

щества, которым необходим социум чтобы предотвратить все возможные конфликты и обеспечить выживание. Они очень миролюбивы и делают все возможное, чтобы избежать масштабных ссор и, следовательно, болезней после них и возможной смерти. У них нет возможности использовать слова, чтобы выразить свой страх или желание, чтобы человек сохранял дистанцию. Нет альтернативной системы сигнализации. Однако они имеют свою собственную методику общения - языки тела, разнообразные движения и звуки, и сигналы примирения. С помощью этих средств они коммуницируют с человеком и своими сородичами. [2]

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселев С.Ю. Введение в зоопсихологию: учеб-метод. пособие / С. Ю. Киселев ; М - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2015. – 160 с.
2. Совейко Е.И. Зоопсихология для специальности 1-23 01 04 Психология: учебно-методический комплекс по учебной дисциплине / Е.И. Совейко. – Витебск : ВГУ имени П.М. Машерова, 2022. – 100 с.
3. Иванов, А.А. Этология с основами зоопсихологии. [Электронный ресурс] / А.А.Иванов. – СПб: Лань, 2013. – 624 с. – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/5708> – Дата доступа: 15.02.2024.

ПСИХОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА LEADERSHIP PSYCHOLOGY

Е. А. Губич, А. Н. Кот, И. З. Олевская
E. A. Hubich, A. N. Kot, I. Z. Olevskaya

Учреждение образования «Международный государственный экологический институт имени А. Д. Сахарова» Белорусского государственного университета, МГЭИ им. А. Д. Сахарова БГУ
Минск, Республика Беларусь
olevskaja@yandex.ru, aalchk@gmail.com, 3981eva@gmail.com
International Sakharov Environmental Institute of Belarusian State University, ISEI BSU
Minsk, Republic of Belarus

В современном мире все больше требуется эффективное руководство и управление в различных областях: в бизнесе, политике, образовании и т. д. Изучение темы лидерства помогает развить навыки руководителя и стать успешным лидером в своей сфере деятельности. Так же лидерство - ключевой фактор в достижении успеха в командной работе. Изучение лидерства помогает развить личные качества и навыки, такие как уверенность в себе, способность принимать решения, общаться и взаимодействовать с людьми. Говоря об условиях быстрого развития технологий и изменения взаимоотношений между людьми, лидерство должно быть гибким и адаптивным. Таким образом, изучение темы лидерства является актуальным и важным для развития как профессиональной, так и личной сферы жизни, а также помогает понять, как адаптироваться к изменениям и успешно руководить в условиях неопределенности и перемен.

In the modern world, there is an increasing need for effective leadership and management in various fields: business, politics, education, etc. Studying the topic of leadership helps to develop leadership skills and become a successful leader in your field of activity. Leadership is also a key factor in achieving success in teamwork. Studying leadership helps develop personal qualities and skills such as self-confidence, decision-making, communication and interaction with people. In a world where technology is rapidly evolving and relationships are changing, leadership must be flexible and adaptive. Thus, studying the topic of leadership is relevant and important for the development of both professional and personal spheres of life, and also helps to understand how to adapt to changes and successfully lead in conditions of uncertainty and change.

Ключевые слова: лидерство, влияние, доминирующее положение, межгрупповые отношения.

Keywords: leadership, influence, dominant position, intergroup relations.

<https://doi.org/10.46646/SAKH-2024-2-283-286>

Лидерство – это инструмент, служащий для изменения жизни некоторой группы людей. Лидер является членом этой группы, обладающим определенными качествами, способностями и моделями поведения, которые позволяют ему удовлетворить потребности группы и указать путь к их достижению. Лидер – человек обладающий определенными чертами характера и навыками, который способен организовать изменения в условиях работы, жизни и мировоззрения для того, чтобы улучшить жизнь многих людей. В этом процессе важные элементы включают коммуникацию, взаимодействие и управление отношениями внутри социальной системы, в которой работа проводится ради общей цели. [1]

Первые признаки лидерства можно наблюдать в животном мире. Социальные животные выделяют лидера (или вожака), который поддерживает внутреннюю иерархию, находясь в доминирующем положении. Вожак получает преимущества, а именно: приоритетный доступ к ресурсам, но он также несёт ответственность за защиту своего статуса.

