

## **ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ РАЗЛИЧНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ**

**Аннотация.** В представленной статье рассмотрены вопросы лидерства, гендера на примере студенчества как одного из этапов профессионального становления личности. Описаны результаты исследования гендерных особенностей лидерства у студентов вузов г. Саратова.

**Ключевые слова:** лидерство, гендерные особенности, психология лидерства

## **GENDER-SPECIFIC LEADERSHIP QUALITIES OF STUDENTS OF DIFFERENT DIRECTIONS**

**Abstract.** This article discusses the issues of leadership, gender in the example of the students as one of the stages of professional development of the individual. The results of a study of the gender-specific leadership of the university students in Saratov are described.

**Keywords:** Leadership, gender, leadership psychology

Проблема лидерства в течение многочисленных лет остаётся одной из главных в различных отраслях психологии. Это обуславливается как явной практической ролью этого феномена в наиболее различных социальных контекстах, так и тем, что вплоть до этих пор не имеется, сколько-нибудь общая точка зрения на природу и сущность лидерства. Как замечает Р. Дафт, в настоящий период «имеется более 350 определений лидерства. Один из авторов, писавших на данную тему, заявляет, что лидерство – это наиболее очевидный и наименее понятный феномен на земле». Начиная с работ К. Левина и Р. Липпита, психологическое изучение лидерства обрело положение признанного научного направления: проведены бесчисленные эксперименты, совершены фундаментальные открытия, изобретены концепции, написаны подробные монографии и традиционные учебники [1, с.13].

Первоначально изучение в области гендерной психологии лидерства проводилось в большинстве учеными за рубежом. В настоящий момент продвижение данного вопроса обозначено и в отечественной психологии, на что указывает ряд эмпирических исследований гендерной специфики лидерства в разных социальных группах.

Изучение гендерных особенностей лидерства является одним из приоритетных течений гендерной психологии лидерства. Имеющееся разнообразие определений понятия лидерства свидетельствует об исключительном интересе к этому вопросу со стороны исследователей. Любой лидер должен обладать определённым набором качеств, таких как решительность, энергичность, готовность к риску, уверенность в себе, а главное обладать коммуникативными и организа-

торскими способностями, ведь такой человек должен уметь расположить к себе, вступать в контакты с множеством людей и главное организовывать деятельность группы или коллектива [2, с.138].

Лидер - лицо, способное влиять на других в целях интеграции коллективной работы, сосредоточенной на удовлетворение интересов этого сообщества. В общественной жизни, лидера, как центральную, более влиятельную фигуру в определённой группе лиц, можно, отметить почти в любом виде деятельности, и в любой исторический период.

Лидер может быть формальным – это человек, назначенный специально для того, чтобы распоряжаться группой, человек, воспринимаемый членами группы как авторитет. Но бывает и неформальные лидеры – люди из числа рядовых членов группы, оказывающие сильное воздействие на других её членов. С древних времён люди исследуют лидерские качества. В ходе исследования данной проблемы учёные выделили четыре категории лидерских качеств: физиологические, психологические, интеллектуальные и лично-деловые. Лидеры должны учитывать мнения других, однако когда проблема доходит до принятия окончательного решения, он обязан демонстрировать самостоятельность. Приняв решение на базе существующих в его распоряжении фактов, он руководствуется им.

Для лидера немаловажно, чтобы его работа была гибкой. Лидер должен быть готов усваивать новые идеи, методы мышления и процессы. Он обязан научиться регулировать ряд вопросов одновременно, но всегда доводить дело до конца. По этой причине лидер должен быть терпеливым, так как нельзя ментально достичь успеха, для этого необходимо преодолевать немало трудностей.

Все гендерные теории лидерства можно разделить на те, где гендерный подход выступает как сопутствующий результат, и те, которые сконцентрировались на воздействии гендера как чрезвычайно значимого условия для лидерства [3, с.185].

