

Содержание:

Введение

Актуальным для данной темы является рассмотрение человеческого потенциала, как ключевое условие финансового становления общества, вследствие этого, в приоритете для педагогических наук стоит становление лидерского потенциала. Следовательно, лидерский потенциал возможно сформировать, применяя систему образования, научить проявлять собственную личность в процессе обучения. Не менее необходимым становится разработка педагогических рекомендаций по формированию лидерского потенциала, становление способностей лидерства и умения создавать команды.

На данном рубеже становления образования в России есть большое количество задач, одной из проблем является использование общих принципов в целом, определяемых цели подготовки учащихся профессиональной деятельности. Есть огромное число исследований, которые изучают феномен «лидерский потенциал», являющийся одним из многообразных частей общего принципа определяющего цели образования. Исходя из этого, нужно создать конкретную модель формирования лидерского потенциала в системе высших учебных заведений, которая бы разрешила выпускникам быть адаптированными и готовыми бороться за достижение наивысших целей во внешней среде.

Объектом является личность, как субъект психологических исследований

Предмет выступают методы исследования лидерского потенциала

Целью курсовой является изучение лидерских качеств на одной выборки с помощью различных методик, и выявить из них наиболее информативную.

Гипотеза: можно предположить, что при связи данных трех различных методик, мы сможем выявить одну наиболее информативную

Задачи:

- 1)изучить лидерство как социально-психологический феномен
- 2)рассмотреть виды и особенности проявления лидерства

3)разработать программу исследования лидерского потенциала

4)проанализировать и сделать выводы по результатам проведенного исследования

Методы: теоретический анализ, тестирование по следующим методикам Тест «Капитан и рядовой», тест «Диагностика лидерских способностей» (Е.Жариков, Е.Крушельницкий), проективный тест EOF

Глава 1. Теоретические основы исследования лидерства в психологии.

- 1.

Лидерство как социально-психологический феномен.

В различные исторические времена пытались предпринять попытки для исследования лидерских качеств на базе примера личностей великих людей, например составление рекомендаций в стиле трактатов "Искусство войны" Суьн-цзы или "Государь" Макиавелли.

Возможности научного изучения лидерских качеств возникли в XX веке с появлением наук, как психология и социология, с развитием психодиагностических средств. Впрочем, не обращая внимания на необъятные изучения, проводившиеся на протяжении всего XX столетия, до нашего времени, ученые так и не смогли прийти к единому соглашению в определении сути лидерства и откуда оно зародилось.

Нередко исследование лидерского потенциала проходило в условиях, когда само понятие "лидерство" не было до конца определено. Потому что в качестве объекта исследования каждый раз присутствовали разные нюансы лидерства, присутствовало большое количество фрагментарных теорий, описывающих разные стороны этого социального явления.

В обществе развивающейся рыночной экономики успех во многом находится в зависимости от умения работать в критериях конкуренции: быстро реагировать на

происходящие ситуации, обрабатывать информацию и на ее базе предсказывать будущий ход событий, брать на себя адекватные заключения и работать соответственно им. Поэтому становление общественной активности, целеустремленности, волевых свойств нужно начинать уже с дошкольного возраста, особое внимание, уделять время для помощи ребенку поверить в свои собственные силы. Так, Е.А. Аркин настаивал на том, что проблема лидерства обязана быть признана одной из ведущих при изучении детского коллектива. Дети – лидеры в большей степени, чем педагогический персонал, знают, чего хотят, показывают на своем примере, как нужно влиять на окружающих делая из них – ведомых. Авторитет этих ребят и мощь их влияния на ровесников нередко превосходят воздействие зрелых ребят. Вряд ли, к примеру, нужно допускать, чтобы в роли официально избранного фаворита коллектива выступал ученик, который еще не может доминировать и управлять людьми, который не использует помощь своих одноклассников. А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский и другие педагоги подчеркивали, чтобы в организации самоуправления коллектива входили влиятельные и уважаемые подростки. Возникновение, например, так называемого неформального лидера вполне вероятно только в тех случаях, когда это педагогическое условие не соблюдается.[\[1\]](#)

Лидер – человек, следующий своим убеждениям, который действует исходя из ряда принципов. Лидеры видят свое будущее на несколько десятков лет вперед. Лидер формирует у себя в голове конечный образ того, где он намерен быть через некоторый промежуток времени. А затем пользуется уже имеющимися у него возможностями для реализации этого образа.[\[2\]](#)

Лидерство – отношение доминирования и подчинения, влияния и следования взаимосвязям между людьми в процессе совместной деятельности. Итак, лидер – ведущий или идущий впереди. Жизнь человека проходит в обществе, он является частью социума. Человек каждый день испытывает влияние на себе формальных и неформальных лидеров в рабочем коллективе.

