

## КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

Тимченко А. М., студ. гр. СУ-01

Теория великих людей утверждает, что человек, который обладает определенным набором личностных черт, будет хорошим лидером независимо от характера ситуации, в которой он находится. Абсолютным воплощением теории великих людей является понятие харизматического лидера, перед которым преклоняются окружающие.

Если эта теория верна, то должны существовать какие-то ключевые черты личности, делающие человека великим лидером и выдающимся руководителем. Что это: высокий интеллект, харизма (обаяние), общительность, смелость.

Психологи, озаботившись данным вопросом, провели множество специальных исследований. Ныне их количество уже измеряется сотнями. Некоторые довольно слабые зависимости действительно можно найти. Сильных взаимосвязей не существует. Очень мало личностных черт напрямую связаны с лидерской эффективностью, и найденная взаимозависимость обычно бывает довольно слабой.

Вот некоторые соотношения, обнаруженные между отдельными личностными характеристиками и лидерством.

1. Лидеры обычно обладают чуть более высоким интеллектом. Но не намного. Претенденту на лидерство ни в коем случае нельзя отрываться от среднего интеллектуального уровня его последователей. «Чересчур умные» неминуемо отторгаются толпой. Страшно далеки они от народа... Высоколобый интеллектуал может занять место ближайшего помощника, мудреца, тайного советника вождя, а в лучшем случае — серого кардинала. Но «путь на трон» ему чаще всего заказан.

2. Мотивация власти. Многие лидеры движимы сильным желанием власти. У них сильна концентрация на собственной персоне, забота о престиже, честолюбие, избыток энергии. Такие лидеры, как правило, лучше социально подготовлены, проявляют большую гибкость и способность к адаптации. Властолюбие и способность к интригам помогают им длительное время оставаться «на плаву». Но для них существует проблема эффективности.

3. Исследование исторических записей показало, что среди 600 известных монархов наиболее знаменитыми были либо очень высокоморальные, либо исключительно аморальные личности. Отсюда можно предположить, что есть два пути к знаменитости: надо

или быть образцом морали и добродетели или обладать беспринципностью.

4. Как ни странно, существует очень мало свидетельств того, что такие черты, как харизма (обаяние), смелость, склонность к доминированию или уверенность в себе являются показателями эффективности деятельности человека в качестве лидера.

Существует несколько теорий лидерства, фокусирующих внимание одновременно на личных свойствах лидера и на ситуации, в которой он действует. Наиболее известная — это ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера (Fiedler). Ситуационная теория лидерства утверждает, что эффективность лидера зависит как от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на отношения, так и от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее. Предположение Фидлера состоит в том, что лидеров можно разделить на два больших типа. Представители первого ориентированы главным образом на задачу, второго — на взаимоотношения. Лидер, ориентированный на задачу, больше обеспокоен тем, чтобы работа была сделана как следует. Взаимоотношения и чувства работников его не интересуют. Потенциальные преимущества такого стиля — это скорость принятия решений, подчиненных общей цели, суровый контроль над подчиненными. Лидер, ориентированный на взаимоотношения, в первую очередь интересуется тем, какие чувства и взаимоотношения возникают в среде работников. Он стремится повысить эффективность труда путем улучшения человеческих отношений: поощряет взаимопомощь, позволяет подчиненным принимать участие в выработке важных решений, учитывает настроение и потребности работников и т.д. Позднее было установлено, что стиль некоторых руководителей может быть ориентироваться одновременно и на работу, и на человека.

Лидеры, ориентированные на задачу, наиболее эффективны в ситуациях либо с очень высоким, либо с очень низким контролем. В случае очень высокого контроля люди довольны и счастливы, все идет гладко, и нет нужды беспокоиться о чувствах подчиненных или их взаимоотношениях. Это тот случай, когда «у руководителя в руках большая дубина, но ее все любят». Здесь лидер, сконцентрировавшийся только на выполнение задачи, добивается наилучших результатов. Когда контроль ситуации очень низок, лидеру, ориентированному на задачу, лучше удастся организовать

ситуацию. Используя свои полномочия, он с помощью приказов и дисциплинарных взысканий может внести хоть какой-то порядок в запутанную и неопределенную рабочую обстановку. Это случай прямого принуждения: «Большую дубину в руках руководителя никто не любит, но все ей подчиняются». Однако необходимо учитывать, что ориентация на задачу и диктаторство (или оскорбление подчиненных) — это не одно и то же.

Лидеры-мужчины более склонны ориентироваться на задачу, а лидеры-женщины — на отношения. Стереотипы относительно лидерского стиля мужчин и женщин распространены очень широко. Считается, что женщины больше думают о чувствах своих сотрудников, обладают лучшими навыками общения и поэтому более ориентированы на отношения. Мужчин же часто рассматривают как жестких, авторитарных лидеров макиавеллиевского типа, которые не особенно обращают внимание на чувства своих подчиненных и намного меньше беспокоятся об их взаимоотношениях.

Психологи изучили сотни научных исследований в поисках ответа на вопрос, чем лидерский стиль женщин отличается от лидерского стиля мужчин. Они обнаружили, что действительно, как и принято считать, женщины обычно практикуют более демократичную манеру руководства, чем мужчины. Возможно, это происходит потому, что женщины обладают лучшими навыками общения. Это позволяет им при принятии решений использовать способности членов группы и, если нужно, вежливо отвергать их советы.

Женщины обычно являются лучшими лидерами (как по объективным показателям их работы, так и по оценкам сослуживцев) в тех сферах деятельности, где особенно важны навыки общения, например в сфере образования. Мужчины обычно бывают более успешными лидерами там, где требуется способность решительно отдавать приказы и осуществлять контроль, например в армии.

