

**Жданова Наталья Евгеньевна,**

кандидат педагогических наук, доцент кафедры психологии образования и профессионального развития ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет»; 620012, Екатеринбург, Машиностроителей 11; e-mail: zne1976@gmail.com.

**Кружкова Ольга Владимировна,**

кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой акмеологии и менеджмента ФГБОУ ВПО «Уральский государственный педагогический университет»; 620017, Екатеринбург, Космонавтов, 26; e-mail: galiati1@yandex.ru.

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТУДЕНТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ**

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** лидерство; лидерский потенциал; психологические компоненты лидерского потенциала; образовательное пространство.

**АННОТАЦИЯ.** В статье изложены результаты проведенного психологического исследования лидерского потенциала студентов в условиях образовательного пространства учебного заведения. Данное исследование предполагало выявление психологических особенностей молодых людей и создание эффективных педагогических условий для формирования активного и инициативного лидера. При исследовании структурных различий компонентов проявления лидерства у студентов с высоким и пониженным лидерским потенциалом обнаружилось специфические условия, при которых сочетание выраженности отдельных качеств приводит к изменению эффективности лидерской деятельности.

**Zhdanova Natalia Evgenievna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Department of Psychology of Education and Vocational Training, Russian State Professional Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

**Kruzhkova Olga Vladimirovna,**

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Head of Department of Acmeology and Psychology of Management, Institute of Staff Development and Management, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

### **PSYCHOLOGICAL COMPONENTS OF LEADERSHIP POTENTIAL OF STUDENTS IN THE EDUCATIONAL ENVIRONMENT OF A HIGHER SCHOOL**

**KEY WORDS:** leadership; leadership potential; psychological components of leadership potential; educational environment.

**ABSTRACT.** The article presents the results of a psychological study of leadership potential of students in the educational environment of a higher school. The research involves identifying the psychological characteristics of young people and the creation of effective pedagogical conditions for the formation of an active and initiative leader. The investigation of structural differences of the components of manifestation of leadership of students with high and low leadership potential discloses specific conditions under which a combination of the degree of expression of individual qualities leads to a change in efficiency of leadership activities.

## **Т**еоретические аспекты исследования

Изменения и модернизационные процессы, происходящие в нашем обществе на сегодняшний день, затрагивают многообразные сферы жизни людей. Решительность, готовность к самостоятельному и ответственному выбору, выработанные коммуникативные и организаторские навыки, способность к самоорганизации и саморазвитию, проявление активности по построению собственной траектории жизни, готовность к оказанию помощи окружающим, понимание и учет их интересов, отказ от эгоистично-потребительской позиции – эти требования касаются не только профессиональных руководителей, но и большинства работников в социально ориентированных областях профессиональной деятельности. Тем не менее, большая часть перечисленных качеств относится к понятию «лидерского потенциала».

Существует несколько определений феномена лидерского потенциала, начиная от лично-центрированных и заканчивая группо-детерминированными. Так, И. В. Дрыгина считает, что лидерский потенциал представляет собой качественную характеристику личности, отражающую совокупность внутренних потребностей, возможностей, ценностного отношения, средств, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, ответственности, активности и коммуникативности, который обеспечивает ее ведущее влияние на членов группы при совместном решении задач в различных областях жизнедеятельности [5]. По мнению Т. В. Медведевой, лидерский потенциал – это совокупность профессионально важных качеств руководителя, позволяющих ему выражать ценностную доминанту групповой жизни, увлечь к общей цели, мотивировать и выступить

пять носителем концепта «влияния и следования» [8]. В. К. Васильев предлагает понимать данный феномен как совокупность психологических качеств, соответствующих потребностям группы и наиболее полезных для разрешения проблемной ситуации, в которую эта группа попала [3]. Тем не менее, во всех этих разнородных дефинициях исследуемого понятия наблюдается общая идея: лидерский потенциал – это многокомпонентное явление, обеспечиваемое разнообразными личностными способностями и операциональными умениями человека, реализация которых адекватна сложившейся ситуации и способствует достижению успеха в индивидуальной и групповой деятельности.

Формирование и развитие личностного потенциала в ранние периоды онтогенеза протекает в рамках стохастического активного взаимодействия ребенка со сверстниками и целенаправленного комплекса формирующих воздействий со стороны родителей и воспитателей [6]. Позднее, при обучении в школе, на первый план постепенно выдвигаются уже факторы межличностного взаимодействия со сверстниками, в том числе и в условиях юношеских субкультур. Будучи частью протестной тенденции, направленной на противопоставление собственных смыслов общекультурным, субкультура создает особые условия для становления лидерского потенциала молодого человека, позволяя ему осознать возможность своего влияния на окружающий мир и ощутить причастность к его изменению [10] через проявляемую активность и реализацию операциональных лидерских умений.