Будучи более авторитетной личностью, лидер, возможно, играет главную роль в организации общей работы и регулировке отношений в группе. Начальник занимается официальной организацией всей работы группы и управлением ею, лидерские качества проявляются внезапно в итоге психологических отношений, образующихся в группе с точки зрения преобладания – подчинения. Лидер имеет возможность быть, а так же имеет возможность и не быть официальным управляющим группы. Наилучшим считается случай совпадения лидера и начальника в одном лице. Лидерство нужно рассматривать как массовое

появление: лидер не размышляет в одиночку, он каждый раз выступает как элемент массовой структуры. Феномен лидерства имеет возможность быть довольно противоречивым: мера требований лидера и мера готовности иных членов группы принять его ведомую роль имеют все шансы не совпадать. Мера влияния лидера на группу также не считается величиной неизменной: при одних жизненных обстоятельствах лидерские способности имеют все шансы возрастать, при иных, напротив, снижаться.

В зарубежной психологии есть большое количество всевозможных теорий лидерства, наиболее популярными среди которых являются теории черт и ситуационная теория лидерства. Хотя черты личности человека сохраняются во времени, его поведение существенно варьируется от ситуации к ситуации. Несмотря на эти вариации, поведение человека в разных ситуациях носит более постоянный характер. Согласно теории черт, лидером имеет возможность быть не каждый человек, но только обладающий конкретным набором личных качеств, набором или же совокупностью психологических черт. Ситуационная теория подразумевает, собственно, что лидерство – это продукт ситуации. Во всевозможных определенных ситуациях выделяются отдельные члены группы, которые превосходят иных, по крайней мере, в некоем одном качестве, но именно поэтому качество и оказывается важным в данной ситуации, человек, им владеющий, становится лидером. Следовательно, теория черт или же качества лидера зависит от ситуации. Главный недостаток данных подходов заключается в недооценке того, что лидерство как социально-психологический феномен появляется в итоге взаимодействия человека и определенных общественно обусловленных событий предметной деятельности. За точку отсчета обязаны быть взяты не только элементарные ситуации, но и определенные задачи групповой работы, в которых конкретные члены группы имеют все шансы показать способность организовать ее для заключения данных задач.[\[3\]](#)

Главным же недостатком теории черт является абсолютное игнорирование внешних факторов, то есть ситуаций, в которых может оказываться лидер. Поведение лидера в различных ситуациях исследует ситуационная теория лидерства. В данном направлении большую популярность получили работы Фидлера (вероятностная теория) и Херси-Бланшарда (теория жизненного цикла). Изучения Фидлера дают возможность выбрать для группы или организации лидера, чьи свойства и манеры управления станут максимально эффективны в сложившейся ситуации. Херси и Бланшард же считают, что более действенным окажется руководитель, чье воспитание, познание и навыки считаются

благоприятными для решения поставленной задачи и для достижения целей организации в целом. Для этого вводится особый термин "зрелость исполнителя", причём зрелость зависит исключительно от ситуации. А также определяются четыре степени "зрелости подчинённых" (см. рисунок "Ситуационное руководство").

Для каждого типа зрелости подчинённых выделяется особая манера управления. Оценка лидерских качеств не только является главной критикой лидерского потенциала работника, но от этого зависит и качества его подчиненных, а также глубокий анализ решаемых задач коллективом.

Чуть ли не важная черта лидера связана с избирательностью, которой ее наделяют члены группы, подчеркивая его между всех по неким признакам, подлежащим психологическому исследованию. И что же составляет базу этого выбора? Экспериментально подтверждено, что тут все находится в зависимости от знаний развития группы. Чем выше группа по уровню становления, чем в большей степени межличностные отношения в ней опосредованы содержанием и ценностями общей социально-заданной работы, тем больше вероятно, что возникновение и стабилизация лидера в группе происходят как осуществление данных отношений. По существу лидер – это тип подражания для группы в отношении общей работы, некое значимое лицо для группы межличностных отношений, оказывающий воздействие на эффективность ее работы.[\[4\]](#)

В случае если иметь в виду психологическую характеристику личности в коллективе, то ценностные ориентации лидера, к которым обращается группа, характеризуется прогрессивностью в широком значении этого слова, которые проникнуты демократизмом и гуманностью. Независимо от того, облечен ли лидер официальной властью, наделяет ли группа его атрибутами авторитета, т.е. принимает за ним право расценивать важные условия общей работы, а также брать на себя ответственность за решения, которые становятся определяющими для всей группы.