Прежде чем сделать далеко идущие выводы из этих данных, мы должны учесть некоторые дополнительные факторы. Во-первых, найденные различия не так уж велики. Есть много женщин, вполне способных усвоить «маскулинный» (мужской) стиль руководства, особенно если характер работы этого требует. И есть много мужчин, обладающих не меньшими навыками общения, чем женщины.

Старая мудрость говорит, что из-за половой дискриминации женщина должна быть «в два раза лучше, чем мужчина», чтобы преуспеть. К сожалению, различия в оценке деятельности лидеров

мужчин и женщин существуют на самом деле. Если женщина практикует стереотипный «маскулинный» стиль руководства, если она типичный «босс» и ориентирована на задачу, ее оценивают более негативно, чем руководителя-мужчину с таким же стилем. Это проявляется особенно ярко в случаях, когда оценки делают мужчины.

Нами был проведен опрос среди 25 человек женского и 25 – мужского пола. По результатам опроса можно дать характеристику :

4% людей имеет четко выраженные качества лидера, иногда даже образ грозного диктатора, который один ведает, где в этой жизни правда. Он считает, что хорошо знает, как есть и как должно быть. Такие люди свое поведение легко могут оправдать — ведь цель оправдывает средства. Они умеют убеждать и руководить другими, способны заставить их выполнить любую работу и в любой срок. Но много кто к этим людям испытывает неприязнь.

34% людей имеют качества потенциального лидера, то есть имеют хороший лидерский потенциал. При его правильном развитии, можно достичь больших высот. Гармония и решительность, мудрость и расчет, умение дать толковый совет — вот основные добродетели. Когда нужно — они руководят, когда нужно — уступают, всегда принимают во внимание чужие мнения и желания. Но не всегда достигают заданной цели.

62% людей не имеют качеств лидера. Они склонны проглотить любой упрек или оскорбление, даже если это вовсе необязательно. Иногда, мучаясь от собственного бессилия, они способны на решительный поступок. Их взывающая гордость может выдать один импульс протеста, но продолжения конфликта вы, скорее всего, не выдержите.

На лидерские качества влияет много аспектов. Во-первых, настоящий лидер должен обладать целым рядом качеств. Лидер - это человек умеющий строить отношения с группой (коллективом), с конкретным человеком (индивидуальные) и с самим собой (развивать собственные качества). Это важно понять, что лидер может работать, как с группой, так и с индивидуумом. Еще важнее работа с самим собой или, точнее, над собой. Каждый день нужно работать над собой, что воспитывать в себе лидерские качества, каждый день нужно проводить работу над ошибками. Качества Лидера:

1) Воля. Способность преодолевать препятствия на своем пути. Воля - это то, что помогает человеку идти вперед и не сворачивать. Это то, что каждый день поднимает его с постели,

потому что так надо. Воля хорошо развита у спортсменов, поэтому спортсмены добиваются высоких результатов.

2) Настойчивость. На пути у человека часто возникают препятствия. У обычного человека есть выбор - либо остановиться, либо пойти дальше, разрушая это препятствие. У Лидера выбора нет! Он просто идет напролом и не важно, что будет препятствием. Важно то, что будет за ним. Это и есть настойчивость.

3) Независимость и инициативность. Инициатива сродни лидерству. Без инициативы не будет лидера. Независимость - тоже важное качество лидера. Под этим словом подразумевается свобода во всем: деньги, жилье, машина. Никакого курения, алкоголя и наркотиков! Эти факторы гасят вашу независимость!

4) Адаптивность - умение приспосабливаться к новым условиям. Это очень важное качество. Выживают вовсе не самые сильные виды, и даже не самые разумные. Выживают те, кто быстрее других приспосабливается к переменам.

5) Самокритичность. Если вы не будете трезво оценивать себя, свои поступки, то вы либо погрязните в самолюбии, либо утонете в своей неуверенности. Самокритичность - это тот баланс, который необходим каждому лидеру для оценки своего собственного я.

6) Требовательность к себе и другим. Тут работает правило: "Относись к людям так, как ты бы хотел, чтобы относились к тебе". Если вы спрашиваете с других, то нужно то же самое спрашивать с себя. Если вы тренер и требуете с учеников 50 отжиманий, вы обязаны сделать 50 отжиманий тоже.

7) Психическая устойчивость. Если вы - лидер, то у вас будут стрессовые ситуации всегда. Нужно быть к этому готовым и нужно уметь держать себя в руках.

8) Надежность. Умение держать слово. Люди, работающие с вами, должны знать, что на вас можно положиться, поэтому нужно уметь держать свое слово.

9) Выносливость. Умение работать даже в условиях перегрузок. Часто бывают ситуации, когда думаешь, что больше не можешь, что больше нет сил и ничего нельзя сделать. Выносливость - это то чувство, которое помогает разбить вдребезги все слова "нет".

10) Оптимистичность. Надейся на лучшее, а ожидай худшего. Это правило работает здесь. Всегда нужно быть оптимистом по жизни, но при этом не забывать, что есть и негативные стороны жизни.

11) Решительность. Способность самостоятельно принимать решения. Это важный пункт в развитии лидерских качеств. Это способность просто делать. Решил - сделал.

Во-вторых, на данный результат повлияет возраст человека. Возможно у некоторых не было какой-то ситуации в которой бы выработались качества лидера.

Науч. рук. – Сахно П. И., *ст. преп.*

Соціально-гуманітарні аспекти розвитку сучасного суспільства : матеріали Всеукраїнської наукової конференції викладачів, аспірантів, співробітників та студентів факультету іноземної філології та соціальних комунікацій, м. Суми, 19-20 квітня 2013 р. / Відп. за вип. В.В. Опанасюк. — Суми : СумДУ, 2013. — Ч.3. — С. 91-96.