

- забезпечують роботу науково-дослідницьких груп, товариств;
- дбають про майбутнє працевлаштування студентів , захищаючи їх інтереси;
- проводить моніторинги з впровадженням Болонського процесу та шляхів їх вирішення.

Одним із завдань органів студентського самоврядування є проведення якомога більше круглих столів, тренінгів, конференцій, семінарів серед студентів для того , щоб вони отримували необхідну інформацію. Також доносити цю інформацію і викладачам та керівництву ВНЗ за допомогою виступів на конференціях та запрошенням їх на студентські семінари. Майбутні зміни повинні стати прискорювачем перетворень вітчизняної вищої школи. І цього зовсім не треба лякатись, а треба розуміти і допомагати його реалізації.

Полтавський державний педагогічний університет
імені В.Г.Короленка
ЛИТОВКА І.В.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ РОЛЬ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА ЇХ ВИМІРЮВАННЯ ПРИ ФОРМУВАННІ КОМАНДИ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У сучасних соціокультурних умовах питанням формування гармонійно розвиненої особистості приділяється значна увага. Це, передусім, пов'язано з перебудовою вітчизняної системи освіти, у зв'язку з підписанням Болонської угоди.

Відповідно до питань підготовки висококваліфікованих фахівців, згідно з тими, які окреслені в угоді, значна увага при навчанні у вищому навчальному закладі різних рівнів акредитації приділяється формуванню та функціонуванню органів студентського самоврядування. На них покладена неабияка відповідальність навчальної, організаційної, наукової, виховної діяльності вищої школи.

Разом з тим великого значення набуває роль лідера студентського самоврядування, як менеджера навчально-виховної діяльності та координатора організаційної діяльності цілої структури студентського деканату. Беззаперечно, що особистісні лідерські якості позначаються на діяльності цілої системи студентського самоврядування.

Взагалі, проблема лідерства і керівництва - одна з кардинальних проблем соціальної психології. Вона стосується не тільки питань інтеграції групи, але й психологічно описує суб'єкта цієї інтеграції.

Лідерство (від англ *leacieg* - провідний, керівник) визначається, по-перше, як провідне положення окремої особи соціальної групи, класу, партії, держави,

що зумовлене більш ефективними результатами діяльності (економічної, спортивної та ін.), по-друге, як процеси внутрішньої самоорганізації і самоуправління групи, колективу, що зумовлені індивідуальною ініціативою їх членів.

Поняття "лідер" пов'язано з поняттями "управління" і "керівництво". На відміну від лідера, керівник завжди виступає посередником соціального контролю і адміністративно-державної влади. Лідер - це член групи, який добровільно взяв на себе значну міру відповідальності у досягненні групових цілей, ніж того вимагають формальні приписи або суспільні норми. Формальний лідер призначається або вибирається, набуваючи таким чином офіційного статусу керівника. Неформальний лідер - це член групи, який найбільш повно в своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде групу, стимулюючи досягнення групових цілей і виявляючи при цьому більш високий рівень активності, порівняно з іншими членами групи.

У вітчизняній соціальній психології визначені відмінності в змістові понять "*лідер*" і "*керівник*". В.Д. Паригін виділяє такі відмінності:

- лідер покликаний здійснювати переважно регуляцію міжособистісних стосунків у групі, керівник здійснює регуляцію офіційних відносин;
- лідерство виникає за умов мікросередовища, керівництво – елемент макросередовища, воно пов'язане з усією системою суспільних відносин;
- лідерство виникає стихійно, керівник або призначається або обирається (процес підконтрольний соціальній системі);
- явище лідерства менш стабільне, залежить від настрою групи, керівництво - більш стабільне;
- керівництво підлеглими порівняно з лідерством має визначенішу систему санкцій;
- процес прийняття рішення керівником значно складніший, він опосередкований обставинами, які не обов'язково мають витоки в цій групі, лідер приймає безпосередні рішення, які стосуються групової діяльності;
- сфера діяльності лідера - здебільшого мала група, де він є лідером; сфера дії керівника ширша, оскільки він репрезентує малу групу в більш широкій соціальній системі.

Однак, лідер і керівник мають справу з однопорядковим типом проблем, а саме - вони повинні стимулювати групу, націлювати її на вирішення певних задач. У психологічних характеристиках їх діяльності є багато спільних рис. Однак, лідерство - це чисто психологічна характеристика поведінки окремих членів групи. Керівництво у більшості є соціальною характеристикою відносин в групі, перш за все з точки зору розподілу ролей управління і підпорядкування.

Щоб вивчити психологічний зміст діяльності керівника, можна використати знання механізму лідерства, але одне знання цього механізму не дасть повної характеристики діяльності керівника. Послідовність в аналізі даної проблеми може бути такою: спочатку виявлення загальних характеристик механізму лідерства, а потім інтерпретація цього механізму в рамках конкретної діяльності керівника.

У зв'язку з вище окресленими тезами, перед нами постає питання в оцінці та вимірювання лідерських якостей суб'єкта – керівника органів студентського самоврядування.

