

# **Проверка уровня развития лидерских качеств руководителей студенческих организаций**

Сердюченко Кира Эдуардовна

Магистрант

Санкт-Петербургский государственный институт культуры

## **Обоснование актуальности исследования**

Двадцать первый век требует от учреждений высшего образования воспитания социально активных студентов, мыслящих свободно и творчески, способных самостоятельно приобретать и оценивать новую информацию, делать осознанный выбор, принимать самостоятельные решения.

Какие бы перемены не происходили в системе высшего образования, главная её проблема – подготовка специалистов, необходимых для общества, и вместе с тем удовлетворение потребностей молодёжи в образовании, духовном развитии, интеллектуальной профессионализации.

Понятие лидерства часто встречается в таких науках как социология, политология, психология и во многих других изучающих индивида и общество. Этому феномену посвящали большое количество теоретических и эмпирических исследований. Изучение феномена лидерства носит непосредственно практическую направленность. Главным образом, оно способствует разработке методов эффективного управления, а также отбора лидеров. В западной практике были созданы различные психометрические, социометрические тесты и методики, успешно использующиеся в различных сферах жизни.

Многие исследования лидерства опираются на типологию легитимного господства, разработанную М. Вебером. Выделяют:

1) традиционное лидерство, основанное на традициях, обычаях и привычке последователей к подчинению. В рамках этого типа лидерства отношения между лидерами и последователями основываются на личной преданности последних своему руководителю отчасти в силу традиции, отчасти в силу произвола лидера, которому позволительная свобода действия, основывающаяся на традиции. Безграничное почитание лидера – основа его легитимности. Деятельность лидера как опирается на традиции, так и ограничена ими. Выход подданных из повиновения связано не с сопротивлением

существующему порядку, а с протестом против господина, нарушающего традиции. Традиционное лидерство опирается на лиц: лично зависимых от господина, состоящих с лидерами в особо доверительных отношениях (фаворитов), законно подчиненных ему (вассалов);

2) харизматическое лидерство, основывающееся на вере в необыкновенные, выдающиеся качества вождя. «Харизмой», отмечал Вебер, обозначается определенное качество личности, считающееся необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная сверхъестественными, сверхчеловеческими или, по меньшей мере, особыми силами и свойствами, недоступными другим людям. Такое свойство личности может рассматриваться в качестве божественного. Харизматическое лидерство возникает из потребности в откровении, почитания героев и упования на вождя;

3) рационально-легальное (бюрократическое) лидерство, осуществляющееся на основе законов и в рамках законов. В отличие от двух предыдущих типов, рационально-легальное лидерство в наибольшей степени институционализировано. Оно подчиняется официально установленным нормам, правилам и процедурам.

Наибольший интерес вызывает «харизматическое лидерство». Внимание исследователей концентрируется на характерных чертах этого типа лидерства и механизмах его осуществления.

А. М. Гантер выделяет ряд базовых качеств, присущих харизматическим лидерам:

- «обмен энергией», или умение воздействовать на людей эмоционально, способность заряжать энергией окружающих;
- «завораживающая внешность», или образ, вызывающий симпатии у массы;
- «хорошие риторические способности и некоторый артистизм», или выдающиеся коммуникативные способности, дар и искусство увлекать своими выступлениями большие скопления людей;
- «положительное восприятие восхищения своей персоной», или состояние психологического комфорта при повышенном внимании и восхищении со стороны общества;
- «достойная и уверенная манера держаться», или имидж сильных людей, способных добиваться любых целей.

В работах М. Вебера, А.В Петровского, М.Г. Ярошевского, Д. Гоулмана Е. Б. Абашкиной, И Фатиевой, О. Нижельской, А.С. Макаренко важными чертами лидера являются

интеллект, мужественность, доминантность, экстравертированность, лидерская мотивация, уверенность в себе, познавательные способности. Эти черты являются отличительными для лидера и тем самым создают условия для организации деятельности студента в системе студенческого самоуправления.

Совершенно очевидно, что в связи с постоянно меняющимися условиями жизни, процесс развития лидерских качеств студентов требует глубокого изучения.

### **Постановка проблемы, выдвижение гипотезы**

Исходя из актуальности исследования, **проблема** исследования заключается в **противоречии** между значительным потенциалом проектной деятельности в развитии лидерских качеств студентов и недостаточной степенью его реализации в деятельности органов студенческого самоуправления высших учебных заведений.

**Цель работы** – выявить потенциал студенческого самоуправления в развитии лидерских качеств студентов и обосновать организационно-педагогические условия его реализации.

