

Жмай А.В.
*преподаватель кафедры экономики и управления
Одесского национального университета
имени И. И. Мечникова*

Силкина Д.А.
*студентка
Одесского национального университета
имени И. И. Мечникова
г. Одесса, Украина*

ОЦЕНКА ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ ФОРМАЛЬНЫХ И НЕФОРМАЛЬНЫХ ЛИДЕРОВ

В последние годы лидерство является ведущей темой в теории и практике управления. Оно является одним из механизмов менеджмента для достижения целей организации в процессе интеграции групповой деятельности, а также характеризует специфическую форму управленческих отношений в группе.

В современных условиях в качестве основных черт лидера выделяют следующие [1, с. 196]: напористость, честность, мотивация, самоуверенность, умственные способности, креативность, приспособляемость, компетентность.

Но, на наш взгляд, данных критериев недостаточно для выявления эффективного лидера в группе. Процесс становления человека как лидера базируется не только на вышеперечисленных критериях, но также включает в себя другие факторы, как внутренние (тип личности, харизма и т.д.), так и внешние (социальные роли, окружение и культурные особенности и т.д.).

На сегодняшний день существует методика DISC, которая может поспособствовать диагностированию поведенческого типа человека, а также подбору эффективных методов и инструментов общения, максимально подходящих выявленному типу. В упрощенном изложении DISC базируется на двух основных критериях: как человек воспринимает среду, в которой действует (как благоприятную или как враждебную); как человек действует или реагирует в конкретных ситуациях (активно или реактивно).

Соответственно, характеризуя человека по двум критериям – окружающая среда (враждебная и благоприятная) и поведение (активное и реактивное) – мы получим четыре поведенческих типа: доминирование, влияние, постоянство, соответствие [2].

В реальной жизни помимо людей, у которых проявляется отчетливо один основной поведенческий тип, достаточно часто встречаются и те, в поведении которых два поведенческих типа DISC проявляются почти в равной степени ярко: DI-ID («Вдохновитель»), SI-IS («Связной»), SC-CS («Координатор»), DS-SD («Противоречивый»), DC-CD («Исполнитель»), IC-CI («Противоречивый») [3].

Рассмотрим определение простых и комбинированных типов личности на примере членов команды Одесского национального университета имени И. И. Мечникова, которые принимают участие в международном конкурсе студенческих маркетинговых, PR-проектов и стартапов «Золотой компас».

Команда состоит из 29 человек, среди которых присутствует 4 формальных лидера, которые руководят другими членами команды. В данной группе был проведен опрос на базе теста У. Марстона, на основании которого мы получили следующие результаты [4]:

- DC-CD – 8 человек;
- IC-CI – 7 человек;
- SC-CS – 13 человек;
- DI-ID – 1 человек.

Члены команды, которые являются формальными лидерами, соответствуют следующим типам личности: DC (1 человек), IC (2), SC (1).

DC – это авторитарный тип лидера, который комфортно и уверенно чувствует себя в непредсказуемых условиях, всегда стремится к разрешению проблемы и к внедрению инноваций в процесс. Ему присуще аналитическое мышление в сочетании с высокой самокритикой и «патологическим» перфекционизмом (пытаются внести изменения там, где в этом нет необходимости) [2]. Данный участник команды, скорее всего, является лидером не только в теории, но и на практике.

IC – сочетает в себе два противоположных поведенческих типа. С одной стороны, это человек, который стремится как добиться успеха сам, так и способен вдохновлять других людей, вести их за собой. С другой стороны, это достаточно жесткий руководитель, и в связи со своей эмоциональностью может быть чрезмерно придирчивым и критичным. Эти члены команды также являются лидерами, но, в отличие от первого типа, который представляет собой лидера-новатора, они скорее являются лидерами-вдохновителями. Эти типы схожи своим авторитарным управлением, но различны отношением как к внутренней, так и к внешней среде.

SC – в отличие от вышеперечисленных двух типов, данный тип в меньшей степени обладает лидерскими качествами. Он ценит стабильность, долго принимает решение, стремится к постоянству, таким образом избегая критических моментов. В ином случае, он замыкаются в себе и бездействуют. Такой тип более зависим от внешней среды, при благоприятных условиях у него повышается вероятность раскрытия своего лидерского потенциала, если же такая среда отсутствует, то подобный человек занимает позицию заместителя.

Стоит не забывать о том, что существует такое понятие как «потенциальный лидер». Опираясь на результаты тестирования, мы можем выделить 4-х потенциальных лидера со следующими типами личности: DC (1), IC (2), DI (1).

Первые два типа личностей были рассмотрены на примере формальных лидеров, и можно сделать вывод, что эти люди также являются лидерами по своей натуре. Следовательно, остается рассмотреть третий тип личности – DI. Данные лидеры добиваются целей за счет своих личных качеств и силы убеждения. Им также присуще авторитарное управление, со склонностью к манипуляции другими членами команды. Для таких людей, главным стимулом является конкуренция [2].

Проведенные исследования являются еще одним доказательством того, что на становление лидера в коллективе влияют не только его внутренние качества, но и внешние обстоятельства. Мы можем наблюдать некое несоответствие типа личности человека и его лидерских качеств с той позицией, которую он занимает в команде. Таким образом, можно сделать вывод о том, в команде существуют не только формальные, но также и неформальные лидеры.

Из четырех формальных лидеров только трое занимают свою должность в соответствии с типом личности. Нами были выделены четыре человека, которые могли бы стать лидерами в будущем (потенциальные лидеры). В дальнейшем, именно передача лидерства от существующих формальных лидеров потенциальным даст возможность сохранить целостность коллектива при реструктуризации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Почебут Л. Г. Социальная психология. Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / Л. Г. Почебут. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 400 с. (дата 11.12.2017). – Название с экрана.
2. Модель индивидуальных различий DISC. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tavalik.ru/model-individualnyh-razlichij-disc/> (дата 12.12.2017). – Название с экрана.
3. Модель У. Марстона DISC как инструмент управления подчиненными в условиях кризиса. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrmaximum.ru/articles/-motivation/54/> (дата 13.12.2017). – Название с экрана.
4. Тест DISC. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uspeh-success.ru/test-disc/> (дата 05.12.2017). – Название с экрана.