

Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией. Наряду с активным обменом знаниями, у учащихся вырабатываются умения излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Важное условие при организации «круглого стола»: нужно, чтобы он был действительно круглым, т.е. процесс коммуникации, общения, происходил «глаза в глаза». Расположение участников лицом друг к другу в целом приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого учащегося в обсуждение, повышает мотивацию учащихся, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления. Преподаватель также располагается в общем кругу, как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку. В классическом варианте участники дискуссии адресуют свои высказывания преимущественно ему, а не друг другу. А если преподаватель сидит среди детей, обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, это также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между педагогами и учениками.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы: 1) активные методы обучения побуждают учеников к активной мыслительной и практической деятельности, позволяют им стать активными участниками процесса обучения, а деятельность обучаемого носит продуктивный, творческий, поисковый характер; 2) ролевая игра и «круглый стол» являются наиболее эффективными и доступными АМО при изучении иностранного (немецкого) языка и помогают наиболее продуктивно решать основную задачу – развивать коммуникативную компетенцию учащихся.

Список литературы: 1. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В.П. Беспалько. – М.: Издательство ИРПО МО РФ, 1995. – 336 с. 2. Вербицкий А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению деловых игр (для средних специальных учебных заведений). – М.: Всесоюзный научно-методический центр профессионально-технического обучения молодежи, 1990. – 47 с. 3. Кларин М.В. Инновации в обучении: метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта Текст. / М.В. Кларин. М.: Наука, 1997. – 223 с. 4. Прилепо А.Ю. Формирование здорового образа жизни детей в детском дошкольном учреждении дополнительного образования Текст.: автореф. дис.канд. пед. наук: / А.Ю. Прилепо. Барнаул; 2004. – 23 с. 5. Сластенин В.А. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев. – М.: Академия, 2002. – 576 с.

*Ланских М.В.
г. Белгород, Россия*

ФИЛОСОФСКИЕ И ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМ СОВРЕМЕННОГО ЛИДЕРСТВА

Как свидетельствуют современная общественная практика, успешная организация совместной деятельности людей, а также управление ею, неизменно встречается с необходимостью учета самых различных психологических аспектов как взаимоотношений между участниками этой деятельности, так и их отношения к ней, к ожидаемым ее ре-

зультатам, к руководителям и характеру осуществления ими процессов управления. При этом замечено, что как сам этот комплекс отношений, так и психологические особенности их проявления обычно не возникают спонтанно, сами по себе. Они выступают результатом целенаправленного, часто незаметного, но от этого не менее сильного влияния на людей со стороны отдельных участников этой совместной деятельности. Сами эти участники могут не занимать каких-либо руководящих постов и вообще быть в стороне от управленческой иерархии, но благодаря своим особым личностным качествам, оказываются способными иметь определенную власть над другими людьми, влиять на них, подчинять своей воле и вести за собой.

Это специфическое проявление в межличностных взаимоотношениях неформальной власти над людьми получило название феномена *лидерства*. Он издавна привлекает пристальное внимание исследователей, а понимание и особенно интерпретация его природы и сущности оказывается зависимым от характера общественно-политического строя и социально-экономического уклада, от распространенных мировоззренческих позиций и идеологической парадигмы, господствующей в конкретном обществе.

Понимание феномена лидерства и возможностей реального использования его потенциала представляется одной из важнейших проблем всего комплекса наук о современном управлении. Действительно, и психология управления, и философия управления, и социология, педагогика, этика и культура управления значительное внимание уделяют природе лидерства, различным его проявлениям и разработке рекомендаций относительно продуктивного их использования в управлении совместной деятельностью людей и людских коллективов. В данной статье рассматривается феномен лидерства в рамках психологии и философии управления.

Так, в контексте психологии управления феномен лидерства связан с влиянием лидера на людей, которое вытекает, прежде всего, из его воздействия на их психику, преимущественно на их сферу подсознательного. Именно там формируется у них восприятие этого человека как такого, который производит благоприятное впечатление, поскольку он понимает их проблемы, потребности и интересы и выражает их. Затем возникает чувство симпатии к этому человеку, оно усиливается способностью лидера вызывать аттракцию и формировать у людей установку на доверие. Лишь после этого у нас в сознании укрепляется образ человека, который понимает и выражает наши общие цели и интересы, может отстаивать и защищать их и которому именно поэтому можно доверять. В результате люди признают его лидером, готовы следовать за ним и хотят следовать, становятся его сторонниками и последователями [1].

