

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 159.9:378  
ГРНТИ 15.41.47

---

## ПРИЗНАКИ ЛИДЕРСКОГО ПОВЕДЕНИЯ

---

DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.1.80.1093

*Ануфриенко Людмила Валерьевна*

*Магистр педагогики*

*Полоцкий государственный университет*

*Республика Беларусь*

*Витебская область, г. Новополоцк*

### АННОТАЦИЯ

В данной статье представлено описание признаков лидерского поведения. В результате многочисленных исследований, возникла проблема того, какие свойства личности нужно считать важными для лидера. Так, то количество лидерских качеств, которое существует на данный момент либо слишком большое, либо качества, желательные для лидера, слишком разнородные, а порой, и даже противоречащие друг другу. По этой причине зачастую возникает путаница в понимании того, что нужно лидеру для эффективной деятельности. В статье предлагается рассматривать не просто лидерские качества, а делить их на признаки лидерства и психологические свойства, которые являются факторами этих признаков. В данной работе говорится именно о признаках лидерского поведения, а именно о тех качествах, которые необходимы лидеру для организации эффективной деятельности и достижению высоких результатов.

### ABSTRACT

This article provides a description of the attributes of leadership behavior. Due to a great amount of numerous leadership studies, there exists a problem, namely, which personality traits should be considered of vital importance for a leader. A number of leadership qualities that exists at the moment is either too large, or the qualities, that are desirable for a leader, are too heterogeneous, and sometimes even contradicting. For this reason, there is confusion on what a leader needs in order to be effective. The author of the article proposes to think of attributes of leadership, and to dwell on psychological characteristics that should be considered as factors of these attributes. In the given article, the attributes of leadership behavior are described, namely the qualities that are crucial for a leader if he or she wants to organize effective activities and achieve high results.

**Ключевые слова:** лидер, признаки, лидерское поведение, неформальное и формальное лидерство, эффективность, последователи.

**Keywords:** leader, attributes, leadership behavior, informal and formal leadership, efficiency, followers.

Вопрос становления лидера в коллективе является актуальным даже несмотря на то, что исследования феномена лидерства существуют долгое время. Проблема развития лидерского поведения в субъекте деятельности особенно интересна для стран постсоветского пространства. Это связано с тем, что только с достаточно недавнего времени, исследователи перестали ориентироваться на работы западных коллег, в частности, американских ученых, и начали разрабатывать собственные идеи о лидерстве и о становлении личности лидера.

Большую трудность в настоящее время составляет путаница в качествах, которыми должен обладать лидер. Так, свойств личности, которые в идеале должны присутствовать в лидере либо слишком много, либо они в большей степени относятся к руководителю или даже менеджеру. Но нужно помнить, что эффективного лидера развивает его социальное окружение, в то время как эффективного менеджера готовят в различных учреждениях образования.

Принимая во внимание позицию А.Н. Николаева [1], лидером можно стать в результате определенных усилий. Становление личности

лидера обусловлено внешними социальными условиями, природными свойствами (качествами), а также их сочетанием. В тоже время именно приобретенные свойства личности являются доминирующим фактором становления лидера в группе. А именно, наличие превосходящих и важных лидерских качеств ставит человека в более выгодное положение в сравнении с остальными, что в большинстве случаев и приводит к лидерской позиции.

Рассмотрим возможность развития признаков лидерского поведения. Так, лидеры стремятся к результатам, и для эффективной деятельности такой человек очень необходим. Группе нужен лидер, готовый к новому, готовый создавать, готовый решать даже те проблемы, которые долгое время не были решены. Коллектив должен иметь лидера, который способен отказаться от старых методов и внедрить новые, ведь новый взгляд и новые идеи даже на старые проблемы могут привести к эффективным результатам. Кроме того, новые идеи чаще привлекают последователей, открывают «второе дыхание» и вдохновляют. Таким образом, можно предположить, что **новаторство** является неотъемлемой

характеристикой эффективного лидера. Обратным новаторству является консерватизм. Существуют способы избавления от него, но не всегда это нужно.

