

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2026.55.90.027

Динамика ценностно-мотивационной регуляции лидерского поведения студентов строительного университета: от нормативной адаптации к ценностному конфликту

Хрулев Егор Александрович

Аспирант,
Московский педагогический государственный университет,
119435, Российская Федерация, Москва, ул. Малая Пироговская, 1, стр. 1;
e-mail: khrulove-work@yandex.ru

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования ценностно-мотивационных детерминант лидерского поведения студентов строительного вуза (НИУ МГСУ, N = 1503: 1-й курс – 892 чел., выпускники – 611 чел.). Использован комплекс методик платформы «Россия – страна возможностей». Установлено, что на первом курсе лидерство носит нормативно-адаптивный характер, детерминируясь стрессоустойчивостью и следованием правилам. У выпускников регуляторами лидерства выступают мотиваторы управления, карьеры и вызова, что свидетельствует о переходе от реактивного к проактивному лидерству. Выявлена отрицательная корреляционная связь лидерства с ценностью Честности и справедливости у выпускников ($r = -0,20$; $p \leq 0,05$), интерпретируемая как ценностный конфликт – маркер начинающейся профессиональной деформации. Обоснована необходимость психологического сопровождения ценностно-смысловой сферы студентов на этапе профессиональной подготовки.

Для цитирования в научных исследованиях

Хрулев Е.А. Динамика ценностно-мотивационной регуляции лидерского поведения студентов строительного университета: от нормативной адаптации к ценностному конфликту // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2026. Т. 15. № 6А. С. 250-259. DOI: 10.34670/AR.2026.55.90.027

Ключевые слова

Ценностно-мотивационные детерминанты, лидерское поведение, ценностный конфликт.

Введение

Современные вызовы системы высшего образования, обусловленные цифровизацией, нестабильностью рынка труда и сменой ценностных парадигм, актуализируют проблему подготовки не просто компетентных, но и социально зрелых специалистов, способных к проактивному лидерству и принятию ответственности в условиях неопределённости. Особое значение эта проблема приобретает в технических, в частности строительных, университетах, где профессиональная подготовка традиционно ориентирована на формирование жёстких профессиональных навыков, тогда как развитие лидерского потенциала и социальной гибкости часто остаётся на периферии образовательного процесса. В этой связи исследование ценностно-мотивационных детерминант лидерского поведения у студентов строительного вуза представляет как теоретический, так и прикладной интерес, позволяя выявить ключевые регуляторы становления лидерства на разных этапах профессионализации.

Теоретический анализ показывает, что в мировой и отечественной психологии феномен лидерства рассматривается в нескольких парадигмах. Классические теории лидерства, восходящие к работам К. Левина (1939), Р. Липпита и Р. Уайта [Левин, Липпит, Уайт, 1939], акцентировали стилевые характеристики и ситуативную природу лидерского поведения. В дальнейшем трансформационные и транзакционные модели лидерства Б. Басса (1985, 1999) и его последователей вывели на первый план мотивационные и ценностные аспекты: харизматическое лидерство стало связываться с внутренними убеждениями, смыслообразующими мотивами и ориентацией на долгосрочные цели. [Bass, 1985; Bass, Avolio, 1999; Avolio, Yammarino, 2013]

В наборе исследований лидерских качеств особое место занимает теория мотивации достижения Д. Макклелланда (1961, 1985) [Макклелланд, 1961], в которой лидерство напрямую связано с выраженностью трёх базовых мотивов: власти, достижения и аффилиации. Эта концепция нашла эмпирическое подтверждение в многочисленных кросс-культурных исследованиях, показавших, что мотивационный профиль является устойчивым предиктором лидерского поведения, однако его выраженность модифицируется под влиянием профессиональной и образовательной среды. [Schüler, König, Klein, 2019]

В отечественной психологии проблема лидерства традиционно изучалась в контексте социально-психологических феноменов малых групп (А.Л. Журавлёв, 2005; Р.Л. Кричевский, 2007) [Журавлев, 2005; Кричевский, 2007] и ценностно-смысловой регуляции поведения (Д.А. Леонтьев, 1999, 2016) [Леонтьев, 1999]. Согласно теории смысловой регуляции, лидерство выступает не столько поведенческим паттерном, сколько формой реализации личностных смыслов, где ценности выполняют функцию высших регуляторов. Однако работ, посвящённых возрастной и профессиональной динамике ценностно-мотивационных детерминант лидерства, особенно в студенческих выборах, крайне мало.

