

Научная статья

УДК 159.9

СТИЛИСТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОМАНДНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ  
КОМАНДИРОВ МЛАДШЕГО ЗВЕНА УЧЕБНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ МЧС РОССИИ

Юлия Станиславовна Мигунова<sup>1</sup>, Анатолий Степанович Турчин<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ивановская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, Иваново, Россия

<sup>2</sup> Академия войск национальной гвардии, Санкт-Петербург, Россия

<sup>1</sup> sttassiya@rambler.ru

<sup>2</sup> ast55@mail.ru, SPIN-код: 0000-0000

**Аннотация.** В статье рассмотрен опыт определения стилей командно-управленческого взаимодействия в учебных подразделениях организаций высшего образования системы МЧС России на примере Ивановской пожарно-спасательной академии ГПС МЧС России. За основу была взята двумерная модель, где детерминирующими факторами мы определили удовлетворенность курсовых офицеров и курсантского состава взаимоотношениями с командирами младшего звена. Основное внимание уделяется анализу ролевых функций командиров, их коммуникационным стратегиям и методам управления, мотивационной направленности и личностному профилю. Исследование основано на методах наблюдения и анкетирования, что позволяет выявить основные стилистические особенности командно-управленческого взаимодействия, влияющие на эффективность работы учебного подразделения. Результаты работы подчеркивают важность развития коммуникативных навыков и адаптации управленческих стилей к специфике учебного процесса, что является ключевым для успешной подготовки специалистов экстремального профиля.

**Ключевые слова:** командиры младшего звена, стилевые особенности, командно-управленческое взаимодействие, учебное подразделение, двумерная модель

**Для цитирования:** Мигунова Ю.С., Турчин А.С. Стилистические особенности командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена учебных подразделений образовательных организаций высшего образования МЧС России // Вестник Военной академии войск национальной гвардии. 2024. № 4 (29). С.141–149. URL: <https://vestnik-spvi.ru/2024/12/014.pdf>.

SOCIAL PSYCHOLOGY, POLITICAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

Original article

STYLISTIC FEATURES OF COMMAND AND CONTROL INTERACTION  
BETWEEN JUNIOR LEVEL COMMANDERS OF EDUCATIONAL UNITS  
OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF HIGHER EDUCATION EMERCOM OF RUSSIA

Yulia S. Migunova<sup>1</sup>, Anatoly S. Turchin<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ivanovo Fire Rescue Academy of State Firefighting Service of Ministry of Russian IFRA of SFS of EMERCOM of Russia, Ivanovo, Russia

<sup>2</sup> Academy of the National Guard Troops, Saint-Petersburg, Russia

<sup>1</sup> sttassiya@rambler.ru

<sup>2</sup> ast55@mail.ru, SPIN-код: 0000-0000

**Abstract.** The article considers the experience of determining the styles of command and management interaction in educational units of higher education organizations of the Russian Ministry of Emergency Situations on the example of the Ivanovo Fire and Rescue Academy of the Ministry of Emergency Situations of Russia. A two-dimensional model was taken as the basis, where we determined the satisfaction of course officers and cadets with relationships with junior commanders by determinant factors. The main attention is paid to the analysis of the role functions of commanders, their communication strategies and management methods, motivational

orientation and personal profile. The research is based on the methods of observation and questioning, which allows us to identify the main stylistic features of team-management interaction that affect the effectiveness of the educational unit. The results of the work emphasize the importance of developing communication skills and adapting managerial styles to the specifics of the educational process, which is key to the successful training of extreme specialists.

**Keywords:** junior commanders, style features, command and control interaction, educational unit, two-dimensional model

**For citation:** Migunova Yu.S., Turchin A. S. Stylistic features of command and control interaction between junior level commanders of educational units of educational organizations of higher education EMERCOM of Russia. *Vestnik Voennoj akademii vojsk nacional'noj gvardii*. 2024;4(29): 141–149. (In Russ.). Available from: <https://vestnik-spvi.ru/2024/12/014.pdf>.

