

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОЧІКУВАННЯ ЛІДЕРА ЯК ЧИННИК ВЗАЄМОДІЇ З ГРУПОЮ КУРСАНТІВ ВИЩОГО ВІЙСЬКОВОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

І. С. Попович

Інститут психології імені Г. С. Костюка

Соціально-психологічні очікування – це суб'єктивні орієнтації низки соціальних настанов, елементів знань, стереотипів поведінки, оцінок, переконань, намірів, які приймають і поділяють члени малої групи стосовно передбачуваних подій. Група курсантів вищого військового навчального закладу є малою групою, в якій відбуваються такі процеси групової динаміки, як утворення, розвиток, нормативна поведінка, групова згуртованість, прийняття рішення, керівництво та лідерство. Вказані складові забезпечують пізнавальну, емоційну і поведінкову готовність індивіда до цих подій.

Соціально-психологічні очікування зумовлені не лише індивідуально-психологічними властивостями особистості, а й суспільною діяльністю, організаційною структурою групи, груповими нормами та еталонами сукупних перспектив розвитку життя в суспільстві. У стійких малих групах вони відображають об'єктивну необхідність взаємоузгоджених дій членів окремої групи. Від кожного члена очікується певний комплекс думок, почуттів і вчинків, які відповідають його соціальній ролі в системі функціонування групи [5, с. 454–455].

Лідерство – це персоніфікована форма соціального контролю та інтеграції всіх механізмів і способів соціально-психологічного впливу з метою досягнення максимального ефекту в груповій діяльності та спілкуванні. Під лідерством (від англ. leader – ведучий, керівник) зазвичай розуміють один із процесів організації малої соціальної групи. Ключовою категорією лідерства є поняття «лідер». Лідер – член групи, який посідає місце неофіційного керівника в умовах певної, специфічної і досить значущої ситуації, щоб забезпечити організацію спільної діяльності людей для найшвидшого і успішного досягнення важливої для групи мети. Як зазначає А. Менегетті, «Лідер – це

голова, особистість-вектор, особистість, яка контролює операції і здатна синтезувати контекст взаємин. Це оперативний центр множини взаємин і функцій [4, с. 16]».

Важливе значення для ефективного функціонування лідера відіграють його соціально-психологічні очікування. Соціально-психологічні очікування є одним із компонентів самосвідомості будь-якої особистості, зокрема особистості лідера. Як зазначає М. Й. Боришевський, соціально-психологічні очікування включають, по-перше, усвідомлення людиною того, якої поведінки очікують від неї інші, насамперед значущі для неї люди, тобто ті, з думкою яких вона рахується; по-друге, усвідомлення людиною можливих реакцій оточення на її поведінку; по-третє, усвідомлення людиною тих вимог, котрі пред'являють до неї оточуючі. Водночас зміст, сутність соціально-психологічних очікувань не меншою мірою зумовлюється самооцінкою та рівнем домагань людини, які слугують її базою для побудови більш узагальнених, інтегрованих уявлень про себе, що виступають уже в формі «образу Я» [2, с. 8–9].

Соціально-психологічні очікування лідера відіграють важливу роль у функціонуванні колективу, його здатності і вмінні розв'язувати завдання в оптимальні терміни з найменшими витратами зусиль. Такі очікування виявляються інтегративною рівнодійною низки складових. До цього умовного переліку належать рефлексивність, самооцінка, рівень домагань, «Я»-концепція та інші особистісні властивості лідера групи, прояв і значущість яких можуть мати ситуативний характер.

Аналізуючи рефлексивність лідера як складову соціально-психологічних очікувань, потрібно наголосити, що від того, як він сприймає сам себе, сприймає інших і уявляє, як сприймають його інші, буде залежати зміст взаємин та ефективність діяльності групи. Зазвичай цей феномен найрельєфніше проявляється у групах, в яких відбувається безпосередній емоційно-словесний контакт. Особливого значення у групі курсантів набуває нормативно-рольове рефлексування лідера. Лідер повинен адекватно

прогнозувати рольову поведінку «іншого Я», знати групові норми, прогнозувати очікувані ролі та оцінювати статусну позицію кожного члена групи. Рефлексія – це не просто знання або розуміння лідером членів групи, а знання того, як вони розуміють лідера, своєрідний подвійний процес дзеркальних взаємин одне з одним.

Наступною, не менш важливою складовою соціально-психологічних очікувань, є самооцінка лідера. Зазначимо, що адекватність, заниженість чи захищеність самооцінки лідера, членів групи, колективу може чинити істотний вплив на характер взаємин і докорінно їх змінювати.

