

Лідерство як важливий аспект організаційних здібностей

Сьогодні, особливо в контексті трансформації соціально-економічних процесів в нашому суспільстві, вкрай актуальною є проблема розвитку лідерських якостей у майбутніх вчителів. Аналізу й систематизації сучасних даних відносно зазначеної проблеми і присвячена запропонована стаття.

Ключові слова: лідерство, організаційні здібності, імідж, харизма, поведінка, мотивація, особистісна характеристика, інтелект.

В настоящее время, особенно в контексте трансформации социально-экономических процессов нашего общества, очень актуальной является проблема развития лидерских качеств у будущих учителей. Анализ и систематизации современных данных относительно названной проблемы и посвящена предлагаемая статья.

Ключевые слова: лидерство, организационные способности, имидж, харизма, поведение, мотивация, личностная характеристика, интеллект.

Інтенсивна трансформація соціально-економічних процесів у нашому суспільстві пред'являє підвищені вимоги до організаційних якостей майбутніх вчителів, які забезпечать успішність їх роботи з дітьми. Серед таких якостей є лідерські. Необхідно підкреслити, що ефективний організатор обов'язково повинен мати не тільки комунікативні та управлінські навички, але й навички лідерства [1; 2; 4]. Взагалі, лідерство – це один із важливих факторів у досягненні успіху груп і організацій. Ефективне лідерство може компенсувати багато різних недоліків і «дефіцитів» у процесах функціонування груп. Зокрема, наукове зацікавлення викликають лідерські якості тих фахівців, які покликані організувати підростаюче покоління (наприклад, вчителі фізичного виховання).

Мета статті – аналіз і систематизація сучасних наукових даних, які накопичено в області психології лідерства. В сучасній психології лідерство розглядається, переважно як певний набір вроджених якостей [4; 7; 15], як особливості стилю поведінки [12; 6; 15], як наслідок, головним чином, тієї ситуації, в який опинився лідер [14; 10; 15].

Розглянемо ці психологічні уявлення про феномен лідерства детальніше. Більшість визначень лідерства включає три компоненти: вплив, групу і ціль [9; 5; 16]. Тобто лідери – це люди, які впливають на поведінку інших (учні, підлеглі, колеги, послідовники тощо); лідерство, на звичай, досліджується в контексті груп (наприклад, учнівських класів, спортивних команд); групова ціль, яка повинна бути досягнута – також є важливою стороною лідерства. Узагальнюючи ці три компоненти, можна сказати, що лідерство – це процес, при якому людина впливає на інших членів групи заради досягнення цілей цієї групи. Не будемо забувати, що вплив може мати два напрямки – лідер впливає на групу, і група, в свою чергу, впливає на лідера, щоб змінити його образ дій. Тобто цей взаємовплив точніше було б назвати «взаємодіями». Право бути лідером часто добровільно надається особі окремими чи усіма членами групи (це різні варіанти виборів); положення лідера може співпадати чи не співпадати з формальним положенням, тобто лідер може бути формальним, неформальним і таким, чий статус лідера співпадає з посадою. Як бачимо, лідер може стояти не тільки на вищих щаблях організації, а й знаходитись на більш низьких її рівнях.

Одна із важливих функцій лідера – уміння мотивувати групу на те, щоб вона витратила енергію саме на досягнення цілей групи. У цьому контексті, як вважає Д. Гоулман [17], основне завдання лідерів – «зажигать» людей – визивати в них готовність до дій. Такий ефект виникає, якщо лідеру вдається пробудити найкращі почуття. Тобто робота лідера має емоційну першооснову, з цього і починається лідер. Тому саме емоційний інтелект (тобто розумна поведінка в емоційній області) – так багато значать для успіху. Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки в рамках своєї концепції емоційного інтелекту виділяють такі лідерські здібності: 1) самосвідомість (емоційна самосвідомість, точна самооцінка, впевненість в собі); 2) самоконтроль («обуздание» емоцій, відкритість, адаптивність, воля до перемоги, ініціативність, оптимізм); 3) соціальна чуткість (емпатія, ділова поінформованість, ввічливість); 4) керування відносинами (натхнення, вплив, допомога в самовдосконаленні, підтримка змін, врегулювання конфліктів, командна робота і співробітництво).

