МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

ХАРЬКОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Кафедра социологии и психологии управления

Индивидуальное научно-исследовательское задание

по курсу: Социология

по теме: ***«*Изучение феномена группового лидера в студенческой среде*»***

Проверила: Выполнила: студентка

Чалая И.В. Фин.фак, специальности 104,

III курса, 5 группы

Гридченко Єлизавета Борисовна

Харьков – 2007

**Содержание**

Введение

[1. Формирование студенческого коллектива……………………………………..3](#_Toc179725566) 1.1. Особенности развития личности студента.

Особенности формирования студенческого коллектива…………………………3

1.2. Руководство – лидерство……………………………………………………...13

1.3. Модель Лайкерта………………………………………………………………14

[1.4. Четыре системы Лайкерта](#_Toc179725574)…………………………………………………...16

1. Особенности руководства в профсоюзных организациях студентов……......19
2. Анализ феномена группового лидера в студенческой среде…………………22

Заключение

Список [литературы](#_Toc179725579)

Приложения

# **Введение**

Время учебы в вузе совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт - процесс, проанализированный в работах таких ученых, как Б. Г. Ананьев, И. С. Кон, В. Т. Лисовский и др. Характерной чертой нравственного развития в этом возрасте является усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются те качества, которых не хватало в полной мере в старших классах - целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой. Повышается интерес к моральным проблемам (цели, образу жизни, долгу, любви, верности и др.).

При формировании студенческого движения, как и любого движения социальных групп, выдвигается лидер. Ему присущи черты и социального лидера, и политического он выступает как:

- объединитель студентов,

- защитник их интересов,

- инициатор обновления жизни,

- организатор их деятельности.

Выступая как объединитель студентов, лидер согласовывает различные интересы, объединяет их вокруг сформулированных им общих целей и ценностей, создает в группе дух взаимной доброжелательности, солидарности и сотрудничества, поддерживает непосредственную связь между студентами и администрацией ВУЗа, исполнительной и законодательной властью, органами местного самоуправления.

Выступая как защитник интересов студентов, лидер отстаивает, прежде всего, их социальные права, обобщает, выражает и доводит до сведения органов власти их требования, предлагает пути решения проблем, контролирует ход выполнения принятых решений и соблюдение законности, порядка и демократических принципов. Тем самым он служит гарантом справедливости, обеспечения прав и свобод личности и защиты студентов от произвола бюрократии и беззакония.

Выступая как инициатор обновления жизни, лидер должен своевременно замечать ростки нового, прогрессивного и выступать инициатором обновления и развития общественной жизни.

Выступая как организатор, лидер организует действия людей в своей социальной группе или в обществе в целом, стимулирует их рациональное самоуправление. Находя и принимая оптимальные решения, он берет ответственность за их реализацию на себя и мобилизует людей на осуществление намеченных целей. Именно этому и посвящена данная работа.

После анализа заданной темы работы определены: предмет, объект и цель исследования.

*Объект исследования –* социальное и политическое лидерство в сфере студенческой жизни.

*Предмет исследования* – проблемы лидерства в академических группах студентов высших учебных заведений, как аспект социального и политического лидерства.

*Цель работы* – определение оптимальных социально-психологических основ лидерства студентов высших учебных заведений.

В соответствии с целью работы поставлены следующие *задачи*:

1. изучение литературы, затрагивающей проблемы лидерства отечественных и западных авторов;
2. определение значимости профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений в регионе;
3. определение особенностей руководства в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений;

*Актуальность* работы состоит в том, что при опросе были опрошены разные возрастные группы, а именно первый и третий курс. Это даёт нам проследить разницу в мнении и сделать соответствующие выводы.

В результате исследования автор предполагает обобщить теоретические наработки в области лидерства западных и отечественных исследователей, изучить опыт лидерства и руководства конкретного лидера и предложить собранные материалы студентам и преподавателям.

**1. Формирование студенческого коллектива**

1.1.Особенности развития личности студента. Особенности формирования студенческого коллектива

Термин "студент" латинского происхождения, в переводе на русский язык означает усердно работающий, занимающийся, т.е. овладевающий знаниями.

Студент как человек определенного возраста и как личность может характеризоваться с трех сторон:

1) с психологической, которая представляет собой единство психологических процессов, состояний и свойств личности. Главное в психологической стороне - психические свойства (направленность, темперамент, характер, способности), от которых зависит протекание психических процессов, возникновение психических состояний, проявление психических образований. Однако, изучая конкретного студента, надо учитывать вместе с тем особенности каждого данного индивида, его психических процессов и состояний.

2) с социальной, в которой воплощаются общественные отношения, качества, порождаемые принадлежностью студента к определенной социальной группе и т.д.

3) с биологической, которая включает тип высшей нервной деятельности, строение анализаторов, безусловные рефлексы, инстинкты, физическую силу, телосложение, черты лица, цвет кожи, глаз, рост и т.д. Эта сторона в основном предопределена наследственностью и врожденными задатками, но в известных пределах изменяется под влиянием условий жизни.

Изучение этих сторон раскрывает качества и возможности студента, его возрастные и личностные особенности. Сравнительно с другими возрастами в юношеском возрасте отмечается наивысшая скорость оперативной памяти и переключения внимания, решения вербально-логических задач и т.д. Таким образом, студенческий возраст характеризуется достижением наивысших результатов, базирующихся на всех предшествующих процессах биологического, психологического, социального развития.

Если же изучить студента как личность, то возраст 18- 20 лет - это период наиболее активного развития нравственных и эстетических чувств, становления и стабилизации характера и, что особенно важно, овладения полным комплексом социальных ролей взрослого человека: гражданских, профессионально-трудовых и др. С этим периодом связано начало "экономической активности", под которой понимается включение человека в самостоятельную трудовую деятельность и создание собственной семьи.