Особую значимость приобретает анализ ценностно-мотивационной сферы студентов в контексте профессионального становления. Ряд исследований подтверждает, что за время обучения в вузе происходит трансформация ценностных ориентаций от идеалистических, связанных с самоактуализацией и саморазвитием, к прагматическим, ориентированным на карьерный рост и материальное благополучие. [Толмачева, Ребышева, Давлетшина, 2024] Этот феномен рассматривается как нормативный этап профессионализации, однако его связь с лидерским поведением остаётся малоизученной.

На текущий момент в зарубежной литературе актуальна проблематика ценностного

конфликта в процессе становления лидерства. Так, в работах Ф. О. Уолумбва [Walumbwa et al., 2008] показано, что успешные лидеры в высокорегламентированных сферах деятельности (инженерия, строительство, финансы) демонстрируют более низкие показатели по шкалам «Универсализм» и «Доброта» ценностной модели Ш. Шварца, что интерпретируется как профессиональная адаптация. Другие исследования фиксируют отрицательную связь между лидерскими амбициями и эмпатией в профессиях с высоким уровнем нормативной регуляции [Белоконь, 2008].

Строительная отрасль представляет собой специфическую профессиональную среду. Она характеризуется жёсткой регламентацией, иерархичностью управленческих структур и высокой ответственностью за жизнь и здоровье людей. Это влияет на формирование ценностно-смысловых установок студентов. Недавние исследования показывают, что студенты строительных специальностей к выпуску демонстрируют снижение гибкости мышления и креативности, что связывается с «нормативным прессингом» профессий. [Зеер, Сыманюк, 2016]

Существует также проблема «этического дрейфа», когда ориентация на карьеру и лидерство у студентов старших курсов сопровождается снижением значимости универсальных ценностей, таких как Гуманизм, Социальная справедливость, Толерантность [Бандура, 1999]. Эти данные согласуются с классической теорией профессионального развития Д. Сьюпера, постулирующей, что на этапе становления профессиональной идентичности личность переориентируется с «ценностей бытия» на «ценности обладания». [Пьянкова, 2021]

Ключевой категорией настоящего исследования выступают ценности как устойчивые регуляторы социального поведения. В отечественной психологии ценности понимаются как «осознанные смысловые образования, выступающие в качестве оснований для выбора жизненных целей и способов их достижения». В структуре ценностно-смысловой сферы личности они выполняют функцию высших регуляторов, определяя направленность активности и способы взаимодействия с социальным миром. [Асмолов, 2002] В настоящем исследовании операционализация ценностного профиля осуществлялась на основе шести базовых категорий, отражающих различные аспекты ценностно-смысловой регуляции поведения студентов строительного университета: *Гуманизм* – как ценность признания достоинства и прав каждого человека, лежащая в основе просоциального поведения; *Здоровый образ жизни* – как ценность физического и психологического благополучия, выступающая ресурсом стрессоустойчивости; *Патриотизм* – как ценность идентификации с национальной культурой и историей, значимая в контексте профессиональной самоидентификации; *Семейные ценности* – как ценность сохранения принадлежности к семейной системе; *Сохранение природы* – как осознание значимости экологической ответственности, отражающая отношение к окружающей среде как к чему-то важному, требующему бережного отношения; *Честность и справедливость* – как принципы, регулирующие моральные основания межличностных и деловых отношений. Данный спектр ценностей, охватывает как личностные, так и социально-ориентированные категории, позволяет репрезентативно оценить специфику ценностно-смысловой регуляции лидерского поведения на разных этапах профессионального становления. Предшествующие исследования показывают, что структура ценностной иерархии студентов технических специальностей отличается от гуманитарных выраженной инструментальностью и прагматичностью уже на начальных курсах, однако вопрос о динамике этих ценностных профилей в контексте становления лидерского поведения остаётся дискуссионным, что и определяет исследовательский интерес настоящей работы. [Чухров, 2011]