Але вплив без змін не може вважатися впливом. Таким чином, наступне завдання лідера – брати на себе ініціативу по

досягненню якихось змін (конструктивних, адаптивних та ін.), які часто стають помітним ривком в діяльності групи. Але це завдання вимагає від лідера бачення цілей (зокрема, ключових критеріїв успіху) і стратегічного мислення (яке реалізується в створенні стратегій і планів). Все це передбачає наявність певних уявлень (куди повинна йти група, чим вона повинна займатися), здібності вирішувати, що є важливим для організації, а також вміння передбачати майбутнє. Як бачимо, лідерство – це спонукання людей до бачення перспектив. А це, в свою чергу, вимагає від організатора і лідера вміння звертатися до потреб і цінностей людей. Отже, науковці дійшли висновку, що лідерство значно залежить від розуміння цілі, здібностей впливати на групу і мотивувати її до досягнення цієї цілі.

У сучасній психології лідерства одним із провідних напрямків визнається дослідження особистісних рис. Досить багато робіт присвячено вивченню особистісних рис, якостей і характеристик, які відрізняють лідерів від тих, ким вони керують. Найбільш яскраво цей підхід до вивчення лідерства відображений у *теорії лідерських якостей*, яку ще називають теорією «видатної людини». В рамках цього підходу порівнювались також ефективні і менш ефективні лідери. Корні теорії лідерських якостей уходять далеко в глибину століть, коли лідерські позиції отримувалися на основі народження і високого походження і ця теорія повинна була обґрунтувати такий стан речей.

Сучасні дослідження в рамках теорії лідерських якостей показали, що існує тільки невелика кількість рис, які відрізняють лідерів від інших людей, а чіткої різниці між ефективними і неефективними лідерами взагалі ще не винайдено. Як вважає багато вчених, сама природа лідерства означає те, що важливими для нього є такі риси як комунікабельність, потреба у владі і потреба в досягненнях [14; 4; 5]. Дослідження Лорда підтвердили і розширили перелік цих рис [15]: лідери отримують більш високі бали, ніж нелідери, при оцінці таких якостей? як інтелект, консерватизм, екстраверсія, домінантність, маскуліність, пристосованість. Сучасною ілюстрацією теорії лідерських якостей є дослідження Кирпатрика і Лока [цит. за 15, с. 21], які показали, що лідерів від нелідерів відрізняють такі риси: 1) *потяги*, рус. – побудження (досягнення, честолюбство, енергія, наполегливість, ініціатива);

2) *мотивація лідерства* (персоніфікована чи соціалізована); 3) *чесність і прямота*; 4) *впевненість в собі* (включаючи емоційну стабільність); 5) *когнітивні здібності* (здібність збирати, інтегрувати, впорядковувати та інтерпретувати велику кількість різнобічної інформації). Наприклад, різниця між двома типами мотивації лідерства (персоніфікованою чи соціалізованою) полягає в тому, що персоніфікована влада характеризує мотивацію таких людей, які прагнуть влади заради її самої, бажають домінувати над іншими і часто зацікавлені в статусі й атрибутах влади. А лідери, які мають мотивацію до соціалізованої влади, щоб досягнути бажаних цілей, більше прагнуть до співробітництва з іншими (а не до домінування над ними). Зрозуміло, що для підлеглих, учнів і організації загалом, лідери, які прагнуть до соціалізованої влади, більш корисні.

Відносно питання здібностей існує думка, що для ефективного лідерства може бути достатньо рівня інтелекту вище середнього, а із вище названих п'яти характеристик – потяги, наполегливість, рішучість є набагато важливішими, ніж інтелект [15].

