Содержание

Введение

Глава 1. Общее понятие политического лидерства

.1 Типы лидеров

.2 Основные теории лидерства

Глава 2. Методики по диагностике лидерских качеств

.1 Методики по диагностированию лидерских качеств

2.2 Результаты диагностики

.3 Рекомендации студентам

Заключение

Список литературы

Введение

Особое место в социальной психологии занимает психология политического лидерства. Где появляется больше одного человека сразу, возникает вопрос о лидерстве. Поэтому ни одно общество не может обойтись без власти, это просто невозможно. А в условиях современной демократий, когда право выбора «кого наделить» властью принадлежит народу, то есть члены общества вольны самостоятельно выбирать себе лидера, эта тема как никогда актуальна. Со своей стороны лидер должен убедить их своим поведением и действиями, что у него отсутствуют корыстные мотивы или властолюбие. Харизматическая личность и умелый лидер поведут за собой толпы людей и при всем эти люди хотят за ним идти.

Политический же лидер не просто ведет за собой людей, он знает потребности и интересы своих последователей, рьяно защищает и борется за них. Еще одним важным компонентом лидерства является доверие, оно выражает признание идеалов, точки зрения, и способов которыми лидер будет добиваться поставленных целей. Стоит помнить, личность лидера оказывает большое влияние на политические процессы.

Отличие политической психологии от политики в том, что в отличие от нее она изучает не власть, а «человеческий фактор» , т. е. как людьми воспринимаются те или иные политические события, политические ценности, личностные качества лидера.

В данной работе мы постараемся, выявить из каких компонентов складывается потенциал политического лидера. Дать определение понятию «политический лидер», рассмотреть существующие типы лидеров и основные теории лидерства.

Актуальность выбранной темы показывает все выше перечисленное.

Предмет исследования проблема политического лидерства.

Цель исследования раскрыть сущность понятия «политическое лидерство».

Объект психология политического лидерства.

В соответствии с проблемой, целью, объектом и предметом исследования были поставлены задачи:

. Рассмотреть понятие «политическое лидерство».

.Изучить психологическую литературу по проблеме политического лидерства.

. Подобрать методики по диагностике лидерских способностей.

. На основе полученных результатов составить рекомендации по развитию лидерских способностей.

Структура курсовой работы: состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Глава 1. Общее понятие политического лидерства

Если рассматривать феномен лидерства необходимо дать определение понятия лидер. Лидер в переводе с английского языка (leader) означает «ведущий», «указывающий путь». Смысл этого слова отражает предназначение человека-лидера, его место и роль в обществе, процессы, к которым он причастен, его функции.[1]

Лидерство - явление многогранное и многозначное.

Политическое лидерство - это вид политической деятельности, представляющей собой процесс взаимодействия, в ходе которого одни люди (лидеры) знают и выражают потребности и интересы своих последователей и в силу этого обладают престижем и влиянием, а другие (сторонники лидеров) - добровольно отдают им часть своих властных полномочий для осуществления целенаправленного представительства и реализации собственных интересов.[1]

Под общественным лидерством прежде всего понимают социальную функцию. Как и в какой конкретной форме и какими способами осуществляется лидерство во многом зависят от того насколько культурно зрело данное общество, уровня самостоятельности разных групп интересов, осознание необходимости коллективных действиях для поддержания функционирования социальной системы в целом.

Полная картина того как проявляется лидерство складывается по мере эволюции самого общества, усложнения социальных взаимосвязей, конкретизирующих функции лидера.

Часто получается так что политический лидер является еще и руководителем организации - политической партии, общественного движения, государства и т.д. Но значение таких понятий как «руководство» и «лидерство» не однородны. Руководство - это обладание формальным правом принимать решения, что не обязательно подразумевает авторитетность. Настоящий руководитель может и не пользоваться авторитетом и уважением: в этом случае он не будет лидером. Лидер в свою очередь может не занимать руководящих постов, и такой лидер будет называться неформальным. Весовые перспективы для эффективной политической деятельности есть у человека, который является и руководителем и является авторитетным лидером.

Талант лидера предполагает существование у человека таких качеств, как интеллект, интуиция, организаторские способности, готовность брать на себя ответственность, умение нравиться публике, самостоятельность, смелость, целеустремленность, силу воли и др.

.1 Типы лидеров

Отмечают наличие множества типов лидерства. По отношению к подчиненным выделяют авторитарных и демократических лидеров; по масштабу - общенациональных, классовых, партийных. В настоящее время политологи выделяют несколько собирательных типов лидера:

лидер-знаменосец, такой лидер по особенному видит действительность, он приверженец идеалов, мечтатель, способный воодушевить широкие массы;

лидер-служитель, такой тип лидеров, прежде всего, в своей деятельности ориентируется на нужды и потребности своих сторонников и избирателей и действует от их имени;

лидер-торговец, как и обычный торговец, он красиво преподносит собственные идеи, умело убеждает людей в достоинстве его идей над идеями других;

лидер-пожарный, обычно его интересы затрагивают проблемы повседневной жизни, а так же самые актуальные из них. Действия подобного лидера зависят от конкретной ситуации.