С одной стороны, **стремление быть первым** организует и делает более ответственным в принятии решений, а также способствует развитию самообладания и самосовершенствования. С другой стороны, к примеру, большинство современных исследований лидерства в США отрицает необходимость и рациональность стремления лидера к первенству. В настоящее время лидерство в Америке рассматривается как процесс делегирования полномочий, совместная деятельность, чувство культуры последователя, свобода выбора и право принимать решения наравне с лидером. Лидерство 21 века в странах Европы и Америки – это командная работа, это мотивирование последователей, это социальная активность, построенная на взаимоотношении и принятии. В какой-то степени это правильно, особенно учитывая культуру США и стран Европы, что отражается и на культуре лидерства как социального явления с наличием определенных норм и правил. Однако возникает ряд вопросов, а именно, насколько такой вид лидерства эффективен в странах постсоветского пространства (это тема кросскультурности лидерства), а, кроме того, как осуществляется выбор того объекта, которому лидер делегируют полномочия. Вдобавок, важно учитывать, что не во всех социальных общностях, к примеру, учитель-ученик, делегирование полномочий и равное поведение при решении задач уместно.

Для того чтобы быть неформальным лидером, личность должна **быть мотивирована** к этому. Согласно А.Н. Николаеву [1], мотивы проявляются не в том, что хочет человек, это скорее его потребности, а в том, почему он этого хочет. Если потребность быть лидером выражена слабо, то можно провести работу по формированию мотивов лидерской деятельности, которая может осуществляться за счет формирования влечения с помощью увеличения когнитивной сложности. Также есть возможность поддержания мотивов через оценку достигнутых результатов, целеполагание, самосовершенствование и т.д.

Важно не только иметь мотивы, но и уметь мотивировать. Так, по мнению МакКлиланда [2], мотивация заключается в достижении цели при помощи сторонников, но таким образом, чтобы и они захотели достигнуть эту цель. Важно помнить, что мотивация это очень мощный инструмент воздействия, который может привести как к конструктивным, так и деструктивным результатам. Но именно **способность мотивировать последователей** дает возможность лидеру достигать целей, делать это эффективно и безконфликтно, а самое главное руководить и иметь влияние. Существуют правила мотивирования а значит, овладев ими, лидер будет способен более эффективно воздействовать на последователей, что соответственно, скажется как

на командной работе и ее построении, так и на конечном результате. Кроме того, именно у адекватно мотивированных последователей более выражены потребности достижения результата, они легче поддаются организации и более инициативны.

Здесь следует рассмотреть такое явление как **харизма**. По мнению А.Н. Николаева, «человек, который обладает харизмой, привлекает к себе внимание, вызывает интерес ... Харизмат предполагает признание и твердую веру в необычные возможности личности. Харизмата уважают. Его любят, правда, по типу «ребенок – родитель» (снизу вверх)» [1, с. 17]. Основой харизматического лидерства является экстраординарность и незаурядность.

Затруднение вызывает то обстоятельство, что харизматичность не может быть признаком, но и не является фактором, наличие которого способствует лидерству. С одной стороны, почти во всех случаях харизматическая личность станет лидером, а с другой, если субъект деятельности трудолюбив, ответственен, умен, является профессионалом и т.д., такой человек может стать хорошим лидером и без наличия харизмы. Конечно, ее присутствие способствует становлению лидера, однако, признаком являться не может. Но и фактором назвать харизму нельзя, ведь имея харизму, возможность субъекта деятельности стать лидером очень велика.

**Умение генерировать ценные для группы идеи** направлено на осмысленное принятие последователем идей и целей лидера. Как правило, такая деятельность требует затрат времени и определенных ораторских навыков. Процесс генерации идей представляет собой дискуссию, поэтому данное умение тесно связано с приемами **эффективного общения**.

Эффективно общается важно для любого лидера, ведь лидерство возможно только при взаимодействии с последователями. А значит, если лидер не способен вести диалог, не умеет правильно высказывать пожелания, требования, идеи, доносить информацию в целом, то последователи не смогут принять такого человека в качестве лидера. Для разъяснений они будут искать того, кто сможет помочь и направить. Это может привести к конфликту между формальным и неформальным лидером или группой и формальным лидером. Приемам эффективного общения можно обучить на специальных и социально-психологических тренингах, а также в процессе обучения эффективному общению.

Сторонники – это люди, которые готовы поддержать, одобрить, помочь или рекомендовать. При правильно подобранном подходе, сторонники могут внести огромный вклад в достижение поставленной лидером цели, а лидер сможет объединить группу и скоординировать ее действия. Имея сторонников, лидер усиливает свое влияние и увеличивает свою власть. Кроме того, при эффективном подходе к **привлечению сторонников**, лидер сможет делегировать часть

своих полномочий, что с одной стороны, освободит лидера от некоторых обязанностей, а с другой, смотивирует последователей принимать некоторые лидерские решения. И если согласиться с мнением У. Бэнниса [3], что главная задача лидера – подготовить будущих лидеров, то именно работа со сторонниками и взаимодействие с ними поможет в решении этой задачи. Большинству приемов привлечения сторонников можно обучить.

