

ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Морозова В.В.,

студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Морозанова М.М., канд. психол. наук, доцент

В условиях стремительных социально-экономических изменений, цифровизации производственных процессов и усложнения организационных структур особую значимость приобретает проблема эффективного управления персоналом. Современные предприятия сталкиваются с необходимостью не только оперативно решать текущие задачи, но и формировать стратегическое видение, поддерживать психологическую устойчивость коллектива и обеспечивать высокий уровень мотивации сотрудников. В этой связи изучение феноменов лидерства и руководства становится ключевым направлением социальной психологии.

В научной литературе подчёркивается, что руководство представляет собой формальный процесс управления, основанный на должностных полномочиях и административных функциях, тогда как лидерство связано с неформальным влиянием, способностью вдохновлять, направлять и объединять людей вокруг общих целей, что крайне сложно без умения распознавать и контролировать как свои эмоции, так и эмоции других людей. Как отмечает А. Л. Журавлёв, анализ лидерства и руководства является необходимым условием понимания групповой динамики и эффективности совместной деятельности [1]. Исследователи подчёркивают, что успешный руководитель должен обладать не только административными навыками, но и развитым лидерским потенциалом, формирующимся в процессе профессиональной социализации [2; 3].

Цель исследования – изучить особенности стиля руководства, лидерских качеств и эмоционального интеллекта сотрудников промышленного предприятия.

Материал и методы. Исследование было проведено на базе одного из предприятий г. Витебска. В нём приняли участие 31 респондент. В качестве диагностического инструментария использовались методика «Эмоциональный интеллект» Д. В. Люсина, методика «Стиль руководства» И.Д. Ладанова и тест «Лидерские качества» В. В. Травина и др. Для обработки данных применялись методы описательной статистики (среднее значение, стандартное отклонение) и анализ распределений уровней выраженности показателей.

Результаты и их обсуждение. Анализ стилей руководства показал, что наиболее распространённым среди сотрудников является директивный стиль. Среднее значение по данной шкале составило $M=15.0$ при $SD=3.4$, что соответствует среднему уровню выраженности. Низкий уровень директивности был выявлен лишь у 2 респондентов (6%), тогда как подавляющее большинство – 27 человек (87%) – продемонстрировали средний уровень, и только 2 человека (6%) – высокий. Это свидетельствует о том, что сотрудники чаще всего ориентируются на структурирование деятельности, контроль выполнения задач и чёткое распределение обязанностей. Коллегиальный и деловой стили также проявлены преимущественно на среднем уровне ($M=13.2$; $SD=4.0$ и $M=13.1$; $SD=3.3$ соответственно). Коллегиальный стиль на среднем уровне продемонстрировали 23 респондента (74%), деловой – 26 респондентов (84%). Эти данные указывают на стремление работников сочетать элементы сотрудничества, рациональности и конструктивного взаимодействия. Стиль невмешательства выражен умеренно ($M=12.7$; $SD=3.7$), его средний уровень отмечен у 23 человек (74%), что говорит о стремлении сотрудников сохранять баланс между контролем и автономией подчинённых. Таким образом, в управленческом поведении работников предприятия доминируют директивные и деловые тенденции, дополненные элементами коллегиальности.

Лидерские качества, в отличие от стилей руководства, отражают не формальные управленческие функции, а способность оказывать влияние, вдохновлять и мотивировать других. Наиболее выраженной характеристикой в выборке оказалась мотивация подчинён-

ных ($M=16.0$; $SD=4.0$), высокий уровень которой продемонстрировали 6 респондентов (19%). Коммуникативная сфера ($M=15.5$; $SD=4.9$) и внимание к людям ($M=15.9$; $SD=5.2$) проявлены на среднем уровне у большинства участников (21 и 20 человек соответственно). Использование власти ($M=15.4$; $SD=5.0$) и принятие решений ($M=14.8$; $SD=5.1$) также находятся в диапазоне средних значений. Высокие уровни лидерских качеств встречаются у 4–7 респондентов в зависимости от шкалы, что составляет 13–22% выборки. Эти данные подтверждают, что лидерство и руководство в группе не совпадают полностью: наличие формального статуса руководителя не гарантирует выраженности лидерских качеств, и наоборот – часть сотрудников без управленческих должностей демонстрирует высокий лидерский потенциал.

Эмоциональный интеллект сотрудников предприятия также характеризуется преимущественно средним уровнем развития, что является важным условием эффективного взаимодействия в коллективе. Наиболее выраженными оказались внутриличностный эмоциональный интеллект ($M=5.7$; $SD=2.2$) и способность управлять эмоциями ($M=5.4$; $SD=2.3$). Средний уровень по этим шкалам продемонстрировали 18 и 17 респондентов соответственно. Межличностный эмоциональный интеллект ($M=4.3$; $SD=2.2$) и понимание эмоций ($M=4.4$; $SD=2.3$) проявлены умеренно, при этом высокий уровень встречается у 5 и 7 человек (16 и 23%). Низкие уровни эмоционального интеллекта наблюдаются у 6–10 респондентов в зависимости от шкалы, что свидетельствует о необходимости дальнейшего развития навыков эмоционального восприятия и межличностного взаимодействия. В целом эмоциональный интеллект сотрудников можно охарактеризовать как достаточный для поддержания конструктивного взаимодействия, но требующий дальнейшего развития в аспектах межличностной чувствительности и эмоциональной экспрессии.

Заключение. Результаты исследования показывают, что сотрудники предприятия демонстрируют преимущественно средний уровень выраженности стилей руководства, лидерских качеств и эмоционального интеллекта. Наиболее распространёнными оказались директивный и деловой стили руководства, что отражает ориентацию на структурированность, контроль и рациональность в организации труда. Лидерские качества проявлены умеренно, при этом способность мотивировать подчинённых является наиболее выраженной. Эмоциональный интеллект сотрудников находится на среднем уровне, а наиболее развитой его компонент – внутриличностная регуляция – способствует поддержанию стабильного эмоционального состояния и конструктивного взаимодействия в коллективе.

1 Журавлёв, А.Л. Психология совместной деятельности / А.Л. Журавлёв. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 640 с.

2 Кандыбович, Л.А. Психология управления: теория и практика / Л.А. Кандыбович. – Минск: Тесей, 2009. – 288 с.

3 Семёнова, Н. С. Формирование лидерских качеств студенческой молодёжи / Н. С. Семёнова // Психологический Вадемесум : Психологическая феноменология в образовательной среде : мультидисциплинарный подход : сборник научных статей. – Витебск : ВГУ имени П. М. Машерова, 2019. – С. 229-234. <https://rep.vsu.by/handle/123456789/19450>

ПОСЛЕДСТВИЯ НЕЗАВЕРШЕННОЙ СЕПАРАЦИИ ОТ РОДИТЕЛЬСКОЙ СЕМЬИ В ЮНОШЕСКОМ ВОЗРАСТЕ

Мухина М.А.,

студентка 5 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь

Научный руководитель – Кухтова Н.В., канд. психол. наук, доцент

Психологическая сепарация, понимаемая как становление эмоциональной, функциональной и ценностной автономии от родительской семьи, является одной из центральных задач развития в юношеском возрасте, где закладываются основы личностной зрелости, способности к построению зрелых межличностных отношений и эффективной самореализации. В современных социокультурных условиях процесс сепарации часто осложняется и приобретает незавершенный характер, что влечет за собой ряд