемой деятельности, которая формируется на основе мировоззрения, ориентированного на позитивное преобразование и созидание.

Необходимо отметить, что ценной для общества и полезной для самой личности является такая активная жизненная позиция, которая направлена на помощь конкретным людям, находящимся рядом. Таким образом, понятие «активная жизненная позиция» является актуальной в современных общественно-политических условиях, так как основывается на мировоззрении, направленного на созидание во внешнем мире и саморазвитие.

В статье описана модель студента, исполняющего обязанности старосты учебной группы, т.е. проявляющего активную жизненную позицию, обладающего лидерским потенциалом, способного лидировать и руководить своими сокурсниками и нести ответственность за совместную учебную деятельность. С использованием методов математикой статистики доказано, что такие личностные особенности, как высокий уровень общительности, уравновешенность, способность управлять своими импульсивным действиям и контролировать раздражительность, позволяют более успешно формировать такие стратегии преодоления стрессовых ситуаций, как «вступление в социальный контакт» и «поиск социальной поддержки», которые позволяют исполнять студентам обязанности старосты учебной группы.

Активная жизненная позиция студента Санкт-Петербургского горного университета является полной противоположностью безразличию и отстраненности. Человек с таким качеством интересуется всем, что происходит в стране и мире, активно участвует в учебной и трудовой деятельности, хочет внести определенный вклад в окружающую действительность. Соответственно, можно сделать вывод: человек вырабатывает свою активную жизненную позицию, развивает и наращивает лидерский потенциал на протяжении всей жизни, так как данные личностные особенности являются набором личностных качеств, которые человек способен развивать в течение жизни, а врожденной является лишь предрасположенность к ним.

БЛАГОДАРНОСТЬ

Авторы выражают благодарность директору издательского дома, кандидату технических наук Синявиной Светлане Викторовне за моральную помощь и психологическую поддержку в ходе написания и оформления статьи, а также благодарность рецензентам научного журнала «Перспективы науки и образования».