Преобразование мотивации, всей системы ценностных ориентации, с одной стороны, интенсивное формирование специальных способностей в связи с профессионализацией - с другой, выделяют этот возраст в качестве центрального периода становления характера и интеллекта. Это время спортивных рекордов, начало художественных, технических и научных достижений.

Студенческий возраст характерен и тем, что в этот период достигаются многие оптимумы развития интеллектуальных и физических сил. Но нередко одновременно проявляются противоречия между этими возможностями и их действительной реализацией.

Время учебы в вузе совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт - процесс, проанализированный в работах таких ученых, как Б. Г. Ананьев, И. С. Кон, В. Т. Лисовский и др. Характерной чертой нравственного развития в этом возрасте является усиление сознательных мотивов поведения. Заметно укрепляются те качества, которых не хватало в полной мере в старших классах - целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой. Повышается интерес к моральным проблемам (цели, образу жизни, долгу, любви, верности и др.).

Юность - пора самоанализа и самооценок. Самооценка осуществляется путем сравнения идеального "я" с реальным. Но идеальное "я" еще не выверено и может быть случайным, а реальное "я" еще всесторонне не оценено самой личностью. Это объективное противоречие в развитии личности молодого человека может вызвать у него внутреннюю неуверенность в себе и сопровождается иногда внешней агрессивностью, развязностью или чувством непонятности.

Юношеский возраст, по Эриксону, строится вокруг кризиса идентичности, состоящего из серии социальных и индивидуально-личностных выборов, идентификаций и самоопределений. Если юноше не удается разрешить эти задачи, у него формируется неадекватная идентичность, развитие которой может идти по четырем основным линиям:

1) уход от психологической интимности, избегание тесных межличностных отношений;

2) размывание чувства времени, неспособность строить жизненные планы, страх взросления и перемен;

3) размывание продуктивных, творческих способностей, неумение мобилизовать свои внутренние ресурсы и сосредоточиться на какой-то главной деятельности;

4) формирование "негативной идентичности", отказ от самоопределения и выбор отрицательных образов для подражания.

Юноши с пониженным самоуважением особенно ранимы и чувствительны ко всему, что как-то затрагивает их самооценку. Они болезненнее других реагируют на критику, смех, порицание. Их больше беспокоит плохое мнение о них окружающих. Они болезненно реагируют, если у них что-то не получается в работе или если они обнаруживают в себе какой-то недостаток. Вследствие этого многим из них свойственны застенчивость, склонность к психической изоляции, уходу от действительности в мир мечты, причем этот уход отнюдь не добровольный. Чем ниже уровень самоуважения личности, тем вероятнее, что она страдает от одиночества.

Факт поступления в вуз укрепляет веру молодого человека в собственные силы и способности, порождает надежду на полнокровную и интересную жизнь. Вместе с тем на II и III курсах нередко возникает вопрос о правильности выбора вуза, специальности, профессии. К концу III курса окончательно решается вопрос о профессиональном самоопределении. Однако случается, что в это время принимаются решения в будущем избежать работы по специальности

## Особенности формирования студенческого коллектива

Возникновение коллектива является результатом организационно-управленческой, воспитательной работы. Это не просто хорошо организованная для совместной деятельности группа, а группа, объединяющая, сближающая людей на основе выполнения полезно -- значимой работы. Студенческие академические группы нередко не становятся настоящими коллективами, потому что преподаватели больше ориентируют студентов на хорошее усвоение знаний, навыков и умений в области будущей профессии, а не на прочную совместную деятельность. Основная задача воспитательного управления академическими студенческими группами как центральным звеном микро среды вузовского студенчества заключается в превращении каждой группы в настоящий коллектив и сохранении его до конца учебы в вузе. На реализацию этой задачи должны быть направлены усилия профессорско-преподавательского состава.

Существуют самые разнообразные пути и средства воспитательного воздействия на группы и управления ими: совет и просьба, внушение и приказ, указание и пример, убеждение и доказательство, информация и оценка, поощрение и наказание, справедливая требовательность и систематический контроль, определение перспективных линий развития коллектива. Нет только отрицательных и только положительных форм воздействия. Каждая из перечисленных форм может оказаться вредной или полезной, может осуществлять положительное или отрицательное влияние на личность. Все зависит от ситуации и стиля воздействия, положения и индивидуальных особенностей того, на кого воздействуют и кто воздействует.

Основным источником и условием коллективообразования является социально обусловленная совместная предметная деятельность людей; в условиях вуза - это совместная учебная, познавательная деятельность и подготовка к будущей профессиональной деятельности. Поэтому основным путем формирования студенческих групп как коллективов является воздействие на них прежде всего через организацию совместной учебно-познавательной деятельности членов группы при этом осуществлять субъектные взаимоотношения. В практике уже давно утвердили себя такие формы работы как разного уровня проблемные лекции и проблемные семинарские занятия, студенческие научные группы, деловые игры и многие другие виды учебно-познавательной деятельности, которые приобщают к будущей профессии и делают учебную деятельность коллективной.

