

ЛИДЕРСТВО КАК ЭЛЕМЕНТ ВОСПИТАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В СЕМЬЕ

Л.В. Ануфриенко

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк

Становление личности – одна из труднейших загадок. На протяжении всей своей истории люди пытались выяснить, как развивается человек, отыскать в потоке внешних событий и обстоятельств причину происходящих в нем перемен.

Личность формируется под влиянием множества факторов, важнейшими из которых являются социальная и семейная среда [4]. Именно в семье человек получает первый опыт взаимодействия. На протяжении какого-то времени семья вообще является для ребенка единственным местом получения знаний о социализации.

Кроме того семью можно рассматривать в качестве модели и формы базового жизненного тренинга личности. Социализация в семье происходит как в результате целенаправленного процесса воспитания, так и по механизму социального научения. В свою очередь сам процесс социального научения также идет по двум основным направлениям. С одной стороны приобретение социального опыта идет в процессе непосредственного взаимодействия ребенка с родителями, братьями и сестрами, а с другой – осуществляется за счет наблюдения особенностей взаимодействия других членов семьи между собой [9].

Таким образом, семья занимает ведущее место при формировании качеств личности ребенка. Зачастую то, кем станет человек в будущем зависит от семейных ценностей, которые вкладываются с рождения, от социального статуса родителей, взаимоотношений как в семье, так и непосредственно с самим ребенком, методов воспитания, а также от тех качеств личности, на которые родители обращают особое внимание. А ведь от того, какие личностные характеристики преобладают в человеке, зависит и его место работы, и скорость продвижения по службе, и многое другое, если говорить о карьерном успехе.

На наш взгляд в современном мире одними из важнейших профессиональных качеств, которые в будущем пригодятся ребенку, являются лидерские качества. Ведь каждый родитель, да и сами дети хотят иметь высокооплачиваемую работу, занимать престижную должность, ровно как и хорошее положение в обществе, а возможно, и быть руководителями. Однако для руководства и управления необходимы незаурядные личности с ярко выраженными организаторскими навыками, внутренним стремлением к социальной активности, способностью к длительной эмоциональной, волевой, интеллектуальной и физической работе, способные предлагать нестандартные идеи и вести окружающих за собой. Поэтому формирование

конкурентоспособной личности, готовой принимать на себя роль лидера, а также подготовка к жизни, воспитание стремления к интеллектуальному и творческому саморазвитию, самоопределению и самоактуализации является задачей семьи, а в частности и самих родителей.

В связи с этим хотелось бы подробнее остановиться на лидерстве, лидерах и лидерских качествах.

Лидерство – это важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий». Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

С точки зрения В.П. Пугачева, В.В. Касьянова, С.И. Самыгина «лидерство — это разновидность власти, спецификой которой является направленность сверху вниз, а также то, что ее носителем выступает не большинство, а один человек или группа лиц. Лидерство есть управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, лидерство — это руководящая должность» [5, с. 277].

По мнению В. Каца, Л. Эдингера, «лидерство — это влияние на других людей, однако не любое, а такое, которое отвечает следующим условиям: во-первых, влияние должно быть постоянным; во-вторых, руководящее воздействие лидера должно осуществляться на всю группу (организацию); в-третьих, лидер должен иметь явный приоритет в отношениях с подчиненными; в-четвертых, влияние лидера, особенно организационное, должно опираться не на прямое применение силы, а на авторитет или хотя бы признание правомерности руководства» [8, с. 91].

Г.М. Андреева в своих работах пишет, что «лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения отдельных членов группы [1, с. 211].

Приведенный выше определения показывают, что лидерство многоаспектно, причем не все аспекты равнозначны, однако большинство авторов признает, что в лидерстве главным элементом является наличие влияния одного или нескольких человек на преобладающее большинство других членов группы или предприятий в целом. Важно также подчеркнуть, что вышеприведенные дефиниции не являются единственными существующими, у каждого автора, работающего над данной проблемой, имеется свое толкование термина «лидерство».

В структуру лидерства входят пять основных элементов:

1. лидер — с определенными личностными чертами, способностями и возможностями, ориентированными на цель;
2. последователи — со своими качествами и возможностями для реализации целей;
3. задачи, которые взаимодействующие сотрудники пытаются решить;
4. ситуация, в которой происходит процесс взаимодействия;

5. группа, в которой происходят все акты межличностных отношений.

Взаимодействие этих элементов составляет содержание различных теорий или подходов к лидерству, а на практике образует реальный процесс лидерства.

Лидер – это первый участник данного процесса. Лидеру всегда присущи определенные черты, которые выделяют его среди других.

Каждый из нас в какой-либо ситуации какое-то время является лидером. Ведь все многообразие потребностей человека не замыкается на его профессиональной деятельности. В зависимости от опыта, ситуации и мотивационной структуры профессиональные мотивы трансформируются в потребности самовыражения и через него — в необходимость лидерства в определенных сферах или обстоятельствах. Таким образом стремление к лидерству выходит за рамки профессии [2].

Говоря о данном явлении, необходимо привести понятийный анализ и самого феномена «лидер». В.П. Пугачев полагает, что «лидер — это символ общности и образец поведения группы» [8, с. 91].

Р. Тадани определяет лидера как «человека, умеющего строить отношения с группой (коллективом), с конкретным человеком и с самим собой (развивать собственные качества)» [6, с. 2].

Р.С. Немов и И.Р. Алтунина называют лидером «члена группы, чей авторитет, власть и полномочия добровольно признаются остальными членами группы, готовыми ему подчиняться и следовать за ним» [7, с. 161].