**Объект исследования:** молодежь, включенная в деятельность органов студенческого самоуправления.

**Предмет исследования:** развитие лидерских качеств студентов, включенных в деятельность органов студенческого самоуправления, средствами проектной деятельности.

**Задачи исследования:**

- Провести диагностику уровня лидерских качеств студентов в СПбГИК;
- Проанализировать результаты исследования.

**Гипотеза исследования** состоит в том, что развитие лидерских качеств учащейся молодежи, включенной в деятельность студенческих организаций, зависит от личностного потенциала участников процесса и включает в себя следующие индикаторы:

- умение воздействовать на людей эмоционально, способность заряжать энергией окружающих;
- выдающиеся коммуникативные способности;
- состояние психологического комфорта при повышенном внимании;

- имидж сильных людей, способных добиваться любых целей.

### **Описание методов исследования**

Современная ситуация, сложившаяся в системе самоуправления на городском и всероссийском уровне, побуждает лидеров студенческого самоуправления в высших учебных заведениях стремиться к постоянному саморазвитию, анализу личностных и профессиональных качеств, самообразованию и пр. На данном этапе исследования будет проведена качественная диагностика уровня развития лидерских качеств студентов и выявлены приоритетные направления, которые необходимо будет развивать в практической части работы.

### **Аудитория**

- *целевая группа* – молодежь, в возрасте от 18 до 25 лет, студенты СПбГИК.

В данную целевую группу входят студенты различных факультетов Санкт-Петербургского государственного института культуры 1-4 курсов.

Всех студентов объединяют в различной степени следующие проблемы:

- ✓ Отсутствие или недостаточное количество проектов, направленных на развитие лидерских качеств;
- ✓ Узость представлений о возможных направлениях саморазвития на уровне вуза, города, региона и тому подобное;
- ✓ Отсутствие возможности раскрытия личностного потенциала;
- ✓ «Трафаретность» мышления.

- *контактная группа* – Администрация Санкт-Петербургского государственного института культуры, администрация социально-культурных учреждений Санкт-Петербурга и пр.

### **Цель**

Изучение практического состояния проблемы исследования

### **Задачи**

1. Диагностика личностных качеств членов Студенческого совета;
2. Анализ качественных показателей в рамках проектной деятельности Студенческого совета;
3. Определение приоритетных направлений работы Студенческого совета;
4. Диагностика уровня развития лидерских качеств членов Студенческого совета.

### Содержание диагностического этапа исследования

№	Метод исследования	Содержание	Форма	Контроль
1	Метод опроса	Формулировка основных задач студенческого самоуправления на данном этапе развития организации, определение приоритетных направлений развития организации и ее членов	Беседа	Фиксация, обработка полученной информации
2	Метод опроса	<p><b>1. Тест «Командные роли» Р. М. Белбина</b> определяет естественные для участников роли в коллективе, а также те роли, от выполнения которых они предпочли бы отказаться.</p> <p><b>2. Тест на Эмоциональный интеллект Холла</b> Методика предназначена для выявления способности понимать отношения личности, репрезентируемые в эмоциях, и управлять эмоциональной сферой на основе принятия решений.</p> <p><b>3. Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко</b> Опросник личностный, предназначенный для диагностики такого психологического феномена как «синдром эмоционального выгорания», возникающего у человека в процессе выполнения различных видов деятельности, связанных с длительным воздействием ряда неблагоприятных стресс-факторов.</p> <p><b>4. Диагностика межличностных отношений (Лири).</b> Методика предназначена для диагностики представления личности о своём реальном и идеальном «Я». Также тест активно используется для диагностики взаимоотношений в малых группах, например, в семейном консультировании. С помощью данной методики выявляется преобладающий тип отношений к людям в самооценке и взаимооценке.</p> <p><b>5. Методика "Лидер".</b> Эта</p>	Тестирование	Определение основных ролей в команде и личностных характеристик

		методика предназначена для того, чтобы оценить способность человека быть лидером.		
3	Эмпирический метод	Анализ качественных показателей деятельности членов студенческого совета на основании их работы над проектами и при выполнении основных задач организации	Наблюдение	Фиксация, обработка полученной информации

## Результаты исследования

### Результаты включенного наблюдения на базе Студенческого совета СПбГИК

#### Цель наблюдения:

выявление состояния активности членов Студенческого совета

#### Задачи:

- выявить способность к критическому мышлению;
- выявить степень заинтересованности;
- проанализировать степень концентрации внимания;
- проанализировать общий эмоциональный фон в коллективе;
- выявить степень инициативности.