© Мигунова Ю.С., Турчин А.С., 2024

## Введение

Особенности подготовки специалистов экстремального профиля в современном мире приобретают все большую значимость. Все чаще встает вопрос о безопасности государства и его людей. Специалисты МЧС России призваны защищать свою страну от чрезвычайных ситуаций различного характера, принимая ответственные решения в ситуациях риска, ограниченности времени и неопределенности. Важная роль в подготовке специалистов экстремального профиля отведена профессорско-преподавательскому составу, а также командирам разного уровня. Управленческое взаимодействие можно рассматривать как составляющие процесса формирования необходимых компетенций будущих специалистов [10; 8; 19; 20].

## Основные положения

В начале развития психологии управления как науки центром внимания специалистов выступали вопросы планирования, экономики, техническая и организационная сторона управления. Затем наступил период осознания роли субъектов управленческой деятельности, началось активное изучение социально-психологических аспектов управления. В центре исследования проблем управления оказался человек и человеческий фактор. Личностные качества, способности, особенности психической деятельности стали признаваться важными составляющими при анализе субъекта управления. Подход, в котором личность признается приоритетной по отношению к производству, стал лидирующим в современном мире [1; 15].

Особенности деятельности, восприятия, реагирования, отношения субъекта управления формируют его индивидуальный управленческий стиль, как особую социально-психологическую характеристику, проявляющуюся в выборе методов воздействия на личность и группу с учетом осо-

бенностей поставленных способствующих задач [4; 5; 8].

Авторы подчеркивают, что он имеет индивидуальный характер, поскольку детерминирован комплексом объективных и субъективных факторов [7]. К таким характеристикам, влияющим на особенности управления, по мнению многих, можно отнести профессиональный опыт и опыт руководства, самооценку, моральные принципы, тип общения, уровень развития психических процессов, психологическую устойчивость, адаптационный потенциал, мотивацию и др.

К классическим стилям руководства относятся: авторитарный, демократический и либеральный [2; 9; 22]. Авторитарный стиль управления, который характерен для системы МЧС России, отличается властным взаимодействием руководителей с подчиненным составом. Для такого стиля характерно единоначалие и беспрекословное подчинение, а также системный контроль за выполнением поставленных задач [16].

При либеральном стиле управления сотрудники полагаются на свои управленческие решения, а руководитель ненавязчиво контролирует процесс их реализации [18].

Демократический стиль управления характеризуется совместным принятием решений руководства и подчиненных, часто между ними присутствуют частные межличностные отношения [6].

Эти характеристики значительно влияют на эффективность управления курсантскими подразделениями и способствуют формированию сплоченного, целеустремленного коллектива.

Целью данной статьи является обоснование типологии стилистических характеристик командно-управленческого взаимодействия младших командиров (далее – младших командиров) учебных подразделений образовательной организации высшего образования системы МЧС России.

Мы предположили, что существует детерминация устойчивых стилевых характеристик подобного взаимодействия социально-психологическими и личностными особенностями респондентов [13].

Эффективное управление курсантским подразделением требует наличия качеств лидера у командиров любого уровня, при этом важно уметь поддерживать связь и доверие с подчиненными. Открытая и доступная коммуникация и наличие обратной связи в процессе командно-управленческого взаимодействия способствуют созданию благоприятной психологической атмосферы в коллективе. Также важным представляется четкая иерархия и распределение ролей в группе, которые помогают курсантам понимать их обязанности и ответственность. Это создает чувство безопасности и уверенности. Наличие умеренной эмоциональной поддержки у командира способствует укреплению морального духа курсантов. Создание комфортной зоны для выражения эмоций важно для снижения стресса. Необходимо учитывать индивидуальные особенности курсантов и адаптировать стиль управления в зависимости от ситуации. Своевременная и актуальная мотивация также поддерживает у подразделения стремление к обучению и развитию [12].

Требований к личности командира младшего звена достаточно много, поэтому важным выполнить их систематизацию. Одним из вариантов создания такой структуры является прагматический аспект, а именно, – дифференцирование младших командиров по стилевым особенностям с учетом потребностей и особенностей курсантских подразделений.