ЛИТЕРАТУРА

1. Программа молодежного лидерства (YLP, Youth Leadership Programme) сетей молодых людей в арабском регионе. URL: https://www.undp.org/arab-states/youth-leadership-programme (дата обращения 22.02.2026)
2. Неправительственная организация Youth and Students for Peace, IAYSP (Молодежь и студенты за мир) со специальным консультативным статусом при UN ECOSOC. URL: https://yspusa.org (дата обращения 22.02.2026)
3. Трансляция сессии «Капитализация технологического лидерства: мифы и реальность» на Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ-2026) 4 июня 2026 г. URL: https://vkvideo.ru/video-239270371_456239039 (дата обращения 22.06.2026)
4. Петербургское сетевое издание «Фонтанка»: «В ИТМО появилось студенческое конструкторское бюро для создания беспилотников». URL: https://www.fontanka.ru/2026/05/21/76433351 (дата обращения 22.02.2026)
5. Дорофеев Д. Ю., Боровкова Н. В., Васильева М. А. Горный музей как пространство науки и образования Горного университета // Записки Горного института. 2023. Т. 263. С. 674-686. EDN VLAJYZ
6. Пандул И.С. Лев Николаевич Келль: К 100-летию со дня рождения // Записки Горного института. 2013. Т. 204. С. 9-11. EDN RSEQNB.
7. Хейфец П., Грэшоу А., Лински М. Практика адаптивного лидерства: инструменты и тактики для изменения вашей организации и мира. Бостон: Harvard Business Press, 2009. 326 с. ISBN 978-1-4221-0576-4, DOI: 10.1016/j.lisr.2009.05.001
8. Коби Л.М., Рейтер-Палмон П., Рикерс Дж.Д. Самооценка лидерского опыта в связи с инвентаризацией социального и эмоционального интеллекта // Современная психология. 2001. № 20 (2). Р. 154-163. DOI: 10.1007/s12144-001-1023-2
9. Майер Дж., Саловей П. Интеллект эмоционального интеллекта // Интеллект. 1993. № 17. С. 433-442. DOI: 10.1016/0160-2896(93)90010-3.
10. Майер Дж., Саловей П. Эмоциональный интеллект и формирование, и регулирование чувств // Прикладная и превентивная психология. 1995. № 4. С. 197-208. DOI: 10.1016/S0962-1849(05)80058-7
11. Декарт Р. Рассуждение о методе; Пер. с франц. Г. Слюсарева, С. Шейнман-Топштейн. М.: АСТ, 2024. 416 с. ISBN 978-5-17-119354-6
12. Бортник А.О. Развитие лидерских качеств в студенческом сообществе высших учебных заведений / А. О. Бортник // Наука XXI века: актуальные направления развития. 2024. № 2-1. С. 165-169. EDN KBWBIT.
13. Бондарева О.Н., Егоренкова Н.А., Щукина Д.А. К истокам гуманитарного образования в Санкт-Петербургском горном университете // Вопросы истории. 2021. № 12-3. С. 89-101. DOI 10.31166/VoprosyIstorii202112Statyi66. EDN BUWWXM.
14. Майерс Д.Г. Социальная психология / Дэвид Майерс; [пер. с англ. З. Замчук]. 7-е изд. СПб: Питер (Мастера психологии), 2026. 800 с. ISBN 978-5-4461-1570-9.
15. Сефералиева О.А., Бабаева Д. Г. Лидерство и управление организацией // Молодежь и XXI век – 2025: Сборник научных статей 14-й Международной молодежной научной конференции. В 5-ти томах, Курск, 20–21 февраля 2025 года. Курск: ЗАО «Университетская книга», 2025. С. 326-328. EDN LVKYXX.
16. Герасимова И.Г., Облова И.С. Устойчивое развитие мягких навыков с целью повышения возможностей трудоустройства студентов инженерных специальностей // Устойчивое развитие (Швейцария). 2025. № 17. Р. 2426-2444, DOI:10.3390/su17062426
17. Литвиненко В.С. Разработка стратегии кадрового обеспечения горнопромышленного комплекса России – неотложная задача современности // Горный журнал. 2002. № 6. Р. 75-77.
18. Тропов И.А., Подольский С.И., Любичанковский С.В. Развитие минерально-сырьевой базы России в трудах ученых Горного института (вторая половина XIX - начало XX вв.) // Опубликовано в США Совместно с издательством Словацкой Республики. Былые годы. 2021. Том 16 (1). С. 281-287. Электронный ISSN: 2310-0028. http://dx.doi.org/10.13187/bg.2021.1.281 DOI: 10.13187/bg.2021.1.281.
19. Бондарева О., Рудаков М., Джафарпур Х. Методологический подход к построению системы наставничества в высшем техническом образовании: усовершенствованная модель // Международный инженерный журнал. 2026. № 39 (11). С. 2676-2689. DOI:10.5829/ije.2026.39.11b.03.
20. Свешникова С.А., Скорнякова Е.Р., Троицкая М.А., Рогова И.С. Развитие мотивации и навыков самостоятельного обучения у студентов инженерных специальностей // Европейский журнал современного образования, 2022. № 11. С. 555-569. DOI:10.13187/ejced.2022.2.555.
21. Чеботарев А.М., Андрианов С.П. Лидерство в управлении проектами: управление мотивацией команды / А.М. Чеботарев, // Финансы и учетная политика. 2025. № 3(37). С. 68-74. EDN XRKZAF.
22. Полунин Д.Н. Формирование и развитие команды проекта / Д.Н. Полунин // Роль бизнеса в трансформации общества - 2024: Сборник тезисов студентов и аспирантов по итогам XIX Международного конгресса (международной научно-практической конференции), Москва, 08–12 апреля 2024 года. – Москва: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2024. С. 100-106. EDN MPOWZX.
23. Матюшкина М.Д., Рыбаков В.В., Белоусов К.Ю. Выпускник и выпускница школы: социально-

