

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тольяттинский государственный университет»

Гуманитарно-педагогический институт

(наименование института полностью)

Кафедра «Дошкольная педагогика, прикладная психология»

(наименование кафедры)

37.03.01 Психология

(код и наименование направления подготовки, специальности)

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему **ИЗУЧЕНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СТУДЕНТОВ**

Студент

А.С. Ододюк

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

Л.Ф. Чекина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

**Допустить к защите**

Заведующий кафедрой д.п.н., профессор, О.В. Дыбина

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018г.

Тольятти 2018

## **Аннотация**

Бакалаврская работа рассматривает актуальную проблему изучения особенностей лидерских качеств у студентов, для выявления степени лидерских качеств, в зависимости от гендерных различий.

Выбор темы обусловлен проблемой изучения лидерских качеств у студентов и отсутствием проверки эффективности лидерских качеств у студентов, направленных на способности к организации и коммуникабельности.

Целью работы является изучение особенностей лидерских качеств у студентов Тольяттинского Государственного Университета.

Бакалаврская работа основана на гипотезе, что лидерские качества выражены сильнее у студентов мужского пола возрастной категории от семнадцати до двадцати пяти лет, чем у студентов женского пола той же возрастной категории.

В ходе работы решаются задания: проанализировать проблемы лидерства в психологической литературе с учётом гендерных различий; выявить степень лидерских качеств у студентов, в зависимости от гендерных различий; проанализировать полученные результаты и сделать выводы.

Бакалаврская работа имеет новизну, теоретическую и практическую значимость; состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы (31 наименование), 1-го приложения. Текст проиллюстрирован 4 таблицами и 10 рисунками. Общий объем работы – 54 страниц.

## Оглавление

Введение.....	4
Глава 1. Теоретическое исследование психологических особенностей лидерских качеств у студентов.....	7
1.1 Понятие лидерства в психологических исследованиях.....	7
1.2 Особенности межличностных взаимоотношений в изучении лидерских качеств у студентов.....	13
1.3 Анализ подходов к изучению лидерских качеств у студентов.....	22
Выводы по первой главе.....	25
Глава 2. Эмпирическое исследование особенностей лидерских качеств у студентов с учётом гендерной принадлежности.....	27
2.1 Методы психологического исследования.....	27
2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования по изучению лидерских качеств у студентов.....	31
Выводы по второй главе.....	46
Заключение.....	49
Список используемой литературы.....	51
Приложение.....	54

## Введение

На протяжении многих лет, отечественные и зарубежные исследователи изучали феномен лидерства, что привело к возникновению целой отрасли- психологии лидерства. Существует множество теорий лидерства и трактовок понятия лидерства, что говорит о внимании к данной проблеме со стороны исследователей.

Мы будем изучать, прежде всего, гендерные особенности лидерства, ведь даже на житейском уровне наблюдаются серьёзные различия в поведении студентов мужчин и женщин, учитывая возрастные особенности. До сих пор многие люди придерживаются определённых стереотипов по поводу женщин (девушек) лидеров и приписывают им преимущественно отрицательные черты, а мужчинам позитивные. Одним из наиболее значимых направлений изучения гендерных особенностей лидерства, является современное поколение студенческой молодёжи, из-за связанной с ней проблемой воспитания, закрепления и удержания лидерских качеств.

Современному обществу нужны организованные, обученные и активные специалисты, которые могут самостоятельно брать на себя ответственность за решения поставленных задач, понимающие цели своей деятельности и умеющие правильно организовывать своё время и деятельность других людей, несмотря на все трудности, проявлять лидерские качества.

Многие высшие учебные заведения профессионального обучения ориентированы на появляющиеся потребности общества. Это выражено в обусловленном переходе к Государственным стандартам обучения третьего поколения, который основывается на профессиональном подходе обучения студентов.

Данные факты вызывают интерес к проблеме лидерских качеств студентов высших учебных заведений. Поэтому вопросы изучения

особенностей гендерных различий лидерских качеств требует к себе пристального внимания и является актуальными.

**Цель исследования:** изучение особенностей лидерских качеств у студентов Тольяттинского Государственного Университета.

**Объект исследования:** личностные особенности студентов в проявление лидерских качеств.

**Предмет исследования:** особенности лидерских качеств у студентов с учётом гендерных различий.

**Гипотеза исследования:** Мы предполагаем, что лидерские качества выражены сильнее у студентов мужского пола возрастной категории от семнадцати до двадцати пяти лет, чем у студентов женского пола той же возрастной категории.

В соответствие с целью исследования ставились и решались следующие **задачи:**

1. Проанализировать проблемы лидерства в психологической литературе с учётом гендерных различий;
2. Выявить степень лидерских качеств у студентов, в зависимости от гендерных различий;
3. Проанализировать полученные результаты и сделать выводы;

**Метод исследования:** теоретические (анализ психологической литературы по используемой проблеме, систематизация, обобщение, анализ полученных данных); эмпирические методы и методики (анкета «Жизненные ориентиры студентов», опросник С. Бэм (Маскулинность, Фемининность, Андрогинность), методике изучения лидерского стиля Р. Бейлза- К. Шнейера, модификация Т.В. Бендас, опросник «КОС-1» (Коммуникативные и организаторские склонности), опросник «Эффективность лидерства»); методы обработки результатов (количественный и качественный синтез полученных данных).

**Теоретическую основу нашего исследования составляет:** деятельностный подход А.Н. Леонтьева и общепсихологическая теория деятельности (Л.С. Выготский, С.Л Рубинштейн, А.Н. Леонтьев).

**Новизна исследования** заключается в том, что изучение особенностей лидерских качеств у студентов Тольяттинского Государственного Университета, даёт возможность в оценке эффективности лидерства в студенческой группе.

**Теоретическая значимость исследование** состоит в выявление особенностей лидерских качеств, на основе анализа психологической литературы.

**Практическая значимость исследования** состоит в том, что её теоретические и эмпирические данные могут быть использованы специалистами в учебных курсах по психологии личности, дифференциальной психологии, гендерной психологии или могут стать основой для разработки спецкурсов по проблеме гендерных проявлений лидерства.

**Экспериментальной базой исследования** является высшее учебное заведение, Тольяттинский Государственный Университет. В исследовании приняли участие 40 человек: 20 мужчин и 20 женщин.

# **Глава 1. Теоретическое исследование психологических особенностей лидерских качеств у студентов**

## **1.1 Понятие лидерства в психологических исследованиях**

В психологии лидерства существует три основных теоретических концепции, одна из которых "Теория черт", она является одной из первых теории, в данной отрасли и иногда её называют "Харизматическая теория". Данная теория придерживается врождённых качеств и предпосылок лидера. Утверждая, что лидером может стать, только человек имеющий с рождения определённые задатки и предпосылки к лидерству, а уже на протяжении всей жизни, он приобретает набор навыков и умений, тем самым закрепляя свои способности. Вторая теория "Ситуационная теория лидерства", в ней говорится, что лидер – это продукт ситуации. По мере протекания какой-либо совместной деятельности, выделяется определённый человек, который занимает позицию лидера в группе, в связи с его набором навыков и умений, которые необходимы в данной ситуации [7].

Данные Теории способствовали появлению третьей теории "Системная теория лидерства". В этой теории лидер рассматривается, как субъект управления группой, которая строится на основе межличностных отношений. Но так же учитывает различные переменные, которые относятся к развитию группы и её жизни. В отличие от других теорий, она имеет свои преимущества и актуальна в современное время. Она одна из первых затронула лидерство, не как феномен, а как определённый фактор руководства и разделила лидеров на два типа:

- 1) Формальный лидер- это человек, на которого возложили определённый набор обязанностей и задач, который должен в силу своих привилегий, организовать и руководить деятельностью группы для решения задач.

2) Неформальный лидер- это человек, которого выбрала, одобрила сама группа, в связи со своими способностями и умениями, для решения задач.

При этом не всегда формальный лидер, может быть неформальным лидером, что может вызвать конфликт в группе.

Начальные исследования лидерства еще не различали их классификацию, вскоре исследования позволили выявить и описать различные типы лидерства:

1. По содержанию деятельности- это лидер, который вдохновляет своей деятельностью, харизмой других людей, при этом является примером, эталоном успешной деятельности.

2. По характеру деятельности - это лидер, который берёт на себя ответственность в силу своих возможностей, отталкиваясь от ситуации.

3. По направленности деятельности - здесь лидер выступает в двух направлениях, лидер руководствующийся своими эмоциями и лидер с уклоном на партнёрские взаимоотношения.

Изучением феномена лидерства, занимались различные психологические школы, которые в меру своих возможностей создавали теоретические основы, подкрепляемые эмпирическими результатами. Одной из таких школ была психоаналитическая, её представителями были такие известные люди как: З. Фрейд, А. Адлер, К.Г. Юнг и другие. Которые предполагали, что каждый человек стремится к лидерству, так сказать первенству, признанию реализуя свой "Комплекс Наполеона". Другая Йельская школа представителями которой были Г. Лассуэл, Б. Скиннер, У. Уайт. Близкие по проблематике Франко-фуртской школе (Т. Адорно, Г. Маркузе, Э. Фромм), предполагали, что лидером становится человек, который способен применять механизмы эмоционального заражения к группе, вести её за собой, так же они выделяли, что продуктивный лидер, должен уметь применять методики манипуляции и внушения [14].



Вопрос становления человека на позицию лидера, всегда оставался проблемой, над которым работали психологи-практики. В 20-30 годах двадцатого века появилась теория "Общих черт Лидерства". Она основывается на систематизации лидерского потенциала, для становления на данную позицию в группе, путём методов диагностики, которые смогли выявить лидерские предпосылки вместе с его характером. Данная теория не объясняет причину появления в характере человека предпосылок к лидерству, но диагностика лидерского потенциала и отсутствие корреляции позволяет считать данную теорию раскрывающей данный феномен. Она так же берётся за основу многими современными исследователями, такими как Л. Стаутом. Который на основе данной теории создал понятие "лидерский капитал". Лидерский капитал- это совокупность лидерских навыков и умений, позволяющие вести за собой группу или окружение [14].