А.С. Залужный, исследуя отношения подростков, выявил типологию лидеров, разделив их на ситуативных (лидер – интеллектуал, лидер – организатор, чувственный лидер) и постоянных. Он не согласен с тем, что некоторые дети «от природы» не способны к лидерству, - лидером имеет возможность быть – и бывает в действительности при надлежащих условиях буквально любой ребенок: в данный момент один, в последующий другой и т.д. Беря во внимание совокупность подходов к феномену лидерства во всевозможных обстоятельствах групповой жизни, выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по

крайней мере, в каком-то одном качестве. Но, как раз потому именно это качество и оказалось важным в данной ситуации, человек, им владеющий, и становится лидером.[\[5\]](#)

Например, есть два психологических типа лидеров: “игроки” и “открытые”.

Первые внешне смотрятся эффектными, надежными, гибкими. Они могут “пускать пыль в глаза”, вследствие этого моментально меняют позиции, следуя только собственным интересам. На деле они не могут работать с абсолютной отдачей, не могут справиться с поставленными задачами. Это - политики, стремящиеся правдами, а больше неправдами захватить власть и постараются при ней как можно дольше удержаться. В результате они оказываются “калифами на час”.

“Открытые” лидеры не настолько приметны, но они последовательны. Хватаются за всевозможные сложные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают доверие и уважение на длительное время. Они также гибки и действуют с учетом событий, но живут не сегодняшним днем, пробуя “урвать” от него побольше, а устремлены в будущее. Власть в их руках остается на долгое время. Как раз они считаются настоящими лидерами, владеющими непреложным авторитетом у собственных подчиненных.[\[6\]](#)

Потенциал — набор знаний и личных индивидуальностей, которые появляются и определяются через поведение. Нужно помнить при выборе способа оценки потенциала о том, что хорошие исходы в результате конечной работы на данных позициях не будут являться гарантией успешности каждый раз в будущей должности. Исходя из этого, можно сделать вывод, что более благоприятными будут являться личные опросники и тесты, направленные на выявление способностей.

Есть большое количество подходов к оценке лидерского потенциала, но ученые отмечают из них три главные области.

Эмоции — в данном подходе упор делается на определённые чувственные характеристики потенциального лидера, в частности на стрессоустойчивость, высокомерие, целеустремлённость, решительность и обладать гибким мышлением.

Стратегия — главным является мыслительный процесс, дееспособность обрабатывать огромные объёмы информации, решать трудные задачи, непрерывно учиться и стремиться к совершенству, а еще разрабатывать оригинальные и действенные концепции и стратегии.

Отношения — человеком с высоким лидерским потенциалом является тот, кто способен строить сети нужных деловых и личных контактов с другими людьми, умеет оказывать воздействие на других людей, а именно является человеком с развитым чувством ответственности по собственным договоренностям.

1.2. Виды и особенности проявления лидерства и лидерских качеств.

К. Левин был одним из первых, кто дал описание стилей лидерства, выделил авторитарный, демократический и инертный стили. В собственном известном исследовании Левин заметил, что авторитарное руководство достигало выполнения наибольшего объема работы, чем демократичное. Впрочем, на другой чаше весов были низкая мотивация, наименьшее своеобразие, меньшее дружелюбие в группах, дефицит коллективного мышления, большая враждебность, проявляемая как к руководителю, так и к другим членам коллектива, большое подавляемое беспокойство и одновременно - более зависимое и послушное поведение. В отличие от демократического управления, при либеральном руководстве размер работы минимизируется, качество работы понижается, появляется больше игры, и в опросах выражается предпочтение демократическому управлению. В дальнейших работах других исследователей эти данные не подтвердились.

Впрочем, из опыта работ со студентами в условиях института Левин был прав. Авторитарное поведение педагога в институтах сталкивается очень часто. Это объясняется тем убеждением, которое он занимает и психологией студенчества, когда пытается избежать любых нагрузок, которые им кажутся мало обременительными ("спихнуть, отдать, свалить"), и давлением характера обучения, когда попытка опоздать на минутку, что-то не услышать, плохо понимать, имеет возможность оказаться отставанием на месяцы и даже годы. Авторитарные преподаватели, как им кажется, своей строгостью и придирчивостью достигают нужного результата - учащиеся могут показывать на зачетах и экзаменах прекрасные теоретические знания. Но одно маленькое "но" - креативными личностями, центральной фигурой, людьми способными совершать умственные и деловые прорывы при подобной системе воспитания они стать не сумеют.

