

## **Лидерский потенциал личности в группе: подходы к определению и структуре.**

*Гасимов Артём Фаритович*

*Студент (специалист)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра социальной психологии, Москва, Россия

*E-mail: gasimov.artem@gmail.com*

Понимание лидерского потенциала личности определяется, с одной стороны, возможностью, существующей в скрытом виде, включающую наличие средств и характеристик, которые личность сможет использовать для эффективного достижения поставленной цели в конкретной сфере. С другой стороны, потенциал лидера рассматривается как готовность индивида к эффективному лидерскому поведению.

По мнению И.В. Дрыгиной, лидерский потенциал - это «процесс организации межличностных отношений, отражающий совокупность внутренних потребностей, способствующих достижению такого уровня интеграции компетентности, активности и коммуникабельности, которые обеспечат первоочередное влияние на членов группы при совместном решении различных жизненных задач [Дрыгина, 2003, с. 5]. Медведева Т.В. полагает, что «лидерский потенциал - это совокупность профессионально важных качеств руководителя, позволяющих ему выражать ценностную доминанту групповой жизни, увлекать к общей цели, мотивировать и выступать носителем концепта «влияния и следования»» [Медведева Т.В., 2010, с. 4]. Я.В. Примаченко под лидерским потенциалом понимает совокупность индивидуальных характеристик, метакачество, интегрирующее профессиональные, лидерские и субъектные качества личности [Примаченко, 2010, с. 20]. Согласно этому автору, в ядро структуры лидерского потенциала входят деятельностно-ориентированные качества (деятельностные (способность к обучению, образованность), волевые (уверенность в себе, саморегуляция) и интеллектуальные (способность принимать решения, ставить цели)), а также лидерские качества (способность вести за собой, обладание властью и возможность внести за собой).

Помимо ядра автор выделяет в структуре лидерского потенциала ресурсы двух уровней, которые включают в себя сходные группы качеств: социально-ориентированные, морально-нравственные, волевые и лидерские качества. Но в зависимости от основного или дополнительного уровня ресурсов эти группы имеют разную содержательную наполненность. «К ресурсам 1-го уровня относятся социально-ориентированные (развитая речь, общительность, умение работать с людьми, коммуникабельность, гибкость в общении), волевые (трудолюбие, ответственность, пунктуальность, преданность делу, настойчивость, упорство, целеустремленность, работоспособность, дисциплинированность), морально-нравственные (справедливость, гуманность, уважение к другим и к себе, честность) и лидерские (желание самореализации и её достижение) качества личности.

К ресурсам 2-го уровня относятся морально-нравственные (щедрость, доброта, понимание, сочувствие, отзывчивость, требовательность), волевые (воля, сила духа, смелость, решительность), интеллектуальные (находчивость, сообразительность, смекалка) качества» [Примаченко, 2019, с. 57].

Лидерский потенциал отражает социально-психологическую характеристику личности, обусловленную возможностью и готовностью личности решать управленческие задачи в группе, включающую элементы ситуации и индивидуально-психологические качества

субъекта, позволяющие выстроить систему отношений «лидер - последователи», восприниматься обеими сторонами в качестве таковых, осуществлять определенные действия в условиях группы [Кирсанов, 2003].

Лидерский потенциал - это интегральное качество. Существуют различные подходы к выделению структуры лидерского потенциала личности. Например, авторы говорят о деловой и личностной оставляющей лидерского потенциала личности [Ефимчук, 2012]. При этом деловой ресурс включает в себя способности, обуславливающие успешность решения задачи и возможности реализации определенной деятельности. Личностный ресурс состоит из таких компонентов, как мотивацию самореализации и мировоззрение личности.

В связи с этим одним из возможных и актуальных путей развития лидерского потенциала становится самоактуализация личности [Альшова, 2012]. Изучения связи уровня развития лидерского потенциала и характеристик самоактуализации личности позволил констатировать, что для человека с высоким уровнем лидерского потенциала коррелируют принятие себя, креативность, контактность и готовность к принятию агрессивных проявлений как естественных в социальном взаимодействии. Важно, что принятие агрессии и контактность составляют сферу межличностной чувствительности, определяя отношение к себе и к другим людям в группе.

Лидерский потенциал руководителя представляет собой показатель субъективной активности, отражающий «самоуправляемую интегральную уровневую системную характеристику внутренних возобновляемых ресурсов личности руководителя (знания, лидерские способности, характерологические особенности), которые развиваются и проявляются в динамическом взаимодействии руководителя и его социокультурного окружения» [Пожарский, 2016, с. 57].

Согласно концепции лидерского потенциала политика выделены следующие элементы его структуры: способность влиять на других людей, активность, интеллект, гибкость, целеустремленность, коммуникабельность, экстравертированность [Ходаева, 2002].

Есть подход к структурированию лидерского потенциала по сферам развития личности: «психофизиологическая (тип темперамента, здоровье), социальная (коммуникативные умения, самостоятельность, адаптивное поведение, инициатива и исполнительность, самооценка), интеллектуальная (развитие речи и дивергентного мышления), эмоциональная (умение понимать эмоциональное состояние другого человека и умение сопереживать)» [Емельянова, 2001, с. 9].

