

Emphasized the role *psihologicheskogo* climate as an important element of corporate culture in the effective functioning of the corporation. Emphasized the need for corporate social responsibility and peer review the risks of innovation.

Keywords : corporate culture , knowledge economy , innovation development , social responsibility , ethics , humanism

Стаття надійшла до редакції 11.09.2014

УДК 371.3:159.9

*Т. В. Гура, І. В. Рінко
Харків, Україна*

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАГОМА СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.

Постановка проблеми. В умовах модернізації вітчизняної освіти особливо у сфері підготовки професійних керівників і фахівців для перспективних галузей економіки, науки та культури гостро постає проблема пошуку, добору і фахової підготовки найбільш здібної, талановитої молоді, проблема формування нової інтелектуальної еліти нації, лідерів нашої сучасності. Тому підготовка таких лідерів є одним з головних завдань вищої школи. Вирішення завдань підготовки професійних керівників і конкурентоспроможних фахівців потребує пошуку нових форм, нетрадиційних підходів до організації навчальної діяльності студентів, підвищення рівня їх лідерських якостей. У зв'язку з цим виникає об'єктивна необхідність удосконалення системи освіти, спрямованої на формування особистості майбутнього лідера, який усвідомлює свої можливості, прагне до розвитку лідерського потенціалу, до самоосвіти, самовдосконалення, максимальної самореалізації та досягнення життєвого успіху.

Проблема підготовки майбутніх лідерів є однією з важливих проблем, а в умовах кризи – однією з головних проблем у педагогіці вищої технічної освіти. Для її вирішення необхідним є знання закономірностей та механізмів становлення та розвитку лідерського потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить, що підготовка лідерів цікавила видатних науковців, які досліджували формування особистості майбутнього лідера, його творчу індивідуальність. Аналіз психолого-педагогічної літератури свідчить, що у вітчизняній педагогічній думці склалася наукова школа з питань дослідження теоретичних і прикладних проблем творчого потенціалу лідера. Дослідженню природи суспільних феноменів, таких як еліта і

лідерство присвячені праці великих мислителів минулого: Геродота, Карлейля, Конфуція, Макіавеллі, Плутарха, Р. Емерсона, Ф. Ніцше, З. Фрейда та ін. Переважна більшість теоретико-методологічних положень та обґрунтувань змісту педагогічної творчості та технології її формування можуть бути в цілому застосовані для розв'язання завдань підготовки професіоналів-лідерів. Про це свідчать роботи таких науковців, як: Ю. Бабанський, Г. Балл, Л. Виготський, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, О. Леонтьєв, А. Лігоцький, В. Луговий, В. Моляко, Н. Ничкало, П. Перепелиця, З. Решетова, В. Рибалко, , С. Сисоєва Б. Юдіна та ін.. Формуванню сучасної теорії і практики управління соціальними системами, науковому менеджменту, аспекти якого можуть застосовуватися для розв'язання завдань підготовки лідерів-професіоналів присвячені роботи відомих вчених: Г. Ганта, Л. Гільберта, Г. Емерсона, Л. Ерхарда, Дж. М. Кейнса, А. Маслоу, Е. Мейо, Д. Муні, Г. Мюнстерберга, Г. Мюрдала, Ф. Тейлора, Л. Урвіка, А. Файоля, М. Фоллета, Г. Форда, М. Фрідмана, Л. Якокка та ін..

Вітчизняні педагоги такі, як В. Бабаєв, К. Баженова, Л. Грень, М. Гуревич, О. Ігнатюк, А. Лаврентьєва, О. Пономарьов, С. Резнік , О. Романовський, , А. Сиромятников, Л.Товажнянський, М. Фоміна, Н.Шаронова та ін. досліджують формування лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів

Таким чином, розроблена концепція, механізми розвитку лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів, але необхідно вдосконалювати інструменти розвитку лідерського потенціалу в умовах вищої школи.. **Тому мета статті** полягає у дослідженні поняття «лідер», складових лідерського потенціалу та його ролі в студентському середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для дослідження лідерського потенціалу розглянемо дефініцію «лідер». Лідер - це керівник політичної партії, провідний діяч громадської організації або особа або команда, що йде першою [2].