Стиль реализации управленческой деятельности характеризуется совокупностью устойчивой индивидуально своеобразной последовательностью целей, действий, направленностей. Часто понятие стиля характеризуется особенностями взаимодействия субъекта с объектом управления [19], принимаются в расчет особенности стилевого поведения специалиста в профессиональной среде и повседневной жизнедеятельности [17].

Служебная деятельность младших командиров выполняется при возрастании требований к качеству профессиональной подготовки. Поскольку профессиональная деятельность разворачивается в системе «человек-человек», требуя постоянной концентрации, стрессоустойчивости и быст-

роты реакции [4], то вопрос об использовании человеческих (прежде всего, психологических) ресурсов связывается и с определением стилевых особенностей взаимоотношений между руководителями и подчиненными.

В работе мы опирались на двухфакторную оценку стиля (отношение «курсант-сержант-курсовой офицер»). Впервые подобный подход к оценке стилей руководства был описан психологами Р. Блейком и Д. Моутоном в 60-е годы [23]. Авторы выделили два ключевых фактора: «ориентация на задачу» и «ориентация на работников». Представляет интерес подход к данной проблеме Т. Коно, разработавшего четырехстилевую модель поведения руководителя с учетом ее обоснованности и рациональности [11], выделившего новаторски-аналитический, новаторски-интуитивный, консервативно-аналитический и консервативно-интуитивный стили. Японский психолог Д. Мисуми также применил двухфакторную модель в рамках своей РМ-теории лидерства, где базовыми категориями стали деятельность (Performance) и поддержка (Maintenance) [21]. Эффективность лидерства зависит от ориентации на цели организационной деятельности и удовлетворенность индивидуальных и групповых потребностей.

В эмпирическом исследовании нами было проведено анкетирование курсантов, командиров младшего звена и курсовых офицеров. Общий объем выборки составил 476 человек. Методический инструментарий включал: стандартизированный многофакторный метод исследования личности ММИЛ, копинг-тест Р. Лазаруса, шкалу В. В. Знакова, тест мотивации достижения А. Мехрабиана, методику изучения направленности личности В. Смекала и М. Кучера, опросник Т. Лири в модификации Л. Н. Собчик и социометрическая методика (Дж. Морено).

После проведения анкетирования курсантов, для анализа полученных данных, младшие командиры были разделены на две подгруппы: с «удовлетворительным» и «неудовлетворительным» уровнем взаимодействия. Данные корреляционного анализа с использованием критерия Спирмена позволили уточнить связь между субъективной оценкой удовлетворенности отношениями курсантов и социально-психологическими особенностями младших командиров (таблица 1).

Таблица 1 – Социально-психологические факторы, влияющие на субъективную удовлетворенность курсантов взаимоотношениями с младшими командирами

Table 1 – Socio-psychological factors affecting the subjective satisfaction of cadets with relationships with junior commanders

Психодиагностический инструментарий	Шкалы опросника	
	Детерминанты субъективной удовлетворенности	Детерминанты субъективной неудовлетворенности
ММИЛ	выраженная маскулинность (-0,201*)	высокий уровень активности и возбуждения (-0,225*)
Копинг-тест Р. Лазаруса	-	«принятие ответственности» (-0,246*); «поиск социальной поддержки» (-0,252**)
Мак-шкалы В. В. Знакова	-	владение манипулятивными навыками (-0,254**)
Опросник Т. Лири в модификации Л. Н. Собчик	«авторитарность» (0,260**), «подчиняемость» (0,282**), «зависимость» (0,265**), «дружелюбие» (0,368**), «альтруизм» (0,365**)	«подозрительность» (-0,283**)
Методика диагностики межличностных отношений Дж. Морено «Социометрия»	организаторские способности (0,234*); лидерские позиции в сфере досуга (0,346**)	-
Маркеры индивидуальной концепции поведения командиров младшего звена (авторская анкета)	общая уровень культуры, тактичность в отношениях (0,237*)	творческая активность (-0,268**); повышенное чувство ответственности за работу коллектива (-0,217*); увлеченность работой (-0,211*); хорошая строевая и физическая подготовка (-0,244*)
Поведенческий компонент должностных обязанностей младших командиров, связанных с взаимодействием с подчиненным составом	спокойное отношение к ошибкам подчиненного (0,239*)	-

Примечание: \*\* Значимость корреляции на уровне 0,01;

\* Значимость корреляции на уровне 0,05.

