

11. *Maslach, C., Leiter M.P.* Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 2016. vol. 15 P. 103–111. doi:10.1002/wps.20311.
12. Alliance for Excellent Education, 2014. URL: <http://all4ed.org/wp-content/uploads/2014/07/Volume14No14.pdf>.

**Соотношение реальных и идеальных качеств руководителя
в образовательном учреждении в представлениях студентов вуза**

*Кожухарь Г.С.,
Быкова О.Г.*

Новые требования к организации образовательного процесса подразумевают изменение системы отношений между руководителем и его подчиненными с целью оптимизации эффективного управления. Проблема субъективных стереотипов, шаблонов восприятия и ролевых ожиданий, соответствие качеств реального руководителя и требований, предъявляемых к нему подчиненными, является существенным фактором как успешности самого руководителя, так и эффективности деятельности организации, в том числе, и образовательного учреждения. В социальной психологии достаточно хорошо изучены эталонные представления о личности руководителя и его свойствах, влияние на них социума, роль жизненного опыта и социальной перцепции в системе «руководство-подчинение» (Т.Ю. Базаров, Н.В. Бахарева, Р.Б. Гительмахер, А.Л. Журавлев, А.И. Китов, Н.А. Никифорова, Р.Л. Кричевский, Е.А. Самков, А.Л. Свенцицкий, Ю.П. Степкин, Е.П. Шевелева и многие другие). В то же время, не так много исследований, посвященных выявлению особенностей представлений об идеальном руководителе среднего звена в сравнении с оценкой реальных его качеств, сделанных студентами вуза.

Как отмечает Н.П. Смирнова, анализ содержания представлений об идеальном руководителе важен постольку, поскольку отражает систему требований к методам и стилю управления руководителя, а также приоритеты и критерии его оценивания, в том числе, со стороны подчиненных [3].

В данной работе основной целью было изучение соотношения личностных и профессиональных особенностей идеального руководителя образовательной организации с оценкой качеств реального должностного лица, выступающего в роли руководителя среднего звена в представлениях студентов вуза. Основным вопросом исследования заключался в выявлении наличия или отсутствия различий как в степени выраженности качеств идеального и реального образа руководителя в представлениях студентов, так и в характере взаимосвязи изучаемых показателей в структуре этих образов.

В исследовании были использованы две методики: 1) опросник для определения организаторских и коммуникативных качеств Л.П. Калининского [1, 2]; 2) модифицированный вариант методики «Я – лидер» Е.С. Федорова и О.В. Еремина для изучения лидерских и организационных качеств [4]. В методике «Я – лидер» была изменена инструкция и суждения, которые были переформулированы в вопросы о третьем лице, в соответствии с целью исследования.

Для проведения математической статистики полученных эмпирических данных использовалась программа SPSS, v. 23.

В качестве респондентов выступили 100 студентов очных отделений (бакалавры и магистры; 26 юношей и 74 девушки) двух Московских вузов (средний возраст составил 24,3 года).

Исследование проходило в два этапа: в октябре студенты оценивали реального руководителя, в феврале они заполняли тесты, отвечая на вопрос о том, как они представляют идеального руководителя среднего звена.

Основные результаты исследования продемонстрировали достоверные различия между ожидаемыми качествами эталонного руководителя и оценкой характеристик личности реального руководителя. В таблице 1 содержатся средние значения и статистики критерия знаков Вилкоксона для связанных выборок.

При оценке организаторских и коммуникативных качеств идеального руководителя доминирование, упрямство, уступчивость и зависимость студенты отметили как соответствующие потенциальной зоне (от 4 до 7 баллов), полагая, что эти свойства не должны быть выражены. Остальные шесть качеств оказались в перспективной зоне (8-11 баллов).

Таблица 1

Оценка качеств идеального и реального руководителя в образовательном учреждении и достоверность различий

Характеристики личности руководителя	Идеальный руководитель	Реальный руководитель	Критерий Вилкоксона	
	Среднее	Среднее	Z	p
<i>Организаторские и коммуникативные качества</i>				
Направленность на цели деятельности	12,27	8,13	-8,240	0,000
Деловитость, организация деятельности	11,78	8,09	-7,180	0,000
Доминирование, властность	7,35	10,41	-5,000	0,000
Уверенность в себе	10,54	10,99	-1,530	0,126
Требовательность, жесткость	8,06	10,17	-4,840	0,000
Упрямство, негативизм	7,37	11,73	-6,870	0,000
Уступчивость, компромиссность	4,77	3,53	-3,420	0,001
Зависимость, подчинение	4,09	6,49	-4,720	0,000
Тактичность	11,10	4,02	-8,450	0,000
Отзывчивость	10,29	4,71	-8,590	0,000
<i>Лидерские и организационные качества</i>			Z	p
Самоуправление	17,83	17,32	-2,939	0,003
Понимание своих целей	19,17	12,20	-7,045	0,000
Умение решать проблемы	18,62	13,93	-6,682	0,000
Творческий подход	16,30	16,00	-0,249	0,803
Влияние на окружающих	20,09	12,12	-7,948	0,000
Знание правил организационной работы	15,40	15,18	-0,858	0,391
Организаторские способности	19,58	12,38	-8,024	0,000
Умение работать с группой	18,77	14,45	-5,979	0,000

