

СТУПЕНИ ПРОФЕССИОНИЗМА ЛИДЕРА СТУДЕНЧЕСКОЙ ГРУППЫ В СИСТЕМЕ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Рассмотрены основные положения лидерства и лидерского потенциала, стереотипы поведения студента – лидера в процессе учебной деятельности. Предлагаются уровни развития профессионализма лидера в студенческой среде.

Ключевые слова: лидер, лидерский потенциал, профессионализм, команда, студенты вуза.

Прежде чем говорить о профессионализме лидера в студенческой среде, следует выяснить основы лидерства и лидерского потенциала. Проблема лидерства интересовала как психологов, так историков и философов со времен античности, однако глобальный интерес к этому предмету исследования пришел только в XX веке.

Немчин А.Н., Лукманова И.Г. определяют лидерство как способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижения целей [2].

Блондель Ж. видит лидерство как власть, потому что оно состоит в способности одного или нескольких лиц, находящихся на вершине, заставлять других делать позитивное или негативное, что последние в иных условиях могли бы делать [1], [3].

Другими словами, лидерство надо рассматривать в трехмерном изображении:

- как человеческую деятельность, направленную на выявление потребностей, стимулов, желаний, фантазий другого индивида, с помощью которых можно достичь поставленной цели;
- как отношения между членами в группе, один из которых находится на более авторитетных правах, к чьему мнению прислушиваются, кто берет инициативу в свои руки;
- как область научных знаний, которая имеет свою структуру, факторы воздействия, теоретические закономерности, модели развития.

Что же касается лидерского потенциала, то его представляют как социально-психологическую характеристику личности, отражающую как ситуационно обусловленную, так и не зависящую от ситуации способность индивида к успешному осуществлению лидерства [3].

На наш взгляд, лидерский потенциал, как психологический феномен, должен включать в себя следующие содержательные элементы:

– компетенции индивида, т. е. качества, обеспечивающие эффективность деятельности лидера;

- условия для осуществления лидерства;
- эмоциональный потенциал, т. е. умение понимать эмоциональное состояние другого и успешно им пользоваться.

Лидер в студенческой группе – это человек, обладающий лидерским потенциалом, получивший от природы способность, внутренний призыв к превосходству, но с помощью сложившихся условий в группе он раскрылся и начал выстраивать свою линию поведения для достижения поставленных целей.

Для лидера в студенческой среде характерно:

- интерес конкретной группы, общая учебная деятельность, которая объединяет несколько людей;
- способы, направленные на удовлетворение существующих интересов, решений имеющихся проблем;
- умение извлекать собственную выгоду морального, интеллектуального, экономического характера.

Мнение о том, что профессионализм лидера группы заключается в его способности так организовать процесс учебной деятельности коллектива, чтобы тратить минимальное количество времени на его обслуживание, тем самым оставляя максимальное количество времени на формирование перспективных замыслов и собственное совершенствование, поддерживается многими экспертами в области психологии. Необходимо учитывать, что речь идет о лидерах в студенческих группах. Лидер группы, назовем его старостой, действительно может организовать работу коллектива так, чтобы деятельность их была успешной и продуктивной, тем самым выровняв успеваемость и знания студен-

тов, т. е. главное он должен правильно управлять студенческой группой.

Так, согласно определению управления А.А. Урбановича, управление – это направленное воздействие на систему или отдельные происходящие в ней процессы с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств [4].

Исходя из определения, профессиональный «староста» влияет на поведение группы только с целью коррекции, то есть при исключительных условиях может проводить конкретные изменения.

Неопытный «староста» сначала много думает над тем, какое дать поручение, а уж после того, как даст, развивает кипучую деятельность, чтобы обеспечить его выполнение.

Опытный «староста» сначала создаст условия для выполнения своего поручения, а возможно, и не даст его вовсе, а лишь выскажет желание, и оно будет выполнено.

Идеальный «староста» – формально бездействующий, он не дает поручений, так как одноклассники и сами догадываются, что им делать.

В менеджменте есть трактовка, характеризующая данную проблему исследования: «Идеальный руководитель – бездействующий, как бездействует плывущий под стремительным парусом по сравнению с гребущим веслами» [4].

Хотелось бы рассмотреть ступени в развитии любого лидера (рисунок 1), отмечая, что переход с одной ступени на другую сопровождается соответствующим изменением его роли в студенческом коллективе.

Каждый раз лидер освобождается от необходимости выполнять определенную организационную и учебную работу, переложив ее на плечи других.

Рассмотрим подробно каждый уровень профессионализма.

1. Персонифицированный уровень. Можно сказать, что студент «взошел на первую главную ступень», он среди всей группы выделится за счет своих личных качеств, он стал тем человеком, которому подчиняются, и он перестает доказывать другим свое моральное право на управление группой.