Як визначено у великому англо-українському словнику: «leader»-це:: керівник, голова; вождь; командир;член групи, авторитет, владу чи повноваження якого в одній або декількох сферах діяльності беззастережно признаються рештою членів малої групи [4].

Характеризуючи поняття «лідер», необхідно розрізняти ролі менеджера і лідера. Роль менеджера полягає в тому, щоб забезпечувати стабільність і стійкість функціонування організації, тоді як лідер повинен забезпечувати адаптивні або корисні зміни.

Аналіз літератури з управління сучасними організаціями вказує, на те, що:

- по-перше, не кожен сучасний керівник є лідером, ним вважають найбільш авторитетного співробітника в організації, який надає помітний вплив на інших не тільки (і не стільки) завдяки формальному положенню в ній, але і в зв'язку з наявністю у нього певних якостей;

- по-друге, прагнення менеджера стати неформальним лідером в організації може призвести до узурпації влади, до ситуації, коли керівник-лідер опиниться в оточенні підлеглих, що не проявляють жодної ініціативи та творчості. Отже, науковий аналіз діалектики керівництва і лідерства пов'язаний з виявленням формальної і неформальної структур організації, а також її структурних елементів, насамперед, мікрогруп (чисельністю до 5-7) і малих (до 25-30 осіб) груп. Враховуючи, що лідер - це член групи, за яким вона (група) визнає право прийняття відповідальних рішень в значущих ситуаціях, тобто авторитетна особистість, яка відіграє центральну роль в організації спільної діяльності і регулюванні міжособистісних відносин [3, 7, 8, 9]

Розглядаючи поняття «лідер», необхідно вказати на головні критерії класифікації лідерів. За змістом діяльності виділяють лідерів-натхненників і лідерів-виконавців; за спрямованістю діяльності - емоційних і ділових; за характером діяльності - універсальних і ситуативних. Останній критерій особливо важливий з практичної точки зору. Багато управлінців зі стажем та особи, що готуються стати менеджерами, є прихильниками універсальної концепції лідерства. Вона трактує, що керівник зобов'язаний прагнути до того, щоб бути лідером, або ж керівник та лідер - це різні персони, які працюють в унісон.

Зупинимося детальніше на понятті «універсальний лідер». Він включає в себе якості всіх перерахованих груп лідерів. Вони ерудовані, досить емоційні, але в той же час є здібними організаторами і командирами, можуть вести за собою людей і справлятися зі складними ситуаціями. Таким чином, універсальний лідер гармонійно сполучає в собі різноманітні властивості особистості. Це сприяє успішному вирішенню різноманітних задач, які виникають у процесі спільної діяльності — когнітивних, емоційно-комунікативних, практичних. Функції вирішення саме таких завдань і виконують лідери студентських груп під час навчання, та в поза аудиторний час [6].

Дослідження лідерства визначають нові знання, і визначення цього поняття постійно еволюціонує. Розглянемо суттєві елементи лідерства. Це взаємовідносини між лідером та членами групи, що впливають один на одного і спільно прагнуть до реальних змін і досягненню результатів, які відповідає їхнім спільним цілям.

Перерахуємо основні складові даного поняття:

- Лідерство неможливо без впливу, що виникає між людьми, які прагнуть до змін, що відбивають загальні цілі лідера та підлеглих. Вплив означає, що взаємовідносини між людьми не є пасивними. Вплив має багато напрямків і не є одностороннім. Хоча, згідно з традиційними північноамериканськими культурними нормами, найлегше уявити лідера як людину, що робить щось значиме для підлеглих. І все ж лідерство – це, насамперед, взаємодія. У більшості організацій керівники впливають на підлеглих, але і підлеглі також впливають на керівників. Люди, залучені в подібні взаємовідносини, прагнуть до постійних змін, і лідерство передбачає створення умов для змін, а не збереження status quo (існуючого стану речей). До того ж, зміни не диктуються лідером, але відображають загальні для лідера і членів групи цілі. Більш того, метою змін є результати, яких хочуть досягти і лідери, і група. Важливий аспект лідерства - вплив на людей, що змушує їх згуртуватися навколо спільної концепції. Таким чином, лідерство припускає надання впливу на оточуючих, в результаті якого люди прагнуть до змін, спрямованих на досягнення бажаних результатів у майбутньому.

