

Секция «Методология социологических исследований»
Основные подходы к феномену лидерства в студенческой среде
Крошкина Мария Сергеевна
Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия
E-mail: mary-ka93@mail.ru

На любом этапе своего развития общество нуждалось в грамотных и инициативных лидерах, способных эффективно решать поставленные задачи.

Однако наибольший интерес к проблеме лидерства наметился во второй половине XIX века в результате победы промышленной революции и переходе всех сфер жизни общества на рыночные отношения.

В данной ситуации сформировались три основных подхода к данному феномену, которые и по сей день пользуются популярностью.

Первый подход, который достаточно плотно утвердился в науке — компетентностный подход. Авторами данного подхода принято считать В.А.Болотова, В.В.Серикова, В.В.Давыдова, В.Д.Шадрикова и других.

В рамках данного подхода под профессиональной компетентностью необходимо понимать совокупность ключевых, базовых и специальных компетенций, которыми нужно овладеть, чтобы стать компетентным специалистом.

Анализ различных исследований, которые посвящены профессиональной компетентности управленца выявил среди ведущих компетенций менеджера большое количество характеристик, которые исследователи относят к лидерским качествам. А именно: способность человека вести за собой, достигая желаемых результатов, готовность к осуществлению социально-ориентированной деятельности, быстрому реагированию на происходящие в обществе изменения, стремление к преобразованию окружающей действительности [3].

На основе представлений компетентностного подхода было разработано и определение лидерских качеств студента. Лидерские качества студентов — динамическое профессионально-личностное образование, формируемое в процессе профессиональной подготовки в ВУЗе, включающее индивидуально-лидерскую компетенцию; управленческо-лидерскую компетенцию; коммуникативно-прогностическую компетенцию, обеспечивающее будущим специалистам профессиональную мобильность и конкурентоспособность.

Компетентностный подход достаточно четко определяет критерии и показатели перечисленных в определении компетенций.

Первая компетенция — индивидуально-лидерская. Критерии компетенции: индивидуальные способности человека к лидерству; достаточные знания о феномене лидерства и осознание его важности для становления личности; восприятие собственного образа «Я — лидер — индивидуальность». Показатели компетенции: осознание человеком своих индивидуальных физиологических и психологических лидерских задатков, ориентация на самоутверждение индивидуальных лидерских амбиций; стремление человека к реализации своих коммуникативных, организаторских способностей, способностей к самопрезентации; общая мобилизация своего лидерского потенциала.

Вторая компетенция — управленческо-лидерская. Критерии компетенции: владение информацией о способах саморазвития лидерских качеств, как общих, так и профессиональных; восприятие в себе лидерских способностей, образа «Я — лидер — будущий специалист (менеджер)». Показатели компетенции: овладение навыками профессионального управления в рамках официального лидера; работа над умением «вести за собой людей»,

увлекая их интересной и созидательной деятельностью; умение ставить цели, выбирать пути и способы их достижения; способность корректировать поставленные цели в условиях сложившихся обстоятельств; превалирование мотива достижения успеха над мотивом избегания неудач.

Третья компетенция — коммуникативно-прогностическая. Критерии компетенции: осознание собственного лидерского потенциала и возможностей других в сфере лидерства; стремление человека к саморазвитию и профессиональному росту; восприятие целостности своего образа «Я -лидер — конкурентоспособный в профессии, успешный в жизни». Показатели компетенции: способность человека к профессиональному общению, влияние на других людей, управление людьми через призму неофициального лидерства; активное использование «жесткого» и «мягкого» гендерных стилей менеджмента; активная гражданская позиция; пластичность и гибкость мышления; умение получить необходимую информацию; готовность пойти на риск; стремление к построению продуктивных взаимоотношений с другими людьми; способность к прогнозированию ситуации, жизненных перспектив и т.д.

Второй подход, который также важно рассмотреть — целостный подход. Его главными представителями являются: В.С.Ильин, Н.К.Сергеев, В.В.Сериков, Н.М.Борытко и другие. В рамках данного подхода лидерские качества студента рассматриваются как системное профессионально-личностное образование, которое характеризуется наличием определенных целей, содержанием, применяемыми для достижения цели средствами и получаемыми результатами [1].

В данном случае лидерские качества формируются целенаправленным образом, причем это формирование происходит не стихийно, а в результате специально направленной педагогической деятельности в целостном учебно-воспитательном процессе. Именно в результате такого целенаправленного воздействия происходят позитивные качественные изменения в лидерской позиции человека — от индивидуальной (утверждение индивидуальных лидерских амбиций) к профессиональной (овладение профессиональными навыками управления через неофициальное лидерство), которые, несомненно, способствуют повышению общей профессиональной подготовки человека.

Третий и последний подход, который будет рассмотрен — гендерный подход. Представителями данного направления являются: Л.И.Столярчук, В.В.Дудукалов, Н.И.Роговская, М.А.Толстых и другие.

Представители данного подхода утверждают. Что пол — важнейшая характеристика человека, на основе которой можно разработать модели управления [2].

Так, лидер-мужчина - «жесткая» модель управления, которая включает в себя объективность, прямолинейность, бескомпромиссность, уверенность в себе, в своих словах и поступках, демонстративность и т. д.

Лидер — женщина - «мягкая» модель управления, включающая гибкость в поведении, демократичность, развитая интуиция, эмпатия, ориентация на общение и т. д.

С точки зрения данного подхода, гендерный тип менеджмента, включающий «мягкий» и «жесткий» стили управления, создает уникальные возможности для формирования и развития лидерских качеств юношей и девушек в образовательном процессе.

Таким образом, все три рассмотренных подхода очень гармонично дополняют друг друга. При грамотном применении предлагаемых каждым из подходов средств на практике можно достичь значительных успехов в формировании и развитии лидерских качеств

студента.

Литература

Гвоздева Е.С. **Лидерство** молодых ученых в процессе инновационного развития. Дисс. канд. соц. Наук. Новосибирск, 2005.

Саляхов В.Ю. Формирование лидерских качеств **студентов**: на опыте подготовки менеджеров. Автореф. дисс. ... канд. педаг. наук. Волгоград, 2008.

Шкурко О.В. Развитие лидерских качеств будущих менеджеров средствами имиджологии в вузе. Автореф. дисс. ... канд. педаг.наук. Кемерово, 2013.

Источники и литература

- 1) Гвоздева Е.С. Лидерство молодых ученых в процессе инновационного развития. Дисс. канд. соц. Наук. Новосибирск, 2005.
- 2) Саляхов В.Ю. Формирование лидерских качеств студентов: на опыте подготовки менеджеров. Автореф. дисс. ... канд. педаг. наук. Волгоград, 2008.
- 3) Шкурко О.В. Развитие лидерских качеств будущих менеджеров средствами имиджологии в вузе. Автореф. дисс. ... канд. педаг.наук. Кемерово, 2013.