Как правило перечисленные выше типы не встречаются в чистом виде: у определенных лидеров бывают совмещают сочетания таких характеристик в разных пропорциях.

Есть такие лидеры способные привлечь народ, воодушевить его на какую-то инициативу. В таком случае обычно говорят о харизме (от греч. charisma - божественный дар, благодать) - представлении об исключительной одаренности человека.

Харизматичного лидера окружение склонно наделять свойствами исключительности, сверхъестественности, непогрешимости. Право такого человека быть лидером поддерживается слепой верой, благоговением, преданностью людей. Ему верят не потому, что он сказал нечто правильное, а потому что это сказал именно он.

«Я» - концепция политического лидера

Основной вопрос о компенсации настоящих или иллюзорных недостатков личности была поднята еще "соратником" З. Фрейда А. Адлером. Данное мнение получило свою более обширную разработку в работах Г. Лассуэлла. В соответствии с его концепцией, человек для компенсации низкой самооценки устремляется к власти как способу подобной компенсации. Из чего можно заключить, самооценка, являясь не адекватной, способствует развитию поведение человека в отношении политически релевантных целей - власти, достижений, контроля и так далее.

Интерес Г. Лассуэлла был привлечен к развитию представлений человека о самом себе, степени развития и качеству самооценки и их воплощению в политическом поведении. Его гипотеза состояла в том, что некоторые люди обладают необычайно сильной потребностью во власти или других личностных ценностях, таких как привязанность, уважение, как в средствах компенсации травмированной или неадекватной самооценки. Личные "ценности" или потребности такого рода могут быть рассмотрены как эго-мотивы, поскольку они часть эго-системы личности.

А. Джордж в одном из своих трудов продолжил цепь суждений Г. Лассуэлла о стремлении к власти как компенсации низкой самооценки. [5] Он подробно описал возможную структуру низкой самооценки и считает, что недостаточную самооценку возможно составляют пять субъективно отрицательных чувств в отношении себя в разных комбинациях:

) чувство собственной неважности, незначительности;

) чувство моральной неполноценности;

) чувство слабости;

) чувство посредственности;

) чувство интеллектуальной неадекватности.

Позднее вслед за тем, как Г. Лассуэлл обратил внимание политологов и политических психологов к важной роли самооценки в политическом поведении лидера, была положена вериница исследований, связанных с представлением самого политического деятеля о себе.

Политический лидер в любой ситуации за редким исключением ведет себя в соответствии с собственной Я-концепцией. Его реакций на происходящие подчиняются тому, как он себя осознает, и как он сопоставляет себя с теми, с кем он взаимодействует.

Я-концепция, то есть осознание человеком кто он, имеет несколько аспектов. Самым значимый из которых является - образ "Я", самооценка и социальная ориентация политического лидера. У. Стоун приводит рассуждение классика психологии У. Джемса, что наша самооценка может быть выражена как отношение наших достижений к нашим претензиям.

Хотя сам У. Стоун считает, что самооценка - это позитивное чувство в отношении себя, понимая его как самоуважение.

По мнению Фридмана, обретение власти является расширение круга своей свободы. Власть обычно определяют как право и возможность одного или одних подчинить кого-нибудь (человека, социальную группу, народ) своей воле, распоряжаться ими и их действиями.[4]

Если смотреть с угла зрения свободы на власть, то она обозначается как увеличение сферы свобод у того, кто приобрел силу власти и ограничение этой сферы у того, кто попал под эту власть. Человек, обретший власть - властелин - расширяет круг своей свободы за счет того, что отнимает часть свободы у своих подвластных, или они сами добровольно ему отдают часть своей свободы.

.2 Основные теории лидерства

Феномен лидерства занимает собственное особенное положение в политической психологии вследствие того, что он яркий и занимательный по своей сути. Итак, для политической науки самой важной задачей является власть, тогда для политической психологии - действительный характер данной власти в «человеческом факторе» политики. Если говорить о конкретном выражении этого, то оно рассматривается с двух сторон. С первой, власть в политико-психологическом измерении - это способность властвующего субъекта («верхов») принудить подчиняться себе, другими словами какая-нибудь возможность или сила лидера, политического института или режима. Со второй стороны, власть - это готовность «низов» подчиняться «верхам». Таким образом, образуются две как положительные, так и отрицательные стороны: способность «верхов» и готовность «низов». Относительность каждого из этих компонентов друг к другу, зависит от многих обстоятельств в каждом конкретном случае.

