

ФЕНОМЕН ПОЛИСУБЪЕКТНОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ ПОДГОТОВКИ КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ К ОРГАНИЗАЦИОННО-УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.О. Порошин

*Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет,
г. Челябинск, Россия*

Необходимость подготовки курсантов военных вузов к реализации организационно-управленческой деятельности актуализует освоение компетенций полисубъектного управленческого взаимодействия, позволяющего объединить потенциал и усилия многих субъектов в реализации профессиональной деятельности, обеспечив ее эффективность. Целью статьи является раскрытие сущности полисубъектного управленческого взаимодействия и определения его места в системе подготовки курсантов военных вузов к организационно-управленческой деятельности. В качестве основных процедур осуществления исследования выступили поиск и анализ научной литературы по исследуемой проблеме.

Раскрыта сущность термина «полисубъектное управленческое взаимодействие», проведен его этимологический анализ. Составлена классификация взаимодействий и соответствующих этим взаимодействиям общностей. Описаны принципы осуществления полисубъектного управленческого взаимодействия. Проанализированы наиболее популярные концепции, подходы и теории управления на предмет возможности осуществления в них полисубъектного управленческого взаимодействия и их применимости в системе организационно-управленческих отношений военных специалистов.

По результатам проведенного анализа были определены стили управления, соответствующие принципам полисубъектного управленческого взаимодействия, и сформулированы соответствующие им условия реализации. Кроме того, в качестве наиболее оптимального для реализации полисубъектного управленческого взаимодействия аспекта организационно-управленческой деятельности военных специалистов была определена повседневная (небоевая) деятельность.

Результаты проведенного анализа позволили сделать положительное заключение о жизнеспособности феномена полисубъектного управленческого взаимодействия в системе подготовки курсантов военных вузов к организационно-управленческой деятельности.

Ключевые слова: полисубъект, полисубъектное управленческое взаимодействие, военное профессиональное образование, подготовка курсантов, организационно-управленческая деятельность.

Постановка проблемы

Теория и практика подготовки курсантов к организационно-управленческой деятельности в условиях военного вуза позволяет сделать вывод о необходимости развития дополнительных знаний из области теории управления, овладения различными стилями управления и осуществляемыми при этом взаимодействиями. Дополнительно актуализируют эту проблему позиции ФГОС ВО последнего поколения относительно формирования профессиональных компетенций в области организационно-управленческой деятельности. Решением этой проблемы может выступить подготовка курсантов военных

вузов к полисубъектному управленческому взаимодействию.

Представленное исследование содержит анализ феномена полисубъектного управленческого взаимодействия и его места в системе подготовки курсантов военных вузов к организационно-управленческой деятельности.

Методология исследования

Целью исследования является раскрытие сущности полисубъектного управленческого взаимодействия и его этимологии, а также анализ основных концепций, подходов и теорий, развивающих понятие «стиль управления» на предмет их реализации на основе полисубъектного управленческого взаимодей-

вия в условиях профессиональной деятельности военных специалистов.

Задачи исследования:

1) раскрыть сущность феномена полисубъектного управленческого взаимодействия и связанных с ним понятий и принципов его реализации;

2) осуществить анализ основных концепций, подходов и теорий, развивающих понятие «стиль управления», и соотнести их с организационно-управленческой деятельностью военных специалистов;

3) определить потенциал феномена полисубъектного управленческого взаимодействия в системе подготовки курсантов военных вузов к организационно-управленческой деятельности.

Для решения первой задачи была реализована процедура поиска и анализа отечественной и зарубежной научной литературы, посвященной проблемам субъектности, деятельности взаимодействующих субъектов и управления с последующей дефиницией понятия полисубъектного управленческого взаимодействия. В дальнейшем при решении второй задачи был проведен анализ наиболее популярных концепций, подходов и теорий из области управления персоналом с определением стилей управления, не противоречащих принципам полисубъектного управленческого взаимодействия. Решение третьей задачи осуществлялось через соотношение выделенных ранее стилей управления с профессиональной деятельностью военных специалистов и определение оптимальных ее аспектов для реализации этих стилей на основе полисубъектного управленческого взаимодействия.

Результаты и их обсуждение

При дефиниции понятия «полисубъект» необходимо соотнести его с первичным понятием «субъект».

Опираясь на философский и психологический аспект, Г.М. Коджаспирова [7, с. 143] дает следующее определение: субъектом в педагогике (от лат. *subjectus* – лежащий внизу, находящийся в основе, от *sub* – под и *jacio* – бросаю, кладу основание) является носитель предметно-практической активности и познания, осуществляющий изменение в других людях и в себе самом.