Науковці звертають увагу, що більшість членів команди, групи, колективу досить часто неусвідомлено пред'являють до лідера більш високі вимоги (організаційного, соціального і морального плану), ніж до самих себе. І далеко не кожний лідер уявляє, яким є цей повний обсяг вимог до нього від членів команди. В лідері багато хто хоче бачити чи вже бачить втілення тих здібностей, яких не має сам. Саме з лідером члени команди часто пов'язують власні надії на самореалізацію і успіх в житті. Тому розчарування в лідері наносить тяжкий збиток не тільки особистісному статусу окремого члена команди, але й команді в цілому. Лідеру команди необхідно бути завжди на крок попереду. Тільки лідер, який приділяє постійну увагу особистісному і професійному росту та відкриває перед командою нові горизонти перспективних цілей, може бути впевненим у надійності й результативності своєї команди.

Більшість психологів сходяться на думці, що здібності особистості бути лідером багато в чому залежить від розвитку організаційних і комунікативних якостей. У цьому контексті риси особистості, які повинен мати дійсний лідер, як відмічають Е. Жаріков і Е. Крушельницький, є такими: воля

(можливість переборювати труднощі на шляху до цілі); наполегливість, вміння розумно ризикувати; терплячість, готовність довго і гарно виконувати навіть нецікаву роботу; ініціативність; незалежність (прагне працювати без опіки); психічна стійкість (не дозволяє захопити себе нереальними пропозиціями); пристосованість до нових умов і вимог; самокритичність, вміння тверезо оцінювати не тільки свої успіхи, але й невдачі; вимогливість до себе та інших, вміння вимагати звіту за доручену роботу; критичність (вміння бачити в заманливих пропозиціях слабкі сторони); надійність (тримає слово, на нього можна покластися); витривалість (може працювати навіть в умовах перевантаження); відкритість новому, схильність вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами; стресостійкість (не втрачає працездатності і не губиться в екстремальних ситуаціях); оптимістичність (ставиться до труднощів як до неминучих і таких, які можна перебороти); рішучість, здібність самостійно і своєчасно приймати рішення, в критичних ситуаціях брати відповідальність на себе; здібність змінювати стиль поведінки в залежності від умов; може і вимагати, і надихати [13, с. 320].

Велике значення для лідера має його моральна стабільність, яка проявляється, зокрема, в спокійній гідності. Загалом, як відомо, етичні принципи витікають із людського прагнення до блага і боротьби зі злом та гріхом. Етика припускає наявність в міжособистісних відносинах справедливості, безпристрасності, ідеалізму. Людина повинна займати моральну позицію стосовно до рішень, які приймаються нею, і стосунків з іншими, уникаючи безапеляційного чи моралізаторського тону [2; 4; 5].

Т.Д. Зінкевич-Євстигнєва, акцентуючи увагу на ролі лідерських здібностей в організаційних вміннях, виділяє такі якості: впевненість, вміння чітко визначати найбільш раціональний варіант дій і «заражати» інших впевненістю в успіху вибраного шляху; вміння налагоджувати партнерську взаємодію навіть з тими колегами, з якими традиційно складаються конфліктні відносини; націленість на дію і результат, здібність брати на себе відповідальність за досягнення поставлених цілей, переборюючи різні зовнішні труднощі [14, с. 32].

Підсумовуючи розгляд теорій лідерських якостей, акцентуємо увагу на тому, що багато дослідників підкреслюють: хоча риси особистості і можуть забезпечити *потенціал* для лідерства,

саме здібність бачити перспективу і здійснювати її – дозволяє *реалізувати* цей потенціал.

Другий напрямок досліджень проблеми лідерства – вивчення стилів лідерства і поведінки лідерів (ці два терміни взаємозамінюють один одного). Імплицітно припускалося, що лідера можна навчити ефективним діям. В дослідженнях американських вчених [15; 16] було знайдено два важливі фактори, які характеризували поведінку лідерів: А) *уважність* – ступінь, в якому відносини між лідером і підлеглими ґрунтуються на взаємній довірі та симпатії, прихильності до однієї ідеї, повазі почуттів і теплоти у відносинах. Можливо, що при цьому присутній дух товариства, взаєморозуміння й двостороння комунікація між лідером і підлеглими; Б) *ініціювання структури* – ступінь, в якому лідер визначає і структурує свою роботу й роботу підлеглих, спрямовану на досягнення цілі. Структуруючі лідери – це ті, хто чітко визначає обов'язки підлеглих і грає активну роль у спрямуванні дій групи через планування, повідомлення інформації, критику чи пропонування нових ідей.

