

суспільстві торкнулася й системи вищої освіти. Проявом її стало відверте нехтування певною частиною викладачів виховною складовою цілісного навчально-виховного процесу» [2, с. 33]. У свою чергу, І. О. Ільїн писав, що освіта без виховання не формує людину, а розбещує і псує її. Додамо, що без виховання людина не може бути справжнім інтелегентом, а суспільство, в якому значна частина людей недостатньо вихована й безвідповідальна, приречене на деградацію.

Список використаної літератури

1. Кремень В. Г. Взаємозв'язок і взаємовідношення феноменів інтелекту та інтелігентності // *Філософія і сучасність*. – 2009. № 3. С. 11-21.
2. Пономарьов О. С., Чеботарьов М. К. Відповідальність в системі професійної компетентності фахівця. – Х.: НТУ «ХПІ», 2012. 220 с.

ПАНФІЛОВ Юрій Іванович

професор кафедри ППУСС ім. акад. І.А. Зязюна, НТУ «ХПІ»,
к.психол.н., доц. (Україна, м. Харків);

ТОКАРЄВ Віктор Миколайович

Доцент кафедри психології та педагогіки Харківського національного
університету Повітряних сил ім. І. Кожедуба
к.ю.н., доцент (Україна, м. Харків)

ПОЛІЩУК Деніс Костянтинівич

здобувач другого (магістерського) рівня вищої освіти, НТУ «ХПІ» (Україна, м. Харків)

Самооцінка особистості і лідерство

Велике значення для успішної діяльності особистості має його уявлення про свої здібності і потенційні можливості, тобто її самооцінка.

Самооцінка особистості – це оцінка людиною своїх якостей, себе, рівня успішності власної діяльності, оцінки своєї особи іншими людьми. Виходячи з цього, людина здійснює свою діяльність, і від чого значною мірою залежить ця діяльність.

Проблема особистісної самооцінки є предметом численних досліджень у психології, соціології, філософії, біології, медицині. Психологічним проблемам особистісної самооцінки присвячені роботи А. Адлера, Б. Ананьєва, А. Бандури, Ж. Богдан Л. Божович, Т. Гури, Л. Грень, В. Джемса, А. Маслоу, Р. Мейлі, Н. Підбуцької, К. Роджерса, О. Романовського, С. Рубінштейна, Ю. Панфілова, Т.Шибутани т.інших дослідників [1; 2; 3; 4].

Сучасне суспільство потребує соціально активної молоді і пред'являє високі вимоги до підростаючого покоління. Гостро стоїть проблема пошуку ефективних методів розвитку особистості. Педагоги і психологи вирішують завдання пошуку шляхів виховання в особистості адекватної самооцінки.

Здатність людини стати лідером залежить від її лідерського потенціалу. Лідерський потенціал – це сукупність психологічних якостей, наявність яких задовольняє потреби групи, і які є найбільш корисними для вирішення проблемних ситуацій, в які ця група потрапляє. Лідерський потенціал включає в

собі інтелектуальні, організаторські, комунікативні здібності, емоційний інтелект, рефлексію, потрібний рівень самооцінки і т.ін. Абсолютних лідерів скрізь і в усьому не існує. Але характеристика лідерського потенціалу зберігається для будь-якого напрямку його розвитку.

У дослідженнях О. Романовського, Л. Грень, Т. Гури, Н. Підбуцької, Ю. Панфілова, Ж. Богдан встановлено, що високий рівень самооцінки корелює з лідерськими якостями особистості [1; 2; 3].

У своєму дослідженні Л. Грень вказує, що самооцінка як ставлення людини до себе складається поступово і набуває звичного характеру. Вона виявляється як схвалення або несхвалення себе і своєї діяльності. Ступінь схвалення визначає переконання індивіда у своїй цінності й значущості й виражається в установках, властивих індивіду.

Самооцінка – позитивна чи негативна установка, спрямована на самого себе. Вона відображає ступінь розвитку в індивіда почуття самоповаги, відчуття власної цінності й позитивного ставлення до всього того, що входить у сферу його Я. [1].

Наявність різних підходів до розуміння сутності самооцінки свідчить про її складність і багатогранність як психологічного феномена.

Повага, любов та вміння приймати себе такими, які ми є, залежить від нашої самооцінки. Самооцінка – це не те, ким ми є насправді, і аж ніяк не те, як про нас думають інші. Це те, що ми думаємо про себе.

Одним із важливих факторів, що впливають на самооцінку, є Я-концепція особистості. Я-концепція – це багатокomпонентна динамічна система уявлень людини про саму себе і своє місце у навколишньому світі, пов'язаних зі ставленням до себе і оцінкою себе, на основі якої вона будує свою діяльність і взаємодіє [3].

Самооцінка виступає як певна внутрішня (рефлексивна і суб'єктивна) калька, орієнтуючись на яку, людина визначається по відношенню до себе і зовнішнього світу в минулому, сьогодні і майбутньому. При цьому вона виконує санкціонуючу функцію, тобто дає можливість людині сприймати правильними свої якості, здібності, мотиви, переживання, думки, вчинки [1].