#### Объект:

Члены Студенческого совета, включенные в текущую деятельность организации

#### Предмет:

Текущая деятельность Студенческого совета СПбГИК

**Наблюдаемая ситуация:** плановое совещание Студенческого совета СПбГИК.

**Время анализа:** 17.02-16.03.2016 (выводится средний показатель за все время наблюдения)

#### Условия проведения:

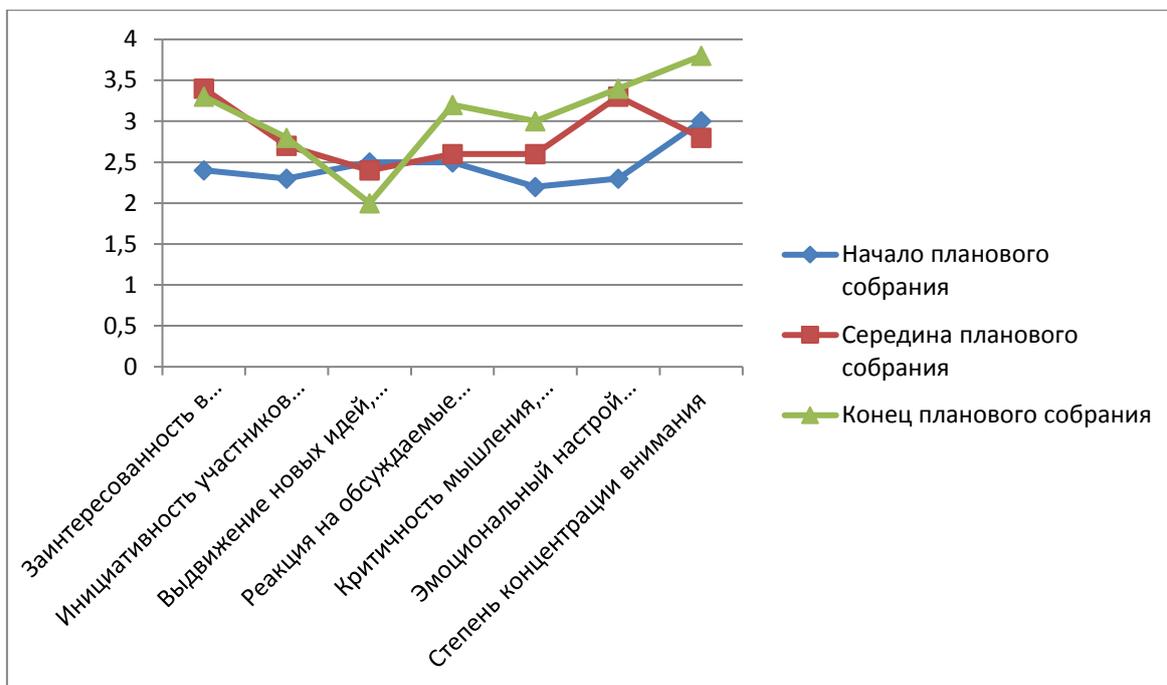
В данном наблюдении использовались привычные для объекта условия деятельности, в гендерном соотношении имеется явная диспропорция (95% аудитории – женского пола). Различий по социальному статусу не имеется, деление происходит по должностному принципу внутри организации при условии принципа открытости мнений, идей и свободы выбора каждого участника процесса.

### Матрица наблюдения

Критерии наблюдения	Начало планового собрания	Середина планового собрания	Конец планового собрания
Заинтересованность в обсуждаемом вопросе	2,4	3,4	3,3
Инициативность участников наблюдения в распределении направлений работы	2,3	2,7	2,8
Выдвижение новых идей, предложений	2,5	2,4	2
Реакция на обсуждаемые проблемы	2,5	2,6	3,2
Критичность мышления, формулирование собственной позиции	2,2	2,6	3
Эмоциональный настрой участников	2,3	3,3	3,4
Степень концентрации внимания	3	2,8	3,8

**Критерии кода:**

- 5- повышенная активность
- 4- активнее остальной аудитории
- 3- активно
- 2- нейтрально
- 1- неактивно
- 0- пассивно



Как показывает анализ включенного наблюдения, на начальном этапе коллективной работы преимущественно у всех участников наблюдается нейтральный уровень реакции по тем или иным критериям. Так, заинтересованность в обсуждаемых вопросах, инициативность участников наблюдения в распределении направлений работы, выдвижение новых идей, предложений, реакция на обсуждаемые проблемы, критичность мышления, формулирование собственной позиции и общий эмоциональный настрой участников проявляется в достаточной степени активно лишь у 25% респондентов. Преобладающее большинство анализируемой аудитории показывает нейтральные коэффициенты (средний показатель: 2,5). При этом, необходимо отметить, что на начальном этапе работы команда отличается достаточно высокой степенью концентрации, что несомненно дает повод для использования данного показателя при дальнейшей разработки проекта.