Інші науковці [10; 4; 15] доповнили ці уявлення: виявилося, що ефективні лідери зосереджені на інтересах своїх підлеглих (турбуються про них), а неефективні – на роботі (їх цікавило тільки рішення поставленого завдання). Тобто, як бачимо, стилі лідерства, які були описано, в загальних рисах схожі: турбота про людей і турбота про рішення завдання. Подальші дослідження виявили різні варіанти лідерських стилів (авторитарний, попустливий, врівноважений, демократичний, командний тощо). Психологами був зроблений висновок: хоча в деяких випадках один стиль може бути кращим за інший, не існує єдиного стилю лідерства, який підходить до всіх ситуацій (для кожної ситуації оптимальним може бути певний стиль). Це пояснюється тим фактом, що в сучасному суспільстві люди можуть бути лідерами в одних ситуаціях, а підлегли (послідовники) – в інших. Тобто, якщо кожний може бути і лідером і підлеглим, різниці в рисах особистості у цих двох ролях не буде [15; 17]. Теж саме стосується і ефективності лідерства: в одних ситуаціях можна бути прекрасним лідером, а в інших – не таким успішним. Інакше кажучи, різні ситуації вимагають різних рис лідерства і форм поведінки.

Для наступного підходу у вивченні проблеми лідерства – ситуативного – характерна увага саме до ситуативних факторів, що дозволяє відповісти на питання: коли один тип лідерської поведінки має перевагу над іншим? Яким чином ситуація змінює поведінку? Серед *ситуаційних теорій лідерства* найбільш відомі теорії лідерства Херсі і Бланшара, ситуаційна теорія Фідлера, нормативна модель Врума-Йеттона-Яго і теорія «шлях-ціль» Хауса [4; 5; 15].

Згідно з теорією лідерства Херсі і Бланшара, підлеглі будуть працювати найбільш ефективно і відчувати найбільше задоволення в тих випадках, коли лідерський стиль відповідає їх рівню зрілості [16].

Згідно з ситуаційною теорією Фідлера, ефективність лідера залежить як від його особистісних якостей, так і від ступеня його контролю над ситуацією. На думку цього автора, особистісні характеристики утворюють мотиваційну систему і стосуються того, наскільки позитивно лідер оцінює свого найменш бажаного колегу. Саме ця оцінка є основною змінною у цій теорії. Основне положення теорії: лідерська поведінка є рисою особистості, і тому оцінка найменш бажаного колеги залишається відносно незмінною. Тому практично не має сенсу змінювати стиль лідерської поведінки за допомогою тренінгів чи підвищення кваліфікації. Більш розумнішими буде підбір того лідера, чий стиль буде відповідати ситуації, а не чекати, що людина зміниться і адаптується до цієї ситуації.

Врум, Йеттон і Яго розробили ситуаційну теорію прийняття рішень лідером. Як відомо, діяльність лідера, в основному, пов'язана з прийняттям рішень, які стосуються багатьох людей. Названі психологи в своїй теорії відповідають на питання, якою мірою лідери повинні притягувати підлеглих до прийняття рішень. Слід сказати, що ця теорія є нормативною, оскільки вона встановлює правила, яким повинні відповідати лідери для прийняття найкращих рішень у таких обставинах. У цій теорії не пропонується якийсь один найкращий стиль прийняття рішення, а лише вказується на питання, які лідери повинні ставити перед собою перед тим, як притягувати до прийняття рішень своїх підлеглих. Дуже цікавими, на наш погляд, є результати дослідження цих авторів, які показали: якщо підлеглі повністю згодні з рішенням лідера – це викликає у них щире підтримку цього

рішення [15]. Дуже важливо, що ця підтримка призводить до творчого, самостійного, енергійного виконання рішення, наскільки дозволяють можливості підлеглих. На підтримку впливають також і такі фактори: уявлення про лідера як про експерта; уявлення про лідера як про людину, що турбується про благополуччя своїх підлеглих; участь підлеглих в прийнятті рішення.

