

Лидерский потенциал руководителей формальных молодежных организаций

Егорова Саина Леонидовна

СВФУ им.М.К.Аммосова, Институт психологии, Якутск, Россия

E-mail: e_romashka89@mail.ru

Актуальность исследуемой проблемы обуславливается особенностями, характерными для лидера – человека, который стоит во главе группы, определяет основные направления её деятельности и развития. Его необходимость диктуется тем, что в каждой группе существуют и должны кем-то регулироваться две взаимодополняющие системы отношений: деловые и личные. Лидерский потенциал – это совокупность различных способов и моделей поведения лидера, используемых в разных ситуациях. Стиль лидерства – наиболее часто используемые модели поведения лидера при взаимодействии с последователями. Студенческая формальная организация – добровольное объединение студентов по каким-то интересам, имеющее официальный статус (положение, систему руководства, план работы). Эмоциональный интеллект – это способность человека воспринимать, оценивать и понимать свои и чужие эмоции и умение управлять эмоциями.

Цель: выявить взаимосвязь лидерского потенциала и уровня эмоционального интеллекта руководителей (лидеров) формальных молодежных организаций. Для достижения данной цели, мы поставили следующие **задачи:** 1. Провести теоретический анализ понятий: лидер формальной молодежной (студенческой) организации, лидерский потенциал руководителя, эмоциональный интеллект; 2. Определить уровень лидерского потенциала и эмоционального интеллекта руководителей формальных молодежных организаций; 3. Выявить взаимосвязь между лидерским потенциалом и уровнем эмоционального интеллекта.

Выборка: Лидеры формальной молодежной организации: руководители советов СВФУ (17); председатели факультетов и институтов профсоюзной организации студентов СВФУ (13) и члены молодежных организаций (60). Всего 90 человек.

Объект исследования: руководители, лидеры формальной молодежной организации.

Предмет исследования: взаимосвязь лидерского потенциала и эмоционального интеллекта руководителей.

Гипотезы: Существует взаимосвязь между уровнем лидерского потенциала и уровнем эмоционального интеллекта. Данная гипотеза конкретизирована в следующих частных гипотезах: 1. При высоком уровне лидерского потенциала наблюдается высокий уровень эмоционального интеллекта; 2. Существует различие в показателях лидерского потенциала и эмоционального интеллекта у лидеров советов и у лидеров ППОС СВФУ им.М.К.Аммосова.

Методики: Методика оценки стилей лидерства и лидерского потенциала И.Г. Ленева. Методика оценки параметров эмоционального интеллекта О.П. Дегтяренко. Поставленные в рамках дипломного исследования задачи достигнуты. Исследован лидерский потенциал руководителей формальных молодежных организаций. Мы основывались на работах Халпина и Вайнера, которые подчеркивали значимость высокого уровня лидерского потенциала руководителя в эффективности работы формальной организации, а также обладание высоким уровнем эмоционального интеллекта для руководителя. Итак, лидерство – это процесс, при котором влияние одного человека на других членов группы проис-

ходит для достижения целей группы, создания видения и вдохновения определенной группы людей. Стилем лидерства является наиболее часто используемые модели поведения лидера при взаимодействии с последователями. Лидерский потенциал – это совокупность различных способов и моделей поведения лидера, используемых в разных ситуациях. Эмоциональный интеллект это способность управления своими эмоциями и эмоциями других людей. Основываясь на результатах теоретического анализа, мы провели исследовательскую работу по выявлению взаимосвязи лидерского потенциала и эмоционального интеллекта руководителей формальных молодежных организаций. Проведенное нами эмпирическое исследование показало наличие взаимосвязи между уровнем лидерского потенциала и уровнем эмоционального интеллекта руководителей формальных молодежных организаций. Данное исследование может быть продолжено в направлении изучения эмоционального интеллекта как фактора эффективности управления, а также взаимосвязи эмоционального интеллекта и особенностей коммуникативной направленности. Полученные результаты позволяют сделать следующие **практические рекомендации**: При отборе студенческих лидеров и кадрового резерва среди студентов-выпускников необходимо учитывать показатели лидерского потенциала, ведущих стилей лидерства и эмоционального интеллекта. Так как многие руководители являются самовыдвиженцами или студенты выбирают руководителей, ориентируясь на дружеские отношения, необходимо обучение основам управления студентов-лидеров в рамках школы лидеров, проведения тренинговых занятий с целью развития эмоционального интеллекта. Важно учитывать индивидуальные стили лидерства при формировании штабов и выдвижении руководителей и их заместителей. Лидеры, обладающие коммуникативным стилем лидерства очень важны как члены штабов, как заместители руководителей, поскольку ориентированы на сохранение ценностей организации, укрепление межличностных отношений. В то же время, на должности руководителей организации скорее подходят руководители с другими стилями лидерства.

Литература

1. Бендас Т.В. История изучения лидерства в американской социальной психологии // Вестник Карагандинского университета. Серия гуманитарных наук. 1999. №2. с. 86
2. Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп.: Пер. с англ. Екатеринбург: «ЛИТУР», 2000. – 320 с.
3. Волков И.П. Исследование лидерства как функции групповой задачи / Экспериментальная и прикладная психология. Вып. 4. Л.: ЛГУ, 1971 – с.125
4. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.
5. Bradberry, T. Greaves, J. (2005). The Emotional Intelligence Quick Book, (New York: Simon and Schuster). Bradberry, T. and Greaves J. (2005) "Heartless Bosses," The Harvard Business Review.
6. Орме Г. Эмоциональное мышление как инструмент достижения успеха. – М.: «КСП+», 2003. – 272 с.