

**Таразевич Наталья Станиславовна**

магистрант

УО «Гродненский государственный

университет им. Я. Купалы»

г. Гродно, Республика Беларусь

## **«MLQ» КАК ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕРЕНИЯ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ**

**Аннотация:** в статье рассматривается необходимость применения компетентностного подхода и создания моделей оценки и развития лидерских компетенций. Представлены результаты исследования лидерских компетенций (с использованием Многофакторного опросника лидерства) среди студентов-первокурсников и студентов-выпускников УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы».

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

Необходимость применения компетентностного подхода в управлении человеческими ресурсами (будь то в менеджменте, в сфере высшего или профессионального образования, в обучении) вызвано рядом причин: скоростью внедрения инноваций в экономику и общество; обновлением системы образования; высокой степенью риска и неопределенности, в которой функционируют организации вне зависимости от формы собственности.

Происходящие перемены предъявляют особые требования, как к личностным, так и профессиональным качествам специалистов, управленцев (менеджеров) и руководителей самого высокого уровня. Все большее число компаний сейчас осознает необходимость выращивания лидеров и формирования кадрового резерва [2, с. 8]. В современных условиях лидерство перестало быть понятием, которое относиться лишь к «избранным», теперь лидерство – это то, что можно развить и чему можно обучиться. Исходя из этого, начали разрабатываться модели оценки и развития лидерских компетенций для каждой категории

сотрудников, например такими компаниями: «TriMetrix Solutions», «SMG», «DeltaCredit», ОАО «ВымпелКом» и т. д. [5, с. 51–58].

Но, специалисты не появляются ниоткуда, в большинстве своем – это выпускники учреждений высшего образования. И возникает вопрос, насколько выпускники подготовлены к профессиональной деятельности, с точки зрения наличия у них лидерских компетенций.

В данной статье будут представлены некоторые результаты исследования, которое проводилось с использованием 36-пунктового Многофакторного опросника лидерства (MLQ) разработанного и предложенного Б. Басом и Б. Аволио. Тестирование студентов дневной формы обучения Гродненского государственного университета им. Я. Купалы проходило в два этапа (во время первого этапа в исследовании приняли участие 791 первокурсник, во время второго этапа – 697 выпускников) и осуществлялось в АИС «Анкетирование», что позволило обеспечить высокий объем выборки. Полученные результаты дают некоторое представление о том, как различается проявление лидерства среди студентов 1 курса обучения и студентов-выпускников.

В основе опросника лежит концепция трансформационного лидерства, которая является одной из популярных концепций и которая была исследована в различных сферах (от сферы образования до сферы бизнеса). В общем, трансформационное лидерство рассматривается как процесс, который трансформирует и людей и организации [3]. Сам термин введен Дж. В. Доунтоном в 1973 году, а дальнейшей его разработкой занимался Дж. Бернс [1]. Но начало научной школы трансформационного лидерства положили Б. Басс и его последователи (Б. Аволио и Ф. Дж. Яммарино) в 1985 году. Б.Басс дал следующие определение трансформационному лидерству – это лидерство высшего уровня, оно имеет место, когда лидер расширяет интересы подчиненных, побуждает их к осознанному принятию целей и задач группы, пробуждает стремление выходить за пределы собственных интересов для блага всей группы [4, с. 27].

Б. Басс описывает трансформационного лидера через совокупность следующих понятий: индивидуальный подход, интеллектуальное стимулирование,

вдохновляющее мотивирование, идейное влияние (личностное и поведенческое), которые, в свою очередь, характеризуются определенным набором качеств, знаний, умений, навыков и способностей. При рассмотрении результатов исследования основной упор делается на проявление студентами тех или иных характеристик, а не трансформационного лидерства.

Таблица

Шкалы трансформационного лидерства	Характеристики шкал	1 курс (n = 791), средний балл	Выпускные курсы (n = 697), средний балл
Идейное влияние (поведенческое)	Работоспособность. Настойчивость. Целеустремленность.	2,85	3,11
Интеллектуальное стимулирование	Использование воображения. Поиск творческих и новаторских подходов в решении проблем.	3,12	3,30
Вдохновляющее мотивирование	Мотивирование и воодушевление людей. Создание ясной и оптимистичной картины будущего.	3,06	3,26
Индивидуальный подход	Проявление внимания к личным интересам, потребностям коллег. Наставничество и обучение.	3,05	3,24
Идейное влияние (личностное)	Нхождение в постоянном процессе развития самого себя. Демонстрация поведения, вызывающего восхищение, уважение, доверие и желание подражать.	2,56	2,89

Полученные результаты показывают, что студенты-выпускники продемонстрировали достаточно высокие значения (от 3,11 до 3,30 балла из 4,00 возможных балла) по четырем шкалам из 5-ти, а студенты 1 курса (от 3,05 до 3,12 балла из 4,00 возможных балла) – по трем шкалам. При этом выпускники, по сравнению со своими младшими коллегами, заметнее демонстрируют работоспособность, настойчивость и целеустремленность, а также способность к творческому и новаторству в решении проблем; способность к мотивированию и воодушевлению; внимание к окружающим и их интересам, потребностям.

Использование Многофакторного опросника лидерства среди студентов на начальном этапе обучения дает возможность определить слабые и сильные

стороны обучающихся, а на этапе выпуска формирует представление о студенте как специалисте. Спектр применения опросника велик: его можно использовать как на уровне отдельного человека, учебной группы, курса, так и на общегородском уровне – все зависит от поставленных целей и задач исследования.

### ***Список литературы***

1. Авдеев П.С. Психологические механизмы трансформационного лидерства // Экономика и управление. – 2017. – №2 (136) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_29364601\\_43097360.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_29364601_43097360.pdf) (дата обращения: 16.10.2018).
2. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 155 с.
3. Игропуло И.Ф. Концепции трансформационного лидерства в зарубежных исследованиях / И.Ф. Игропуло, Н.Б. Ромаева // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2017. – №6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_30798049\\_29527871.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_30798049_29527871.pdf) (дата обращения: 28.01.2019).
4. Канджеми Дж.П. Психология современного лидерства: американские исследования / Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски. – М.: Когито-Центр, 2007. – 288 с.
5. Осовицкая Н. HR-брэндинг: управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и 15 эффективных практик. – СПб.: Питер, 2014. – 240 с.