Существуют различные теории лидерства, которые рассматривают его как феномен с двойственной природой. Одна из таких теорий - теория лидерских качеств, которая стремится определить, какие качества помогают человеку стать лидером. Однако разнообразие и противоречивость этих качеств, обнаруженных у прославленных лидеров прошлого, ставили под сомнение сам подход к изучению лидерства. Однако работы этого направления появлялись и в недавнем прошлом. Затем исследователи сфокусировались на изучении поведения лидеров. Этот процесс привел к разработке «двухмерного» подхода к анализу лидерского поведения, в котором основными параметрами стали внимание к результату деятельности, с одной стороны, и к людям и отношениям между ними - с другой. Этот подход больше сфокусирован на процессе лидерства. Основываясь на модели «управленческой решетки» Блейка - Моутона, были разработаны сложные тренинговые программы. Однако стало понятно, что эти параметры недостаточны для описания такого сложного феномена, как лидерство. Применение «управленческой решетки» приводит к представлению о существовании «идеального» стиля лидерства, что сомнительно даже с точки зрения здравого смысла. Анализ недостатков теорий, основанных только на рассмотрении поведения лидера, привел к возникновению нового направления исследований, которое стало известно, как ситуационная модель. В этих моделях авторы фокусировались на основном факторе, описывающем ситуацию лидера и последователей, и на основе этого предлагали различные стили лидерского поведения, оптимальные для различных ситуаций. Однако концепция стиля лидерства не отражает все аспекты деятельности лидера, такие как принятие решений. [1,2] Все эти модели требуют дальнейшего исследования для полного понимания лидерства. Прорывной в этом отношении стала работа Ф. Фидлера, в которой он предложил несколько новых идей.

Во-первых, Фидлер сделал вывод, что стиль лидерства отражает мотивацию лидера, в то время как конкретные формы его поведения зависят от ряда других факторов, что в итоге определяет эффективность его работы. В своей работе Фидлер рассмотрел элементы концепции лидерских качеств и внедрил новую характеристику лидера, которую можно условно назвать «терпимостью к наименее предпочтительным сотрудникам». Исследователь утверждал, что взаимосвязь между этой характеристикой лидера и его эффективностью зависит от трех ситуационных факторов: отношений между лидером и подчиненными, силы позиционной власти и степени структурированности задания. Несмотря на то, что ситуационная модель Фидлера была явно более реалистичной, она оказалась недостаточной. В ней цель деятельности лидера занимала второстепенное место. В результате этого ограничения появилась другая «ситуационная» концепция - концепция «путь - цель» Р. Хауза. В этой концепции акцент делался на осознании лидером связи между выбранным путем и желаемой целью последователя. Хауз предложил выбор из четырех стилей (директивный, поддерживающий, партисипативный и ориентированный на достижения), которые, по его мнению, следует применять, учитывая личность последователя и особенности окружающей среды. Позже была предложена модель П. Херси и К. Бланшара, где основным ситуационным фактором являлась «зрелость» последователей, определяемая их уверенностью в себе, готовностью и желанием выполнять работу. На основе модели Херси-Бланшара в настоящее время проводятся разнообразные тренинги по развитию лидерства. Однако понятие «стиль лидерства» не отражает в полной мере все аспекты деятельности, которые должен осуществлять лидер. Один из примеров такой деятельности - принятие решений. В рамках анализа стилей это решается однозначно: если выбрать партисипативный стиль, то необходимо вовлекать подчиненных в процесс разработки и принятия решений. Однако очевидно, что в определенных случаях лидер должен принимать решения самостоятельно. Это обстоятельство отражает неполноту «стилевого» подхода к лидерству. Поэтому В. Врумом и Ф. Йеттоном был развит подход, предполагающий выбор лидером метода принятия решения исходя из имеющейся информации, значимости решения, круга заинтересованных лиц и других факторов. Этот подход является фундаментально процессным, поскольку учитывает последствия принятого решения и следование этому решению со стороны подчиненных. [2,3]

Стиль лидерства характеризует способы, которыми лидер управляет и мотивирует подчиненных. Стиль определяется личными качествами, мировоззрением, особенностями характера и опытом лидера. Для различных ситуаций подходят разные стили. Например, в экстремальных условиях и при значительном превосходстве компетентности лидера наиболее эффективен будет авторитарный стиль, а в сообществе людей с высокой групповой сплоченностью и одинаковым уровнем знаний, более подходящим будет демократический стиль. Выделяют 7 стилей лидерства, а именно: авторитарный, демократический, либеральный, нарциссический, токсический, ориентированный на результат, ориентированный на отношения. Поговорим подробнее о самых популярных стилях.

Авторитарный стиль лидерства подразумевает, что принятие решений полностью ложится на лидера, власть является сильно централизованной. Подчиненным не требуется инициатива, а их задача - безусловно выполнять указания. Авторитарное лидерство отсылает к термину «авторитаризм». Лидер, придерживающийся данного стиля, стремится жестко контролировать поведение подчиненных, включая идеологические вопросы, методы и результаты работы. В данном случае фактически не допускается какая-либо свобода членов группы, т. к. лидер считает, что они просто не смогут самостоятельно справиться, проявляя недоверие к своим последователям. Кроме того, это становится и способом сохранить дистанцию и подчеркнуть ролевую дифференциацию, разность статусных позиций. Преимущества авторитарного лидерства: 1) Авторитарные лидеры способны выполнять про-

екты в сжатые сроки, 2) этот стиль полезен, когда нужны решительные действия, 3) авторитарное лидерство может быть успешным, когда лидер обладает наиболее полными знаниями относительно остальной части коллектива. Недостатки авторитарного лидерства: 1) Данный стиль не способствует творчеству, 2) Коллеги могут видеть таких лидеров в отрицательном свете из-за подавления инициативы и чрезмерного контроля, 3) Авторитарным лидерам сложно примерять на себя какой-либо другой стиль лидерства, и, как правило, они не готовы отступать от своего плана.