Явление лидерства - одна из самых признательных тематик непосредственно для политических психологов. Работа над нею предоставляет огромное внимание обширной аудитории и спрос самих политиков. Говоря другими словами, моментально, приносит редкое сочетание славы и денег. Все выше изложенное раскрывает причину повышенного внимания, которое складывается по отношению к этой проблеме. Из чего можно заключить, что с политическим лидерством, как и со всеми другими психологическими явлениями связанны различные теории, которые в большинстве своем развились лишь в XX веке. Данные учения вблизи старались раскрыть саму суть понятия лидерства и скрыть реальные причины, которые оказывают влияние на этот феномен. Суммируя все факты, возможно, представить несколько групп таких теорий.

Теории «героев» и «теории черт». Если говорить о теориях этой группы, они считаются одними из самых древнейших. Общеизвестный факт, что большая доля политико-психологических черт и особенностей обоснована в большей степени социокультурными обстоятельствами. Приведем исторический пример. В древнем Египте люди наделяли своего фараона «божественными чертами»: «властное высказывание» в устах, «понимание в сердце», но «язык его - усыпальница справедливости». Гомеровская Илиада раскрыла четыре необходимых, по мнению древних греков, качеств вождей: справедливость (Агамемнон), мудрость (Нестор), хитрость (Одиссей) и доблесть (Ахилл). Перечни таких или похожих качеств встречаются в самых разных культурах: Правда, модели поведения лидеров и «наборы» лидерских «черт» со временем не раз менялись. Тем не менее, образы героев были, есть и всегда будут. Во всяком случае, пока сохраняются сторонники понимания истории как творения «героев», великих людей. Значит, будут множиться и списки «героических» черт.

Перечислим основные качества, которые, по мнению приверженцев этой теории, считали как не заменимые для лидера:

глубокое желание быть ответственным и завершать дела;

энергия и упорство в достижении цели, рискованность и оригинальность в решении проблем;

инициативность;

самоуверенность;

способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения;

желание принять на себя все последствия действий и решений;

способность противостоять фрустрации и распаду группы.

В развитие «теории черт» привнес свой вклад М. Вебер. Он считал: «три качества являются для политика решающими: страсть, чувство ответственности и глазомер...

При всей своей занимательности, теории «героев» и «черт» мало продуктивны в научном отношении. Они позволяют красиво описывать яркий феномен, но не приближают проникновение в его суть. Несмотря на общее признание этого, теории такого рода продолжают множить число своих сторонников, создавать все новые списки необходимых лидерских качеств. В определенной мере, это инерция прежних, описательных подходов. Научное изучение феномена лидерства пошло дальше.

Теории среды. Основным из положений группы данных концепций, объединяемых под этим названием, говорит о том что: лидерство является функцией окружения, т. е. определенных времени, места и обстоятельств, в том числе культурных. Эта теория игнорировала индивидуальные отличия одних людей от других, раскрывая смысл их поведения только требованиями среды. Так, согласно Е. Богардусу, тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.

В. Хоккинг предполагал, что лидерство - функция группы, которая передается лидеру, только когда группа желает следовать выдвинутой им программе. В этой связи X. Персон выдвинул две гипотезы:

) каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера;

) качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские качества, являются результатом предыдущих лидерских ситуаций.

Не вызывая отторжения, такие выводы, однако, также мало чего проясняли.

В свое время Дж. Шнейдер с удивлением обнаружил, что количество генералов в Англии в разные времена было прямо пропорционально количеству военных конфликтов, в которых участвовала страна. Это стало наиболее яркой иллюстрацией справедливости теорий среды.

Личностно-ситуационные теории. Данный перечень теорий представляет собой как бы симбиозом двух предыдущих. В ней сразу исследуются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства. В частности, по мнению С. Казе, лидерство генерируется тремя основными факторами: личностными качествами лидера, группой его последователей и сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа).

Р. Стогдилл и С. Шартл предложили описывать лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы. Следовательно, лидерство рассматривается скорее как система отношений людей, а не как характеристика изолированного индивида.. Герт и С. Миллз считали, что для понимания феномена лидерства надо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидерской роли, а также учитывать «институциональный контекст» и «ситуацию».

Подводя итог можно говорить о различных версиях данной теории, которые старались расширить достоинства предыдущих подходов. Но не смотря на это желаемого достичь удалось не во всем.

Теории взаимодействия-ожидания. Согласно взглядам Дж. Хоманса и Дж. Хемфилда, теория лидерства должна рассматривать три основные переменные: действие, взаимодействие и настроения. Это предполагает, что усиление взаимодействия и участие в совместной деятельности связано с усилением чувства взаимной симпатии, а также с внесением большей определенности в групповые нормы. Лидер в этой теории определяется как, прежде всего, инициатор взаимодействия.