Изучение поведенческой теории лидерства началось в конце XIX-начале XX века, оно акцентировало внимание на поведение лидера, а не на его личностные характеристики. Данную теорию исследовали Р. Танненбаум, У. Шмидт, Р. Лайкерт, Р. Блейк, Дж. Моутон, Дж. Форд. Изучение поведения лидера строилось на оценки группы, её организованности, межличностным отношениям группы, удовлетворённости своим лидером. Человек становился лидером благодаря своим умениям и навыкам, которые помогают ему организовать группу и структурировать процесс деятельности. Но существует и ещё одна теории в данном направлении "Атрибутивная теория лидерства" (Д. Джиойя, Ф. Фидлер, Х. Симз, П. Сьюдфельд, П. Тетлок). Она рассматривала лидера с позиции его свободы в группе и выделяла зависимость между ожиданиями группы, и результатом решения лидера. Именно на группе концентрировалось всё внимание, её межличностным отношениям и организации, которые являются основными факторами влияния на принятия лидерского решения [28].

В теории обмена и транзактного анализа (Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Г. Келли и др.) выделяют лидера и его социальное

окружение, где лидер вносит себя, как продукт социального взаимодействия и за счёт этого получает саму группу, организацию или социум. Из-за этого влияние окружения на лидера не имеет значение, так как уходит в транзактность. Дж.М. Бернас в концепции операционного лидерства выделил два типа лидерства.

1. Регулирующий лидер - основной задачей, является координация и направление деятельности группы, на точно поставленный результат.

2. Трансформирующий лидер - такой лидер характеризуется высокой мобильностью и адаптацией, способен быстро подстраиваться под сложившиеся ситуации [9].

Изучение лидерского потенциала, породило множество ситуационных теорий, в изучение лидерства. Они уделяли особое внимание изучению лидерского потенциала и его происхождению, так же пытались предположить возможные истоки его появления.

Начало изучение рациональной основы лидерских качеств происходит в 80-90-е годы XX века. В данной концепции, лидер является образователем команды, который не смотря эмоционально-личностные качества каждого участника группы, пытается совместно принять методы решения поставленных задач и определению общих целей и задач. Лидер- это человек, который принимает данную позицию с учётом всех требований общества или группы, так же занимается корректировкой данных правил [20].

В отечественной психологии принято рассматривать лидерство, как субъект деятельности одного человека или группы лиц, цель которых является постановка или решение поставленных задач. В данном случае лидером становится человек, который получил одобрение и поддержку группы, для того что бы занять данную позицию с учётом своих умений и навыков, благодаря которым он сможет сплотить и организовать группы на деятельность. Об этом упоминают такие авторы, как: К. Корсак, Е.В. Осипова, А. Кузибецкий, Н.И. Шевандрин, А.С. Чернышев. Особое место в данной концепции, является выделение цели лидера и соотношение его к

цели группы. Если цели совпадают, то принято считать успешную организацию и сплочённость группы, как писала в своих работах Н.С. Жеребова: " Что бы лидер смог занять данную позицию в формальной или неформальной группе, его цель и направленность должна совпадать с группой".

Б.Д. Парыгин говорит, что лидер должен обладать определённым набором личностных умений, для высокой продуктивности группы, а не единичными качествами. Группа выбирает своего лидера исходя из системы умений и навыков, где лидер должен подходить требованиям заданным группой, это высокие навыки коммуникации, пунктуальности, организованности и другие. Лидер становится эталоном группы, человеком за которым закрепляется право нести ответственность за группу. Б.Д. Парыгин выделил три типа лидеров.

1. Лидер по содержанию деятельности.
2. Лидер по стилю руководства.
3. Лидер по характеру деятельности.

Лидер по содержанию деятельности должен обладать качествами организатора, уметь исполнять поставленные задачи, так же уметь поставить задачу группе и быть источником мотивации, вдохновлять группу. Лидер по стилю руководства должен быть, в первую очередь, авторитарным человеком, но не забывать про демократический подход, уметь к каждому участнику группы найти собственный подход руководства. Лидер по характеру деятельности должен быть универсальным и ситуативным, что может характеризовать его, как временного лидера, который может занять данную позицию в зависимости от своей компетентности в данной задаче.

Данную типологию модифицировал Н.П. Аникеев. Он смог разделить типы лидерства по внутриколлективным функциям и по функциям взаимоотношения.

По мнению психолога Н.П. Аникеев «внутриколлективные» функции:

1. Инструментальный (или функциональный) лидер, способствующий достижению групповой цели, ориентирующийся на деловую сторону жизни

коллектива;

2. Эмоциональный лидер, способствующий созданию благоприятного психологического климата, ориентированный на организацию благожелательных взаимоотношений;

3. Смешанный тип лидера, способный реализовать обе указанные выше функции»[2].

«По сфере взаимоотношений:

1. Формальный (или официальный) лидер, выбранный или назначенный на лидерские позиции: староста, комсорг, капитан команды и т.д., официально отвечающий за деятельность данного коллектива;

2. Неформальный (или неофициальный) лидер, который обладает общепризнанным авторитетом, хотя и не занимает официальных руководящих позиций;

3. Лидер, являющийся и формальным, и неофициальным одновременно» [2].

Анализирую отечественные и зарубежные школы, можно сделать вывод, что лидер- это умение влиять на людей, вдохновлять их на достижение целей. Люди выбирают лидера, по критерию удовлетворения их потребностей, который может указать им путь, направление преодолев которое, они смогут достигнуть нужных им целей. Проведя статистический анализ менеджмента, социологии и психологии, можно сказать, что лидерство, как качество, занимает не последнее место в значимости. Очень хорошо данная проблема рассматривается в политической психологии, где выделяются два основных вида лидерства.

1. Авторитарный лидер- это верхушка власти, которая любыми способами пытается подчинить к себе и расположить группы или целое общество.

2. Демократический лидер- это лидер, в политической психологии, который пытается подчинить себя, для реализации целей общества и их интегрального взаимодействия.

Таким образом, можно просматривать тенденцию к разным подходам к изучению лидерства и данный феномен носит исключительно психологические характеристики поведения. Лидер принимает своё становления, благодаря одобрению группы, которое принимает на себя ответственность быть ведомыми, а лидер ведущим.

Процесс становления лидера прямо пропорционально развитию группы и является не разделимым процессом. В процессе коммуникации и взаимодействия группы, выделяется статус каждого участника и его влияние на эту группу. Многие психологи описывают лидера, как человека решающие вопросы организации, адаптации, мотивации и взаимопонимания группы, который должен подходить представлениям группы.

## **1.2 Особенности межличностных взаимоотношений в изучении лидерских качеств у студентов**

Общество единомышленников, сверстников является основным видом эмоционального контакта, который позволяет получить опыт от совместной деятельности и межличностных отношений, помогает выработать определённые коммуникационные и социально воздействующие навыки, такие как: умение подчиняться общественным нормам и правилам группы, и при этом отстаивать свои права, соотношение личных интересов с общественными. Всё это создаёт чувство принадлежности к группе, солидарность, тактичность, направленность, что не только облегчает адаптационную функцию человека, но и даёт эмоциональное благополучие[16].

Человек всегда пытается каким-либо способом выделиться в группе, стать авторитетным, понять свою важность, показать себя как лидер. Но встать во главе других- значит не только стать ответственным за себя, но и нести ответственность за других людей или членов группы, что способствует формированию таких лидерских качеств как: коммуникабельность,

ответственность, инициативность, способность к выбору и принятию решения.

Лидерами не рождаются, а становятся. Личность формируется и развивается на протяжении всей жизни, на этапе студенческой жизни, человек находится на распутье выбора своей позиции в группе, так как задатки лидера есть во всех, но не у каждого есть возможность и способности, для их реализации и закрепления.

Групповое взаимодействие- это умение группы создавать эмоционально-психологическую между субъектами самой группы. Она имеет три функции:

1. практическую, в неё входит аффективный аспект лидерства;
2. поведенческую, в неё в входит когнитивный аспект лидерства;
3. информационную.

Психологическая составляющая данных функций заключается в аффективном аспекте взаимоотношений группы, которые включают в себя личностные качества каждого участника группы, его понимание в поставленных задачах, предрасположенность к исполнению и умение работы с информацией [32].

Общение внутри группы становится продуктивным, только в случае эмоционально-психологического и информационного обмена. Для формирования общего представления ситуации и социально-психологической поддержки.

В отечественной психологии выделяют два вида межличностных отношений: функционально-ролевое и эмоционально-межличностное. Функционально-ролевое характеризуется воздействием на сферу обучения, познания в духовной, практической деятельности или в организованной игре, спорте. Эмоционально-межличностное воздействие в свою очередь характеризуется возникновением эмоционального контакта, целью которого является удовлетворение эмоционального напряжения. Для межличностного взаимодействия Д.И. Фельдштейн выделил три типа.

- Интимно-личностное общение- взаимодействие, которое строится на личных предпочтениях к каждому участнику группы. Целью такого общения является соучастие в проблемах или переживаниях собеседника. Интимно-личностное общение строится на основе общих целей, интересов, симпатиях. Высшей формой интимно-личностного общения является дружба и любовь.

- Стихийно-групповое общение- взаимодействие, которое строится на случайных контактах. Такой вид общения появляется, когда не организована общественно-полезная деятельность. Это приводит к формированию отдельных компаний в коллективе и неформальных групп. В стихийно-групповом общении приобретаются устойчивые качества агрессивности, жестокости, тревожности и замкнутости.

Социально-ориентированное общение- воздействие, которое строится на совместном выполнении общественно-важных дел, - "я" и "общество". Социально-ориентированное общение обслуживает общественные потребности людей и является фактором, способствующим развитию форм общественной жизни групп, коллективов [24].