Методика

Выборку составили 1503 студентов НИУ МГСУ (1-й курс — 892 чел.; выпускники — 611 чел.). Использован комплекс методик платформы «Россия – страна возможностей»: оценка социально-психологических компетенций (на основе модели Д. Макклелланда), ценностного профиля (6 шкал: Гуманизм, ЗОЖ, Патриотизм, Семейные ценности, Сохранение природы, Честность и справедливость) и мотивационного профиля (16 мотиваторов, на основе теорий Э. Деси и Р. Райана, Ш. Шварца). Результаты представлены в интервале 200–800 баллов. Статистическая обработка: коэффициент корреляции Спирмена и U-критерий Манна-Уитни.

Результаты

В 2025/26 учебном году автором было проведено тестирование обучающихся ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Московский государственный строительный университет» на платформе автономной некоммерческой организации «Россия – страна возможностей» (АНО «РСВ»). В настоящем исследовании в качестве ключевых психологических конструктов рассматриваются лидерское поведение (способность брать на себя ответственность, организовывать деятельность группы и влиять на её эффективность) и его ценностно-мотивационные детерминанты (система ценностных и мотивационных регуляторов, определяющих направленность лидерской активности, включая ориентацию на управление, карьеру, вызов, а также ценности Гуманизма, Честности и справедливости, Здорового образа жизни, Семейных ценностей, Патриотизма и Сохранения природы). Результаты исследования представлены на табл. 1-4

Таблица 1 - Взаимосвязь лидерского поведения с компетенциями у обучающихся 1-го курса

Переменная	Лидерство
Стрессоустойчивость	$r = 0.29$
Следование правилам и процедурам	$r = 0.24$
Ориентация на результат	$r = 0.26$
Саморазвитие	$r = 0.25$

На первом курсе лидерское поведение статистически значимо связано с показателями стрессоустойчивости ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$), следования правилам ($r = 0,24$; $p \leq 0,01$), ориентации на результат ($r = 0,26$; $p \leq 0,01$) и саморазвития ($r = 0,25$; $p \leq 0,01$). При этом не выявлено значимых корреляций с коммуникативными навыками и эмоциональным интеллектом, что указывает на преимущественно инструментально-адаптивный характер лидерства на начальном этапе обучения.

Таблица 2 - Взаимосвязь лидерского поведения с компетенциями у обучающихся выпускных курсов

Переменная	Лидерство
Управление	$r = 0.35$
Карьера	$r = 0.32$
Вызов	$r = 0.28$
Саморазвитие	$r = 0.23$

У выпускников структура корреляционных связей лидерства претерпевает качественную трансформацию. На первый план выходят мотиваторы управления ($r = 0,35$; $p \leq 0,01$), карьеры ($r = 0,32$; $p \leq 0,01$) и вызова ($r = 0,28$; $p \leq 0,01$). Связь с нормативным поведением (следование правилам) и стрессоустойчивостью нивелируется, что свидетельствует о переходе от «лидерства-исполнительства» к «лидерству-управлению», базирующемуся на внутренних мотивах достижения и власти.