Розглядаючи лідерство, необхідно вказати на діяльнісний підхід щодо явища лідерства. Це особливий вид людської діяльності, що відрізняється від адміністративної паперової роботи і планування. Лідерство не є чимось привнесеним ззовні, воно виникає між людьми, а не створюється для них. Поняття лідерства включає в себе людей, воно неможливе без членів групи, підлеглих. Насправді ж якості, необхідні ефективному лідеру, ідентичні якостям, що необхідні ефективним підлеглим. Такі підлеглі вміють мислити самостійно, виконуючи доручені їм завдання з енергією та ентузіазмом. Вони віддані до справи, що виходить за рамки їх особистих інтересів, і здатні відстоювати свої переконання. Вони не є такими, хто завжди погоджуються і сліпо слідує за лідером. Людина може бути одночасно ефективним лідером і ефективним підлеглим, вміло виконуючи різні ролі в організації в залежності від ситуації. В ідеальному випадку лідерство рівномірно розподіляється між лідером і групою і тому члени групи мають високий рівень відповідальності.

Як вказує Е. Понуждаєв, лідерство не можна характеризувати як ряд прийомів і навичок. Воно ґрунтується на особистісних якостях, які й стають джерелом влади. До них належать: амбітність, ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Справжній лідер проявляє велике бажання працювати і глибоку увагу до оточуючих. Значними лідерами

становляться особистості, що люблять те, чим вони займаються, і здатні передати свою захопленість іншим [6].

До особистісно-значущих якостей студентської молоді відносять необхідну складову лідера – лідерський потенціал. Це сукупність якостей, які забезпечують при певних умовах висунення будь-якого члена групи на роль лідера. Протягом історії людство намагалося виявити якості, за якими можна було б розпізнати лідера-вождя, здатного прискорити, змінити, кардинально впливати на хід розвитку історичних подій.

Для того, щоб детальніше охарактеризувати поняття «лідерський потенціал», необхідно звернутися до теорій лідерства. Як відомо, найбільш ранньою соціально-психологічною теорією лідерства, яка виникла на зорі ХХ ст., є «теорія рис». Основний її постулат визначав, що людина може стати лідером лише за наявності у нього такого собі універсального набору біологічних та соціальних характеристик: від зросту і ваги до інтелекту і власне особистісних рис. Вважалося, що ці характеристики вроджені, не схильні до змін і придатні для багатьох ситуацій. Теорія базувалася на ідеях англійського вченого Ф. Гальтона, який підкреслював роль спадкових факторів у життєвому шляху відомих особистостей. Перші підсумки «теорії рис» виявилися шокуючими. Положення теорії не витримували критики ні в науковому, ні в прикладному відношеннях. По-перше, не вдалося виявити який-небудь універсальний набір лідерських рис, оскільки приблизно лише 5% від загального їх числа (а всього до того часу було виділено близько 80 таких рис) були загальними для чотирьох або більше досліджень. По-друге, провалилися спроби прогнозу реальної поведінки людей за допомогою психологічних тестів, що мали своєю ідейною основою «теорію рис» [5].

Сучасні дослідження з проблем лідерства вказують, що немає вродженого набору якостей, завдяки яким людина стає лідером. Але, в той же час, є певні риси, які, на думку дослідників, не є вродженими, але входять до списку «лідерських» якостей. Це не перелік конкретних «універсальних» рис, а сформовані в суспільстві очікування, виражені в бажаних якостях, якими повинен володіти лідер. Тобто не обов'язково, що всі лідери ними володіють.

Сучасна наука вважає, що лідерський потенціал (внутрішній резерв) можна розвинути в кожній людині, якщо вона в дитинстві не стала жертвою насильства, деспотизму, тиранії та інших принижень. Кожна людина народжується з лідерським потенціалом. Але його

становлення і розвиток відбувається в процесі складних психологічних і соціальних змін.