Профессиональная жизнь личности связана с работой в коллективе, где присутствуют не только формальные руководители, но и лидеры, которые иногда организуют групповую деятельность в целях достижения общей цели. Одним из этапов профессионализации является профессиональное обучение, и в студенческих группах проблема лидерства иногда становится важным моментом.

По результатам исследования, проведенном в вузах Саратова в 2017 году по вопросу гендерных особенностей лидерства в студенческих группах по методикам «Лидер» (Р.С. Немов), «КОС» (В.В. Синявский и В.А. Федорошин) были получены следующие результаты (для сравнения выборок использовался t-критерий Стьюдента). Были выявлены статистически значимые различия между девушками и юношами гуманитарных направлений по шкале коммуникативных

склонностей ( $t = 3,3997$  при  $p = 0,01$ ). Это означает, что у студентов гуманитарных направлений в данном исследовании, лидерские качества обусловлены гендерными особенностями. Причём юноши по средним значениям являются более выраженными лидерами, чем девушки.

Это может быть обусловлено тем, что юноши, которые обучаются на гуманитарных направлениях, стремятся достичь наиболее высоких успехов в выбираемой ими профессии, так как для мужчин выбор гуманитарного направления не соответствует их гендерному стереотипу. Для того, чтобы добиться значительных результатов в выбранной гуманитарной специальности, юношам приходится быть более решительными, энергичными, готовым к риску, уверенными в себе, а главное обладать коммуникативными и организаторскими способностями, ведь лидер должен уметь расположить к себе, вступать в контакты с множеством людей и главное организовывать деятельность группы или коллектива.

Для мужчин важнее, чем для женщин, быть профессионалом, лучшим в своем деле, тем более в тех направлениях деятельности, где преобладают женщины. У мужчин более выраженное стремление создавать новые компании, товары или услуги, которые могут быть отождествлены с их стараниями. Для представителей сильного пола так же свойственно преодолевать преграды, решать неразрешимые проблемы, либо просто быть в выигрыше. Они нацелены на то, чтобы «бросать вызов». Для одних людей вызов предполагает более сложную деятельность, для других это – конкурентная борьба и межличностные взаимоотношения. Они нацелены на разрешение бесспорно непростых задач, преодоление преград для победы в конкурентной борьбе. Мужчины ощущают себя преуспевающими только в том случае, если регулярно втянуты в разрешение сложных проблем или в ситуацию соревнования. Продвижение по службе для них – это непрерывное требование для их мастерства, и они постоянно склонны его осуществлять.

Гендерные роли ориентируют мужчин и женщин на разные жизненные стратегии и способы самореализации. Они предписывают мужчинам реализовываться в профессиональной деятельности, а женщинам – в семье. Это определяет неравноценность социальных позиций, при которых лидирующую роль чаще играют мужчины. Более того, с возрастом у представителей сильного пола мотивация увеличивается, а у представительниц слабого пола уменьшается, в связи с тем, что женщины стремятся продолжать личные традиционные гендерные роли в воспитании детей и внуков. Женщины неохотно идут в те области, где преобладают мужчины. С одной стороны, они опасаются, что их станут рассматривать менее женственными, с другой стороны, им придётся столкнуться с предвзятостью мужчин и дискриминацией.

В то же время, статистически значимых различий по лидерским качествам между юношами и девушками на технических направлениях не выявлено. В

данном случае девушки и юноши находятся на равных позициях, то есть у них существуют задатки лидерства, но их нужно активно развивать. Ведь для того, чтобы стать лидером нужно обладать рядом качеств, а именно: целеустремленностью, целеполаганием, гибкостью, умением мотивировать и вдохновлять, рискованностью, отзывчивостью и т.д. Коммуникативные склонности девушек не выражены. Можно предположить, что они не стремятся к расширению круга знакомств, ценя близких людей. При этом зачастую они отличаются искренностью и глубинной переживаний. В компании такие люди ощущают себя довольно скованно и небезопасно. Предрасположены беспокоиться из-за неуспехов в общении, неумения построить взаимоотношения эффективно для себя. При желании имеют все шансы сформировать в себе коммуникативные способности.