Большое внимание со стороны ученых (К.А. Абульханова-Славская, С.Л. Рубинштейн, В.И. Слободчиков и др.) [1, 12, 13] было посвящено исследованиям сущности

субъекта, благодаря которым в отечественную науку были введены такие понятия, как:

– субъект взаимодействия – человеческие индивидуумы в их межличностном взаимодействии, а также организованные группы людей в их межгрупповом взаимодействии [14, с. 70];

– групповой субъект – совокупность непосредственно кооперированных или опосредствованно связанных общественными отношениями индивидов [1, с. 24];

– субъект деятельности – личность профессионала, обладающая определенными знаниями, умениями и способная целесообразно использовать свои личностные, психические, профессиональные ресурсы [16];

– субъект управления – руководитель, коллегиальный орган или комитет, осуществляющий управленческое воздействие [6];

– полисубъект – общность, способная к проявлению субъектных качеств: самосознанию, самоорганизации, самоответственности, саморегуляции и инициативы (активности) [11].

При этом в качестве одного из основных свойств субъекта наряду с индивидуальными качествами было выделено свойство субъектности [5, с. 93], которая проявляется в его жизнедеятельности, общении, самосознании.

Л.Г. Пак [10, с. 222] определила субъектность как потенциал жизнеспособности субъекта в современной ситуации рискогенного социума, что предполагает развитие у него индивидуальности, формирование смысловых жизненных целей и перспектив самоутверждения в обществе, реализацию творческого потенциала в социально значимой деятельности.

Как отмечает Е.М. Харланова, раскрыть потенциал субъекта позволяет обращение к полисубъектному управленческому взаимодействию – «Его носитель самореализуется, саморазвивается и повышает эффективность управления системой» [17, с. 215].

При раскрытии сущности полисубъектного управленческого взаимодействия мы опирались на понятие полисубъекта, раскрываемое И.В. Вачковым [4, с. 45], как развивающейся общности, в которой развитие каждого субъекта опосредствовано совместной творческой деятельностью и общением с другими субъектами и включено в единый целостный процесс.

Он выделил у полисубъекта такие отличительные свойства [4, с. 18]:

– способность к осознанию системы отношений между субъектами;

Непрерывное образование в течение жизни...

- совместная творческая активность;
- нацеленность на саморазвитие;
- общее для всех субъектов общности семантическое пространство.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что понятие «полисубъект» (от др.-греч. πολύς – «многочисленный») означает существование в рамках одного группового субъекта нескольких субъектов (в том числе групповых), способных к совместной предметно-практической активности и познанию, результатом которой является качественное всестороннее развитие как самого субъекта, так и его контрсубъектов.

Педагогический словарь [2, с. 297] определяет управление как функцию системы, направленную на выживание этой системы посредством координации, организации, упорядочения элементов данной системы как между собой (внутри себя), так и с внешней средой. Управление представляет собой деятельность субъекта, направленную на изменение состояния объектов и (или) субъектов (в том числе и себя), по заранее продуманному плану действий. Основными элементами структуры управленческого процесса выступают: объект, субъект, средства и результаты управления.

В управленческой психологии [6] субъектом управления является руководитель, коллегиальный орган или комитет, осуществляющий управленческое воздействие, а объектом управления – отдельная личность или группа, которая может быть объединена в какое-либо структурное подразделение и на которую оказывается управленческое воздействие.

Логично предположить, что если при осуществлении управления в качестве субъектов управления выступают как руководители подразделений, так и их подчиненные, а в качестве объектов управления – поставленные перед этими субъектами задачи (управляемые процессы), то такое управление будет осуществляться в форме взаимодействия. Таким образом, в рамках проводимого исследования мы соотносим понятие управления с понятием управленческого взаимодействия.

И.В. Вачков сформулировал определение полисубъектного взаимодействия как форму непосредственного взаимодействия субъектов между собой, способную порождать их взаимную обусловленность, формировать особую степень близости отношений и создавать наиболее благоприятные условия для их развития [4, с. 37]. В рамках данного исследова-

ния имеет смысл уточнить его определение применительно к сфере военного профессионального образования и деятельности в целом.

Таким образом, полисубъектное взаимодействие – совокупность действий индивидуальных и групповых субъектов, их взаимное влияние, в результате которого формируется единая общность (полисубъект), обладающая согласованностью целей, ценностных ориентиров, опосредующая отношения между ними и позволяющая каждому участнику реализовать свой потенциал.

