

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/92319>

Тип работы: Научно-исследовательская работа

Предмет: Психология

Содержание Введение 3 Теоретические основы исследования проблемы лидерства 4 Организация эмпирического исследования 11 Результаты исследования 16 Анализ результатов исследования 26 Рекомендации по развитию лидерских качеств студентов 32 Заключение 36 Список литературы 38 Приложение 40

Введение Руководитель, лидер - ключевая социальная категория. Лидер существует в любом коллективе, в том числе в любой организации. Это человек, который определяет и координирует действия группы. Феномен лидерства изучается достаточно давно, и современной науке известно, что это сложное явление. Например, существуют разные виды лидерства - модели поведения разных типов лидеров отличаются, и особенности манеры руководства определяют взаимоотношения в группе и то, как она достигает своих целей. Во время студенчества молодые люди приобретают опыт применения своих знаний, полученных в ходе профессионального обучения через прохождение практик, устанавливают профессиональные контакты. Заметит ли его потенциальный работодатель, зависит не только от того, какими знаниями он об

2
ладает, но также и от умения презентовать себя и продемонстрировать свой лидерский потенциал. Таким образом, ориентация на развитие лидерских качеств, возможность профессиональной самореализации молодых менеджеров и социальный заказ обуславливают актуальность исследования. Теоретические основы исследования проблемы лидерства Лидерство - управленческие отношения внутри группы, когда одни ее члены имеют моральные преимущества перед другими. Понятие лидера основывается на доминировании конкретного человека в коллективе. Неформальный руководитель выдвигается спонтанно и соответствует признакам: - активность, инициативность для поиска решений задач; - способность оказания влияния на конкретного человека или группу людей; - информированность о социальной, трудовой ситуации; - соответствие поведения социально-психологической атмосфере в группе, ее моральным ценностям и нормам; - наличие эталонных для коллектива личностных качеств; - способность выходить за рамки эталонных ценностей без потери авторитета. Сущность лидерства отражена в умениях организации социального поведения группы и представительских задачах при взаимоотношении с другими коллективами. Способности лидера также заключаются в ответственности за результат команды и поддержке комфортного микроклимата [1]. Понятие и природа лидерства определяется чертами характера, качествами личности и ситуациями, в которых выполняется деятельность. Человек с неформальным авторитетом оказывает влияние на сотрудников, определяет цели и способы реализации задач. Сущность природы лидерских влияний отражает ряд теорий по исследованию доминирования в управлении и менеджменте. Особенности ситуационной теории. Концепция, предложенная Ф. Фидлером, была создана на основе традиционных теорий. Она опирается на обнаружение личностью способностей к руководству при наличии обстоятельств:

3
- группу возглавляет только человек, который может принять решение в данный момент; руководство социальным объединением переходит от делового к информационному, эмоциональному лидеру; - человек, достигший неформального авторитета, может занимать руководящие позиции. Согласно Ж. Хартли, стремление к лидерству должно быть врожденным, но само понятие о сущности лидерства - множественное [14]. Бихевиористская теория. Концепция лидерских черт основывается на наборе психологических качеств руководителя. Социолог Э. Богардус отмечал энергичность, интеллект, способность прогнозирования ситуации и тактичность. Р. Стогдиллом выдвинута структура личностных качеств — уверенность, сильная воля, организаторские таланты, компетентность, знание человеческой природы. В условиях реальных групп теория была опровергнута: неформальное лидерство свойственно человеку, не отличающемуся рабочими и социальными достижениями. Личностно-психологическая теория З. Фрейда З. Фрейдом выдвинута концепция, по которой лидерские качества возникают у неполноценных в моральном плане людей. Теория рассматривает человека: - выросшего в нездоровой социально-психологической среде; - с желанием господства и подчинения как психологической потребности

устранения личных комплексов; - дуалистичного в плане управленческой позиции — при удовольствии от безграничной власти возникает потребность в демонстрации превосходства. Данный тип личности нарушает законодательные и социальные права подчиненных. Человек заботится только о собственной власти и не достигает эффективных результатов управления. Концепция преобразующего лидерства рассматривает особенности лидерареформатора и его принятие группой. Данный тип неформального руководителя способствует: - улучшению образовательного уровня коллектива;

