

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКО-РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Отдел воспитательной работы с молодежью

**Лидерство как фактор активизации гражданской позиции
студенческой молодёжи**

Могилев 2012

Рекомендовано к опубликованию

Советом по воспитательной работе
Белорусско-Российского университета

Автор-составитель: А.П. Дубинина

В методических указаниях представлены практические материалы по вопросам развития инициативности студентов, использованию их творческого и интеллектуального потенциала, способствующего вовлечению молодых людей в социально значимую деятельность, воспитанию их нравственных и гражданских качеств.

Указания рекомендуются участникам воспитательного процесса.

Учебное издание

**Лидерство как фактор активизации гражданской позиции
студенческой молодёжи**

Ответственный за выпуск

О.В. Потапкина

Содержание

1	Лидерство и современность.....	4
2	Теории лидерства	5
3	Типология лидерства	8
4	Функции и навыки лидера.....	12
5	Лидерство как фактор активизации гражданской и патриотической позиции студенческой молодёжи.....	15
4	Список литературы.....	17
5	Приложение А. 7 правил лидерства	18
6	Приложение Б. Игра «Что значит быть патриотом»	20

1 Лидерство и современность

Воспитание лидера и его самовоспитание предполагает тренировку умения вести за собой людей, устанавливая отношения с ними и на этой основе организовывать управление. Лидера отличают не честолюбие, желание или умение выделиться и реальное превосходство, а подлинное естественное право сильной, волевой и одновременно интеллектуальной личности вести за собой людей.

Лидер должен соответствовать требованиям времени, и не только он, но и его окружение, которое способно его понять и поддержать. Немало лидеров - реформаторов не смогли проявить себя, не встретив поддержки. Лидер должен быть главой своей группы, проводником идеи, которая может завладеть умами общества или его значительной, ведущей части. Но и общество должно готовить себе лидеров. Воспитание элиты – важная общественная задача. Обучение управлению (менеджменту) создаёт условия для подготовки людей, способных занять в государстве видные политические посты. Это и передача знаний, опыта анализировать ситуации, и развитие управленческих навыков и качеств, и воспитание ответственности, и обучение различным стилям управления, общения с людьми, умению изменять стиль и приёмы руководства. Лидер (или будущий лидер) должен научиться принимать решения, избегать крайних, безвыходных ситуаций либо, напротив, создавать неизбежную, но выгодную совокупность обстоятельств. Он должен уметь, как говорил У. Черчилль, извлекать пользу из самых невыгодных положений.

Лидер не может и не должен бояться рисковать, ждать гарантированного успеха или, напротив, полагаться на случайную победу, ему предстоит преодолевать непредвиденные осложнения, маневрировать, быть готовым к временным неудачам, но постоянно быть нацеленным на движение вперёд. Наше время нуждается в новом поколении лидеров – со стратегическим мышлением, неординарным видением ситуации, уверенностью в успехе. Такие лидеры нужны как в сфере политики, так и в сфере экономики. Лидеры – новаторы призваны эффективно решать и новые проблемы, и старые, но иными методами. Их мастерство предполагает широкие связи с другими новаторами. Они инициативны и восприимчивы к инициативе других. Если лидера связывают с окружением только личные отношения или даже личная зависимость, лидерство перестаёт быть рациональным. Тогда в политике лидера доминируют подбор и укрепление преданного ему окружения, а её эффективность измеряется прочностью земляческих связей. История знает простейший способ укреплять их – семейными, кровнородственными, родоплеменными узами, а в более поздней и современной форме – дружескими, товарищескими, земляческими. Это приводит к идейным, партийным, групповым связям, что в свою очередь ведёт к перерождению лидерства в вождизм, самого лидера – в предводителя, а его окружение – в клан (узкую, обычно замкнутую группу связанных круговой порукой людей), а необходимость поддерживать устойчивую структуру группы и более широкого окружения – в культивирование почти религиозной веры в непогрешимость

главы клана. Закон, правовые нормы и критерии отношений в такой группе независимо от её масштабов отступают на второй план или игнорируются.

В отличие от вождизма лидерство не наследуется. Каждый новый лидер рождается заново. И хотя он наследует сложившееся окружение, он должен быть носителем новых идей. Новаторство – основа чередования лидеров в нормально функционирующей системе. Оно проявляется и реализуется в демократическом механизме регулярной системы смены властей, в периодических выборах новых руководителей. Закон делает их смену обязательной, и этот процесс функционирует как школа лидерства, его совершенствование, включая отбор, соревнование лидеров, а главное – участие в процессе жизни общества.