Творческие люди рождаются и живут полной жизнью в атмосфере добра, доброжелательности, признания, свободы, игры. Следовательно, в формальной

системе "школьного" обучения имеющей достаточный объем власти и воспитания в институте, обязана быть противопоставлена неформальная система, стимулирующая свободное и деятельное поведение учащегося. Свобода и инициатива - это ключевые условия вызревания и становления лидеров в институте - создателей социальной действительности.

Но выводы Левина строились на данных серьезных изучений, его классификация не получила широкого распространения, потому стили лидерства не согласовывались с натурой задания, которой следовала группа, и во внимание принимались слабо отношения между ее членами. Вследствие этого, для усовершенствования подхода были предприняты усилия, базирующихся на наблюдении поведения лидеров.

Главные особенности лидера пытались выделить на протяжении многих лет. Но в ходе собственных изучений им не удавалось выделить определенное количество черт личности, их было очень много или же их конкретное число не подтверждалось последующей практикой. Рассмотрим некоторые попытки. К примеру, Р. Столдилл подчеркнул 5 таких черт:

- ум или интеллектуальные способности;
- господство или преобладание над другими;
- уверенность в себе;
- активность и энергичность;
- знание дела

Но оказалось, что человек, владеющий всеми данными качествами, не в обязательном порядке считается лидером. В процессе дальнейшего исследования этого вопроса ученые выявили четыре группы лидерских качеств: физиологические, психологические, интеллектуальные и личностно-деловые. Но и эти качества не явились гарантом лидерства.

Фрэнк Карделл не ставил перед собой задачу определить нужные качества для формирования лидерства. В собственной книге он предлагает восемнадцать так называемых "разъединителей". Это черты характера и привычки, которые "разъединяют" нас от лидерства.

- плохое отношение к себе, низкая самооценка;
- склонность ко лжи, уловкам, оправданиям;
- внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте;
- не готовность к раскаянию;
- скупое использование своей фантазии;

- игнорирование своего творческого потенциала;
- желать быть на первом месте;
- плохо находить контакт с окружающими: неумение слушать и говорить;
- неумение принять свои страхи;
- отсутствие цели на будущее;
- недостаток обязательности;
- страх рисковать;
- неумение принять ответственность за свою жизнь;
- отсутствие мечты;
- недостаток мужества;
- отсутствие воображения;
- нарушение чувства самопринятия и собственного достоинства;
- гордость

В собственном труде Карделл подразделяет первую главу на три части, которые в итоге объясняют нам, из-за чего появились те или другие "разъединенности" и как они воздействуют на зарождение лидерства.

- Плохое отношение к себе.

Низкую самооценку порождает, прежде всего, неуважение к себе. Дабы поднять самооценку, человек обязан уважать самого себя, жизнь и других. В случае, если нас этому не обучали и мы сами не научились, мы должны создать базу для этого уважения. Для этого нужно, прежде всего, самому себе задать вопрос: "Что в этой жизни является для меня главной ценностью?" и начать с этого.

- Склонность ко лжи, уловкам, оправданиям.

Уловки и оправдания – это форма лжи для самого себя. Мы ищем оправдания тогда, когда испытываем страх перед тем, что произойдет с нами, когда мы расскажем правду. Научились мы этому в детстве. Поменять это возможно, в том случае, если рискнем и начнем быть честными. А затем нужно взяться за воспитание живущего внутри нас ребенка и научить их заново быть добросовестными.

- Внутренние картины в сознании, удерживающие нас на месте.

В прошлом каждый из нас пережил болезненные моменты, которые повергли нас в шок. Эти ситуации по сей день живут в нашей памяти. Чтобы избавиться от этого, мы обязаны стать режиссерами личных драм из прошлого, уволить прошлых

авторов сценария и актеров, отыскать новых и сделать новый фильм.

- Не готовность к раскаянию.

При прощении, мы избавляем себя от ненужной боли и чувства вины. В случае, если мы этого не можем преодолеть, мы продолжаем проживать один и тот же сюжет, каждый раз, чувствуя ту же самую боль и вину. Прощение позволяет нам увидеть ситуацию в общем, а не только лишь с собственной точки зрения, которая, как оказалось, всего лишь часть целой картины.

- Скупое использование своей фантазии.