В свою очередь, юноши стремятся к контактам с другими людьми, при необходимости готовы проявить инициативу в процессе общения, оказать помощь и поддержку тем, кто в ней нуждается. Охотно могут поддержать беседу. Без особого труда осваиваются в новом коллективе. В общении с другими такие люди чувствуют себя достаточно уверенно.

По средним значениям у девушек и юношей в шкале организаторских склонностей был выявлен низкий уровень развития этих качеств. Для этой группы характерен узкий круг взаимодействия с другими людьми. Они не любят проявлять инициативу в организации коллективных мероприятий и занимают здесь, скорее, позицию «наблюдателя». Принятию самостоятельного решения часто предпочитают мнение других, более авторитетных лиц. Как правило, не стремятся к роли организатора и руководителя. При этом могут проявлять искреннюю заинтересованность в успехе дела. При желании могут развить в себе навыки организаторской работы.

В результате сравнения юношей гуманитарных и технических направлений можно сделать вывод, что существуют статистически значимые различия по лидерским качествам ( $t=2,3846$  при  $p=0,01$ ). Юноши гуманитарных направлений являются большими лидерами, чем юноши технических направлений, а также у них более развиты коммуникативные и организаторские склонности, чем у юношей технических направлений.

Различия между юношами-гуманитариями и юношами-технарями вытекают из различий в уровне гуманитарного и технического образования. Гуманитарии - отличные коммуникаторы, из них получаются превосходные ораторы, преподаватели, психологи. Они легко устанавливают контакт с малознакомым человеком, способны поддержать любую беседу, даже если тема им не интересна. Такие люди имеют достаточный организаторский потенциал. При необходимости могут убедить других в правильности своей точки зрения. В затруднительных ситуациях способны принять самостоятельное решение. Охотно принимают участие в организации и проведении коллективных мероприятий. Они имеют определенные задатки управленца, которые можно целенаправленно раз-

вивать и совершенствовать. Технари энергичные, целеустремленные. Мысли в их голове проносятся со скоростью света, такие люди хорошо разбираются в технике, любимыми их предметами являются физика и математика. Они малообщительные, не любят разговаривать ни о чем. Принятию самостоятельного решения часто предпочитают мнение других, более авторитетных лиц. Как правило, не стремятся к роли организатора и руководителя.

У девушек обоих направлений лидерские качества выражены слабо. Они характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности, не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне редко, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Девушки, поступившие на технические специальности уже ставят себя наравне с мужчинами. Они на своём примере показывают, что гендерные стереотипы лидерства, становятся не актуальными в современном обществе. Тогда как девушки, обучающиеся на гуманитарных направлениях, не стремятся быть выше мужчин по лидерским позициям. Возможно, они опираются на жизненные модели, о том, что мужчина должен занимать руководящие должности и быть лидером, а также быть опорой как в личных делах, так и в профессиональной сфере. Во многом это может объясняться гендерными стереотипами о ролях мужчины и женщины.

В итоге можно сказать, что лидерство просачивается во все без исключения области нашей жизни и считается условием успешной деятельности организации и других структур. Для лидера немаловажно, чтобы его работа была гибкой. Лидер должен быть готов усваивать новые идеи, методы мышления и процессы. Он обязан научиться регулировать ряд вопросов одновременно, но всегда доводить дело до конца. По этой причине лидер должен быть терпеливым, так как нельзя моментально достичь успеха, для этого необходимо преодолевать немало трудностей. Дальнейшее изучение данной проблемы должно проходить на стыке различных научных направлений.

*Список использованной литературы и источников*

1. *Занковский А.Н.* Психология лидерства. От поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М: Когито-Центр ; Ин-т психологии РАН, 2011. 296 с.
2. *Белоконь О.В.* Эмоциональный интеллект и феномен лидерства: эксперимент «Строим вместе» // Психология. 2008. Т. 5. № 3. С. 137-144.
3. *Берн Ш.* Гендерная психология. СПб.: Прайм–ЕВРОЗНАК, 2001. 320 с.