Демократический стиль лидерства, напротив, предполагает участие всех членов сообщества в принятии решений. Название стиля произошло от термина «демократия». Демократические лидеры участвуют в поддерживающем общении, которое облегчает взаимодействие с последователями. При такой коммуникации последователи принимают непосредственное участие в определении целей и способов решения задач. Лидер предполагает, что последователи обладают способностью принимать рациональные решения и их вклад в активность группы будет позитивным. Преимущества коллегиального лидерства: 1) Согласно исследованию Левина, это самый эффективный стиль лидерства, 2) Коллегиальное лидерство способствует повышению качества работы, 3) Оно поддерживает творческий настрой, а участники коллектива чувствуют себя причастными. 4) Каждый понимает общую картину и заинтересован в достижении конечной цели. Недостатки коллегиального лидерства: 1) Коллективы с коллегиальным лидером не столь продуктивны, как в случае с авторитарным стилем лидерства, 2) Чтобы совместная работа была эффективной, все участники коллектива должны быть вовлечены в процесс.

Либеральный стиль лидерства отличается тем, что лидер свободно делегирует полномочия на нижестоящие уровни. Такой тип лидерства стимулирует развитие креативности и инициативности у подчинённых. Либеральный стиль лидерства характерен для управляющего, который унифицирует систему организованных правил, прав и зон ответственности различных по своим компетенциям подчинённых, а также контролирует её исполнение с целью максимальной реализации индивидуального потенциала каждого в равноправных и справедливых условиях труда. Будучи сконцентрированным на внешних факторах, влияющих на эффективность деятельности трудового коллектива компании, такой руководитель уступает принятие качественных решений членам команды, которые будут в итоге ответственны за их исполнение. Преимущества либерального лидерства: 1) Либеральный стиль может быть полезен, если все участники коллектива являются квалифицированными экспертами. 2) Этот стиль лидерства понравится тем, кому важна самостоятельность. 3) Если у коллектива та же цель, что и у лидера, её можно будет достичь. Для контроля хода работ можно использовать программное обеспечение для отслеживания целей. Недостатки либерального лидерства: 1) Согласно исследованию Левина, коллективы с попустительским лидерством наименее продуктивны. 2) В условиях либерального лидерства функции и обязанности сотрудников размыты. 3) При таком стиле участники коллектива могут начать винить друг друга, не принимая на себя никакой ответственности.

Также различают формальное и неформальное лидерство (в зависимости от того, осуществляется влияние с позиции должности или при помощи своих способностей, умений и ресурсов), лидерство по популярности и по способности, а также лидеров типа «чёрная овца».[3]

Если руководитель группы и её лидер являются разными людьми, то взаимоотношения между ними могут способствовать повышению эффективности совместной деятельности и гармонии в группе, или же могут приобретать конфликтный характер. Это зависит от уровня развития группы. В просоциальных и ассоциальных группах лидером часто становится член группы, который отвечает за поддержание положительной эмоциональной атмосферы, в то время как руководитель ориентирован на повышение эффективности работы группы и не всегда учитывает его влияние на социально-психологический климат в сообществе.

В корпоративных группировках функции лидера и руководителя поручаются одному и тому же лицу. Однако основания для лидерства и руководства в этих двух типах групп имеют принципиально различный характер. В корпоративных группировках совпадение статусных позиций лидера и руководителя связано с приоритетом отношений власти в ущерб эмоциональному аспекту, в то время как в просоциальной коллективной группе эмоциональное «подпитывание» власти часто становится фундаментом реализации формальной власти.

При обсуждении лидерства невозможно не затронуть тему политики. Лидерство проявляется в способности оказывать влияние на других людей. Влияние политического лидера имеет свои особенности: оно постоянно, обладает широкой сферой влияния и исходит от лидера, а также основывается на авторитете. Не каждый политический деятель может быть назван лидером. Каждый лидер обладает своими особенностями характера, методами руководства, способами достижения поставленных целей. В зависимости от различных критериев, можно выделить различные типы лидеров. М.Г. Берне разделяет их на преобразователей и дельцов. Преобразователи действуют в соответствии с их концепцией развития общества, в то время как дельцы сосредоточены на деталях без формирования глобального взгляда на будущее общество. Берне считает, что лидерство, вытекающее из партийно-политической деятельности, в нормальных условиях приводит к «деловому» типу лидерства, а в революционных условиях – к «преобразующему» типу. Великое влияние на исследователей оказала типология, разработанная немецким философом и социологом М. Вебером. Он выделил три типа лидерства: традиционное, харизматическое и рационально-легальное. Традиционное лидерство основано на вере в святость и неизменность традиций. Харизматическое лидерство опирается на веру в исключительные способности вождя, который обладает харизмой, ниспосланной ему богом. Рационально-легальное лидерство основано на вере в законность существующего порядка и деловые качества лидера. Харизма является наиболее интересным явлением, выделенным М. Вебером.

