

Таразевич Наталия Станиславовна

магистрант

УО «Гродненский государственный

университет им. Я. Купалы»

г. Гродно, Республика Беларусь

ЛИДЕРСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается актуальность исследования лидерства среди студентов как будущих специалистов-новаторов. Представлены основные результаты эмпирического исследования структуры лидерства студентов УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы». Исследование выполнено с помощью методики MLQ (Б. Басс и Б. Аволио), в нем приняли участие 2898 студентов 1–5 курсов дневной формы обучения.*

***Ключевые слова:** лидерство, лидерские компетенции, аутентичное лидерство, креативное лидерство, трансформационное лидерство, Многофакторный опросник лидерства, MLQ.*

Современный мир, подчиненный формирующейся инновационной экономике, где основой выступают знания и информация, можно охарактеризовать как постоянно изменяющийся и находящийся в состоянии неопределенности. Что касается профессиональной деятельности, то в данных новых условиях ведущая роль принадлежит не просто сотруднику-специалисту, а новому сотруднику-лидеру, который способен творчески мыслить, вдохновлять, быть мотивированным и мотивировать окружающих, следовать за целью. В связи с этим возникает потребность, кроме профессиональной подготовки, будущих специалистов, уделять внимание развитию лидерских компетенций у студентов, вне зависимости от направленности их будущей деятельности.

Рядом ученых и исследователей не один десяток лет разрабатываются модели лидерства, понимание, постижение и применение которых приводит к наибольшей эффективности в деятельности, особенно в моменты инновационных, технологических преобразований. Рассмотрим некоторые из них.

Аутентичное лидерство – это и модель лидерства, и позитивная философия, которая акцентирует внимание на открытости, честности, верности себе. Еще в начале 2000-х Б. Джордж призывал новое поколение руководителей управлять, никому не подражая: быть преданным своей цели, не отступать от ценностей, следовать велению ума и сердца, выстраивать прочные отношения с людьми [4, с. 187]. Р. Гоффи и Г. Джонс после многолетнего исследования аутентичного лидерства сделали главный вывод – лидерство, прежде всего, то, что мы делаем вместе с людьми, а не то, что мы делаем по отношению к людям [3, с. 16]. В 2011 году трое молодых исследователей: К. Баана, Ф. Лонг, Д. Перлмэн дали свое понимание аутентичного лидерства – это значит быть искренним, открытым и честным с самим собой, то есть быть настоящим и подлинным [2].

Креативное лидерство можно рассматривать, как способность создавать новшество и как способность создавать необходимую атмосферу в коллективе, которым создается новшество. Так, Р. Флорида в 2002 году представил миру новый «креативный класс», отличительной чертой которого является способность создавать «значимые новые формы» [7, с. 85]. Л. Эчеверрия под креативным лидерством понимает способность лидера создать в группе необходимую для успеха атмосферу, что включает в себя нахождение причин и путей преодоления творческих конфликтов; объединение в команду разноплановых высокоинтеллектуальных людей, предоставление им свободы для самовыражения и творчества выбор оптимальной организационной структуры, принимающей внимание руководящих и исполняющих сотрудников и т. д. [8, с. 8].

Подробнее остановимся на трансформационном лидерстве. Стоит упомянуть, что сам термин впервые был введен в оборот Дж. В. Доунтоном в 1973 году, однако первое определение оно получило немного позже Дж. Бернсом. Согласно его трактовке трансформационное лидерство – это лидерство, в котором лидер и последователь, взаимодействуют таким образом, что выводят друг друга на более высокий уровень мотивации и личностного развития [1]. Классическое же определение трансформационного лидерства принадлежит Б. Бассу, под чьим руководством многие годы велось исследование лидерства и

именно он с группой последователей (Б. Аволио, Ф. Дж. Яммарино и др.) представил в 1985 году учение о трансформационном лидерстве и описал его, как лидерство высшего уровня, которое имеет место, когда лидер расширяет интересы подчиненных, побуждает их к осознанному принятию целей и задач группы, когда он побуждает в них стремление выходить за пределы собственных интересов ради блага всей группы. В начале 1990-х С. Кови и Р. Дентон также дали определения трансформационному лидерству, первый определил его как обеспечивающее необходимые изменения во время появления новых тенденций в социально-экономической сфере или в технологической, второй – как обладающее пятью свойствами: креативностью, интерактивностью, видением цели, способностью придавать силы, страстностью [5, с. 27].

