

Студент 3 курса
факультета менеджмента и маркетинга ХНЭУ

ДИАГНОСТИКА ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ У СТУДЕНТОВ

Аннотация. Рассмотрен феномен лидерства в малой группе как феномен влияния индивида на мнение и поведение группы или отдельных ее членов, личностные характеристики и функции лидера, а также проведена диагностика лидерских способностей студентов.

Анотація. Розглянуто феномен лідерства в малій групі як феномен впливу індивіда на думки й поведінку групи або окремих її членів, особистісні характеристики та функції лідера, а також проведено діагностику лідерських якостей студентів.

Annotation. The leadership in a small group has been considered as a phenomenon of individual's impact on the opinion and behaviour of a group or its members, personal characteristics and leaders' functions, as well as the diagnostics of students' leadership skills has been held.

Ключевые слова: лидерство, влияние, доминирующее положение, межгрупповые отношения.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что феномен лидерства привлекает внимание исследователей, прежде всего, практической значимостью проблемы с точки зрения повышения эффективности управления в различных сферах общественной жизни. Малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Именно в малой группе создается некоторая система предписаний относительно распределения ролей и статусов, целей ее деятельности.

До сих пор однозначного понимания этого феномена нет. Каждый исследователь, давая свое определение, выделяет лишь тот или иной аспект. Наиболее распространенные и общепризнанные теории – это теории личностных черт, ситуативные, ситуативно-личностные. Над этими теориями работали психологи К. Берд, Ю. Дженнингс, Э. Хартли, Г. Герт и С. Милз, З. Фрейд, Дж. Хоманс и др.

В каждой малой группе возникает проблема лидерства. Некоторые ее участники начинают играть более активную роль, к их словам прислушиваются с большим уважением. Таким путем происходит разделение участников группы на лидеров и последователей. Лидерство в малой группе – это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.

Личность лидера и стиль его поведения как доминирующего лица во многом определяют судьбу каждого участника и всей группы в целом. Лидер в малой группе должен выполнять функции, которые приведены в таблице.

Таблица

Функции лидера (обобщено автором по работам [1 – 3])

| Функция лидера | Сущность функции |
|----------------|---|
| 1 | 2 |
| Администратор | Сущность этой функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы [1] |
| Планировщик | Лидер разрабатывает различные методы и средства, при помощи которых группа достигает целей [1] |
| Эксперт | Лидер – то лицо, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту [1] |

Окончание таблицы

| 1 | 2 |
|---|---|
|---|---|

| | |
|---|---|
| Представитель группы во внешней среде | Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех [1] |
| Регулятор отношений внутри группы | Воздействует на поведение группы или отдельных ее членов [1] |
| Пример | Лидер показывает наглядным примером то, кем члены группы должны быть и что они должны делать [1] |
| Отменяющий индивидуальную ответственность | Любимые выражения лидеров – "все претензии – ко мне", "передайте, что я приказал" – относятся именно к этой функции [1] |

Исследования показали, что в группах с преобладанием тенденций к равноправию лидер более демократичен; напротив, в группах, где придается значение сильной власти, лидер может стать полновластным диктатором. То есть лидер, ориентированный на достижение согласия, мотивирует деятельность членов группы, проявляя к ним внимание, отмечая хорошую работу и подчеркивая важность гармонии внутригрупповых отношений. А лидер директивного типа наказывает участников группы за плохую работу, безразличен к эмоциональному самочувствию членов группы, действует, не объясняя своих решений и отвергая мнения участников группы.

Что касается личностных характеристик лидеров, то, как правило, лидеры более умны (но не намного), чем их последователи. Они лучше приспособлены к обстановке, более склонны доминировать, более экстравертивны и мужественны, менее консервативны и имеют большую степень чутя в области межличностных отношений [1].

Желание быть лидером присуще не малому числу людей. Но одного только желания и даже усилий по его реализации оказывается недостаточно. В качестве лидера человек должен быть, прежде всего, воспринят членами своей группы. Лидерство возникает в системе неформальных отношений. Одни отношения могут носить деловой характер и быть связаны с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач (инструментальное лидерство). Другой тип отношений носит эмоциональный характер и связан с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы (экспрессивное лидерство) [3].

Диагностика лидерских способностей у студентов проводилась с помощью методики Е. Жарикова, Е. Крушельницкого, которая позволяет оценить способность человека быть лидером. Данная методика предлагает испытуемому 50 высказываний, на которые требуется дать ответ "да" или "нет". Среднего значения в ответах не предусмотрено.

С помощью данной диагностики лидерских способностей было выявлено, что студенты в возрасте 18 – 20 лет средне склонны к лидерству в группе. Результаты диагностики приведены на рисунке.

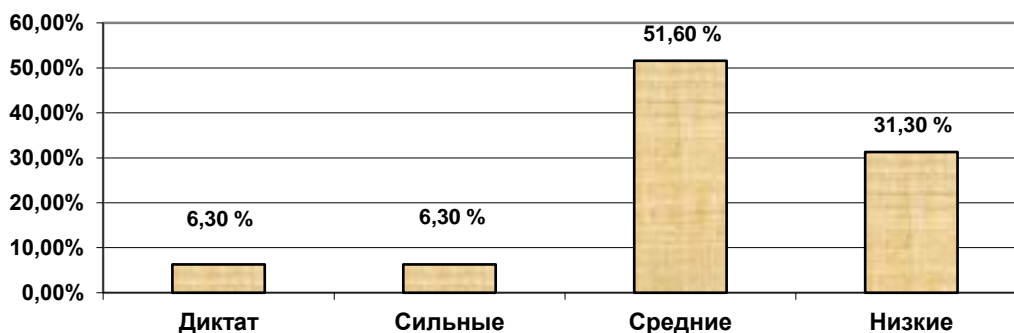


Рис. Результаты диагностики лидерских способностей

Интерпретация данных, которые были получены с помощью тестирования, заключается в следующем: 31,3 % исследованных имеют слабовыраженные лидерские способности, 51,6 % человек имеют средний уровень выраженности лидерских способностей, у 6,3 % – лидерские качества выражены сильно и 6,3 % – склонны к диктату. Только двум людям (мужчины) присущи лидерские качества.

Можно сделать вывод, что становление лидера и развитие группы – это непрерывный и не разделимый процесс. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу. Выяснить действительные возможности лидера – значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы [2].

Лидер должен знать, чего хочет добиться. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удастся это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать. Если у члена группы нет высокой активности и инициативности при решении совместных задач, большей информированности о решаемой задаче, более выраженной способности оказывать влияние на других, большей

выраженности личных качеств, эталонных для данной группы, то он вряд ли сможет стать лидером в данной группе.

Научн. рук. Михайленко Д. Г.

Литература: 1. Емельянов Ю. Н. Руководство коллективом как проблема социальной психологии [Текст] / Ю. Н. Емельянов. – М. : Росмен, 1991. – 338 с. 2. Андреева Г. М. Социальная психология [Электронный ресурс] / Г. М. Андреева. – М. : Наука, 1994. – Режим доступа : <http://psylib.org.ua/books/andrg01/index.htm>. 3. Ермакова Ж. А. Лидерство как социально-психологический феномен [Электронный ресурс] / Ж. А. Ермакова. – М., 2002. – Режим доступа : www.psyworld.ru/students/texts/liderstvo.html.