Хорошо известно, что обычно любое влияние направлено на психику человека, которая регулирует его поступки и поведение, его высказывания, взаимоотношения с другими людьми и характер общения с ними. При этом цели такого влияния далеко не всегда связаны с какими-то материальными интересами. Такими целями может выступать просто желание, чтобы вас внимательно выслушали, поняли и выразили сочувствие. Целью же лидерского влияния всегда выступает получение психологической позиции доминирования, обретение власти над людьми, превращение их в своих сторонников и последователей.

Однако каждый человек индивидуален, он далеко не всегда верит на слово. Его необходимо убедить и аргументировано продемонстрировать, что субъект влияния на него действительно заслуживает доверия. Поэтому лидер, особенно если таким лидером хочет стать формальный руководитель, должен знать, что люди хотят видеть в нем не только и не столько профессионала технократического толка, ориентированного исключительно на процесс производства. Они хотят, как пишет И.В. Головнева, чтобы он

был прежде всего «руководителем с «человеческим лицом», обладающим всей гаммой психических переживаний». По ее убеждению, «в его деятельности на первом плане должна стоять ориентация на человека. В этом и состоит подлинная сущность лидерства». Исследовательница подчеркивает, что «не каждому менеджеру дано стать лидером, им может быть человек, обладающий вполне определенными качествами» [2, с. 66–67].

Личностными качествами, крайне необходимыми успешному современному лидеру, должны быть следующие (рис. 1):

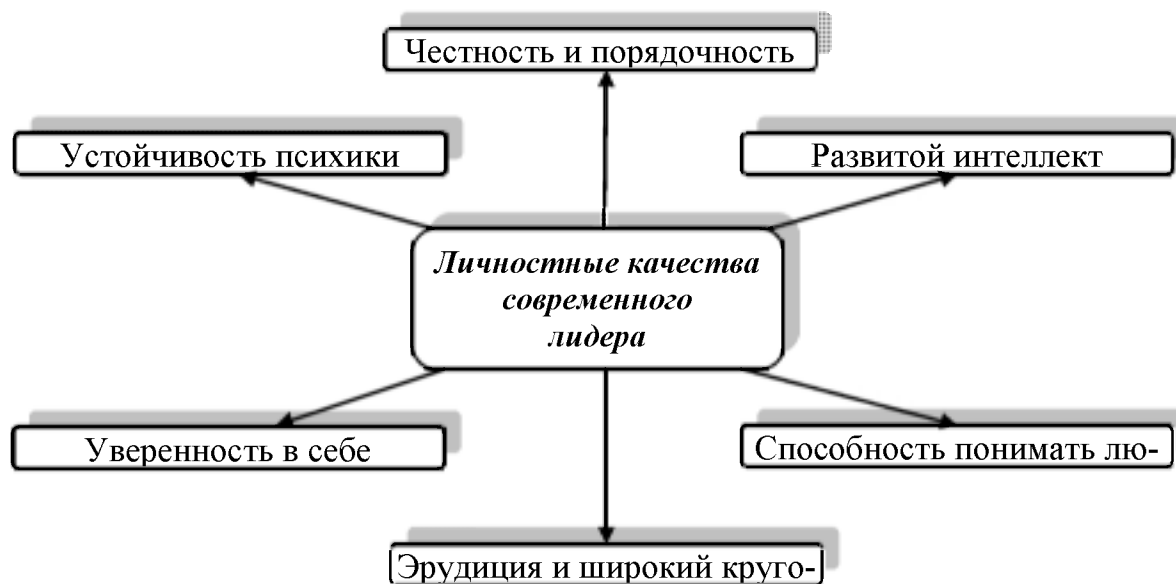


Рисунок 1. – Качества, необходимые современному лидеру

Во-первых, безусловная *честность*, *искренность* и *порядочность*, следование нормам и принципам общечеловеческой морали. Люди обычно быстро распознают нечестность и непорядочность, и из-за их разочарования в таком человеке он уже не сможет восстановить свой авторитет, утрачивает свое влияние на людей, фактически теряет лидерские позиции и свой статус. Поэтому мы твердо убеждены в том, что безнравственный человек в принципе не может быть настоящим лидером.