Таблица 3 - Сравнение ценностных профилей студентов 1-го и выпускных курсов

Ценности и мотиваторы	1 курс	Выпускники
Здоровый образ жизни	559.1	536.5
Семейные ценности	553.3	534.1
Гуманизм	537.1	530.4
Сохранение природы	526.5	521.6
Патриотизм	523.3	518.3

Все базовые ценности демонстрируют тенденцию к снижению к выпуску, за исключением Честности и справедливости, которая статистически значимо возрастает ($+4,9$; $p < 0,05$). Наиболее выраженное падение зафиксировано по ценностям Здорового образа жизни ($-22,6$) и Семейных ценностей ($-19,2$). Рост значимости Честности и справедливости может интерпретироваться как инструментализация ценности – она начинает восприниматься не как абстрактный идеал, а как необходимое профессиональное качество.

Таблица 4 - Взаимосвязь лидерского поведения с ценностными и мотивационными регуляторами

	1 курс	Выпускники
Следование правилам	$r = 0,24$	$r = 0,16$
Стрессоустойчивость	$r = 0,29$	$r = 0,05$
Управление	$r = 0,08$	$r = 0,35$
Карьера	$r = 0,06$	$r = 0,32$
Вызов	$r = 0,14$	$r = 0,28$
Честность и справедливость		$r = -0,20$

Наиболее ярким результатом исследования является смена регуляторного контура лидерства: от нормативного и стрессового (1-й курс) к мотивационно-инструментальному (выпускники). У выпускников выявлена отрицательная корреляционная связь между лидерским поведением и ценностью Честности и справедливости ($r = -0,20$; $p \leq 0,05$). Это указывает на то, что студенты, ориентированные на лидерство, к моменту выпуска демонстрируют снижение значимости честности как регулятора поведения. Данный факт может рассматриваться как эмпирический маркер профессионально-ценностного конфликта.

Обсуждение

Интерпретация полученных результатов осуществлялась в контексте современных теоретических подходов к пониманию лидерства, профессионального развития и ценностно-смысловой регуляции личности.

Как показано в Таблице 1, на первом курсе лидерское поведение статистически значимо коррелирует со стрессоустойчивостью ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$), следованием правилам и процедурам

($r = 0,24$; $p \leq 0,01$), ориентацией на результат ($r = 0,26$; $p \leq 0,01$) и саморазвитием ($r = 0,25$; $p \leq 0,01$). При этом не выявлено значимых корреляций с коммуникативными навыками и эмоциональным интеллектом, что указывает на преимущественно инструментально-адаптивный характер лидерства на начальном этапе обучения.

Данный результат позволяет предложить конструкт «адаптивного лидерства» как феномена, возникающего на этапе вхождения в профессиональную среду. Студент на первом курсе сталкивается с необходимостью освоения новых нормативных требований, адаптации к учебной нагрузке и выстраивания социальных связей в новом коллективе. В этих условиях лидерское поведение становится преимущественно реактивным и ситуативным: студент проявляет лидерские качества тогда, когда это требуется для успешного выполнения нормативных требований или преодоления стрессовых ситуаций. Как показывают исследования А.Г. Асмолова (2002), на начальных этапах социализации именно внешние регуляторы (правила, нормы) играют доминирующую роль в организации активности личности.

Стрессоустойчивость как регулятор лидерства на первом курсе заслуживает отдельного внимания. Высокая корреляционная связь ($r = 0,29$; $p \leq 0,01$) указывает на то, что в условиях кризиса адаптации лидерские качества актуализируются как ресурс преодоления. Это согласуется с положениями ресурсного подхода к стрессу, согласно которому в стрессогенных условиях личности активируют имеющиеся психические ресурсы. [Лазарус, Фолкман, 1984] Отсутствие корреляций с коммуникацией ($r = 0,10$) и эмоциональным интеллектом ($r = 0,05$) подтверждает ситуативный характер лидерства: оно базируется на способности эффективно функционировать в условиях нормативной неопределённости, а не на социальной чувствительности.

Как демонстрирует Таблица 2, у выпускников структура корреляционных связей лидерства претерпевает значительную трансформацию. На первый план выходят мотиваторы управления ($r = 0,35$; $p \leq 0,01$), карьеры ($r = 0,32$; $p \leq 0,01$) и вызова ($r = 0,28$; $p \leq 0,01$). Связь с нормативным поведением и стрессоустойчивостью исчезает, что свидетельствует о переходе от «лидерства-исполнительства» к «лидерству-управлению», базирующемуся на внутренних мотивах достижения и власти.