Як і керівництво, лідерство стало об'єктом дослідження на початку 20 ст., коли почав виявлятися інтерес до управління як науки. Ранні дослідження мали на меті виявити загальні властивості або особистісні характеристики ефективних керівників. Однією з ранніх теорій є "*теорія рис*" (особистісна теорія лідерства). Згідно з цією теорією лідером може бути лише така людина, яка має певний набір особистісних якостей або сукупність певних психологічних рис. Різні автори намагались виділити необхідні для лідера риси або характеристики. На жаль, незважаючи на велику кількість проведених досліджень, вчені так і не дійшли єдиної думки про те, яким має бути набір якостей, необхідних лідеру.

Поняття "лідерство" стало широко застосовуватись в соціальній психології після відомих експериментів К. Левіна (30-ті рр. ХХ ст.), який вивчав "стиль лідерства" - систему прийомів впливу лідера на групу. Ці експерименти виявили три типи лідерства, які по-різному впливають на ефективність групової діяльності. Експерименти проводились в групі школярів, які зібралися для виготовлення масок із пап'є-маше. Ці групи було вирівняно за індивідуальними і груповими характеристиками, але вони відрізнялись стилем керівництва: авторитарним (всі дії членів групи визначались дорослим лідером), демократичним (всі дії визначались самою групою) і ліберальним (анархічним), коли група була віддана сама собі. Дослідження показали прямий вплив стилей лідерства на "групову атмосферу" - соціально-психологічний клімат групи, робочу мотивацію дітей і виробництво їх праці.

Типологія лідерства К. Левіна у вітчизняній науці знайшла найбільше поширення. Проте в сучасній соціальній психології набули визнання багато інших теорій стилів лідерства. Наприклад, існує теорія Дугласа Мак Грегора, яка виділяє стилі "Х" і "У" залежно від сприйняття лідером людської сутності. Для стилю "Х" характерно сприйняття підлеглих як маси людей, що взагалі не люблять працювати, прагнуть уникати роботи, як таких, що не мають честолюбства, безвідповідальних, несамостійних, як таких, що прагнуть до захищеності. Тому їх потрібно примушувати працювати, використовуючи погрозу покарання, жорсткий контроль. Керівники стилю "У" виходять з того, що праця - це природний процес, властивий людині. У відповідних умовах люди не тільки не уникають відповідальності, але й прагнуть до неї. Якщо люди приєднуються до цілей організації і поділяють їх як власні цілі, то в своїй діяльності вони будуть застосовувати самоуправління і самоконтроль. Приєднання в цьому випадку розцінюється як акт довіри і несе функцію винагороди. Здібності до творчості властиві багатьом людям, і задача керівника - використати ці здібності.

Відомою є теорія Ренсіса Лайкерта, яка виділяє чотири стилі управління: експериментаторсько-авторитарний, прихильно-авторитарний, консультативно-демократичний, партисіпативний (заснований на участі). Вчені Хьюстонського університету Блейк і Му-тон розробили управлінську матрицю. На їх думку, стиль

керівництва визначається місцем поля, обмеженого осями "турбота про виробництво" і "турбота про людей".

Існують також теорії стилів управління, які виділяються залежно від характеру взаємодіяльності керівника з підлеглими в процесі прийняття рішення. Існують моделі, що пов'язують стиль керівництва зі ступенем зрілості групи, яка, в свою чергу, пов'язана зі ступенем втягнення членів групи в справи організації, ступенем відчуття причетності до цих справ чисельності теорій стилів керівництва і лідерства показує, що велику соціальну систему суспільства, яка є живим організмом, важко змодельовати, описати, а її поведінку точно спрогнозувати. Враховуючи унікальність системи і обставин принципово неможливо жорстко рекомендувати застосування того чи іншого стилю керівництва. В деяких умовах найбільш, здавалося б, одіозний стиль керівництва - авторитарний - може бути оптимальним. Говорити про перевагу одного стилю порівняно з іншим було б неправильно, бо стиль повинен бути адекватним особливостям організації як великої і складної системи, її стану і перспективам розвитку, її персоналу. Знайомство з теоріями, що визначають стиль керівництва і лідерства, здатне збагатити знання, підвищити професіоналізм керівника.

Донецький факультет
Київського національного Університету
культури і мистецтв
КЕДЯ К. А.

СУСПІЛЬНИЙ ДОГОВІР, ЯК ФОРМА ВІДПОВІДАЛЬНОЇ СПІВПРАЦІ МІЖ СТУДЕНТСЬКИМИ САМОВРЯДНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ТА АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ

*«Потрібно шість місяців, щоб організувати вибори, десять років,
щоб встановити ринкову економіку, але ціле покоління для того,
щоб створити Громадянське суспільство.
Інакше, без громадянського суспільства, немає демократії.»
Німецький соціолог Р. Дорендорф.*

Тісна взаємодія між адміністрацією вищого навчального закладу та студентськими самоврядними організаціями і є однією з ознак розвинутого європейського громадянського суспільства. Однією з форм оформлення такої взаємодії є підписання «Суспільного договору».

Суспільний договір – це не нормативна (більше етична, моральна) домовленість між адміністрацією вищого навчального закладу і органами студентського самоврядування про принципи, умови та основні форми співпраці. Договір засновується на обопільному розумінні ролі і цінностей вищої освіти та завдань студентських самоврядних організацій у вирішенні проблем вищого навчального закладу. Ініціаторами підписання такого документу зазвичай є ректор (керівник) ВНЗ та коаліція студентських