Лідери з низькою самооцінкою більш залежні від інших членів групи [3, с. 19–20] і, отже, від їхніх дій і рішень слід очікувати більш помітної реактивності.

Якщо у лідера впродовж життя сформувалася занижена самооцінка, то його постійне незадоволення собою може виступати тією рушійною силою, яка штовхає його, а також і групу, на подолання нових бар'єрів. Від лідера із завищеною самооцінкою слід очікувати афекту неадекватності. Тільки лідер, який адекватно оцінює свої здатності та здібності, може також виважено й адекватно оцінювати свої здатності та здібності, може також виважено й адекватно оцінювати інших членів та лідерів цієї групи.

Самооцінка курсантського взводу – це не просто рівнодійна самооцінок кожного її члена, а набагато складніший за своєю сутністю та природою феномен. Курсантський взвод можна розглядати як соціометричний комплекс виборів та взаємовиборів курсантів, у якому береться до уваги оцінка своїх колег та самооцінка. І з огляду на таке складне проектування оцінних та самооцінних очікувань їхню природу збагнути важко. Ведучи мову про самооцінку лідера, групи, колективу, спільноти, варто також брати до уваги потенціал та динаміку впливу на формування цієї самооцінки. Вплив може бути як зовнішній, так і внутрішній. Як перший, так і другий мають вагоме значення і перебувають у взаємній залежності. Зовнішній вплив може здійснюватися, наприклад, на лідера курсантів начальником курсу, начальником факультету та

іншими керівниками, які ведуть навчально-виховний процес і забезпечують виконання службової діяльності. Безпосередній зовнішній вплив мають також інші групи курсантів, більшою мірою того ж року навчання.

Вагомий внутрішній вплив у групі мають авторитетні її члени, так звані «соціометричні зірки». «Соціометрична зірка» – це високо статусний член групи, але не завжди лідер. Проте лідер – це завжди високо статусний член групи і, як правило, «соціометрична зірка». Лідерство – це явище групової діяльності, і лідера без діяльності виокремити неможливо. Лідер – це той взірець, до якого тягнуться, на якого рівняються, на якого мають певні сподівання. У групі курсантів часто можна спостерігати таку ситуацію, коли члени групи з низькою самооцінкою віддають свій вибір в тій чи іншій ситуації особі із завищеною самооцінкою. Водночас 65% взаємовиборів лідерів-курсантів, як засвідчило дослідження соціально-психологічних очікувань у вищих військових навчальних закладах МВС, здійснюються членами групи, котрі мають адекватну самооцінку. Отже, мова йде не лише про характер впливу лідерів, а й окреслює їхню позицію й стиль поведінки та зумовлює характер соціально-психологічних очікувань з боку членів групи. Захищеність самооцінки, оптимізм часто є невід’ємними властивостями курсантських лідерів. Лідер значною мірою впливає на формування самооцінки групи. Динаміка й сила цього впливу пропорційно залежні від того, які члени групи – діади, тріади – його підтримують (вибирають), а також від їхнього місця в ієрархії групи.

Отже, рефлексивність і самооцінка лідера виявляються тим сплетінням і складовою його соціально-психологічних очікувань, які відіграють важливу роль у взаємодії групи курсантів. Не варто забувати, що самооцінка є головним змістовим компонентом «Я»-концепції лідера. «Я»-концепція лідера є динамічною, більш або менш усвідомлюваною системою уявлень про себе.

Як зазначалося вище, не менш важливим складником соціально-психологічних очікувань є рівень домагань лідера, тобто прагнення лідера на підставі самооцінки своїх можливостей і завдяки результатам діяльності

посісти певне місце в колективі курсантів і визначити оптимальний ступінь виконання тих або інших завдань. Міра вимогливості, яка відображається в рівні домагань лідера, показує динаміку оцінювання ним своїх здатностей і здібностей до досягнення очікуваних результатів у майбутній діяльності. Ці очікувані результати виникають не лише з боку лідера, а й з боку групи.

Соціально-психологічні очікування залежать від рівня розвитку колективу, зокрема від ступеня ціннісно-орієнтаційної єдності. Цінності, які об'єднують та зорієнтовують членів групи, можуть свідчити про стабільний високий її ступінь, але водночас мати змістові характеристики, які можуть не зовсім відповідати суспільній меті такого типу груп.