Например, теория «усиления ожиданий» Р. Стогдилла основана на простом утверждении. У членов группы, считал он, в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом. Роль индивида определяется взаимными ожиданиями, экспектациями, и, если его действия совпадают с ожиданиями группы, ему будет разрешено к ней присоединиться, т. е. его допустят («примут») в группу. Лидерский потенциал человека зависит от его способности инициировать нужные взаимодействия и ожидания.

Согласно теории «целевого поведения» M. Эванса, степень проявления внимания лидером определяет осознание последователями будущего поощрения, а степень инициирования структуры лидером определяет осознание подчиненными того, какое именно поведение будет поощрено. Близкая к ней «мотивационная теория» (Р. Хау, Б. Басе) понимала лидерство как попытку изменения поведения членов группы через изменение их мотивации. Ф. Фидлер считал, что «лидерское поведение» зависит от требований конкретной ситуации. Например, «ориентированный на работу» лидер будет эффективным в крайних ситуациях (слишком легкая или слишком тяжелая работа). Лидер же, ориентированный «на взаимоотношения», обычно эффективен при решении «умеренных», как бы «промежуточных» проблем.

«Гуманистические» теории лидерства. Группа теорий лидерства, получивших название «гуманистические», во главу угла ставила развитие эффективной организации. По мнению представителей этого подхода, человек по самой своей природе - «существо мотивированное», а организация по своей природе всегда структурирована и контролируема. Главной функцией лидерства является модификация организации с целью обеспечения свободы индивидов для реализации их мотивационного потенциала и удовлетворения своих нужд - однако, при одновременном достижении целей организации.

Д. Мак-Грегор разработал две теории организующего лидерства. Первая, так называемая теория X, основана на предположении, что индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, их необходимо направлять и «мотивировать». Вторая, теория Y, основана на предположении, что люди уже обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовывать и направлять, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации. Две эти теории отражали, по сути, два этапа развития организации.

С. Аргирис также указывал на наличие конфликта между организацией и индивидом. По его мнению, природа организации предполагает структурирование ролей ее членов и контроль над исполнением ими своих обязательств. В природе человека заложено стремление к самореализации через проявление инициативы и ответственности. Значит, эффективное лидерство должно принимать это во внимание и опираться, прежде всего, на эти качества.

Р. Ликерт считал, что лидерство - процесс относительный, и лидер должен принимать во внимание ожидания, ценности, межличностные навыки подчиненных. Лидер должен дать подчиненным понять, что организационный процесс направлен на их пользу, так как обеспечивает им свободу для ответственного и инициативного принятия решений.

В рамках данной теории Р. Блайк и Дж. Моутон сумели изобразить лидерство графически: по оси абсцисс - забота об индивидах, по оси ординат - забота о результате. Чем выше значения этих координат, тем больше развиты отношения доверия и уважения в организации.

В целом же, отметив условную «гуманистичность» данных теорий, сделаем вывод: это был все-таки шаг вперед по сравнению с предшественниками. Гуманистический подход опирается на углубленный анализ личностно-психологических корней феномена лидерства.

Теории обмена. Представители данной теории (Дж. Хоманс, Дж. Марч, X. Саймон, X. Келли и др.) исходят из того, что общественные отношения представляют собой форму особого обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный не только реальный, производительный, но и сугубо психологический вклад, за что получают некий психологический «доход». Взаимодействие продолжается до тех пор, пока все участники находят такой обмен взаимовыгодным. Т. Джакобс сформулировал свой вариант теории обмена следующим образом: группа предоставляет лидеру статус и уважение в обмен на его необычные способности к достижению цели. Процесс обмена сложно организован, он включает многочисленные системы «кредитования» и сложные «выплаты».

Данная группа теорий, будучи суперрационалистичной, отражает, безусловно, лишь одну из сторон феномена лидерства. Однако ее влияние на современную политическую психологию значительно. Обобщенно говоря, вся история изучения феномена лидерства привела к тому, что воцарились два суперподхода: рационалистический и гуманистический.

Мотивационные теории лидерства. Согласно В. Стоуну, мотив - это своеобразная выученная «навязчивая идея», основанная на внутренней потребности компетентно обращаться с окружающей средой. Независимо от первоначальной потребности (власть, престиж, самовыражение), мотивация зависит от осознаваемых человеком возможностей. Естественно, слишком сильная мотивация может исказить восприятие. Например, слишком сильно мотивированный кандидат, объективно имеющий мало шансов на успех, может слепо верить в свою победу на выборах. Однако, чаще всего, индивид выставляет свою кандидатуру, когда он осознает, что у него есть вероятность победить, достаточно навыков и серьезная поддержка. Как заметил Д<http://psyfactor.org/lib/lidertheory.htm> Шлезингер, «амбиции часто развиваются в специфической ситуации как ответная реакция на возможности, открывающиеся политику». «Теория амбиций» предполагает рациональную оценку ситуации.