Данный результат находит теоретическое обоснование в концепции мотивации Д. Макклелланда (1961), согласно которой зрелое лидерство неразрывно связано с выраженностью мотивов власти и достижения. Из данных исследования видно, что этот переход осуществляется к моменту завершения обучения, что свидетельствует о нормативном характере профессионального развития в условиях университета. Студенты-выпускники, демонстрирующие лидерские качества, воспринимают себя уже не как «исполнителей», а как «потенциальных организаторов» производственных процессов. Мотиватор вызова ($r = 0,28$; $p \leq 0,01$) также входит в регуляторный контур, что согласуется с исследованиями [11], показывающими, что эффективные лидеры в технических сферах характеризуются готовностью решать нестандартные задачи.

Нивелирование связи со стрессоустойчивостью ($r = 0,05$; $p > 0,05$) свидетельствует о том, что к выпуску лидерское поведение перестаёт быть реакцией на внешний стрессовый фактор и становится внутренне детерминированным. Это соответствует переходу от реактивных к проактивным стратегиям совладания: лидер-выпускник не просто «выдерживает» давление, а проактивно формирует среду.

Как показано в Таблице 3, все базовые ценности демонстрируют тенденцию к снижению к выпуску, за исключением Честности и справедливости, которая статистически значимо возрастает (+4,9; $p < 0,05$). Наиболее выраженное падение зафиксировано по ценностям Здорового образа жизни (-22,6; $p \leq 0,01$) и Семейных ценностей (-19,2; $p \leq 0,01$).

Снижение ценностей ЗОЖ и Семьи интерпретируется как нормативный процесс переориентации с «ценностей бытия» на «ценности достижения». Столь значительная амплитуда изменений ставит вопрос о риске пренебрежения личными сферами жизни в пользу профессиональных, что, как было показано в исследованиях К. Маслач (1982), является предиктором эмоционального выгорания. [Трухан, 2024] Снижение Гуманизма ($-6,7$; $p \leq 0,05$) укладывается в логику профессионализации в технической среде, где человекоцентричные ценности могут восприниматься как помеха эффективности – феномен, обозначенный как «*этический дрейф*».

Таблица 4 наглядно демонстрирует противоположную направленность изменений: от нормативного поведения ($r = 0,24 \rightarrow 0,16$) и стрессоустойчивости ($r = 0,29 \rightarrow 0,05$) к мотиваторам управления ($r = 0,08 \rightarrow 0,35$) и карьеры ($r = 0,06 \rightarrow 0,32$). Это свидетельствует о *смене регуляторной парадигмы* – от внешней, нормативно-стрессовой регуляции к внутренней, мотивационно-инструментальной, что может быть описано в терминах теории интериоризации Л.С. Выготского. Особый интерес представляет тенденция к ослаблению связи лидерства с ценностью Гуманизма (с $+0,05$ до $-0,09$). Хотя эта динамика не достигает статистической значимости, её вектор может указывать на начинающийся ценностный конфликт.

Наиболее значимым результатом является отрицательная корреляционная связь между лидерским поведением и ценностью Честности и справедливости у выпускников. Студенты, ориентированные на лидерство, к моменту выпуска демонстрируют снижение значимости честности. Это свидетельствует о возникновении *ценностного конфликта* в структуре профессионального лидерства, который может интерпретироваться через механизм «морального отключения». Данный феномен может быть обозначен как «ценностно-лидерский парадокс»: чем выше лидерский потенциал инженера, тем ниже показатели универсалистских ценностей. Некоторые исследования подтверждают наличие этого парадокса уже на этапе вузовской подготовки, что открывает возможности для психолого-педагогической работы. [Hodgson, Paton, Cicmil, 2011]