Одним из важнейших факторов формирования личности специалиста через коллективную деятельность являются личность педагога вуза и характер педагогического общения. Педагогическое общение- это один из видов профессионального общения, осуществляющего определенные функции: регуляции отношений между педагогом и учащимися, оптимизации учебной деятельности, создания благоприятного психологического климата в коллективе и др. А. А. Леонтьев проанализировал этот вид общения и выделил его три основных вида:

социально-ориентированное общение, в котором непосредственно реализуются общественные отношения, педагог побуждает студентов к активности, формирующей их ценностные ориентации и интересы, убеждения и установки;

групповое предметно- ориентированное общение, направленное на организацию коллективного взаимодействия, включенное в совместную деятельность и помогающее коллективу решать стоящие перед ним задачи;

личностно-ориентированное как деловое, официальное, так и не деловое, неформальное, направленное на развитие психологических взаимоотношений в системе «педагог-студент»;

Одним из путей эффективного воспитательного воздействия на студенческую группу является путь равного развития трех видов педагогического общения. При этом изучение индивидуальных особенностей и возможностей каждого члена группы, учет их в организации учебной работы, может являться мощным фактором преобразования студенческой группы в коллектив.

А. С. Макаренко считал, что одним из путей развития групповой жизни молодежи является поддержание в ней жизнерадостного «мажорного» тона настроения. Поддержание этого тона, прежде всего, связано с характером внутригрупповых отношений и положением каждого члена группы в системе этих отношений. Управление взаимоотношениями требует преодоления личных антипатий, вражды между членами группы.

Советский психолог А.В.Петровский выделяет три основных психологических уровня группового развития:

Низший, на котором легкость или затрудненность межличностных контактов, совместимость или несовместимость в совместной деятельности между отдельными членами групп, слаженность или разобщенность их действий обусловлены непосредственными симпатиями или антипатиями членов группы, степенью их эмоциональной привлекательности или непривлекательности друг для друга. Если отношения в академической группе останутся на данном уровне, то они будут сводится к образованию микрогруппировок по симпатиям и ни о каком развитии коллектива не может идти и речи.

Средний уровень развития характеризуется системой межличностных и личных отношений, опосредованных содержанием коллективной деятельности и основными групповыми ценностями. Эти ценности у членов группы сходны, поэтому личные симпатии и антипатии отходят на второй план.

Высший уровень группового развития характеризуется тем, что ядро межличностных и личных отношений опосредованно связями и отношениями к предмету коллективной деятельности, ее смыслу. На этом уровне сплоченность группы оказывается наиболее высокоразвитой и устойчивой. Для этого уровня характерна общность единств жизненных целей и жизненных планов членов группы, взаимопонимание и взаимоподдержка.

В связи со спецификой учебной деятельности нами были выделены некоторые особенности коллективообразования в академических группах и акцентировалось внимание на необходимости постоянного контроля психологического климата в них и уровня их развития как коллектива, необходимость постоянного внимания не только к формированию коллектива на младших курсах, но и удержания образованного коллектива на старших курсах.

Формирование личности специалиста – процесс многофакторно обусловленный, осуществляется он в совместной деятельности, взаимодействии и общении человека с другими людьми. Структура социальной среды, в которой формируется личность выпускника вуза, чрезвычайно сложна и изменчива. Основное звено этой социальной среды – академическая группа, являющаяся детерминантом формирования личности, когда она становится коллективом. А становление коллектива студенческой группы зависит от:

* характера организации учебно-познавательной деятельности студентов, контроля над ней и ее оценки;
* степени ясности функций, задач и программы деятельности группы, от групповых норм и особенностей преломления в них общих социальных норм;
* частоты контактов и особенностей общения между членами группы и от особенностей педагогического общения в системе «педагог-студент»;
* особенностей микрогрупп в группе (способствует ли она сплочению группы или противопоставляют себя группе);
* характера привлечения каждого члена группы к выполнению групповых заданий, от качества кооперации сил при выполнении общественно значимых задач, стоящих перед группой;
* размера группы и времени ее существования;
* качеств руководителей-наставников, межличностных отношений в системе «педагог-студент» и «студент-студент».

Рассмотрение коллектива как высшего уровня развития груп­пового субъекта и высшей формы внутренней организации группы неизбежно требует выяснения того, каковы критерии высокого развития групповой жизни студентов и ее устойчивого благополучного психологического климата.

В научной психологической и педагогической литературе можно встретить множество разнообразнейших характеристик кри­териев уровня развития студенческих учебных групп, начиная от единства мировоззренческой направленности и ценностных ориен­тации в них до таких признаков как "совпадение формальной и неформальной структуры", "высокая успеваемость» и даже от­сутствие в группах конфликтов. Из этого множества критериев можно выделить группы наиболее значимых:

уровень социальной значимости предметной деятельности студенческой группы, выполнение основной студенческой функции, влияние на гармоническое развитие личности члена коллектива;

уровень сплоченности как ценностно-ориентационного единства группы;

уровень организационного единства группа;

уровень удовлетворенности членов группы положением дел и взаимоотношениями в группе;

уровень ее эмоциональной культуры ипреобладание ма­жорного тона;

уровень всех видов групповой общественной активности;

уровень группового самосознания и потребность в его развитии.

Первым, главным и наиболее общим критерием оцен­ки группы как коллектива должна быть оценка ее предметной дея­тельности: оценка выполнения коллективом основной общественной функции - овладение глубокими знаниями, подготовка к будущему высококвалифицированному труду, оценка возможности группы способствовать, полноценному всестороннему гармоническому развитию личности каждого члена группы, его активному включению в различные виды деятельности.