Тем не менее, в образовательном пространстве высшего учебного заведения формирование лидерского потенциала личности студента приобретает уже более целенаправленный и управляемый характер в силу совмещения условий среды высшей школы, системы требований к студенту на основании профессиональных и общекультурных компетенций ФГОС и трудовых функций профессиональных стандартов, психотехнологий развития личности профессионала [4] и общей информационно-культурной среды образовательного процесса. Погружаясь в культурно-информационную среду, человек усваивает и формирует систему восприятия и понимания окружающей действительности и отношения к ней [11], а также развивает те операционные умения, которые позитивно подкрепляются в процессе обучения и социально-профессионального воспитания.

Впрочем, развитие отдельных компонентов лидерского потенциала в образовательной среде высших учебных заведений

не всегда обеспечивает эффективную управленческую деятельность будущих профессионалов. Лидерский потенциал является социально-психологической характеристикой личности студентов, отражающих их способность влиять на окружающих через свой личностный и деловой ресурс, но для повышения эффекта в формировании лидерского потенциала студентов от средовых факторов высшего образования необходимо изучение отдельных компонентов лидерского потенциала в их совокупности и взаимодействии.

### **Методы и организация исследования**

Целью проведенного эмпирического исследования явилось исследование особенностей психологических компонентов лидерского потенциала студентов в условиях образовательного процесса в высшем учебном заведении. На основании цели был выдвинут ряд исследовательских вопросов:

1) насколько однородно среди студентов проявляется лидерский потенциал и с чем связаны возможные различия в его актуализации?

2) каковы различия в сочетании компонентов лидерского потенциала при его высоких и низких значениях у студентов в условиях образовательного пространства высшего учебного заведения?

Диагностика психологических особенностей лидерского потенциала осуществлялась с помощью методик: экспресс – тест «Самооценка лидерства» [7]; методика «Диагностика лидерского потенциала» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) [12]; методика «Я-лидер» (Е. С. Федоров, О. В. Еремин, модификация Т. А. Мироновой) [9].

В исследовании приняли участие студенты факультета психологии в количестве 57 человек и студенты факультета экономики и управления – 43 человека ФГАОУ ВПО «Российский государственный профессионально-педагогический университет» в возрасте 20–22 лет, из них: 56 девушек и 44 юноши. При математико-статистической обработке данных в соответствии с особенностями выборки, поставленными исследовательскими задачами и требованиями к статистическим процедурам [13] использовались описательная статистика, двухэтапный кластерный анализ, сравнительный анализ (U-критерий Манна-Уитни, V-критерий Крамера), анализ главных компонент с последующим варимакс-вращением. Данные процедуры обсчета были реализованы в статистическом пакете IBM SPSS Statistic 19.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

По результатам диагностики актуального лидерского потенциала студентов об-

шая выборка на основании результатов двухэтапного кластерного анализа (силуэтная мера связности и разделения кластеров более 0,5) была дифференцирована по двум контрастным группам. В первую группу вошло 25 % респондентов, характеризующихся пониженным лидерским потенциалом, во

второй оказалось 75 % респондентов с высокими показателями лидерского потенциала. Показатели компонентов лидерского потенциала также оказались различны в данных подгруппах (рис. 1).



Рис. 1. Профиль медиан лидерского потенциала и его компонентов

Примечание: 1 – лидерский потенциал, 2 – умение управлять собой; 3 – осознание цели; 4 – умение решать проблемы; 5 – наличие творческого подхода; 6 – влияние на окружающих; 7 – знание правил организаторской работы; 8 – организаторские способности; 9 – умение работать с группой; 10 – самооценка лидерства.

Кроме очевидного различия в показателе лидерского потенциала ( $U=0,0$  при  $p=0,000$ ), в двух контрастных группах студентов существуют статистически значимые различия по знанию правил организаторской работы ( $U=649,0$  при  $p=0,022$ ) и сформированности организаторских способностей ( $U=585,0$  при  $p=0,004$ ) (Здесь и далее для одномерных статистик уровень значимости приводится в соответствии с требованиями статистической поправки по формуле Benjamini & Hochberg (1995)).

Исследование различий лидерского потенциала в зависимости от пола не показало обусловленность способности и готовности человека к управлению группой от указанных факторов ( $V=0,058$  при  $p=0,560$ ). Исходя из полученных данных, и девушки, и юноши в равной степени проявляют свой лидерский потенциал, но в практике управления техники воздействия на окружающих людей в соответствии с гендерным принципом могут различаться (для мужчин более характерна конкурентная модель, подразумевающая доминантность, агрессивность, уверенность в себе, эгоцентризм, стремление к власти, у женщин чаще встречается сочетание конкурентной модели с коопера-

тивной, проявляющееся через направленность на общение, альтруизм, экстраверсию и пр. [1]). В то же время, как отмечают Е. Н. Бусел [2] и другие исследователи, в современных условиях представительницы женского пола все чаще начинают использовать мужские стратегии поведения, которые более соответствуют ожиданиям окружающих относительно деятельности успешного профессионала и эффективного лидера.