Пиковый (средний) отрезок анализируемой ситуации показывает достаточно высокую степень активности участников данного процесса. Так, заинтересованность в обсуждаемых вопросах, инициативность участников наблюдения в распределении направлений работы, выдвижение новых идей, предложений, реакция на обсуждаемые проблемы, критичность мышления, формулирование собственной позиции и общий эмоциональный настрой участников находится на отметке критерия «активно». Это иллюстрирует собой способность постепенного включения участников процесса в обсуждение, коллективное принятие решений и поднятие эмоционального настроения аудитории.

Последний этап анализируемого процесса имеет весьма неоднозначные показатели. Так, по данным наблюдения, данный этап характеризуется повышением концентрации внимания, более активной реакцией на обсуждаемые вопросы и достаточно стабильным показателем эмоционального настроя участников процесса. Наряду с этим, необходимо отметить, что под конец данного процесса у аудитории проявляется низкий уровень генерирования новых идей и решений, что дает повод для дальнейшего анализа.

В заключение анализа необходимо отметить ряд итоговых заключений, необходимых для дальнейшего исследования. Так, анализируемая аудитория проявляет наибольшую концентрацию внимания на заключительном этапе плановых (текущих) процессах деятельности, что говорит о достаточно продолжительном процессе адаптации к данному кругу людей. При этом наибольший пик генерирования новых идей и решений преобладает на начальном и среднем этапах наблюдения, что говорит о недостаточной способности участников к концентрации внимания и способности распределять физическую и психологическую нагрузку.

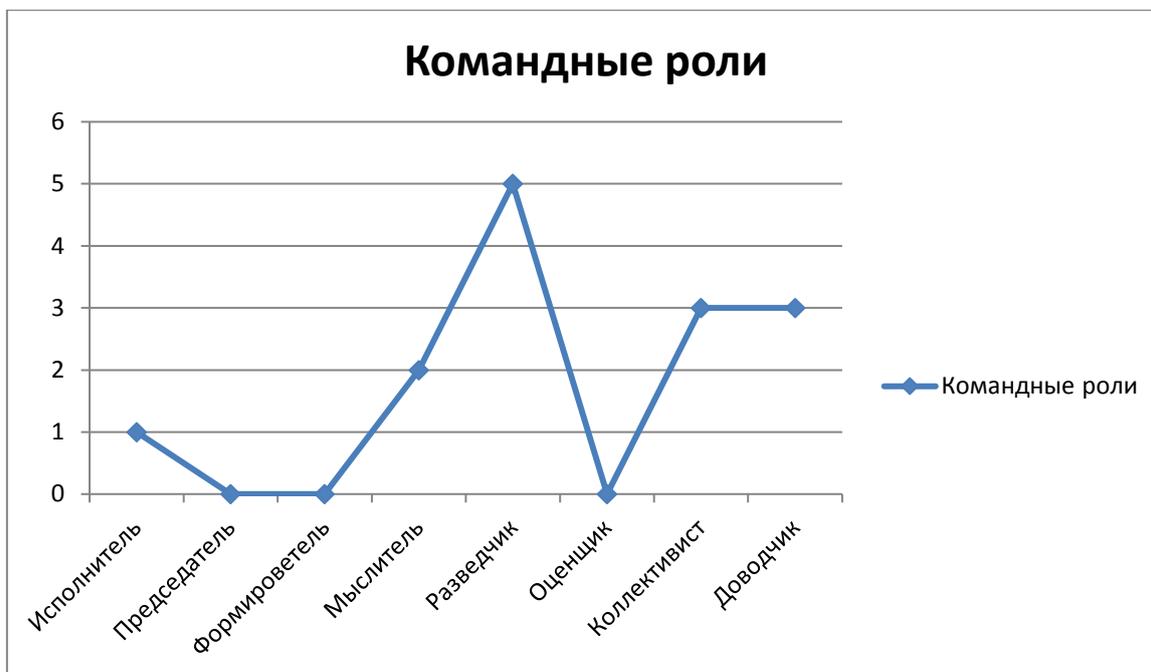
Данное наблюдение позволяет нам сделать вывод о необходимости совершенствования процесса организации внутренней, текущей работы Студенческого совета с учетом и совместно с индивидуальными особенностями членов Студенческого совета.