Понятия «лидерство» и «руководство» имеют принципиально разные социальные и психологические значения. Суть различий в характере и направлении выдвижения «номера первого». Лидер, даже если он изначально предложен кем-то со стороны, признаёт, принимает, наконец, избирает ведомая им группа. В этом смысле лидер всегда выдвигается «снизу», более или менее демократически. Руководитель же, напротив, назначается «сверху», так или иначе навязывается. Итак, под лидерством имеется в виду характеристика психологических отношений, возникающих в группе «по вертикали», т.е. с точки зрения отношений доминирования и подчинения. Понятие «руководство» относится к организации деятельности группы, к процессу управления ею. Считается, что лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, руководитель – официальных отношений группы как некоей социальной организации; лидерство можно констатировать в условиях макросреды, например, студенческая группа.

2 Теории лидерства

В современной психологии существует три подхода к изучению лидерства: «теория черт лидера», «ситуационная теория», «теория определяющей роли последователя».

«Теория черт лидера» исходит из того, что лидерами рождаются. Ряд врождённых свойств и характеристик индивида (сила и подвижность нервных процессов, экстравертированность, способность к эмпатии – сочувствию, ярко выраженные эвристические и интеллектуальные способности), как утверждают сторонники этой теории, позволяют ему занять господствующее положение в любой ситуации и взять на себя роль ведущего, т.е. лидера.

В жизни имеется сколько угодно случаев, когда лица, отмеченные сильной волей, интеллектом и другими достоинствами, так и не стали лидерами. По данным Е. Дженнингс, почти в каждой группе есть члены, превосходящие лидеров по уму, способностям, однако не имеют статус лидера.

В 50-х годах «теорию черт лидера» сменила концепция «лидерства как функции группы» (Р. Крачфилд, Д. Креч, Г. Хоманс), а также теория «лидерства как функции ситуации» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе).

Теория «лидерства как функции группы» исходила из того, что феномен лидерства есть результат внутригруппового развития, все члены группы в той или иной степени участники этого процесса, а лидер – это член группы с наибольшим статусом, который наиболее последовательно придерживается норм и ценностей группы.

Третья точка зрения – **«теория лидерства как функции ситуации»** – в настоящее время самая распространённая. Наблюдения за тем, как одни и те же лица в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные социальные и межличностные роли, привели исследователей к выводу, что лидерство – это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного многопланового влияния различных факторов и ситуаций. Подход к личности с точки зрения ролей, которые она принимает на себя, дал повод рассматривать различные факторы (ситуации) как моменты, с которых и начинается выдвижение лидера. Отсюда и тезис, что специфика лидерства как функции ситуации и роли заключается в том, что эту роль лидеру «не дают», а он её обретает сам (Н. С. Жеребцова). Лидер – это тот, кто в определённой ситуации берёт на себя большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные.

В пределах одного школьного класса всегда можно выделить школьников, которым лучше других даётся организация и проведение спортивных, культурно-массовых, общественно полезных, туристских и других мероприятий. Имеются случаи, когда в группе появляется универсальный лидер. Однако, как правило, в различных ситуациях выдвигаются различные лидеры.

Ещё в 50-х годах Р. Бейлс экспериментально выявил, что в каждой малой группе выдвигается как минимум два типа лидеров: **эмоциональный и инструментальный**. Функция эмоционального лидера – психологический климат в группе, забота об оптимальном урегулировании межличностных отношений. Обычно он выступает в роли арбитра, советчика. Инструментальный лидер – тот член группы, который берёт на себя инициативу в специфических видах деятельности и координирует общие усилия по достижению цели. К подобным выводам пришли и другие американские исследователи. В советской литературе было отмечено, что, правильно понимая роль ситуации для проявления лидерства, американские исследователи, однако, определяют саму ситуацию лишь как сумму неких психологических ожиданий группы. Если верно, что лидер должен психологически соответствовать ожиданиям группы, то уже совершенно неправомерно сводить ситуации к психологическим состояниям (Л. Г. Сороковой).

Исследование лидерства, проведённое Н. С. Жеребцовой, показало, что специфическая сфера деятельности (учёба, общественно-полезная работа, отдых) выдвигает своего инструментального, или ситуативного лидера. Такие же данные получены и в работе, выполненной под руководством В. В. Шпалинского. При исследовании студенческих и трудовых коллективов в большинстве случаев лидерами в названных сферах оказались различные люди.

Полное совпадение лидеров в одном лице в ситуациях совместной работы, учёбы, общественно полезной деятельности и отдыха наблюдалось только в единичных случаях. В этой связи заслуживает внимания определение лидера, данное Б. Д. Парыгиным: «Лидер – это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определённой, специфической, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели».

Итак, лидерство – один из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия её членов. Возникнув как результат общения и взаимодействия индивидов в составе группы, лидерство становится сложным социально-психологическим феноменом, в котором, определённым образом, фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, имеющие не только психологическую или эмоционально-психологическую, но в первую очередь социальную и классовую природу и сущность. Попытки вывести лидерство из чисто психологических отношений между членами малых групп и противопоставить его руководству как процессу, имеющему исключительно социальную и политическую природу, характерны для современной американской социальной психологии, которая рассматривает малые группы в основном в качестве эмоционально-психологической общности людей.

