

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ

Рябышева Юлия Юрьевна

учитель английского языка

Общеобразовательная школа–интернат «Лицей им. Н.И. Лобачевского»

К(П)ФУ

г. Казань, Республика Татарстан

СУЩНОСТНО – СОДЕРЖАТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТИЯ «ЛИДЕРСКИЕ СПОСОБНОСТИ»

Аннотация: в статье раскрывается характеристика понятия «лидерские способности» и сущность данного понятия. Так же представлен подробный анализ трех сопряженных понятий: «лидерство», «лидер» и «способности».

Ключевые слова: лидерство, лидер, способности, лидерские способности.

В последние годы интерес к проблемам развития жизненных ориентаций, социальной активности, лидерских способностей молодежи вызван, прежде всего, динамичными изменениями в обществе, глобальными процессами переоценки ценностей. В период, когда многие из прежних идеалов перестают быть референтными, необходимо уделять особое внимание системе развития социальной активности личности, разработке условий развития лидерских способностей у подрастающего поколения, формированию активной жизненной позиции молодежи. Современное развитие общества сформировало свой идеал успешного человека.

В число наиболее востребованных и значимых характеристик современной личности, безусловно, входят лидерские способности, которые отражают степень целенаправленной активности субъекта, преобразующего действительность, в том числе, и самого себя. О важности развития лидерских способностей молодежи свидетельствует ряд документов, принятых на федеральном уровне (Закон РФ «Об образовании», Национальная доктрина развития образования в России, «Концепции модернизации российского образования до 2010 года» и

др.). Социально обусловленный заказ заключается в воспитании активной личностной позиции, позволяющей реализовывать свои возможности в социуме.

Тем не менее, многочисленные социологические, педагогические и психологические исследования свидетельствуют о растерянности молодого поколения, пессимистическом восприятии жизни. В связи с этим встает вопрос о поиске путей развития лидерских способностей учащейся молодежи.

Проблема развития лидерских способностей и социальной активности молодежи всегда была актуальной в трудах философов, психологов и педагогов (Б.Г. Ананьева, Л.П. Бугеовой, О.Г. Дробницкого, И.С. Кона, В.Т. Лисовского, Н.Д. Никандрова, С.Л. Рубинштейна, А.С. Шарова, В.А. Ядова и др.). Проблема лидерства достаточно полно изучена в философско–историческом (В.Ю. Большаков, Е.В. Осипова, В.В. Мшвениеридзе и др.), политическом (Г.А. Авцинова, Б.И. Кретов, Е.В. Кудряшова и др.), социально–психологическом (Т.А. Бендас, Д.В. Беспалов, М. Вебер, А.Л. Ершов, А.В. Петровский, И.А. Урмина и др.), экономическом (П. Друкер, Б. Гриффин, А.Т. Зуб, О.В. Лукашова, Д.У. Хант и др.) и технологическом (Дж. Адаир, А.Г. Золотова, О.Г. Сударева и др.) аспектах.

Для отражения сущностно–содержательной характеристики понятия «лидерские способности» мы рассмотрим три сопряженных понятия: «лидерство», «лидер» и «способности».

Начнем анализ с понятия «лидерство». В определении данного понятия нет единогласия. Важно понимать, что лидерство – это не личностные качества, не полномочия, не мотивация и не идеология, как оно иногда ошибочно трактуется в переводной литературе. В первую очередь, лидерство – это система взаимоотношений в группе, когда один человек (лидер) выступает с инициативой и берет на себя ответственность за действия группы и их возможные последствия, а другие (последователи) готовы следовать предложенной инициативе и прикладывать для этого значительные усилия [10].

Следует отметить, что термин leadership (лидерство) в английском языке обозначает поведение руководителя, которое побуждает подчиненных активировать свои силы и способности ради достижения поставленной задачи [22].

Вайсборд М. (Weisbord M.R.) считает, что лидерство является тем механизмом, который удерживает все ячейки (цели, структуры, вознаграждения, вспомогательные механизмы и взаимоотношения) в равновесии [24, с.430].