Впрочем, можно предположить, что различия между группами студентов с пониженным и высоким лидерским потенциалом не ограничиваются исключительно количественной выраженностью компонентов данного образования даже с учетом объективного фактора. В соответствии с принципом системности сложное психологическое явление, каковым и является лидерский потенциал личности, представляет собой нечто более сложное и специфичное, чем простая сумма его компонентов. Вследствие этого, для обнаружения структурных различий в сочетании компонентов лидерского потенциала в исследуемых группах был проведен дифференцированный анализ методом главных компонент (табл. 1).

Таблица 1. **Факторная структура компонентов лидерского потенциала студентов**

Фактор	Положительный полюс фактора		Отрицательный полюс фактора	
	Компонент лидерского потенциала	Нагрузка на компонент	Компонент лидерского потенциала	Нагрузка на компонент
<b>Студенты с пониженным лидерским потенциалом</b>				
Фактор 1	Умение управлять собой	0,766	Умение работать с группой	-0,796
			Осознание цели	-0,612
Фактор 2	Влияние на окружающих	0,939	-	-
	Наличие творческого подхода	0,822	-	-
Фактор 3	Самооценка лидерства	0,830	Умение решать проблемы	-0,680
Фактор 4	Знание правил организаторской работы	0,710	Организаторские способности	-0,653
	Осознание цели	0,527		
<b>Студенты с пониженным лидерским потенциалом</b>				
Фактор 1	Влияние на окружающих	0,622	Самооценка лидерства	-0,755
	Управление собой	0,408		
Фактор 2	Знание правил организаторской работы	0,742	-	-
	Осознание цели	0,613		
Фактор 3	Умение работать с группой	0,703	-	-
	Умение управлять собой	0,689		
Фактор 4	Организаторские способности	0,814	Осознание цели	-0,551
Фактор 5	Умение решать проблемы	0,918	-	-

У студентов с пониженным лидерским потенциалом выделяются четыре группы сочетаний операциональных лидерских умений, три из которых характеризуются противоречивыми позициями противопоставления отдельных управленческих умений и навыков другим. Так, первый фактор представлен умением управлять собой, что крайне важно для любого лидера, поскольку обеспечивает его стабильность как в коммуникативных, так и в экстремальных, экзквизитных ситуациях. Оппозицию этому умению составили умение работать с группой и осознание цели. В данном случае формируется альтернатива: если человек хорошо понимает себя, умеет управлять своим эмоциональным состоянием, то во взаимодействии с другими у него возникают значительные трудности, он не может понять цели совместной деятельности и чувствует больший комфорт, если работает индивидуально.

Второй фактор отражает положительный потенциал лидерства студентов данной группы, поскольку влияние на окружающих и способность к творческому решению поставленных задач будут привлекать последователей, создавая облик харизматичного человека.

Третий фактор также является полярным, поскольку соединяет высокую самооценку лидерства и неумение решать возникающие проблемы. В результате, человек находится в плену собственных иллюзий, т. к. в силу искаженного представления о себе или высокого уровня притязаний он не замечает, что его управленческая деятель-

ность не эффективна, а решение по возникающим проблемам не принимается им самим, затягиваясь или перекладываясь на других людей.

Четвертый фактор также предполагает противопоставление компонентов: с одной стороны, присутствуют знание правил организационной работы и осознание цели, с другой – наблюдается недостаток организаторских способностей. В этом случае четкое понимание ситуации управления на когнитивном уровне не подкрепляется управленческой интуицией, волей и готовностью к активным коммуникативно-координирующим действиям.

Таким образом, пониженный уровень лидерского потенциала среди студентов рассматриваемой группы связан с дисгармоничным развитием их операциональных лидерских умений и несогласованностью актуальной и субъективной информации о собственных возможностях. Это провоцирует возникновение конфликтной ситуации, когда человек имеет желание, претензию на лидерство, но его действия отличаются малой эффективностью и результативностью в качестве ведущего за собой группу. Тем не менее, профессионалы, работающие в индивидуальном режиме, данные люди могут быть более успешны, и в этом случае их мнение, как авторитетных экспертов, может выступать ориентиром для группы.