Лидерство – сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и происходит возникновение и дифференциация групповой структуры, её оптимизация и непрерывное совершенствование.

Как отмечают современные исследователи, лидерство и руководство – это персонифицированные формы социального взаимодействия и интеграции всех механизмов и способов социально-психологического воздействия для достижения максимального эффекта в групповой деятельности. Если феномен лидерства по своей природе связан, прежде всего, с регулированием межличностных отношений, носящих неоформленный характер, то руководство является носителем функций и средством регулирования официальных (оформленных) отношений в рамках социальной организации (Е. С. Кузьмин, Б. Д. Парыгин).

Е. С. Кузьмин рассматривает руководство как процесс управления трудовой деятельностью группы, осуществляемый руководителем – посредником социального контроля и власти – на основе административно-правовых полномочий и норм. В связи с этим лидерство определяется как процесс внутренней социально-психологической самоорганизации и самоуправления взаимоотношениями и деятельностью членов группы за счёт индивидуальной инициативы участников. Личность добровольно берёт на себя значительно большую меру ответственности, чем того требует формальное соблюдение служебных предписаний или общепринятых норм.

На протяжении многих лет учёные пытались выделить основные особенности 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. Р. Столдилл выделил 5 таких черт:

- ум или интеллектуальные способности;
- господство или преобладание над другими;
- уверенность в себе;
- активность и энергичность;
- знание дела.

Но оказалось, что человек, обладающий всеми этими качествами, не обязательно является лидером. В процессе последующего изучения этого вопроса исследователи выделили четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, интеллектуальные и личностно-деловые. Но и эти качества не явились гарантом лидерства.

Фрэнк Карделл не ставил перед собой задачу определить качества, необходимые для формирования лидерства. В своей книге он предлагает восемнадцать так называемых «разъединителей». Это черты характера и привычки, которые «разъединяют» нас от лидерства. Ниже следует перечень «разъединителей»:

- низкая самооценка и отсутствие уважения к себе;
- чрезмерная склонность к обману, отговоркам, оправданиям;
- внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте;
- нежелание простить и отпустить;
- недостаточное использование своего воображения;
- пренебрежение по отношению к своему творческому потенциалу;
- потребность быть всегда правым;
- слабые коммуникативные способности: неумение слушать и говорить;
- неспособность примириться со своими страхами;
- отсутствие ясных целей;
- недостаток обязательности;
- боязнь риска;
- неспособность принять ответственность за свою жизнь;
- потеря надежды;
- недостаток мужества;
- неумение фантазировать и мечтать;
- отсутствие любви к себе;
- тщеславие.

3 Типология лидерства

Тип и роль лидерства обусловлены несколькими факторами, из которых наиболее важными, определяющими являются следующие: 1) социально-экономическая и политическая сущность данного общества; 2) характер и содержание деятельности группы: политическая, предпринимательская, исследовательская, спортивная, молодёжная или какая-либо иная; 3) конкретная ситуация, в которой находится и действует рассматриваемая

социальная общность; 4) структура определённой личности – перенос умения властвовать собой на умение властвовать другими.

Лидерство существует везде, где есть организация и власть, где осуществляется доминирование и подчинение. Чтобы стать лидером в определённой ситуации, человек должен обладать определёнными социальными качествами, помогающими ему выделить и возглавить именно те действия ведомых им людей, которые в наибольшей степени соответствуют их целям, интересам, потребностям и способны привести к решению поставленных задач.

Стиль лидерства – типичная для лидера система приёмов воздействия на ведомых. Стиль лидерства является предпосылкой и следствием уровня группового развития. Он также зависит от содержания совместной деятельности, которая лежит в основе межличностных отношений в группе.

Существуют различные классификации феномена лидерства. В соответствии с учением М. Вебера о способах легитимации власти лидеров подразделяют на:

- традиционных лидеров, которыми обычно являются вожди племён, монархи и т.д. Их авторитет основан на традиции, обычае;
- рационально - легальных, или рутинных – это лидеры, избранные демократическим путём;
- харизматических – лидеров, наделённых, по мнению масс, особой благодатью, выдающимися качествами, необычайной способностью к руководству. Харизма складывается из реальных способностей лидера и тех качеств, которыми его наделяют последователи.

В основе первого типа лидерства лежит привычка, второго – разум, третьего – вера и эмоции.

«Харизмой» следует называть качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одарённая сверхчеловеческими особыми силами, недоступными другим людям. Первоначально это качество обусловлено магически и присуще как прорицателям, так и мудрецам. Как бы объективно правильно не было оценено соответствующее качество с этической точки зрения, абстрактно совершенно неважно. Важно одно, как оно фактически оценивается подчинёнными харизме, «приверженцам».

