

УДК 35.05-37

Л. Н. Коньшева

**ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА ЛИЧНОСТИ
И УСЛОВИЯ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ:
ИСТОРИКО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

В последнее время происходят кардинальные экономические и политические изменения во всем мире, быстрыми темпами развивается процесс глобализации, изменяется положение и значение рабочей силы в организации. Жесткая конкуренция и повышенная изменчивость делового мира, раз-

витие общественного движения выдвигают особые требования к руководителю. Важнейшим компонентом руководства становится лидерство.

Феномен лидерства настолько сложен, что дать одно определение понятию «лидерство», которое охарактеризовало бы всю многогранность сути этого явления, крайне сложно. *В трактовке данного понятия можно выделить несколько подходов:*

– лидерство как «власть, осуществляемая одним или несколькими индивидами» (Ж. Блондель);

– лидерство как «положение в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица направлять и организовывать коллективное поведение некоторых или всех его членов» (Л. Даунтон);

– лидерство как влияние на других людей (В. Кац, Л. Эдинггер);

– лидерство как неформальное влияние, когда роль лидера возникает стихийно в условиях неформального общения (Л. Кричевский).

Политическая энциклопедия дает такое определение: «Лидер (англ. leader – ведущий) – авторитетный член общественной организации, любой социальной группы, личностное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социальных процессах и ситуациях, в регулировании взаимоотношений в коллективе, группе, обществе; лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества» [6, с. 628–629].

М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури считают, что лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации [4]. Лидер, по их мнению, – это человек, играющий в группе ключевую роль в отношении направления, контроля и изменения деятельности других членов группы по достижению групповых целей, лидер организации – человек, эффективно осуществляющий формальное и неформальное руководство и лидерство [4].

Отечественный ученый Р. Л. Кричевский считает, что лидер – это член группы, обладающий наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе (коллективе), а лидерство – процесс межличностного влияния, обусловленный реализацией ценностей, присутствующих членам группы, и направленный на достижение стоящих перед группой целей [2].

Стремление к лидерству проявляется в желании занять более высокое положение в структуре организации, общества, государства. Лидерство связано с разными факторами: с физической силой, со способностями, социальными связями, финансовыми возможностями. Лидерство существует везде: в больших и малых организациях, в бизнесе и религии, в профсоюзных и благотворительных организациях, в компаниях и учебных заведениях, в быту и спорте, в политических и массовых объединениях. Более острая борьба идет за политическую и финансовую власть, поскольку они яв-

ляются универсальными факторами удовлетворения всех остальных потребностей [8].

Лидеров можно классифицировать по разным основаниям. По объектам представительства выделяют лидеров в коллективах, малых социальных группах, классах, этносах, народах, нациях, цивилизациях; по масштабу деятельности определяют локальных, региональных, общенациональных и мировых лидеров; по содержания преобразований – «инноваторов» и «стабилизаторов»; по целям развития – «революционеров», «реформаторов» и «консерваторов»; по стилю – демократичных, автократичных и либеральных; по характеру ценностей – ориентированных на работу и ее результаты и ориентированных на человека; по моделям поведения – агитаторов, организаторов, теоретиков.

Многоаспектность лидерства определяет многообразие его типологии. Широко распространенной классификацией лидерства является выделение его трех типов (ролей лидера):

1. Деловое лидерство (возникает для решения производственных задач).
2. Эмоциональное лидерство (возникает на основе человеческих симпатий).
3. Ситуативное лидерство (проявляется в конкретной ситуации).

При изучении структурного аспекта лидерства Р. Бейлз и Ф. Слейтор выделили две функциональные лидерские роли: роль делового, инструментального лидера и роль экспрессивного, социально-эмоционального лидера (в последнее время он называется эмоциональный лидер). Американский социолог Ф. Селзник выделяет два типа лидеров: институционный и межличностный.

Более поздние исследования структуры группового лидерства, проведенные отечественными психологами, выявили новые аспекты проблемы. Был увеличен список лидерских ролей. Л. И. Уманский и сотрудники его лаборатории описали следующие роли: 1) лидер-организатор; 2) лидер-инициатор; 3) лидер-эрудит; 4) лидер-генератор эмоционального настроения; 5) лидер эмоционального притяжения; 6) лидер-умелец [2].

Профессор Б. Д. Парыгин дает классификацию лидеров по содержанию, стилю и характеру деятельности (табл. 1).

Ю. Хемфилл предложил использовать процессуальный подход к типологии лидерства и выделил следующие типы лидеров: пробный лидер, успешный лидер, эффективный лидер.