Глава 2. Методики по диагностике лидерских качеств

политический лидерство психология

В данной главе нами будут рассмотрены методики по диагностики лидерских качеств, так же будет дана интерпретация результатам полученным в ходе исследования, и будут даны рекомендации по развитию данных качеств.

.1 Методики по диагностированию лидерских качеств

Ниже приведены методики для диагностики лидерских качеств, проведенные нами на группе из 17 испытуемых.

Методика№1 «Диагностика лидерских способностей» ( Е. Жариков, Е. Крушельников)

Данная методика предназначена для оценки способности человека быть лидером. Состоящая из 50 вопросов на которы дается ответ «да» или «нет». В данной методики Е. Жариков и Е. Крушельников отмечают, что лидерский потенциал во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Так же они выделяют ряд характерологических черт личности, которые присущи лидеру (см. приложение №1). Примером могут служить следующие проявления:

· Сила воли и способность преодолевать препятствия на пути к цели.

· Настойчивость, разумная склонность к риску.

· Терпимость, готовность к долгой хорошо выполняемой и однообразной, не интересной работе.

· Инициативность, готовность работать без опеки. Независимость.

· Психическая устойчивость к увлеченности нереальным предложениям.

· Хорошая приспособляемость к новым условиям и требованиям.

· Самокритичность, трезвая оценка как своих достижений, так и не удач.

· Требовательность к себе и другим. Способность получить отчет о выполненной работе.

· Критичность. Способность увидеть слабые стороны в любых даже выгодных предложениях.

· Надежность.

· Выносливость, даже в условиях перегрузок.

· Восприимчивость к новому. Умение решать не традиционные задачи оригинально.

· Высокая стрессоустойчивость. Самообладание и работоспособность даже в экстремальных ситуациях.

· Оптимизма. Отношение к труду как неизбежным и преодолимым помехам.

· Решительность. Способность самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

· Способность к смене стиля поведения в зависимости от условии. Умении и похвалить и потребовать.

Методика №2 «Потенциал лидера»

Данный тест предназначен выявить способен ли человек стать инициатором перспективных начинаний и повести за собой увлеченных последователей. Тест состоит из 15 вопросов, на которые дается ответ «да», «нет», так же допускаются ответы «не знаю» или «не уверен». См. приложение №2.

Методика №3 «Эффективность лидерства» (Р. С. Немов)

Данный опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. Тест состоит из 40 вопросов, на которые дается ответ «да», «нет».

2.2 Результаты диагностики

Диагностика проводилась на группе из 17 человек, в возрастной категории от 19 до 21 года. Для диагностики уровня выраженности лидерских качеств были использованы выше перечисленные методики, а результаты полученные в ходе диагностики по каждой методики указаны ниже.

Методика №1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Первая буква имени. | Сумма баллов | Уровень выраженности лидерских качеств |
| 1 | А. | 38 | Высокий |
| 2 | А. | 30 | Средний |
| 3 | Н. | 28 | Средний  |
| 4 | К. | 20 | Низкий |
| 5 | Т. | 18 | Низкий |
| 6 | Ю. | 16 | Низкий |
| 7 | А. | 29 | Средний |
| 8 | Л. | 33 | Средний |
| 9 | Р. | 37 | Высокий |
| 10 | К. | 16 | Низкий |
| 11 | А. | 21 | Низкий |
| 12 | Л. | 34 | Средний |
| 13 | С. | 23 | Низкий |
| 14 | Л. | 30 | Средний |
| 15 | А. | 32 | Средний |
| 16 | Н. | 36 | Высокий |
| 17 | К. | 28 | Средний  |

По результатам первой методики можно сказать, что у 3 человек из 17 выявлен высокий уровень лидерских качеств, 8 человек из 17 показали средний уровень и у 6 обнаружился низкий уровень. По результатам данной методики можно судить что больше всего выражен средний уровень развития лидерских способностей, это составляет примерно 47% от опрошенных.