На основании данных таблицы можно говорить о детерминации субъективной удовлетворенности курсантов характеристиками личностных особенностей младших командиров и содержанием их служебной деятельности, в том числе успешностью исполнения ими роли командира учебной группы.

К положительно окрашенным ожиданиям курсантов в отношении сержантского состава относится выраженная маскулинность в их личностном профиле. По их мнению, надо быть готовым демонстриро-

вать во взаимодействии такие поведенческие характеристики, как авторитарность в сочетании с подчиняемостью, дружелюбие, зависимость, альтруизм. Важным является наличие организаторских способностей, лидерских качеств в культурно-досуговой сфере, общей культуры, тактичности, взвешенного отношения к ошибкам подчиненного.

Отношение курсантов к сержантскому составу чаще оценивается как отрицательное при наличии у последних следую-

щих социально-психологических и поведенческих маркеров: повышенная шкала активности / оптимистичности в личностном профиле, частое применение копинг-стратегий «принятие ответственности» и «поиск социальной поддержки», наличие манипулятивных тенденций и подозрительности в интерперсональных отношениях. Отрицательными маркерами считают частое отсутствие командира в подразделении из-за вовлеченности в спортивную и культурно-досуговую деятельность, повышенное внимание к строевой подготовке;

захваченность выполнением задач («эффект обратного ответа») – увеличение внимания сержантского состава к работе подчиненных, повышение контроля).

Далее, на основе анкетного опроса офицерского состава курсов, были определены следующие две группы сержантов, где также был проведен аналогичный анализ: младшие командиры, взаимодействие с которыми офицеры оценивают как «удовлетворительное» и как «неудовлетворительное». Результаты анализа данных изложены в таблице 2.

Таблица 2 – Социально-психологические факторы, влияющие на субъективную удовлетворенность офицерского состава взаимоотношениями с младшими командирами

Table 2 – Socio-psychological factors affecting the subjective satisfaction of officers with relationships with junior commanders

Психодиагностический инструментарий	Шкалы опросника	
	Детерминанты субъективной удовлетворенности	Детерминанты субъективной неудовлетворенности
ММИА	-	импульсивность, склонность к риску (-0,315**); обособленность, индивидуалистичность (-0,249*)
Копинг-тест Лазаруса	повышенный самоконтроль (0,231*)	принятие ответственности в сложных ситуациях (-0,209*)
Методика изучения направленности личности В.Смекала и М. Кучера	личностная направленность (направленность на себя) (0,201*)	коллективистская направленность (-0,194*)
Опросник Т. Лири в модификации Собчик Л.Н	«авторитарность» (0,259**); «зависимость» (0,199*)	-
Методика диагностики межличностных отношений Дж. Морено «Социометрия»	наличие организаторских способностей (0,230*); лидерские позиции в сфере досуга (0,204*); наличие авторитета и уважения в коллективе (0,195*)	-
Маркеры индивидуальной концепции поведения командиров младшего звена (авторская анкета)	увлеченность работой (0,205*); грамотная речь (0,195*); творческая активность (0,246*)	умение создавать благоприятную атмосферу в коллективе (-0,226*)
Поведенческий компонент должностных обязанностей младших командиров, связанных с взаимодействием с подчиненным составом	спокойное отношение к ошибкам подчиненного (0,344**); в вопросах руководства подчиненным курсантским подразделением полагаться только на себя (0,202*)	-

Примечание: \*\* Значимость корреляции на уровне 0,01;

\* Значимость корреляции на уровне 0,05.

