

## КОММУНИКАТИВНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ БУДУЩИХ БАКАЛАВРОВ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

**САЙГУШЕВ Николай Яковлевич**

доктор педагогических наук, профессор  
профессор кафедры педагогического образования и документоведения

**ВЕДЕНЕЕВА Ольга Анатольевна**

кандидат педагогических наук, доцент  
доцент кафедры педагогического образования и документоведения

**ВЕДЕНЕЕВА Анна Олеговна**

ассистент

**ОВСЯННИКОВА Татьяна Григорьевна**

старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»  
г. Магнитогорск, Россия

*Потребность в тех или иных качествах обуславливается спецификой ситуации и особенностями обучающихся, и стоящих перед ними задач. Способность обучающегося использовать присущие ему качества (или компенсировать их недостаток с помощью других возможностей с учетом конкретной ситуации – характеристик группы и задания, особенностей внешнего воздействия) становится решающей, если требуется отличить эффективного руководителя от неэффективного. Потребность в тех или иных качествах для будущего специалиста объясняется необходимостью решением задач в предстоящей педагогической деятельности. Реализовать свои качества в практической деятельности необходимо научить бакалавра еще в стенах учебного заведения. Преподавателям вуза, которые работают с обучающимися важно помнить, что следствие того, если в организации лидер занимает главенствующую позицию, под его воздействием меняется и сама организация. Чем сильнее влияние лидера в организации, тем выше динамика ее развития и тем большие изменения в ней происходят. Такое сочетание дает право говорить о присутствии диалектического единства и борьбы противоположностей, поскольку не только организация «делает» личность, но и личность «делает» организацию. В этой связи становится актуальной проблема коммуникативного взаимодействия будущих бакалавров как фактора развития лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки.*

**Ключевые слова:** бакалавр, лидерство, руководитель, лидер, черты личности, коммуникативное взаимодействие, профессиональная подготовка.

**Б**акалавр – это будущий специалист, который будет руководить коллективом, будет наделен полномочиями в области принятия решений по конкретным видам деятельности организации. Мы считаем, что наше исследование относится к психолого-педагогическому виду проектирования. В центре его внимания оказывается педагогический процесс, преобразующий обучающихся через развитие их лидерских качеств на основе изменений их отношений к себе, своему лидерскому поведению в учебных группах, будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, обучающегося, как будущего специалиста, необходимо рассматривать как руководителя, как лидера, наделенный с определенными качествами. В данной

работе мы рассматриваем развитие лидерских качеств будущих бакалавров в процессе их профессиональной подготовки в вузе. Поэтому нам необходимо развести понятия «лидерство» и «руководитель».

Категории «лидерство» и «руководитель» близки по своей сущности, но они имеют разные социальные, психологические значения. Нам представляется, суть различий – в характере и направлении выдвижения лидера и руководителя. Если лидера избирает ведомая им группа, т. е. лидер выдвигается «снизу», как правило, более демократично. Руководитель назначается как правило, «сверху», так или иначе, навязывается. Нам важно было рассмотреть различия между руководством и лидерством.

Более полное различие между руководством и лидерством представляет Б.Д. Парыгин [10]. Им дано соотношение лидера и руководства:

«1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некой социальной организации;

2) лидерство может существовать в условиях малой группы (микросреды); руководство – элемент макросреды т. е. оно связано со всей системой общественных отношений;

3) лидерство возникает стихийно, а назначение руководителя таковым не является;

4) лидерство менее стабильно, чем руководство и в большей степени зависит от настроения в группе;

5) руководитель обладает определенной системой различных санкций, а у лидера ее нет;

6) лидер принимает более непосредственные решения в отличие от сложного, опосредованного множеством обстоятельств, процесса принятия решения руководителем;

7) сфера деятельности лидера, в основном, – малая группа, сфера деятельности руководителя осуществляет представительство группы в макросреде» [10, с. 310-311].

Рассмотрение процесса формирования лидерских качеств обучающихся требует четкого определения понятий «лидерство», «лидер».

Философский энциклопедический словарь трактует следующим образом лидерство «(от английского – ведущий, руководитель) – один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т. е. объединяет, направляет действия своей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия» [14, с. 312].

В психологическом словаре лидер поясняется как «член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях; это наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе» [11, с. 189].

В данном случае ведущими позициями лидера определены ответственность за принимаемое решение, как функция деятельности, организация и регулирование взаимоотно-

шений в группе. Лидерство, как специфическое личностное свойство, является важнейшим элементом общей структуры процессов, протекающих в группе. Это феномен связан с интеграцией групповой деятельности, ее эффективностью. Для педагога необходимы как знания закономерностей жизнедеятельности группы, так и знания путей влияния на лидеров и лидеров на других членов группы.