Дж. Мак-Грегор Бернс разделяет лидеров на две категории: преобразователи и дельцы. Лидеры – преобразователи, имеющие определённые взгляды на общество, начинают что-то предпринимать во имя реализации своих воззрений. Лидеры – дельцы, напротив, действуют по принципу «здесь и сейчас», фокусируя своё внимание на деталях, без формирования глобального взгляда на то, каким должно быть общество в конечном итоге.

В современной науке нередко называются четыре собирательных образа лидера:

1. Лидера – знаменосца отличает собственное видение действительности, наличие идеи, увлекающей массы.

2. Лидер – служитель стремится выступать в роли выразителя интересов своих сторонников, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

3. Лидер – пожарный ориентируется на решение наиболее актуальных проблем в обществе, насущные требования момента.

4. Лидер – торговец способен привлекательно преподнести свои идеи и убедить людей в их преимуществе.

В реальной жизни эти четыре образа лидерства обычно встречаются в сочетании у различных людей в разных пропорциях.

При анализе лидерства важным фактором является природа лидерства. Общая концепция лидерства включает ряд факторов, которые, сочетаясь различным образом, позволяют определить природу лидерства в любой момент времени:

1. Личность и происхождение лидера, а также процесс, благодаря которому он стал лидером.

2. Характерные черты групп и индивидов, которыми руководит данный лидер.

3. Характер взаимоотношений между лидером и теми, кем он руководит.

4. Контекст или условия, в которых осуществляется его руководящая роль.

5. Результаты взаимодействия между лидером и теми, кем он руководит.

Какого рода лидерство мы получим при этом, зависит от характера и сочетания всех этих пяти факторов. Данное определение природы лидерства предложил американский политолог М. Г. Херманн в своей работе «Составные части лидерства».

М. Г. Херманн также отмечает, что лидеры и руководимые действуют в определённом контексте, свидетельствующем о «давлении», оказываемом на лидера, а также о тех требованиях, которые ему предъявляются. Среди этих требований можно назвать следующие:

- наличие и характер формализованных правил для принятия решений;
- степень подотчётности руководителя руководимым;
- сила и тип оппозиции;
- характер любых разделяемых убеждений;
- ресурсы, доступные для руководителя;
- организационный пласт, лежащий между руководителем и руководимыми.

Каждый из этих факторов помогает определить ситуацию, в которой может иметь место лидерство.

В социально-психологической литературе можно встретить такую типологию лидеров: существуют два психологических типа лидеров: «игроки» и «открытые».

Первые внешне выглядят эффектными, надёжными, гибкими. Они умеют «пускать пыль в глаза», а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей, плохо справляются с проблемами. Это – политики, стремящиеся правдами, а больше неправдами захватить власть и как можно дольше при ней удержаться.

«Открытые» лидеры не столь заметны, но они последовательны. Берутся за любые трудные дела, стремятся добросовестно во всё вникнуть, чем завоёвывают доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учётом обстоятельств, но живут не сегодняшним днём, а устремлены в будущее. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у подчинённых.

В социально-психологической литературе существует также классификация типов лидерства по стилям руководства. Здесь допускается существование трёх основных типов лидеров:

- авторитарный;
- демократический;
- нейтральный (анархический).

Для лидера авторитарного типа характерно жёсткое, единоличное принятие решений, касающихся группы, слабый интерес к работнику как к личности. Лидер демократического типа стремится к выработке конкретных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному аспекту человеческих отношений. Для нейтрального типа лидера характерна полная отстранённость от дел коллектива.

Изучение трудов о лидерах позволяет предположить, что на руководство могут оказать влияние следующие семь свойств:

1. Основные убеждения лидера.
2. Стиль лидера.
3. Мотивы, которыми руководствуется лидер, стремясь добиться определённого положения.
4. Реакция лидера на давление и стресс.
5. То, каким образом лидер впервые оказался в положении руководителя.
6. Предшествующий опыт лидера.
7. Среда, в которой лидер начинает свою деятельность.

В книге «Основы социально-психологических теорий» предложена концептуальная типология лидерства Б. Д. Парыгина, предполагающая дифференциацию лидеров в соответствии с особенностями их деятельности по трём различным основаниям:

1. По содержанию деятельности – лидер – программист, творец ситуации, не только создающий, но и в большинстве случаев разрешающий её, и лидер – «исполнитель», то есть приспособленец, чутко улавливающий групповые настроения и приходящий на смену лидеру – «программисту» после того, как ситуация создана.

2. По стилю руководства – авторитарный лидер, ориентирующийся на себя, и демократический, ориентирующийся на группу.

3. По характеру деятельности (лидер ситуационный, т.е. умеющий создавать и разрешать только определённые, сходные ситуации, или же универсальный, справляющийся с обязанностями организатора в различных ситуациях, не похожих друг на друга).