Д.И. Фельдштейн провёл исследование, в котором было выявлено, что люди в возрасте 16-23 лет склонны сразу к трём видам общения, где предпочтение у людей в интимно-личностном общении составляет всего 31% и 34%, но потребность в социально-ориентированном воздействии было выявлено только у 62%. Но доминирование стихийно-группового общения выявлено на 34%, где она выражена в минимальном значении для группы [24].

На данный момент исследователи придерживаются, в большей степени, понятиям видам взаимодействия, конкуренция и кооперация. Кроме кооперации и конкуренции говорят также о согласии и конфликте, приспособлении и оппозиции, ассоциации и диссоциации. Благодаря этим понятиям наблюдается разделение на виды. В первом случае выделяются качества, которые способствуют укреплению совместной деятельности. Во

втором же расшатывание воздействие, которое является определяющим фактором препятствия [21].

Кооперация, кооперативное воздействие- это упорядочивание, комбинирование сил в координации участников взаимодействия, которая включает в себя совместную деятельность и включенность всех участников процесса.

В конкуренции же, происходит столкновение интересов, целей, мнений и общения, где основной точкой анализа является конфликт.

Любая группа имеющая лидера не постоянна, в ней всегда появляется расслоение на подгруппы, по общим интересам и предпочтениям в общение. Главное для лидера, в данной ситуации, становится построение правильных взаимоотношений внутри группы, когда отношения различных групп в одном коллективе строятся на понимание и сотрудничестве, то можно сказать, что коллектив строится правильно. Но если основной целью является конкуренция и вражда, то это основной повод для реализации лидерского потенциала членов группы, для нахождения компромисса, общего языка и дальнейшего сотрудничества.

В каждом коллективе есть неформальные группы, которые состоят из 3-7 человек, как правило в этих группах выделяют две проблемы: нету целей и не всегда цели связаны с продуктом задачи. Главным является потребность в цели и организации деятельности, что приводит к появлению лидера. Этот феномен просматривается во всех неформальных группах от трёх до семи человек.

В каждой группе может быть несколько лидеров, можно выделить временных и ситуативных. Это положительно влияет на группу, только в том случае, если нравственные ценности лидеров совпадают, в противном случае, это ведёт к распаду группы, на несколько групп [12].

Любой лидер в неформальной группе должен быть примером для группы, её эталоном, предрасполагать к себе, их разделяют на три типа: Вожак, лидер (в узком смысле) и ситуативный лидер.



Вожак- член группы, обладающий даром внушения и убеждения. Основное влияние происходит за счёт жестов, слов, взгляда. Р. Стогдилл выделяет следующие качества лидера-вожака:

- Физические качества - энергичный, активный, здоровый, сильный.
- Личностные качества - высокая адаптивность, авторитарность в группе.
- Интеллектуальные качества - интуиция, умение принять решение, стремление к успеху [12].

Лидер (в узком смысле) имеет меньший авторитета, чем другие типы лидеров. Как правило его влияние распространяется не на всех членов группы. Лидеру приходится побуждать к действию личным примером.

Ситуативный лидер обладает личностными качествами, имеющими значение только в какой-то вполне конкретной ситуации: торжественное событие в коллективе, спортивное мероприятие, турпоход.

Именно лидер активно влияет на морально-психологическую атмосферу в группе. Лидер - является отражением группы, какой лидер, такая группа, так же и на оборот. Но не обязательно, что лидер одной группы станет лидером в другой, на данный факт влияют цели, предпосылки группы и их представления о лидере.

По масштабности решаемых проблем можно выделить несколько типов лидера:

1. Бытовой тип лидера (студенческие группы, в школе, различных кружках, в семье).
2. Социальный тип лидера (на производстве, работе, хозяйстве, творческие и спортивные группы).
3. Политические тип лидера (общественные и государственные деятели).

Между лидерами всегда есть связь, лидер любого типа может занять любую другую позиции в зависимости от потребности группы. Лидерство- это процесс обработки информации о группе на основе её деятельности,

организованности и её межличностного взаимодействия. За счёт данных моментов лидерство преобразуется в социально-психологическую составляющую, где основывается на личностных качествах участников группы, их психологическую и социально-классовую составляющую.

Каждый член группы в зависимости от своих личностных качеств, свойства, вкладом в общее дело, занимает определённое место в группе, путём одобрения его действий группой. Тем самым группа распределяет социальные статусы в группе, для её участников.

Лидер - это человек, обладающий определёнными чертами, качествами, умениями и способностями, которые удовлетворяют группу и позволяют организовать продуктивную деятельность. Ему присущи такие характеристики как: уверенность в себе и в своём деле, нестандартное мышление, рассудительность, умение распределить задачи, понимание слабых и сильных сторон участников группы, высокие коммуникативные и организаторские способности.

Исследователь в сфере организаторских способностей Уманский Л.И. разделяет их на три группы: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности.

Организаторское чутьё имеет ещё три основных компонента:

- Психологическая сообразительность- это умение правильно воспринимать и понимать психологическую составляющую человека, запоминать его поступки и слова, умение правильно анализировать поведение и поступки человека, понимание силы и возможности группы.
- Практический психологический ум- умение лидера, грамотно распределить обязанности между группой и регулировать психологическое состояние, каждого члена группы, а так же учитывать взаимоотношение в коллективе.

- Психологический такт - умение найти общий язык и манеру общения в коллективе, правильно подстраиваться в общение с каждым участником группы [17].

Умение оказывать эмоционально-волевое воздействие Уманский Л.И. так же выделяет три основных компонента:

- «Общественная энергичность - умение побуждать людей на действие путём вербальных и невербальных приёмов на личном примере.

- Критичность- способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

- Взыскательность - умение показать смелость, силу и стабильность, гибкость в выполнении действия, начиная с шуточной формы до приказа, индивидуальный подход к каждому члену группы в зависимости от его психологической особенностей» [7].

В склонность к организаторской деятельности Уманский Л.И. выделяет способность лидера к самостоятельной организаторской деятельности, умение брать ответственность за группы, организацию. Получение эмоционального удовольствия за её выполнение или скуку за бездействие в данном процессе.

Люди, обладающие высокими коммуникативными способностями, испытывают потребность в общении и организаторской деятельности. Они всегда пытаются вызвать симпатию окружения при помощи вербальных и невербальных приёмов общения, инициативны, готовы возложить на себе ответственность за решение сложной задачи или проблемы, всегда говорят о своей точке зрения и добиваются одобрения участников группы, имеют хорошую социальную адаптацию, что позволяет быстро адаптироваться к новому коллективу и внести оживление в неё, путём шуточной формы поведения или организаторской деятельности. Такие люди всегда имеют

потребность в коммуникации и организаторской деятельности, легко вступают в контакт с незнакомыми людьми, считают всех знакомых людей своими друзьями.

Лидер всегда связан с организаторской деятельностью, и может с ней справиться только в том случае, если участники группы представляют его в виде лидера. Позиция лидера в коллективе очень важна, но бывают случаи, где лидер не компетентен и тут всё зависит от самой группы, насколько лидер придерживается демократического метода руководства. Искусство руководства, как мы знаем, умение координировать и направлять людей на деятельность [21].

На данный момент разделяют лидерство на "формальное" и "неформальное". Формальное лидерство - это лидерство, которое основано на своде правил и норм, имеет функциональное отношение. Неформальное - это руководство, которое основывается на личных взаимоотношениях группы. Можно назвать характером лидера. Поэтому зачастую, выбор лидера в группе университета, зачастую выбирается официально от должностных лиц его назначения, но это не гарантирует правильный выбор, в большинстве случаев члены группы, в процессе общения, назначают своего лидера, тем самым официальный лидер имеет не самую авторитетную позицию. Из этого следует, что официальный лидер, должен быть и неформальным лидером, в противном случае, это может отразиться на продуктивности и взаимоотношениях в группе. Вполне может произойти конфликт между формальным и неформальным лидером, из-за этого система Высшего Учебного Образования, должна учитывать представления о группе и официальном лидере.

Кроме формальных и неформальных, лидеры могут подразделяться ещё и по следующим критериям.

- «По содержанию деятельности:
  1. лидер-вдохновитель;
  2. лидер-исполнитель.

- По стилю руководства:
  1. авторитарный;
  2. демократический;
  3. совмещающий в себе элементы того и другого стиля.
- По характеру деятельности:
  1. универсальный, постоянно проявляющий свои качества лидера;
  2. ситуативный» [30].

Неформальные лидеры появляются в результате межличностных взаимоотношений, из-за этого можно привести в пример спонтанно образованную группу людей. В стихийных группах, позицию лидера занимает человек, который обладает реальным авторитетом. Лидерами в стихийных группах становятся люди, которые не нашли практическое применение своих способностей в организаторской деятельности. И.С. Полонский изучил с помощью социометрии 30 неформальных лидеров (имеющих самый высокий социальный статус) и выявил ощутимую динамику расхождения статусов. Из этого можно сделать вывод, что в юном возрасте, лидерами становятся, в стихийных группах, юноши с более высоким авторитетом и социальным статусом, но они имеют менее значимую позицию в официальных группах.

Появление лидера в группе взаимосвязано с прогрессирующим становлением группы в социуме. В межличностном контакте, определяется положение каждого участника в группе и его воздействие на саму группу [27].

В каждом коллективе, есть свои одиночки. Обычно ими становятся дети, которые были отвергнуты ещё в детском саду или школе и как правило становятся ими и в университете. С ними не хотят общаться или они сами показывают на невербальном уровне, что это общение им не нужно. Их не зовут на мероприятия и вечеринки.

В обществе есть стереотип, что непопулярные ученики или студент, являются отличника или людьми неформальной внешности. Но за счёт

такого вида взаимодействия с коллективом у них вырабатывается психологическая травма, что отрицательно влияет на их успеваемость, основные проблемы возникают с математическими и техническими предметами в школе, университете.