Таким образом, феномен лидерства тесно связан со всеми внутригрупповыми процессами: общением, межличностными отношениями, организацией группы, групповой социальной перцепцией, эффективностью групповой деятельности, формированием норм и ценностей, влиянием группы на личность и личности на группу и т. д.

Наше внимание привлекает позиция Л.И. Уманского в отношении определения лидера, под которым он понимает «социально-психологическое явление ведущего влияния личности на группу в создании оптимального решения общегрупповой задачи» [13, с. 20].

Нам представляется, что основополагающим действием в определении, данное автором, является ведущее влияние личности, которое позволяет расширить круг влияния при достижении цели в деятельности группы.

Лидер проявляется в определенных исторических условиях не случайно, т. к. условия, в которых личность проявляет свое стремление к лидерству, всегда играют важную роль. Интересно утверждение исследователя В.В. Мшвениерадзе, что «... человек хочет обрести положение лидера без наличия исторических условий, но не бывает лидеров без их стремления к власти» [7, с. 165].

Таким образом, важнейшим психологическим фактором, характеризующим личность лидера, выступает мотивация, которая и объясняет стремление человека к лидерству.

Однако Б.Г. Ананьев [1] указывает, что при всем значении мотивационной стороны поведения, потенциальные характеристики, скрытые возможности человеческого развития не могут быть сведены к ней или объяснены полностью ее влиянием. Следовательно, желание быть лидером должно быть подкреплено личностными качествами, условиями деятельности, способствующими проявлению этих качеств.

Вследствие того, что в организации лидер занимает главенствующую позицию, под его воздействием меняется и сама организация. Чем сильнее влияние лидера в организации, тем выше динамика ее развития и тем большие изменения в ней происходят. Такое сочетание дает право говорить о присутствии диалектического единства и борьбы противоположностей, поскольку не только организация «делает» личность, но и личность «делает» организацию.

М. Роджерс в качестве факторов, влияющих на выдвижение лидера, выделяет социальный статус, физическую привлекательность, харизму [17]. В основе психологического механизма влияния личности харизматического лидера лежит склонность к подражанию, идентификации. Человек хочет быть похожим на своего лидера, восхищаться им. Действия лидера и его мнение становятся действиями и мнениями последователей.

Резюмируя вышесказанное, мы можем заключить, что лидер – это личность, реализующая в процессе деятельности свое мотивационное стремление быть лидером и действовать как лидер; личность, ведущая за собой других, способная обеспечить свободу в организации каждому отдельному индивиду для осуществления его собственных целей и потребностей с тем, чтобы внести вклад в осуществление целей организации.

Е.С. Яхонтова [15, с. 53], отмечает, что сегодня современная литература дает множество подходов к определению понятия «лидер» и каждый рассматривает роль лидера с различных точек зрения.

Для определения сущностных свойств, качеств лидера представляется целесообразным рассмотреть типологию лидерства. М. Вебер [2], изучая данную проблему, определил типологию лидерства, согласно которой существуют: традиционное лидерство, которое опирается на веру в святость традиций; рационально-легальное, или бюрократическое, основанное на вере в законность существующего порядка и его «разумность» (лидер-чиновник, исполняющий государственную функцию); харизматическое лидерство, основой которого является вера в сверхъестественные способности вождя. Постоянной в типологии М. Вебера является вера, а переменным выступают законы, традиции, личностная зрелость.

Отечественные исследователи [4] выде-

ляют два основных типа лидеров. Первый – это функциональный (инструментальный), компетентный лидер, который сосредоточен на выполнении поставленной задачи. Второй тип – это аффективный (эмоциональный), всеми любимый, акцентирующий свое внимание на взаимоотношениях между участниками группы. Согласно проведенным исследованиям, функциональному лидеру легче добиться лидирующего положения, как в благоприятных, так и в неблагоприятных ситуациях, чем аффективному.

В зависимости от характера, стиля и содержания деятельности Б.Д. Парыгин выделяет различные типы лидера. По характеру деятельности – лидеры постоянные (универсальные) и ситуативные (временные); по стилю – авторитарные и демократические; по содержанию – лидеры-вдохновители (предлагают программу поведения) и лидеры – исполнители (организаторы выполнения уже заданной программы [10]).