Танненбаум Р. и Шмидт В. (Tannenbaum R., Schmidt W.) рассматривают лидерство как континуум стилей руководства от авторитарного (директивного, ориентированного на задачу) до демократического (делегирующего, ориентированного на отношения) [23].

Наравне с бесчисленным множеством определений понятия «лидерство» также немало разработок в сфере развития теорий лидерства. Например, в современной социальной психологии можно выделить 8 основных главных теорий лидерства, первой из которых являются *теории «великого человека»*. Теории «великого человека» предполагают, что способность к лидерству является врожденной и что великими лидерами рождаются, а не становятся. Термин «великий человек» был использован, потому что, в то время, о лидерстве думали, прежде всего, как о мужском качестве, особенно с точки зрения военного лидерства [15].

Следующие теории, о которых стоит отдельно написать – это *теории «характерных черт»*, которые в некотором роде похожи на теории «великого человека». Теории черт предполагают, что люди наследуют определенные качества и черты, которые делают их более подходящими для лидерства. Теории черт часто определяют особенности личности или поведенческие характеристики, общие для руководителей [14].

Теории «обстоятельств» (это третья группа теорий) сосредотачивают свое внимание на конкретных ситуациях, в контексте которых они происходят, это позволяет определить, какой стиль руководства лучше всего подходит для каждой конкретной ситуации. Согласно этой теории, нет универсального стиля поведения для лидера, который бы одинаково хорошо работал во всех ситуациях. Успех зависит от целого ряда факторов, включая стиль руководителя, особенностей последователей, а также различные аспекты ситуаций [17].

Ситуационная теория рассматривает лидерство как характерную черту ситуации, а не конкретного типа личности. В ее основе лежит привлекательная идея, что различные обстоятельства требуют различных форм лидерства [11].

Бихевиористские теории лидерства основаны на убеждении, что великими лидерами, не рождаются, а становятся. Уходя своими корнями в бихевиоризм, в этой теории лидерства основное внимание уделяется действиям лидеров, а не их психическим качествам или внутренним состояниям. Согласно этой теории, люди могут учиться и становиться лидерами через обучение и наблюдение [3].

Теории силы и влияния концентрируют основное свое внимание на сетях власти и влиянии, которые создает лидер. В основе этой теории лежит предположение, что все дороги ведут к лидеру, и отрицается значение последователей и силы культуры организации [4].

Все более входящая в моду *транзакционная теория* уделяет основное внимание отношениям между лидерами и последователями. В ней анализируется взаимная выгода от отношений на основе обмена, когда лидер предлагает определенные вещи, такие, как ресурсы или вознаграждение, в обмен на признание последователями его власти [6].

В то время как модели транзакционного лидерства базируются на внешних, неглубинных мотивациях при отношениях обмена, в основе *трансформационного лидерства* лежит внутренняя мотивация. Таким образом, здесь акцент делается не на лести и преданности последователей, а на их действительной приверженности идеям лидера. В связи с этим лидер трансформационного типа является активным и творческим человеком, умеющим думать широко и образно [7].

Как видно из обширного обзора понятий и определений, лидерство требует, помимо поведенческих навыков, понимания окружающей среды и воли сфокусироваться на целях. Понятие лидерства широко распространено в социологии, политологии, психологии и ряде других наук о человеке и обществе. Этому феномену посвящены обширные теоретические и эмпирические исследования. Изучение лидерства имеет непосредственную прагматическую направленность. В первую очередь, оно служит разработке методов эффективного руководства, а

также отбора лидеров. В странах Запада созданы разнообразные психометрические и социометрические тесты и методики, которые успешно используются на практике.

Очевидно, что лидерство как явление основывается на определенных объективных потребностях сложно организованных систем. К ним относятся, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Вершиной такой управленческой пирамиды выступает не кто иной, как *лидер*.