Методика №2

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Первая буква имени. | Сумма баллов | Краткая характеристика |
| 1 | А. | 120 | Характерна инициативность, уверенность в себе. Соответствует роли лидера |
| 2 | А. | 70 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации  |
| 3 | Н. | 75 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 4 | К. | 45 | Соответствует роли исполнителя и подчиненного |
| 5 | Т. | 45 | Соответствует роли исполнителя и подчиненного |
| 6 | Ю. | 80 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 7 | А. | 90 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 8 | Л. | 65 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 9 | Р. | 100 | Характерна инициативность, уверенность в себе. Соответствует роли лидера |
| 10 | К. | 80 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 11 | А. | 100 | Характерна инициативность, уверенность в себе. Соответствует роли лидера |
| 12 | Л. | 75 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 13 | С. | 90 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 14 | Л. | 95 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |
| 15 | А. | 40 | Соответствует роли исполнителя и подчиненного |
| 16 | Н. | 100 | Характерна инициативность, уверенность в себе. Соответствует роли лидера |
| 17 | К. | 70 | Умение как быть ведущим, так и ведомым в зависимости от ситуации |

По результатам данной методики можно судить о том у 4 испытуемых из 17 получились результаты выше 100 балов, что соответствует инициативности, уверенности в себе, смелости, целеустремленности и твердой воли. Такие люди подходят на роль лидера. Но в тоже время у таких людей есть и отрицательные стороны, такие как: завышенная самооценка, бесцеремонность, не умение считаться с чужими интересами.

У 10 из 17 испытуемых результаты распределились от 70 до 95 баллов, что соответствует умению принимать роль как ведущего, так и ведомого в зависимости от ситуации. Уважение к авторитет не помещает им высказать своего мнения. Процент испытуемых с подобными качествами составил приблизительно 59%, что является большинством по данной методике.

Так же у 3 испытуемых из 17 опрошенных баллы распределились от 40 до 45, что соответствует склонности к принятию роли исполнителя и подчиненного. Такие люди предпочитают следовать директивам и тяготеют от личной ответственности. Испытуемых с подобным типом оказалось меньшинство.

Методика №3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Первая буква имени. | Сумма баллов | Стиль руководства |
| 1 | А. | 32 | Высокоэффективный |
| 2 | А. | 25 | Среднеэффективный |
| 3 | Н. | 28 | Среднеэффективный |
| 4 | К. | 20 | Среднеэффективный |
| 5 | Т. | 10 | Низкоэффективный |
| 6 | Ю. | 9 | Низкоэффективный |
| 7 | А. | 29 | Среднеэффективный |
| 8 | Л. | 26 | Среднеэффективный. |
| 9 | Р. | 35 | Высокоэффективный |
| 10 | К. | 8 | Низкоэффективный |
| 11 | А. | 27 | Среднеэффективный |
| 12 | Л. | 39 | Высокоэффективный |
| 13 | С. | 10 | Низкоэффективный |
| 14 | Л. | 27 | Среднеэффективный. |
| 15 | А. | 25 | Среднеэффективный. |
| 16 | Н. | 35 | Высокоэффективный |
| 17 | К. | 27 | Среднеэффективный |

По результатам данной методики можно судить о том у 3 испытуемых был выявлен высокоэффективный стиль руководства. У 10 человек из 17 среднеэффективный стиль руководство, что составляет большинство (примерно 59% от общего числа опрошенных). И самый низкий уровень был выявлен у 4 человек, таким людям не рекомендуется быть руководителями коллектива.

Общий вывод по методикам: в ходе проведения методик «Диагностика лидерских способностей» ( Е. Жариков, Е. Крушельников), «Потенциал лидера», «Эффективность лидерства» (Р. С. Немов) было выявлено, что наибольшее число испытуемых показали средний уровень развитости лидерских качеств. Самое меньшее число испытуемых показало низкий уровень развитости лидерских качеств, и так по трем методикам.

.3 Рекомендации студентам

Если говорить о лидерских качествах, то многие специалисты не могут до сих пор определиться в том, являются ли лидерские процессы управляемыми или стихийными. Если говорить простыми словами, лидерами рождаются или становятся?

Можно много спорить по данному вопросу, но в настоящее время существуют специальные методики и приемы по развитию лидерства.

Развитие лидерства - целенаправленное формирование и углубление соответствующих качеств и навыков.[] Ниже приведем пример некоторых методик.

· Первое это выработка личной мотивации. В любой деятельности мотив служит не только толчком к действию, но и определяет цель и программу действия. А политическая деятельность имеет за собой множество мотивов. Это может быть желание быть лидером уверенность в себе, готовность принимать решения и брать ответственность на себя, упорство в реализации общих целей и т.д. есть ряд процедур самомотивации таких как: причина, которая не безразлична для человека, мечта которую он хочет воплотить в жизнь, жажда не простое желание, которая поможет добиться многого, и наконец соревнование с самим собой, когда человек не просто хочет побороть пративника, а побороть самого себя. Так же необходимо помнить, что мотивация это сугубо личностна и каждый человек должен сам наитии тот стимул, который подтолкнет его к действию. Главное определиться с матовом!

· Развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств. Сюда входит развитие компетентности, порядочности ( без которой трудно завоевать авторитет), развитие интеллекта (гибкость ума, быстрота в понимании сути проблемы, умение планировать).