В практике, есть вид людей, которые обладают явными особенностями, которых не принимает коллектив, они становятся "жертвами". Они обладают особенностями, которые отталкивают коллектив. Члены группы в большинстве случаев пытаются спровоцировать конфликт. Но чаще всего "жертва" становятся люди с явными проблемами (косоглазие, шрамы и так далее) или ребёнок с выделяющейся внешностью, слабый, тихий, не умеющий постоять за себя.

Отвергаемые коллективом дети, приобретают такие качества как:

- 1) Низкой самооценкой и низким уровнем притязания, либо наоборот высокой самооценкой и высоким уровнем притязания;
- 2) Оценивают себя неадекватно, высоко по тем параметрам, по которым они очевидно менее успешные, чем их одноклассники (например, по учебе, наличию друзей и т.п.) [18].

Таким образом, лидер может повлиять на группу, изменить отношение группы на отвергнутого, как в положительное русло, так и в отрицательное, здесь стоит понимать отношение лидера к группе. Общение со сверстниками-это метод приобретения навыков коммуникации, совместной деятельности, Совместная деятельность вырабатывает тактичность и гибкость у человека, учит дисциплине коллектива и его нормам, подчёркивает его принадлежность к группе, является важным социально-эмоциональным состоянием человека.

### **1.3 Анализ подходов к изучению лидерских качеств у студентов**

В современном обществе успех зависит от умения работать в условиях конкуренции, уметь быстро адаптироваться к условиям, уметь качественно

анализировать информацию, уметь предугадывать дальнейшие действия, брать на себя ответственность за принятие решения. В связи с этим волевые качества, целеустремлённость, активность нужно начинать формировать с дошкольного возраста, а уже в университете их закреплять.

Е.А. Аркин настаивал, что проблема лидерства, должна быть признана ведущей в изучение студенческого коллектива. Юноши лидеры - зачастую в большей степени задают тон жизни, чем преподаватели или семья. Авторитет таких людей, превосходит авторитет взрослых. Из-за этого не стоит делать официального лидера, человека который не пользуется одобрением участников группы. А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский подчёркивали, что в сферу управления группы всегда входили авторитетные и уважаемые люди. Неформальных лидер в таких случаях могут появиться, когда это педагогическое условие не соблюдено[34].

Лидер- это человек, которого одобряет группа и даёт ему право нести ответственность за решаемые проблемы или организацию деятельности. Таким образом лидер является субъектом организации и регулирования взаимоотношений в группе. Лидер, в отличии от официального лидера, появляется спонтанно, путём межличностного взаимодействия и доминирования-подчинения. Лучшим исходом является совпадение руководителя с лидером.

Лидерство, как факт, стоит рассматривать как групповое явление. Лидер выступает элементом групповой структуры. Сам феномен лидерства может быть противоречивым, с одной стороны, лидер может быть готов принять эту позицию, но группа его не поддерживает. При одних условиях лидерский потенциал может развиваться, а при других снижаться.

К настоящему времени в психологии выделяют несколько основных теоретических подходов в понимании происхождения лидерства. "Теория черт" (одна из древнейших теорий, что изредка носит название "харизматическая теория") основывается на врождённых качествах лидера. Очевидно, лидером может стать тот, кто имеет конкретизированный набор

личностных качеств и психологических черт. "Ситуационная теория лидерства", множество утверждений следуют, исходя из данной теории. Например, высказывание о том, что лидерство - продукт ситуации. В определённых ситуациях отчёркиваются отдельные члены группы, которые превосходят других в каких-либо качествах, необходимых в заданной ситуации [7].

В психолого-педагогической литературе есть две точки зрения, по поводу развития лидерских качеств в разных возрастных этапах. Первая точка зрения утверждает, что лидерами рождаются, обучение и социальная составляющая не имеет значения. Вторая говорит, что на врождённые способности оказывают влияние социальные факторы, воспитание, условия жизни. Какими бы задатками и качествами не обладал человек, их можно развить и закрепить, только в деятельности. Поэтому, что бы создать устойчивую личностную черту человека, нужно поместить его в условия, где он сможет приобрести нужные качества и потом их закрепить.

Лидерские качества закладываются в человека, ещё в семье и школе. Из-за этого стоит акцентировать внимание на развитие лидерских качеств у ребёнка, потому что семья и школа, эти институты, которые в этом заинтересованы и могут осуществить, они определяют личностные будущие качества лидера.

Для развития в человеке лидерских качеств нужен неординарный подход, потому что один момент в организации воспитания лидера, может восприниматься по разному с вероятностью вызвать противоположный эффект реорганизации в процессе развития. Особое внимание стоит уделять тому, что лидер механизм взаимодействия группы, когда он выполняет организаторскую деятельность, направляет и получает одобрение группы. Лидерство- это конечный результат социальных взаимоотношений группы, который в последствии ситуации, приобретает набор умений и качеств. В основе этого подхода лежит интеграция отношений в самой группе. Люди



следуют за лидером в том случае, если он способен удовлетворить их потребности в деятельности.

Учёные проводят многочисленные исследования, что бы определить, какие личностные качества соответствуют определённым ситуациям. Исследования показывают, что для определённых условий, нужно выбирать определённый стиль руководства, в зависимости от данной ситуации. Значит лидер должен уметь применять различные тактики и подходы руководства, в зависимости от ситуации. Таким образом, основным источником человеческой деятельности является потребность.

С каждым годом в современном обществе снова появляется понятие "активная гражданская позиция", что констатирует у человека проявления лидерских качеств. Как мы знаем, в подростковом и юношеском возрасте, сильно развита потребность в сотрудничестве и социальной группе. Это позволяет говорить нам о основных предпосылках лидерских качеств и самоуправления. Самоуправление- это способность группы, на постановление общепринятых решений и задач. То есть способ взаимоотношений и противоречий, которые ведут к успеху и самоутверждению.

Участие студента в решение общественно значимых задачах, готовит его к выполнению обязанностей, помогает в жизненном самоопределении. Высшее учебное заведение старается подобрать такие методики в организации студентов, что бы максимально вовлечь их в организаторскую и социально-организованную деятельность, что способствует развитию коммуникации, межличностных отношений, помогает проявить свои таланты [4].

### **Выводы по первой главе**

Каждый человек может развить и закрепить в себе лидерские качества, которые максимально продуктивно скажутся на его профессиональной деятельности, главное определить сферу своего потенциала.

В отрасли "Психологии Лидерства", существует множество теории, которые подкреплены различными концепциями зарубежных и отечественных исследователей, но все они взаимосвязаны и наблюдается тенденция становления лидера, за счёт своих умений и навыков, реализация которых происходит в определённой ситуации, в зависимости от целей и задач группы. Так же для высокой продуктивности в группе, должно быть взаимопонимание, одобрение группой лидера, не смотря на то что официальный или неформальный лидер, и какие у него методы организации и коммуникации. Каждый лидер стремится к развитию себя и группы, выполнение поставленных целей и задач, положительно влияет на дальнейшее субъективное взаимодействие внутри группы, что является определённым стимулом и мотивацией. Теория "Опережающего отражения" показывает нам, что любой лидер стремится к развитию, достижению своих целей и задач, это влечёт за собой психологически-эмоциональную стабильность и комфорт, так же социальную поддержку в группе, что является мотивацией для достижения новых успехов в деятельности.

В настоящее время, система многих высших учебных заведений построена на основе развития и воспитания лидеров. Это подкрепляется возможностью стать старостой в группе, нести ответственность за организацию и успеваемость студенческой группы, так же возможность участия в олимпиадах, научных встречах, мастер-классах различных специалистов, с свободным общением с преподавательским составом, которые всегда помогут примером или советом в деятельности. Данные выводы позволяют нам провести эмпирическое исследование психологических особенностей лидерства у студентов.

## **Глава 2. Эмпирическое исследование особенностей лидерских качеств у студентов с учётом гендерной принадлежности**

### **2.1 Методы психологического исследования**

Данное исследование предполагало наличие двух выборок: Студентов гуманитарно-педагогического института кафедры "Дошкольная педагогика и психология" и кафедры "Теоретическая и прикладная психология", Тольяттинского Государственного Университета. Каждая выборка состояла из 20 человек. Возрастная динамика студентов 17-25 лет.

Цель нашего исследования: изучить особенности лидерских качеств у студентов с учётом специфики обучения в вузе.

Для этого необходимо решить ряд эмпирических задач:

1. Изучить особенности лидерских качеств у студентов;
2. Выявить степень лидерских качеств у студентов, в зависимости от гендерных отличий;
3. Проанализировать полученные результаты и сделать выводы.

За основу исследования были взяты следующие методики: анкета «Жизненные планы современных студентов», опросник С.Бэм (Маскулинность, Фемининность, Андрогинность), методика изучения лидерского стиля Р. Бейлза - К. Шнейера, модификация Т.В. Бендас, опросник «КОС-1» (Коммуникативные и организаторские склонности), опросник «Эффективность лидерства» и метод Контент-Анализа по форме ЭССЕ на тему «Моё представление о лидерстве».

Опросник Сандры Бэм (Маскулинность, Фемининность, Андрогинность). Методика была предложена Сандрой Бем (Sandra L. Bem, 1974) предназначена для диагностики и исследования психологического пола, и определяет степень андрогинности, маскулинности и фемининности личности. Опросник содержит 60 утверждений, на каждое из которых испытуемый отвечает «да» или «нет», давая оценку при наличии или

отсутствии у себя названных качеств личности. Так же опросник может применяться, как экспертный рейтинг, тогда оценка результатов участника осуществляется ответственным лицом, обычно это люди которые хорошо знают испытуемого (близкие люди, родственники). Если происходит совпадение ответа с ключом мы начисляли один балл. Затем определяли показатели фемининности (Ф) и маскулинности (М) в соответствии со следующими формулами:

$$\Phi = (\text{суммарное количество баллов по фемининности}): 20$$

$$M = (\text{суммарное количество баллов по маскулинности}): 20$$

Основной индекс ИС определяется как:

$$ИС = (\Phi - M): 2,322$$

Если величина индекса ИС заключена в пределах от -1 до +1, то делаем заключение об андрогинности.