На перший погляд здається, що проблема соціально-психологічних очікувань та рівень розвитку колективу лежать у різних площинах. Але якщо уважніше зосередитися на феномені ціннісно-орієнтаційної єдності групи, то можна дійти висновку, що зміст та структура взаємин залежно від ступеня розвитку групи є різнорідними. Взаємини у групі з вищим рівнем розвитку мають стабільний і вибірковий характер. Це, звичайно, впливає на самооцінку групи, так і на самооцінку лідера, котра виявляється базовою складовою соціально-психологічних очікувань. Від розуміння позиції колег, вміння поставити себе на їх місце залежить ефективність діяльності групи. Отже, соціально-психологічні очікування можуть здійснювати регулятивний та інтегративний вплив на характер взаємодії у малій групі. Підкреслимо, що особливу роль у цьому впливі відіграє лідер. Лідер – це ієрарх, член групи, покликаний розв'язувати нагальні завдання групи, забезпечувати ефективну діяльність групи та регулювати міжособистісні взаємини її членів. Діяльність кожного члена малої групи обов'язково пов'язана тою чи іншою мірою з лідером. Оскільки члени групи розв'язують якісь завдання, планують свою діяльність, вони обов'язково беруть до уваги окремі оцінні та самооцінні конструкти. Вміння подивитися на себе з позиції кожного члена групи дозволяє будь-якій людині ефективно діяти. На наш погляд, вищим рівнем у цьому випадку є вміння змоделювати адекватно групову оцінку самому собі. Ця

групова оцінка (яку, наприклад, дає лідеру група) є не простим синтезом оцінок індивідів групи, а складним феноменом. Складність цього феномену залежить часто не лише від знань членів групи, а й від ситуативних й окремих особистісних взаємин, які можуть мати також реактивний характер. Член групи, який посідає лідерську позицію, насамперед самореалізується, створюючи безпечні психологічні умови для самореалізації інших членів групи. Від соціально-психологічних очікувань з боку лідера та адекватної оцінки його діяльності залежить самореалізація як окремих членів групи, так і групи загалом. Призначити лідера доволі важко. Тай не кожна призначена особа може виконувати лідерські функції. Лідерами стають ті члени групи, які об'єктивно спроможні спрогнозувати послідовність та динаміку соціально-психологічних процесів. Якщо поведінка лідера не відповідає соціально-психологічним очікуванням, це викликає відповідну реакцію членів групи – соціальні санкції. Іноді самі очікування ототожнюють з соціальними санкціями, які покликані впорядковувати систему взаємин і взаємодій у групі. Отже, лідер малої групи повинен орієнтуватися не тільки і не стільки на дії інших членів групи, скільки на їхні очікування певних дій з його боку.

Найбільш розповсюджені, стійкі соціально-психологічні очікування трансформуються в соціальні норми. Як зазначає М. І. Бобнєва, соціальні норми є регуляторами соціальної взаємодії членів малої групи [1, с. 8]. Дотримання групових норм є необхідною умовою ефективної взаємодії індивідів у процесі спільної діяльності і спілкування. Вони виконують низку функцій, зокрема регулятивну, оцінювальну, стабілізуючу. Утворюючись на базі соціально-психологічних очікувань, норми мають на них зворотній вплив, і індивід не пасивно очікує, а вимагає від партнера певних дій.

Підбиваючи підсумки проведеного теоретичного аналізу, ми стверджуємо, що соціально-психологічні очікування лідера мають важливе значення для функціонування колективу, його здатності та вміння розв'язувати завдання в оптимальні терміни з найменшими витратами зусиль. Розуміння змісту, значення, функцій соціально-психологічних очікувань може значною

мірою допомогти в оптимізації навчально-виховної та службової діяльності у групах курсантів вищих навчальних закладів МВС України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бобнева М. И. Социальные нормы регуляции поведения. – М. : Наука, 1978. – 312 с.
2. Боришевський М. Й. Національна самосвідомість у громадянському становленні особистості. – К. : СКО «Беркут», 2000. – 64 с.
3. Имидж лидера. Психологическое пособие для политиков / Под ред. Е. В. Егоровой-Гантман. – М. : Об-во «Знание» России, 1994. – 265 с.
4. Менегетти А. Психология лидера. – М. : ННБФ «Онтопсихология», 2002. – 208 с.
5. Философский энциклопедический словарь / Гл. ред. Л. Ф. Ильичев, П. Н. Федосеев, С. М. Ковалев, В. Г. Панов. – М. : Сов. Энциклопедия, 1983. – 840 с.