· Обеспечение социальной компетентности лидера и его доброжелательные отношения с членами группы. Это включает развитие культуры общения, умение ясно и четко выражать свои мысли, умение выслушивать своих коллег, делать замечания, давать советы, внимательность, уважение к достоинству других людей, понимание их, понимание их проблем и забот, оказывать поддержку в нужный момент.

· Так же необходимо умение ставить ясные цели. В большинстве своем неудачи людей происходят из-за того, что они ставят перед собой не ясные цели. Необходимо представлять какой результат вы хотите достичь и причем как можно подробней. Полезно так же указывать сроки которые вы хотите потрать на реализацию той или иной цели. Эффективность реализации целей будет зависеть так же от умения самосовершенствоваться.

· Будь те готовы, что при развитие ваших лидерских способностей, может вызвать враждебность со стороны коллег, родных и друзей. Это может быть связано с неготовность воспринимать в вашем поведение лидерских качеств, особенно если до этого вы были «серой мышкой».

· Старайтесь не упускать возможностей. Пока вы совершенствуетесь в личностном плане могут возникать совершенно новые возможности. Это может быть возможность улучшить отношения с коллегами да и просто с окружающими, создать свою группу, продвинуть свои идеи, получить новые связи. Главное в этом деле не надо пассивно ждать, такая стратегия походит только тогда, когда ни чего другого не остается.

· Рискуйте в незнакомых ситуациях. Новые ситуации всегда кажутся более опасными, чем уже знакомые. Всегда легче выбрать безопасность, идти на ни чем не оправданный риск. С одной стороны это хорошо, но с другой это заставляет идти назад. Неопределенность такой ситуации тормозит саморазвитие. Личная эффективность требует, что бы человек научился сам руководить ходом своей жизни.

· Внимательно наблюдайте и будьте готовы, учится у других. Это довольно важный способ развития лидерских способностей. Начиная уже с детства перед нами всегда есть те кто лучше и успешней нас. Они служат для нас своего рода эталоном для подражания. Для этого можно проделать ряд упражнений:

1) назовите не меньше трех лидеров, с которыми вы сталкивались в жизни.

2) выставите им оценку как лидерам: отлично, хорошо, удовлетворительно.

) укажите три основные характеристики каждого из них.

) из полученных характеристик выберете три, которые повлияли на ваши собственные взгляды.

Необходимо помнить, что у окружающих можно многому научится. Именно их навыки, отношения действия являются причиной их успехов или наоборот неудач. Но не забывайте подвергать сомнению чужие взгляды, это позволит по достоинству оценить их.

· Учитесь на своих ошибках и неудачах. В свои лидерской деятельности, как и в остальной другой вы столкнетесь с неудами, без этого просто не возможно прийти к успеху. Из неудач необходимо делать выводы, искать их причину и устранять. Таким образом неудача может стать лучшем учителем и научить скромности.

· Приносите пользу организации в которой работаете, группе в которой состоите. Отношения в таких коллективах похожи на сделку, если вы приносите пользу то вам дают большие возможности, а если нет то не разумно рассчитывать на что то подобное.

В конечном счете о ваших лидерских способностях будут судить именно по делам.

· Не пренебрегайте теорией. Знания человека всегда ограниченны, теория обобщает практический опыт множества людей. Без теоретического основания человек лишь без думно копирует слова и действия отдельных людей. Но необходимо помнить, что ситуации бывают разные и эти люди были со своим характером и темпераментом. К тому же такое бездумное копирование ничего не дает в плане самосовершенствования.

Сделаем маленькое заключение из всего выше сказанного.

1. необходимо знать теоретические принципы.

2. максимально практиковаться.

. необходимо производить обучение по средством обратной связи, т.е. анализировать успехи и неудачи.

Один из ведущих специалистов по лидерству предлагает следующие упражнения по развитию данного качества:

Ниже приводится список ключевых целей, важных для развития лидерских навыков на начальном этапе. Выберите из приведенного ниже списка не менее трех целей для включения в свою программу самостоятельного развития лидерства. Дополните их своими личными целями, важными для вас.

. В течение года пройти по меньшей мере два обучающих курса или тренинга по саморазвитию. Например, эффективному деловому общению, лидерству, ораторскому искусству, навыкам управления личным временем, принятия решений и т.д.

. Побеседовать - официально или неофициально - с признанными и пользующимися вашим уважением лидерами, чтобы выслушать их идеи относительно лидерства и понять, как они пришли к ним. Внимание! Из этих лидеров не более половины должны работать в вашей отрасли или профессии!

. Расспросить своих знакомых или коллег по службе, что они больше всего ценят в поведении лидеров и что меньше всего. Записать и проанализировать их ответы.