Его роль заключается в том, чтобы:

- устанавливать микроклимат в группе;
- доводить всю информацию и сведения до одноклассников;
- контролировать деятельность группы;
- поощрять и наказывать по результатам контроля.

Таким образом, «староста» это тот человек, который находится в центре всех значимых и незначительных событий студенческого коллектива.

2. Обезличенный уровень. Староста перестает решать проблемы занятости студентов группы. Раньше, когда любые вопросы замыкались на мнении старосты, возникала проблема затраты большого количества времени на ожидание указаний.

Теперь он овладевает искусством «простого» делегирования, что позволяет перейти от управления конкретными студентами к управлению их ролей, то есть осуществлять обезличенное управление через общие поручения, правила, инструкции. Роль старосты состоит в организации разработки и утверждении поручений.

3. Командный уровень. У лидера студенческого коллектива уже нет надобности «организовывать выполнение собственных поручений». На предыдущей ступени после отдачи поручения требовались еще время и силы именно на эту работу, и только после завершения мероприятий по организации выполнения поручения он приступал к действиям. Его роль состоит в стандартизации всех работ и процедур. Ведь только благодаря стандартизации (одни и те

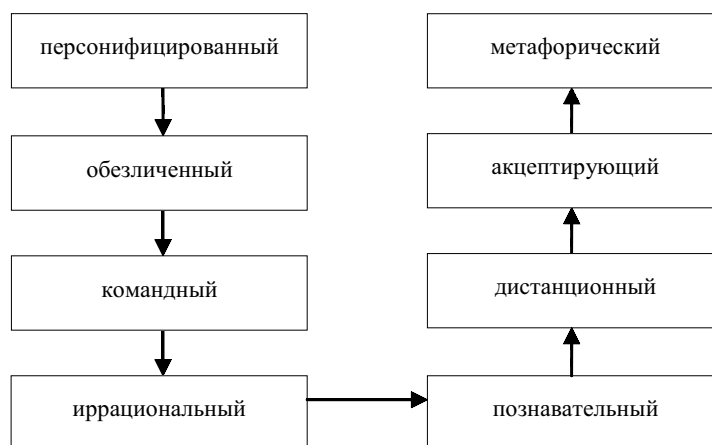


Рисунок 1. Уровни профессионализма лидера студенческой группы

же работы выполняются строго одними и теми же способами) любое новое мероприятие можно организовать из стандартных действий, превращая поручение в команду.

4. Иррациональный уровень. Староста в студенческой группе освобождается от необходимости отдавать поручения и распоряжения. Он использует просьбы, пожелания для корректировки деятельности группы. Пожелания старосты выполняются без всякого поручения. Но здесь главное – это поступки лидера группы, они задают ценности в коллективе, сплоченность и в первую очередь его имидж. Поступок не есть точное рациональное указание, он апеллирует к ценностям и эмоциям группы. Это переход на иррациональный уровень управления, рациональным же уровнем занимаются заместители старосты. Роль «предводителя группы» заключается в интеграции студентов вокруг ценностей коллектива.

5. Познавательный уровень. У лидера группы нет необходимости использовать повествовательные обращения, он лишь задает вопросы. Используя частое последовательное задавание вопросов, можно выявить слабые места, некачественную работу, небрежность, ложь, обман и т. п. На данном уровне староста-лидер должен предвидеть будущие проблемы и перспективы, которые не могут разглядеть его одноклассники, будучи увлеченными процессом. С помощью задавания проблемных вопросов староста-лидер овладевает мастерством разглядывания мелочей и деталей. На этой ступени староста овладевает искусством управления на познавательном уровне.

6. Дистанционный уровень. Роль старосты сводится в «запросный режим», если проблема не может решиться без его участия, то к нему обращаются. Получается, что лидер группы находится как бы в стороне от процесса, имеет возможность разглядывать дела коллектива со стороны, видеть его место и перспективы. Отвечая на вопросы, он обучает других решать такого рода вопросы самостоятельно, превращаясь тем самым в наставника, к которому ученики обращаются в трудную минуту.

7. Акцептирующий уровень. Студенческий коллектив обращается к старосте только с готовыми вариантами действий. Роль лидера группы заключается в выборе одного из наиболее выгодных вариантов.

8. Метафорический уровень. В результате учебного процесса староста «освобождается» от необходимости контактов с группой. Состав группы всему обучен и самостоятелен. Получается, что лидер студенческого объединения превращается в невидимую и неосязаемую ось, вокруг которой крутится вся деятельность коллектива. На данной ступени староста становится «идеальным руководителем».

Расположение лидера группы зависит от степени успеваемости студентов, их готовности занять определенный социальный статус.

Представленные уровни профессионализма отражают фазы перерождения организатора группы в лидера. Они затрагивают изменения, как учебного процесса, так и культурно-массовые мероприятия, мировоззрения всех членов студенческого коллектива. Для того чтобы организатор мог стать лидером, ему необходимо освободиться от выполняемых им классических функций и освоить другие – лидерские.