Как показывает диагностика уровня развития лидерских качеств членов Студенческого совета СПбГИК (на базе которого проводится исследование), им присущи такие личностные качества как готовность оказывать любую помощь в любой ситуации, ответственность, склонность к извлечению пользы от осуществляемой деятельности, умение работать в любой команде и заинтересованность в осуществляемой деятельности. При этом коммуникативные навыки, стрессоустойчивость, способность находить нестандартные выходы из затруднительных ситуаций не являются сильными сторонами членов Студенческого совета.

Анализ Студенческого совета как общественной организации выявил следующий портрет: Студенческий совет представляет собой круг единомышленников, способных поддержать друг друга, площадку для реализации собственных идей, платформу, на которой можно апробировать «взрослые» идеи и перенять опыт других поколений.

## **Результаты тестирования**

Соотношение командных ролей в Студенческом совете СПбГИК



Как видно из графика, преобладающий тип в команде – «разведчик». Разведчик характеризуется как тип генератора идей. Энтузиаст, общителен. Это еще один член команды, ориентированный на предложение новых идей. Однако, способ генерации идей Разведчиками и сам характер предлагаемых ими идей отличны от мыслителей. Они склонны не столько сами предлагать оригинальные идеи, сколько "подбирать" фрагменты идей окружающих и развивать их. Разведчики особо искусны в изучении ресурсов за пределами команды. Стиль построения команды разведчика — создать сеть и собирать полезные ресурсы для команды. При средних показателях интеллектуального уровня и креативности, они общительны, любознательны и социально ориентированы. Благодаря этим качествам и умению использовать ресурсы Разведчики легче интегрируются в команду.

Также в команде преобладают «мыслители» и «коллективисты». Данные типы характеризуются следующими особенностями. Мыслитель изобретателен, обладает богатым воображением — человек с идеями, умеющий решать нестандартные проблемы. Как правило, Мыслители действуют в одиночку, сидя в своем углу и обдумывая различные варианты. Обладают высоким интеллектуальным уровнем и очень высоким показателем креативности. Это яркие представители интеллектуалов-одиночек, и они часто воспринимаются членами команды как не слишком коммуникабельные. Им свойственна прямота и честность в общении. Стиль Мыслителя — привносить инновационные идеи в работу команды и ее цели. Он склонен "витать в облаках" и игнорировать детали или протокол. Чем более успешно Мыслители осуществляют свою

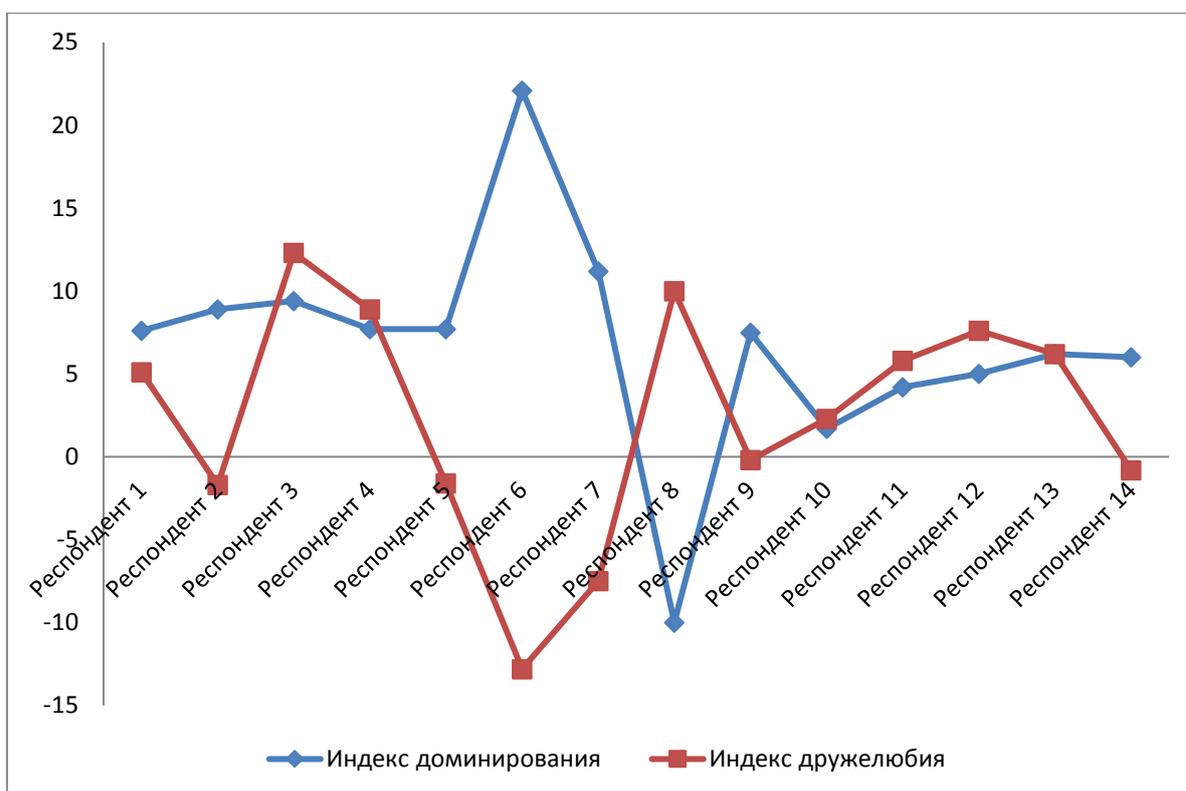
роль в команде, тем меньше их поведение похоже на привычную модель поведения менеджера. В мире организаций Мыслители не слишком процветают, и их менеджерская карьера редко бывает блестящей. Как правило, они очень способны и умелы, что приводит к тому, что в большинстве случаев они становятся техническими специалистами, а не занимают высокие управленческие посты. Мыслители чаще встречаются в новых, только формирующихся компаниях, поскольку по складу своему они скорее предприниматели, чем менеджеры. Коллективист в свою очередь мягкий, восприимчивый, дипломатичный. Умеет слушать, предотвращает трения членов команды — чувствителен по отношению и к индивидам, и к ситуациям. Коллективист играет ориентированную на отношения, поддерживающую роль в команде. Если в команде есть сложные в общении люди, то Коллективисты способны оказать мягкое воздействие на ситуацию и предотвратить потенциальные конфликты, тем самым оказывая помощь формальному лидеру команды в выполнении поставленной задачи. Коллективист может быть нерешителен в момент кризиса. Представители этого типа нередко встречаются среди высшего руководства организаций. Из них получаются отличные наставники молодых менеджеров.