В организациях различают «формальное» и «неформальное» лидерство. Первое связано с установлением правил назначения руководителя и

подразумевает функциональные отношения. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга и сочетаются в лице авторитарного лидера, либо вступают в конфликт и тогда эффективность организации падает.

Имеются и другие классификации лидеров. Так, они делятся на правящих и оппозиционных, крупных и мелких, крупных и рутинных и т.д. Разнообразие типов лидеров во многом объясняется широким кругом решаемых ими задач.

4 Функции и навыки лидера

Приоритетное значение в технологии лидерства имеет определение основных функций лидера. Для правильного решения этой теоретически и практически очень важной задачи наиболее приемлемым и эффективным является комплексный подход, позволяющий осуществить оценку роли лидера и его социальных качеств с точки зрения:

- уровня профессиональных знаний;
- умения завоевывать авторитет;
- наличия воли, достаточной, чтобы склонить ведомых людей к выполнению определённых действий;
- умения руководить и убеждать следующих за лидером людей;
- способности претворять в жизнь принятые решения.

Если руководствоваться таким именно комплексным подходом, то *основные функции* лидера можно свести к следующим:

- глубокий анализ и оценка ситуации, тенденций её изменения;
- доведение до подчинённых своего понимания ситуации;
- выслушивание мнений сотрудников, умение их оценивать, обобщать и использовать при оценке ситуации и выработке правильного решения;
- определение направления и программы деятельности данной группы или организации;
- интеграция членов группы, объединение вокруг себя масс;
- нахождение, принятие и обоснование оптимальных решений, направленных на активизацию деятельности группы, ориентированной на достижение выбранных целей и решение вытекающих из них задач;
- инициирование обновления, внедрение инноваций, рассчитанных на оптимизацию деятельности группы и повышение её мобильности;
- повышение мобильности и гибкости группы, организации, в первую очередь при внедрении инноваций;
- соединение заботы о повышении эффективности дела с заботой о людях, об удовлетворении их интересов, потребностей, стремлений;
- контроль осуществляемых членами группы, организации действий с точки зрения соответствия их достижению намеченной цели;
- мобилизация всех кадровых, организационных, финансовых, технических ресурсов на достижение этих целей;

- демонстрация на деле своих знаний, опыта, интуиции, настойчивости, энергии, уверенности в возможности и необходимости достижения цели, поставленной перед группой, организацией или общностью.

Существует помимо функций определённый набор навыков, которыми желательно овладеть, чтобы осуществлять эффективное лидерство. Охарактеризуем основные навыки. Первый из них – призыв «Будьте проактивны». Человек в своей деятельности всегда осуществляет определённый выбор, однако лидер отличается от нелидера тем, что первый всегда осуществляет свой выбор. Проактивность – это способность активно осуществлять выбор цели, средства её достижения, адекватные цели, подчинять выбранной цели свои стремления, мысли, чувства, действия, проявлять инициативу и активность и отвечать за себя, за действия своих последователей, за осуществление поставленной цели и решаемых задач.

Навык второй, которым должен овладеть каждый лидер, звучит так: «Начинайте с мыслью о конце». Это означает, что лидер в своих стремлениях, действиях должен руководствоваться не сиюминутными соображениями и успехами, ориентироваться на перспективную целеустановку, брать за точку отсчёта не сегодняшнее достижение, а ту цель, пусть и отдалённую, ради которой создаётся группа последователей или организация, выбирается направление действий. Исходя из такого подхода, следует строить планы на жизнь.

Третий навык, которым должен овладеть лидер, можно сформулировать так: «Соблюдай приоритеты». Этот навык является естественным следствием первого и второго навыков, основанных на инициативе и воображении, и означает применение в практической деятельности независимой воли и эффективной самоорганизации. Человек, который руководствуется этим навыком, активно действует ради достижения поставленной цели, а не служит объектом действия, умеет правильно спланировать своё время и всю свою жизнедеятельность.

Навык четвёртый гласит: «Руководствуйтесь установкой выигрыш / проигрыш». Однако наиболее эффективной оказывается стратегия лидера, ориентированная на «Выигрыш – Выигрыш». Лидер с такой установкой не стремится к тому, чтобы в результате его победы кто-то оказался в проигрыше. Основное содержание такой установки – навык эффективного межличностного руководства. Он предполагает тесное взаимодействие и слаженную работу лидера со своими подчинёнными.

Навык пятый можно сформулировать таким образом: «Стремиться сначала понять, а уж потом - быть понятым». Подлинное понимание – ключ к правильному выводу, а правильный вывод – путь к правильному действию. Пользуясь пятым навыком, лидер непрерывно расширяет круг своего влияния, а это приводит к тому, что он начинает влиять на многие явления и многих людей, которые раньше находились вне пределов его влияния. В этом – один из мощнейших резервов повышения эффективности лидерства.