педагогический портрет в гендерном контексте // Перспективы науки и образования. 2024. № 6 (72). С. 401-419. DOI: 10.32744/pse.2024.6.25.
24. Наззаро А., Страццабоско Дж. Групповая динамика и командообразование. Канада: Развитие организации по борьбе с гемофилией, 2009. 18 с. URL: https://www1.wfh.org/publication/files/pdf-1245.pdf (дата обращения 10.09.2025).
25. Хомкин К.А., Книгницкая З.А. Сплочение команды для высокой эффективности работы коллектива // Вестник Университета Правительства Москвы. 2019. № 3 (45). С. 49-53. EDN SICVXL.
26. Гимадова А.А. Лидерство в современном бизнесе // Опыт и проблемы реформирования системы менеджмента на современном предприятии: тактика и стратегия: Сборник статей XXIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 22–23 марта 2024 года. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2024. С. 148-151. EDN DLFTPP.
27. Дерябин С.А., Темкин И.О. Онтологическое моделирование и управление цифровой трансформацией архитектуры горнодобывающих предприятий // Записки Горного института. 2025. Т. 275. С. 130-144. EDN QIUTHS.
28. Мещеряков А.А., Хамисов О.О. Поиск равновесия по Нэшу для системы из двух взаимосвязанных рынков сырья и продукции // Записки Горного института. 2025. Т. 276. Вып. 1. С. 129-141. EDN AULTPU.
29. Латышева С.Ю. Педагогические технологии развития компетенции социального взаимодействия студентов университета // Шуйская сессия студентов, аспирантов, педагогов, молодых ученых: материалы XVII Международной научной конференции, Москва-Иваново-Шуя, 07–08 ноября 2024 года. – Москва-Иваново-Шуя: Ивановский государственный университет, 2024. С. 55-59. EDN FBHVRE.
30. Бумбук С., Паска М.Д. Миф о командной работе в армии // Международная конференция «Организация, основанная на знаниях». 2017. 23 января(2). С. 256-260. URL: https://www.researchgate.net/publication/318730374 (дата обращения 29.08.2025) DOI: 10.1515/kbo-2017-0123.
31. Селюкин Д.Б., Матюгин Д.Ю., Васильев Д.А., Зайцев А.В. Вовлечение студентов технического вуза в систематические занятия по физической культуре и спорту // Теория и практика физической культуры. 2023. № 3. С. 58-60. EDN NJFRXG.
32. Белоусова Е.В. Роль групповой идентичности в процессе реабилитации после коллективной травмы // Теоретические и практические аспекты развития науки в современном мире: сборник статей XI международной научной конференции, Санкт-Петербург, 17 марта 2025 года. Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2025. С. 25-28. DOI: 10.37539/250317.2025.31.35.007. EDN LAYMQO.
33. Хэкман Дж.Р. Руководство командами. Подготовка почвы для великих свершений. Бостон: Изд-во Harvard Business Press, 2002. 312 с. URL: https://archive.org/details/leadingteams00jric (дата обращения 27.01.2026).
34. Берталанфи Ф.Д. Общая теория систем. Нью-Йорк: Джордж Бразиллер, Inc. One Park Avenue, 1968. 289 с. URL: https://systemotechnica.ucoz.com/_fr/1/Bertalanffy_L.V.pdf (дата обращения 29.01.2026).
35. Бейли К.Д. Поддержание границ в теории живых систем и теории социальной энтропии. Япония. Токио. Материалы 51-го ежегодного заседания ISSS (Труды 51-го ежегодного собрания ISSS), 2007. 15 p. [Электронный ресурс]. URL: https:// journals.isss.org/index.php/proceedings51st/article/view/437 (дата обращения: 22.02.2026).
36. Свенсон Г.А., Миллер Дж.Г. Теория живых систем // Энциклопедия систем жизнеобеспечения (EOLSS), 1989. 6 с. [Электронный ресурс]. URL: https://www.eolss.net/sample-chapters/c02/e6-46-01-03.pdf (дата обращения: 23.09.2025).
37. Вагман Р., Хэкман Дж.Р. Что делает команды лидеров управляемыми? Бостон: Harvard Business Press, 2010. 34 стр. URL: https://www.barnesandnoble.com (дата обращения 29.08.2025). DOI: l0.l016/S0191-3085(04)26002-6.
38. Воронцов Д.Б. Влияние референтного преподавателя на построение траекторий личностного и профессионального развития студентов / Д.Б. Воронцов, С.С. Голицина, М.В. Ершова // Жизненные траектории личности в современном мире: социальный и индивидуальный контекст: сборник статей II Международной научно-практической конференции, Кострома, 18–19 апреля 2024 года. Кострома: Костромской государственный университет, 2024. С. 213-216. EDN GXSVPW.
39. Гарбер И.Е. Командообразование в кросс-культурной психологии // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Философия. Психология. Педагогика. 2010. Т. 10. № 1. С. 74-78. EDN KWMSGO.
40. Дрыгина И.В., Шушерина О.А., Игнатова В.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: Монография. Красноярск: Сибирский гос. технологический ун-т, 2006. 154 с. ISBN 5-8173-0240-7. EDN QVNWWF.
41. Дрыгина И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет, 2003. 24 с. URL: https://www.dissercat.com/content/aktivizatsiya-liderskogo-potentsiala-lichnosti-studenta-v-obrazovatelnom-protsesse-vuza/read (дата обращения 27.01.2026).
42. Семке Н.Н. Активная жизненная позиция советской женщины и ее реализация в сфере общественно-