Когда мы мечтаем, ставим перед собой цели, творим, предчувствуем, наша фантазия может воплотиться в могучий инструмент. Она имеет возможность стать сильным орудием, которое закроет все возможности и создаст иллюзию, за которыми и будем следовать, и будем расценивать как действительность. Мы сами выбираем, использовать свою фантазию как инструмент или как оружие.

- Игнорирование своего творческого потенциала.

Творчество - это дар, полученный нами от жизни. Это наша духовная ценность. С помощью творчества мы можем создавать новую реальность. Если мы не знаем его, не умеем уважать и заботиться, мы, в свою очередь, впустую растрачиваем и теряем его.

- Желать быть на первом месте.

Никто не бывает всегда прав. Большинство из нас, в лучшем случае, бывает прав временами. Нужно понимать, когда мы заблуждаемся, и уметь принимать и признавать собственную оплошность.

- Плохо находить контакт с окружающими: неумение слушать и говорить.

Если вместо половины времени что мы говорим, употребить на то, чтобы выслушать, мы станем лучшими собеседниками. Когда мы прислушиваемся к другим, мы лучше осознаем, что говорят другие, при этом мы сами пытаемся услышать самого себя.

- Неумение принять свои страхи.

Страх - наше внутреннее состояние, только лишь инструмент. Он также имеет возможность стать нашим учителем и союзником, помогающим нам вырасти. Страх

– противоположен мужеству. Если бы не было страха, не было бы и мужества, вообще ничего, что вынуждало бы нас идти вперед и меняться. Страх может защищать нас, впрочем, если мы достаточное количество времени прячемся за его спиной, мы становимся его пленниками.

- Отсутствие цели на будущее.

Для того чтобы иметь ясные цели, необходимо знать следующие вещи:

1) Нужно понимать, чего мы хотим.

2) Понимать, как этого достичь.

3) Нужно понимать, какие навыки и ресурсы для этого требуются. Без этого у нас не будет понимания жизненных целей.

- Недостаток обязательности.

Помните - мы получаем от жизни ровно столько, сколько желаем отдать ей. Не больше и не меньше.

- Страх рисковать.

При отсутствии риска мы не формируемся как личность и не растем. Если мы не рискуем, мы начинаем каждый раз действовать идентично, медленно впадаем в сон и умираем. Риск – это поддержание нашей жизни.

- Неумение принять ответственность за свою жизнь.

За "не могу" скрывается "не буду". Взрослеть отказывается наша внутренняя детская часть. Она каждый раз цепляется за незрелое представление о том, что найдется кто-либо, кто будет о нас заботиться. Проблема заключается в том, что мы пытаемся отложить процесс на потом, пройти который обязан каждый из нас. Но рано или поздно, будет необходимо повзрослеть. В наших же интересах – сделать это раньше.

- Отсутствие мечты.

Из-за отсутствия мечты, мы не сможем смотреть в будущее. Если не будет мечты, не будет ни цели в жизни, ни смысла. Если не будет мечты, то мы потеряем связь со своей радостью.

- Недостаток мужества.

Мужество связывает нас с нашей мощью и волей к жизни. Мужество стимулирует нашу потребность в экспрессии, поиске, подталкивает нас рисковать и двигаться за пределы того, что нам преподносили как истину. Не имея доступа к мужеству, мы остаемся ограниченными и потерянными среди созданных нами страхов.

- Отсутствие воображения
- Нарушение чувства самоприятия и собственного достоинства.

Для того чтобы полюбить себя, мы должны, для начала, обрести интерес и любопытство по отношению к себе. Что, как и для чего мы делаем. К собственному характеру и возможностям. Также мы должны стать своим личным другом и научиться уважению и лояльности. Следующим шагом будет полюбить себя.

- Гордость.

Истинная гордость заключается в том, дабы узнать и поверить в себя. Гордость, в действительности, - только лишь маска, за которой мы скрываем отсутствие качеств, которыми бы мы желали обладать, но не старались для того, чтобы развить их. Настоящая гордость появляется в тот момент, когда мы можем быть собой, такими, какие есть, и делаем это с полной уверенностью.

Лидер обязан знать, чего хочет достичь, и он должен разрабатывать ряд шагов для достижения конечной цели. Даже если эти цели относятся к работе, взаимоотношениям, самосовершенствованию, вещественным объектам, которые желает получить, или к чему-нибудь другому - процесс будет один и тот же. Знание своих целей и стремление к их достижению могут помочь развить качества, необходимые для воплощения намеченного, побуждают к действию. Для того чтобы достичь конкретной цели, лидеру, как правило, приходится преодолевать трудности и принимать решения. И чем скорее у него получится это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать.