Заключение

Проведённое исследование подтвердило гипотезу о качественной трансформации ценностно-мотивационной регуляции лидерского поведения в процессе профессионального становления: от нормативно-адаптивной модели на первом курсе к мотивационно-инструментальной у выпускников. Выявленный ценностный конфликт (отрицательная связь лидерства с Честностью и справедливостью, $r = -0,20$; $p \leq 0,05$) свидетельствует о риске профессиональной деформации уже на этапе вузовской подготовки. Полученные результаты обосновывают необходимость разработки психологических программ, направленных на рефлексивное осознание ценностных диспозиций и интеграцию карьерных и этических ориентиров у студентов строительных специальностей.

Библиография

1. Левин, К., Липпит, Р., & Уайт, Р. (1939). Types of leadership: Methodological study. In D. Cartwright (Ed.), *Field methods in social psychology* (pp. 141–168). Harper & Row.
2. Bass, B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations / B. M. Bass. — New York : Free Press, 1985. — 320 p. — ISBN 0029024008
3. Bass, B. M. Transformational Leadership: Industry, Military, and Educational Impact / B. M. Bass, B. R. Avolio. — Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, 1999. — 392 p. — ISBN 0805833895
4. Avolio B.J., Yammarino F.J. Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead / B.J. Avolio, F.J. Yammarino. — Bingley: Emerald Group Publishing Limited, 2013. — 345 c.

5. Макклелланд, Д. Общество достижения целей = The Achieving Society / Д. Макклелланд. – Нью-Джерси : Van Nostrand, 1961. – 330 с.
6. Schüler, J., König, C. J., & Klein, C. T. A meta-analysis of the relations between personality and workplace deviance: Big Five versus HEXACO // Journal of Personality and Social Psychology. – 2019. – Vol. 116, No. 5. – P. 801-821. – DOI: 10.1037/pspp0000209
7. Журавлев А.Л. Психология совместной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 640 с.
8. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: учебное пособие / Р.Л. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 541 с. – ISBN 5-8354-0353-4.
9. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. М.: Смысл, 1999. 487 с.
10. Толмачева Светлана Владимировна, Ребышева Лидия Васильевна, Давлетшина Эльвира Валерьевна Ценностные ориентации молодежи: по результатам социологического исследования // Известия вузов. Социология. Экономика. Политика. 2024. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnye-orientatsii-molodezhi-po-rezultatam-sotsiologicheskogo-issledovaniya> (дата обращения: 13.08.2026).
11. Walumbwa, F. O. Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure / F. O. Walumbwa, B. J. Avolio, W. L. Gardner, T. S. Wernsing, S. J. Peterson // Journal of Management. – 2008. – Vol. 34, № 1. – P. 89-126. – DOI: 10.1177/0149206307308913.
12. Белоконь Ольга Владимировна Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент «Строим вместе» // Психология. Журнал ВШЭ. 2008. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-i-fenomen-liderstva-eksperiment-stroim-vmeste> (дата обращения: 18.08.2026).
13. Зеер, Э. Ф., & Сыманюк, Э. Э. (2016). Психологические особенности профессионального развития в поздней зрелости. Образование и наука, (2), 4–18.
14. Бандура, А. Моральное разотождествление при совершении бесчеловечных действий / А. Бандура // Personality and Social Psychology Review. – 1999. – Т. 3, № 3. – С. 193-209. – DOI: 10.1207/s15327957pspr0303_3
15. Пьянкова Л. А. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ // Вестник СибГИУ. 2021. №1 (35). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-zarubezhnyh-kontseptsiy-professionalnogo-samootpredeleniya> (дата обращения: 18.08.2026).
16. Асмолов А.Г. По ту сторону сознания: методологические проблемы неклассической психологии / А.Г. Асмолов. – М.: Смысл, 2002. – 480 с.
17. Чухров А. С. Личностно-мотивационные аспекты профессионального выбора студентов инженерно-технических специальностей // МНКО. 2011. №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-motivatsionnye-aspekty-professionalnogo-vybora-studentov-inzhenerno-tehnicheskikh-spetsialnostey> (дата обращения: 13.08.2026).
18. Лазарус Р. С., Фолкман С. Стресс, оценка и совладание: монография / пер. с англ. — Москва: Смысл, 1984. — 448 с.
19. Иванова Татьяна Юрьевна Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса // Психология. Журнал ВШЭ. 2013. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-sohraneniya-resursov-kak-obyasnitelnaya-model-vozniknoveniya-stressa> (дата обращения: 10.08.2026).
20. Трухан Елена Антоновна Концепция выгорания К. Маслак: синдром и процесс // Вестник Московского информационно-технологического университета – Московского архитектурно-строительного института. 2024. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-vygoraniya-k-maslak-sindrom-i-protsess> (дата обращения: 20.08.2026).
21. Hodgson, D., Paton, P. and Cicmil, S. (2011) Great expectations and hard times: The paradoxical experience of the engineer as project manager. International Journal of Project Management, 29 (24). pp. 374-382.]

