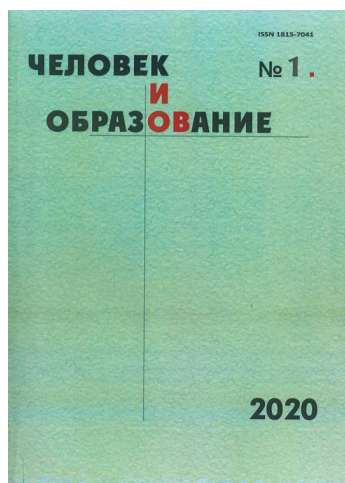




Человек и образование 2013-2024

ISSN 2079-8784

URL - <http://ras.jes.su>

Все права защищены

Выпуск 1 (62) Том . 2020

Феномен лидерства как компонент управленческих компетенций

Александрова Марина Викторовна

профессор кафедры начального, дошкольного образования и социального управления, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Российская Федерация, Великий Новгород

Карягин Сергей Николаевич

директор, ГБОУ Школа-интернат № 289 с углубленным изучением предмета «Физическая культура» Красносельского района

Российская Федерация, Красное Село

Шерайзина Роза Моисеевна

профессор кафедры профессионального педагогического образования и социального управления, Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

Российская Федерация, Великий Новгород

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с развитием междисциплинарной категории «лидерство», определяется взаимообусловленность понятий «лидер» и «руководитель», обосновывается необходимость формирования лидерских качеств в процессе подготовки образовательных менеджеров.

Ключевые слова: лидер, лидерство, лидерские качества, теории лидерства, руководитель, подготовка образовательных менеджеров

Дата публикации: 26.06.2022

Александрова М. В. , Карягин С. Н. , Шерайзина Р. М. Феномен лидерства как компонент управленческих компетенций // Человек и образование – 2020. – Выпуск 1 (62) С. 94-98 [Электронный ресурс]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020863-4-1> (дата обращения: 16.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020863-4

¹ Динамичные изменения, происходящие во всех сферах общественной жизни, предъявляют новые требования к современному человеку – он должен уметь самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозировать их последствия. Феномен лидерства получает широкое распространение в разнообразных сферах общественной жизни. В связи с этим он является объектом пристального изучения многих наук, таких как психология, педагогика, социология, философия, экономика и др. Междисциплинарный характер лидерства обуславливает необходимость рассмотрения данного вопроса с точки зрения различных научных оснований.

² Слово «лидерство» образовано от английского глагола «lead». В этимологических словарях зафиксировано следующее значение этого глагола: «путешествовать, плыть» [11, с. 871]. В словаре английского языка С. Джонсона, изданном в 1785 году, лидер – это тот, кто ведет, указывает путь; капитан, командующий, идущий первым; человек во главе какой-либо группы [12].

³ Современные словари отображают расширенное представление о лидерстве в плане особенностей его проявления и функций. Согласно толковому словарю С.И. Ожегова, лидер – это не только командир, а любой влиятельный человек, который контролирует или оказывает влияние на действия других. Кроме того, лидерами могут выступать группы, партии и организации, являющиеся лучшими или успешными в какой-либо деятельности [5]. Таким образом, можно констатировать, что лидерство из бытовой (лидер – «указывающий путь»), административной и политической сферы проникло во все сферы социальной жизни.

⁴ Лидерство – относительно новая область научного исследования. Появление первых теорий лидерства относится к концу XIX – началу XX века. Тем не менее, если рассматривать понятие «лидер» в самом широком смысле, а именно как «оказывающий влияние», то предпосылки к возникновению феномена лидерства можно обнаружить еще в глубокой древности.

⁵ Большой интерес в рамках исследования проблемы лидерства представляют труды древнегреческих философов. Сократ справедливо полагал, что для грамотного управления недостаточно власти, переданной по наследству, или богатства. Вести за собой людей означало пробудить в них самые лучшие намерения, создав условия для взаимодействия. Способность оказывать влияние на людей Сократ прежде всего связывал с волей богов и наличием врожденных качеств, тем самым исключая какую-либо возможность для человека научиться управлять. Примечательным в данном контексте является сочетание как авторитарных, так и демократических умений, что в полной мере характеризует пути поиска наиболее эффективных способов управления.

6 Ученик Сократа Платон считал умение управлять людьми одним из самых сложных, поделив всех людей на три группы (правители, воины, работники) и четко обозначив взаимоотношения между носителями власти и последователями [6].