Предикторами субъективной удовлетворенности офицеров служебными взаимоотношениями с командирами младшего

звена выступили социально-психологические и поведенческие особенности сержантов: повышенный самокон-

троль поведенческих реакций, приоритет личностной направленности (на себя) при достижении целей, признание курсантами их организаторских способностей, лидерство в досуговой сфере, наличие авторитета в курсантских подразделениях. Положительно оценивают наличие у сержантов следующих маркеров их учебно-служебной деятельности: увлеченность работой, грамотная речь, наличие творческого подхода, равнодушие к ошибкам подчиненного, опора на себя в вопросах руководства курсантскими подразделениями. Отмечены также направленность на взаимодействие в реализации поставленных задач, большое внимание на создание благоприятных вза-

имоотношений в коллективе в ущерб строгой субординации.

На основе данных нашего эмпирического исследования можно определенно говорить о приоритете следующих стиля командно-управленческого взаимодействия [14]: а) двунаправленное командно-управленческое взаимодействие (на командиров и подчиненных); б) продуктивное командно-управленческое взаимодействие с подчиненными; в) предпочтение продуктивного командно-управленческого взаимодействия с командирами курсов; г) маргинальный командирский стиль (рисунок).

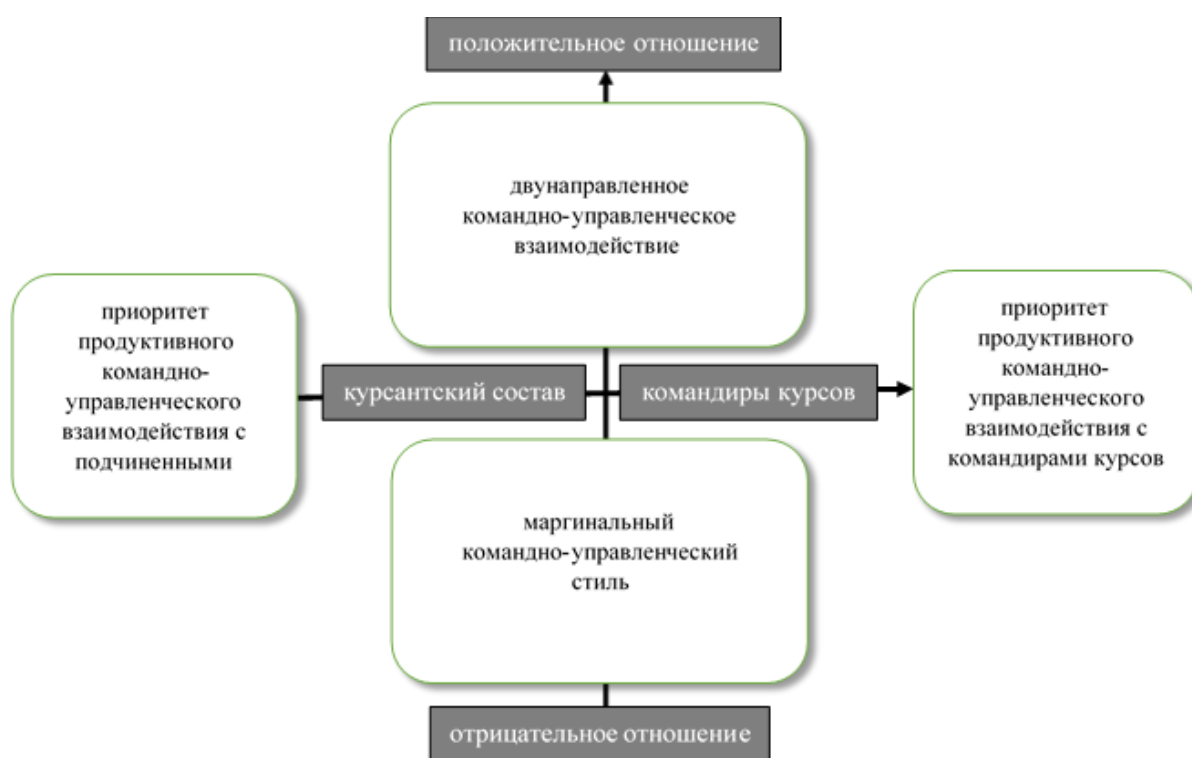


Рисунок – Схема двухфакторной типологии стилей командно-управленческого взаимодействия командиров младшего звена учебных подразделений

Figure – Diagram of the two-factor typology of styles of command and management interaction of junior commanders of training units

Для каждого стиля был использован обобщенный внешний критерий продуктивности: средний балл академической успеваемости, степень активности в научной деятельности, уровень личной и общегрупповой дисциплинированности и качество несения службы в нарядах.