Иногда оценку исполнения коллективом основной общественной функции сводят к анализу успеваемости впериоды межсес­сионного и сессионного контроля знаний. Поэтому некоторые вузовские сотрудники основным критерием благополучного психологического климата академической группы и успешной учебно-воспитательной работы на курсе, факультете, во всем вузе считают процент успеваемости и количество хороших и отличных оценок на экзаменах. На самом деле процент успеваемости не только не может быть сам по себе главным критерием благополучия психологического климата в группе или на курсе, он даже не может достоверно свидетельствовать о глу­бине и прочности студенческих знаний. Уровень абсолютной и качественной успеваемости студентов может быть лишь одним из показателей оценки предметной деятельности студенческой группы. Вторым критерием социальной зрелости студенческой академической группы, непосредственно связанным с первым, является его сплоченность как ценностно-ориентационное единство, кото­рое проявляется:

в частоте совпадения оценок, мнений и суждений по отноше­нию к существенно значимым для группы в целом объектов;

в стремлении как можно чаще коллективно действовать или решать разлитые вопросы, оказывая друг другу помощь;

в росте принципиальной доброжелательной требовательности друг к другу по отношению к учебной и трудовой деятельности, раз­витии нравственно-волевых качеств и культуры поведения, ответ­ственности не только за свое поведение, но и за поведение то­варищей.

Одним из значимых критериев высокого развития группы как коллектива является ее организационное единство. О его наличии судят обычно по тому, существует ли в группе авторитетный и полномочный центр - актив, пользуется ли он уважением, симпа­тиям преобладающего большинства группы, обладает ли необходи­мыми деловыми качествами.

Важным критерием социальной зрелости студенческой группы является удовлетворенность членов группы положением дел и взаимоотношениями в ней, стержнем которых является уровень эмоциональной культуры.

Одним из важных критериев благополучного психологического климата студенческого коллектива и уровня его социальной зрелости является степень групповой общественной активности, понимание смысла участия в различных видах общественной деятельности.

Существует мнение, что об уровне развития студенческого коллектива можно судить не просто по общественной активности, а по степени включенности членов учебной группы в систему общественных отношений, в которой они являются одновременно и субъектом и объ­ектом отношений руководства и подчинения, учатся и руководить, командовать и исполнять, подчиняться.

Нередко в психологической литературе одним из критериев высокого уровня развития коллектива называют совпадение формальной и неформальной структуры.

Деятельность, направленная на формирование студенческого коллектива, по своей сути творческая, поэтому невозможно дать универсальных способов осуществления ее. Искусство руководства группой и воспитательного воздействия на нее требует владения навыками организационной работы и знаниями основ науки общения, основ психологии, педагогики и этики, умением менять стиль руководства в зависимости от стадий развития коллектива, проявлять динамизм и гибкость в действиях и непрерывно учится мастерству руководства.

## 1.2. Руководство – лидерство

Для начала, дадим понятие *руководству.* Можно привести множество определений из разных источников. К примеру, рассмотрим следующее. ***Руководство,*** или лидерство, *–*способность оказывать влияние на отдельных лиц и на группы, побуждая их работать на достижение целей организации [1].

Прежде всего руководство стоит рассматривать как процесс, который, в свою очередь, может быть разбит на отдельные действия и шаги руководителя, направленные на достижение промежуточных, оперативных целей.

**Другим элементом руководства** является непосредственное влияние на подчиненных, учеников, друзей и т.п. Наличие такового со стороны одного человека позволяет выделить лидера, способного подчинить себе остальных с их добровольного согласия. Такая готовность быть ведомым может быть как осознанной, так и подсознательной. Обычно человек готов идти за кем-то, подчиняться лишь в случае, если видит в этом те или иные выгоды для себя. Это может быть награда, поощрение, личная выгода и т.д.

Уровень подчинения зависит от мотивации, личных взаимоотношений, организаторских талантов руководителя, качества руководства.

**Третий элемент руководства** – обязательное наличие последователей и общей цели, на достижение которой будут направлены совместные усилия. Личные цели отдельных индивидов заставляют менеджера либо выполнить их во имя решения общей задачи, либо подчинить их достижению общей цели, то есть цели индивида в группе должны быть либо подчинены целям всей группы, либо не мешать их достижению. Чтобы ситуация складывалась именно так, а никак иначе, руководитель должен применить всю свою энергию и власть.

Как видно из данного выше определения, конечной целью деятельности руководителя является достижение целей организации, что он, естественно, делает не без помощи подчиненных. А *привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации – это и есть* ***стиль руководства персоналом***.

## 1.3 Модель Лайкерта

Два наиболее сильных течения в изучении процесса руководст­ва получили начало в середине 40-х годов в государственном универ­ситете Огайо и университете Мичигана. Именно там были заложены основы теории поведения. Инициативное руководство проводимы­ми исследованиями осуществляли Ральф Стогдилл в Огайо и Рэнсис Лайкерт в Мичигане. Оба они пришли к заключению, что существует два принципиальных измерения поведения лидера.

Рэнсис Лайкерт и его коллеги в Мичиганском университете разработали альтернативную систему, сравнивая группы с высокой производительностью труда и группы с низкой производительностью в различных организациях. Они считали, что разницу в производительности может объяснить стиль лидерства. Аналогично континууму по теориям “Х” и “Y” Макгрегора, руководители групп с высокой и низкой производительностью классифицировались по континууму, находящемуся в пределах от одной крайности − сосредоточенные на работе (теория “Х”), до другой − сосредоточенные на человеке (теория “Y”). Этот континуум представлен на Рис. 1 [4].

Стили лидерства

Сосредоточенный на работе

на работе

Сосредоточенный на человеке

на человеке

**Рис. 1**

РУКОВОДИТЕЛЬ, сосредоточенный НА РАБОТЕ, также известный как руководитель, ориентированный на задачу, прежде всего, заботится о проектировании задачи и разработке системы вознаграждений для повышения производительности труда. Классическим примером руководителя, сосредоточенного на работе служит Фредерик У. Тейлор. Тейлор строил задачу по техническим принципам эффективности и вознаграждал рабочих, которые перевыполняли квоту, тщательно рассчитанную на основе измерения потенциального выпуска продукции. Этот подход основан на стремлении руководителя заставить под­чиненных работать так, чтобы достичь максимальной производитель­ности. Менеджеры, которые поддерживают подобный стиль поведе­ния, требуют строгого подчинения рабочим распорядкам, четкого выполнения задач, стоящих перед всем коллективом. Они зачастую автократичны в своих решениях, превыше всего ставят правила, ин­струкции, процедуры.