Теорія «шлях-ціль», розроблена Хаусом [15; 16], представляє ще один ситуативний підхід до вивчення проблеми лідерства. За основу цієї теорії було взято теорію очікувань, яка пов'язана з процесом мотивації. Згідно теорії очікувань, люди вирішують, що робити за таких обставин, виходячи із розрахунку очікувань (переконань в тому, що зусилля приведуть до виконання завдання), сприяння (переконання у тому, що виконання завдання буде винагороджено) і значущості (наскільки значущими є винагорода чи результат) у такій ситуації.

Фундаментальне положення теорії «шлях-ціль» полягає в тому, що підлеглі будуть настільки схвально сприймати вимоги лідера, наскільки вони будуть відчувати і розраховувати на те, що він допоможе їм досягнути цілей. Відповідно до цієї теорії, існує чотири типи лідерської поведінки, які можуть впливати на мотивацію підлеглих: інструментальне (чи директивне) лідерство; підтримуюче лідерство; партнерське лідерство; лідерство, яке орієнтоване на досягнення. Автор теорії підкреслює, що всі ці стилі може використовувати один і той же лідер в залежності від обставин. І така гнучкість – ознака успішного лідера.

Нагадаємо, що в рамках теорії людських якостей вивчалися ефективні і менш ефективні лідери. Тож, що ж таке «успішне лідерство»? Зрозуміло, що для ефективної діяльності необхідна висока компетентність і набір певних функціональних вмінь. Але існують дослідження, які вказують на те, що дійсне лідерство – це просто здібність здійснювати вплив. Так, Л. Холлон включає в нього: вміння заставити групу зосередитися на загальній цілі; вміння створити в групі консенсус; вміння розвинути у членів групи відданість загальній справі і мотивацію до досягнень; вміння залучити людей до сумісної роботи і спонукати їх робити те, що необхідно організації (групі, команді), тому, що вони самі прийшли до рішення, що хочуть це робити [16, с. 100].

Результати дослідження особливостей поведінки успішних керівників, проведеного американськими вченими Дж. Канджемі і К.Дж. Ковальські, поглиблюють уявлення про якості успішних лідерів [16, с. 113]. Зокрема, цими авторами було виділено такі характеристики: особливості мислення (здібність до екстраполяції; здібність до розробки декількох проблем одночасно; стійкість в ситуації невизначеності; розуміння, розвинута інтуїція здібність схоплювати суть справи інтуїтивно і швидко); вміння справлятися з агресією (здібність брати керування на себе; наполегливість; здатність до співробітництва; ініціативність; енергійність; управління емоціями (здібність робити ставку на інших, сенситивність, ідентифікація себе зі справою, здібність до співчуття, зацікавленість в «рості» членів групи, незалежність); особистісний ідеал (гнучкість, стійкість до стресу, наявність цілі, почуття гумору, цілісність особистісного ідеалу).

Необхідно декілька слів сказати і про те, що в ідеалі лідер повинен бути такою людиною, яка притягує увагу оточуючих, має якийсь дивний шарм, вміє впливати на оточуючих. І тут згадаємо про таку загадкову якість, як харизма.

Імідж (образ) людини набуває харизматичності тоді, коли в ньому яскраво проявляються його складні глибинні характеристики. Харизматична особистість, зазвичай, викликає сильні ірраціональні переживання у людей. На свідомому рівні вони проявляються як повага, приплив енергії, захоплення, пристрасна прихильність. Отже, нагадаємо ті із глибинних характеристик іміджу, які найбільш важливі для лідера [9; 2; 10; 11]:

- *близькість, зрозумілість* образу (здібність визвати у людини відчуття безпеки, простоти, доступності, зрозумілості і висновку – “свій”);
- *енергійність* (активність, динамічність, емоційність образу, виразна мова, жива міміка і жести, яскраві ідеї);
- *домінантність* (сила образу, його впливовість, значущість, здібність викликати бажання прислухатися, здійснювати конкретні дії, змінюватись на краще);
- *архетиповість* образу (відображення в образі давніх уявлень й імпульсів, наприклад: неабияке значення для авторитету лідера має відповідність його іміджу з архетипами Батька і Матері);

- *еталонність, позитивність* образу (здібність викликати почуття симпатії, довіри, поваги, інтересу, втілення в образі загальнолюдських моральних цінностей і ідеалів).