Полисубъектное управление, опираясь на позицию В.И. Коваленко [8, с. 36], мы рассматриваем как управление, основные управленческие функции которого реализуются совместными усилиями многих субъектов, несущих ответственность за свои действия и выбор линии своего поведения, автономно и в то же самое время взаимосвязано с другими субъектами, осуществляющими свою активность.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что в аспекте нашего исследования под полисубъектным управленческим взаимодействием мы понимаем совокупность действий индивидуальных и групповых субъектов, их взаимное влияние в системе организационно-управленческих отношений, в результате которого формируется единая общность (полисубъект), обладающая согласованностью целей, ценностных ориентиров, опосредующая отношения между ними и позволяющая каждому участнику реализовать свой потенциал.

И.В. Вачков [4, с. 28] выделил три уровня взаимодействия, каждому из которых соответствовала определенная общность: предсубъектное (совокупность предсубъектов); субъект-объектное (атомарный коллективный субъект) и субъект-субъектное. Последнее он в свою очередь разделил на деятельностно-ценностное (корпоративный коллективный субъект) и непосредственно полисубъектное взаимодействие (универсальный полисубъект и полисубъект общения). В качестве важного отличия полисубъектного и деятельностно-ценностного взаимодействия выступает согласование позиций субъектов с различными субъектными мирами по отношению к совместной деятельности. Другими словами, все взаимодействующие субъекты осуществляют свою деятельность для достижения общей, социально значимой цели, которая может лишь частично удовлетворять их личные потребности.

В.И. Коваленко [8, с. 161] выделил следующие принципы полисубъектного управленческого взаимодействия:

– принцип полилогического взаимодействия субъектов (согласование позиций субъектов с различными субъектными мирами по отношению к совместной деятельности);

– принцип интеграции субъектных полей (интеграция наиболее эффективных субъектных функций, межсубъектная специализация, дифференциация и интеграция совместной деятельности субъектов);

– принцип творческой самореализации субъектов управления (опредмечивание творческого потенциала субъектов и формирование траектории самоуправляемого развития коллектива);

– принцип полисубъектной направленности управления (предполагает изменение парадигмы управленческого мышления, направленной на сотрудничество и содействие в достижении целей, делегирование полномочий, личностную ориентацию в общении и стимулирование инициативы и творческого подхода и др.);

– принцип развития субъектности (условие повышения эффективности полисубъектного взаимодействия);

– принцип флуктуационной автономии (субъектам в организационно-управленческой ситуации предоставляется возможность разработать свою, отклоняющуюся от стандартной структуру взаимодействия, сформулировать нетрадиционную идею).

В рамках проводимого исследования был проведен анализ основных концепций, подходов и теорий, развивающих понятие «стиль управления» на предмет их реализации в соответствии с принципами полисубъектного управленческого взаимодействия:

1) концепция К. Левина (автократ, демократ, либерал) [9];

2) концепция Д. МакГрегори (теория «Х», теория «Y») и У. Оучи (Теория «Z») [23];

3) концепция Р. Лайкерта (человек – задача) [21];

4) концепция Р. Стогдилла (человек – структура) [15];

5) концепция Р. Блэйка и Дж. Мутона (решётка менеджмента) [3];

6) модель Ф. Фидлера (человек, задача, полномочия) [18];

7) концепция Т. Митчела и Р. Хауса (теория «путь – цель») [20, 22];

8) концепция П. Херси и К. Бланшара (теория жизненного цикла) [19];

9) модель Врума – Йеттона (теория участия исполнителей в принятии решений) [24].

Проведенный анализ показал наличие потенциала для осуществления полисубъектного управленческого взаимодействия в стилях управления, обеспечивающих:

– возможность инициативы, движения информации «снизу вверх», организовывать совместные обсуждения с коллегами по поводу возникших ситуаций и предложенных ими решений (теория «Z» У. Оучи);

– партнерские взаимоотношения между руководителем и его подчиненными, основанные на высокой степени доверия («Стиль, основанный на участии» Р. Лайкерта);

– приобщение членов коллектива к организационным целям (концепция Р. Блэйка и Дж. Мутона);

– открытость и доступность руководителя для помощи и консультаций, проявление вежливости и дружелюбности, беспокойство о потребностях подчиненных и пр. («Поощряющий стиль» Т. Митчела и Р. Хауса);

– выражение уверенности в способностях сотрудника справиться с задачей, похвалы, вовлечение в двустороннее общение, приглашение к совместному принятию решения, проявление интереса к мнению сотрудника и пр. («Делегирующий стиль» П. Херси и К. Бланшара);

– выработку и принятие того решения, которое вся группа сочтет наиболее приемлемым без навязывания воли руководителя («Групповой стиль» Врума – Йеттона).