В противоположность этому, первейшей заботой руководителя, СОСРЕДОТОЧЕННОГО НА ЧЕЛОВЕКЕ, являются люди. Он сосредоточивает внимание на повышении производительности труда путем совершенствования человеческих отношений: делает упор на взаимопомощи, позволяет работникам максимально участвовать в принятии решений, избегает мелочной опеки и устанавливает для подразделения высокий уровень производительности труда. Он активно считается с нуждами подчиненных, помогает им решать проблемы и поощряет их профессиональный рост. При таком подходе руководитель уделяет особое внимание сво­им взаимоотношениям с подчиненными, поддерживает атмосферу до­верия. Как правило, руководители такого типа отличаются мягким, открытым, дружелюбным характером. Кол­лективы, возглавляемые таким менеджером, отличаются сплоченно­стью и гармоничностью.

На основании своих исследований, Лайкерт сделал вывод, что стиль руководства неизменно будет ориентированным либо на работу, либо на человека. Не встретилось ни одного руководителя, кто бы проявлял оба эти качества в значительной степени и одновременно. Результаты также показали, что стиль руководства, сосредоточенный на человеке, почти во всех случаях способствовал повышению производительности труда.

Исследования, проведенные в двух названных направлениях, поз­волили получить достаточно интересную информацию. К примеру, ме­неджеры, работающие на основе первого подхода, были оценены как менее профессиональные в сравнении с их коллегами, придерживающимися второго подхода. Это утверждение стало верным для таких от­раслей, как обслуживание, образование, бухгалтерские и подобные им фирмы, медицина, торговля. Что же касается промышленного произ­водства, то здесь верно как раз обратное. Упор на процесс производст­ва оценивается в этой сфере как более правильный и эффективный. Кроме того, выяснилось, что при управлении по первому принципу (внимание на производство) уровень травматизма, заболеваний, про­гулов значительно выше, чем при ином подходе к управлению. Одна­ко в коллективах, где отсутствует четкая структура и сплоченность, при­менение жесткого стиля управления является только положительным фактором, повышает уровень удовлетворения трудом.

## 2.4. Четыре системы Лайкерта

Как продолжение своих исследований, Лайкерт предложил четыре базовых системы стиля лидерства (Табл. 1) [6].

Табл. 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Система 1** | **Система 2** | **Система 3** | **Система 4** |
| *Эксплуататорско-авторитарная* | *Благосклонно-*  *авторитарная* | *Консультативно-*  *демократическая* | *Основанная на участии* |

Лайкерт описывает руководителей, относящихся к системе 1, как *эксплуататорско-авторитарных*. Эти руководители имеют характеристики автократа.

Система 2 называется *благосклонно-авторитарной*. Эти руководители могут поддерживать авторитарные отношения с подчиненными, но они разрешают подчиненным, хотя и ограниченно, участвовать в принятии решений. Мотивация создается вознаграждением и в некоторых случаях − наказанием.

Руководители системы 3, называемой *консультативной*, проявляют значительное, но не полное доверие к подчиненным. Имеется двустороннее общение и некоторая степень доверия между руководителями и подчиненными. Важные решения принимаются наверху, но многие конкретные решения принимаются подчиненными.

Система 4 подразумевает групповые решения и участие работников в принятии решений. По мнению Лайкерта, она − самая действенная. Эти руководители полностью доверяют подчиненным. Взаимоотношения между руководителем и подчиненными дружеские и взаимно доверительные. Принятие решений в высшей степени децентрализовано. Общение двустороннее и нетрадиционное. Кроме того, они ориентированы на человека, в противоположность руководителям системы 1, ориентированным на работу.

Исследования Лайкерта показали, что самые эффективные руководители низового звена уделяли внимание, прежде всего, человеческим аспектам проблем, стоящих перед их подчиненными, и создавали отношения, основанные на взаимопомощи. Они продуманно разделяли подчиненных на производственные группы и ставили перед ними усложненные задачи. Они использовали групповое руководство вместо традиционных индивидуальных бесед с подчиненными.

1. **Особенности руководства в профсоюзных организациях студентов.**

Профсоюзные организации студентов созданы для отстаивания интересов студентов. Сегодня, когда многие гарантии и льготы утратили свой смысл, когда дорожает все, обостряются финансовые проблемы – это особенно актуально. В нашу жизнь вошли такие тревожные и опасные явления, как безработица, ежегодная убыль населения, распространение опасных заболеваний, стремление определенных кругов решать многие проблемы за счет систематического наступления на жизненные интересы людей. В этой ситуации роль студенческих профсоюзов огромна. Именно они, от имени всего студенчества, говорят с представителями властных структур, законодательными и судебными органами, администрациями ВУЗов для обсуждения насущных экономических и социальных проблем. Это дает возможность более полно и конкретно донести до власти позицию учащейся молодежи по различным проблемам, вести конструктивный диалог, добиваться принятия соответствующих решений.

Самое главное в деятельности студенческих профсоюзов – защита социальных прав. К числу важнейших направлений деятельности студенческих профсоюзов относится и воспитание молодежи.