Ці глибинні якості іміджу здійснюють великий вплив на людей, зокрема, визначають його “іраціональний магнетизм”, чарівність, загадковість, надзвичайність...

Щодо терміну «харизма», то в психологічній, соціологічній, політологічній, філософській літературі є багато її визначень. Наведемо деякі з них. Так, в Oxford Advanced Learners Dictionary сказано: харизма – це психологічна привабливість людини, здібність викликати у людей прихильність своїм цілям і ентузіазм у їх досягненні [цит. за 12, с. 87]. Таке визначення, точніше, друга його частина, на наш погляд, більше розкриває сутність харизми в політичній діяльності. Сутність харизми доповнюють також такі вдалі описи:

- харизматична особистість має сильний вплив на думки, почуття і дії інших людей, вона міцно стоїть на землі, має впевнену ходу, відкритий дружній погляд, глибокий і повнозвучний голос [10];
- харизма – це привабливість, здібність керувати;
- харизматичний імідж – це образ, який притягує до себе оточуючих людей завдяки великій внутрішній енергії і змістовній могутності;
- харизма – це здібність притягувати до себе людей, захоплювати їх своєю особистістю і своїми цілями [12];
- харизматична особистість – має особливу “магнетичну” владу над іншими людьми, вміє надавати їм смисл життя, є гарним оратором і має репутацію працелюбної людини, яка справляється зі своїми труднощами;
- харизматична особистість впевнена в собі, вміє переконувати і має вроджену здібність відчувати потреби й турботи оточуючих; викликає впевненість і показує напрямок руху.

Оскільки підвалини харизми базуються на емоційній прихильності людей, то зрозуміло, що харизма по своїй сутності внутрішньо нестабільна [5; 4; 10]. Одним із джерел харизматичного впливу є привабливість людини. Чим більше подобається лідер, тим більший його вплив на нас. І тут декілька слів необхідно сказати про феномен “першого враження”. Чому

одні люди нам подобаються майже з першого погляду, а інші – ні? Доповнимо ті механізми формування іміджу, які ми розглядали вище, таким моментом. Люди – носії різних соціонічних типів, у них різна психологічна структура і їм можуть подобатись чи не подобатись різні типи людей. Тобто лідер того чи іншого психологічного типу може викликати довіру у тих людей, які психологічно схильні до його манери мислення і поведінки. Саме таких людей лідер може втягнути у сферу свого впливу, “причарувати” їх.

У цьому процесі важлива ідентифікація особистості (яка сприймає лідера) з цим лідером, якою вона може сприймати як харизматичну особу. Ця ідентифікація іде за такими напрямками (з цією людиною мене об’єднують): цінності, інтереси, потреби, норми, думки, цілі, задачі. Коли ці характеристики збігаються, рівень довіри до лідера значно збільшується [4; 12; 7; 3]. Зрозуміло, що така ідентифікація має місце не завжди. З найбільшою вірогідністю вона виникає тоді, коли люди (які сприймають лідера) мають низьку самооцінку, низький рівень власної ідентичності і високу потребу в залежності від людей, які наділені будь якою владою (менталітет раба, страх тощо). Нагадаємо ще раз і про такий важливий механізм: при першому враженні, коли людина не має достатньо інформації про свого співрозмовника, як правило на підсвідомому рівні, діє емоційна оцінка – симпатія чи антипатія, подобається – не подобається. На її основі формуються позитивні чи негативні установки. Іншими словами, інтерпретація поведінки і складних якостей людей майже завжди заснована на симпатіях чи антипатіях.