Если просматривать передвижения с первого по третий уровень, то можно проследить, как староста освобождается от руководящих функций, делегируя их между членами студенческого объединения. Эти уровни можно назвать функциональными: их может пройти любой менеджер, руководитель, поэтому они подвластны и лидеру студенческого коллектива.

Но для перехода на последующие уровни управления группой, лидеру необходимо делегировать полномочия, уметь инициировать необходимые изменения в моделях поведения членов группы, транслировать им новые ценности и быть открытым к собственному личностному и профессиональному саморазвитию.

Профессионализм лидера во многом определяется его способностью преобразовать студенческий коллектив на саморегулирующиеся команды, способные самостоятельно и профессионально решать поставленные перед ними задачи и оптимизировать собственную деятельность.

Роль и позиция лидера-старосты по мере формирования команды меняется следующим образом.

Стадия 1. Начинаящая команда. На этой стадии староста находится в центре всех взаимодействий в группе. Он координирует действия всех членов команды, мотивирует и обучает их (нередко используя личный пример),

контролирует результаты и эффективность деятельности каждого подчиненного.

Основные задачи на этом этапе заключаются в определении функций одногруппников, соразмерных их уровням компетентности и профессионализма, в обеспечении их возможностями выполнять свою работу самостоятельно и нести ответственность за свои действия. По мере формирования профессионализма и самостоятельности лидер делегирует им часть функций, которые прежде он выполнял сам.

Стадия 2. Команда переходного периода. На этой стадии, в то время как члены команды формируют соответствующую профессиональную компетентность и принимают на себя все большую ответственность за выполняемую ими работу, староста освобождается от необходимости контролировать действия каждого студента и предоставляет членам команды возможность напрямую взаимодействовать друг с другом при решении профессиональных задач. При этом внимание лидера перемещается с контроля за деятельностью каждого конкретного члена группы на координацию внутригрупповых взаимодействий.

Таким образом, основные задачи старосты на этом этапе заключаются в обеспечении возможности подчиненным самостоятельно и напрямую взаимодействовать друг с другом, а также в осуществлении контроля за общегрупповой деятельностью.

Стадия 3. Опытная команда. На этой стадии, по мере того как члены команды приобретают опыт профессионального внутригруппового сотрудничества, лидер группы координирует деятельность членов команды. Он затрачивает все меньше времени на отслеживание повседневной деятельности студентов, соответственно, у него высвобождается больше времени на получение дополнительных внешних ре-

сурсов для команды и управления внешними отношениями группы.

Таким образом, основными задачами старосты на этом этапе являются осуществление контроля за эффективностью деятельности команды и управление взаимоотношениями с внешними источниками.

Стадия 4. Зрелая команда. На этой заключительной стадии формирования команда несет полную ответственность за свою работу. По сути, лидер в его привычной роли исчезает для ее членов. Они сами решают большинство профессиональных и административных вопросов, самостоятельно планируют свою работу, распределяют роли и обязанности, преодолевают трудности при минимальном вмешательстве извне. На этом этапе лидер получает возможность перейти на управленческий уровень. Он координирует взаимодействие различных команд и распределяет ресурсы между ними. По запросу команды староста может либо оказывать ей непосредственное содействие, либо привлекает для этого внешние источники.

Рассмотренные этапы становления профессионализма лидера студенческой группы показывают изменения его роли и позиции.

В качестве формулы профессионального становления можно признать последовательность: «Организация – Руководство – Управление – Лидерство». Первоначально староста группы осваивает функции организации деятельности коллектива, на основе управленческих принципов руководит группой для достижения конкретных целей. Позже он делегирует свои обязанности среди членов группы и принимает на себя функцию управления. Затем он делегирует и эти функции, полностью сосредотачиваясь на функции позиционного лидера.

02.12.2012

Список литературы:

1. Блондель, Ж. Политическое лидерство : Путь к всеобъемлющему анализу / Ж. Блондель ; пер. с англ. Г. М. Квашнина. – М. : Российская академия управления, 1992. – 135 с.
2. Ильин, Н. И. Управление персоналом / Н. И. Ильин, И. Г. Лукманова, А. Н. Немчин ; под. общей редакцией В. Д. Шапиро, 1996. – 484 с.
3. Кирсанов, М. В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих : диссертация канд. психол. наук : 19.00.05 / М. В. Кирсанов. – М., 2003. – 175 с.
4. Урбанович, А. А. Психология управления : Учебное пособие / А. А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2003. – 640 с.

Сведения об авторе:

Маркелова Юлия Владимировна, заведующий кафедрой экономики Кумертауского филиала Оренбургского государственного университета
453300, г. Кумертау, 2-й пер. Советский, 36, ауд.1204, тел. (34761) 21838, email: manenkva.julja@mail.ru