Розглянемо якості - складники лідерського потенціалу, тому що справжні лідери володіють рядом якостей, які роблять їх впливовими людьми. Сучасна наука вважає, що основною складовою особистості лідера є амбітність, на другому місці - працьовитість. А далі йде ряд таких якостей як ентузіазм, чесність, сміливість, скромність. Щоб бути лідером, людина повинна адекватно оцінювати себе і ту ідею, яку вона відстоює. Лідеру необхідно зберігати постійність, щоб група знала, чого від неї чекає лідер. Люди схильні слідувати за передбачуваною людиною, навіть якщо погляди лідера і послідовників розходяться. І навпаки, навіть при збігові поглядів люди не схильні слідувати за людиною, яка часто змінює свої погляди. Для лідера більш характерна відкритість новим ідеям, ніж їх критика. Лідери здатні піклуватися про інших і налагоджувати особисті зв'язки, руйнуючи емоційну дистанцію. Лідери вміють слухати і зрозуміти людину, надати допомогу, уникаючи непотрібних нарад та розпоряджень. Вони схильні до нонконформізму і готові визнавати нонконформізм інших людей, не прагнучи до того, щоб всі члени групи мислили однаково; вони можуть сказати «ні», якщо незгода принесе користь загальній справі. Лідери руйнують традиційні кордони, виходять за межі комфортної зони, приймають на себе ризики, помиляються, але, враховуючи попередні недоліки, продовжують поступальний рух вперед. Вони встановлюють високі моральні норми, не погоджуючись з тим, щоб сліпо слідувати моральним нормам, встановленим іншими людьми. Лідерам часто доводиться переживати складні часи, оскільки прийняття ризиків і ініціація змін можуть викликати опір оточуючих.

Визначимо складові лідерського потенціалу стосовно студента вищого навчального закладу. Особливо поєднуються функції лідера і керівника в діяльності формального лідера студентської групи, якому, не дивлячись на наявність владних повноважень, доводиться застосовувати увесь спектр якостей стихійного лідера. Подібний дуалізм обумовлює образ формального лідера як людини, що володіє якостями стихійного лідера і керівника. Навколо цієї подвійності ми і будемо вибудовувати соціально-психологічний портрет формального лідера студентської групи.

Перш за все, слід зрозуміти, які ж функції покладені на формального лідера студентської групи. Можна виділити чотири основні функції: управлінську; функцію контролю; інформаційну і психологічну. Функція управління полягає в оперативному керівництві студентською групою в повсякденному житті. Функція контролю

забезпечується підтримкою субординації в групі, а також інформуванням керівництва вищим навчальним закладом (ВНЗ) про поточний стан групи. Координація відносин «студент - керівництво ВНЗ» і «керівництво ВНЗ - студент», а також інформування студентів про події, заходи, формальні вказівки керівництва ВНЗ є складовими інформаційної функції. Психологічна функція включає підтримку сприятливого психологічного клімату всередині студентської групи, і вона орієнтована саме на лідерські здібності формального лідера студентської групи. Не всі, хто користується в групі найбільшою симпатією, можуть стати відмінними старостами, головами студентської ради, профорганами і т.д. Може не бути значимого зв'язку між тими, хто викликає загальну симпатію, і тими, хто володіє яскравими організаторськими здібностями [6].

Звертаючись до змісту діяльності лідера чи організатора студентського середовища, в сучасній психологічній літературі виділяють наступні функції: адміністративну; стратегічну; експертно-консультативну; комунікативно-регулюючу; функцію представництва групи в зовнішньому середовищі; дисциплінарну; виховну; психотерапевтичну.

Дослідження наукової літератури зарубіжних авторів вказує на такі функції лідера: координування діяльності групи, арбітраж і контроль внутрішніх зв'язків і комунікацій, санкції і заохочення тощо. [5].

Як вказує М. Житницький, групи студентів мають не тільки загальні для будь-якої групи соціально-психологічні риси, але і володіють специфічними ознаками, які обумовлені особливостями конкретних задач ВНЗ, характером повсякденної діяльності студентів. Ці ознаки наступні: навчальні групи в ВНЗ характеризуються однорідністю вікового складу; литтям в єдиний процес навчання і виховання; порівняно високим ступенем самоврядування; інтенсивністю спілкування; наявністю досить чіткої регламентації відносин; наявністю функціональної залежності членів групи, що визначаються системою субординації відносин; структура міжособистісних відносин у навчальних групах ВНЗ характеризується нерівномірністю кількісного складу статусних категорій і динамічністю, що дає можливість її оптимізації шляхом цілеспрямованих педагогічних впливів [1].

Всі ці ознаки дозволяють зберегти лідерську позицію, яка обумовлена не тільки довірою керівництва, але й ефективністю вкладу кожного члена групи в рішення групових завдань.