Рекомендаций, как стать лидером или повысить собственные лидерские способности, довольно большое количество. Они смогут очень помочь, если пропущены через призму личного опыта управленца, апробированы им в настоящей управленческой практике.

Рекомендации, "срабатывающие" в одном случае, имеют шансы оказаться недостаточно действенными в другом. Но не стремиться поднять персональный

управленческий потенциал, индекс лидерства, "потолок" лидерства, развитие лидерских способностей считается недопустимым для того, кто несет ответственность за функционирование объекта управления.

Есть еще одно замечание. Успех управляющего может быть и случайным, ему может способствовать подходящее стечение обстоятельств и т.д. Об управленческом мастерстве может говорить лишь систематический успех, успех в большинстве образующихся ситуаций, требующих управленческого заключения. Вследствие этого без управленческого профессионализма нет лидера.

Как было выше сказано, к определяющим факторам эффективного управления относятся управленческий профессионализм лидера в сочетании с этими свойствами, навыком управления выступает управленческая интуиция и проницательность, позволяющие увидеть подлинное положение дел, дойти до этапа истины. Лишь это позволяет правильно найти идею и выявить цель, способную гарантировать достижение.

Управленческий профессионализм и искусство, исходя из потенциала, коим располагает управляющий в образовавшейся управленческой ситуации, его личностные лидерские качества — важное условие реализации принятого лидером управленческого решения. Лишь способность воплотить целый управленческий цикл, начиная от постановки цели, поиска идеи и стези ее достижения и завершая достижением установленной цели, делают лидера лидером.

Таким образом, лидер, безусловно обязан быть авторитетной личностью, впрочем, существуют и другие важные характеристики. Одно из наиболее важных качеств лидера - умелое общение. Общение плотно связано с доверием. И каждый раз, когда лидер общается с людьми, он может рассматривать как реализованную или упущенную возможность вызова их доверия.

Глава 2. Сравнительный анализ диагностических методик изучения лидерского потенциала.

2.1. Программа исследования диагностических методик лидерского потенциала.

Данное исследование проводилось между студентами вузов. Общий объем выборки составляет 20 человек возрастом (от 18 до 24 лет).

Эти испытуемые были выбраны, потому что интересно посмотреть, как у студентов проявляются лидерские качества, способны ли они вообще быть лидерами.

Цель работы – изучить лидерские качества студентов

Для достижения поставленных целей необходимо решить ряд задач:

1. Провести теоретический анализ лидерских качеств у студентов;
2. Подобрать методики и провести психодиагностическое изучение;
3. Осуществить анализ полученных результатов.

В соответствии с поставленными задачами, было спланировано исследование, которое включало в себя следующие этапы:

- 1. Организационный
- 2. Диагностический
- 3. Обработка результатов
- 4. Анализ результатов

Лидерский потенциал определялся при помощи следующих диагностических методик:

Методики

Тест «Диагностика лидерских способностей»

Проективный тест EOF

Тест «Капитан и рядовой»

Тест «Капитан и рядовой»

Методика ориентирована на выявление лидерского потенциала личности.[\[7\]](#)

Если Вы в сумме набрали не более 16 очков, то в обществе вы простой рядовой. Вы очень уважаете других и признаете себя со слабостями ближних, и как следствие не готовы командовать и успешно соперничать, так как для этого нужно уметь поглощать и разбираться в чужих проблемах. Возможно, за вашим отказом от

власти кроется страх или обманутые надежды? Следовательно, прежде чем составлять какие-либо выводы, проанализируйте, сколько раз ваши попытки руководить потерпели неудачу. В случае если вы и правда можете признать, что и без лидерства чувствуете себя великолепно, абстрагируйтесь от событий. По сути, хуже не будет, так даже спокойнее.

Если Вы набрали от 17 до 23 очков, то Вы младший офицер. Это достаточно неловкое положение: между молотом и наковальней. Вы и на работе с трудом берете на себя ответственность за принятие решения сложных задач? Вы – немножко руководитель, а немножко – войско. Для вас непросто добиваться признания, ваши доводы – слишком рациональны и основаны только на личном опыте.

Если вы набрали более 24 очков, вы генерал. С детских лет вы всякий раз высказывали собственные предложения, когда речь шла об общественных делах, не правда ли? С возрастом ваше воздействие на других людей крепло и тем более проявлялось в сложные минуты. Если вы честолюбивы и не опасаетесь работы, этот дар может поднять вас довольно высоко. Если же нет – довольствуйтесь тем, что вас считают хорошим другом (или подругой), советчиком и вы всякий раз оказываетесь в центре внимания на вечеринках.