7 Древнегреческий философ Аристотель писал о том, что умение вести за собой проявляется в «превосходстве в добродетели, когда притом одни будут в состоянии повелевать, другие – подчиняться» [2]. В отличие от Сократа и Платона, Аристотель допускал наличие одних и тех же добродетелей у всех. В частности мужество, необходимое для управления, он приписывает как правителям, так и слугам, но в разной степени. Важную роль в развитии добродетели Аристотель отводил воспитанию.

8 Идеи античных философов в значительной мере коррелируют с современной трактовкой природы лидерства, согласно которой в основе данного явления лежит неформальное управление, лидерские качества можно воспитать у обширной категории людей.

9 Особый интерес в рамках изучения лидерства вызывает идеология эпохи Просвещения, провозгласившая равенство всех людей от рождения. Исходя из этого, каждый обладает одинаковыми способностями, в том числе и лидерскими. Благодаря сложившимся в этот период рациональным взглядам на природу человека получает научное обоснование предположение о том, что любые способности можно развивать с помощью правильно организованного воспитания.

10 Переход из естественного состояния (природная свобода) к гражданскому (воля человека подчинена закону) происходит, когда люди объединяются друг с другом для решения общественных задач. Как отмечает Ж.-Ж. Руссо, благодаря такому союзу поступки человека обретают нравственный характер [8]. Таким образом, французский философ обозначил одно из самых важных условий развития общества и личности: осуществление совместной деятельности на паритетной основе с целью достижения всеобщего блага. В современном мире ведущим фактором такого взаимодействия служит лидерство.

11 Первой попыткой научного обоснования лидерства стала теория черт, получившая распространение в конце XIX – начале XX вв. (К. Берд, Ч. Бернارد, П. Дженкинс, Р. Стогдилл, Н. Сэшкин, О. Тид), которая подразумевает, что лидеры обладают исключительным темпераментом и наклонностями: высокий уровень мотивации, внимания, хорошее эмоциональное и физическое самочувствие, способность решать проблемы.

12 Представляется возможным сделать вывод о том, что данный подход, в первую очередь, направлен на выявление и описание уникальных черт личности, которые позволяют индивиду стать лидером. Исследование черт личности позволило выделить особенности лидерства: индивидуальные (рост, возраст, вес, телосложение, внешний вид, доминантность, агрессивность); интеллектуальные (рассудительность, эрудиция, интуиция, адаптивность); речевые (лингвистические способности, беглость речи, приятный голос); коммуникативные (общительность, тактичность, экстраверсия – интроверсия); энергетический потенциал (оптимизм,

эмоциональный контроль, сила духа и убеждений, активность, склонность к риску); мотивационные характеристики; успешность [3].

¹³ Однако, акцентируя внимание исключительно на описании черт личности, не представляется возможным прогнозировать лидерство и оказывать внешнее влияние на его развитие. Кроме того, согласно этой теории, лидеры могут обладать абсолютно разным набором черт, а это не позволяет выделить основу для универсальной характеристики лидерских качеств и классификации лидерства.

¹⁴ В эволюционном плане на смену теории черт в контексте рассматриваемой темы исследования приходит поведенческий подход, который рассматривает лидерство уже с точки зрения особенностей поведения лидеров и последователей. Поведенческий подход не сводится только к анализу собственных поступков или деятельности других членов группы. Также большое внимание уделяется коррективке отрицательных проявлений в поведении личности и стимулированию положительных действий. Положительным аспектом является обозначение закономерности о зависимости поведения от поставленной задачи, что открывает большие возможности для педагога в сфере влияния на деятельность группы извне.

¹⁵ Изучение и понимание стилей лидерства в рамках поведенческого подхода позволяет влиять на эффективность групповой деятельности. К достоинствам поведенческого подхода можно отнести возможность влияния на лидеров с отрицательной направленностью (девиантных лидеров) и построение поведения, основанного на принципах сотрудничества. Поведенческий подход также позволяет расширить представление о сущности лидерства: во внимание принимается деятельность не только лидера, но и последователей в изменяющихся ситуациях. К недостаткам данного подхода можно отнести невозможность четкой взаимосвязи между поведением и эффективностью деятельности.