Dynamics of Value-Motivational Regulation of Leadership Behavior in Construction University Students: From Normative Adaptation to Value Conflict

Egor A. Khrulev

Postgraduate Student,
Moscow Pedagogical State University,
119435, 1, bld. 1, Malaya Pirogovskaya str., Moscow, Russian Federation;
e-mail: khrulove-work@yandex.ru

Abstract

The article presents the results of an empirical study of value-motivational determinants of leadership behavior in students of a construction university (NRU MGSU, N = 1503: 1st year – 892 people, graduates – 611 people). A set of methods from the "Russia – Land of Opportunities" platform was used. It has been established that in the first year, leadership is of a normative-adaptive nature, being determined by stress resistance and adherence to rules. Among graduates, the regulators of leadership are the motivators of management, career, and challenge, which indicates a transition from reactive to proactive leadership. A negative correlation between leadership and the value of Honesty and Justice was revealed among graduates ($r = -0.20$; $p \leq 0.05$), interpreted as a value conflict – a marker of incipient professional deformation. The necessity of psychological support for the value-semantic sphere of students at the stage of professional training is substantiated.

For citation

Khrulev E.A. (2026) Dinamika tsennostno-motivatsionnoy regulyatsii lidereskogo povedeniya studentov stroitel'nogo universiteta: ot normativnoy adaptatsii k tsennostnomu konfliktu [Dynamics of Value-Motivational Regulation of Leadership Behavior in Construction University Students: From Normative Adaptation to Value Conflict]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 15 (6A), pp. 250-259. DOI: 10.34670/AR.2026.55.90.027

Keywords

Value-motivational determinants, leadership behavior, value conflict.