4

- повышению доверительности в группе; - помощи в совмещении личных, социальных и трудовых интересов. Концепция руководства предполагает совместное управление группой, при котором уважение и доверие последователей являются постепенными процессами. Концепция харизматичного лидерства или теории «великого человека», известная с времен Древней Греции, заключается в наличии у человека определенных талантов для возвышения над другими членами сообщества. Люди доверяют ему управление, но качество деятельности команды зависит только от личностных качеств. Такая команда без харизматичного лидера недееспособна и распадается после ухода «великого человека». Концепция атрибутивного лидерства, предложенная Т. Парсонсом, определяет лидера как анализатора поведения группы, способного прогнозировать ее деятельность. Подобный тип ищет пути принятия решений, своевременно реагирует на перемены и принимает эффективные меры для улучшения развития своей команды. В транзакционных теориях рассматривается взаимная выгода в отношениях лидера и последователей. Лидер предлагает вознаграждение или ресурсы, а в ответ получает признание. Трансформационная теория рассматривает внутреннюю мотивацию при отношениях обмена, истинную приверженность последователей идеям лидера [2]. Все теории природы лидерства рассматривают феномен с различных точек зрения, но не дают ему полную оценку. Определить особенности неформального авторитета можно рассматривая мотивацию, личные качества, последовательность воздействия и задачи руководителя. Организация эмпирического исследования Цель эмпирического исследования: выявить особенности лидерских качеств у студентов-менеджеров.

5

Гипотеза исследования: предполагается, что студенты - менеджеры имеют более выраженные лидерские качества по сравнению со студентами-экономистами. Лидерский потенциал студентов-менеджеров детерминирован их личностными качествами. В эмпирическом исследовании принимали участие 40 студентов, которые составили 2 группы: 1) 20 студентов, которые обучаются на факультете менеджмента в возрасте 19 – 26 лет, из них 10 девушек и 10 юношей. 2) 20 студентов, которые обучаются на факультете экономики в возрасте 19 – 26 лет, из них 10 девушек и 10 юношей. Методики исследования: 1. Опросник FPI (Фрайбургский личностный опросник), форма В. 2. Шкала нервно-психического напряжения Т.А. Немчина. 3. Методика «Я – лидер» Е.С. Фёдорова, О.В. Ерёмкина, модифицирована Т.А. Мироновой. 4. Методика диагностики лидерских способностей Е.С. Жарикова, Е.Крушельницкого. Рекомендации по развитию лидерских качеств студентов Развитие лидерских качеств студентов включает в себя: 1) создание социально-психологических условий, стимулирующих проявление лидерства; 2) профессионально-психологическую подготовку; 3) психологический тренинг развития лидерских качеств; 4) психологическое сопровождение посттренинговый период в виде групповых и индивидуальных консультаций. I. Проявление лидерства и развитие лидерских качеств обеспечивается практическими рекомендациями Рекомендации по развитию лидерских качеств. Заключение

6

Целью данного исследования являлось изучение особенностей особенности лидерских качеств у студентов-менеджеров. В ходе достижения цели был поставлен и решен ряд задач. При анализе научной литературы было подчеркнуто, что лидерство – процесс социальной организации и управления общением в определенной группе людей. Лидерство – искусство воздействия на других для побуждения их к достижению определенных целей, что проявляется в способности вести других за собой. Руководство - подразумевает выработку директив и мотивацию подчиненных в выполнении заданий, направленных на достижение целей работы. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, получил название неформальное руководство. Влияние опирается на признание другими личного превосходства лидера. Формальное руководство — это процесс влияния на людей с позиции властных полномочий, определяемых занимаемой должностью, официальным положением или ролью в организационной структуре.

Список литературы 1. Алифанов С. А. Основные направления анализа лидерства. - М.: Эксмо, 2014. 2. Базарова К.Т. Социально-психологические факторы развития лидерских качеств руководителя. - М.: Рипол, 2013. 3. Гончаров В. В. В поисках совершенства управления / В. В. Гончаров. - М.: Инфо-М, 2015. 4. Ерастова А. В.. Лидерство: учебное пособие / А. В. Ерастова, О. В. Черкасова. - Саранск: Мордов. гос. ун-т., 2015. 5. Карпов А. В. психология менеджмента Учеб. пособие. - М.: Гардарики, 2016. - 584 с. 6. Ким М.В., Резанович И.В. Проблемы управления персоналом при внедрении системы менеджмента качества на предприятии. В сборнике:

7

Научная дискуссия: актуальные научные проблемы XXI Века. - Челябинск, 2016. - С. 102-105. 7. Козлов В.В. Психологический практикум для студентов по специальности «Социальная работа» – Ярославль, 1999. 8. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Лидерство как структурный феномен. - М.: Эксмо, 2014. 9. Практикум по экспериментальной и практической психологии: Учеб. пособие / Л. И. Вансовская, В. К. Гайда, В. К. Гербачевский и др.; Под ред. А. А. Крылова. — СПб: Издательство С.-Петербургского университета, 1997. — 312 с. 10. Психодиагностика стресса: практикум / сост. Р.В. Куприянов, Ю.М. Кузьмина. - Казань: КНИТУ, 2012. - 212 с. 11. Робер М.А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. М., 2017. 12. Семечкин Н.И. Психология социального влияния. М.: Директ-Медиа, 2014. 13. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: Речь, 2007. - 365с. 14. Тюрина И.О. Гендерные аспекты занятости и управления. - М.: Эксмо, 2014. 15. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социальнопсихологическая диагностика развития личности и малых групп. - М. 2002.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/92319>