Для наиболее эффективного взаимодействия между лидером и последователями очень важно сформировать готовность у последователей к пониманию и анализу передаваемой от лидера информации, а также уметь настраивать последователя на адекватное и правильное ее восприятие. Умея **привлекать внимание**, лидер пробуждает интерес к проблеме, которую надо решить или интерес к происходящим событиям, требующим срочных действий для улучшения ситуации в группе. Без наличия внимания со стороны последователей лидер не сможет координировать и руководить группой. Приемы активизации и управления вниманием, способствуют раз-витию данного признака.

Важным для лидера является наличие **стратегического видения**. По мнению А.А. Лысоченко и О.Ю. Свиридова [4], стратегическое видение, или стратегическое намерение – это перспективный взгляд на направления развития деятельности группы; базовая концепция того, что группа пытается сделать и чего достичь. Авторы считают, что стратегическое видение является ключевым моментом эффективного управления людьми.

Стоит согласиться, так как стратегическое видение относится к числу управленческих конструкций, а использование видения помогает в управлении группой. Кроме того, видение является основополагающим элементом при формулировании цели, ведь именно видение дает представление о том, чем группа является в настоящем, какой она должна стать в будущем и к чему нужно стремиться.

Каждый эффективный лидер имеет свое видение управленческой ситуации, различной глубины и уровня проникновения в суть. Однако зная законы менеджмента и руководства персоналом, можно научиться стратегическим аспектам и развить видение.

В работах М. Мескона, управление – это процесс прогнозирования, планирования, организации, мотивации, координации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели [5]. Если считать, что руководитель должен быть и неформальным лидером, то **управление группой** – это одна из основных задач руководителя-лидера. Способы управления группой описаны в менеджменте, а умение управлять может быть развито.

**Руководство** это важная часть управления. Руководство – это процесс влияния и поддержки одним человеком действий других, направленных на достижение поставленной цели или решения

текущих задач [6]. Знания и умения руководства составляют их опыт. Знания о руководстве можно получить из менеджмента, умения руководить приобретается непосредственно в процессе руководства (на практике). В конечном итоге должен развиваться навык, так как со временем знания и умения трансформируются в него. Таким образом, менеджмент и руководство персоналом позволяют получить знания и умения, а наличие руководящей деятельности – навык.

Несомненно, **координация взаимодействий** с другими людьми помогает обеспечить целостность и устойчивость группы. Координация всегда направлена на согласование и упорядочение действий, приведение их в соответствии с поставленной целью, а также направлена на решение поставленной задачи. В работах А. Файоль [7] говорится, что хорошо скоординированные группы отличаются тем, что: 1) каждый участник согласованно работает с остальными участниками, а все действия выполняются в порядке и надежно; 2) каждый осведомлен относительно своей доли участия в общей работе группы при достижении поставленной цели, а также о той помощи, которую он может оказать; 3) программа действий каждого члена группы постоянно согласуется с обстоятельствами. Эти пункты могут послужить ориентиром для лидера.

Важно сказать, что существуют различные подходы в осуществлении координации. Данные подходы хорошо описаны в теории менеджмента, а их изучение поможет лидеру найти свой собственный подход для более эффективной работы с последователями.

Здесь следует отметить, что синергия таких признаков лидера как управление, руководство и координация являются ключевыми элементами менеджмента. Скорее всего, именно по этой причине существует путаница между менеджером, руководителем и неформальным лидером. Следует, все же, признать важность приведенных выше признаков, но подчеркнуть, что степень их проявления для лидера варьируется в зависимости от сферы деятельности, в то время как для менеджера данные признаки будут преобладающими в любой сфере. В целом, это методологический вопрос о руководстве и лидерстве, который требует особенного рассмотрения. Ведь руководство – это формальное лидерство.

Подводя итог, важно отметить, что при наличии перечисленных признаков можно наблюдать следующие проявления лидерского поведения:

- общность выполнения поставленных задач, групповая организованность, скоординированность, а также четкие и точные указания являются результатом неформального управления, руководства и координации;

- атмосфера вдохновенности, общая поддержка и сплоченность это результат эффективного привлечения внимания группы и общения с ее членами;

- при правильной мотивации и правильном убеждении происходит трансформация последователей в сторонников;

- успешность выполнения роли лидера является результатом наличия стремления быть первым и мотивировки на выполнение роли лидера, кроме того успешные лидеры чаще занимают высокое служебное положение;

- новаторство лидера и последователей приводит к неординарным решениям и творческой атмосфере в группе;

- уважение со стороны последователей возникает при комбинации всех показателей.