Навык шестой означает – восприятие и реализацию принципа творческой кооперации (синергии), обеспечение единства действий с другими.

Обеспечение единства действий – высший тип подлинно человеческой деятельности, надёжное испытание и приложение всех навыков одновременно. Единство действий – квинтэссенция принципиального и эффективного лидерства, ибо оно приводит к такому состоянию, когда целое становится больше суммы частей. Только синергетический взлёт открывает новые пути и творческие возможности для достижения поставленной цели.

Навык седьмой означает умение достигать сбалансированного самообновления. Он позволяет сохранять и поддерживать в активном, творческом состоянии главное достоинство лидера – его способности и умение оказывать решающее влияние на других и мобилизовать их на достижение поставленной цели. Этот навык обновляет четыре основных измерения личности – физическое, интеллектуальное, социально-эмоциональное и духовное.

Подводя итог вышеизложенному, следует подчеркнуть, что наиболее эффективным стилем лидерства является такой, при котором лидеры становятся руководителями, а руководители превращаются в лидеров, принимающих различные меры, чтобы создать ситуацию, в которой скрытая и явная мотивация членов группы были бы наиболее эффективны для достижения поставленной цели.

5 Лидерство как фактор активизации гражданской и патриотической позиции студенческой молодёжи

Студенческие годы – это время познания мира и самопознания, это проба, «примерка на себя» различных социальных ролей, это стремление к самоутверждению и поиск единомышленников. В любом вузе приходится сталкиваться с проблемой первокурсников. Вчерашние школьники хотят быть востребованными в вузе, они хотят быть лидерами. Но хотеть – ещё не значит уметь.

Лидером нельзя стать по назначению или в результате избрания. Им становятся в результате собственной активности обладатели определённых личностных свойств и качеств. При этом выделить или установить некий универсальный набор их, обеспечивающий лидерство конкретному человеку, вряд ли возможно. Станет ли человек, обладающий определёнными свойствами и качествами, лидером зависит и от особенности коллектива, и от конкретной ситуации.

Лидерами называют людей, которые находят в себе силы не только идти впереди всех, но и вести за собой других. Без лидеров не может обойтись ни одно общество – ни тоталитарное, ни демократическое.

В последнее время лидерство рассматривается как важное условие жизнеспособности любой организации, коллектива, группы. Феномен «студенческого лидерства», «молодёжного лидерства» объясняется тем, что молодёжной среде необходим новый тип взаимоотношений. Вместе с тем здесь достаточно острой является проблема формального и неформального лидерства. Не секрет, что не всякий студент-отличник способен стать лидером и повести за собой. Однако, как правило, в группе всегда есть индивид, за которым следуют другие, стараются быть похожими на него, добиваются внимания и расположения. Модель его поведения является эталоном для подражания других членов группы. Другими словами, это социометрическая звезда. Хорошо, если формальный лидер является социометрической звездой. Авторитет личности и авторитет должности в общественном объединении должны быть неразделимы. Ведь для осуществления успешной деятельности коллектива лидер должен не только обладать определёнными властными полномочиями, но и иметь социально-значимые качества. Лидер должен быть коммуникабелен, контактен, обладать развитым социальным восприятием, эмоциональной привлекательностью, широким кругозором, компетентностью в определённой сфере, сильной волей и умением выдерживать напряжение и брать на себя ответственность.

Причём лидерство не однотипно. Традиционно выделяются лидеры инструментальные (деловые) и экспрессивные (эмоциональные). В социально-психологической лаборатории Л. И. Уманского наряду с лидерами-организаторами были выявлены следующие типы лидеров: «совесть группы», эрудиты, инициаторы, умельцы, лидеры эмоционального настроения и волевые. Каждый из них выполняет особые функции, и все они нужны в коллективе. Исследования показывают, что чем больше позитивных лидеров в коллективе,

тем прочнее и конструктивнее отношения между ними, крепче сплочённость в группе.

Где же взять лидеров? Их необходимо готовить. Ведь организаторские способности не только выявляются, но и формируются. Как ни парадоксально звучит, но лидером можно стать планомерно в результате целенаправленного конструирования и планомерного создания обстоятельств, запускающих механизмы порождения лидерства, развития личностного потенциала будущего лидера. Для этого используются различные системы, формы и методы их подготовки.

Одна из них – школа студенческого актива, в которой готовят лидеров для работы в студенческих коллективах. Но здесь возникает сложный вопрос: что делать с лидером, прошедшим программу лидерской подготовки после завершения учёбы в вузе? С одной стороны, те лидерские умения и навыки, которые студент-активист приобретает, занимаясь в школе студенческого актива, всегда пригодятся ему в любом коллективе. С другой стороны, занимаясь в школе студенческого актива, молодой человек уже в студенческие годы может проявить себя как яркий и эффективно работающий лидер, что нередко открывает ему путь для работы в молодёжных общественных организациях или государственных структурах после окончания вуза.