Рассмотрим далее понятие «лидер» с разных точек зрения. Следует различать понятия «лидерство» как характеристику определенного типа отношений (от англ. to lead – вести) и «лидер» (от англ. – leader – ведущий, руководитель). Отсюда дословный перевод двух этих понятий: лидер – человек ведущий, руководитель группы; лидерство (leadership) – руководство. Следовательно, лидер – это идущий впереди, ведущий. Лидер – основная составляющая группы, человек, обладающий очень высоким и авторитетным личным статусом, способный оказывать сильное влияние на поведение и мнение окружающих, членов какого-либо сообщества или организации и выполняющий комплекс функций. Т.Н. Мальковская подчеркивает, что лидер – это субъект деятельности, способный управлять не только своими эмоциями и чувствами, но и взять на себя необходимую ответственность в принятии решения, ответственность за поступки других людей, человек, который готов помочь людям определиться в большом количестве информации и найти оптимальные варианты решения возникающих проблем [12].

А.Л. Уманский считает, что лидер – это такая личность, за которой все остальные члены группы готовы признать право брать на себя такие ответственные решения, которые затрагивают их интересы и определяют направление и характер деятельности всей группы [19]. Одна из самых важных характеристик лидера – избирательность, которой ее наделяют члены группы. Лидера выделяют

среди всех по определенным признакам, подлежащим психологическому изучению. Экспериментально доказано, что в основе данного выбора важную роль играет уровень развития группы. Чем выше уровень развития в группе, тем сильнее межличностные отношения в ней зависят от содержания и ценностей совместной социальной деятельностью, тем более вероятно и очевидно, что стабилизация и появление лидера происходят как реализация именно таких отношений.

По сути своей лидер – это наиболее значимое для группы лицо в отношении совместной деятельности, так называемый общий для группы член межличностных взаимоотношений, оказывающий влияние на эффективность ее деятельности [19]. Если рассматривать именно психологическую характеристику личности в коллективе, то ценностные ориентации лидера характеризуется прогрессивностью, демократизмом и гуманностью. Независимо от того, имеет ли лидер официальную власть, группа наделяет его авторитетом или теми или иными атрибутами, т.е. признает за ним право оценивать особозначимые обстоятельства совместной деятельности, а также принимать решения, которые становятся определяющими для всей группы [20, с. 90].

В общественной жизни, лидера как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц, можно выделить практически в каждом виде деятельности и в любой исторический период. На протяжении многих лет учёные пытались выделить основные характеристики лидера. Но в ходе своих исследований им не удавалось выявить определённое количество черт личности, их было слишком много или же их определённое количество не подтверждалось дальнейшей практикой.

Лидер – человек, который играет в группе ключевую роль в отношении направления, контроля и изменения деятельности других членов группы по достижению групповых целей [9, с 125].

Быть лидером – значит быть способным внести наибольший вклад в достижение общей цели, помочь другим поверить в достижимость этой цели и помочь им получить удовлетворение от достигнутого результата [8].

Лидер – лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного общества [9]

Чтобы подвести черту под рассмотрением понятия «лидер», можно привести слова Кена Бланшара: «Хороший лидер вовлекает рядовых сотрудников в решение общей задачи, помогает высвободить их внутреннюю энергию, способствует появлению чувства, что и они являются совладельцами компании. Их заинтересованность в работе, чувство ответственности и гордости своей организацией имеет решающее значение для конкурентоспособности данной организации в мире современного бизнеса как сейчас, так и в будущем» [21, с.14].

Рассмотрим далее следующее, сопряженное по отношению к ключевому понятию «*способности*».

Проблематика способностей, выявление их структуры, диагностики и развития лежит в основе целого ряда теорий и методов различных отраслей психологии, таких как общая, возрастная, педагогическая, дифференциальная, социальная психология, психофизиология, психология труда. Многоаспектность проблемы обуславливает комплексное изучение способностей на психофизиологическом, дифференциально–психологическом и социально–психологическом уровнях. Обращение к изучению способностей различными отраслями психологической науки понять способности как сложнейшее многокомпонентное психологическое образование, глубоко понять многопрофильный характер связей его с деятельностью человека, со всем его внутренним строем.

Выдвинутый С.А. Рубинштейном принцип единства сознания и деятельности и постановка вопроса о развитии способностей в деятельности исходят из представления о способностях как индивидуально–психологических качествах, отличающих одного человека от другого и проявляющихся в успешности освоения или выполнения конкретной профессиональной деятельности. Б.М. Теплов в своем классическом определении способностей указывает на три признака, характеризующих понятие «способность» [18].

