

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.

Бакалавр – 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, наделен-

ный 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 бы-

ло 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 взаимоотношений 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

но, 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 гос-

ударственную 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] выделяют 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 взаи-

модействия. 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; умения 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.: Б.и., 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.