В структуру лидерского потенциала включаются явные и скрытые возможности, которые образуют индивидуальную систему, способствующую личностному росту субъекта [Бородина, 2017]. Автор выделяет перечень явных возможностей лидерского потенциала: ответственность, интенсивное общение, предприимчивость, стрессоустойчивость, уверенность в себе, многоплановость действий; навыки и умения (управление репутацией, конструктивное слушание, харизматическое влияние).

К скрытым возможностям лидерского потенциала отнесены задатки (подчинение личного результата общему, готовность к спонтанному решению) и мотивы (стремления стать лидером, развиваться и достигать результат).

Разнообразие сфер проявления лидерского потенциала свидетельствует об отсутствии единого понимания его структурных компонентов при ориентации на конкретную сферу проявления в группе. Предложена социально-когнитивная модель лидерского потенциала организационного лидера, в структуре которого выделены такие базовые компоненты, как:

«1) когнитивный компонент лидера - Я-концепция и профессионально-управленческое мировоззрение лидера;

2) компетентностно-поведенческий компонент лидера - комплекс индивидуально-личностных, социальных и организационно-управленческих качеств, обеспечивающих эффек-

тивность осуществления руководителем лидерских функций и формирования его лидерского образа;

3) когнитивный компонент последователей - образ (имидж) руководителя как организационного лидера в восприятии последователей;

4) поведенческий компонент последователей - их психологическую готовность и способность быть последователями;

5) организационно-управленческие и социально-психологические условия проявления лидерства, которые включают в себя комплекс организационных и социальных условий, в той или иной степени способствующих проявлению организационного лидерства в организации». [Евтихов, 2011, с. 103].

Среди условий формирования и проявления лидерского потенциала лидера в организации названы перцептивно-информационная доступность руководителя для подчиненных сотрудников; широта возможностей руководителя для поощрения и наказания подчиненных; широта возможностей руководителя решать организационно-социальные, включая и личные проблемы и трудности сотрудников; а также наличие и пропаганда социально-ориентированных проектов и аспектов деятельности руководителя [Евтихов, 2011].

Согласно позиции этого автора, «развитие лидерского потенциала руководителя должно быть направлено на развитие комплекса его лидерских качеств и формирование психологической готовности к лидерству. Психологическая готовность к лидерству понимается как психическое состояние личности, обуславливающее положительное отношение к лидерству, возможность его активного творческого осуществления, а также актуализацию этой возможности, когда возникает общественная или личная необходимость.

Структурно психологическая готовность руководителя к лидерству включает в себя когнитивную, мотивационную и деятельностную готовность. Когнитивная готовность включает понимание поставленных задач, знание алгоритмов организаторской деятельности в группе, приемов и закономерностей психологического воздействия на людей, а также способность к практическому лидерскому мышлению. Деятельностная готовность включает способность к практическому действию и совершению актов лидерства, умение использовать знания об эффективном лидерстве в реальном поведении. Мотивационная готовность характеризуется желанием руководителя к принятию роли организационного лидера, желанием выполнять лидерские функции, интересом к организаторской деятельности» [Евтихов, 2011, с. 198].

Формирование и проявление лидерского потенциала обусловлено, во-первых, готовностью группы воспринимать своего участника в качестве лидера; во-вторых, стремление и желание субъекта быть лидером; в-третьих, социальное конструирование соответствующей социальной среды, лидерского поля [Котрухова, 2012].

Говоря о лидерском потенциале личности в группе, исследователи обращают внимание на то, что этот феномен, с одной стороны, раскрывает готовность как установку субъекта к тому, чтобы взять на себя лидерские функции, а, с другой стороны, возможности их реализовать. Поэтому лидерский потенциал отражает процесс актуализации способностей и мотивации субъекта в соответствующих условиях групповой деятельности.

Акцент на превращение потенциала в актуальное состояние позволяет учитывать концепцию К. Левина о психологической энергии движения в поле жизненного пространства индивида и группы [Левин, 2019]. Теория поля способствует пониманию и описанию особенностей изменения поведения индивида и группы в различных ситуациях. Поле, по мнению автора, отражает совокупность психологических состояний человека и значимых для него свойств окружения, которые описывают жизненное пространство личности, которое необходимо конструировать в разных ситуациях. Поле - это сложная динамическая напряженная система описания личности и группы.

К. Левин описал поведения индивида исходя из характеристик его жизненного пространства и отношения к элементам внешней среды. Поведение всегда находится в непрерывном взаимодействии личности и его окружения. Факторы внешней среды имеют психологическую значимость, положительную или отрицательную оценку для субъекта, которая названа валентностью. По мнению ученого, поведение личности (В) есть производная функции двух взаимозависимых переменных: - внутренних факторов человека (Р) и окружающей среды с ее психологически значимыми для человека свойствами (Е). Автор вывел формулу оценки поведения:  $V = f(P, E)$ .