У структурі Я-концепції особистості виділяють наступні компоненти:

- 1) когнітивний, зміст який фіксує уявлення людини про саму себе;
- 2) оцінний, який становить систему самооцінок, що фіксує співвідношення уявлень про свої можливості і реальні досягнення;
- 3) емоційний, зміст якого фіксує почуття до себе, переживання свого місця і призначення у світі [3].

Слід сказати, що значимість тієї чи іншої модальності образу Я визначається, перш за все, її роллю у формуванні відносин людини із самою собою і світом.

В образі Я лідера найбільш значимі такі модальності:

- 1) реальне Я (яким лідер зараз сприймає свої актуальні психологічні особливості, ролі, статус у групі і т.ін.);
- 2) ідеальне Я (те, яким він повинен бути, виходячи з моральних норм і власних ідеалів і цінностей);
- 3) соціальне Я (яким, на його думку, його бачать інші люди);
- 4) динамічне Я (яким лідер планує стати в майбутньому);
- 5) професійне Я (яким він бачить себе як лідера і фахівця в певній професійній сфері, як сприймає свою компетентність і свої лідерські та професійні можливості);
- 6) зображуване Я (маски, які допомагають приховувати негативні риси

свого Я).

Ефективність лідерства визначають такі характеристики інтегрального образу Я і його окремих модальностей:

1) складність образу. Чим складніший образ Я, тим більшу інформацію аналізує лідер перед прийняттям рішення.

2) інтегрованість модальностей образу Я [3; 4].

Це прийняття всіх аспектів свого справжнього Я на противагу «умовному само сприйняттю». Для лідера образ Я стає підставою для оцінки самого себе і визначення своєї життєвої позиції.

Дезінтеграція образу Я призводить до виникнення внутрішньо особистісних конфліктів і перешкоджає процесам самоактуалізації, самовдосконалення та самореалізації лідера.

3) ступінь розбіжності між ідеальним Я і реальним Я.

Повний збіг реального та ідеального Я перешкоджає розвитку лідера, так як відсутні його смислові орієнтири і ціннісні критерії. Занадто велика різниця ускладнює розвиток або через нереалістичність ідеального образу, або через неможливість знайти спосіб його досягнення.

4) ступінь розбіжності між динамічним Я як уявленням про перспективу розвитку і реальним Я.

Повний збіг реального та динамічного Я говорить про зупинку розвитку лідера, так як відсутні цілі, до яких можна було б прагнути. Занадто великий розрив також перешкоджає розвитку, так як недоступність, зайва віддаленість цілей можуть призводити до відмови від розвитку.

5) ступінь відповідності дійсності соціального і професійного Я.

Чим більш адекватне дійсності соціальне і професійне Я лідера, тим точніше він може визначити рівень свого розвитку й ефективність діяльності на даний момент і визначити перспективу розвитку.

6) ступінь вираженості зображуваного Я.

Чим менше виражено зображуване Я, тим більше лідер відкритий як особистість своїм послідовникам і одночасно – самому собі [3].

Як і образ Я, самооцінка – інтегральне утворення, що включає безліч компонентів. При цьому структура приватних самооцінок залежить від специфіки внутрішньої і зовнішньої активності людини, значимості тієї чи іншої сфери її життя і т.ін. Так, у структурі самооцінок лідера можуть бути виділені такі приватні самооцінки, як самооцінка лідерських якостей, самооцінка здібностей до стратегічного цілепокладання, самооцінка ефективності взаємодії з послідовниками і т.ін.

Залежно від самооцінки, лідерів можна розділити на три групи:

1) Лідер з низькою самооцінкою виявляється більш залежним від інших людей. Чим нижче самооцінка у лідера, тим гірше він реагує на ситуацію, тим вище його реактивність. Він більш чутливий до зворотного зв'язку і змінює свою самооцінку залежно від схвалення або несхвалення інших. Низька самооцінка може завадити індивіду у досягненні якихось висот у житті. Така людина обмежує себе в цілях і бажаннях, сумнівається у власних силах і взагалі відрізняється песимізмом і нерішучістю. Низька самооцінка супроводжує людину боязку, невпевнену у прийнятті рішень. Для таких індивідів характерна зайва скромність, можливо, навіть сором'язливість. Люди з невисокою самооцінкою не цінують гідно свої досягнення. Вони схильні чужу думку ставити вище власної.

Лідер із заниженою самооцінкою відчуває постійне невдоволення собою. Це і може бути тією силою, що штовхає його на взяття все нових і нових

бар'єрів. Він ніби весь час доводить самому собі, що він чогось вартий, проте взяті бар'єри його вже не радують. І він прагне до нових, щоб знову переконалися у власній значущості. Занижена самооцінка штовхає лідера на «великі» завоювання, несподівані для оточення екстравагантні рішення. Така людина, постійно в собі сумнівається, може відчувати постійний неспокій за власне майбутнє. В такому випадку невпевненість виявляється і на роботі, і у стосунках. Навіть в разі успіху людина, самооцінка якої сильно занижена, пояснює свої перемоги вдалим збігом обставин [1; 3].