В своих исследованиях Е.М. Зайцева выделяет шесть типов лидерства: организационное, профессионально-деловое, интеллектуальное, волевое, эмоциональное, и по направленности. Согласно типологии лидерства Е.М. Зайцева определяет и тип лидера: организатор, умелец, инициатор (мозговой центр), эмоциональный, волевой, «совесть» [3].

Интересным является указание В.Н. Мясищева на то, что симпатия вызывает склонность действовать в соответствии с желанием любимого симпатичного лица, подражать и уступать ему, поддаваться его влиянию.

Однако это не исключает возможности того, что в зависимости от условий воспитания из одних людей формируются лидеры, а из других – подчиняющиеся [8]. Для нас данный постулат является важным, и мы будем придерживаться этого положения.

Практическое лидерство базируется на превосходстве в практической сфере взаимодействия. Лидер-практик выступает как организатор групповой деятельности, при этом он проявляет такие свои личностные качества как смелость, уверенность в своих действиях, способность добиться поставленной цели путем распределения обязанностей и контроля над ходом ее достижения. Лидер – практик в значимой ситуации показывает групповой образец поведения.

Исследователи С.С. Поповян и В.И. Морозов выделили такие качества, присущие деловому лидерству, как: как умение найти эффективный подход, умение заставить, готовность прийти на помощь, в то время как эмоциональное лидерство тесно связано со справедливостью в оценке других, общительностью [6].

Итак, многие исследователи выделяют интеллектуальное, эмоциональное и практическое лидерство. Интеллектуальное превосходство лидера выражается в большей скорости интеллектуальных процессов, в эрудиции, в знаниях. Основой же для эмоционального лидерства является привлекательность для окружающих. Практическое лидерство базируется на превосходстве в практической сфере взаимодействия. Лидер-практик выступает как организатор групповой деятельности, при этом он проявляет такие свои личностные качества как смелость, уверенность в своих действиях, способность добиться поставленной цели путем распределения обязанностей и контроля над ходом ее достижения. Лидер-практик в значимой ситуации показывает группе образец поведения.

В научной литературе проблему лидерства исследователи тесно связывают с лидерскими качествами личности.

Исследователи А. Лоутон, Э. Роуз отмечают, что лидеру присуще такие наиболее существенные черты личности: владение искусством межличностных отношений; стимулирование последователей; дальновидность; умение определять приоритеты; «политическое чутье»; стойкость; харизм и обаяние; способность идти на риск; гибкость мышления [5, с. 94].

Р. Стогдилл [18], изучив личностные качества лидера выделяет наиболее главные:

- интеллект;
- стремление к знаниям;
- надежность;
- ответственность;
- активность;
- социальное участие.

В своей работе С. Коссен определяет такие черты лидера как: убедительность; общительность, широкий круг интересов; способность творчески решать проблемы; уме-

ния доносить идеи до последователей; потребность в достижении цели; конструктивность, честность, прямота; чувство собственного достоинства; энтузиазм; высокая дисциплина [15].

Исследователь Р. Манн [16] выделяет черты личности лидера, влияющие на поведение человека как лидера. К ним он относит: интеллект; способность к адаптации; экстравертированность; способность влиять на людей; отсутствие консерватизма; восприимчивость к эмпатии.

И.В. Резанович отмечает, что главной, ведущей чертой лидера является авторитет. И как далее подмечает она, что «авторитет завоевывается у окружающих благодаря образованию и интеллекта, коммуникативным качествам и принимаемому в социуме стилю поведения, личной харизме и профессиональному опыту, социальной активности и способности к неформальному управлению, а также к системе ценностей, которая совпадает с основными ценностями окружающих людей» [12, с. 99].

Можно по-разному оценивать предложенные выше сравнительные характеристики лидерства, но нельзя не согласиться с тем, что не стоит игнорировать значение личностных качеств лидера. Однако эти черты не являются раз и навсегда данным, их можно и нужно развивать, исправлять в соответствии с целями и условиями лидерства.

Потребность в тех или иных качествах обуславливается спецификой ситуации и особенностями обучающихся, и стоящих перед ними задач. Способность будущего специалиста использовать присущие ему качества (или компенсировать их недостаток с помощью других возможностей с учетом конкретной ситуации – характеристик группы и задания, особенностей внешнего воздействия) становится решающей, если требуется отличить эффективного руководителя от неэффективного. В этой связи становится актуальной постановка проблемы коммуникативного взаимодействия будущих бакалавров как фактора развития лидерских качеств в процессе профессиональной подготовки.