Наряду с этим, отсутствуют представители таких типов личности как «председатель», «формирователь», «оценщик». Отсутствуют такие члены команды, которые способны выполнять следующие функции:

- Разъяснять цели и расставляет приоритеты;
- Мотивировать коллег;
- Способны работать в режиме высокого напряжения, преодолевать препятствия для достижения цели;
- Рассматривать все варианты. Анализировать
- Стараться предвидеть результат.

Такое положение и распределение основных ролей в команде не является критичным, но и иллюстрирует необходимость повышения компетентности членов сложившейся команды, разработки новых методик для активизации работы коллектива и возможности личностного роста каждого члена студенческого совета.

Диагностика межличностных отношений в студенческом совете СПбГИК

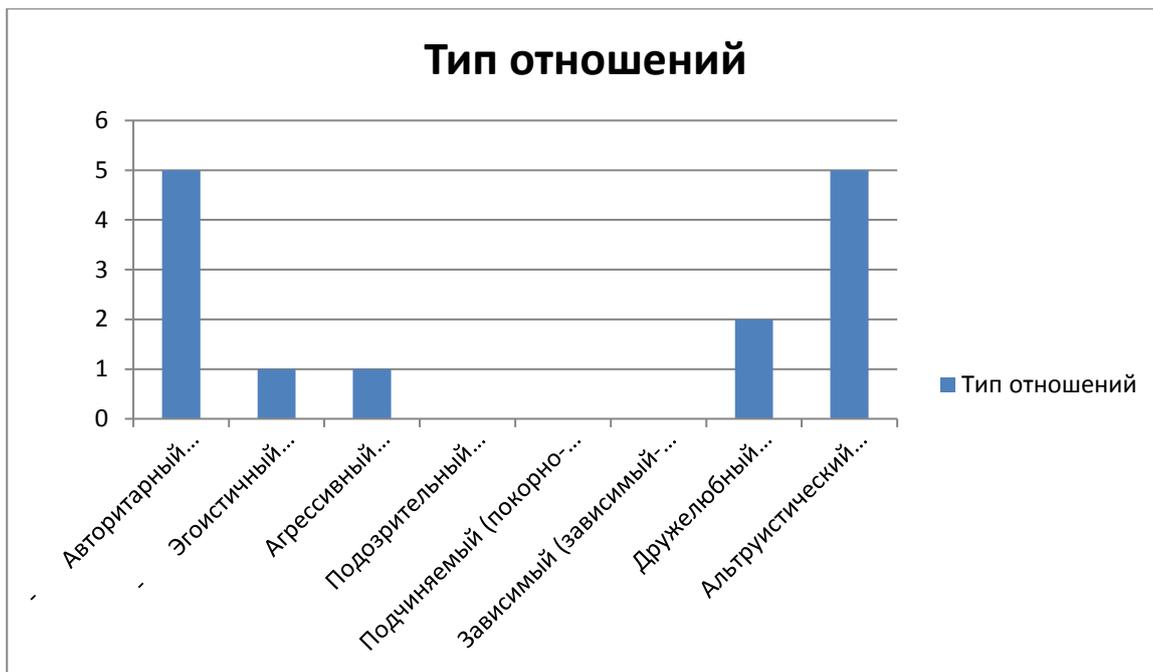


Положительное значение результата, полученного по формуле "доминирование", свидетельствует о выраженном стремлении человека к лидерству в общении, к доминированию. Отрицательное значение указывает на тенденцию к подчинению, отказу от ответственности и позиции лидерства.

Положительный результат по формуле "дружелюбие" является показателем стремления личности к установлению дружелюбных отношений и сотрудничеству с окружающими. Отрицательный результат указывает на проявление агрессивно-конкурентной позиции, препятствующей сотрудничеству и успешной совместной деятельности.

Как показала диагностика, в большинстве случаев, индексы доминирования и дружелюбия в равной степени проявляются у респондентов, что свидетельствует о равнозначной оценке стремления участников к установлению личностных контактов и готовности взять на себя ответственность. Частные случаи преобладания того или иного индекса объясняются индивидуальными психо-социальными особенностями личности и иными условиями организации тестирования.