У наш час розвитку PR-технологій нерідко задають питання: а чи можна створити харизматичний імідж? Більшість фахівців сходяться на думці, що можна лише посилити силу впливу особистості, збільшити її внутрішню енергетику, але створити харизматичний імідж без достатнього для того базису, – неможливо. Загалом, харизматичні якості особистості формуються на основі взаємодії рис особистості, форм поведінки і ситуацій, в яких опиняється людина.

Харизма тим сильніше, чим вона більш непомітна і природна. Безумовно, привабливість має свій немалий вплив на людей, але харизматичність дає набагато більший ефект.

Отже, різноманітність методологічних позицій, теоретичних конструктів, підходів щодо розуміння сутності

феномена лідерства, які були розглянуті, свідчить про необхідність подальшого розгляду цього психологічного явища, визначення чинників і засобів для ефективного розвитку відповідних якостей у майбутніх вчителів.

Список використаних джерел

1. Максименко С.Д. Развитие психики в онтогенезі: В 2т. – К.: Форум, 2002. – Т. 1. – 319 с. – Т. 2. – 335 с.
2. Василюк Ф.Е. Структура образа // Вопросы психологии, 1993. – № 5. – С.5-19.
3. Швалб Ю.М. Целеполагающее сознание (психологические модели и исследования). – К.: Миллениум, 2003. – 152 с.
4. Чалдини Р. Психология влияния. – СПб.: Питер Ком., 1999. – 272 с.
5. Майерс Д. Социальная психология. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 688 с.
6. Змановская Е.В. Руководство по управлению личным имиджем. – СПб.: Речь, 2005. – 144 с.
7. Имидж лидера. Психологическое пособие для политиков. – М.: Общество “Знание” России, 1994.
8. Почепцов Г.Г. Имиджелогия. – М.: Рефл-бук, К.: Ваклер, 2000.
9. Шепель В.М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния. – М., 1994.
10. Энкельманн Николаус Б. Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни / Пер. с нем. – М.: Интерэксперт, 2000.
11. Юнг К.Г. Структура психики в процессе индивидуализации. – М. – СПб., 1996. – 209 с.
12. Сидоренко Е.В. Мотивационный тренинг. – СПб.: Речь, 2000. – 234 с.
13. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Изд-во Института Психотерапии, 2002. – 490 с.
14. Зинкевич-Евстигнеева Т.Д., Фролов Д.Ф., Грабенко Т.М. Теория и практика командообразования. Современная технология создания команд / Под ред. Т.Д.Зинкевич-Евстигнеевой. – СПб.: Речь, 2004. – 304 с.

15. Психология лидерства в бизнесе / В. Шеклтон. – СПб.: Питер, 2003. – 222 с.
16. Психология современного лидерства: Американские исследования. – М.: Когито-Центр, 2007. – 288 с.
17. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.

Today, especially in the context of social, economical processes transformation in our society, the problem of development of qualities of a leader of future teachers is extremely actual. This article is devoted to analysis and systematization of data in the reference to this problem.

Key words: leadership, organizational capabilities, image, conduct, motivation, personality description, intellect.

Отримано: 08.05.2009

УДК 159.99:331.548

Т.М. Клёпова

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ В СИТУАЦИИ БЕЗРАБОТИЦЫ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ПСИХОЛОГА СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ)

У поданій статті як важливі критичні події у професійному розвитку особистості розглядаються втрата й зміна роботи та період безробіття. Позначено способи надання психологічної допомоги клієнтам служби зайнятості – індивідуальні консультації й групові форми роботи. Проаналізовано ефективність проведених програм соціально-психологічного тренінгу. Узагальнюється досвід роботи психолога-профконсультанта Центру зайнятості населення м. Тирасполя.

Ключові слова: криза професійного розвитку, психологічна допомога, соціально-психологічний тренінг.

Потеря и смена работы, а также период безработицы, рассматриваются как важные критические события в профессиональном развитии личности. Обозначены способы оказания