Лидерство и руководство – нетождественные понятия. Этой точки зрения придерживаются О. С. Виханский, А. И. Наумов, Б. Д. Парыгин и другие ученые. Б. Д. Парыгин называет такие отличия лидера и руководителя: 1) лидер регулирует межличностные отношения в группе, а руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений; 2) лидер действует в

Классификация лидеров (по Б. Д. Парыгину)

<i>по содержанию деятельности</i>		
лидеры-вдохновители	лидеры-исполнители	лидеры, одновременно вдохновители и исполнители
<i>по стилю</i>		
авторитарный	демократический	«невмешивающийся»
<i>по характеру деятельности</i>		
универсальный (постоянно проявляет качества лидера)		ситуативный (качества лидера проявляет в определенной ситуации)

условиях микросреды, а руководитель – в условиях макросреды; 3) лидерство возникает стихийно, а руководитель назначается или избирается; 4) лидерство менее стабильно, а руководство – явление более стабильное; 5) руководитель имеет систему санкций, у лидера этого нет; 6) процесс принятия решения у руководителя более сложен, чем у лидера; 7) сфера деятельности лидера уже, чем сфера деятельности руководителя [5].

Ученые-бихевиористы выделили три подхода к определению значимых факторов эффективного лидерства: подход с позиций личных качеств (теория «великих людей»), поведенческий подход и ситуационный подход. В последнее время появились концепции атрибутивного лидерства, харизматического лидерства и преобразующего лидерства.

В основании теории «великих людей», появившейся в начале XX в., лежит идея о том, что лидеры обладают особыми чертами характера, и эти черты остаются неизменными в разные времена в различных социальных средах. Но десятилетия активных научных исследований не позволили определить список ключевых лидерских черт.

В 1990 г. ученые С. Киркпатрик и Э. Локк вернулись к теории и дали свою характеристику успешных лидеров. Они назвали ведущие черты характера и дали их описание, представленное в табл. 2.

Р. Стогдилл указал в числе главных такие личностные качества лидера: а) физические качества (активный, энергичный, здоровый, сильный); б) личностные качества (приспособляемость, уверенность в себе, авторитетность, стремление к успеху); в) интеллектуальные качества (ум, умение принять нужное решение, интуиция, творческое начало); г) способности (контактность, легкость в общении, тактичность, дипломатичность). Ученый обнаружил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом [4]. По мнению Р. Стогдилла, некоторый

Черты характера и их описание

<i>Черты характера</i>	<i>Описание</i>
1. Напористость	Честолюбие, амбициозность, энергичность, инициативность, настойчивость
2. Честность и порядочность	Достоиный доверия, надежный, открытый
3. Мотивация лидерства	Готов влиять на других, чтобы достичь общих целей
4. Уверенность в себе	Рассчитывает только на свои возможности и способности
5. Любознательность	Интеллект, умеет интегрировать и интерпретировать большой объем информации
6. Творческие способности	Оригинальность
7. Знание дела	Знание производства, технических аспектов
8. Гибкость	Способность адаптироваться к ситуации

набор личностных черт еще не делает человека руководителем, важным является и то, что структура личных качеств руководителя должна соотноситься с личными качествами его подчиненных.

Говоря о теории личных качеств, У. Беннис сформулировал качества лидера на основе интеллектуальных способностей, черт характера и профессиональных навыков (табл. 3).

Р. Л. Кричевский утверждает, что для успешной работы руководитель должен иметь какой – то минимальный набор названных характеристик.

Личностные качества лидера формируются в процессе жизнедеятельности. Важным этапом являются школьные годы, когда человек впервые познает себя в качестве лидера и проходит первые уроки организаторской работы.

В «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 г.» говорится, что развивающемуся обществу нужны современно образованные, предприимчивые люди, которые могут принимать ответственные решения в ситуации выбора и прогнозировать их последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, конструктивностью, развитым чувством ответственности за судьбу своей страны. Важнейшими задачами воспитания как первостепенного приоритета в образовании являются формирование гражданской ответственности, инициативности, самостоятельности, способности к успешной социализации и активной адаптации на рынке труда. Эти качества прежде всего характеризуют лидеров.