Виходячи з різноманітних типів групової активності, розглянемо диференційований підхід Р. Бейлза і Ф. Слейтера, який дозволив виокремити як мінімум дві великі сфери лідерства: сферу інструментальної активності групи, безпосередньо пов'язану з вирішенням групової задачі та сферу емоційної активності групи, що має до вирішення хоча і вельми істотне, але до певної міри опосередковане відношення. Відповідно зазначеним сферам історично розглядалися дві лідерські ролі: інструментального (ділового) лідера і експресивного (емоційного) лідера. Виходячи зі специфіки діяльності навчальної групи, ми можемо визначити співвідношення між цими сферами. А специфіка полягає в тому, що: перед студентською групою дуже рідко ставляться цілі, які вимагають спільного рішення задачі, тому що навчально-виховний процес орієнтований на окремого студента. Тому особливої важливості набуває лідерство в сфері емоційної активності групи, адже експресивний лідер в основному орієнтований не на конкретну мету, а на створення обстановки для її досягнення.

Як зазначає А. Тихонов в своїй класифікації ключових якостей сучасного лідера та адаптованій моделі харизматичного лідерства, виділяють такі особистісно-значущі якості студентської молоді.

1. Комунікативні якості допомагають ефективно взаємодіяти з іншими людьми, без яких лідер просто не існує. При цьому комунікабельність слід відрізняти від товариськості. Комунікабельність для лідера пов'язана з необхідністю встановлювати робочий контакт з членами групи, а товариськість – це, в основному, задоволення власної потреби в спілкуванні і скоріше є засобом самовираження. До комунікативних якостей відносяться: комунікабельність, вміння мотивувати, надихати, переконувати.

2. Системні навички - це навички управлінця, керівника. Формальний лідер студентської групи є базовою ланкою інститутського самоврядування, а саме поняття «самоврядування» має на увазі використання його членами методів керівництва та менеджменту. У цьому йому допоможуть такі якості, як: передбачення (дозволяє створювати образ нового, ще не реалізованого майбутнього і показувати його членам групи); цілепокладання (дозволяє сформулювати передбачення в абсолютно конкретний відчутний результат); чутливість до змін (здатність вловлювати зміни і точно реагувати на них); гнучкість (дозволяє для кожної конкретної ситуації мати можливість вибрати найбільш ефективне рішення); цілеспрямованість, наполегливість (дозволяють, зіткнувшись із труднощами, не зупинятися, а рухатися далі, використовуючи весь свій лідерський потенціал);

3. Внутрішні якості - це механізми, які формують лідерство, це саме той базис, на якому будується все інше. Можна скільки завгодно бути лідером, намагатися демонструвати свої лідерські задатки, але якщо людина не відчуває себе такою, якщо в ній немає переконаності в тому, що вона готова вести за собою, їй просто не повірять. В основі даної переконаності, як правило, лежать: впевненість у собі (визначається як деякий базовий стан, з яким асоціюється лідер); зухвалість (на відміну від стану впевненості, дозволяє не тільки відчувати, але й діяти); велика активність (вміння попереджувати, створювати події); володіння собою (включає в себе цілий ряд таких якостей, як стійкість до стресу, вміння «тримати удар», витривалість, які, так чи інакше, пов'язані з критичними ситуаціями, що, в свою чергу, пов'язане з проявом сильних негативних емоцій); внутрішня цілісність (як сукупність усіх представлених вище якостей в гармонійному співвідношенні один до одного) [10].

Зазначимо, що лідеру студентської групи заважають такі риси як некоммунікабельність, слабовілля, нерозбірливість у засобах досягнення мети тощо.

Таким чином на підставі вищевикладеного матеріалу варто зазначити наступні **висновки**:

1. Аналіз досліджень філософської, соціологічної та психолого-педагогічної літератури вказує на те, що питання вивчення теоретичних і прикладних проблем лідерства серед студентської молоді недостатньо розроблені, а тому потребують подальшого вивчення.

2. Охарактеризовано дефініцію «лідер», «лідерство», «лідерський потенціал» з точки зору різних підходів та теорій.

3. Виділено особистісно-значущі якості лідера серед студентської молоді: комунікативні, системні та внутрішні, що допомагають студенту бути справжнім лідером в студентському середовищі.

4. Розглянуто значимість ролей студентського лідера: інструментального (ділового) лідера і експресивного (емоційного) лідера та визначено особистісно-значущі якості студентської молоді для розвитку лідерського потенціалу.