политической деятельности: дис. ... канд. филос. наук. Харьков, 1983. 182 с. URL: https://www.dissercat.com/content/aktivnaya-zhiznennaya-pozitsiya-sovetskoi-zhenshchiny-i-ee-realizatsiya-v-sfere-obshchestven (дата обращения 27.01.2026).
43. Елютина М.Э. Методологические проблемы формирования активной жизненной позиции личности: дис. ... канд. филос. наук. Саратов, 1984. 220 с. URL: https://www.dissercat.com/content/metodologicheskie-problemy-formirovaniya-aktivnoi-zhiznennoi-pozitsii-lichnosti (дата обращения 27.01.2026).
44. Павиленис А. Воспитание активной жизненной позиции старшеклассников как проблема социалистической педагогики: дис. ... канд. пед. наук. М., 1985. 178 с. URL: https://www.dissercat.com/content/vospitanie-aktivnoi-zhiznennoi-pozitsii-starsheklassnikov-kak-problema-sotsialisticheskoi-pe (дата обращения 27.01.2026).
45. Кипень В.П. Социалистическое соревнование как фактор формирования активной жизненной позиции личности на этапе развитого социализма: дис. … канд. филос. наук. Киев: Киевский ордена Ленина Государственный университет им. Т.Г.Шевченко, 1984. 209 с.
46. Бородихина С.Л. Поиск нового содержания понятия «Активная жизненная позиция» в современных общественно-политических условиях // Вестник Томского государственного педагогического университета. 2015. № 3 (156). С. 182-185. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/poisk-novogo-soderzhaniya-ponyatiya-aktivnaya-zhiznennaya-pozitsiya-v-sovremennyh-obschestvenno-politicheskih-uslovi yah?ysclid=mkwwcr0h44714107627 (дата обращения 27.01.2026).
47. Коржова Е.Ю. Жизненный путь личности как психологический феномен // Вестник Челябинского государственного университета. Образование и здравоохранение. 2024. № 4(28). С. 28-38. DOI: 10.47475/2409-4102-2024-28-4-28-38. EDN LTHIXA.
48. Бондарева О.Н. Традиции духовно-нравственного воспитания в Горном университете // Актуальные проблемы гуманитарного знания в техническом вузе. Сборник научных трудов IX Международной научно-методической конференции, Санкт-Петербург, 19-20 октября 2023 года. СПб: Санкт-Петербургский горный университет, 2023. С. 17-21. EDN GJQHQA.
49. Щукина Д.А., Егоренкова Н.А. Первый устав Горного университета: диспозиция и элокуция // Риторические традиции и коммуникативные процессы в эпоху цифровизации. Материалы XXIII Международной научной конференции, Москва, 06-08 февраля 2020 г. / Под общ. ред. Ч.Б. Далецкого, А.Ю. Платко. М.: Московский государственный лингвистический университет, 2020. С. 612-617. EDN HDLOWZ.
50. Свиязев И.И. Учебное руководство к архитектуре для преподавания в Горном институте, Главном инженерном училище, Училище гражданских инженеров… и в других учебных заведениях. Ч. I. СПб, 1839. URL: https://tehne.com/library/sviyazev-i-i-rukovodstvo-k-arhitekture-sostavlennoe-dlya-studentov-gornogo-instituta-s-peterburg-1833?ysclid=mkwwnurvva493397473 (дата обращения 27.01.2026).
51. Лазарус Р.С., Фолкман С. Психологический стресс и совладание с ним. Нью-Йорк: Издательство Springer, 2023. 445 с. URL: https://books.google.ru/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?id=i-ySQQuUpr8C&redir_esc=y (дата обращения 27.01.2026).
52. Крылов А.А., Маничева С.А. Практикум по экспериментальной и практической психологии. СПб: Питер, 2024. 445 с. ISBN 5-8046-0100-8
53. Водопьянова Н.Е. Психодиагностика стресса. СПб: Питер, 2009. 336 с. ISBN 978-5-388-00542-7
54. Головинский А.А., Карандашов В.Д., Муша В.И. Использование копинг-поведения курсантами в учебной и служебной деятельности. XX Вишняковские чтения. Вузовская наука: условия эффективности социально-экономического и культурного развития региона. Материалы международной научной конференции, Бокситогорск, 23 марта 2017 года. Бокситогорск: Ленинградский государственный университет им. А.С. Пушкина, 2017. С. 80-84. EDN KRISRU.
55. Головинский А.А., Назарук Н.Н., Немтырев А.В. Методология формирования гуманитарной компетентности курсантов // Гуманитарная компетентность курсантов как основа офицерской чести : Сборник материалов межвузовской научно-методической конференции, Петергоф, 21 ноября 2025 года. – Петергоф: Военная академия материально-технического обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулева, 2025. С. 36-42. EDN RHIAJX.
56. Головинский А.А. Козлова Ю.В., Стрельникова Ю.Ю. Формирование ценностных ориентаций у курсантов - участников ликвидации последствий стихийного бедствия на Дальнем Востоке в 2013 году // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2014. № 1(22). С. 21-28. EDN WKCDZH.