В зону жизненного пространства личности входят элементы, обладающие высокой позитивной валентностью. Границы жизненного пространства и внешней среды достаточно прозрачны. Отдельные элементы, меняющие свою валентность для субъекта, могут выходить из его жизненного пространства. Прозрачность границ внутренней и внешней среды обеспечивается включением в структуру поля пограничной зоны жизненного пространства.

В структуре жизненного пространства личности К. Левин выделил так называемый внутренний регион, содержащий динамично развивающуюся систему потребностей человека, и перцептивно-моторный слой, который способствует связям между внутренним регионом и внешней средой. Восприятие определенного элемента из внешней среды с последующей его оценкой позволяет внешней среде войти во внутренний регион личности. Направленное на внешнюю среду действие в зависимости от знака валентности означает выход вовне. Таким образом, границы жизненного пространства и внешней среды для личности достаточно динамичны и подвижны.

Так как на личность действуют разнонаправленные силы, позволяющие удержать жизненное пространство в равновесии, то развитие личности как изменение объясняется К. Левиным как нарушение этого баланса из-за изменения потребностей или изменения оценки внешних явлений в прошлом, настоящем и будущем.

Важным для социальной психологии вкладом К. Левина выступает созданная им концепция группы как поля сил, динамического целого, где групповое поведение определяется действием различных категорий сил, влияющих на группу: симпатии или антипатии, лидерство и влияние авторитета. Описывая сущность группы как систему группового поведения, исследователь выделил уровень сплоченности, готовность к изменениям, характер взаимодействия. На основе теории поля К. Левин разрабатывал различные вопросы понимания группы, в частности, проблемы стиля лидерства, межгрупповых отношений, продуктивности, коммуникации между членами группы и с внешней средой.

Автор предложил модель изменения в группе, которое, по его словам, легче осуществить на групповом уровне, чем изменить каждого индивида по отдельности. Для этого была разработана методика анализа силового поля. Для группового изменения необходимо понять, насколько соблюдается баланс между движущими и сдерживающими силами, которые влияют на группу с последующей оценкой активности движущих сил. Далее необходимо усилить силы, способствующие возможному изменению в группе через уменьшение роли противодействующих изменению сил, увеличение знака валентности действующих сил или преуменьшение валентности сдерживающих сил.

Групповое функционирование как динамичное состояние действующих на группу сил К. Левин представил в качестве трехэтапный процесса: разморозка, изменение и заморозка. Предложенная модель показывает, что сначала надо сделать анализ силового поля и разбалансировать группу, расшатать утратившие актуальность установки, затем осуществить переход к актуальным, и потом добиться баланса на новом уровне, «заморозить» изменения.

В продолжение идеи динамического функционирования группы как системы вза-

имоотношений можно отметить концепцию взаимодействия в группе К. Джиба, согласно которой лидерство основано на потребностях каждого участника и взаимной оценке друг друга членами группы на основе единства физического и эмоционального восприятия [Gibb, 1958]. В этой концепции, как и в теории поля К. Левина продолжает развиваться идея потребности каждого в группе и субъективная значимость различных признаков личности и группы в целом.

### Источники и литература

- 1) Альпова И.В. Взаимосвязь лидерского потенциала и самоактуализации взрослых людей. // Вестник Вятского государственного университета, 2012. № 4. С. 32-39.
- 2) Бородина К.А. Формирование лидерского потенциала у студентов технического университета в процессе профессиональной подготовки // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета, 2017. № 10. С. 13-17.
- 3) Дрыгина, И.В. Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: автореф. дис. канд. пед. наук. – Красноярск, 2003. – 22 с.
- 4) Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития. - Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. - 288 с.
- 5) Емельянова М.Н. Развитие лидерского потенциала детей в процессе исследовательской деятельности. дис. ... канд. психол. наук. Екатеринбург, 2001. 123 с.
- 6) Ефимчук О.С. Лидерский потенциал как особое качество современного специалиста // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки, 2012. № 3. С. 17-23.
- 7) Кирсанов М.В. Лидерский потенциал антикризисных управляющих: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003. 152 с.
- 8) Котрухова Р.И. Эффективное лидерство и развитие лидерского потенциала современной молодежи // Вестник Челябинского государственного университета, 2012. № 14 (152). С. 54-58.
- 9) Левин К. Теория поля в социальных науках. М.: Академический проект, 2019. 312 с.
- 10) Медведева Т.В. Оптимизация процесса развития лидерского потенциала руководителя: автореф. дис. канд. психол. наук. – Москва, 2010. – 25 с.
- 11) Пожарский С.О. Лидерский потенциал руководителей коммерческих структур: сущность и оценка // Менеджмент социальных и экономических систем, 2016. № 2. С.56-60.
- 12) Примаченко Я.В. Структура лидерского потенциала. – Хабаровск, Дальневосточный государственный университет путей сообщения, 2019. 144 с.
- 13) Ходаева Е.П. Психолого-акмеологические условия и факторы раскрытия лидерского потенциала политика: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13: Москва, 2002. 201 с.
- 14) Gibb C. An Interactional View of The Emergence of Leadership // Australian Journal of Psychology. 1958. №10. P. 101–110.