Во-первых, под способностями понимаются индивидуально-психологические особенности.

Во-вторых, способностями называют не всякие вообще индивидуальные особенности, а лишь такие, которые имеют отношения к успешности выполнения какой-либо деятельности или многих деятельностей.

В-третьих, понятие «способность» не сводится к тем знаниям, навыкам или умениям, которые уже выработаны у данного человека [16].

Понимая под способностями такие индивидуально-психологические особенности, которые имеют отношение к успешности выполнения той или другой деятельности, необходимо отметить, что она может быть обеспечена не отдельной способностью, а лишь тем своеобразным их сочетанием, которое характеризует данную личность.

В своих работах по проблеме способностей А.Н. Леонтьев последовательно проводит мысль о решающей роли социальных условий, воспитании в развитии способностей человека и в меньшей мере придает значение природной стороне способностей [4].

Способности, по С.Л. Рубинштейну, представляют собой синтетическое образование личности, в основе которых лежат «наследственно закрепленные предпосылки для их развития в виде задатков, под которыми понимаются анатомо-физиологические особенности нервно-мозгового аппарата человека» [16].

В своей работе «Основы общей психологии» С.Л. Рубинштейн выдвинул положение, которое гласит: «Вопрос о способностях должен быть слит с вопросом о развитии, вопрос об умственных способностях, вопросом об умственном развитии» [16, с. 418].

Развивая проблему способностей, Б.Г. Ананьев подчеркивает не только роль собственно психологического аспекта в них, не только реальную роль активной деятельности индивида в усвоении общественного опыта, но и связь способностей с личностью как психологическим образованием [1].

Способности есть проявление творческого развития ума, а не просто накопление знаний. Б.Г. Ананьев считает, что образование способностей связано с развитием высших психических функций [1, с. 26]. Автор подчеркивает, что развитие способностей связано с развитием всей личности, ее характера. Он конкретизирует, что способности формируются в деятельности индивида, при этом считает, что в ходе деятельности создаются определенные способы организации психических процессов, которые сказываются и на росте способностей и характере человека. Б.Г. Ананьев прослеживает теснейшую связь способностей и характера. Разбирая вопрос о роли задатков в развитии способностей, он пишет о том, что необходимо учитывать естественные способности личности, особенности работы мозга как определенные анатомо–физиологические предпосылки. По мнению Б.Г. Ананьева [1], в процессе деятельности задатки превращаются в способности, становятся ими.

В понимании способностей К.К. Платонов [13] исходит из связи способностей со структурой личности. Он считает, что структура личности состоит из четырех подструктур. К.К. Платонов указывает, наряду с четырьмя подструктурами, еще на два общих качества личности, к которым относится характер и способности. Личность и способности, которые являются условием успешного выполнения определенных видов деятельности. От них зависит возможность осуществления и степень успешности деятельности [13].

Человек не рождается способным к той или иной деятельности, его способности формируются, складываются, развиваются в деятельности в течение его жизни под влиянием обучения и воспитания. Следует подчеркнуть тесную и неразрывную связь способностей со знаниями, умениями, навыками: с одной стороны, способности зависят от знаний, умений, навыков – в процессе приобретения знаний, умений, навыков развиваются способности. С другой стороны, знания, умения, навыки зависят от способностей. Способности позволяют быстрее и легче, прочнее и глубже овладеть соответствующими знаниями.

Анализ имеющейся психолого–педагогической литературы позволяет утверждать, что в настоящее время нет единого определения понятия «способности». Так, ряд отечественных психологов (В.Н. Мясищев, А.Г. Ковалев, Н.С. Лейтес, К.К. Платонов) определяют способности через признак «свойства личности». А.Г. Ковалев в своей «Общей психологии» определяет способности как «синтез свойств человеческой личности, отвечающий требованиям деятельности и обеспечивающий высокие достижения в ней» [5, с. 361]. Однако ряд авторов (С.Л. Рубинштейн, В.А. Крутецкий и др.) определяют понятие «способности» через признак «индивидуальные особенности личности». Так, в «Основах общей психологии» С.Л. Рубинштейн дает следующее определение: «Способности – это сложная синтетическая особенность личности, которая определяет ее пригодность к деятельности» [16, с. 536]. В.И. Андреев полагает, что способности представляют собой синтез свойств и особенностей личности, определяющих пригодность к какой–либо деятельности [2]. Именно от этого определения способностей мы и будем отталкиваться при характеристике базового понятия «лидерские способности».