REFERENCES

1. UNDP. Youth Leadership Programme (YLP) of young people’s networks in the Arab region. Available at: https://www.undp.org/arab-states/youth-leadership-programme (accessed 22 February 2026).
2. Youth and Students for Peace (IAYSP). Non-governmental organization with special consultative status at the UN ECOSOC. Available at: https://yspusa.org (accessed 22 February 2026).
3. Broadcast of the session “Capitalization of Technological Leadership: Myths and Reality” at the St. Petersburg International Economic Forum (SPIEF-2026), 4 June 2026. Available at: https://vkvideo.ru/video-

239270371_456239039 (accessed 22 February 2026).
4. FONTANKA. ITMO has a student design bureau for creating drones. Available at: https://www.fontanka.ru/2026/05/21/76433351 (accessed 22 February 2026).
5. Dorofeev D. Yu., Borovkova N. V., Vasileva M. A. Mining Museum as a space of science and education in Mining University. *Journal of Mining Institute*, 2023, vol. 263, pp. 674–686.
6. Pandul I. S. Lev Nikolaevich Kell: On the 100th anniversary of his birth. *Journal of Mining Institute*, 2013, vol. 204, pp. 9–11.
7. Heifetz R. A., Grashow A., Linsky M. *The Practice of Adaptive Leadership: Tools and Tactics for Changing Your Organization and the World*. Boston, Harvard Business Press, 2009. 326 p. ISBN: 978-1-4221-0576-4.
8. Kobe L. M., Reiter-Palmon R., Rickers J. D. Self-reported leadership experiences in relation to inventoried social and emotional intelligence. *Current Psychology*, 2001, vol. 20, no. 2, pp. 154–163. DOI: 10.1007/s12144-001-1023-2
9. Mayer J. D., Salovey P. The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 1993, vol. 17, no. 4, pp. 433–442. DOI: 10.1016/0160-2896(93)90010-3
10. Mayer J. D., Salovey P. Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings. *Applied and Preventive Psychology*, 1995, vol. 4, no. 3, pp. 197–208. DOI: 10.1016/S0962-1849(05)80058-7
11. Descartes R. *Discourse on the Method*. Moscow, AST Publ., 2024. 416 p. ISBN: 978-5-17-119354-6.
12. Bortnik A. O. Development of leadership skills in the student community of higher education institutions. *Science of the 21st Century: Current Directions of Development*, 2024, no. 2-1, pp. 165–169.
13. Bondareva O. N., Egorenkova N. A., Shchukina D. A. To the origins of humanitarian education at the St. Petersburg Mining University. *Voprosy istorii*, 2021, no. 12-3, pp. 89–101. DOI: 10.31166/VoprosyIstorii202112Statyi66
14. Myers D. G. *Social Psychology*. 7th ed. Boston, McGraw-Hill, 2002. 656 p. ISBN: 978-0-07-248878-4.
15. Seferalieva O. A., Babaeva D. G. Leadership and management of an organization. In: *Youth and the 21st Century – 2025: Collection of Scientific Articles from the 14th International Youth Scientific Conference*, Kursk, 20–21 February 2025. Kursk, University Book CJSC, 2025, pp. 326–328.
16. Gerasimova I. G., Oblova I. S. Sustainable development of soft skills with the purpose of enhancing the employability of engineering students. *Sustainability*, 2025, vol. 17, no. 6, article 2426. DOI: 10.3390/su17062426
17. Litvinenko V. S. Development of the strategy of providing Russian mining industrial complex with personnel: Urgent today problem. *Mining Journal*, 2002, no. 6, pp. 75–77.
