

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ КАЧЕСТВ ЛИДЕРА В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ

«Полоцкий государственный университет», Новополоцк, Беларусь

В настоящее время растет именно практический интерес к исследованию феномена лидерства в системе организационных отношениях, а также к проблеме развития лидерских качеств. По большей степени, это связано с тем, что существует острая необходимость постоянно повышать эффективность деятельности лидеров как в организации, так и в коллективах (роль лидера и роль руководителя в таких случаях часто выполняет одно и то же лицо), так как реализация управленческих функций во многом зависит от владения методами и навыками лидерства.

Здесь необходимо уточнить, что такое лидерство. Существует не мало определений данного феномена, а, кроме того, у каждого автора, работающего над данной темой имеется своё толкование как слова «лидерство», так и понятия «лидер». Так, в своем общем значении лидерство – это способность человека воздействовать на людей, побуждая их к достижению определенных целей путем активизации и концентрации их творческих возможностей [1]. Что же касается термина «лидер», то целесообразно дать определение, сформулированное Е.В. Мещеряковой, где говорится, что «лидер является самым авторитетным членом группы, за которым эта группа признает преимущество в статусе и право принимать решения в значимых ситуациях» [3, с. 51].

Следует отметить, что лидерство имеет социально-психологическую природу и занимает особое место в структуре внутригрупповых отношений. Кроме того, лидерство осуществляется за счет неформального, личностного влияния и во многом

опирается именно на мнение группы, а также зависит от признания ее членами права лидера на главенство в коллективе.

Одним из приоритетных направлений в исследовании лидерства все еще остается поиск ответа на вопрос о том является ли умение лидировать приобретенным, или, человек уже с рождения имеет в себе лидерский потенциал, который и развивается с годами.

Скорее всего, однозначного ответа нет, все-таки, для того, чтобы стать хорошим руководителем, лидером, по сути дела, важно, с одной стороны, иметь лидерские задатки, данные с рождения, а с другой – нужно постоянно работать над собой и развивать качества лидера при помощи разнообразных методов и приемом.

В этой связи именно высшее учебное заведение может помочь личности раскрыть свой лидерский потенциал, увидеть свои сильные стороны как лидера – будущего руководителя, а также преодолеть свои страхи работы в команде и развить в себе желание к лидированию.

Вот почему и существует необходимость разработки эмпирических методов и критериев диагностики лидерского потенциала и разработки целевой программы психологического сопровождения позитивного становления лидерства, включающей направленное развитие лидерских качеств и обеспечение принятия студентами в качестве лидеров другими обучающимися [2].

Однако, внедряя программу по развитию качеств лидера в высшее учебное заведение, работникам следует вычленить те качества, которые будут развиваться в студентах и найти те, на которые следует обращать наибольшее внимание. К примеру, для того чтобы лидер мог вести группу за собой, он сам должен знать, куда идти. Для этого ему необходимо видеть перспективы деятельности группы, а значит, к важным качествам лидера можно отнести дальновидность, целеустремленность, решительность, амбициозность. Более того, лидер сам часто оказывается главным и основным субъектом деятельности, на которого воздействуют

разнообразные силы, многие из которых, зачастую, находятся за пределами его понимания, поэтому чувствительность к ситуации, способность быстро в ней ориентироваться и принимать правильное решение, также необходимы лидеру.

Важным качеством, определяющим успешность становления человека в роли лидера, является умение притягивать к себе других и создавать команду единомышленников. Ведь формирование корпоративных целей и ценностей, а также контроль приверженности к ним последователей являются одними из важнейших задач лидера [2].

Дополнительно к перечисленным выше качествам можно добавить такие, как: компетентность, активность, общительность, умение работать в группе, направлять коллектив на решение поставленной задачи, изобретательность, наличие творческого подхода к делу, уверенность в себе, упорство, честолюбие, ответственность, работоспособность, гибкость, созидательность и независимость.

В педагогическое сопровождение процесса формирования и развития лидерских качеств можно включать следующие методы преподавания: **диагностические процедуры**, которые используются как средство получения новой информации об участниках процесса, а также формируют более глубокое самопонимание студентов самих себя. **Информирование** – осуществляется с целью подготовки участников к выполнению упражнений и разнообразных процедур. Сами **психогимнастические и педагогические упражнения**, направленные на развитие профессионально значимых лидерских качеств и отработку лидерского поведения в моделируемых ситуациях. **Метод анализа ситуаций**, использующийся в целях объективации ситуации взаимодействия, стимулирования глубокого осознания участниками собственных способов поведения, а также действий и мотивов партнеров. **Групповые дискуссии, сюжетно-ролевые игры, индивидуальную и групповую рефлексю.**

В заключение, важно отметить, что, так как до сих пор так и не удалось описать и найти универсальные лидерские качества, каждый вуз при работе со студентами-лидерами, должен сам определять как методы и приемы по формированию качеств лидера, так и сами приоритетные качества, которые относятся к эффективному лидеру, опираясь, все же, на разработки и достижения предыдущих лет в развитии лидерства.

Список литературы:

1. Брасс, А.А. Менеджмент: основные понятия, виды, функции: пособие для подготовки к экзаменам / А.А. Брасс. – Минск: Современ. шк., 2006. – 348 с.
2. Евтихов, О.В. Тренинг лидерства: Монография / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2007. – 256 с.
3. Мещерякова, Е.В. Психология управления / Е.В. Мещерякова — Минск: Высшэйшая школа, 2005. 237 с.