Формирование лидерских качеств во многом определяется степенью участия учащейся молодежи в общественной деятельности и в работе молодежных объединений. Прежде всего – это участие в работе органов самоуправления, которые следует рассматривать как фактор социализации лично-

**Интеллектуальные способности, черты характера,
профессиональные навыки лидера**

<i>Интеллектуальные способности</i>	<i>Черты характера лидера</i>	<i>Профессиональные навыки</i>
ум и логика	инициативность	умение заручиться поддержкой
рассудительность	гибкость	умение кооперироваться
проницательность	бдительность	умение завоевывать престиж
оригинальность	созидательность и творчество	такт и дипломатичность
концептуальность	честность	умение брать на себя риск и ответственность
образованность	целостность личности	умение организовывать
знание дела	смелость	умение убеждать
ораторские качества	самоуверенность	умение менять себя
любопытство	уравновешенность	умение быть надежным
интуиция	независимость	чувство юмора
	самостоятельность	умение разбираться в людях
	амбициозность	
	потребность в достижениях	
	настойчивость и упорство	
	энергичность	
	властность	
	работоспособность	
	агрессивность	
	стремление к превосходству	
	обязательность	
	участливость	

сти подростка. Однако социологические опросы показывают, что только треть учащихся старших классов хотела бы заниматься общественной деятельностью. Еще меньше подростков заняты работой в молодежных организациях, причем в основном это деятельность досуговых объединений; участие в работе политических, экономических, экологических организаций для подростков неактуально.

Основная цель среднего профессионального образования – не только подготовить конкурентоспособного специалиста, но и сформировать его управленческую культуру, которая рассматривается как часть общей культуры личности, а лидерские качества – как наиболее значимые для руководителя среднего звена. На достижение этой цели направлена учебно-производственная и воспитательная работа учебных заведений, работа органов студенческого самоуправления, деятельность общественных организаций. Однако лидерство – не массовое явление. Только индивидуальный подход к

личности обучающегося позволит разглядеть в нем лидерские задатки и развить их.

В отечественной науке проблемы лидерства изучались довольно сложно. Первые исследования были проведены С. О. Лозинским, Е. А. Аркиным, А. С. Залужным, П. Л. Загоровским и др. В их работах рассматривались вопросы «вожачества», лидерства в детских организованных и стихийных коллективах. Позднее проблему изучали Г. К. Ашин, И. П. Волков, Л. И. Уманский, Р. Л. Кричевский и др.

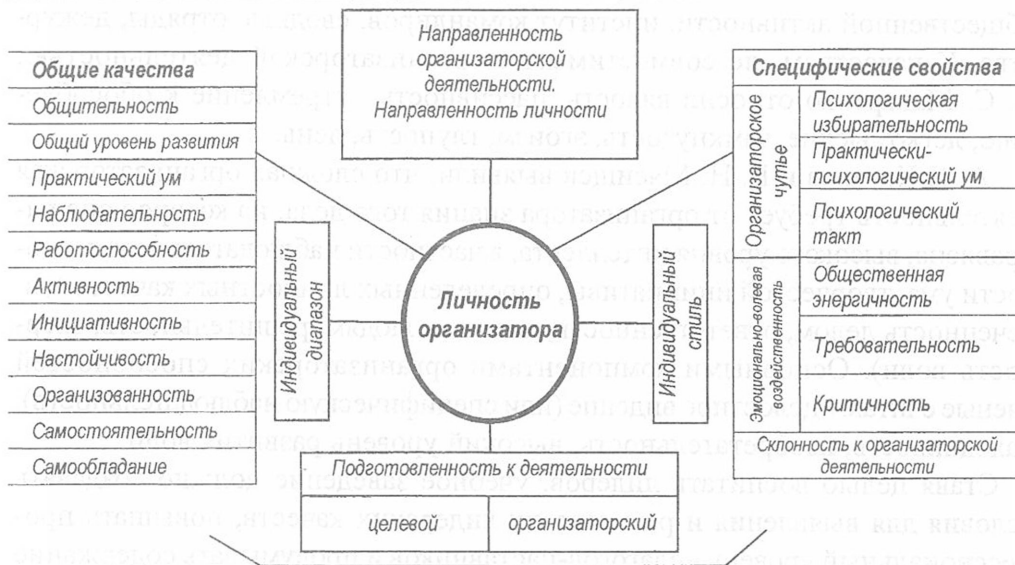
Изучением организаторских способностей занимались В. А. Гольнева, С. В. Кондратьева. В связи с изучением педагогических способностей учителя этой проблемы касались Ф. Н. Гоноволин, Н. В. Кузьмина, Н. Д. Левитов. Большое значение для изучения организаторской деятельности имеют исследования А. Г. Афанасьева, Б. Д. Парыгина, А. В. Петровского, К. К. Платонова, Е. В. Шороховой и др. Значителен вклад Л. И. Уманского, который изучал условия и пути развития организаторских способностей школьников.

Изучением особенностей лидерства в общеобразовательном учебном заведении, стилей руководства учителя занимались Н. Ф. Маслова, А. И. Захаров, Т. Н. Мальковская и др. Однако недостаточно изученными остались вопросы структуры лидерских качеств личности студента, выявления факторов образовательной среды профессионального учебного заведения, влияющих на их формирование, мониторинг уровня сформированности лидерских качеств.