Соотнесем рассмотренные нами стили управления с организационно-управленческой деятельностью военных специалистов. Безусловно, в условиях боевых действий организационно-управленческая деятельность военнослужащих строго регламентируется боевыми приказами, директивами и распоряжениями, но большую часть времени воинские части находятся в состоянии повседневной деятельности, решая рутинные задачи обеспечения хозяйственной деятельности, профессионально-должностной подготовки к профессиональной деятельности, решения задач планирования и др. Вполне логично предположить, что решение таких повседневных «небоевых» задач возможно осуществлять, используя рассмотренные выше стили управления.

Выводы

Проведенный анализ научной литературы позволяет сделать вывод о том, что полисубъектное управленческое взаимодействие в системе организационно-управленческих отношений военных специалистов является жизнеспособным феноменом и имеет потенциал для своей интеграции в систему подготовки к решению организационно-управленческих ситуаций в условиях повседневной деятельности воинских подразделений.

Литература

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
2. Бим-Бад, Б.М. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая рос. энцикл., 2002. – 527 с.
3. Блэйк, Р.Р. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С. Мутон. – Киев: Наук. дум., 1990. – 247 с.
4. Вачков, И.В. Развитие самосознания учителей и учащихся в полисубъектном взаимодействии: дис. ... д-ра психол. наук / И.В. Вачков. – М., 2002. – 374 с.
5. Гусакова, М.А. Феномен субъективности в теории и практике педагогики / М.А. Гусакова // Пед. образование в России. – 2015. – № 4. – С. 90–95.
6. Кишкель, Е.Н. Управленческая психология: учеб. для студентов спец. учеб. заведений, обучающихся по экон. специальностям и менеджменту / Е.Н. Кишкель. – М.: Высш. шк., 2002. – 269 с.
7. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь: для студентов высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Издат. центр «Академия», 2000. – 176 с.
8. Коваленко, В.И. Полисубъектное управление развитием образовательной системы вуза (на материале вузов МВД России): дис. ... д-ра пед. наук / В.И. Коваленко. – Белгород, 2005. – 450 с.
9. Левин, К. Разрешение социальных конфликтов: пер. с англ. / К. Левин. – СПб.: Речь, 2000. – 408 с.
10. Пак, Л.Г. Студент как субъект образовательного процесса и современной социокультурной практики / Л.Г. Пак // Вестник Оренбург. гос. пед. ун-та. – 2014. – № 2 (10). – С. 220–227.
11. Пешкова, В.Е. Словарь педагогических терминов и понятий / В.Е. Пешкова // В ком-

пани с Евой Педагогика начального образования. – http://www.eva.org.ru/discussion_club/viewtopic.php?f=62&t=1294 (дата обращения: 20.12.2020).

12. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – М.: Гос. учеб.-пед. изд., 1940. – 595 с.

13. Слободчиков, В.И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности: учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М.: Школа-пресс, 1995. – 383 с.

14. Сорокин, П.А. Человек. Цивилизация. Общество / П.А. Сорокин. – М.: Политиздат, 1992. – 542 с.

15. Стогдилл, Р.М. Лидерство и структура управления персоналом / Р.М. Стогдилл. – М.: Норд-Вест, 2000. – 224 с.

16. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. – http://psychology_pedagogy.academic.ru (дата обращения: 20.12.2020).

17. Харланова, Е.М. Полисубъектное управление педагогическим обеспечением развития социальной активности студентов / Е.М. Харланова // Пед. образование в России. – 2011. – № 5. – С. 212–218.

18. Fiedler, F.E. Contingency model of leadership effectiveness / F.E. Fiedler // *Advances in experimental social psychology*. – 1964. – P. 149–190.

19. Hersey, P. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources / P. Hersey, K. Blanchard. – 4th ed. – Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J., 1982. – 166 p.

20. House, R.J. Expectancy Theory as a Predictor of Work Behavior and Attitudes: A Reevaluation of Empirical Evidence / R.J. House, H.J. Shapiro, M.A. Wahba // *Decision Sciences*. – 1974. – Vol. 5. – P. 481–506.