Тест «Диагностика лидерских способностей»

Представленная методика Е.Жарикова и Е.Крушельницкого позволяет оценить способность человека быть лидером.[\[8\]](#)

- Если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно.
- Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Проективный тест «ЕОФ»

Данная методика, предназначенная для оценки видения человеком собственного места в обществе, в социальном разделении труда: склонен ли человек эксплуатировать других, паразитировать или же работать.

Итогом считается отнесение тестируемого к одному из восьми типов по "Я-реальное" и (тоже по одному из восьми типов) по "Я-идеальное".

Методика является проективной, по характеру тестового задания сложно догадаться о назначении теста. Впрочем, нежелание тестируемого отвечать искренне в итоге имеет возможность сказаться довольно отрицательно.

Тест можно проводить как в группе, так и персонально. Лучше применять в совокупности тестов, для возможности проверки результатов и сопоставления с другими данными.

Аббревиатура названия теста состоит из: эксплуататор, трудяга, бездельник.

Время тестирования составляет (вместе с инструкцией): 1-2 мин

При проведении диагностики были созданы все благоприятные условия, чтобы испытуемые могли сосредоточиться и дать верные ответы. В ходе самого исследования после прочтения инструкций вопросов не возникло. Жалоб на проведение исследования не возникло.

Поиск значимых взаимосвязей между показателями различных методик был осуществлен с применением корреляционного анализа на основе ранговой корреляции Спирмена (r_s).

2.2. Результаты проведенного исследования и их интерпретация.

После проведения исследования мы имеем сырые баллы по трем методикам на выявление лидерского потенциала (См. Приложение 1). Все три методики имеют разные варианты ответов и отличаются стимульным материалом, то для произведения корреляционного анализ на основе ранговой корреляции Спирмена, мы должны перевести сырые баллы в станы (стандартные баллы) (См. Приложение 1,2). После перевода в станы, на выборке из 20 человек мы производим корреляцию Спирмена.

Таблица с результатами корреляционного анализа по двум методикам на лидерский потенциал:

«Капитан и
рядовой»

«Диагностика лидерских
способностей»

«Капитан и рядовой»

0.242

«Диагностика лидерских
способностей»

$rs \geq 0,45$ ($p \leq 0,05$)*; $rs \geq 0,57$ ($p \leq 0,01$)**

Количество человек выбравших тип

№ Типы	Я-реальное	Я-идеальное	совпадения результатов
1 маргинал	1		3
2 бездельник		1	
3 ленивый начальник	1	1	
4 эксплуататор	2	2	
5 работник	2	1	
6 гармония личности	10	10	
7 бизнесмен	3	4	
8 трудяга	1	1	

Анализ результатов:

Исходя из полученных данных, размещенных в таблице, можно сделать вывод, что данные три методики не являются взаимозаменяемыми, т.к. значения не являются значимыми. Это значит, что при изучении лидерского потенциала, для наиболее достоверных результатов исследования нам необходимо будем использовать методики «Капитан и рядовой», «Диагностика лидерских способностей» вместе. Тест EOF используется для проверки результатов и сравнения с другими данными. Мы можем сказать, что выбранная нами гипотеза не подтвердилась.

Заключение

Выполненное исследование направлено на изучение лидерского потенциала и выявления связи между методиками. Полученные результаты позволили сделать вывод об определении цели исследования, обуславливающую приемлемые условия и подходящие заключения ее теоретических и практических задач.

В ходе теоретического анализа:

- 1) были рассмотрены взгляды ученых зарубежных и отечественных школ лидерства, описывающих различные стороны этого феномена;
- 2) выявлены положения к понятию «лидерский потенциал»,

Понятие «лидерский потенциал» считается субъектом нашего изучения. Каждый из нас, безусловно, по-своему уникальный, с набором качеств, присущих лишь нам, индивидуальностей, предрасположенностей, возможностей созданных как на генетическом уровне, так и на социальном.

Были выявлены качества лидерского потенциала исходя из этого понятия: видение, целеполагание, чувствительность к переменам, гибкость, целеустремленность, умение мотивировать.

Подходы, опирающиеся на достижения целей лидерства, предлагали объяснять эффективность лидерства через всевозможные ситуационные переменные, т.е. через влияние внешних факторов, не принимая при этом во внимание лидера как личность. В новой концепции попробовали совместить выдающиеся качества и достижения как традиционного, так и ситуационных подходов. В своих выводах

эти концепции опираются на анализ лидерского нрава и его связь с имеющейся ситуацией.