Харизма лидера, которая не может быть отнесена ни к факторам, ни к признакам, желательна для лидера, так как она обеспечивает наличие влияния над группой.

#### Список литературы:

1. Николаев, А.Н. Психологические аспекты лидерства руководителей образовательных

учреждений: учебно-методическое пособие. Псков: ПОИПКРО, 2012. – 52 с.

2. McClelland, D.C. (1985) Human Motivation. Glenview: IL. Scott, Foresman and Co.

3. Bennis, W. On Becoming A Leader. Wilmington: Addison-Wesley Publishing Company, 1995. – 226 p.

4. Лысоченко А.А., Свиридов О.Ю. Теоретические основы стратегического управления: Учебник / А.А. Лысоченко, О.Ю. Свиридов. – Ростов н/Д.: Содействие – XXI век, 2016. – 420 с.

5. Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури. Основы Менеджмента (Management) / пер. Л.И. Евенко. – М.: Дело, 1997. – 704 с.

6. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Частухина Ю.Ю. Организационное поведение: Учеб. пособие. Пенза: Изд-во ун-та, 2004. – 142 с.

7. Файоль, А. Общее и промышленное управление. М., 1991. – 388 с.

---

### VOLITIONAL QUALITIES AND THEIR INFLUENCE ON THE FORMATION OF ADOLESCENT PERSONALITY

---

DOI: 10.31618/ESU.2413-9335.2020.1.80.1088

*Askerova Yegane Bakhish*

*Azerbaijan State Pedagogical University*

#### ABSTRACT

The article notes that the will is a special form of adolescent activity. The will requires a person to regulate his behavior and to slow down a number of other desires and tendencies. It is said that a person with such willpower is ideal for a person with high willpower. At such times, the teenager tries to imitate and imitate the "adults". Such a high appreciation of volitional qualities in the personality of a teenager is explained by the fact that the main quality of self-education in children is the education of the will.

**Key words:** Special form, volitional quality, ideal, personality, personality.

Man performs various actions and deeds during his life and activity. Some of these occur involuntarily and some voluntarily. Involuntary actions occur under the influence of provocations that are not thought out, not conscious, or not fully understood or not so well understood. The ancient Greek philosopher Plato characterized the will as a mental ability that motivates a person to activity and determines the direction of his activity. The attempt to explain human behavior within the will was first widely reflected in the "voluntarist" approach developed by the German sociologist F. Tönnies. According to the voluntarist type, the volitional act is not defined by anything, the course of mental processes in a way reveals its formation. This approach was supported by Kant, Hegel, Feuerbach and other philosophers, who approached the will from a voluntarist point of view. However, when this approach was introduced, there were supporters as well as opponents. Opponents of the voluntarist approach have shown that free will is nothing more than a decision on knowledge. Therefore, it is not acceptable for the will to be high in all higher processes (1, p. 56).

The physiological mechanism of the will is related to the activity of the cerebral cortex. According to IP Pavlov's theory, the human will is connected with word irritants. The physiological basis of human voluntary behavior is the first signal system. The will is

the regulatory function of the psyche. This task is expressed in the ability of a person to control his behavior and activities, to overcome obstacles and difficulties encountered in achieving his goals. Approaching the will as a process, IV Sechenov was subject to all the basic laws of higher nervous activity determined by academician IP Pavlov (2, p. 75).

Proponents of the psychoanalysis approach have put forward interesting ideas about the will and its psychological mechanism. Z. Freud and E. Fromm tried to systematize the process of the will as the "inherent energy" of human actions. According to the representatives of this approach, the source of human voluntary actions is understood as the transformation of the biological energy of a living organism into some mental form. According to Freud, this "something" is the psychosexual energy of sexual desire. The views of the followers of Freud's concept in this area are more interesting. K. Lawrence sees the source of voluntary energy in the initial aggression of man, or rather in the evolutionary aggression (3, p. 39).

Certain researches on the process of will have been conducted by various psychologists in Azerbaijan as well. In connection with the research conducted in this area, we can mention A.O.Makovelsky, A.K.Zakuyev, M.C.Maharramov, M.R.Abbasov, A.K.Abdullayev, Sh.S.Agayev and others.