Исключительно важная роль в формировании лидерских качеств личности обучающегося, на наш взгляд, принадлежит общественным организациям. Именно в рамках общественной деятельности в коллективе обучающиеся учатся основам организаторской работы, взаимодействию с окружающими людьми, т. е. получают первый опыт лидерства.

По мнению Л. И. Уманского, организаторские способности имеют индивидуальные особенности (рисунок).

По мнению Б. Д. Парыгина, для выдвижения на роль лидера группы необходимо обладать определенной совокупностью личных социально – психологических качеств: высоким уровнем инициативы и активности, опытом и навыками организаторской деятельности, заинтересованностью в достижении групповых целей, информированностью о делах группы и известной общительностью, личной привлекательностью с соответствующим этим качествам высоким уровнем престижа и авторитета в группе. Этими качествами в большей мере обладают те обучающиеся, у которых развиты коммуникативные свойства. Исследования показали, что в зависимости от уровня развития коллективных отношений в классе роль лидера и его влияние на товарищей дифференцируется. В развитом коллективе, где созданы условия для наиболее полного взаимопонимания, каждому легче иденти-



Индивидуальные особенности организаторских способностей

фицировать себя с другими. При этом создается определенный эмоциональный настрой, при котором развиваются особые качества личного порядка: взаимное доверие в области внутренних переживаний, ослабевает самоконтроль, устанавливается естественность и непринужденность общения. В такой обстановке охотно принимаются более высокие жизненные эталоны, носителями которых является лидер. Лидер приобретает в этих условиях признание большинства и относится к числу наиболее популярных в классе лиц. Довольно часто он является организатором общественной жизни в классе.

В классе при слабом развитии коллективных отношений и авторитарном стиле классного руководства роль лидера может быть скрытой. В этих условиях организаторская деятельность школьников направляется учителем. Влияние лидера на социальное развитие сверстников, прежде всего на их интеллектуальное развитие, чрезвычайно велико. Личность лидера имеет большое значение в формировании общественных оценок, суждений, в усвоении общественных обязанностей и правил поведения. При всех индивидуальных особенностях личности школьника, избирательности его отношений с окружающими, он может выступать в качестве лидера объективно в той мере, в какой обладает социальными ценностями, привлекательными для его сверстников.

А. С. Макаренко одну из целей воспитания определял как воспитание организатора, человека, умеющего приказывать товарищу и подчиняться товарищу. Определяющими факторами развития организаторских способностей А. С. Макаренко считал воспитание в коллективе и воспитание через коллектив, выделяя при этом организацию самоуправления, развитие

общественной активности, институт командиров, сводные отряды, дежурства. К качествам, не совместимым с организаторской деятельностью, А. С. Макаренко относил вялость, пассивность, стремление к обособлению, легкомыслие, замкнутость, эгоизм, глупость, лень.

А. Г. Ковалев и В. Н. Мясищев выявили, что сложная организаторская деятельность требует от организатора знания того дела, на которое она направлена, высокого уровня интеллекта, в частности наблюдательности, гибкости ума, творческой инициативы, определенных личностных качеств (увлеченность делом, ответственность, подход к людям, решительность, твердость воли). Основными компонентами организаторских способностей ученые считают целостное видение (или специфическую наблюдательность), находчивость, изобретательность, высокий уровень развития воли.

Ставя целью воспитать лидеров, учебное заведение должно создавать условия для выявления и развития их лидерских качеств, повышать профессиональный уровень педагогов-наставников и продумывать содержание деятельности с данной группой обучающихся. Воспитание лидерства требует индивидуального подхода к каждому активисту. Важным является не только развитие лидерского потенциала обучающегося, но и формирование направленности его личности и воспитание человеческих качеств.

Библиографический список

1. Вебер, М. Избранные произведения. – М., 1990.
2. Кричевский, Р. Л., Рыжак М. М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. – М., 1985.
3. Максвелл, Д. Воспитавай в себе лидера. / Д. Максвелл // Пер. с англ. Г. И. Левитан. – Мн.: ООО «Попурри», 2005.
4. Мескон, М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. – М.: Дело, 2005.
5. Парыгин, Б. Д. Основы социальной психологической теории. – М.: 1971.
6. Политическая энциклопедия. Т. 1. – М.: Мысль, 1999.
7. Уманский, Л. И. Психология организаторской деятельности школьников. – М.: Просвещение, 1980.
8. Шадриков, В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения. – М.: Логос, 2003.