Новые подходы сосредотачивают наше внимание на возможности лидера, который применяя собственную харизму может создавать новое видение решений всевозможных проблем.

Эмпирическое исследование было проведено на выборке из 20 студентов.

Достоверность полученных данных мы установили, исходя из полученных результатов корреляции Спирмена. Общий результат развития лидерского потенциала личности определялся по методикам:

1. «Капитан и рядовой», целью является выявления уровня лидерских качеств.
2. «Диагностика лидерских способностей» (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) на выявление организаторских и коммуникативных качеств.
3. Тест EOF предназначен для оценки видения человеком своего места в обществе, в общественном разделении труда: склонен ли человек эксплуатировать других.

Полученные расчетные данные не подтвердили поставленную гипотезу о том, что с помощью трех методик у нас получится выявить наиболее информативную. Исходя из результатов корреляционного анализа, можно сделать вывод, что три методики не являются взаимозаменяемыми.

Список использованной литературы

1. Абрамова, Г.С. Возрастная психология. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000.- 476-493 с.
2. Гоулман Д., Бояцис Р., МакКи Э. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. - М.: Альпина Паблишер, 2015. – 301 с.
3. Гандапас Р.И. Харизма лидера. М.: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2014. – 224 с.
4. Е.Жариков, Е.Крушельницкий/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – 2002. – 316-320 с.

5. Евтихов О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя: Монография.- М.: Инфра-М, 2014. – 198 с.
6. Живица О.В. Лидерство. – М.: МФПУ «Университет», 2017. – 192 с.
7. Иванова С., Борчанинова Э., Глотова А. и др. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 21-65 с.
8. Каплан Р.С. Ваше предназначение: практическое руководство для тех, кто хочет реализовать свой потенциал / Роберт Стивен Каплан. – М.: ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2015. – 256 с.
9. Рогов, Е.И. – М.: Гуманит. Общая психология. – Изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 129-160 с.
10. Харламов, И.Ф. Педагогика. -7-е изд. – Мн.: Университетское,2002. – 560с

Приложения

Приложение 1

Результаты теста

№ пол возраст «Капитан и рядовой» «Диагностика лидерских способностей»

1	ж	21	21	22
2	ж	20	22	23
3	ж	19	17	24
4	ж	24	22	15
5	ж	18	22	15
6	ж	20	25	34

7 ж	19	23	35
8 ж	19	17	27
9 ж	20	18	19
10 ж	20	19	19
11 ж	20	19	28
12 ж	19	21	27
13 ж	19	18	21
14 ж	20	18	29
15 м	20	22	27
16 м	22	21	31
17 м	20	20	25
18 м	21	25	27
19 м	19	22	29
20 м	20	18	29
среднее 20,5			25,3

ст.отк.	2,4	5,6
min	17	15
max	25	35

Приложение 2

Перевод в стены

Результаты теста(стены)

№ пол возраст «Капитан и рядовой» «Диагностика лидерских способностей»

1	м	21	6	4
2	ж	20	7	5
3	ж	19	3	5
4	ж	24	7	2
5	ж	18	7	2
6	м	20	9	9
7	ж	19	8	9
8	м	19	3	6

9 ж	20	3	3
10 м	20	4	3
11 ж	20	4	6
12 ж	19	6	6
13 ж	19	3	4
14 ж	20	3	7
15 ж	20	7	6
16 ж	22	6	8
17 м	20	5	5
18 ж	21	9	6
19 м	19	7	7
20 ж	20	3	7

1. Харламов, И.Ф. Педагогика. -7-е изд. – Мн.: Университетское,2002. – 356с [↑](#)
2. Живица О.В. Лидерство. – М.: МФПУ «Университет», 2017. – 17 с. [↑](#)
3. Абрамова, Г.С. Возрастная психология. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2000.- 482 с. [↑](#)

4. Общая психология: Курс лекций для первой ступени педагогического образования/Сост. Рогов, Е.И. – М.: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 131 с.
[↑](#)
5. Общая психология: Курс лекций для первой ступени педагогического образования/Сост. Рогов, Е.И. – М.: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 1998. – 159 с.
[↑](#)
6. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - М., 1994 [↑](#)
7. Живица О.В. Лидерство. – М.: МФПУ «Университет», 2017. – 161-163 с. [↑](#)
8. Е.Жариков, Е.Крушельницкий/ Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. 2002. – 316-320 с. [↑](#)