21. Likert, R. The Human Organization / R. Likert. – N. Y.: Mc Graw & Hill, 1967. – 258 p.

22. Mitchell, T.R. Expectancy Models of Job Satisfaction, Occupational Preference and Effort: A Theoretical, Methodological and Empirical Appraisal / T.R. Mitchell // *Psychological Bulletin*. – 1974. – Vol. 81. – P. 1053–1077.

23. McGregor, D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor. – N. Y.: McGraw-Hill, 1960. – 471 p.

24. Vroom, V.H. Leadership and Decision Making / V.H. Vroom, P.W. Yetton. – Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press, 1973. – 248 p.

Порошин Виталий Олегович, аспирант кафедры социальной работы, педагогики и психологии, Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, г. Челябинск, tu134_vitalja@mail.ru.

Поступила в редакцию 24 января 2021 г.

DOI: 10.14529/ped210203

POLYSUBJECT MANAGEMENT INTERACTION IN TRAINING MILITARY UNIVERSITIES' CADETS FOR ORGANIZATIONAL AND MANAGEMENT ACTIVITIES

V.O. Poroshin, tu134_vitalja@mail.ru

South Ural State Humanitarian Pedagogical University, Chelyabinsk, Russian Federation

The need to prepare cadets of military universities for the implementation of organizational and managerial activities actualizes the development of the competencies of polysubject managerial interaction, which allow combining the potential and efforts of many subjects in the implementation of professional activities, ensuring its effectiveness.

The study reveals the essence of polysubject managerial interaction and determines its place in the system of training cadets of military universities for organizational and managerial activities. The search and analysis of scientific literature on the problem under study were the main procedures for carrying out the research.

The essence of the term "polysubject managerial interaction" was revealed, its etymological analysis was carried out. The classification of the interaction and the communities corresponding to these interactions are described. The principles of implementation of polysubject management interaction are presented. The most wide-spread concepts, approaches and management theories have been analyzed to assess their possibility to implement polysubject managerial interaction and their applicability in the system of organizational and managerial relations of military specialists.

Based on the results of the analysis, management styles were identified that correspond to the principles of polysubject management interaction and the corresponding implementation conditions have been formulated. In addition, daily (non-combat) activities were identified as the most optimal aspect of the organizational and administrative activities of military specialists for the implementation of polysubject managerial interaction.

The results of the analysis made it possible to draw a positive conclusion about the viability of the phenomenon of polysubject managerial interaction in the system of training cadets of military universities for organizational and managerial activities.

Keywords: polysubject, polysubject managerial interaction, military vocational education, training of cadets, organizational and management activities.

References

1. Abul'khanova-Slavskaya K.A. *Deyatel'nost' i psikhologiya lichnosti* [Activity and Personality Psychology]. Moscow, Nauka Publ., 1980. 335 p.
2. Bim-Bad B.M. *Pedagogicheskiy entsiklopedicheskiy slovar'* [Pedagogical Encyclopedic Dictionary]. Moscow, Bol'shaya ros. entsikl. Publ., 2002. 527 p.
3. Bleyk R.R. Mutton D.S. *Nauchnye Metody Upravleniya* [Scientific Management Methods]. Kiev, Nauk. dum. Publ., 1990. 247 p.