У лідера з неадекватно завищеною самооцінкою виникає неправильне уявлення про себе. Часто він ідеалізує власний образ, перебільшує свої можливості, помиляється щодо своєї цінності для навколишніх, для загальної справи і нерідко не помічає зовнішньої і внутрішньої реакції на свою поведінку. Лідер з високою самооцінкою менш залежний від зовнішніх обставин. До критики він ставиться як до нападок на нього його заздрисників. У нього явно порушений зворотний зв'язок між ним самим і його діяльністю і поведінкою. З таким індивідом складно працювати в команді, адже він роздуває свій навіть маленький внесок у загальну справу до величезних розмірів. Роботу інших членів колективу він схильний недооцінювати.

Людина із завищеною неадекватною самооцінкою не бажає визнавати, що невдачі – це наслідок власних помилок, ліні, недостатності знань, здібностей або неправильної поведінки. Тому справедливе зауваження починає сприйматися як причіпка, а об'єктивна оцінка результатів роботи – як несправедливо занижена. Неуспіх оцінюється як наслідок чийогось підступу або несприятливо сформованих обставин, жодною мірою не залежних від дій самої особистості.

Це відбувається заради збереження високої оцінки самого себе та своїх вчинків і справ. Виникає важкий емоційний стан – ефект неадекватності, головною причиною якого є стійкість сформованого стереотипу завищеної оцінки своєї особистості. Як результат, відбувається гостре емоційне «відштовхування» усього, що порушує уявлення про себе. Сприйняття реальної дійсності спотворюється, ставлення до неї стає неадекватним – чисто емоційним. Раціональне зерно оцінки випадає повністю [1; 3].

3) Лідер з адекватною самооцінкою – найкращий варіант для такої соціальної ролі. Його діяльність і поведінка не мотивуються прагненням до самоствердження. Зворотній зв'язок між наслідками його діяльності та поведінкою і ним самим працює надійно. Лідер з адекватною самооцінкою цінує себе, гідно і об'єктивно себе сприймає, він здатний жити в гармонії з собою і світом і в той же час багато чого досягати. Така людина не відчуває ілюзій з приводу своєї могутності, але й не занижує свої можливості. Він реально дивитися на свої успіхи та невдачі, ставить перед собою реалістичні, насправді досяжні цілі, які можна здійснити. До оцінки досягнутого він підходить не тільки зі своїми мірками, але й враховує, як до цього можуть поставитись інші люди: товариші по роботі і близькі.

Такий лідер, як правило, з повагою і високо оцінює інших лідерів. Він не боїться, що його принизять, обійдуть. Він твердо знає свою вартість, вважає себе не гірше за інших, з ким йому доводиться взаємодіяти. За таких умов лідер може зважитися на щось значне, але перед цим уважно обдумує наявність ресурсів, реалістично планує свої дії. Лідеру з адекватною самооцінкою простіше дається спілкування з оточуючими. Він у злагоді з іншими людьми, враховує їхні думки, але не ставить вище власних. Іншими словами, адекватна самооцінка лідера є підсумком постійного пошуку реального бачення себе,

тобто без занадто великої переоцінки, але і без зайвої критичності щодо своїх можливостей, діяльності, переживань, спілкування, поведінки. Така самооцінка є найкращою для конкретних умов і ситуацій [1; 3].

Отже, рівень самооцінки позитивно корелює з проявом лідерства в групі.

Список використаної літератури

1. Грень Л.Н. Активизация потенциала студентов в процессе формирования их направленности на успешную профессиональную деятельность //Теорія і практика управління соціальними системами / Л.Н. Грень – Харків: НТУ «ХПИ», 2008. – № 4. – С. 42-49.
2. Романовский А.Г. Педагогика успеха / А. Г.Романовский, В.Е.Михайличенко, Л.Н. Грень, - Харьков: НТУ"ХПИ", 2012, - 370.
3. Романовский А.Г. Основы теории управления социальными системами: учеб. Пособие / А.Г. Романовский - Харьков: НТУ»ХПИ», 2001.- 195 с.
4. Шибутани Т. Социальная психология.-//Т.Шибутани :Пер. с англ. В.Б.Ольшанского .-Ростов-на Дону., Феникс,2002г. 540с.

ПАНТЯ Лариса

доцент кафедри бізнеса і управління, Міжнародний інститут менеджмента «IMI-NOVA», к.э.н., доц. (Молдова);

ИГУМНОВА Ольга

доцент кафедри бізнеса і управління, Міжнародний інститут менеджмента «IMI-NOVA», д.э.н., доц. (Молдова)

Особенности лидерства в современном управлении

Современная теория менеджмента уделяет повышенное внимание вопросам власти и лидерства в организации. Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях должны быть разными. Считается, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров.

Лидерство в организации – это повседневная работа, требующая от руководителя профессионализма и управленческого мастерства, определяющая деятельность объекта управления и ее результаты. Лидерство – одна из составляющих процесса управления, существенно влияющая на результаты деятельности организации.

Лидеру присущи определенные черты, выделяющие его среди других: умение повести за собой, вера в людей, компетентность, коммуникабельность, интуиция, инновационная открытость и многое другое, способствующее достижению, а затем и удержанию лидирующего положения.