Ни одна характеристика идеального руководителя не соответствовала номинальной (самой низкой) и суперзоне (самой высокой) проявления данных качеств. Три качества: направленность, деловитость и

психологический такт заняли вершину иерархии свойств личности руководителя с точки зрения их значимости для студентов.

Упрямство, уверенность и доминирование оказались теми качествами, которые студенты, прежде всего, воспринимали в реальном руководителе на уровне потенциальной зоны. Остальные организаторские и коммуникативные качества были оценены в границах перспективной зоны.

С целью определения уровня развития лидерских и организационных качеств, полученные данные соотносились с таблицей, предложенной авторами методики, выделившими три возможных уровня: низкий, средний и достаточный. Ни одна из характеристик в оценке студентов не соответствовала низкой степени выраженности. От идеального руководителя студенты ожидали выраженности всех показателей лидерства на достаточном уровне, кроме проявления знания правил организаторской работы (средний уровень на границе с достаточным). Однако у реального руководителя студенты только два из девяти показателей проявления лидерства воспринимали на достаточном уровне (самоуправление и творческий подход), остальные качества – на среднем.

С целью выявления достоверности различий между исследуемыми характеристиками был использован критерий Вилкоксона (Табл. 1).

Уверенность, творческий подход и знание правил организаторской деятельности совпали в представлениях студентов по уровню выраженности у идеального и реального руководителя. Остальные качества имели достоверные различия.

Причем наиболее значительные расхождения по средним значениям были выявлены в оценке проявления психологического такта и влияния: от идеального руководителя студенты ожидали демонстрации такта почти в три раза больше, а реализации влияния – в два раза интенсивнее.

Результаты исследования показали существенные расхождения представлений о коммуникативных, организаторских и лидерских качествах, ожидаемых от идеального руководителя, и оценке этих же характеристик у

реального руководителя среднего звена. С одной стороны, несовпадение ожиданий может приводить к неудовлетворенности деятельностью реального руководителя. С другой стороны, поскольку оценки выраженности качеств у реального руководителя находятся в пределах норматива, можно, как представляется, говорить об идеальном образе как возможной зоне роста и развития тех качеств, повышение уровня выраженности которых будет напрямую связано с увеличением эффективности деятельности субъектов образовательного учреждения с учетом его специфики. Для выявления взаимосвязи коммуникативных, организаторских и лидерских качеств у студентов в их представлениях о характеристиках идеального и реального руководителя, был использован корреляционный анализ Пирсона.

В идеальном образе руководителя были обнаружены прямые взаимосвязи между доминированием и организаторскими способностями ($r = 0,384$ при $p \leq 0,01$). Решение проблем было позитивно связано с уверенностью в себе ($r = 0,197$ при $p \leq 0,05$) и с уступчивостью ($r = 0,202$ при $p \leq 0,05$). Упрямство возрастало (или понижалось) одновременно с более активным проявлением организаторских способностей ($r = 0,363$ при $p \leq 0,01$). Интересно, что в представлениях студентов, чем выше руководители демонстрировали самоуправление, тем менее студенты воспринимали их как способных к отзывчивости ($r = -0,315$ при $p \leq 0,01$).

При анализе корреляционных взаимосвязей при оценке Реального Я руководителя среднего звена были обнаружены иные зависимости. В частности, самоуправление имело обратную взаимосвязь с доминированием ($r = -0,339$ при $p \leq 0,01$) и требовательностью ($r = -0,331$ при $p \leq 0,01$); повышение уверенности в себе снижало возможности проявления творческого подхода, по мнению студентов ($r = -0,232$ при $p \leq 0,05$). Позитивные связи были выявлены между психологическим тактом и осознанием целей ($r = 0,274$ при $p \leq 0,01$), а также способностью влиять на окружающих ($r = 0,290$ при $p \leq 0,01$) и наличием организаторских способностей ($r = 0,250$ при $p \leq 0,05$). Таким образом, в представлениях

студентов психологический такт был связан с рядом коммуникативных, организаторских и лидерских качеств, и в целом, реальный руководитель среднего звена воспринимался студентами достаточно конструктивно: как способный к самоуправлению, осознанию целей, с высоким уровнем развития организаторских способностей и наличием важного коммуникативного качества – психологическим тактом.