4. Vachkov I.V. *Razvitiye samosoznaniya uchiteley i uchashchikhsya v polisub"ektnom vzaimodeystvii*. Dis. dokt. psikh. nauk [The Development of Self-Awareness of Teachers and Students in Poly-subject Interaction. Diss. doct. (Psychology)]. Moscow, 2002, 374 p.
5. Gusakova M.A. [The Phenomenon of Subjectivity in the Theory and Practice of Pedagogy]. *Pedagogical Education in Russia*, 2015, no. 4, pp. 90–95. (in Russ.)
6. Kishkel' E.N. *Upravlencheskaya psikhologiya: ucheb. dlya studentov spets. ucheb. zavedeniy, obuchayushchikhsya po ekon. spetsial'nostyam i menedzhmentu* [Managerial Psychology: Textbook for Students Special Study Institutions Studying on Econ. Specialties and Management]. Moscow, Vyssh. shk. Publ., 2002. 269 p.
7. Kodzhaspirova G.M., Kodzhaspirov A.Yu. *Pedagogicheskiy slovar': dlya studentov vyssh. i sred. ped. ucheb. zavedeniy* [Pedagogical Dictionary: For Students Higher and Wednesday Ped. Study Institutions]. Moscow, Akademiya Publ., 2000. 176 p.
8. Kovalenko V.I. *Polisub"yektnoye upravleniye razvitiyem obrazovatel'noy sistemy vuza (na materiale vuzov MVD Rossii)*. Dis. dokt. ped. nauk. [Polysubject Management of the Development of the Educational System of the University (Based on the Material of the Universities of the Ministry of Internal Affairs of Russia). Diss. Doct. (Pedagogical)]. Belgorod, 2005, 450 p.
9. Levin K. *Razresheniye sotsial'nykh konfliktov* [Resolution of Social Conflicts], translation from English. St. Petersburg, Rech' Publ., 2000. 408 p.
10. Pak L.G. [Student as a Subject of the Educational Process and Modern Socio-Cultural Practice]. *Bulletin of the Orenburg State Pedagogical University*. 2014, no. 2 (10), pp. 220–227. (in Russ.)
11. Peshkova V.E. *Slovar' pedagogicheskikh terminov i ponyatiy* [Dictionary of Pedagogical Terms and Concepts]. Available at: http://www.eva.org.ru/discussion_club/viewtopic.php?f=62&t=1294 (accessed 20.12.2020).
12. Rubinshteyn S.L. *Osnovy obshchey psikhologii* [Fundamentals of General Psychology]. Moscow, Gos. ucheb.-pedagog. Publ., 1940, 595 p.
13. Slobodchikov V.I., Isayev E.I. *Osnovy psikhologicheskoy antropologii. Psikhologiya cheloveka: Vvedeniye v psikhologiyu sub"yektivnosti: ucheb. posobiye dlya studentov vyssh. ped. ucheb. zavedeniy* [Foundations of Psychological Anthropology. Human Psychology: An Introduction to the Psychology of Subjectivity: Textbook Manual for Students of Higher Ped. Study. Institution]. Moscow, Shkola-press Publ., 1995, 383 p.
14. Sorokin P.A. *Chelovek. Tsvivilizatsiya. Obshchestvo* [Man. Civilization. Society]. Moscow, Politizdat Publ., 1992. 542 p.
15. Stogdill R.M. *Liderstvo i struktura upravleniya personalom* [Leadership and Structure of Personnel Management]. Moscow, Nord-West Publ., 2000. 224 p.
16. *Entsiklopedicheskiy slovar' po psikhologii i pedagogike* [Encyclopedic Dictionary of Psychology and Pedagogical]. Available at: http://psychology_pedagogy.academic.ru (accessed 20.12.2020).
17. Kharlanova E.M. [Polysubject Management of Pedagogical Support for the Development of Social Activity of Students]. *Pedagogical Education in Russia*, 2011, no. 5, pp. 212–218. (in Russ.)
18. Fiedler F.E. Contingency Model of Leadership Effectiveness. *Advances in Experimental Social Psychology*, 1964, vol. 1, pp. 149–190. DOI: 10.1016/s0065-2601(08)60051-9
19. Hersey P., Blanchard K. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. 4th ed. Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1982. 166 p. DOI: 10.1177/105960117700200419
20. House R.J., Shapiro H.J., Wahba M.A. Expectancy Theory as a Predictor of Work Behavior and Attitudes: A Reevaluation of Empirical Evidence. *Sciences*, 1974, vol. 5, pp. 481–506. DOI: 10.1111/j.1540-5915.1974.tb00632.x
21. Likert R. *The Human Organization*. N. Y., Mc Graw & Hill, 1967. 258 p.
22. Mitchell T.R. Expectancy Models of Job Satisfaction, Occupational Preference and Effort: A Theoretical, Methodological, and Empirical Appraisal. *Psychological Bulletin*, 1974, vol. 81, pp. 1053–1077. DOI: 10.1037/h0037495

23. McGregor D. *The Human Side of Enterprise*. N. Y., McGraw-Hill, 1960. 471 p.

24. Vroom V.H., Yetton P.W. *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh, PA, University of Pittsburgh Press, 1973. 248 p. DOI: 10.4135/9781412952392.n74

Received 24 January 2021

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Порошин, В.О. Феномен полисубъектного управленческого взаимодействия в системе подготовки курсантов военных вузов к организационно-управленческой деятельности / В.О. Порошин // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2021. – Т. 13, № 2. – С. 34–41. DOI: 10.14529/ped210203

FOR CITATION

Poroshin V.O. Polysubject Management Interaction in Training Military Universities' Cadets for Organizational and Management Activities. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2021, vol. 13, no. 2, pp. 34–41. (in Russ.) DOI: 10.14529/ped210203