Чем отличается лидер от руководителя? Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя / 38 /:

* + лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений групп, как некоторой социальной группы;
  + лидерство можно констатировать в условиях микросреды, руководство – элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
  + лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо избирается, либо назначается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
  + явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера более зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное;
  + руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
  + процесс принятия решения руководителем более сложен;
  + сфера деятельности лидера в основном малые социальные группы, где он и является лидером, руководитель представляет свою группу в более широкой социальной системе.

Эти различия с некоторыми вариациями называют и другие авторы.

Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках существуют общие черты, что позволяет оба этих вида деятельности рассматривать как идентичные, хотя в лидерстве преобладают психологические характеристики, а в руководстве – социальные. Т.е. исходя из этого, выражение «профсоюзный лидер руководит» - правильное.

Теперь об особенностях руководства. / 42 / Студенческие годы – это не только романтика, хотя в памяти остается (так уж устроен человек) именно она. Прежде всего, это школа гражданского, профессионального становления. Находясь в стенах своего ВУЗа, студенты постоянно сталкиваются с деятельность студенческого профсоюза – это культурно-массовые мероприятия, всевозможные клубы и кружки, диетическое питание в студенческой столовой. В этой ситуации они принимают решение быть или не быть в профсоюзе, а членство в студенческом профсоюзе действительно добровольное, платить или не платить взносы. Приняв решение и оформив членство, студенты оказываются в этой системе. Здесь нет заработной платы, определенного места работы, кажется все пущено на самотек. Но это не так, так как есть структура, которая руководит всем этим движением. Вся особенность руководства и состоит в том, чтобы привлечь молодого человека в организацию, чтобы он работал в этой группе для общества при полном отсутствии командно-административных рычагов.

Студент может быть:

* коллективист, т.е. тяготеет к коллективным действиям, всегда поддерживает общественные начинания, живет заботами коллектива, стремится поддержать его престиж;
* индивидуалист, т.е. тяготеет к самостоятельности к индивидуальной деятельности;
* претензионист, активно участвующий в общественной жизни, самостоятельный, настойчивый в достижении целей, обладают повышенным тщеславием, обидчивы, хотят быть постоянно в центре внимания;
* конформист, т.е. слабо самостоятельный, ориентированный на лидеров, неконфликтный, быстро подстраивающийся к имеющимся условиям;
* пассивный, с частыми хорошими порывами, но не всегда последовательный и слабовольный;
* изолированный, т.е. тот, который своими действиями и высказываниями оттолкнул от себя большинство.

И со всеми этими людьми нужно работать, подобрать к каждому свой подход. Прежде всего, используются методы убеждения и мотивации.

1. **Анализ феномена группового лидера в студенческой среде**

В этом разделе мною предложен анализ темы работы, который проводился посредством метода опроса, а именно анкетирования. При *анкетировании* опрашиваемый сам заполняет вопросник в присутствии анкетера или без него. По форме проведения оно может быть индивидуальным или групповым. В последнем случае за короткое время можно опросить значительное число людей. Я использовала именно групповое анкетирование, причем проводила сравнительный анализ мнений по теме, первого (см. Приложение 1) и третьего (см. Приложение 2) курсов, что позволит сравнить данные и сделать соответствующие выводы. Всего было опрошено 30 человек (на каждый курс по 15 человек).

Существует множество подходов и теорий изучения темы лидерства в студенческой среде, проанализированных в работах таких ученых, как Б. Г. Ананьев, И. С. Кон, В. Т. Лисовский и др. *Предметом* исследования является лидерство в студенческой среде, условия его возникновения и развития.

На мой взгляд, естественно лидер в академической группе есть и должен быть, однако не стоит забывать о таком понятии как «руководитель», который назначается вышестоящими людьми, а лидер как бы народом. В анкете был даже такой вопрос: «Согласны ли Вы с выражением: Руководитель назначен официально, извне, а ли­дер выдвигается «снизу», на который студенты ответили почти единогласно положительно.

Вообще, для анализа, было выбрано 10 ключевых вопросов из 19, и как я уже отмечала, проведен сравнительный анализ данных студентов первого и третьего курсов. Ведь в начале студенческой жизни сложно еще определить лидера и руководителя группы, приоритеты и в целом дружеской обстановкой между студентами. В первом разделе, мною было рассмотрена важность благоприятной позитивной обстановки в студенческой группе. Это является стимулом для успешной учебы, желание учиться и просто пребывать в хорошем настроении. Уже на третьем курсе, можно проанализировать пройденные годы в институте и смотреть адекватно на проблему лидерства. Уже и староста, которую выбирала сама группа, является не лидером, и куратора уже в глаза никто не видит, и ожидания как-то не оправдались, и надежды рушатся…на все смотришь по-другому. Именно поэтому я решила сравнить мнения студентов только при зарождении студенческой жизни и студентов, отучившихся уже три года. Все данные представлены в таблице 2.

Для анализа я выбрала 10 ключевых вопросов, а именно:

**1.** Довольны ли Вы дружеской обстановкой в своей группе?

а. Да

б. Нет

в. Не задумывалися

**2**. В Вашей группе есть лидер?

а. Да

б. Нет

**3.** Считаете ли Вы своего/свою старосту лидером группы?

а. Да

б. Нет

**4.** Вы бы хотели быть лидером своей группы?

а. Да

б. Нет

в. Не задумывались

г. я и так им являюсь

д. не знаю

**5.** Согласны ли Вы с выражением: Руководитель назначен официально, извне, а ли­дер выдвигается «снизу»

а. Да

б. Нет

**7**. Принимает ли участие куратор в жизни Вашей студ.группы?

а. Да

б. Нет

в. я его в глаза не видел

**8.** Как Вы считаете, декан факультета должен принимать участие в жизни студента (лично интересоваться успеваемостью, посещаемостью, взаимоотношениями с преподавателями и т.д.)?