#### Общий вывод

Таким образом, служебная деятельность младшего командного состава

учебных подразделений играет ключевую роль в подготовке специалистов экстремального профиля и основывается на стилевых предпочтениях. Выделена социально-психологическая детерминанта этой деятельности – субъективная удовлетворенность командиров курсов и подчиненных курсантов командно-управленческим взаимодействием с сержантским составом.

Список источников

1. Айварова Н. Г. Психолого-педагогические условия формирования субъектного отношения студентов к учебно-профессиональной деятельности / Н. Г. Айварова, М. В. Тимошкина // Вестник Нижневартковского государственного университета. 2021. № 4(56). С. 59–67.
2. Андреева Г. М. Социальная психология: учебник для вузов. 5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2004. 365 с.
3. Ахмедханов М. А. Развитие психологических характеристик специалистов на этапе становления профессионализма в учебном центре войск национальной гвардии Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. Ахмедханов Мурадхан Алдерханович. СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2017. 27 с.
4. Борисова С. Е. Влияние неадекватного стиля управления на профессиональное развитие личности сотрудника ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2002. № 1(17). С. 24–26.
5. Бураканова Г. А. Стиль руководителя и эффективность управления // Проблемы теории и практики управления. 2011. № 4. С. 112–117.
6. Голубева Г. Ф. Взаимосвязь стиля управления с личностными особенностями руководителей / Г. Ф. Голубева, А. С. Амелина // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2017. № 3. URL: <http://e-kon-sept.ru/2017/170061.htm> (дата обращения: 17.05.2024).
7. Ермизина Ю. А. Характеристика и особенности стилей руководства // Молодой ученый. 2017. № 30. С. 32–34.
8. Кадыров Р. В. Стиль руководства и трудовая мотивация у сотрудников экстремальных профессий / Р. В. Кадыров, И. С. Ильина, Е. В. Волкова // Научное обозрение. 2015. № 6. С. 355–362.
9. Классические стили руководства: авторитарный демократический, попустительский. URL: <https://textbooks.studio/management-upravlenie-personalom/klassicheskie-stili-rukovodstva-avtoritarnyyi-26832.html> (дата обращения: 20.10.2024).
10. Койкова Э. И. Классификация стилей руководства и управления образовательной организацией / Э. И. Койкова, И. Б. Сацюк // Проблемы современного педагогического образования. 2019. № 63-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-stiley-rukovodstva-i-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiyey> (дата обращения: 24.10.2024).
11. Коно Т. Стратегия и структура японских предприятий. М., 1987. 383 с.
12. Кремень М. А. Психологические аспекты управленческой деятельности специалистов органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям / М. А. Кремень, А. П. Герасимчик, А. Б. Богданович // Вестник Командно-инженерного института МЧС Республики Беларусь. 2014. № 1 (19). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-upravlencheskoj-deyatelnosti-spetsialistov-organov-i-podrazdeleniy-po-chrezvychajnym-situatsiyam> (дата обращения: 24.10.2024).
13. Мигунова Ю. С. Закономерности влияния мотивационной сферы командиров младшего звена на направленность межличностных отношений // Российский психологический журнал. 2016. № 3. С. 312–327.
14. Мигунова Ю. С. Социально-психологические детерминанты служебной деятельности младшего командного состава (на материале учебных подразделений вузов МЧС России): дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Мигунова Юлия Станиславовна; Ярославль, 2018. 216 с.
15. Муравьев Г. В. Комплексное сопровождение формирования профессиональной направленности курсантов в условиях морского вуза // Мир науки, культуры, образования. 2019. № 1(74). С. 212–214.
16. Нетребко Е. Э. Влияние индивидуально-психологических качеств и стиля руководителя на морально-психологический климат в коллективе // Общество и право. 2015. № 1. С. 286–290.
17. Сизова Л. А. Взаимосвязь лидерских стилей и межличностного доверия в профессиональных группах // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2012. № 4(109). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-liderskih-stiley-i-mezhlichnostnogo-doveriya-v-professionalnyh-gruppah> (дата обращения: 24.10.2024).
18. Стили руководства: оптимизация управленческой деятельности / Т. В. Аксенова, А. Р. Снигур, А. А. Назаров // StudNet. 2021. № 1. С. 72–77.
19. Толочек В. А. Индивидуальный стиль деятельности – устойчивость и изменчивость // Вопросы психологии. 1987. № 4. С. 100–108.