Путь подготовки лидера, при котором не ясна окончательная цель применения лидерских талантов, при котором отсутствует заказчик и нет профессиограммы, тоже имеет право на существование. Это путь «параллельного маршрута». Суть работы по этому принципу заключается в создании системы повышения лидерской квалификации, где можно было бы расширить свой кругозор применительно к перспективам собственной самореализации.

Эффективный лидер должен меняться в развивающемся обществе так же быстро, как конъюнктура рынка, ведь само окружение лидера не оставляет ему никаких шансов на одну-единственную стратегию успеха. Но, меняя области применения своих способностей, лидер неизменно должен оставаться аналитиком, менеджером и сильной личностью.

Сегодня наше общество нуждается в высокообразованных специалистах с конструктивными лидерскими качествами и задача высших учебных заведений – сделать всё возможное для выполнения этого социального заказа.

Список литературы

- 1 Батаршев, А. В. Многофакторный опросник Р. Кеттела.- М.: ТЦ Сфера, 2002.- 232 с.
- 2 Бабосов, Е. М. Социология управления: уч. пособие для студентов вузов.- Мн.: ТетраСистемс, 2001.- 287 с.
- 3 Зуб, А. Т., Смирнов, С. Г. Лидерство в менеджменте.- М.: ЗАО «Принт-Ателье», 1999.- 162 с.
- 4 Законы лидерства // Народная асвета. – 2004. - № 1.
- 5 Интенсивный тренинг в большой группе: методические рекомендации.- Мн: Изд. центр БГУ, 2004. – 40 с.
- 6 Психология. Словарь / Под общ. ред. А. В. Петровского. – 2-е изд., - М.: Политиздат, 1990. – 494 с.

«7 правил лидерства»**Правило 1: лидер является неотъемлемой частью самой группы.**

Все законы, ограничения и другие правила, которые распространяются на группу – распространяются и на её лидера. Нет и не может быть правил для ведущего и правил для ведомых. Один закон – для всех! Истинный лидер устанавливает правила, главным критерием которых является гармоничное существование всех членов внутри группы.

Правило 2: авторитетный лидер создаёт правила для всех членов внутри группы (но не за её пределами) и следит за неукоснительным их исполнением в первую очередь самим собой.

Истинный лидер готов и не боится того, что его собственные правила будут нарушать правила, навязанные извне (социумом, законами государства и т.п.). Авторитетный лидер беспокоится не о своих личных интересах, не о власти и рычагах влияния на ведомых. Он беспокоится о жизни тех, кто идёт за ним. Ибо второе – гарантирует первое. Но первое – не гарантирует второе. При этом первостепенным для лидера должны являться не ведомые и их интересы. Первостепенным для лидера должна являться Идея. Ведомые – лишь помощники в достижении цели этой Идеи. Их интересы являются важными, но не важнейшими.

Правило 3: забота о ведомых должна быть приоритетом...после стремления к достижению цели главной Идеи ведущего

Истинный лидер не размышляет понятиями «плохо» или «хорошо». Для него мир не делится на чёрное и белое, правильное и неправильное. Истинный лидер видит мир непредвзято с разных углов обзора. И оценивает его лишь тактическими понятиями, которые либо приближают его к цели, либо отдаляют от неё.

У каждого в группе есть своя роль. Истинный лидер всегда знает свою роль в группе. Неукоснительно выполняет обязанности, которые сам же и предъявляет к себе в этой роли. Он также чутко ощущает, когда другие члены группы пытаются навязать ему обязанности, которые он не должен выполнять в своей роли. Он может помочь другим членам в выполнении их обязанностей, если не занят в это время своими.

Лидер никогда не жалуется и не сетует на жизнь. Любая проблема – требует лишь времени для её устранения. В мире лидера нет ничего невозможного. Есть лишь объективные трудности, которые надо преодолеть.

Правило 4: тот, кто искоренил в себе понятия Добра и Зла – ещё не лидер. Лидер – тот, у кого, вдобавок к этому, есть Цели.

Правило 5: авторитетный лидер следит за качеством выполнения своих обязанностей.

Он смотрит на результат выполнения обязанностей ведомых, помогая им в том случае, если они не могут справиться сами. Лидер никогда не упрекает ведомых в том, что они его не понимают. Он будет приводить множество фактов и логических доводов, чтобы ведомый его понял. Если это не представляется возможным, он просто диктует свои правила, без всяких объяснений, предоставляя ведомому сделать выбор: принять его точку зрения или оказаться вне группы.

Правило 6: лидер много слушает, мало говорит и находится в постоянном действии.

Он также не декларирует свою роль открыто. Фактически – он является воплощённым законом. Чем правильнее и гармоничнее устроен этот закон – тем больше людей тянется к лидеру, чтобы жить по его правилам, которые гарантируют безопасность и уверенность в завтрашнем дне.

