



Индивидуальность – то, что всегда отличало меня, как бы нескромно это ни звучало. Мои родители всегда старались купить непохожую на других одежду, потому знали: «как у всех» я носить не буду. Мне всегда хотелось проявить свою индивидуальность в учебе, творчестве, своих мыслях. Я не считаю себя лидером, но, безусловно, в некоторых отношениях им являюсь.

Фраза, выбранная мною в качестве темы эссе, имеет научную подоплеку. Как показывает анализ научной литературы, к определению лидерства существуют разные подходы. Его понимают следующим образом:

- как цель (Дж. А. Юкл),
- как процесс (Б. Басс, Р. Кеттел, Дж. Хоманс, В. Шеклтон);
- как результат (А. Скрипников);
- как продукт (К. Х. Бланшард, В. Х. Врум, П. Херси,);
- как функцию (Р. Бэйлз, Ф. Слэттер);
- как средство (И. Вешлер, Ф. Массарик);
- как форму (Н. Жеребова, Б. Парыгин, А. Петровский, Л. Уманский);
- как систему (Р. Кричевский, М. Рыжак);
- как фактор (Л. Орбан-Лембрик, Ю. Лунев);
- как фокус (Р. Стогдил);
- как тип отношений (Р. Танненбаум, Р. Хаус);
- как способность влиять на индивидов и группы (Р. Веккио, Р. Дилтс).

В большинстве исследований лидерство определяют как процесс организации и управления коллективом. Но я не считаю это правильным: лидерство возникает в группе студентов, классе и даже у дошколят, в неформальных, творческих, спортивных объединениях. Этот ассоциативный ряд можно продолжать бесконечно.

В структуре лидерства выделяется:

- субъект (лидер);
- цель субъекта (организовывать и побудить к изменениям последователей, выполнять свою особую миссию);

- мотивы (интерес к лидерству, власти, мотивы самоутверждения, самореализации, достижения, трансформации, помощи другим);
- содержание (знания о лидерстве и способы его осуществления), способы (методы совместной взаимосвязанной деятельности лидера и последователей с целью решения коллективных задач);
- действия (организация, планирование, экспертирование, внешнее представительство, контроль за внутренними отношениями в коллективе и т.д.);
- результат (высокие результаты коллективной деятельности и положительные изменения в последователях).

Субъектом лидерства является лидер как личность, которая имеет ценный для группы потенциал, инициирует взаимодействие членов группы, влияет на сплочение коллектива. Именно поэтому можно утверждать, что истинное лидерство произрастает из индивидуальности.

На основе анализа психологической литературы установлено, что некоторые ученые (С. Киркпатрик, А. Лактионова, Т. Питерс, Л. Продромю, Р. Стогдил) выделили такие лидерские качества личности, как авторитетность, активность, требовательность, выносливость, инициативность, интеллект, компетентность, коммуникабельность, креативность, критичность, надежность, настойчивость, независимость, оптимизм и тому подобное. Я считаю, что данные качества напрямую определяют индивидуальность, которая впоследствии влияет на восприятие данного индивида в качестве лидера.

Другие исследователи (В. Бениса, А. Лозинский, Н. Семченко, А. Скрипников, С. Шацкий) структурировали лидерские качества, объединив их по группам.

Популярна следующая типологизация:

- анатомо-типологические;
- морально-психологические;
- социально-психологические;
- творческие;
- личностные качества.

Выводя собственное определение, могу отметить, что лидерские качества определяются как интегрированное личностное образование, способствует качественному осуществлению любой деятельности и включает мотивы, знания, лидерские умения и устойчивую лидерскую позицию.

Я считаю, что важное значение для формирования лидерских качеств личности имеет харизма. В психолого-педагогической литературе харизма лидера рассматривается следующим образом:

- как его особая одаренность (теория «выдающегося человека»);
- способность заставлять обычных людей действовать неординарно в экстремальной ситуации (М. Вебер);
- способность создавать особый тип отношений между лидером и последователями (Р. Хаус, Б. Шамир).

Введено в научный оборот понятие «харизма лидера» как его способность оказывать влияние на сотрудников и вести их за собой в процессе самораскрытия собственных личностных качеств. В результате этого воздействия сотрудники олицетворяют собственные идеалы в образе лидера.

Способность положиться в восприятии действительности на чувство или на интуицию коррелирует с фактором «открытость опыту», а способность положиться на рациональное восприятие в противоположность чувственному нашло отражение в одном из факторов под названием «доброжелательность».

Тогда стало понятно, что при создании рассмотренных выше диагностических опросников психологи, исследуя личность, фактически заново открыли и формализовали то, что давно уже было имплицитно известно в интуитивных концепциях личности.

Признание пятифакторная модели личности в 1990 году обусловило проведение систематических исследований целого ряда проблем, которые позволили достичь значительного прогресса в развитии психологии личностных черт.

Таким образом, реалистичность исследований черт личности, которые нашли отражение в пятифакторной модели, была подтверждена тем, что черты личности отражали определенные абстрактные оценочные представления людей о себе и о субъектах, которые их окружают. Поскольку черты, которые оценивались с помощью личностных тестов, оказывались относительно малоэффективными в аспекте прогнозирования специфического поведения на основании результатов лабораторных тестов, некоторые исследователи пришли к выводу, что значительно более надежные результаты оценивания личности обеспечиваются, когда оценку конкретного субъекта осуществляют окружающие, хорошо знающие данного субъекта. Если оценки окружающих соглашаются с самооценками, можно считать, что это сходство взглядов базируется на восприятии реальных психологических

характеристик, которые присущи оцениваемому субъекту. Данная научная трактовка соответствует и в полной мере отражает тему моего эссе.