20. Турчин А. С. Особенности саморегуляции служебной деятельности сотрудниками Росгвардии // Научное мнение. 2023. № 5. С. 20–24.
21. Цветков В. Л. Стиль общения руководителя в контексте предупреждения служебных конфликтов и оптимизации управленческой деятельности / В. Л. Цветков, Т. А. Хрусталева, А. М. Танов // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2017. № 4(71). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/stil-obscheniya-rukovoditelya-v-kontekste-preduprezhdeniya-služebnyh-konfliktov-i-optimizatsii-upravlencheskoj-deyatelnosti> (дата обращения: 24.10.2024).
22. Яструбенко О. А. Личность в психологии управления / О. А. Яструбенко, А. А. Халилова, Х. А. Шарбузова // Мировая наука. 2020. № 3 (36). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnost-v-psihologii-upravleniya> (дата обращения: 24.10.2024). (In Russ.). (In Russ.).
23. Blak R. R. The Managerial Grid / R. R. Blak, J. S. Mouton. Houston, Texas: Guilf Publishing Company, 1978. P. 18.

## References

1. Ajvarova N. G. Psychological and pedagogical conditions for the formation of students' subjective attitude to educational and professional activities / N. G. Ajvarova, M. V. Timoshkina // Vestnik Nizhnevartovskogo gosudarstvennogo universiteta. 2021;4(56): 59–67. (In Russ.).
2. Andreeva G. M. Social'naya psihologiya: uchebnik dlya vuzov. 5-e izd., ispr. i dop. M. : Aspekt Press, 2004. 365 s. (In Russ.).
3. Ahmedhanov M. A. Razvitie psihologicheskikh harakteristik specialistov na etape stanovleniya professionalizma v uchebnom centre vojsk nacional'noj gvardii Rossijskoj Federacii: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.13. Ahmedhanov Muradhan Alderhanovich. SPb. : LGU im. A. S. Pushkina, 2017. 27 s. (In Russ.).
4. Borisova S. E. The influence of an inadequate management style on the professional development of an employee of the Department of Internal Affairs // Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah. 2002;1(17): 24–26. (In Russ.).
5. Burakanova G. A. Leadership style and management effectiveness // Problemy teorii i praktiki upravleniya. 2011;4: 112–117. (In Russ.).
6. Golubeva G. F. The relationship of management style with the personal characteristics of managers / G. F. Golubeva, A. S. Amelina // Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal «Koncept». 2017;3. Available from: <http://e-koncept.ru/2017/170061.htm> (data obrashcheniya: 17.05.2024). (In Russ.).
7. Ermizina YU. A. Characteristics and features of leadership styles // Molodoj uchenyj. 2017;30: 32–34. (In Russ.).
8. Kadyrov R. V. Leadership style and work motivation of employees in extreme professions / R. V. Kadyrov, I. S. Il'ina, E. V. Volkova // Nauchnoe obozrenie. 2015;6: 355–362. (In Russ.).
9. Klassicheskie stili rukovodstva: avtoritarnyj demokraticeskij, popustitel'skij. Available from: <https://textbooks.studio/management-upravlenie-personalom/klassicheskie-stili-rukovodstva-avtoritarniy-26832.html> (data obrashcheniya: 20.10.2024). (In Russ.).
10. Kojkova E. I. Classification of leadership and management styles of an educational organization / E. I. Kojkova, I. B. Sacyuk // Problemy sovremennogo pedagogicheskogo obrazovaniya. 2019;63-1. Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-stiley-rukovodstva-i-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiy> (data obrashcheniya: 24.10.2024). (In Russ.).
11. Kono T. Strategiya i struktura yaponskih predpriyatij. M., 1987. 383 s. (In Russ.).
12. Kremen' M. A. Psychological aspects of the management activities of specialists of bodies and departments of emergency situations / M. A. Kremen', A. P. Gerasimchik, A. B. Bogdanovich // Vestnik Komandno-inzhenernogo instituta MCHS Respubliki Belarus'. 2014;1 (19). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-aspekty-upravlencheskoj-deyatelnosti-spetsialistov-organov-i-podrazdeleniy-po-chrezvychaynym-situatsiyam> (data obrashcheniya: 24.10.2024). (In Russ.).
13. Migunova YU. S. Patterns of influence of the motivational sphere of junior commanders on the direction of interpersonal relations // Rossijskij psihologicheskij zhurnal. 2016;3: 312–327. (In Russ.).
14. Migunova YU. S. Social'no-psihologicheskie determinanty sluzhebnoj deyatel'nosti mladshogo komandnogo sostava (na materiale uchebnyh podrazdelenij vuzov MCHS Rossii): dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.05 / Migunova YUliya Stanislavovna; YArosavl', 2018. 216 s. (In Russ.).
15. Murav'ev G. V. Comprehensive support for the formation of the professional orientation of cadets in the conditions of a maritime university // Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya. 2019;1(74): 212–214. (In Russ.).