В качестве лидеров харизматического типа можно привести примеры Ю. Цезаря, Наполеона, Ф. Кастро, Мао Цзэдуна, В. И. Ленина, И. В. Сталина, Б. Муссолини и А. Гитлера. [4]

Далее будет рассмотрено устройство и классификация малых групп на основе теории Э. Берна. Малая группа – это небольшая по составу социальная группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в прямом личном контакте, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, норм и процессов группы. Такие группы различаются по своему времени существования (долговременные и краткосрочные), степени близости контакта между членами группы, способу вхождения индивида и т. д. Существует около пятидесяти разных оснований классификации малых групп, но наиболее распространенными из них являются деление на первичные и вторичные группы, формальные и неформальные группы, а также группы членства и референтные группы. Первоначальное деление на первичные и вторичные группы было предложено Ч. Кули, который рассмотрел семью, друзей и соседей как первичные группы. В дальнейшем был выявлен определенный признак, характеризующий первичную группу – это непосредственность контактов. Вторичные группы, наоборот, осуществляют связь без непосредственного контакта, используя посредников или средства связи. Второе деление на формальные и неформальные группы было предложено американским психологом и социологом Э. Мэйо. Формальная группа характеризуется определенными позициями всех ее членов, определенными групповыми нормами. Примером формальной группы может быть любая группа, созданная в рамках определенной деятельности, например, группа врачей в больнице или учебная группа в университете. Э. Мэйо утверждал, что внутри формальных групп существуют неформальные группы, которые возникают случайно и не имеют четких взаимоотношений. Например, студенческая группа может содержать в себе несколько неформальных групп, объединенных общим интересом. Неформальные группы также могут возникать вне формальных. Третье деление разделяет группы членства и референтные группы. Это деление было предложено психологом Г. Хайменом, который в своих исследованиях обнаружил, что часть членов определенной группы принимает нормы другой группы, к которой они ориентируются. Такие группы называются референтными. Они выполняют две основные функции – сравнительную и нормативную. Референтная группа необходима индивиду по двум причинам: как эталон для сравнения своего поведения с ней и для нормативной оценки. Разделение на группы членства и референтные группы является перспективой для исследований, особенно в области изучения противоправного поведения подростков. Одно из тех возможных исследований, являющихся примером противоречия, заключается в том, что индивид, состоящий в формальной группе, например, в школьном классе, ориентируется на нормы другой группы, в которую он изначально не входил. [5]

ЛИТЕРАТУРА

1. Пономарёв А. В. Лидерство в молодежной среде: учебное пособие. / А.В. Пономарёв, А.О. Ланцев, М.С. Кырчиков – 2020.
2. Бендас Т. В., Бендас Т. В. Психология лидерства. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2020. – 216 с.
3. Кови Ст. Р. Лидерство, основанное на принципах / Стивен Кови; Пер. с англ., 4-е изд. – М.: Альпина Паблишерз, 2011
4. Скуденков В. А. Лидерство и социальное развитие //Социально-гуманитарные знания. – 2013. – № 2. – С. 180-184.
5. Робинова Ю. А. Психология лидерства /Colloquium-journal. – Голопристанський міськрайонний центр зайнятості, 2019. – С. 69-72.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕДИАКОНТЕНТА В ОБРАЗОВАНИИ THE USE OF MEDIA CONTENT IN EDUCATION

Д. Д. Савич, И. З. Олевская
D. D. Savich, I. Z. Olevskaya

*Учреждение образования «Международный государственный экологический институт имени А. Д. Сахарова» Белорусского государственного университета, МГЭИ им. А. Д. Сахарова БГУ,
Minsk, Belarus
dianasavich2003@gmail.com*

*International Sakharov Environmental Institute of Belarusian State University, ISEI BSU
г. Минск, Республика Беларусь*

Статья посвящена проблеме использования медиаконтента в образовательной среде. В ней раскрывается суть понятий «медиакомпетентность», «медиаобразование», «медиаграмотность». Рассматриваются подходы к использованию медиаресурсов в обучении, анализируются различные статьи по соответствующей теме, приводятся примеры некоторых образовательных программ, в которых задействованы информационно-