¹⁶ В 60-е годы XX века возникает ситуационная теория лидерства, определяющая эффективные стили управления: *указание* – лидер определяет роль последователей, дает инструкции и следит за выполнением действий; *тренировку* – лидер не только дает указание, но и оказывает всяческую поддержку последователям; *участие* – лидер и последователи принимают совместные решения по поводу того, как решить поставленные задачи наилучшим образом; *делегирование* – лидер предоставляет последователям возможность самостоятельно решать проблему.

¹⁷ Положительным аспектом данной теории является также и то, что она ориентирована не только на решение поставленной задачи, но и на построение взаимоотношений в группе и оказание эмоциональной поддержки, на личностный рост самого лидера, так как подразумевает постоянный поиск наиболее подходящего стиля лидерства в зависимости от меняющейся ситуации и состояния группы.

¹⁸ Транзактная и трансформационная теории рассматривают лидерство с точки зрения характера взаимоотношений между лидерами и последователями. В логике этого подхода усилия лидера направлены на получение поддержки со

стороны последователей в обмен на удовлетворение их личных потребностей, например, продвижение по службе или повышение заработной платы.

¹⁹ Э. Холландер полагает, что разменной монетой при транзактном обмене является признание авторитета лидера в группе. Он вводит понятие «групповое доверие», которое определяет уровень лидерского авторитета. Вместе с тем, если лидер в ходе групповой деятельности проявляет еще и компетентность, то уровень доверия к нему возрастает. В случае же когда действия лидера не способствуют успешности группы, уровень доверия со стороны последователей падает и, соответственно, происходит утрата авторитета. Исходя из вышеизложенного, лидер, не обладающий соответствующим уровнем компетентности, не способен оказывать влияние на членов группы, так как его лидерский авторитет и статус находятся в большой зависимости от воли последователей.

²⁰ Трансформационное лидерство, в отличие от транзактного, способно вдохновить последователей на достижение коллективных целей. На основе трансформационного лидерства Б. Басс предложил модель, включающую в себя четыре компонента: харизму, мотивирующее влияние, стимулирование мыслительной деятельности и индивидуальный подход.

²¹ В отечественной психолого-педагогической науке проблема изучения лидерства находит отражение в работах таких ученых, как Г.М. Андреева, Т.В. Бендас, Р.С. Немов, Б.Д. Парыгин, А.Л. Свенцицкий, А.Л. Уманский и др.

²² По мнению Р.С. Немова, лидер — это неофициальный член группы, который пользуется авторитетом и имеет высокий статус [4]. Таким образом, подчеркивается неформальный характер лидерства как явления, а также значимость авторитета и статусного положения лидера. Роль лидера в группе заключается в регулировании деловых и личностных отношений. Недостаточно ясным в данном контексте остается вопрос о природе возникновения лидерства.

²³ Более широкое определение понятию «лидер» дает Г.М. Андреева: «Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи» [1, с. 183]. Исходя из этого, мы можем сделать вывод о том, что в основе лидерства лежит ситуация.

²⁴ Схожего определения придерживается А.Л. Уманский, который связывает лидерство с активацией качеств личности, повторяющихся в определенных ситуациях [9]. Данный подход представляет собой попытку рассмотрения лидерских качеств с различных позиций: теории черт и ситуационной теории.

²⁵ С точки зрения ситуационного подхода лидерство рассматривается и в трудах Б.Д. Парыгина. «Лидер — это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной, коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели» [3, с. 141]. Следовательно, особую значимость в процессе развития лидерства имеет спонтанность

возникновения лидеров и их нацеленность на эффективность групповой деятельности.

²⁶ Согласно концепции Т.В. Бендас, А.Л. Свенцицкого, лидер может быть наделен как властью, так и способностью оказывать влияние [3, с. 408].

²⁷ Непростое соотношение существует между понятиями *лидерство* и *руководство*. Так, Б.Д. Парыгин четко разграничивал их, указывая на то, что руководитель имеет официальный статус; он может применить различные санкции, и процесс принятия им решений отличается сложностью и многократной опосредованностью. Более того, руководство по своей сути стабильнее лидерства [7]. Г.М. Андреева также полагает, что лидерство и руководство не идентичны. Среди основных различий можно выделить следующие: лидерство – психологическая характеристика поведения, а руководство – социальная характеристика отношений и регламентируемый обществом процесс [1]. Противоположной позиции придерживается Т.В. Бендас, рассматривая лидерство и руководство с точки зрения общих оснований. К ним относятся использование одинаковых инструментов влияния в ходе управления группой и нацеленность на результат [3].