Правило 7: лидер не озвучивает все правила для своей группы. И не призывает в свою группу. Лидера распознают стихийно. Без слов. По его поведению.

Итак, этих семи правил достаточно для развития других черт в себе на основе вышеперечисленных. Все вышеперечисленные правила работают на 100 процентов в любом коллективе.

Приложение Б

«Что значит быть патриотом» (интеллектуальная игра).

1 Введение в проблему

Сегодня проблема патриотического воспитания молодёжи является одной из самых важных и значимых. К сожалению, в молодёжной среде нередко к слову «патриот» относятся с иронией. Имеет место возникновение определённого вакуума в сфере политических ценностей. Старые идеалы разрушены, а новые, способные определить и увлечь людей, ещё не созданы. При этом хочется подчеркнуть, что есть идеалы, утрата которых делает общество нежизнеспособным. К их числу относится любовь к Родине, патриотизм.

Само слово «патриотизм» греческого происхождения (*patriotez*) - родина, отечество и обозначает, с точки зрения современной политологии, любовь к отечеству, преданность ему, стремление действиями служить его интересам.

Отношение к Родине выражается не только в чувствах, которые могут быть пылкими, но, ни к чему не обязывающими, но и в социальных действиях. Патриотизм состоит в том, что человек признаёт интересы своей социально-духовной общности выше личных. Чувство патриотизма формируется с раннего детства.

«С чего начинается Родина? С картинки в твоём букваре...?» В этих простых словах известной песни заложен глубокий смысл. Действительно, патриотизм, любовь к Родине начинается с малого. С чего же? Давайте попробуем сегодня это выяснить.

2 Разогрев

Вся группа делится на подгруппы по 3-4 человека. Каждой из подгрупп даётся карточка с афоризмами или высказываниями известных людей по теме. Члены подгруппы в течение 2-3 минут коллективно обсуждают, согласны или нет они с этими высказываниями и почему. Затем один из участников зачитывает высказывание и сообщает обоснованное мнение группы.

«Патриот – тот, кто в самые трудные для Родины минуты берётся за самые трудные её дела».

П. Павленко.

«Сила патриотизма всегда пропорциональна количеству вложенного в неё личного труда: бродягам и тунеядцам всегда бывало чуждо чувство Родины»

Л. Леонов.

«Настоящим гражданином, стойким борцом за высокие идеалы становится только человек, который в годы детства и отрочества овладел высоким искусством человечности, - научился быть преданным сыном, преданной дочерью своих родителей».

В. Сухомлинский.

«Если я не устремлюсь на врага, когда дело идёт о спасении моей Родины, я не гражданин, а обыватель».

Д. Дидро.

3 Игра «Обложка журнала»

Каждый из участников (или подгруппы по 3-4 человека) получают лист бумаги и фломастер. Они выступают в роли творческой группы по подготовке проекта журнала патриотической направленности, рисуют его макет и готовят краткую презентацию. Условия записаны на доске (ватмане):

1. Название журнала.
2. Цель издания журнала.
3. Для какой категории населения будет издаваться.
4. Будет ли обеспечен коммерческий успех на рынке.

Время работы – 5-7 минут.

Затем представитель каждой группы проводит презентацию журнала и кладёт обложку в круг (прикрепляет к доске). Участники игры могут задавать вопросы по ходу. В конце руководитель показывает, что объединяет эти журналы. Объясняет, как через каждый журнал проходит идея патриотизма.

4 Генерирование идей

Упражнение «Обмен картами»

Цель - расширить представление о патриотизме и выбрать лучшие. Каждый участник получает по 2 чистые карточки, которые заполняет самостоятельно, записывая идеи по поводу:

1 Патриотизм – это ...

2 Чтобы стать патриотом, нужно...

Время – 5 минут. Затем участники обмениваются между собой карточками, оставляя у себя те, которые лучше определяют эти понятия (6-8 на подгруппу). После садятся по группам и из имеющихся карточек определяют лучшие ответы на 2 незаконченных предложения.

По одному человеку из каждой группы зачитывают выбранные определения. Помощник записывает на доске (листе ватмана), выбирая основное.

5 Завершение

Подводятся итоги работы. Руководитель подчёркивает, что участники расширили представления о патриотизме и попытались определить своё отношение к этому.

Таким образом, любовь к Родине включает в себя:

- заботу об интересах и исторических судьбах страны и готовность ради неё к самопожертвованию;

- верность Родине, её защита от врагов, гордость за социальные и культурные достижения своей страны, сочувствие к страданиям народа и отрицательное отношение к социальным порокам общества, уважение к историческому прошлому Родины и унаследованным от него традициям;

- привязанность к месту жительства.

Рефлексия: все участники становятся в круг и каждый говорит: «Сегодня я узнал... (удивился, понял и т.д)». Игра завершается.