Таким образом, рассмотрев сопряженные понятия, мы пришли к следующему определению исходного понятия. *Лидерские способности – это синтез свойств и особенностей личности, способной взять на себя ответственность за действия группы и их возможные последствия, который определяет её пригодность к деятельности.*

Список литературы

1. Ананьев, Б. Г. Избранные психологические труды Текст: в 2–х т. Т.1. / Б. Г. Ананьев; ред. А. А. Бодалева. М.: Педагогика, 1980. — 288с.
2. Андреева, И. А. Антология по истории и теории социальной педагогики Текст. / И. А. Андреева. М.: Академия, 2000. – 176с.
3. Выготский, Л. С. Педагогическая психология Текст. / Л. С. Выготский; под ред. В. В. Давыдова. М.: Педагогика – Пресс, 1999. — 486с.
4. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие. – М.: Флинта, МПСИ, 2000.

5. Краткий психологический словарь / Ред.–сост. Л.А.Карпенко; Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г. Ярошевского, 2–е изд. расш. и доп.–Ростов–на Дону: Феникс, 2007. – 512 с.
6. Кретов, Б. И. Современные западные концепции лидерства Текст. / Б. И. Кретов // Социально–гуманитарные знания. 2000. – № 4. – С. 75–84.
7. Кретов Б.И. Типология лидерства //Социально–гуманистические знания. – 2000. – № 3. – С. 73–78
8. Кузякин А.П. Что такое лидер и лидерство? //Образование. – 2000. – № 4. – С. 89–99
9. Ливайн С., Крам М. Лидер в тебе: Пер. с англ. – М: «Прогресс – литера», 1995.
10. Лидерство Текст.: пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 258с. – (Классика Harvard Business Review).
11. Майерс, Д. Социальная психология Текст. / Д. Майерс; пер. с англ. В. Гаврилова. СПб.: Питер, 1997. – 688с.
12. Мальковская, Т. Н. Социальная активность старшеклассников Текст. / Т. Н. Мальковская. –М.: Педагогика, 1988. 139с.
13. Платонов К.К. Проблемы способностей. М.: Наука, 1972.–312 с.
14. Пульсон, К. Д. Лидерство в вопросах и ответах Текст. / К. Д. Пульсон, М. В.Тимофеева // Карьера. 2006. – № 5. – С. 32–35.
15. Рейнвальд, Н.И. Психология личности[Текст] /Н.И.Ренвальд. – М.:Промсвещение, 1987.
16. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии Текст. / С. С. Рубинштейн. СПб.: Питер Ком, 1999. –720с.
17. Румянцева, В. И. Лидер: Опыт изучения психологии неформального лидерства Текст. / В. И. Румянцева. СПб.: СПбГТУ, 1996. – 168с.
18. Теплов Б.М.Способности и одаренность. М.:1961.–218с.
19. Уманский Л.И., Мангутов И.С. Организатор и организаторская деятельность. Издательство ЛГУ, 1976.–312 с.

20. Уманский Л.И. Психология организаторских способностей. Издательство ЛГУ, 1979. – 92 с.

21. Blanchard, Kenneth H., Patricia Zigarmi, and Drea Zigarmi. Leadership and the One Minute Manager: Increasing Effectiveness through Situational Leadership. New York: Morrow, 1985. Print.

22. Covey R. Stephen First Things First (в соавторстве) (1994) (ISBN 0–684–80203–1).

23. Tannenbaum R., Schmidt W. H How to Choose .a Ledership Pattern. – Harvard Business Review, March – April 1958

24. Weisbord M.R. Organizational diagnosis: Six places to look for trouble with or without a theory / Диагностика организации: шесть областей для поиска проблем на теоретической основе или без нее // Group and Organization Studies. 1976. Vol. 1. No. 4. P. 430 – 447.