

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»
**Индивидуально-психологические и групповые факторы выдвижения в
позицию лидера**

Ахмедова Роза Рафаиловна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в
г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан

E-mail: gloria_4@list.ru

Уже давно обратили внимание на то, что профессиональные навыки и опыт работы кандидата на должность является не единственным критерием для определения эффективности сотрудника и тем более успешности принимаемого на работу руководителя. Но помимо официальной организационной структуры существуют и неформальные объединения в коллективе. Неформальные лидеры могут как навредить целям организации, так и привести ее к успеху с максимальной вовлеченностью всех сотрудников. И изучение того, что влияет на выбор сотрудников неформального лидера, является нашей исследовательской задачей.

Лидерство часто возникает в ситуации нестабильности, появляющейся в результате каких-либо изменений. Именно в таких ситуациях группа нуждается в лидере. Дмитриева В.А. описывает исследования ценностей лидеров различной национальной принадлежности. На первое место вне зависимости от своей принадлежности лидеры всегда помещают «ценности изменения» [3]. К индивидуально-психологическим характеристикам личности можно отнести стиль реагирования на изменения и социально-психологические установки личности. Какой именно стиль детерминирует выдвижение в позицию лидера пока не ясно? Будут ли свойственны какие-то общие социально-психологические установки для этих лидеров? И что в процессе совместной деятельности может стать основанием для выбора членов группы своего лидера? Что будет более значимым для выбора: индивидуально-психологические или групповые факторы? Индивидуально-психологические характеристики личности провоцируют определенное поведение и способствуют приобретению лидером данного статуса или сама ситуация формируется таким образом, чтобы проявить все потенциальные человека? Существуют ли четкие индивидуальные особенности, на которые будут доминировать над групповыми и на них можно опираться, или, наоборот, групповые факторы станут приоритетными и смогут однозначно повлиять на выбор группы?

Используемый в данном исследовании опросник Т.Ю.Базарова, М.П.Сычевой «Стили реагирования на изменения» был создан в 2012 году [1] и впервые апробировался на ташкентской выборке.

В исследовании участвовало 156 человека: 87 женщин и 69 мужчин в возрасте от 18 до 27 лет. В результате проведенной обработки данный опросник является надежным ($p < 0,05$) по критерию фи-коэффициента Гилфорда. По коэффициенту Альфа-Кронбаха согласованность пунктов со шкалой «Реализаторы» составляет 0,710, «Консерваторы» - 0,657, «Инноваторы» - 0,658, «Реакторы» - 0,714. Показатели корреляция пункта со шкалой по критерию Пирсона значит, что согласованность пунктов высокая ($p < 0,05$, $r = 0,266$). А высокий уровень значимости по Одно выборочному тесту Колмогорова-Смирнова означает, что полученные данные имеют нормальное распределение.

В результате проведенного нами лабораторного наблюдения мы выявили, что, лидеры в отличие от остальных членов группы являются активными участниками всего группового процесса, что ярко выделяет их из общей массы. Также они обладают более устойчи-

вой направленностью на будущее, преобразования, которые имеют под собой перспективу, личные и групповые выгоды для своей команды.

Люди с реализующим стилем реагирования на изменения чаще других выдвигаются группой в позицию лидера. 75% выбранных лидеров являются Реализаторами, 25% - Консерваторами. Среди лидеров не было представителей, ведущим стилем реагирования на изменения которых является реактивный и инновационный.

Неформальный лидер в групповой работе является активным участником совместной деятельности, а не только принимает роль председателя, контролирующего весь рабочий процесс. При этом по сравнению с остальными членами группы проявляет активность и успешно справляется и с другими групповыми ролями [2], такими как генератор идей, секретарь, оформитель идей, критик, проблематизатор, душа группы, эффективно их совмещая. Только 25% выдвинутых группой лидеров нецеленаправленно пытались территориально обозначить свой неформальный статус (центральное место стола), т.е. не каждый неформальный лидер, уже имея свои способы управления группой, стремится приобрести формальный статус лидера.

Также в результате апробации были получены надежные данные по опроснику «Стили реагирования на изменения» на ташкентской выборке, а значит является хорошим научным инструментом для дальнейших исследований.

Тем не менее остается не ясным, что является более значимым при выборе лидера - социально-групповой принцип взаимодействия с остальными участниками или его индивидуально-психологические особенности, т.к. выбранные лидеры отличаются рациональностью при принятии решений и зрелой, не основанной на чувствах и эмоциях позицией по отношению к ситуациям изменений.

Источники и литература

- 1) Базаров Т.Ю. Создание и апробация опросника «Стили реагирования на изменения» / Т.Ю.Базаров, М.П.Сычева // Психологические исследования, 5(25), 12. <http://psystudy.ru>
- 2) Белбин Р.М. Типы ролей в командах менеджеров / Р.М. Белбин. Пер.с англ. М.: НИРО. - 2003. - 232 с.
- 3) Дмитриева В.А. Феноменология лидерства: психологические и биографические особенности / В.А. Дмитриева. Материалы IV Всероссийской научной конференции. М.: Логос, 2012.