Если индекс ИС меньше -1, то делаем заключение о маскулинности.

А если индекс ИС больше +1 - о фемининности.

При этом, в случае когда ИС меньше -2,025 говорим о ярко выраженной маскулинности.

А если ИС больше +2,025 - говорим о ярко выраженной фемининности.

Методика изучения лидерского стиля Р. Бейлза - К. Шнейера, модификация Т.В. Бендас. Целью этой методики является изучение двух стилей лидерского поведения - делового (ориентированного на задачу) и социо-эмоционального (ориентированный на взаимоотношения). Схема наблюдения за поведением была разработана Р. Бейлзом. Эта классическая методика широко используется во всем мире. По мнению К. Шнейера (Schneier, 1978). Благодаря этой методики, мы можем изучить 2 стиля лидерства, ориентированного на задачу и лидерства ориентированного на взаимоотношения.

Опросник «КОС-1» (Коммуникативные и организаторские склонности), в профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве факторов

выступают коммуникативные и организаторские способности, которые являются основными качествами успешного лидера. Основная составляющая лидера в профессиональной деятельности - руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительское и бытовое обслуживание людей и адаптация. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей. Данный опросник состоит из 40 вопросов, ответы на которые предполагаются в индивидуальном выборе варианта ответа "да" или "нет".

Мы подсчитывали количество совпадающих с ключом ответов по каждому разделу методики, затем вычисляли оценочные коэффициенты отдельно для коммуникативных и организаторских способностей по формуле:

$K = 0,05 \cdot C$ , где  $K$  - величина оценочного коэффициента.

$C$  – количество совпадающих с ключом ответов.

«Оценочные коэффициенты могут варьировать от 0 до 1. Показатели, близкие к 1 говорят о высоком уровне коммуникативных и организаторских способностях, близкие к 0 - о низком уровне. Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей».

Методика "Эффективность лидерства", этот опросник оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности, а каждый утвердительный ответ на предложенные вопросы («да») испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный («нет») — 0 баллов. В том случае, когда испытуемый получит от 30 до 40 баллов, то стиль его руководства считается высокоэффективным, а когда сумма баллов оказалась в пределах от 11 до 29, то стиль руководства рассматривается как среднеэффективный. Если общая сумма баллов оказалась 10 и меньше, то

стиль руководства данного человека рассматривается как малоэффективный и ему не рекомендуется быть руководителем педагогического или детского коллектива.

Метод контент-анализа впервые был использован в 30-х гг XX в. в США, для обработки данных по журналистике и литературоведению, основоположниками процедуры контент-анализа являются американские социологи Х. Лассуэлл и Б. Берелсоном. В нашем случае, данный метод был использован для изучения содержания сообщения социально-психологических особенностей их автора и изучение через содержание сообщений социально-психологических аспектов влияния коммуникации на реципиентов как представителей разных микро- и макро-групп, а также изучение успешности общения. Студентам была дана возможность, написать ЭССЕ на тему "Моё представление о лидере". Формат ЭССЕ был выбран, для возможности творческого, индивидуального подхода без определённого регламента написания. Студентам была предоставлена возможность, в свободной форме написать сообщение о своём представлении о лидерстве. В ходе данного метода, мы получили 40 сообщений в форме ЭССЕ, 20 написали студенты женского пола и 20 сообщений студенты мужского пола. Для поддержания формализации в методе, мы перевели изучаемую информацию в количественные показатели, где объектом исследования служит сообщение в форме ЭССЕ.

Для анализа информации, мы выделили два основных критерия, которые нам помогут выявить лидерские качества у студентов:

- Определение лидерства;
- Частота выделения качеств;

То как студенты определяют для себя лидера, поможет нам понять их отношения к факту лидерства и серьёзность отношения. Для этого мы разработали ключ, по которому будут выставляться баллы по данному критерию. Который будет состоять из пяти бальной системе:

0 баллов - использование отрицательного отношение к факту лидерства.

1 балл - использование готового определения лидерства из различных источников, без собственного объяснения.

2 балла - использование готового определения с собственным объяснением.

3 балла - использование готового определения с собственным объяснением и примером из своей жизни или из литературы.

4 балла - авторское определение с последующим раскрытием мысли.

5 баллов - авторское определение с последующим раскрытием мысли, примером из жизни и соотношением с собственной профессиональной деятельностью. Для подсчёта данных и перевода словесной информации в количественную по критерию частота выделения качеств, мы решили использовать формулу:

$$КО = Кч \cdot 10$$

КО - количественная оценка

К- частота выделяемых качеств.

## **2.2 Анализ и интерпретация результатов исследования по изучению лидерских качеств у студентов**

Анализ и интерпретация результатов исследования по опроснику Сандры Бэм (Маскулинность, Фемининность, Андрогинность).

Тестирование испытуемых по методике «Вопросник Сандры Бэм по изучению маскулинности-фемининности» показало следующие результаты:

Маскулинность выявлена у всех двадцати студентов мужского пола, что составляет 100%. Маскулинность в основном присуще для мужского пола, у каждого эта особенность своя и уникальна, у всех выражается в разной степени. Для неё характерны такие черты как: уверенность,

непоколебимость, доминирование, сфокусированность, решительность, бесстрашие.

В свою очередь у половины студентов женского пола была выявлена фемининность 50%, маскулинность у 42% студентов, андрогинность у 8% студентов. Для феминности присуще определённый комплекс психологических черт, стереотипно приписывающих женщинам, как показатель черт мягкости. А андрогинность- это демонстрация человеком одновременно женских и мужских черт личности, необязательно эквивалентных друг другу. Данные результаты отображены в таблице 1.

Таблица 1 –Соотношение результатов исследования по опроснику С. Бэм

Испытуемые	Маскулинность	Фемининность	Андрогинность
Мужчины	20	0	0
Женщины	8	10	2

Однако может быть и так, что половая принадлежность будет отличаться от гендерной. В этом случае процесс самоидентификации также произойдет, но потребует индивидуального подхода. Но это факт может быть выражен наиболее высокой адаптивностью к условиям, где необходима организация и мотивация от самого лидера. Придерживаясь этой теории, можно сделать вывод, что студенты женского пола, более лучше адаптируются и мобильны к изменяющимся условия организации группы. В свою очередь мужчины более стабильны в манере организации, адаптации и мотивации.

Исследование результатов испытуемых по методике «Изучение лидерского стиля Р. Бейлза - К. Шнейера, модификация Т.В. Бендас» показало, что у пятнадцати студентов мужского пола (75%) приоритетным является стиль лидера, ориентированный на задачу, а у испытуемых мужчин (25%) приоритетным является стиль лидера, ориентированный на взаимоотношения. В свою очередь у двенадцати испытуемых женщин (60%)



приоритетным является стиль лидера, ориентированный на задачу, а у восьми испытуемых женщин (40%) приоритетным является стиль лидера, ориентированный на взаимоотношения. Данные изображены в таблице 2.

Таблица 2 –Соотношение результатов по методике Р. Бейлза - К. Шнейера

Испытуемые	Стили лидерского поведения		
	Ориентированный на задачу	Ориентированный на взаимоотношения	Сочетаются оба стиля
Мужчины	15	5	0
Женщины	12	8	0

Таким образом, стиль лидера, ориентированный на задачу, является приоритетным у большинства мужчин (75%). Данный стиль подразумевает способность нести ответственность за свое поведение, желание достигнуть поставленной цели, а также образование и опыт в отношении конкретной задачи, которую необходимо выполнить. У женщин же стиль лидера, ориентированный на задачу лишь на 16,6% превалирует над стилем лидера, ориентированным на взаимоотношения. Для студентов женского пола характерно установление хороших межличностных отношений и достижение определённого положения в группе. Данный стиль наиболее эффективен в ситуациях со средней благоприятностью.

Для выявления взаимосвязи гендерной идентичности и стилей лидерского поведения мы составили соответствующие общие таблицы - отдельно для мужчин и женщин. Данные изображены в таблице 3-4.

Таблица 3 –Выявления взаимосвязи гендерной идентичности и стилей лидерского поведения для студентов мужского пола

Гендерная идентичность	Кол-во Испытуемых	Стиль лидерского поведения		

		Ориентирован на задачу	Ориентирована на взаимоотношения	Сочетаются оба стиля
Маскулинность	20	15	5	0
Фемининность	0	0	0	0
Андрогинность	0	0	0	0
Общее кол-во испытуемых	20	15	5	0

На основе таблицы 3 можно сделать вывод, что большинству мужчин (75%), которым свойственна маскулинность отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на задачу, и только 25% мужчин предпочитают стиль лидерского поведения, ориентированного на взаимоотношения. Вид лидерства, ориентированный на задачу, способствует хорошей концентрации внимания на выполнение работы. Можно сделать вывод, что мужчины с преобладающим видом лидерства ориентированным на задачу, способны максимально организовать рабочий процесс, назначить срок выполнения, назначать ответственных за определенные участки, создавать структуры для управления производительностью и контролировать ход и качество работы. Недостатком подхода является то, что такие лидеры зачастую склонны к самовластию, а благополучием своей группы они мало озадачены.

Таблица 4 –Выявления взаимосвязи гендерной идентичности и стилей лидерского поведения для студентов женского пола

Гендерная идентичность	Кол-во испытуемых	Стиль лидерского поведения		
		Ориентирован на задачу	Ориентирована на взаимоотношения	Сочетаются оба стиля
Маскулинность	8	8	0	0

Гендерная идентичность	Кол-во испытуемых	Стиль лидерского поведения		
Фемининность	10	6	4	0
Андрогинность	2	0	1	0
Общее кол-во испытуемых	20	14	5	0

Анализ таблицы 4 показывает, что все женщины, которым свойственна маскулинность (100%) отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на задачу.