## Типы отношения к окружающим в студенческом совете СПбГИК



Исходя из анализа типов отношения к окружающим, можно выделить следующие характеристики, присущие членам студенческого совета:

- ответственный по отношению к людям,
- деликатный, мягкий, добрый,
- эмоциональное отношение к людям проявляет в сострадании, симпатии, заботе, ласке,
- умеет подбодрить и успокоить окружающих,
- бескорыстный и отзывчивый.
- доминантный, энергичный,
- компетентный, авторитетный лидер,
- успешный в делах,
- любит давать советы,
- требует к себе уважения
- склонный к сотрудничеству, кооперации,
- гибкий и компромиссный при решении проблем и в конфликтных ситуациях,
- стремится быть в согласии с мнением окружающих,
- сознательно конформный,
- следует условностям, правилам и принципам "хорошего тона" в отношениях с людьми,
- инициативный энтузиаст в достижении целей группы,
- стремится помогать, чувствовать себя в центре внимания, заслужить признание и любовь,
- общительный, проявляет теплоту и дружелюбие в отношениях.

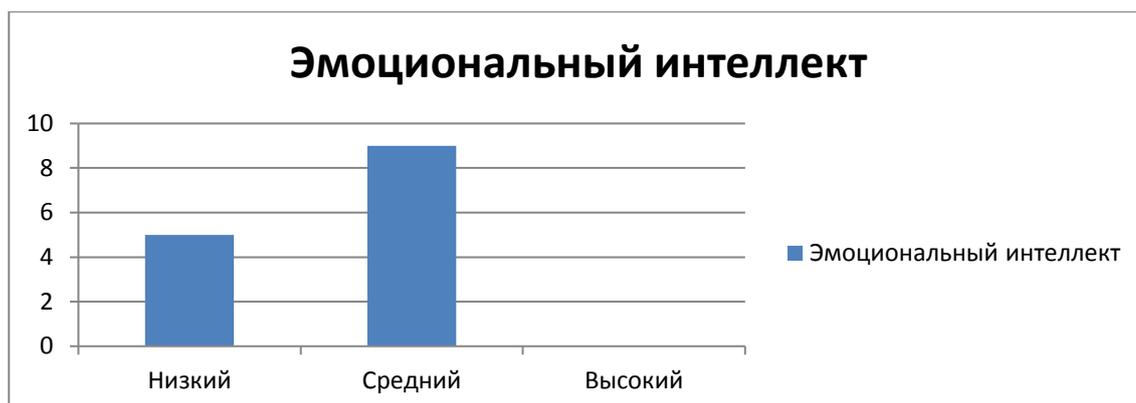


Исходя из анализа уровней эмоциональной эффективности, можно сделать вывод, что в команде имеются некоторые эмоциональные проблемы в повседневном общении, а также эмоции в некоторой степени осложняют взаимодействие с партнерами. Данный факт является одним из показателей, необходимых для реализации работы с личностными качествами членов студенческого совета на проектном этапе. Далее рассмотрим детально, какие «помехи» преобладают среди членов студенческого совета.