## ЛИТЕРАТУРА

1. *Ананьев Б.Г.* Психология и проблемы человеческого сознания / под. ред. А.А. Бодалева. – М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: МОДЕК, 1996. – 394 с.
2. *Вебер М.* Политические работы. – М.: Праксис, 2003. – 424 с.
3. *Зайцева Е.М.* Изучение качественно-количественной характеристики лидерства в зависимости от уровня развития группы как коллектива // Социально-психологические проблемы личности и коллектива школьников и студентов. Вып. 45. – Ярославль, 1976. – С. 7-9.
4. *Ковалев С.В., Кричевский Р.Л.* Факторы дифференциации лидерства // Вестник МГУ. Сер.14. Психология. – 1978. – № 2. – С. 26-30.
5. *Лоутон А., Роуз Э.* Организация и управление в государственных учреждениях: [Пер. с англ.]. – М.: Би., 1993.– 218 с.
6. *Морозов, В.И., Поповян С.С.* Об операциональном определении понятия «мастерство» в социальной психологии // Вопросы психологии. – 1973. – № 1. – С. 59-68.
7. *Мшвениерадзе В.В.* Усмирение власти: политическая философия Б. Рассела // Власть очерки современной политической философии запада /отв. ред. В.В. Мшвениерадзе. – М.: Наука, 1989. – С 149-180.
8. *Мясищев В.Н.* Дружба и вражда в их социально-психологической значимости // Социальная психология личности. – Л., 1974. – С. 13-20.
9. *Парыгин Б.Д.* Основы социально-психологической теории. – М.: Мысль, 1971. – 351 с.
10. Психология. Словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 494 с.
11. *Резанович И.В.* Бизнес-образование: профессиональное развитие менеджеров. – Челябинск: Изд-во ЮрРГУ, 2005. – 291 с.
12. *Уманский Л.И.* Критерии и характеристики общественной активности личности и контактной группы как коллектива // Социально-психологические аспекты общественной активности школьников и студентов. Сб. науч. тр. – Ярославль, 1975. – № 39. – С. 19-30.
13. Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энцикл., 1989. – 815 с
14. *Яхонтова Е.С.* Эффективность управленческого лидерства. – М.: ТЕИС, 2002. – 501 с.
15. *Kossen S.* The Human Side of Organization. N.Y., 1983. P. 202-203.
16. *Mann R.A.* Review of the Relationship Between Personality and Performance in Small Groups // Psychological Bulletin. Vol. 56. 1959. P. 241-270.
17. *Rogers M.F.* Instrumental and intra-resources: The bases of power // Amer. J. Sociol. 1974. Vob. 79. № 6. P. 1423-1425.
18. *Stogdill R.* Personal Factors associated with Leadership of literature // Jornal of Psichology. 1948. Vol 25. P. 35-71.

## COMMUNICATIVE INTERACTION OF FUTURE BACHELORES AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING

**SAIGUSHEV Nikolay Yakovlevich**

Doctor of Sciences in Pedagogy, Professor

Professor of the Department of Pedagogical Education and Documentation Science

**VEDENEEVA Olga Anatolyevna**

Candidate of Sciences in Pedagogy, Associate Professor

Associate Professor of the Department of Pedagogical Education and Documentation Science

**VEDENEEVA Anna Olegovna**

Assistant

**OVSYANNIKOVA Tatyana Grigorievna**

Senior Lecturer

Magnitogorsk State Technical University named after G.I. Nosov

Magnitogorsk, Russia

*The need for certain qualities is determined by the specifics of the situation and the characteristics of the students and the tasks facing them. The student's ability to use his inherent qualities (or compensate for their lack with the help of other opportunities, taking into account the specific situation – characteristics of the group and task, characteristics of external influence) becomes decisive if it is necessary to distinguish an effective leader from an ineffective one. The need for certain qualities for a future specialist is explained by the need to solve problems in the upcoming teaching activity. It is necessary to teach a bachelor to realize his qualities in practical activities while still within the walls of the educational institution. It is important for university teachers who work with students to remember that if a leader occupies a dominant position in an organization, the organization itself changes under his influence. The stronger the influence of the leader in the organization, the higher the dynamics of its development and the greater the changes that occur in it. This combination gives the right to talk about the presence of dialectical unity and the struggle of opposites, since not only the organization «makes» the personality, but also the personality «makes» the organization. In this regard, the problem of communicative interaction between future bachelors as a factor in the development of leadership qualities in the process of professional training becomes relevant.*

**Keywords:** bachelor, leadership, manager, leader, personality traits, communicative interaction, professional training.