18. Tropov I. A., Podolskiy S. I., Lyubichankovskiy S. V. The development of the mineral and raw materials base of Russia in the works of scientists of the Mining Institute (second half of the 19th and early 20th centuries). *Bylye Gody*, 2021, vol. 16, no. 1, pp. 281–287. DOI: 10.13187/bg.2021.1.281
19. Bondareva O., Rudakov M., Jafarpour H. Methodological approach to build a mentorship system in higher technical education: An enhanced model. *International Journal of Engineering*, 2026, vol. 39, no. 11, pp. 2676–2689. DOI: 10.5829/ije.2026.39.11b.03
20. Sveshnikova S. A., Skornyakova E. R., Troitskaya M. A., Rogova I. S. Development of engineering students' motivation and independent learning skills. *European Journal of Contemporary Education*, 2022, vol. 11, no. 2, pp. 555–569. DOI: 10.13187/ejced.2022.2.555
21. Chebotarev A. M., Andrianov S. P. Leadership in project management: Managing team motivation. *Finance and Accounting Policy*, 2025, no. 3 (37), pp. 68–74.
22. Polunin D. N. Formation and development of a project team. In: *The Role of Business in the Transformation of Society – 2024: Collection of Abstracts by Students and Postgraduate Students Based on the Results of the XIX International Congress (International Scientific and Practical Conference)*, Moscow, 8–12 April 2024. Moscow, Moscow Financial and Industrial University "Synergy", 2024, pp. 100–106.
23. Matyushkina M. D., Rybakov V. V., Belousov K. Yu. Male and female school graduates: Socio-pedagogical portrait in a gender context. *Perspectives of Science and Education*, 2024, vol. 72, no. 6, pp. 401–419. DOI: 10.32744/pse.2024.6.25
24. Nazzaro A. M., Strazzabosco J. *Group Dynamics and Team Building*. World Federation of Hemophilia, 2009. 18 p. Available at: https://www1.wfh.org/publication/files/pdf-1245.pdf (accessed 10 September 2025).
25. Khomkin K. A., Knignitskaya Z. A. Team building for high team performance. MMGU Herald, 2019, no. 3 (45), pp. 49–53.
26. Gimadova A. A. Leadership in modern business. In: *Experience and Problems of Reforming the Management System at a Modern Enterprise: Tactics and Strategy: Proceedings of the XXIII International Scientific and Practical Conference*, Penza, 22–23 March 2024. Penza, Penza State Agrarian University, 2024, pp. 148–151.
27. Deryabin S. A., Temkin I. O. Ontological modeling and management of digital transformation of mining enterprises' architecture. *Journal of Mining Institute*, 2025, vol. 275, pp. 130–144.
28. Meshcheryakov A. A., Khamisov O. O. Search for Nash equilibrium for a system of two interconnected markets for raw materials and products. *Journal of Mining Institute*, 2025, vol. 276, no. 1, pp. 129–141.
29. Latysheva S. Yu. Pedagogical technologies for developing the competence of social interaction among university students. In: *Shuya Session of Students, Postgraduate Students, Teachers, and Young Scientists: Proceedings of the XVII International Scientific Conference*, Moscow–Ivanovo–Shuya, 7–8 November 2024. Moscow–Ivanovo–Shuya, Ivanovo State University, 2024, pp. 55–59.