Далее нас интересовал вопрос о наличии взаимосвязей между оценками качеств идеального и реального Я руководителя в представлениях студентов по всем исследуемым показателям. Было выявлено 20 взаимосвязей на уровне значимости 0,001, 0,01 и 0,05. Остановимся только на некоторых взаимосвязях с высоким уровнем значимости при $p \leq 0,000$.

Корреляционный анализ показал, что между свойствами идеального и реального Я руководителя в представлениях студентов было выявлено 40 значимых взаимосвязей. Данный факт подчеркивает хорошо известный в психологии феномен: идеальный и реальный образ Я имеют существенную взаимосвязь, и, согласно многим исследованиям, оказывают друг на друга влияние. Остановимся только на наиболее важных, как представляется, в контексте данного исследования, взаимосвязях.

Оказалось, что наиболее значимым с точки зрения количества взаимосвязей было качество «требовательность» в реальном и идеальном образе руководителя. Требовательность как характеристика идеального руководителя имела взаимосвязь с направленностью ($r = 0,980$ при $p \leq 0,001$) и деловитостью ($r = 0,903$ при $p \leq 0,001$) реального руководителя. В свою очередь, направленность идеального образа, в представлениях студентов, была связана с требовательностью ($r = 0,197$ при $p \leq 0,05$) и упрямством реального образа руководителя ($r = 0,790$ при $p \leq 0,001$). Отзывчивость как характеристика представлений об идеальном руководителе имела позитивные связи с доминированием ($r = 0,957$ при $p \leq 0,001$) и требовательностью ($r = 0,743$ при $p \leq 0,01$) в представлениях о реальном руководителе.

В качестве *ограничений исследования* отметим следующие: несбалансированность выборки по полу, ограниченный методический инструментарий, а также то, что, по сути, у нас получился собирательный образ представлений студентов о реальном и идеальном руководителе, поскольку были обобщены ответы студентов двух вузов. Кроме того, по причине ограниченности статьи, мы только описали данные, не предложив объяснительные модели.

Выделим *основные выводы* по результатам проведенного исследования.

1. В представлениях студентов уровень выраженности коммуникативных, организаторских и лидерских качеств достоверно различается в образе идеального и реального руководителя среднего звена.

2. Одни качества студенты хотели бы видеть на более высоком уровне развития, другие – в меньшей степени выраженности.

3. Студенты ожидали от своего руководителя большего проявления психологического такта, отзывчивости и влияния, четкой направленности, деловитости, организаторских способностей, творчества и самоуправления; доминирование, упрямство и зависимость студенты хотели бы видеть у руководителей на более низком уровне, чем оценили в реальном образе руководителя среднего звена.

4. Взаимосвязи коммуникативных, организаторских и лидерских качеств имели разную структуру в представлениях студентов о реальном и идеальном образе руководителя среднего звена в образовательном учреждении.

5. Между коммуникативными, организаторскими и лидерскими качествами представлений студентов о реальном и идеальном образе руководителя среднего звена образовательного учреждения существовали многочисленные и тесные взаимосвязи.

Полагаем, что исследование представлений студентов об идеальном и реальном руководителе в образовательном учреждении может содействовать повышению эффективности взаимодействия всех субъектов

образовательного процесса как за счет учета содержания представлений студентов и психологической работы с образом руководителя, так и путем повышения квалификации руководителей среднего звена образовательных учреждений.

Литература

1. *Калининский Л.П.* Методика психодиагностики профессионально значимых и деловых качеств будущего специалиста // Содержание и методы профессионального воспитания студентов. Тюмень, 1981. С. 77-78.
2. *Батаршев А.В.* Диагностика способности к общению. СПб. : Питер, 2006. – 176 с.
3. *Смирнова Н.П.* Представления об идеальном руководителе как основание психологической типологии подчиненных // Автореф. диссер. на соиск. канд психол. наук. М., 2003, 25 с.
4. *Шпаргалка вожакого (игры, тесты, методика)* / Сост. Е.С. Федоров, О.В. Еремин М.: МПГУ, 1994.

Управление академическим стрессом в контексте психологического сопровождения учебно-профессиональной деятельности

Марков Д.О.

Проблема мотивации учебно-профессиональной деятельности является одной из наиболее актуальных в контексте многочисленных исследований академической среды на различных ее уровнях. Высокий уровень учебной мотивации выступает одним из важнейших факторов благоприятного профессионального становления обучающегося. Поэтому одна из основополагающих задач современной системы образования заключается в формировании эффективной учебной мотивации, а также в постоянном ее поддержании и развитии.

Согласно результатам множества как отечественных, так и зарубежных исследований, между параметрами академических мотивов обучающихся и их социально-психологическими и личностными характеристиками существуют устойчивые взаимосвязи, которые носят неслучайный характер [1]. В то же время мотивация учебно-профессиональной деятельности подвергается внешним воздействиям со стороны образовательной среды вуза.