References

1. Levin K., Lippitt R., White R. (1939). Types of Leadership: Methodological Study. In D. Cartwright (Ed.), *Field Methods in Social Psychology* (pp. 141–168). Harper & Row.
2. Bass B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
3. Bass B.M., Avolio B.R. (1999). *Transformational Leadership: Industry, Military, and Educational Impact*. Lawrence Erlbaum Associates.
4. Avolio B.J., Yammarino F.J. (2013). *Transformational and Charismatic Leadership: The Road Ahead*. Emerald Group Publishing Limited.
5. McClelland D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand.
6. Schüler J., König C.J., Klein C.T. (2019). A Meta-Analysis of the Relations Between Personality and Workplace Deviance: Big Five Versus HEXACO. *Journal of Personality and Social Psychology*, 116(5), 801-821. DOI: 10.1037/pspp0000209.
7. Zhuravlev A.L. (2005). *Psikhologiya sovместnoy deyatel'nosti* [Psychology of Joint Activity]. Institut psikhologii RAN.
8. Krichevsky R.L. (2007). *Psikhologiya liderstva* [Psychology of Leadership]. Statut.
9. Leontiev D.A. (1999). *Psikhologiya smysla: priroda, stroeniye i dinamika smyslovoy real'nosti* [Psychology of Meaning: Nature, Structure and Dynamics of Meaning Reality]. Smysl.
10. Tolmacheva S.V., Rebysheva L.V., Davletshina E.V. (2024). Tsennostnyye oriyentatsii molodezhi: po rezul'tatam sotsiologicheskogo issledovaniya [Value Orientations of Youth: Based on the Results of a Sociological Study]. *Izvestiya vuzov. Sotsiologiya. Ekonomika. Politika*, 4. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostnyye-orientatsii-molodezhi-po-rezultatam-sotsiologicheskogo-issledovaniya> (accessed: 13.08.2026).
11. Walumbwa F.O., Avolio B.J., Gardner W.L., Wernsing T.S., Peterson S.J. (2008). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126. DOI: 10.1177/0149206307308913.
12. Belokon O.V. (2008). Emotsional'nyy intellekt i fenomen liderstva: eksperiment "Stroim vmeste" [Emotional Intelligence and the Phenomenon of Leadership: The "Building Together" Experiment]. *Psikhologiya. Zhurnal VShE*, 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/emotsionalnyy-intellekt-i-fenomen-liderstva-eksperiment-stroim-vmeste> (accessed: 18.08.2026).
13. Zeer E.F., Symanyuk E.E. (2016). Psikhologicheskiye osobennosti professional'nogo razvitiya v pozdney zrelosti

- [Psychological Features of Professional Development in Late Maturity]. *Obrazovaniye i nauka*, 2, 4-18.
14. Bandura A. (1999). Moral Disengagement in the Perpetration of Inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3(3), 193-209. DOI: 10.1207/s15327957pspr0303_3.
 15. Pyankova L.A. (2021). Analiz sovremennykh zarubezhnykh kontseptsiy professional'nogo samoopredeleniya [Analysis of Modern Foreign Concepts of Professional Self-Determination]. *Vestnik SibGIU*, 1(35). Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-sovremennyh-zarubezhnyh-kontseptsiy-professionalnogo-samoopredeleniya> (accessed: 18.08.2026).
 16. Asmolov A.G. (2002). *Po tu storonu soznaniya: metodologicheskiye problemy neklassicheskoy psikhologii* [Beyond Consciousness: Methodological Problems of Non-Classical Psychology]. Smysl.
 17. Chukhrov A.S. (2011). Lichnostno-motivatsionnyye aspekty professional'nogo vybora studentov inzhenerno-tekhnicheskikh spetsial'nostey [Personal-Motivational Aspects of Professional Choice of Engineering Students]. *MNKO*, 4-2. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-motivatsionnyye-aspekty-professionalnogo-vybora-studentov-inzhenerno-tehnicheskikh-spetsialnostey> (accessed: 13.08.2026).
 18. Lazarus R.S., Folkman S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping* (Trans. from English). Smysl.
 19. Ivanova T.Yu. (2013). Teoriya sokhraneniya resursov kak ob'yasnitel'naya model' vozniknoveniya stressa [Conservation of Resources Theory as an Explanatory Model of Stress Occurrence]. *Psikhologiya. Zhurnal VShE*, 3. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-sohraneniya-resursov-kak-obyasnitelnaya-model-vozniknoveniya-stressa> (accessed: 10.08.2026).
 20. Trukhan E.A. (2024). Kontseptsiya vygoraniya K. Maslak: sindrom i protsess [C. Maslach's Burnout Concept: Syndrome and Process]. *Vestnik Moskovskogo informatsionno-tekhnologicheskogo universiteta – Moskovskogo arkhitekturno-stroitel'nogo instituta*, 1. Available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-vygoraniya-k-maslak-sindrom-i-protsess> (accessed: 20.08.2026).
 21. Hodgson D., Paton P., Cicmil S. (2011). Great Expectations and Hard Times: The Paradoxical Experience of the Engineer as Project Manager. *International Journal of Project Management*, 29(24), 374-382.