30. Bumbuc S., Pasca M. D. The myth of teamwork in the military. *International Conference Knowledge-Based Organization*, 2017, vol. 23, no. 2, pp. 256–260. DOI: 10.1515/kbo-2017-0123
31. Selyukin D. B., Matyugin D. Y., Vasiliev D. A., Zaitsev A. V. Engagement of students of a technical university in systematic lessons in physical culture and sports. *Theory and Practice of Physical Culture*, 2023, no. 3, pp. 58–60.
32. Belousova E. V. The role of group identity in the process of rehabilitation after collective trauma. In: *Theoretical and Practical Aspects of Science Development in the Modern World: Proceedings of the 11th International Scientific Conference*, Saint Petersburg, 17 March 2025. Saint Petersburg, Humanitarian National Research Institute "NACRAZVITIE", 2025, pp. 25–28. DOI: 10.37539/250317.2025.31.35.007
33. Hackman J. R. *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston, Harvard Business School Press, 2002. 312 p. ISBN: 978-1-57851-333-8.
34. Bertalanffy L. von. *General System Theory: Foundations, Development, Applications*. New York, George Braziller, 1968. 289 p.
35. Bailey K. D. Boundary maintenance in living systems theory and social entropy theory. *Proceedings of the 51st Annual Meeting of the International Society for the Systems Sciences*, Tokyo, Japan, 2007, vol. 51, no. 2. Available at: https://journals.isss.org/index.php/proceedings51st/article/view/437 (accessed 22 February 2026).
36. Swanson G. A., Miller J. G. Living systems theory. *Encyclopedia of Life Support Systems (EOLSS). Systems Science and Cybernetics*, vol. 1. UNESCO–EOLSS. Available at: https://www.eolss.net/sample-chapters/c02/e6-46-01-03.pdf (accessed 23 September 2025).
37. Wageman R., Hackman J. R. What makes tea*ms of leaders leadable? In: Nohria N., Khurana R. (eds.).* Handbook of Leadership Theory and Practice. Boston, Harvard Business Press, 2010, pp. 475–506.
38. Vorontsov D. B., Golitsina S. S., Ershova M. V. The influence of a reference teacher on the construction of personal and professional development trajectories of students. In: *Life Trajectories of an Individual in the Modern World: Social and Individual Contexts: Proceedings of the II International Scientific and Practical Conference*, Kostroma, 18–19 April 2024. Kostroma, Kostroma State University, 2024, pp. 213–216.
39. Garber I. E. Team building in cross-cultural psychology. *Izvestiya of Saratov University. Philosophy. Psychology. Pedagogy*, 2010, vol. 10, no. 1, pp. 74–78.
40. Drygina I. V., Shusherina O. A., Ignatova V. V. *Activization of the Student's Leadership Potential in the University Educational Process: Monograph*. Krasnoyarsk, Siberian State Technological University, 2006. 154 p. ISBN: 5-8173-0240-7.
41. Drygina I. V. Activization of the student's leadership potential in the university educational process. Abstract of Cand. Ped. Sci. Diss. Krasnoyarsk, Krasnoyarsk State Pedagogical University, 2003. 24 p. (In Russ.).
42. Semke N. N. The active life position of a Soviet woman and its implementation in the field of social and political activity. Cand. Philos. Sci. Diss. Kharkiv, 1983. 182 p. (In Russ.).
43. Elyutina M. E. Methodological problems of forming an active life position of an individual. Cand. Philos. Sci. Diss. Saratov, 1984. 220 p. (In Russ.).
44. Pavlenis A. Fostering an active life position of high school students as a problem of socialist pedagogy. Cand. Ped. Sci. Diss. Moscow, 1985. 178 p. (In Russ.).
45. Kipen V. P. Socialist competition as a factor in the formation of an active personal life position at the stage of developed socialism. Cand. Philos. Sci. Diss. Kyiv, Taras Shevchenko National University of Kyiv, 1984. 209 p. (In Russ.).
46. Borodikhina S. L. Search for a new content of the concept of "active life position" in modern social and political conditions. *Bulletin of Tomsk State Pedagogical University*, 2015, no. 3 (156), pp. 182–185. (In Russ.).
47. Korzhova E. Yu. The life path of a personality as a psychological phenomenon. *Bulletin of the Chelyabinsk State University*, 2024, no. 4 (28), pp. 28–38. DOI: 10.47475/2409-4102-2024-28-4-28-38
48. Bondareva O. N. Traditions of spiritual and moral education at the Mining University. In: *Actual Problems of Humanitarian Knowledge in a Technical University: Proceedings of the IX International Scientific and Methodological Conference*, Saint Petersburg, 19–20 October 2023. Saint Petersburg, Saint Petersburg Mining University, 2023, pp. 17–21.
49. Shchukina D. A., Egorenkova N. A. The first statute of the Mining University: Disposition and elocution. In: Daletsky Ch. B., Platko A. Yu. (eds.). *Rhetorical Traditions and Communicative Processes in the Era of Digitalization: Proceedings of the XXIII International Scientific Conference*, Moscow, 6–8 February 2020. Moscow, Moscow State Linguistic University, 2020, pp. 612–617.
50. Svyazev I. I. *A Guide to Architecture for Teaching at the Mining Institute, the Main Engineering School, the School of Civil Engineers, and Other Educational Institutions*. Part I. Saint Petersburg, 1839. (In Russ.).
51. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, Appraisal, and Coping. New York, Springer Publishing Company, 1984. 445 p. ISBN: 978-0-8261-4190-3.
52. Krylov A. A., Manicheva S. A. *Workshop on Experimental and Practical Psychology*. Saint Petersburg, Peter Publ., 2024. 445 p. ISBN: 5-8046-0100-8. (In Russ.).
53. Vodopyanova N. E. *Psychodiagnostics of Stress*. Saint Petersburg, Peter Publ., 2009. 336 p. ISBN: 978-5-388-00542-7. (In Russ.).
54. Golovinsky A. A., Karandashov V. D., Musha V. I. The use of coping behavior by cadets in educational and official activities. In: *XX Vishnyakov Readings. University Science: Conditions for the Effectiveness of Social, Economic, and Cultural Development of the Region: Proceedings of the International Scientific Conference*, Boksitogorsk, 23 March 2017. Boksitogorsk, Leningrad State University named after A. S. Pushkin, 2017, pp. 80–84.