В группе студентов с высоким лидерским потенциалом наблюдается иная структура взаимосвязи компонентов при том, что большая часть факторов (3 из 5) не характеризуются двуполярным разделением опе-

рациональных лидерских умений. В первый фактор вошли компоненты лидерского потенциала, отвечающие за внутренне и внешнеориентированное управление – влияние на окружающих и управление собой. Здесь управленческие ресурсы человека согласовано распределены между контролем и определяющим воздействием на внешнюю ситуацию с одной стороны, а также самоконтролем и управлением собственными состояниями и поведением – с другой. В целом это создает позитивные условия для развертывания управленческой деятельности и обеспечивает снижение риска спонтанных, импульсивных действий лидера. В противовес указанным компонентам на втором полюсе фактора находится самооценка лидерства, что может свидетельствовать о внутренней неуверенности в своих силах как руководителя и лидера, но в тоже время создает основу для разумной самокритичности в оценке своих управленческих ресурсов.

Второй фактор сочетает в себе знание правил организаторской работы и осознание цели, что позволяет успешно согласовывать стратегическое и тактическое управление ситуацией и поведением последователей в группе.

Третий фактор, как и описанный выше первый фактор в данной группе студентов, описывает согласование внешне и внутренне направленной управленческой активности лидера, поскольку объединяет умение человека работать с группой и умение управлять собой.

Четвертый фактор противопоставляет организаторские способности студентов и осознание ими цели управленческой деятельности. Некоторая несогласованность хорошо отработанных организаторских умений при отсутствии понимания общего направления движения группы свидетельствуют о том, что человек может сам нуждаться в руководстве вышестоящих, т. к. не до конца осознает общую управленческую стратегию и ее генеральную цель.

Пятый фактор содержит умение решать проблемы, и ориентирован на удовлетворение потребности группы в лидере, способном к управлению в изменяющихся динамичных условиях возникновения препятствий, конфликтов и прочих сложных ситуаций.

В целом по результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Лидерский потенциал – сложное компонентное социально-психологическое образование личности, основанное как на актуальных склонностях и способностях человека, так и на приобретенных операциональных управленческих умениях.

2. Лидерский потенциал не зависит от гендерных особенностей студентов, но его уровень дифференцирован в зависимости от выраженности отдельных операциональных управленческих умений, демонстрируемых респондентами.

3. Повышение лидерского потенциала требует максимально гармоничного развития разнообразных операциональных управленческих умений, что обеспечивает согласованность целей, смыслов, стратегии и тактики в поведении лидера.

4. Снижение лидерского потенциала связано с противоречиями в применении отдельных операциональных управленческих умений, создании ситуаций бесцельности организационных усилий или низкого обеспечения управления активными и эффективными управленческими действиями при четком понимании общей цели лидерства и руководства в группе.

5. Образовательное пространство высшего учебного заведения предоставляет условия для активного формирования и развития отдельных операциональных управленческих умений студентов через систему социально-профессионального воспитания, формирования профессиональных и общекультурных компетенций, а также посредством используемых психотехнологий развития личности.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бендас Т. В. Гендерная психология. СПб., 2005.
2. Бусел Е. Н. Взаимосвязь между гендерной идентичностью и потребностью в достижениях интеллектуально одаренных студенток // Поддержка одаренности – развитие креативности: материалы международного конгресса: в 2 томах. Витебский государственный университет им. П. М. Машерова. Витебск, 2014. С. 176–182.
3. Васильев В. К. Потенциал лидерства // Психология. Учебник / под ред. А. А. Крылова. М.: Проспект, 1999. С. 286–287.
4. Воробьева И. В., Шахматова О. Н. Психотехнологии развития личности. Екатеринбург, 2006.
5. Дрыгина И. В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2003.
6. Емельянова М. Н. Развитие лидерского потенциала детей дошкольного возраста в процессе исследовательской деятельности: дис. ... канд. пед. наук. Екатеринбург, 2001.
7. Жуков Ю. М. Методы диагностики и развития коммуникативной компетентности. М., 2007.

8. Медведева Т. В. Оптимизация процесса развития лидерского потенциала руководителя: дис. ... канд. психол. наук. Москва, 2010.
9. Методика «Я-лидер» // Новосибирская открытая образовательная сеть Руководитель. URL: <http://director.edu54.ru/node/269911>.
10. Симонова И. А. Рекурсивный потенциал субкультурных сообществ: топология социального процесса // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 31. С. 53–60.
11. Смирнов А. В. Психосемантические характеристики информационно-культурной среды у аддиктивных лиц // Педагогическое образование в России. 2012. № 2. С. 80–84.
12. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002.
13. Чикова О. А., Оболенская А. Г. Методы естественных наук в социально-гуманитарных исследованиях. // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. 2013. №6 (16). С. 66–75.

Статью рекомендует д-р психол. наук, профессор Э. Ф. Зеер.