16. Netrebko E. E. The influence of individual psychological qualities and leadership style on the moral and psychological climate in the team // *Obshchestvo i pravo*. 2015;1: 286–290. (In Russ.).
17. Sizova L. A. The relationship between leadership styles and interpersonal trust in professional groups // *Vestnik Adygejskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 3: Pedagogika i psihologiya*. 2012;4(109). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-liderskih-stiley-i-mezhlichnostnogo-doveriya-v-professionalnyh-gruppah> (data obrashcheniya: 24.10.2024). (In Russ.).
18. Leadership styles: optimization of management activities / T. V. Aksenova, A. R. Snigur, A. A. Nazarov // *StudNet*. 2021;1: 72–77. (In Russ.).
19. Tolochek V. A. Individual style of activity – stability and variability // *Voprosy psihologii*. 1987;4: 100–108. (In Russ.).
20. Turchin A. S. Features of self-regulation of official activity by employees of Rosgvardiya // *Nauchnoe mnenie*. 2023;5: 20–24. (In Russ.).
21. Cvetkov V. L. The communication style of the head in the context of preventing office conflicts and optimizing management activities / V. L. Cvetkov, T. A. Hrustaleva, A. M. Tanov // *Psihopedagogika v pravoohranitel'nyh organah*. 2017. № 4(71). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/stil-obscheniya-rukovoditelya-v-kontekste-preduprezhdeniya-sluzhebnyh-konfliktov-i-optimizatsii-upravlencheskoj-deyatelnosti> (data obrashcheniya: 24.10.2024). (In Russ.).
22. YAstrubenko O. A. Personality in Management Psychology / O. A. YAstrubenko, A. A. Halilova, H. A. SHarbutzova // *Mirovaya nauka*. 2020;3 (36). Available from: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnost-v-psihologii-upravleniya> (data obrashcheniya: 24.10.2024). (In Russ.).
23. Blak R. R. *The Managerial Grid* / R. R. Blak, J. S. Mouton. Houston, Texas: Gulf Publishing Company, 1978. R. 18.

#### Информация об авторах

**Ю. С. Мигунова** – кандидат психологических наук

**А. С. Турчин** – доктор психологических наук, профессор

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 25.10.2024;  
одобрена после рецензирования 28.10.2024;  
принята к публикации 23.12.2024.

#### Information about the authors

**Yu. S. Migunova** – Candidate of Sciences (Psychology)

**A. S. Turchin** – Doctor of Sciences (Psychology), Professor

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

The article was submitted 25.10.2024;  
approved after reviewing 28.10.2024;  
accepted for publication 23.12.2024.