І от, коли лідери студентського самоврядування будуть приділяти висвітленій проблемі потрібну кількість уваги, а головне зусиль, то студентське самоврядування справді буде мати потужний розвиток у майбутньому і дійсно стане дуже потужною дієвою організацією, яка зможе на дуже високому рівні виконувати поставлені перед ним завдання.

Донбаська національна академія
будівництва і архітектури
ІВАНОВА І. М.

ЛІДЕРСТВО ТА «СПАДКОВІСТЬ» У СТУДЕНТСЬКОМУ САМОВРЯДУВАННІ

Питання лідерства, лідера в житті, зокрема в студентському середовищі, цікавить не тільки психологів-практиків, а й науковий світ в цілому. Єдиного поняття слова «ЛІДЕР» немає, але, на мою думку, справжній лідер повинен бути сміливим, привабливим та товариським. Хоча дуже важко передбачити, наскільки гарним лідером буде людина тільки на основі її особистих рис, необхідно ще ці риси проявляти.

Слід відмітити, що багато лідерів прагнуть влади, і тому у них сильна концентрація на особистій персоні, турбота про престиж, болісне сприймання зауважень, надмір енергії-такі лідери краще соціально підготовлені, проявляють велику гнучкість і здатність до адаптації, що приводить до більшої ефективності у справі організації навколо себе необхідної кількості активу.

Для того щоб відповідати сучасним вимогам, які потрібні лідеру, я ознайомилася з методичною літературою, зокрема з книгою Віктора Шейнова «Піар «білий» і «чорний». Технологія прихованого управління людьми». Звернувши увагу на розділ «Універсальна схема скритого управління людьми», я зрозуміла, що, керуючи людиною чи групою людей, нерідко зустрічаєшся з опором. Щоб уникнути неприємностей при докладанні максимуму зусиль для досягнення поставленої мети, я дотримуюсь правила замаскованого управління та впливу так, щоб це не викликало негативізму з боку оточуючих. Але тут постає питання: а чи етично керувати іншою людиною проти її волі? Це залежить від планів ініціатора. Якщо мета – отримати

особисту вигоду за рахунок когось, то, безумовно, це аморально. Потрібно, щоб люди, що оточують нас і які будуть виконувати якесь завдання, почували себе вільними, достойними. Це позитивне скрите управління, в якому немає переможених. У своїй практичній діяльності з організації самоуправління я переконалася, що приховане позитивне управління проходить такі етапи:

Збір інформації про адресата впливу ------- Ціль впливу і заохочення ---------- атракція --------- спонукання адресата до дій---------- Спонукання ініціатора до дій------- Виграш ініціатора впливу.

(Універсальна схема (модель) скритого управління, за В. Шейновим, стор.11).

Який же зміст вкладено у кожен із блоків цього алгоритму?

- Збір інформації про адресата – проводиться з метою знайти можливості, що приведуть до реалізації наступних блоків;

- Мета впливу – це ті особливості адресата, його слабкі сторони та бажання, впливаючи на які ініціатор стимулює його до прийняття необхідного виконання.

- Заохочення – те, що привертає увагу адресата і приводить до повноцінного виконання завдання, що стоїть перед адресатом.

- Атракція (протягування) – має мету створити умови для позитивного сприйняття ініціатора (лідера) адресатом.

- Спонукання до дій - є не що інше, як результат усіх описаних дій (мета + приманка + атракція), але може досягатися і прийомами переконання, психологічним впливом.

При виконанні обов'язків я орієнтуюсь на взаємовідносини в колективі і намагаюсь приділяти велику увагу тим непорозумінням, які виникають всередині групи чи членів активу, оскільки в кожного одне бажання: щоб рахувались із його думкою – це і приводить до успіху в нашій роботі при прийнятті рішень щодо запропонованих заходів чи з повагою відхилити їх поради.

Народна мудрість гласить: «Лідер повинен бути в два рази кращим, ніж оточуючі», але при цьому так діяти, щоб ніхто не запідозрив зверхності, коли береш рішуче дискусію до своїх рук.

Лідер, лідерство-це психологічний феномен, спонтанно займає домінуюче положення в групі з відкритої чи потаємної згоди більшості її членів.

Вплив і авторитет лідерів самоврядування мають в основному неформальний характер і спрямовані на: уміння спілкуватися, закінчувати нерозв'язані задачі, проблеми, турбота про оточуючих, ініціативність у всіх справах, вміння вислухати и висловити свою

думку, вміння переконувати, ладити з усіма, щоб отримати позитивний результат, відповідальність перед усім і усіма, перспективне бачення (щоб досягти мети, потрібно бачити цю перспективу)і протиріччя, які можуть виникнути.

У профспілці студентів академії я відповідаю за секцію навчальної комісії, до складу якої входять 25 студентів різних курсів, а 5 з них є моїми замісниками, тобто «спадкоємцями». Ось як я підійшла до вирішення відбору спадкоємців. Спочатку я уважно спостерігала за членами комісії, проводилися бесіди, давали доручення, запропоновувала заповнити ряд анкет з метою виявлення таких якостей, як егоцентризм, життєві цінності, виявлення комунікативних і організаторських здібностей.

Ми допомагаємо кожному пізнати себе. Пізнати себе-це водночас важко і легко. Легко, тому що можна назвати те, що людині потрібно знати про себе: це фізичні властивості, моральні якості, це інтереси, потреби, прагнення, бажання. Але й цим не скінчиться шлях самопізнання. Тому і важко, що неможливо визначити міру наявності в себе півтори тисячі рис. Необов'язково перетворювати шлях до пізнання на самокопанні. Очевидно, кожному потрібно пізнати себе в такому вимірі, який необхідний для сьогоднішнього життя і для прийняття рішень стосовно подальшого життя, тобто знань, які б регулювали власну поведінку, допомагали налагоджувати свої відносини з оточенням і самим собою.

Ми враховуємо в своїй роботі з активом щодо виховання «спадкоємців» психологічні властивості: усвідомлення себе – це і є пізнання власного «образу Я», складовими якого є «фізичний образ Я», «психологічний образ Я» (який я, хто я), і «соціальний образ Я», свої стосунки з іншими людьми.

На мій погляд, всі, хто працює в колективі, повинні знати основні правила впевненої поведінки: позитивно ставитися до своїх вчинків, обов'язків, показати свою значущість, поважаючи і не принижуючи при цьому інших людей.

Глухівський державний
педагогічний університет
імені Олександра Довженка
ІВЧЕНКО К. А.