Большинство женщин, которым свойственна фемининность (66,7%), отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на взаимоотношения, и лишь 33,3% таких женщин - стилю лидерского поведения, ориентированного на задачу.

Все женщины, которым свойственна андрогинность (100%), отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на взаимоотношения.

Таким образом, тестирование испытуемых - студентов позволяет сделать следующие выводы:

- маскулинность на 100%, где 75% выбирает метод управления ориентированный на задачу, а остальные придерживаются стилю ориентированного на взаимоотношения.

- фемининность выявлена всего у 50% студентов женского пола, у 42% маскулинность и андрогинность у 8%. Студенты женского пола, которые основываются на фемининности, отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на взаимоотношение 70%, а другие 30% выбирают стиль поведения, ориентированного на задачу. Студенты женского пола, которым свойственна маскулинность отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на задачу, а все женщины, которым свойственна андрогинность, отдают предпочтение стилю лидерского

поведения, ориентированного на взаимоотношения. Опираясь на данный факт, мы предположили, что развитие и проявление лидерских способностей обусловлено не половой принадлежностью, а сформированностью той или иной гендерной идентичностью (маскулинность, фемининность, андрогинность).

Анализ и интерпретация результатов исследования по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС).

Анализируя результаты студентов мужского пола, было выявлено, что коммуникативные навыки низкие у 32% студентов, средние у 48% студентов и высокие у 10%. Данная статистика изображена на рисунке 1.



Рисунок 1. Коммуникативные навыки студентов мужского пола

Организаторские навыки, были выявлены с низкими показателями у 48% студентов, средние у 30% студентов и высокие у 12%. Данная статистика изображена на диаграмме 2.

Средний уровень коммуникативного качества связан с тем, что студенты находились на стадии адаптации к позиции лидера, приобщаясь к новому опыту профессиональной, общественной жизни. Адаптационный период требует достаточно времени для узнавания необходимой

информации, для обучения новым навыкам, для познания самого себя (выявлению личностных качеств). Этот период направлен на профессиональное самосовершенствование, на самоактуализацию.



Рисунок 2 – Организаторские навыки студентов мужского пола

Этот период направлен на профессиональное самосовершенствование, на самоактуализацию. После адаптации личности в коллективе наступает время самореализации, где больше требуются навыки общения на публике для самопрезентации и самоутверждения. Среди студентов есть молодые люди, которые не были связаны с публичной жизнью, и не занимались общественной работой, поэтому у них только начали проявлять лидерские качества.

По мнению Б.Г. Ананьева «Средний уровень организаторских качеств обусловлен тем, что новички не занимались организаторской работой в ученической (школьной, студенческой) среде, опирающаяся на специальных качествах и способностей. Чем выше ступень образования у студентов, тем выше должны быть организаторские способности, так как с возрастом человек наделяется новыми ролями жизни (семейная, родительская и т.д.). И чтобы успевать на учебе ему рекомендуется правильно организовать собственное время, организовать рабочую обстановку, организовать межличностные отношения среди друзей, родственников, которым требуется

уделять огромное время. Организация основывается на правильном конструировании собственной жизни с учетом желаний, способностей и возможностей».

Проведя методику у студентов женского пола, мы выявили, что коммуникативные способности низкие у 16%, средние у 32% и высокие у 52%. Данная статистика изображена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Коммуникативные навыки студентов женского пола

Организаторские навыки, были выявлены с низкими показателями у 42% женского пола, средние у 58% студентов. По мнению Б.Г. Ананьева «Чем выше степень образования у студентов, тем выше должны быть организаторские способности, так как с возрастом человек наделяется новыми ролями жизни (семейная, родительская и т.д.). И чтобы успевать на учебе ему рекомендуется правильно организовать собственное время, организовать рабочую обстановку, организовать межличностные отношения среди друзей, родственников, которым требуется уделять огромное время»[17].

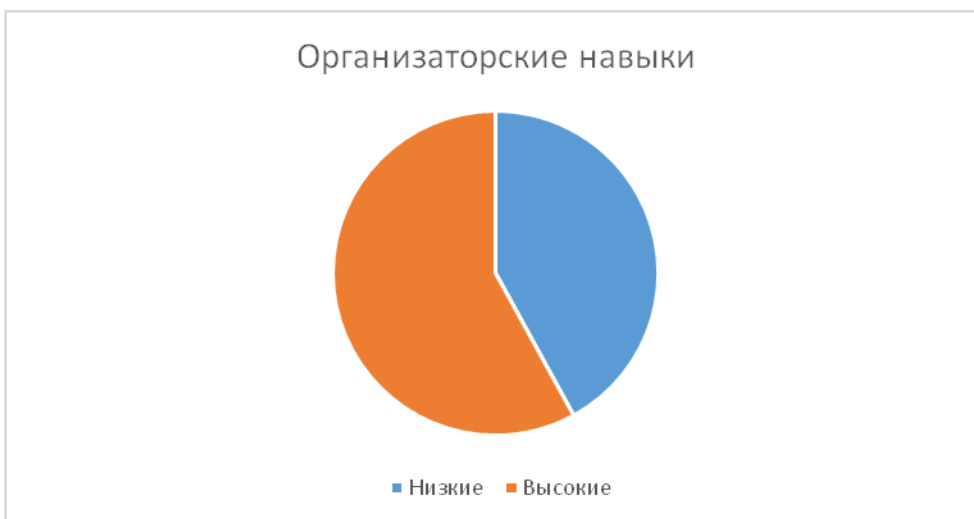


Рисунок 4 – Организаторские навыки студентов женского пола

Организация основывается на правильном конструировании собственной жизни с учетом желаний, способностей и возможностей. Данная статистика изображена на диаграмме 4.

Для соотношения результатов и их сравнения, между студентами мужского и женского пола, мы приняли единицу значения за 10%, при помощи формулы

$$K = 0,05 \cdot C, \text{ где}$$

K - величина оценочного коэффициента

C – количество совпадающих с ключом ответов.

Нам удалось выявить средний коэффициент каждой группы, который изображён на рисунке 5.

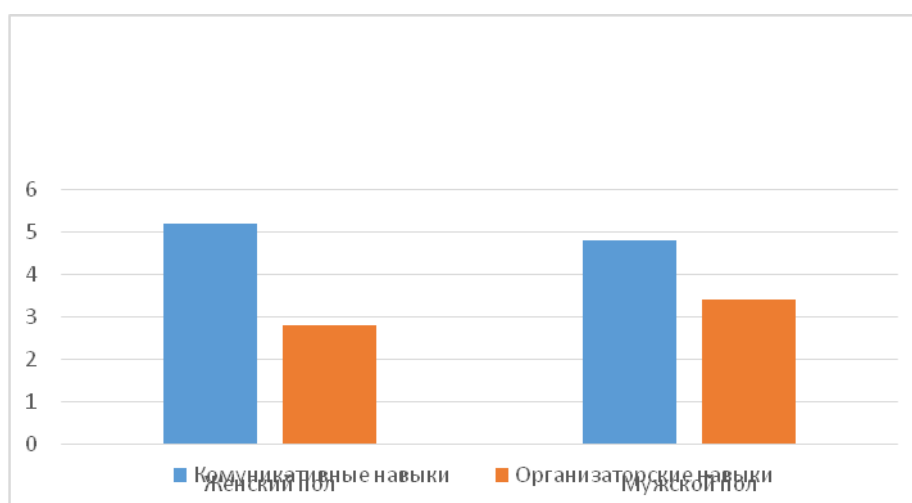


Рисунок 5 – Соотношение результатов и их сравнение

Путём анализа полученных данных, нам удалось выявить примерно одинаковые результаты у студентов разной гендерной принадлежности. Из-за этого можно сделать вывод, что высшее учебное заведение, позволяет каждому студенту, в независимости от его гендерной предрасположенности, развивать и закреплять коммуникативные и организаторские навыки.

Анализ и интерпретация результатов исследования по опроснику «Эффективность лидерства». Этот опросник, в отличие от предыдущего, оценивает не лидерские качества человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. На каждый вопрос можно ответить «да» или «нет».

Проведя данную методику со студентами мужского пола, были получены следующие результаты:

- Малоэффективный - набрало 8 человека, это 40 %.
- Среднеэффективный - набрало 9 человек, что составило 45%.
- Высокоэффективный - набрало 3 человек, 15%.

Данные результаты изображены на рисунке 6.

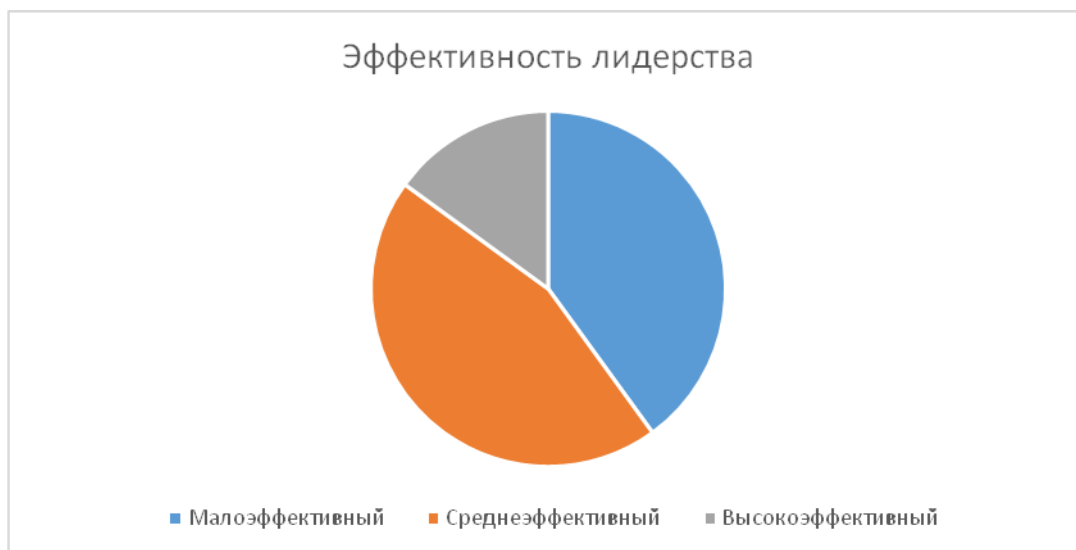


Рисунок 6 – Эффективность лидерства студентов мужского пола

В отличии от результатов выше, у студентов мужского пола был выявлены наименьшие результаты:

- Малоэффективный - набрало всего 2 человека, это 10%.