²⁸ На наш взгляд, понятия лидер и руководитель не являются синонимичными [10]. Отличие между ними обусловлено разницей в статусном положении в группе. Благодаря неофициальному статусу сфера влияния лидера практически ничем не ограничена. Мы считаем, что руководитель должен обладать лидерскими способностями. Осознавая значимость формирования лидерских качеств современных менеджеров, в подготовку магистров по направлению «Образовательный менеджмент» в Новгородском университете имени Ярослава Мудрого включена учебная дисциплина «Лидерство и командообразование» [<http://www.novsu.ru/file/1559245>] с целью формирования и развития у студентов целостного представления о лидерстве и создания условий для развития управленческих компетенций в области управления человеческими ресурсами, а также о способах формирования команд. В процессе обучения у студентов формируются следующие компетенции: способность организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели; способность применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном языке, для академического и профессионального взаимодействия; готовность планировать и организовывать деятельность групп, включать обучающихся и обучающихся в разнообразные социокультурные практики, совместную деятельность, проводить досуговые и социально значимые мероприятия; готовность использовать знания теории и методов управления образовательными системами, умения вести диалог с обучающимися или группой обучающихся в процессе принятия решений.

Библиография:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Изд.3. – М.: Наука, 1994. – 325 с.

2. Аристотель. Сочинения: В 4-х т. Т. 4 / общ ред. А.И. Доватура: пер. с древнегреч. – М.: Мысль, 1983. – С. 484.
3. Бендас Т.В. Психология лидерства: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2009. – 448 с.
4. Немов Р.С. Психология: Учебн. для студ. высш. пед. учебн. завед. В 3-х книгах. 4-е изд. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – Кн.1. – 668 с.
5. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. 100000 слов, терминов, выражений: Новое издание/ под ред. Л.И. Скворцова. – 28 изд, перераб. – М.: Мир и образование, 2015. – 1375 с.
6. Платон. Сочинения в четырех томах. Т.3. Ч.2 / под общ. ред. А.Ф. Лосева и В.Ф. Асмуса: пер. с древнегр. – СПб.: Изд-во СПб.ГУ; «Изд-во Олега Абышко», 2007. – 731 с.
7. Парыгин Б.Д. Социальная психология: проблемы методологии, истории и теории. – СПб.: ИГУП, 1999. – 592 с.
8. Руссо Ж-Ж. Трактаты / ред. А.З. Манфец. – М.: Наука, 1969. – 709 с.
9. Уманский А.Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства. – Кострома, 2004. – 290 с.
10. Шерайзина Р.М. Лидерство и командный менеджмент: Учебное пособие. – В. Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2003. – 112 с.
11. Comprehensive Etymological Dictionary of the English Language by Ernest Klein, Elsevier Publishing Company, Amsterdam, 1966 c. 871.
12. Dictionary of the English Language by Samuel Johnson, 6 th Edition, London, 1785.

Phenomenon of leadership as a component of managerial competencies

Marina Alexandrova

*Professor of the Department of Primary, Pre-School Education and Social Management, Yaroslav-The-Wise Novgorod State University
Russian Federation, Velikiy Novgorod*

Sergey Kariagin

*Head Master, State Budgetary Educational Institution Boarding School with In-Depth Study of Physical Education N289 Krasnoselskiy r-n
Russian Federation, Krasnoe Selo*

Roza Sherayzina

*Professor of the Department of Professional Pedagogical Education and Social Management, The-Wise Novgorod State University
Russian Federation, Veliky Novgorod*

Abstract

The article deals with issues related to the development of the interdisciplinary category "leadership", determines the interdependence of the concepts "leader" and "manager" and justifies the need for developing leadership qualities in the process of training educational managers.

Keywords: leader, leadership, leadership qualities, leadership theories, manager, training of educational managers

Publication date: 26.06.2022

Citation link:

Alexandrova M., Kariagin S., Sherayzina R. Phenomenon of leadership as a component of managerial competencies // Man and Education – 2020. – Issue 1 (62) С. 94-98 [Electronic resource]. URL: <https://человекиобразование.рф/S181570410020863-4-1> (circulation date: 16.05.2024). DOI: 10.54884/S181570410020863-4