Во-вторых, *развитой интеллект*, который предполагает быстроту, гибкость, аналитический и прогностический характер ума, умение системно, масштабно, стратегически и инновационно мыслить. Лидер должен уметь анализировать и понимать происходящие процессы и явления, видеть определяющие тенденции развития отрасли и ориентировать людей на готовность к новым условиям и характеру деятельности. Кроме того, лидеру необходимо устойчивое внимание, любознательность, умение владеть своей речью, ее логичность и убедительность дополнять эмоциональностью.

В-третьих, *способность понимать людей*. Лидеру должна быть присуща развитая *эмпатия*, то есть умение вчувствоваться в состояние собеседника, понимание его поступков и поведения. Ему также необходима способность правильно оценивать каждого человека, его способности и потенциал, видеть в нем личность, стремление не только обогатить его профессионально и духовно, но и уметь самому перенимать у него знания и понимание различных объектов и событий.

В-четвертых, *устойчивая психика* и адекватная реакция на ситуацию. Это означает умение контролировать свои эмоции и управлять ими, а также постоянство и непротиво-

чивость действий в соответствии со своими принципами и убеждениями. Иными словами, настоящему лидеру крайне необходима эмоционально-психологическая культура. Хотя это вовсе не означает, что он не может быть эмоциональным и уметь эмоциональными средствами воздействовать на людей.

В-пятых, уверенность в себе. Она предполагает способность лидера и его стремление брать на себя ответственность, критическую самооценку и хорошее знание своих сильных и слабых сторон, достоинств и недостатков. Уверенность лидера в себе, своих силах, способностях и возможностях выступает основой его настойчивости в достижении цели, а также условием формирования уверенности в других людях.

В-шестых, эрудиция и широкий кругозор. Наличие у лидера этих качеств предполагает широту и глубину его познаний в различных областях науки и техники и понимание основных тенденций их развития, хорошую осведомленность в философии, психологии, политологии и истории, четкие мировоззренческие позиции, глубокие знания человековедческих дисциплин.

В то же время наличие рассмотренных качеств является необходимым, но еще недостаточным условием успешности лидера. Они только создают его потенциал, реализация которого требует умения эффективно общаться с людьми и влиять на них в соответствии со своими целями, умение убеждать людей, внушать им, что цели, на достижение которых он нацеливает людей, являются общими и что они полностью соответствуют их собственным интересам и стремлениям.

С точки зрения философии управления, управление людьми и их совместной деятельностью может осуществляться как в форме руководства, так и в форме лидерства. Лидерство представляет собой интересное социальное явление, оознание которого необходимо как для руководителей, облеченных властью, так и для системы профессиональной их подготовки. Для руководителей очень важно стремиться стать истинным лидером коллектива. Это поможет ему более эффективно осуществлять свои функции, опираясь не только на властные полномочия, но и на личный авторитет и уважение подчиненных. Поэтому задачей системы менеджмент-образования должны быть формирование и развитие лидерских качеств у будущих руководителей и привитие им понимания их важности.

Именно философия управления позволяет с общих методологических позиций рассмотреть и проанализировать природу и сущность как самого феномена лидерства, так и его разнообразных проявлений.

Список литературы: 1. Резниченко М.А., Ланских М.В., Пономарев А.С., Пазынич С.Н. Руководство и лидерство: философско-психологический анализ: Учебное пособие. – Белгород: Изд-во НИУ «БелГУ», 2012. – 145 с. 2. Головнева И.В. Психологические основы кадрового менеджмента: Учебное пособие. – К.: Кондор, 2008. – 172 с.

*Ліпецький Л.М.
м. Харків, Україна*

РЕФОРМИ У СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ У ПЕРШІЙ ПОЛОВИНІ ХХ СТОЛІТТЯ

Сьогодні, коли Україна після багатовікової боротьби здобула реальну незалежність, значно посилюється інтерес науковців до переосмислення тих складних історичних процесів, які відбулись у відійшовшому в минуле ХХ столітті. Їх увагу привертають 20-