а. Да, это будет держать меня в стимуле

б. Нет конечно, меня сразу же отчислят

в. Не знаю

**13.** Как Вы считаете, студенческое время – это действительно золотое время?

а. Да

б. Нет

**14.** Насколько Ваши ожидания оправдались, относительно студенческой жизни?

а. полностью

б. в большей мере

в. наполовину

г. очень мало

д. не оправдались

**15**. Согласны ли Вы с тем, что именно во время студенчества формируются такие качества, как целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой и др.

а. Да

б. Нет

в. Не задумывались

С вопросом «Согласны ли Вы с выражением: Руководитель назначен официально, извне, а ли­дер выдвигается «снизу», и первый и третий курс ответили в большинстве «Да»: 86,6% и 93,3% соответственно.

На вопрос «Принимает ли участие куратор в жизни Вашей студ. группы?» большинство студентов 1 курса ответили «Да», а старшие курсы отвечают противоположное. Ответа «Да» вообще нет, а большинство респондентов ответили «я его в глаза не видел». Это очень интересный вопрос. Т.к. лично ко мне относиться непосредственно. С первого курса мы ни разу не видели своего куратора. Существует такая проблема, которую необходимо решать.

Следующий вопрос, вызвал улыбки на лицах опрашиваемых. Ведь участие декана в жизни студента – кардинально меняет его жизнь. Оба курса в большинстве ответили «Да, это будет держать меня в стимуле». Рассмотрим данные:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **1 курс** | **2 курс** |
| Да, это будет держать меня в стимуле | 54,3% | 60% |
| Нет конечно, меня сразу же отчислят | 40% | 33,3% |
| Не знаю | 6,66% | 6,66% |

Единогласно ответили студенты на вопрос «Как Вы считаете, студенческое время – это действительно золотое время?»: 80% и 86,6% соответственно.

На вопрос «Насколько Ваши ожидания оправдались, относительно студенческой жизни?» 53,3% студента 1 курса ответили – полностью, 20% - в большей мере, 13,3% - наполовину и очень мало. Что же касается студентов 3 курса, то результаты довольно неоднозначны: по 40% получили ответы «полностью» и «в большей мере». Ответы «очень мало» и «не оправдались совсем» не использовались в ответах.

И, наконец, студенты ответили на вопрос «Согласны ли Вы с тем, что именно во время студенчества формируются такие качества, как целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой и др.» Первокурсники в большем числе ответили «да» - 73,3% и 26,6% «нет». Что же касается студентов 3 курса, то их ответы не на много отличались: 66,6% «да» и 33,3% «нет».

Таким образом, мы проанализировали такую актуальную проблему, как феномен группового лидерства в студенческой среде.

Результаты показали, что лидерство как формальное (староста, куратор, декан) и неформальное (рядовой студент из группы) действительно существуют в академической группе. Разница в ответах опрашиваемых курсов присутствует. Это связано с приобретением опыта 3 курса, анализ определённых вещей.

Таким образом, подсчитав удельный вес каждого из вариантов ответа, можно сделать соответствующие выводы.

Итак, на вопрос «Довольны ли Вы дружеской обстановкой в своей группе?» 66,6% студентов 1 курса ответили положительно, 3 курса - 33,3%. Это говорит о том, что в начале студенческой жизни, студенту кажется все на позитиве. Однако через некоторое время начинаешь лучше разбираться в людях и смотришь на вещи уже по иному.

На вопрос «Есть ли в Вашей группе лидер?» 66,6% студентов 1 курса и 33,3% студентов 3 курса считают «Да» соответственно.

73,3% студентов 1 курса считаю, что староста их группы является лидером, но уже на 3 курсе студенты думают иначе: 26,6%. В таком изменении доли ответов, респонденты руководствовались следующими психологическими факторами: личное отношение к старосте, зависть в предоставленной власти, пессимистическое отношение и д.р.

В вопросе «Вы бы хотели быть лидером своей группы?» также возникли возрастные разбежности в ответах студентов. Представлены результаты на круговых диаграммах.





Ряд 1. Да

Ряд 2. Нет

Ряд 3. Не задумывались

Ряд 4. я и так им являюсь

Ряд 5. не знаю

С вопросом «Согласны ли Вы с выражением: Руководитель назначен официально, извне, а ли­дер выдвигается «снизу», и первый и третий курс ответили в большинстве «Да»: 86,6% и 93,3% соответственно.

На вопрос «Принимает ли участие куратор в жизни Вашей студ. группы?» большинство студентов 1 курса ответили «Да», а старшие курсы отвечают противоположное. Ответа «Да» вообще нет, а большинство респондентов ответили «я его в глаза не видел». Это очень интересный вопрос. Т.к. лично ко мне относиться непосредственно. С первого курса мы ни разу не видели своего куратора. Существует такая проблема, которую необходимо решать.

Следующий вопрос, вызвал улыбки на лицах опрашиваемых. Ведь участие декана в жизни студента – кардинально меняет его жизнь. Оба курса в большинстве ответили «Да, это будет держать меня в стимуле». Рассмотрим данные:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | ***1 курс*** | ***2 курс*** |
| *Да, это будет держать меня в стимуле* | *54,3%* | *60%* |
| *Нет конечно, меня сразу же отчислят* | *40%* | *33,3%* |
| *Не знаю* | *6,66%* | *6,66%* |

Единогласно ответили студенты на вопрос «Как Вы считаете, студенческое время – это действительно золотое время?»: 80% и 86,6% соответственно.