55. Golovinsky A. A., Nazaruk N. N., Nemtyrev A. V. Methodology for the formation of cadets' humanitarian competence. In: *Cadets' Humanitarian Competence as the Basis of Officer Honor: Proceedings of the Interuniversity Scientific and Methodological Conference*, Peterhof, 21 November 2025. Peterhof, Military Academy of Logistic Support named after General of the Army A. V. Khrulev, 2025, pp. 36–42.
56. Golovinsky A. A., Kozlova Yu. V., Strelnikova Yu. Yu. Formation of value orientations among cadets participating in the elimination of the consequences of a natural disaster in the Far East in 2013. *Psychological and Pedagogical Problems of Human and Social Security*, 2014, no. 1 (22), pp. 21–28.4

Авторы

Головинский Андрей Анатольевич
(Россия, Санкт-Петербург)
Доцент, доктор психологических наук,
профессор кафедры современного естествознания
Санкт-Петербургский горный университет императрицы Екатерины II
E-mail: golovinskiy_aa@pers.spmi.ru
ORCID ID: 0000-0001-5552-4889

Михайлова Татьяна Павловна
(Россия, Санкт-Петербург)
Начальник отдела по развитию персонала
Санкт-Петербургский горный университет императрицы Екатерины II
E-mail: taatianamalut@mail.ru
ORCID ID: 0009-0004-8597-8215

Authors

Andrey A. Golovinsky
(Russia, Saint Petersburg)
Associate Professor, Dr. Sci. (Psychol.),
Professor of the Department of Modern Natural Science
Saint Petersburg Mining University of Empress Catherine II
E-mail: golovinskiy_aa@pers.spmi.ru
ORCID ID: 0000-0001-5552-4889

Tatyana P. Mikhailova
(Russia, Saint Petersburg)
Head of the Personnel Development Department
Saint Petersburg Mining University of Empress Catherine II
E-mail: taatianamalut@mail.ru
ORCID ID: 0009-0004-8597-8215

Вклад авторов

Головинский А. А.: концептуализация, методология, верификация данных, формальный анализ, проведение исследования, ресурсы, администрирование данных, создание черновика рукописи, создание рукописи и её редактирование, визуализация, руководство исследованием, администрирование проекта
Михайлова Т. П.: гонцептуализация, методология, верификация данных, формальный анализ, проведение исследования, ресурсы, администрирование данных, создание черновика рукописи, создание рукописи и её редактирование, визуализация

Authors contribution

Andrey A. Golovinsky: Conceptualization, Methodology, Validation, Formal analysis, Investigation, Resources, Data Curation, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization, Supervision, Project administration
Tatyana P. Mikhailova: Conceptualization, Methodology, Validation, Formal analysis, Investigation, Resources, Data Curation, Writing - Original Draft, Writing - Review & Editing, Visualization

© Головинский А. А., Михайлова Т. П., 2026

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов

© Andrey A. Golovinsky, Tatyana P. Mikhailova, 2026

The authors declared no conflicts of interest