- Среднеэффективный - набрало 12 человек, что составило 60%.
- Высокоэффективный - набрало 6 человек, 30%.

Данные результаты изображены на рисунке 7.

В ходе анализа полученных данных мы поняли, что лидер, который имеет желание оставаться эффективным длительное время, должен уметь быстро адаптироваться к изменчивым обстоятельствам и гибко менять свое поведение. Получается это не у всех. А лучше сказать не у многих. Чаще руководитель концентрирует своё внимание на одном стиле поведения, который, например, оказался эффективным в дни становления группы, но совершенно не подходит для периода интенсивного роста и удержания завоеванных позиций.

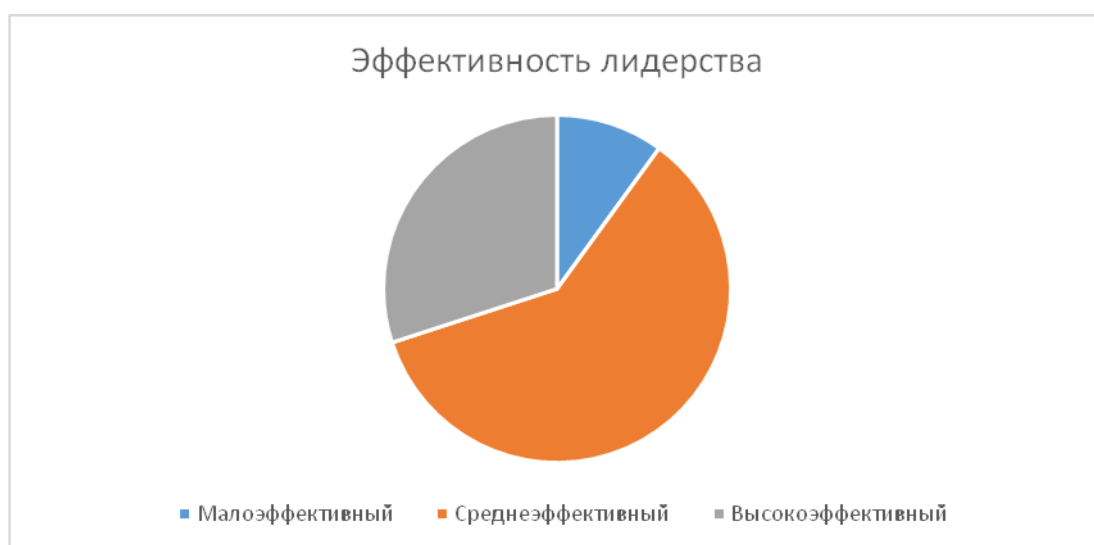


Рисунок 7 – Эффективность лидерства студентов женского пола

Таким образом, результаты исследований не обнаруживают гендерных различий стилей управления, можно сказать не существует типичных и ярких различий между стилями руководства мужчин и женщин. Но в свою очередь анализ эффективности лидерства показывает, что средний показатель эффективности лидерства в выборке оказался у женщин выражен сильнее, чем у мужчин, а сравнение стиля руководства с эффективностью лидерства

мужчин и женщин показывает, что мужчины в пределах одного и того же стиля руководства в среднем более эффективны, чем женщины.

Анализ и интерпретация результатов метода контент-анализа на базе ЭССЕ «Моё представление о лидерстве».

Для анализа информации, мы выделили два основных критерия, которые нам помогут выявить лидерские качества у студентов:

- Определение лидерства;
- Частота выделения качеств;

Анализирую данный критерий у студентов мужского пола, мы выявили, что результатов с оценкой в 0 и 1 был не было, оценку в 2 балла получили 5 человека 25%, 3 балла 8 человека 40%, 4 балла 6 человек 30%, 5 баллов 1 человек 5%. Данные результаты изображены на рисунке 8.



Рисунок 8– Результаты определения лидерства

Оценку 4 балла получали студенты авторское определение с последующим раскрытием мысли как пример возьмём работу Владислав С. 21 год.

«В моём представлении лидер- это настоящий русский интеллигент, умный, тонкий, всесторонне образованный, имеющий широкий кругозор,

личность яркая и творческая, открытый человек с прекрасным чувством юмора. Это- настоящий гуманист, основой мировоззрения которого, являются общечеловеческие ценности. Это целая глубокая личность, человек кристально честный и исключительно порядочный, искренний и принципиальный, имеющий активную жизненную и гражданскую позицию».

В данном сообщении хорошо наблюдается авторское исполнение, но отсутствует соотношение с собственной будущей профессиональной деятельностью, из чего следует неясность в понимании позиции лидера в деятельности или отрицание понимания, из-за чего Владислав получает 4 балла.

Анализируя данный критерий у студентов женского пола, мы выявили, что результатов с оценкой в 0 и 1 балла не было, оценку в 2 балла получили 3 человека 15%, 3 балла 2 человека 10%, 4 балла 8 человек 40%, 5 баллов 7 человек 35%. Данные результаты изображены на рисунке 9.



Рисунок 9. Оценка определения лидерства

Оценку в пять баллов получали студенты с авторским определением с последующим раскрытием мысли, примером из жизни и соотношением с

собственной профессиональной деятельностью. Как пример возьмём сообщение Галины Л. 24 года.

«Думаю, каждый согласится, что учитель- это, своего рода, лидер. Почему? Попробую ответить на этот вопрос.

Как я представляю себе лидера? В первую очередь, несомненно, это человек, обладающий определённым набором качеств: целеустремлённость, пунктуальность, упорство в достижение целей. Во-вторых, что человек, который точно знает, чего он хочет. Ведь невозможно чётко составлять себе план действий, если конечная цель неясна и размытая. В-третьих, это человек, способный повести за собой других людей, увлечь их, заразить своей волевой целеустремлённостью. Это человек, которого слушают, которому доверяют».

Данная девушка обучается на психолога-педагога и мы можем наблюдать тенденцию соотношения лидера со своей профессией в её сообщении, понимание ответственности за действия лидера, его вклад в общество. Остальные сообщения, в которых отсутствовала нами составленные критерия получали минус один бал.

Анализ и интерпретация результатов по критерию частота выделяемых качеств. Для подсчёта данных и перевода словесной информации в количественную, мы решили использовать формулу:

$$КО = Kч \cdot 10$$

КО - количественная оценка

К- частота выделяемых качеств.

Из всех сообщений нам удалось выявить двадцать восемь различных качеств, от этого числа и будет отталкиваться наши подсчёты.

В работах студентов мужского пола была выявлено, что средний показатель равен коэффициенту 1,2. Так как 5 студентов набрали 18-21 баллов, 10 студентов 10-13 и 5 студентов 5-9 баллов.

В работах студентов женского пола было выявлено, что средний показатель равен коэффициенту 1,5. Так как 6 студентов набрали 20-22

баллов, 8 студентов 13-17 баллов, 6 студентов 8-12 баллов. Данные показаны на рисунке 10.

Так как в обществе бытует стереотип, что у женского пола словарный запас больше и богаче, мы использовали научные источники по этому поводу.

Учёные выяснили, что полушария мозга функционируют у мужчин и женщин по-разному. У женщин больше нервных волокон, хотя мозг женщины меньше, чем у мужчин. Из этого следует, что клетки мозга женщин имеют больше межклеточных связей. П.Страта, говорил в своих научных работах. «Что это очень важно для коммуникации. Благодаря этому, скорость передачи и обработки информации в левом и правом полушарии происходит быстрее. Такой механизм женского мозга влияет на их языковую деятельность. Дифференциация полушарий служит для экономии ресурсов. У мужчины за функцию речи отвечает левое полушарие, а у женщин остаточная функция сохранилась и в правом полушарии. И то, что между двумя секциями налажены более широкие контакты, является объяснением того, что в среднем словарный запас женщин богаче и изящнее».



Рисунок 10. Частота выделяемых качеств студентами мужского и женского пола

Из данной диаграммы мы видим, что частоты выделяемых качеств у студентов женского пола преобладает, над мужчинами. Это может быть обусловлено, как психофизиологическими параметрами, так и личностными. Если рассматривать данное явление в рамках данной выборки, то можно заметить ту же тенденция, что и ранее. Особенности деятельности студенческой группы нивелируют, уравнивают ожидания от поведения лидеров женского и мужского пола.

### **Выводы по второй главе**

Полученные результаты показывают, что из нашей выборки мужчинам свойственна маскулинность на 100%, где 75% выбирает метод управления ориентированный на задачу, а остальные придерживаются стилю ориентированного на взаимоотношения. В свою очередь у женщин наблюдается динамика в по результатам, фемининность выявлена всего у 50% студентов женского пола, у 42% маскулинность и андрогинность у 8%. Студенты женского пола, которые основываются на фемининности, отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на взаимоотношение 70%, а другие 30% выбирают стиль поведения, ориентированного на задачу. Студенты женского пола, которым свойственна маскулинность отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на задачу, а все женщины, которым свойственна андрогинность, отдают предпочтение стилю лидерского поведения, ориентированного на взаимоотношения. Опираясь на данный факт, мы предположили, что развитие и проявление лидерских способностей обусловлено не половой принадлежностью, а сформированностью той или иной гендерной идентичностью (маскулинность, фемининность, андрогинность).