Тому в **подальшому** потребує дослідження розробка інструментів розвитку лідерського потенціалу в умовах технічного університету та впровадження механізму розвитку лідерських якостей серед студентської молоді технічного вузу.

Список використаних джерел: 1 Житницький М. І. Ефективність процесу навчання у вищій школі / М. Житницький - Л.:

ВВМУ ім. М. В. Фрунзе, 1985. - 115 с. 2. Івченко А. О. Тлумачний словник української мови / А.О. Івченко. - ТОВ «Фоліо», 2002. - 540 с. 3. Кізім С. С. Формування професійної компетентності майбутніх педагогів засобами ІКТ /С. С. Кізім // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти [Текст]: зб. наук. праць / за ред.. Л. Л.Товажнянського,О.Г. Романовського. - Вип. 36-37 (40-41). - Х.: НТУ «ХПІ», 2013. - С. 211-217. 4. Мазур О. Великий англійсько-український, українсько-англійський словник / О. Мазур. - К.:Глорія Трейд, 2011. - 832 с.. 5. Майерс Д. Социальная психология / Д. Маерс. - СПб.: Питер, 1999. - 688 с. 6. Понуждаев Е. А. Організаційна поведінка. курс лекцій.[Електронний ресурс], - Москва: 2005. <http://www.twirpx.com/file/59779/>. 7. Романовський О. Г. Основи теорії управління соціальними системами / О. Г. Романовський / навч. посібник . - Х.: НТУ «ХПІ», 2000. - 194 с. 8. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Лаврентьева А.О . Психологія управління / О. Г. Романовський, О.С. Понамар'ов , А. О. Лаврентьева / навч. посібник. Х.: НТУ «ХПІ», 2000. - 160 с. 9. Романовський О. Г., Пономарьов О. С., Баженова К. В. Ігнатюк О.А. Типологія лідерства / О. Г. Романовський , О. С.Понамар'ов, К. В. Баженов, О. А. Ігнатюк / Метод. посібник з курсу «Психологія управління». Х.: ХДПУ 2000. - 28 с. 10. Тихонов А. К. Ключевые качества современного лидера / А. К. Тихонов // Вестник НЛП. - 2010. - №31. - С. 23-24.

Bibliography (transliterated): 1. Zhitnits'kiy M. I. Effektivnist' protsesu navchannya u vischiiy shkoli / M. I. Zhitnits'kiy /Pid red. A. V. Kosova. - L.: VVMU im. M. V. Frunze, 1985. - 115 s. 2. Ivchenko A. O. Tlumachniy slovník Ukraїns'koї movi / A.O. Ivchenko. - TOV «Folio», 2002. - 540 s. 3. Kizim S. S. Formuvannya profesijnoi kompetentnosti maybutnih pedagogiv zasobami IKT /S. S. Kizim // Problemi ta perspektivi formuvannya natsional'noi gumanitarno-tehnichnoi eliti [Tekst]: zb. nauk. prats' / za red.. L. L.Tovazhnyans'kogo,O.G. Romanov's'kogo. - Vip. 36-37 (40-41). - H.: NTU «HPI», 2013. - S. 211-217. 4. Mazur O. Velikiy angliys'ko-ukraїns'kiy, ukraїns'ko-angliys'kiy slovník / O. Mazur. - K.:Gloriya Treyd, 2011. - 832 s. 5. Mayers D. Sotsial'naya psihologiya / D. Maers. - SPB.: Piter, 1999. - 688 s. 6. Ponuzhdaev E. A. Organizatsiynaya povedinka. kurs leksiyy.[Elektronniy resurs], - Moskva: 2005. <http://www.twirpx.com/file/59779/>. 7. Romanov's'kiy O. G. Osnovi teorii upravlinnya sotsial'nimi sistemami / O. G. Romanov's'kiy / navch. posibnik . - H.: NTU «HPI», 2000. - 194 s. 8. Romanov's'kiy O. G., Ponamar'ov O. S., Lavrent'eva A.O . Psihologiya upravlinnya / O. G. Romanov's'kiy, O.S. Ponamar'ov , A. O. Lavrent'eva / navch. posibnik. H.: NTU «HPI», 2000. - 160 s. 9. Romanov's'kiy O. G., Ponamar'ov O. S., Bazhenova K. V. Ignatyuk O.A. Tipologiya liderstva / O. G. Romanov's'kiy , O. S.Ponamar'ov, K. V. Bazhenov, O. A. Ignatyuk / Metod. posibnik z kursu «Psihologiya upravlinnya». H.: HDPU 2000. - 28 s. 10. Tihonov A. K. Klyuchevye

kachestva sovremennogo lidera / A. K. Tihonov // Vestnik NLP. - 2010. - №31. - S. 23-24.