Таким образом, лидер — это индивид в группе, перед которым поставлена задача руководить и координировать групповую деятельность [10].

Важным аспектом в изучении лидерства является вопрос о качествах, которыми должен обладать лидер. Лидерские качества — это определенные черты личности, характерные для человека, способного управлять окружающими, и необходимые индивиду для эффективного воздействия на других людей с целью достижения поставленных задач [3].

К лидерским качествам, которые наиболее часто встречаются у успешных лидеров относятся: интеллектуальные – ум и логика; рассудительность; проницательность; оригинальность; концептуальность; образованность; знание дела; речевая развитость; любопытство и познавательность; интуитивность.

Основными чертами характера являются: инициативность; гибкость; бдительность; созидательность и творчество; честность; личностная целостность; смелость; самоуверенность; уравновешенность; независимость; самостоятельность; амбициозность; потребность в достижениях; настойчивость и упорство; энергичность; властность; работоспособность; агрессивность; стремление к превосходству; обязательность.

Приобретенные умения включают в себя: умение заручаться поддержкой; умение кооперироваться; умение завоевывать популярность и престиж; такт и дипломатичность; умение брать на себя риск и ответственность; умение

организовывать; умение убеждать; умение менять себя; умение быть надежным; умение шутить и понимать юмор; умение разбираться в людях [9].

И наконец, хотелось бы остановиться на типах лидеров. Если в качестве критерия взять роль, которую выполняют лидеры, то их типы выглядят следующим образом:

Ведущие за собой. Это наиболее наглядный тип. К нему относятся те, кто любит принимать решения самостоятельно под личную ответственность. Лидерство — их естественное состояние. Но это не лидеры от рождения, лидерские качества у них приходят с опытом.

Организаторы групп. Отличает знание психологии своих последователей. Они лучше, всего, подходят для управления людьми в малых группах.

Исполнители. Самый рациональный тип лидеров. Их отличает энергичная деятельность, личный пример, целеустремленность; умение преодолевать барьеры, создавать сплоченный коллектив.

Дипломаты. Легко контактируют с сотрудниками, могут отстаивать свое мнение, используют диалоги и умеют разрешать проблемы с глазу на глаз.

Генераторы идей. Ориентация на новые задачи, содействие передовому, интуиция, синтез знаний, самокритичность.

Продавцы идей. Предприимчивость, свежий взгляд на уже знакомые факты. Контроль своих и чужих эмоций.

Синтезаторы. Умеют выделить самое главное из очень большого объема информации, что позволяет им открыть нечто новое.

Разъяснители. Умеют разъяснять последователям суть даже самой запуганной ситуации

Реакторы. Активно и разумно-критически реагируют на идеи других, что позволяет сделать их своими последователями.

Коммуникаторы. Их отличает высокая коммуникабельность, умение слушать людей.

Исследователи. Умеют получать и обрабатывать информацию, сопоставлять и анализировать факты, проводить эксперименты.

Следопыты. Те, кто идут в одном направлении. Перед ними ставишь задачу, а они сами выбирают методы ее решения и находят последователей.

Хранители информации. Умеют собирать информацию, знают, где ее можно найти и использовать.

Организаторы. Руководители с талантом практической организации производства и управления персоналом.

Приведенные типы лидерства представляют собой идеальные модели. Перечень их может быть иным, если взять другой классификационный признак. Реальные модели лидерства есть сами лидеры со своими системами инструментов лидерства, этическими нормами и деловыми качествами [2].

В заключении хотелось бы еще раз сказать, что лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия людей группы для решения конкретной задачи в конкретной ситуации и принимает на

себя определенные функции. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности. Остальные принимают его лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что лидер будет вести, а они будут ведомыми [1].

Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам. Этот процесс может быть достаточно противоречивым, так как мера притязаний лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Следовательно, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться. Поэтому феномен лидерства — весьма специфичен, его не возможно описать никакими другими понятиями.

Список использованных источников:

1. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева — М.: МГУ, 1980. — С. 263.
2. Беляцкий, Н.П. Менеджмент. Основы лидерства / Н.П. Беляцкий — Мн.: Новое знание, 2002. — 250 с.
3. Зорина, А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов ВУЗа: дис. кан-та пед. наук:13.00.01 / А.В. Зорина. — Н. Новгород, 2009. — 217 л.
4. Иващенко, И.Ф. Психология воспитания школьника / Ф.И. Иващенко. — Минск: Вышэйшая школа, 2006. —189 с.
5. Касьянов, В.В. Политология для технических вузов / В.В. Касьянов, С.И. Самыгин — Ростов н/Д: Феникс, 2001. — 384 с.
6. Молчанов, И. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность. Корпоративное лидерство и руководство. Гендер и лидерство. / И. Молчанов // Основы лидерства. [Электронный ресурс]. — 2004.— Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/lider2.htm#3a>. — Дата доступа 26.01.2001.
7. Немов, Р.С. Социальная психология: Учебное пособие / Р.С Немов, И.Р. Алтунина — СПб.: Питер, 2008. — 432 с.
8. Пугачев, В.П. Руководство персоналом: Учебник / В.П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2006. — 416 с.
9. Реан, А. Развитие и социализация личности в семье / А. Реан // Русский народный сервер против наркотиков [Электронный ресурс]. — 2010. — Режим доступа:<http://www.narcom.ru/parents/parents/20.html>. — Дата доступа: 11.09.2011.
10. Fiedler, F.E. Theory of Leadership Effectiveness / F.E. Fiedler — NY: McGraw-Hill, 1967. — С.8.