По результатам опросника КОС-1, опросника Эффективность лидерства и метода контент-анализа, наблюдается тенденция компенсация

одной способности, за счёт другой, так как у студентов женского пола коммуникативные способности, в значительной степени, преобладают над организаторскими способностями, в свою очередь, у студентов мужского пола, наоборот. Но при этом опросник эффективности лидерства не показал существенной динамики, а в некоторой степени большие результаты у студентов женского пола.

Основываясь на результаты исследований, мы получили данные, что нет значительной разницы в типах личности студентов мужчин и женщин. Можно прийти к выводу о том, что нет, особого, ярко выраженного, отличительного от мужского, типа женского лидерства, что соответственно приводит к заключению о том, что определяющим для формирования личности руководителя является его индивидуальный тип личности, а не гендерная принадлежность.

Хотя в нашей выборки, наблюдается тенденция более высокой эффективности лидерства у женщин, что обусловлено пониманием роли лидера в группе, который должен иметь определённые, устойчивые качества. В приёмах управления и организации, женщины более мобильны и быстрее адаптируются. Женщина-лидер, должна преодолеть серьёзные препятствия и показать хорошую компетентность, устойчивость, в отличие от мужчин, к тому же она вынуждена работать в двойном размере, так как существует нагрузка в семье и напряжённая профессиональная деятельность.

Путь женщины к организационной карьере связан с преодолением множества факторов, которые выступают препятствиями для её становления, а становление мужчины - это реализация возможностей. Мужчина-лидер полностью погружается в организационную, управленческую деятельность, раскрывая свой внутренний потенциал, повышая эффективность лидерства. Женщина-лидер в свою очередь, вынуждена распределять свои возможности между управленческой деятельностью, борьбой с институциональным сексизмом, профессиональной дискриминацией и семьей, из чего может произойти «профессиональное сгорание», соответственно, снижается

эффективность качества коммуникабельности, организованности и управленческой деятельности.



## Заключение

Лидерство- это способность организовывать людей с учётом их направленностей и предпочтений, так же способность к доминированию, подчинению, влиянию и следованию в системе межличностных отношений группы. Главным условием лидерства является обладание властью в формальных и неформальных группах, независимо от уровней и масштабов. Потому что лидер, всегда имеет эмоциональную, социальную и психологическую опору от участников группы, которые за ним следуют. Проблема лидерства и лидерских качеств достаточно изучена в современной отечественной и зарубежной литературе. Там самым актуальным в данном вопросе, считается выявление качеств и критерий оценки данного явления, поэтому существует множества теорий и методик.

Лидерские качества лучше всего проявляются и закрепляются в период студенческой жизни, так как самореализация в профессиональной деятельности, влечёт за собой максимальную инициативность и активность. Но так же, высшие учебные заведения формируют лидеров, путём предоставления возможностей в занятии студенческих должностей, таких как староста, председатели профсоюзной организаций, члены студенческого отряда.

По результатам эмпирического исследования было выявлено, что в нашей выборки маскулинность присуще всем студентам мужского пола, стиль лидерского поведения ориентированный на задачу, преобладает над стилем лидерского поведения ориентированного на взаимоотношения и в большей степени выражены организаторские способности. Студентам женского пола присуще высокая адаптация и мобильность, что доказывается высокой динамикой типов и стилей лидерского поведения, они могут использовать как маскулинность, фемининность, так и андрогинность и добавлять к ним различные стили, в зависимости от ситуации опираясь на высокий уровень коммуникативных способностей. Благодаря высокой

мобильности студентов женского пола в нашей выборки, они показали высокие результаты эффективности лидерства, в отличие от студентов мужского пола.

Анализируя полученные данные в эмпирической части, мы пришли к выводу, что наша гипотеза не подтвердилась, в период студенческой жизни, студенты женского пола лучше проявляют лидерские качества, таким образом, мы видим, что многие гендерные стереотипы не действуют в условиях деятельности студенческой группы. Деятельность учебной группы основана на более демократических принципах, нежели деятельность малой группы. Следовательно, авторитарный стиль лидерства в данном случае неприемлем, а потому у девушек, как обладательниц смежного лидерства, появляется больше шансов стать лидерами.

## Список используемой литературы

1. Аникеева, Н.П. Психологический климат в коллективе [Текст]/ Н.П. Аникеева. - М.: Просвещение, 2011. - 224с.
2. Бодалев, А.А. О взаимосвязи общения и отношения [Текст]/ А.А. Бодалев// Вопросы психологии. - 2014. - №1. - С.25 - 34.
3. Василюк, Ф.Е. Психология переживания (анализ преодоления критических ситуаций) [Текст]/ Ф.Е. Василюк. - М.: Изд - во Моск. Ун-та, 2009. - 200с.
4. Возрастные особенности психического развития детей [Текст] / Под ред. И.В. Дубровиной. - М.: ПИТЕР, 2012. – 138 с.
5. Волков, Б.С. Психология подростка [Текст]/ Б.С. Волков. - М.: Изд. Педагогическое общество России, 2011. - 340с.
6. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина, 2012. - 301с.
7. Донцов, А.И. Проблемы групповой сплоченности [Текст]/ А.И. Донцов. - М.: МГУ, 2009. – 168 с.
8. Евтихов, О.В. Практика психологического тренинга [Текст]/ О.В. Евтихов. - СПб.: Издательство "Речь", 2009. – 256 с.
9. Карабанова, О.А. Игры психологической коррекции [Текст]/ О.А. Карабанова. - М.: Владос. - 2013. – 185 с.
10. Карделл, Ф. Психотерапия и лидерство [Текст]/ Ф. Карделл// Пер. с англ. - СПб.: Речь, 2010. – 390 с.
11. Ключева, Н.В. Учим детей общению [Текст]/ Н.В. Ключева. - М.: Академия, 2011. - 323с.
12. Кричевский, Р.Л. Феномен идентификации в лидерстве у старшеклассников [Текст]/ Р.Л. Кричевский// Социально-психологические проблемы личности и коллектива. - Ярославль: ЯрГУ, 2012.- С.122-126.
13. Кон, И.С. Психология подростка [Текст]/ И.С. Кон. - М.: Просвещение, 2014. - 178с.

14. Кондратьев, М.Ю. Подросток в замкнутом круге общения [Текст]/ М.Ю. Кондратьев. - М.: Издательство "Институт практической психологии", 2010. - 335с.
15. Лютова, Е.К. Тренинг эффективного взаимодействия с детьми [Текст]/ Е.К. Лютова. - СПб.: ООО Издательство "Речь", 2011. – 190 с.
16. Маклаков, А.Г. Общая психология [Текст]/ А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2012. - 582с.
17. Маркова, М.Ю. Развитие лидерских качеств и организаторских способностей в детском общественном объединении [Текст]/ М.Ю. Маркова. - М.: Изд. Просвещение, 2014. - 142с.
18. Микляева, А.В., Румянцева, П.В. Школьная тревожность: диагностика, профилактика, коррекция [Текст]/ А.В. Микляева, П.В. Румянцева. - СПб.: Речь, 2008. - 248с.
19. Морозов, А.В. Социальная психология [Текст]/ А.В. Морозов. - М.: Академический проект, 2009. - 340с.
20. Овчарова, Р.В. Практическая психология образования [Текст]/ Р.В. Овчарова. - М.: Академия, 2011. - 448с.
21. Осипова, А.А. Общая психокоррекция [Текст]/ А.А. Осипова. - М.: ТЦ Сфера, 2010. - 512с.
22. Платонов, Ю.П. Социальная психология поведения [Текст]/ Ю.П. Платонова. - СПб.: Питер, 2013. - 464с.
23. Платонов, Ю.П. Путь к лидерству [Текст]/ Ю.П. Платонов. - СПб.: Речь, 2011. - 348с.
24. Райгородский, Д.Я. Психология и психоанализ власти [Текст]/ Д.Я. Райгородский// Т.2. Хрестоматия. - Самара: Издательский Дом "БАХРАХ", 204.- 576с.
25. Смекалова, Е.М. Школа лидерства [Текст]/ Е.М. Смекалова// Методические рекомендации. - М.: ТЦ Сфера, 2011. - 96с.

26. Сбитнева, В.Б. Возможности технологии социального проектирования в развитии лидерских качеств подростков [Текст]/ В.Б. Сбитнева. - М.: МГУ, 2012. – 116 с.

27. Ситаров, В.А., Маралов, В.Г. Педагогика и психология ненасилия в образовательном процессе [Текст]/ В.А. Ситаров. - М.: Академия, 2011. – 216 с.

28. Тришкина, А. Педагогический опыт "Я - лидер" [Текст]/ А. тришкина// Дополнительное образование и воспитание. - 2014. - № 4(78). - С.38-46.

29. Фопель, К. Как научить детей сотрудничать? Психологические игры и упражнения [Текст]/ К. Фопель. - М.: Генезис, 2011. - 160с.

30. Фридман, Л.П. Изучение личности учащегося и ученических коллективов [Текст]/ Л.П. Фридман. - М.: Академия, 2013. - 210с.

31. Шевандрин, Н.И. Социальная психология в образовании [Текст]/ Н.И. Шевандрин// Учебное пособие. Ч.1. Концептуальные и прикладные основы социальной психологии. - М.:ВЛАДОС, 2010.- 544с.

## Приложение А

Таблица испытуемых

Студенты женского пола	Студенты мужского пола
Винова А.	Скрябин И.
Дубинина Л.	Ли В.
Комалова Д.	Березин Д.
Саргисян Т.	Камчатный Г.
Милова В.	Стрельцов А.
Маркелова Н.	Чайкин А.
Чернушенко Я.	Симонов В.
Фёдорова М.	Голянов С.
Беляева А.	Виноградов А.
Давцова В.	Булавинцев В.