На вопрос «Насколько Ваши ожидания оправдались, относительно студенческой жизни?» 53,3% студента 1 курса ответили – полностью, 20% - в большей мере, 13,3% - наполовину и очень мало. Что же касается студентов 3 курса, то результаты довольно неоднозначны: по 40% получили ответы «полностью» и «в большей мере». Ответы «очень мало» и «не оправдались совсем» не использовались в ответах.

И, наконец, студенты ответили на вопрос «Согласны ли Вы с тем, что именно во время студенчества формируются такие качества, как целеустремленность, решительность, настойчивость, самостоятельность, инициатива, умение владеть собой и др.» Первокурсники в большем числе ответили «да» - 73,3% и 26,6% «нет». Что же касается студентов 3 курса, то их ответы не на много отличались: 66,6% «да» и 33,3% «нет».

Таким образом, мы проанализировали такую актуальную проблему, как феномен группового лидерства в студенческой среде.

Результаты показали, что лидерство как формальное (староста, куратор, декан) и неформальное (рядовой студент из группы) действительно существуют в академической группе. Разница в ответах опрашиваемых курсов присутствует. Это связано с приобретением опыта 3 курса, анализ определённых вещей.

**Заключение**

Усилиями многих отечественных педагогов и психологов создавалась теория становления и развития коллектива. На современном этапе при формировании успешного коллектива необходимо учитывать принципы, сформулированные еще А.С.Макаренко, и дополненные его последователями. Знание внутригрупповых отношений и эмоционального фона, поможет успешно реализовать цели и задачи, поставленные перед формирующемся коллективом.

Студенческая среда и особенности студенческой группы, оказывают мощное социализирующее и воспитательное воздействие на личность студента, на формирование лидера. Известно, что поведение людей в группе имеет свою специфику по сравнению с индивидуальным поведением, происходит как унификация, рост схожести поведения членов группы за счет формирования и подчинения групповым нормам и ценностям на основе механизма внушаемости, подчинения власти, так и рост возможностей оказывать свое ответное влияние на группу. В студенческой группе происходят динамичные процессы структурирования, формирования и изменения межличностных взаимоотношений, распределения групповых ролей и выдвижения лидеров и т.п. Все эти групповые процессы оказывают сильное влияние на личность студента, на успешность его учебной деятельности и профессионального становления, на его поведение. Преподаватель-куратор должен знать и понимать закономерности групповых процессов, этапы и условия преобразования группы в коллектив, обладать необходимой теоретической базой, предполагающей знания основ педагогики, психологии, социологии и других наук, для благотворного воздействия на коллектив и сохранении его в течении всего периода обучения в вузе.

При формировании студенческого движения, как и любого движения социальных групп, выдвигается лидер. Именно ему, изучению его проблем была посвящена данная работа.

В ходе исследования была изучены:

- литература, затрагивающая проблемы лидерства отечественных и западных авторов;

- определены особенности лидерства;

C учетом особенностей руководства в академических группах студентов, определены качества, которые необходимы лидеру для успешного руководства. Это:

- знание проблем организации и качеств ее членов;

1. умение анализировать, принимать решения, выносить суждения;
2. умение убеждать;

- владеть искусством общения с людьми;

- эмоциональная устойчивость;

- целеустремленность;

- наличие творческого подхода к решению проблем;

- гибкость ума;

- умение прогнозировать и разрешать конфликтные ситуации;

- умение использовать методы мотивации;

- организаторские способности.

В конечном итоге, цель данной работы – определение оптимальных социально-психологических основ лидерства в академической группе.

Мною было проведено групповое анкетирование первого и третьего курсов, сделаны выводы. Результаты показали, что лидерство как формальное (староста, куратор, декан) и неформальное (рядовой студент из группы) действительно существуют в академической группе. Разница в ответах опрашиваемых курсов присутствует. Это связано с приобретением опыта 3 курса, анализ определённых вещей.

# **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Брендель С., Шпиклис Ю. Психологический тренинг коллектива. – М.: Знание, 2005. – 215 с.
2. Генов Ф. Психология управления, - К.: София, 2004. – 165 с.
3. Дизель П. М., Мак—Кинли Раньян. Поведение чело­века в организации. М.: Столица, 1999. – 230 с.
4. Диминский Г.Г., Социально – политическая психология, К.: Основи, 2002. – 120 с.
5. Жуков Ю.М., Эффективность делового общения, М.: «Инфра-М», 2006. – 76 с.
6. Каким должен бать лидер в современной академической группе? // Высшая школа, – 2007. - №3. С. 54-61
7. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблему руководства, М.: Политиздат, 2003. – 142 с.
8. Кричевский Р. Л. Если вы. руководитель. К.: Наука, - 2001. – 96 с.
9. Кузьмин Е.С., Руководитель и коллектив К.: Хрещатик, - 2005. – 158 с.
10. Лидерство в студенческой среде сегодня // Персонал, – 2007. - №7. с.65-70
11. Макаренко, А.С. Коллектив и воспитание личности/ [Сост. и автор вступ. ст., В.В. Кумарин].- Челябинск: Юж.-Урал. кн. изд-во, 2006. - 261с.
12. Марисова, Л.И. Студенческий коллектив: основы формирования и деятельности/ От ред. Б.И. Королев.- К.: Киев, 1985. – 113 с.
13. Оль­шан­ский Д., Ко­му ин­те­рес­ны ин­те­ре­сы ли­де­ра? // Журнал “Биз­нес”, 2005. - № 8, с. 17-24
14. Студенческая группа: [Сборник ].- М.: Мол. Гвардия, 2002. - 190с.
15. Швалъбе Б. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса. К.: Наука, 1999. – 140 с.