Гура Т.В., Ріпко І.В.

ЛІДЕРСЬКИЙ ПОТЕНЦІАЛ ЯК ВАГОМА СКЛАДОВА ОСОБИСТІСНО-ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ.

У статті визначено дефініції «лідер», «лідерство» та «лідерський потенціал». Розглянуто складові лідерського потенціалу з точки зору «теорії рис» та діяльнісного підходу. Виділено критерії лідерства у студентському середовищі, які підтверджують те, що лідерський потенціал є вагомою частиною особистісно-значущих якостей студентської молоді. Доведено значення ролей студентських лідерів: інструментального (ділового) і експресивного (емоційного) для розвитку лідерського потенціалу у студентському середовищі.

Ключові слова: лідер, лідерство, лідерський потенціал, особистісно-значущі якості, критерії лідерства, студентська група, студентське середовище.

Гура Т.В., Репко І.В.

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ВЕСОМАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЛИЧНОСТНО-ЗНАЧИМЫХ КАЧЕСТВ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ.

В статье определены дефиниции "лидер", "лидерство" и "лидерский потенциал". Рассмотрены составляющие лидерского потенциала с точки зрения "теории черт" и деятельностного подхода. Выделены критерии лидерства в студенческой среде, которые подтверждают, что лидерский потенциал является весомой частью личностно-значимых качеств студенческой молодежи. Доказано значение ролей студенческих лидеров: инструментального (делового) и экспрессивного (эмоционального) для развития лидерского потенциала в студенческой среде.

Ключевые слова: лидер, лидерство, лидерский потенциал, личностно-значимые качества, критерии лидерства, студенческая группа, студенческая среда.

Gura T.V., Repko I.V.

. LEADER POTENTIAL AS PONDERABLE CONSTITUENT OF PERSONALITY-MEANINGFUL QUALITIES OF STUDENT YOUNG PEOPLE.

In the article definitions are certain "leader", "leadership" and "leader potential". The constituents of leader potential are considered from the point of view of "theory of lines" and деятельностного approach. Criteria are distinguished leaderships in a student environment, that confirm that leader potential is ponderable part of personality-meaningful qualities of student young people. The value of roles of student leaders is well-proven: instrumental (business) and expressive (emotional) for development leader potential in a student environment.

Keywords: leader, leadership, leader potential, personality-meaningful qualities, criteria of leadership, student group, student environment.

Стаття надійшла до редакції 15.10.2014

УДК 371.035.73(78)

Грень Л.М.

м. Харків, НТУ «ХПІ»

МОТИВ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ДОМІНАНТА СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ НА УСПІШНУ ПРОФЕСІЙНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

Орієнтація на студента як на суб'єкта навчально-виховного процесу у межах особистісно-орієнтованого підходу припускає створення максимально сприятливих умов для розвитку його потреб, інтересів, намірів. Це дозволяє пов'язати цей підхід у навчанні студентів з особливою роллю в ньому мотивації досягнення.

Мотивація досягнення є важливим і незалежним різновидом мотивації людини. Від неї залежить успішність діяльності людини і суспільне становище. Відомо, що люди з яскраво вираженим прагненням до успіху, досягають у житті значно більшого, порівняно з тими, у кого така мотивація слабо виражена або відсутня зовсім. Мотивація досягнення – це прагнення до успіху, високих результатів у діяльності. Розвиток мотивації досягнення пов'язаний із активною життєвою стратегією, виробленням моделі поведінки, орієнтованої на успішне досягнення цілей діяльності.

Мотив досягнення найбільш вивчений у зарубіжній літературі. Ще у 1938 році Г. Мюррей включив його до свого списку потреб під назвою «потреби досягнення» і створив тематичний апперцептивний тест (ТАТ). Вирішальне значення мала при тому змістовна дефініція