Учение Б. Басса о трансформационном лидерстве подкреплялось мощной эмпирической базой – исследования по измерению лидерского стиля проводились с помощью «Многофакторного опросника лидерства» или «MLQ», который был им разработан совместно с Б. Аволио. Данная опросная методика не потеряла актуальности и востребована по сей день, и задействуются в группе с другими методами или самостоятельно. В Беларуси подобные исследования проводятся крайне редко, в 2017 году были опубликованы результаты исследования, проведенного среди студентов белорусских вузов, об особенностях взаимосвязи лидерского поведения и мотивации студентов, которые занимаются совместной работой над проектами [6].

С использованием методики «MLQ» были протестированы 2898 студентов дневной формы обучения 1–5 курсов УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы». Целью исследования являлось выявление модели поведения, которая чаще всего демонстрируется студентами, а в дальнейшем ее интерпретация с точки зрения наличия определенного набора компетенций и проявления лидерского стиля. Результаты исследования показали, что студенты ГрГУ им. Я. Купалы имеют наиболее высокие значения по показателям интеллектуального стимулирования, вдохновляющего мотивирования и индивидуального подхода, а это значит, что в большинстве случаев они: прибегают к

творческому и новаторскому подходу в решении проблем (вопросов); способны мотивировать и вдохновлять коллег, приносят новый смысл, излучают оптимизм и энтузиазм, стремятся заглянуть в будущее; проявляют способности в обучении и наставничестве, хорошо знают своих коллег и умеют с ними общаться и их слушать – показывают предрасположенность к трансформационному лидерскому стилю.

Современному обществу все больше нужны специалисты-лидеры, способные дать импульс к развитию, креативно мыслить, вдохновлять и воодушевлять окружающих, ставить цели и достигать их. Поэтому так важно развивать лидерские компетенции у сотрудников организации, но еще важнее уделять этому внимание в студенческой среде, на этапе подготовки будущих специалистов.

Список литературы

1. Авдеев П.С. Психологические механизмы трансформационного лидерства [Электронный ресурс] // Экономика и управление. – 2017. – №2 (136) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_29364601_43097360.pdf (дата обращения: 16.10.2018).

2. В поисках настоящего лидера // ria-stk.ru: сайт журнала Business Excellence. – 01 сент. 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ria-stk.ru/ds/adetail.php?ID=66943> (дата обращения: 24.10.2018).

3. Гоффи Р. Почему люди должны следовать за вами?: Книга о том, что значит быть истинным лидером / Р. Гоффи, Г. Джонс. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 240 с.

4. Джордж Б. Лидер не по шаблону / Б. Джордж, П. Симс, Э. Маклин, Д. Мейер // Harvard Business Review. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 224 с.

5. Канджеми Дж.П. Психология современного лидерства: американские исследования / Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски. – М.: Когито-Центр, 2007. – 288 с.

6. Круглова Н.В. Трансформационное лидерство и мотивация профессиональной деятельности // Психология и педагогика образования будущего: Материалы международной конференции студентов, магистрантов и аспирантов /

Под. ред. Л.В. Байбородовой, Н.В. Нижегородцевой. – 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_32771370_99689309.pdf (дата обращения: 18.10.2018).

7. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М.: Классика-XXI, 2007. – 421 с.

8. Эчеверрия Л. Креативная революция: лидерство, которое поощряет творчество и создает инновации. – М.: Эксмо, 2013. – 304 с.