. Прочесть в течение года минимум одну книгу по вопросам лидерства и разработать не менее пяти практических шагов на ее основе.

. Ответить на следующие вопросы:

а) Каковы мои цели с точки зрения карьеры?

б) Какой жизненной цели они служат?

в) Какое значение я придаю достижению этих целей?

г) Когда они будут достигнуты? Какова моя программа действий?

д) На каком этапе я нахожусь сейчас? Куда я буду двигаться дальше?

е) Как я могу улучшить эффективность своей работы?

ж) Кого можно отнести к самым ценным моим советчикам и критикам?

. Получить точную информацию о том, как оценивает организация, в которой вы работаете, ваш потенциал. Выяснить, как ваше начальство и коллеги по службе оценивают ваши лидерские качества. (Внимание: вам может потребоваться немного смелости, чтобы заговорить с начальником на эту тему!)

. Если ваша теперешняя работа не дает вам возможности развития лидерских качеств или она не использует все ваши способности, выберите другую область, в которой вы сможете пополнить свой послужной список лидерства. Изменение ситуации стимулирует вас и заставит напрячься.

. «Знание - сила». Выберите одну длительную программу обучения (не менее четырех недель), которая углубит и расширит ваши знания в конкретной области - управлении финансами, маркетингом, кадрами и т.д. - и лидерстве в целом. Разработайте план, как убедить свою компанию, что ваше обучение на этих курсах отвечает ее интересам.

Заключение

Психология политического лидерства достаточно молодая сфера научных исследовании, хотя она является наиболее древней в истории психологии. Феномен лидерства волновал многих ученых. Начиная с монархов, королей и политических лидеров, революционеров - всех тех кто смог вести за собой толпы людей, чему авторитету доверялись миллионы. Все это занимает людей давно и еще долго будет занимать. Есть многоженство вопросов, споры вокруг которых не утихают и по сей день. Главный, из которых это лидером рождаются или становятся?

Так же мы рассмотрели, какие виды политических лидеров бывают и дали им описание. Лидер -это человек за которым все остальные члены группы признают право принимать ответственные решения, затрагивающие их личные интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы. Нами были рассмотрены качества присущие истинному лидеру это: не только харизма, но и такие важные качества как решительность, интеллектуальная развитость, способность общаться и понимать своих последователей, умение оправдано рисковать, также он должен пользоваться доверием у людей, обладать организаторскими способностями, умение ясно ставить цели и задачи и так далее. Рассматривая все качества, которые присущи политическому лидеру, можно сказать, что настоящие лидеры- это выдающиеся личности.

Лидерство - это процесс социальной организации и управления.

В заключение необходимо сказать, что нами были рассмотрены теоретический материал по данной теме, проведено исследование, целью которого было выявление лидерских способностей и даны рекомендации по развитию и улучшению лидерских качеств.

Нами было в входе тестирования было выявлено, что у большинства испытуемых преобладает средний уровень выраженности лидерских качеств, меньше всего преобладает низкий уровень развитости лидерских качеств.

Изучение проблемы политического лидерства необходимо для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров.

Список литературы

1. http://ru.wikipedia.org

. Андреева Г.М. Социальная психология. М., «Высшая школа», 2002

. Большой толковый психологический словарь / Ребер Артуг. Т.1 (А-О\_ перевод с анг. М.: Вече. АСТ 2000.- 592 с.

. Гаджиев К.С. Политическая наука. М., 1994

. Гозман Л.Я., Шестопал Е.Б. Политическая психология., Ростов - на - Дону., “Феникс”.,1996

. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: Учебное пособие, изд. 2-е, дополненное и переработанное. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003

. Джон Адаир. Искусство управлять людьми и самим собой. Эксмо, 2006. 656с

. Дилигенский Г.Г. Социально-политическая психология., М., “Новая школа”., 1996

. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологический словарь-справочник.- МН.: Харвест, М.: АСТ, 2001.- 576 с.

. Крамник В.В. Социально-психологический механизм политической власти. Л., 1991

. Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы, эмоции. М., 1991.

. Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2005

. Ольшанский Д.В., Политическая психология, М. 2002г.

. Платонов Ю.П. Путь к лидерству.-СПб.: Речь, 2006.-348 с.

. Психологические тесты для профессионалов/авт.-сост. Н.Ф.Гребень. - Минск: Соврем. шк., 2007. - 496с

. Смекалова Е.М. Школа лидерства: Методические рекомендации.- М.: ТЦ Сфера, 2006.-96 с

. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. - М. 2002. C.316-320

. Фридман Л.М. Психологические современного человека -М, 2005 г.

. Шаблинский И.Г. Политическое лидерство:типология и технология. - М.: Новый Учебник., 2004. - 126 с.

. Шестопал Е.Б. Политическая психология - Учебник - 2002