Как показал анализ данного аспекта исследования, среди членов студенческого совета преобладает неадекватное проявление эмоций. Данный результат закономерен в условиях постоянного стресса членов коллектива и требует разработки программы для регуляции данного направления. Также в равной степени наблюдается неумение управлять своими эмоциями, дозировать их и доминирование негативных эмоций.

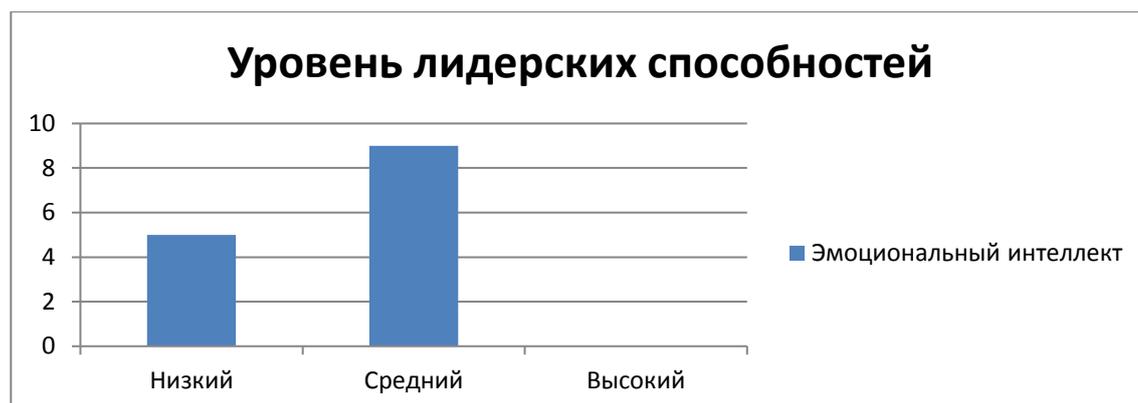
## Эмоциональный интеллект членов студенческого совета СПбГИК



Как видно из диаграммы, то команда студенческого совета характеризуется средним уровнем эмоционального интеллекта, что указывает на существование некоторых проблем в использовании эмоций в своей жизни, отношении к себе и к другим, способности к общению, отношении к жизни и поиске гармонии.



Из данного анализа можно сделать вывод, что члены команды студенческого совета характеризуются достаточно высокой эмоциональной осведомленностью. Им присуще осознание и понимание своих эмоций, а для этого постоянное пополнение собственного словаря эмоций. Также отмечается средний уровень эмпатии, понимание эмоций других людей, умение сопереживать текущему эмоциональному состоянию другого человека, а так же готовность оказать поддержку. При этом необходимо отметить неспособность управления своими эмоциями, у членов студенческого совета отсутствует эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость.



Лидерские качества у большинства членов студенческого совета развиты средне, что свидетельствует о том, что предъявляемые требования к лидеру, как члену команды и изучаемому объекту исследования, не в полной мере отражаются в респондентах. Это дает все основания утверждать об обоснованности гипотезы и ее подтверждении на эмпирическом этапе исследования в диагностике.

#### Использованная литература

1. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. - СПб.: Питер, 2002.
2. Столярова Э.О. Студенческое самоуправление как фактор социализации молодежи в условиях становления социального государства: автореф. дис. канд. социолог. наук / Э.О. Столярова. – Усть-Каменогорск, 2010.
3. Пономарев А.В. Формирование лидерских качеств как фактор повышения конкурентоспособности специалистов / М.А. Бердников, А.В. Пономарев // Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: материалы Международной науч.-практ. конф. 12 -13 октября, г. Омск. - Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006. – 308 с.
4. Коверзнева И. А. Психология активности и поведения / И.А. Коверзнева. - Москва, 2010.
5. Кавецкий И.Т. Основы психологии и педагогики / И.Т. Кавецкий, Т.Л. Рыжковская, И.А. Коверзнева и др. - Минск: Изд-во МИУ, 2010.
6. Ильинский И.М. Образование, молодежь, человек: кн. 2 / И.М. Ильинский. - Москва: Изд-во МосГУ, 2009. – 530 с.
7. Абрамова Г. С. Возрастная психология: учеб. пособие для студентов вузов / Г. С. Абрамова. – Москва: Академический проект: Альма Матер, 2006.
8. Муртазин Р. А. Направленность студенческого самоуправления на развитие аксиологического потенциала студентов университета / Р. А. Муртазин // Молодой ученый. — 2011. — №3. Т.2. — С. 135-138.