

– запропонувати студентам підготувати більш творчі завдання (розповідь про важливу соціальну чи будь-яку іншу тему або ж власну історію з життя; можливо у супроводі із презентацією із фотографіями або ж із рекомендацією до цікавих та незвичних міст у Харкові, тощо)

– та обов'язково, після усього побаченого та почутого, обговорення та висловлення власної думки та конструктивної критики [2;3].

Такі засоби та підхід для розвитку майбутньої еліти необхідні, бо саме таким чином студенти розповідаючи про те що їм до вподоби зможуть подолати психологічні бар'єри висловлювання своєї думки та показати себе з іншого боку своєї особистості чи навіть віднайти у собі щось нове.

### Список літератури:

1. Романовський О. Г. Лідерські якості в професійній діяльності : Навч. посібник / О. Г. Романовський, С. М. Резнік, Т. В. Гура, Ю. І. Панфілов, Б. Р. Головешко, В. В. Бондаренко // – Харків: НТУ «ХПІ». – 2017. – С. 143

2. Солодовник Т. О. Гендерні відмінності особистісних характеристик віртуального спілкування молоді студентського віку / Т. О. Солодовник, Ж. Б. Богдан, Н. В. Серета // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2019. – № 3. – С. 110 – 121

3. Романовський О. Г., Михайличенко В. Є., Грень Л. М. Педагогіка успіху : підручник. – Харків : НТУ «ХПІ». – 2011. – С. 322

*Проненко І. Е., Хавіна І. В.  
м. Харків, Україна*

Національний технічний університет  
«Харківський політехнічний інститут»

### СТЕРЕОТИПИ ЛІДЕРА І ЇХ ВПЛИВ НА ОСОБИСТІСТЬ

Останнім часом через загальну глобалізацію світової спільноти, а також розробки методик створення бережливого виробництва у всіх сферах життєдіяльності людини виникла гостра необхідність у фахівцях, які здатні вести компанію до нових вершин і отримати результати діяльності виробництва тримати на досягнутому рівні. Для подібного стилю керівництва необхідно мати глибинні навички для ведення ефективного лідерства, а також знання і методи які б були здатні залучити всіх співробітників до діяльності компанії. Отже, таким компаніям потрібні такі фахівці, які будуть

володіти знаннями і навичками такого роду і набором особистісних якостей, що відповідають вимогам, що пред'являються. Таких фахівців, останнім часом, прийнято називати лідерами.

Поняття лідера і лідерства та різні його концепції виникли вперше в західній психології. Багато дослідників вивчали лідерство як соціально-психологічний феномен з різних точок зору, виділяючи той чи інший його аспект.

Аналізуючи наукову літературу, можемо зустріти багато варіантів визначення поняття «лідер». Одні автори говорять, що лідер – це «елемент впорядкування системи, особистість, здатна об'єднувати людей заради досягнення будь-якої мети. Це особистість, за якою інші готові визнати і визнають якості переваги, тобто якості, які вселяють віру в нього і спонукають людей визнати його вплив на себе» [3]. Інші автори вважають що лідер – це «перший, головний, за ким ідуть, на кого рівняються і хто визначає поведінку інших» [3]. Так само можна зустріти таке визначення як той, хто вміє служити, налагодити гармонійні відносини між усіма операторами, будь то на підприємстві або в іншому контексті, з метою забезпечення максимальної специфічної продуктивності, або інтегрального результату [3].

Тобто, ми можемо зробити висновок що лідер це особистість, фокус якого налаштований на згуртування команди для досягнення певних цілей і рішень задач, і так само чий авторитет і владу визнають інші члени групи.

У свою чергу хотілося б відзначити що, згідно з дослідженнями Стівена Р. Кові лідерство це – «процес соціального впливу, завдяки якому лідер отримує підтримку з боку інших членів спільноти для досягнення мети» [1]. На його думку лідерство – це проекція особистості і сама індивідуальна річ в світі. Йдеться про те, щоб використовувати свої якості і показати їх тим, кого ви намагаєтеся очолити.

Сьогодні науковці виділяють декілька видів стилів лідерства та управління до яких відносяться:

1. Авторитарний. Прихильники цього типу віддають перевагу наказам і розпорядженням і не схильні до діалогу зі співробітниками.

2. Демократичний. Характеризується наданням, підлеглим самостійності в межах виконуваних ними функцій і їх кваліфікації.

3. Ліберальний. Надається майже повна свобода у визначенні своїх цілей і в контролі над своєю роботою [6].

На наш погляд найбільш ефективним і доцільним є демократичний, але при цьому необхідно враховувати особистісні та професійні якості окремих працівників і при різних ситуаціях варто використовувати так само авторитарний або ліберальний стилі.

Останнім часом можемо звернути увагу, що більшість людей ставляться до поняття лідер і лідерство стереотипно. Стереотип це

«прийнятий в історичній спільності зразок сприйняття, інтерпретації інформації, заснований на попередньому йому соціальний досвід» [5]. Згідно з концепцією Липпмана, стереотип – це «спрошене, заздалегідь прийняте уявлення про предмети і явища дійсності, не впливає з власного досвіду людини, а виникає на основі сприйняття» [1].

Один з найпоширеніших стереотипів «Лідерами народжуються, а не стають» може заважати, керівнику бути ефективним.

Так само, стереотипи «диктують» що ефективне керівництво засноване на контролі, примусі та маніпуляціях. Але це зовсім не так, адже саме ефективне керівництво засноване на особистому прикладі, умінні надихнути, повазі і умінні швидко приймати рішення.

Ще одним стереотипом є твердження: лідерство – рідкісний дар, даний небагатьом. Багато людей мають потенціал стати хорошими організаторами. Як і більшість навичок, лідерство вимагає часу, тренування і роботи над помилками [2; 4].

Отже, можна зробити висновок, що лідер буде авторитетним і ефективним в тому випадку, якщо вибере найоптимальніший стиль управління для своїх підлеглих. Так само, важливо враховувати особливості кожного з групи і давати можливість проявляти свої здібності в рішеннях тих чи інших завдань. Загальноприйнятими «правилами» під назвою стереотип потрібно нехтувати, так як вони несуть шкоди не тільки лідеру, як особистості, а й безпосередньо впливають, найчастіше з гіршого боку, на працездатність, результативність і загальний фон компанії.

### Список літератури:

1. Липпман У. Общественное мнение. / Пер. с англ. Т. В. Барчунова, под ред. К. А. Левинсон, К. В. Петренко // – М.: Институт Фонда «Общественное мнение». – 2004
2. Ослон А., Липпман У. о стереотипах: выписки из книги «Общественное мнение». Социальная реальность. – 2005. – № 4. – С. 125 – 141
3. Романовський О. Г. Обов'язкові складові особистості харизматичного лідера як запорука його успіху. Лідер. Еліта. Суспільство = Leader. Elite. Society. – 2017. – № 1. – С. 60 – 73
4. Рябова Т. Б. Стереотипы и стереотипизация как проблема гендерных исследований. Личность. Культура. Общество. – 2003. – Т. V, вып. 1–2 (15-16). – С. 120–139
5. Стереотип. Большая российская энциклопедия. – Том 31. – М., 2016. – С. 235–236
6. Стивен Р. Кови. Лидерство, основанное на принципах. Principle Centered Leadership. – М.: Альпина. – 2009. – С. 302