

## НАУКОВА ШКОЛА АКАДЕМІКА ІВАНА ЗЯЗЮНА У ПРАЦЯХ ЙОГО СОРАТНИКІВ ТА УЧНІВ

так як тільки одного цього не можна запозичити у інших, і ця здатність служить ознакою таланту. Створювати хороші метафори - означає підмічати схожість. При використанні метафор думки людей спрямовуються у визначеному напрямку - це є рушійною силою лідерства.

Отже, лідерам, для досягнення своїх цілей, треба задовольнити інстинктивні потреби співрозмовника, запропонувати йому винагороду у вигляді безпеки і захисту інтересів; підкорити емоційну сферу, яка постійно потребує жаданих відчуттів задоволення; активізувати логічну сферу, яка вмикається після аналізу запропонованої лідером інформації, у атмосфері спокою і рівноваги. Позиція лідера залишиться впливовою, не спростованою, не відстороненою у задумах. Наслідуючи приклад Аристотеля, лідер повинен проявити характер, докази і викликати у аудиторії досить сильні емоції, щоб спонукати її до дій. Цілеспрямований у своєму задумі лідер, - має нагоду стати рушійною силою суспільства. Вміння застосовувати риторичну тріаду Аристотеля під час комунікації необхідно розвивати у сучасних студентів вищої школи як одну з складових лідерського потенціалу майбутніх фахівців-лідерів. Вивчення лідерських якостей як окремих складових лідерського потенціалу та формування їх у майбутніх фахівців-лідерів вищої школи в контексті переосмислення праць класиків Античності, зокрема, Аристотеля потребують подальшого дослідження в статтях, дипломних та дисертаційних роботах.

**Література.** 1. *Ріпко І. В.* Особливості становлення лідерського потенціалу у студентів вищих навчальних закладів / І. В. Ріпко // Україна і світ: гуманітарно-технічна еліта та соціальний прогрес : тези доп. Міжнар. наук.-теор. конф. студ. і аспір., 7-8 квітня 2015 р., м. Харків : у 3 ч. Ч. 1 / редкол. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ [та ін.]. – Харків : НТУ "ХПІ", 2015. – С. 223-225. 2. *Чистякова І.Ю.* О риторической терминологии / И. Ю. Чистякова // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2006. – №. 4. – С. 262-265 3. *Аристотель.* Риторика. Поэтика / Аристотель; Пер. с древнегреч. О. П. Цыбенко, В. Г. Аппельрота ; ред. И. В. Пешков, Г. Н. Шелогурова. – М. : Лабиринт, 2000. – 221с..

УДК 378.035.91-057.87

*Костыря И.В., Сироежко А.В.  
г. Харьков, Украина*

### ФОРМИРОВАНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА В ТВОРЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ С ПОМОЩЬЮ ТРЕНИНГОВ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

В современном обществе все чаще как большие, так и маленькие организации сталкиваются с проблемой командообразования. Причиной

выступает тот факт, что многие люди большое количество времени уделяют развитию собственной личности, забывая о своей команде и организации. Именно из-за этого многие руководители обращаются за помощью к внешнему ресурсу — тренеру, теряя при этом расположение команды. Особенно проблема командообразования ярко выражена в творческой сфере. Членам таких коллективов необходимо работать сообща для развития и достижения общих целей. Практически все члены таких групп стремятся выделиться из коллектива и показать себя ярче и умнее своих коллег. Такое случается, когда у работников нет командного духа и желания работать на благо общей цели. Одной из важных составляющих любой деятельности является ее коммуникативная сторона. От того, как именно будет строиться коммуникация при установлении группового взаимодействия, зависит успешность существования самой группы и эффективности достижения результатов команды и каждого из ее членов в отдельности [1]. Проблема лидеров творческой команды пока не стала предметом крупных исследований, хотя она является злободневной. Основное препятствие, которое испытывают исследователи, - это «закрытость коллективов» и их лидеров к восприятию новой информации и путей решения корпоративных трудностей.

Целью статьи является освещение важности приобретения навыков командообразования посредством проведения тренингов лидерами творческих коллективов.

Каждый эффективный лидер должен ставить перед собой следующие задачи тренинга командообразования: организация и проведение групповых заданий для более полного знакомства членов коллектива друг с другом; проведение групповой дискуссии, позволяющей участникам самостоятельно найти способы эффективного взаимодействия; анализ результатов дискуссии, обобщение данных; выявление ролевых позиций в группе, описание эффективности применения ролевого распределения; проведение мозгового штурма на проблемную тему; анализ результатов мозгового штурма, подведение итогов; выявление лидером «сильных» и «слабых» сторон группы; возможное выявление неформального лидера коллектива, с возможной рекомендацией на руководящую роль [2]. Исследователи проблем лидерства выделили два базовых фактора, обеспечивающих эффективность поведения лидера в команде: направленность на достижение целей группы (планирование, структуризация и организация деятельности, контроль, координация и т. д.) и ориентация на поддержку и удовлетворение личных потребностей членов группы, на ее сохранение как целостного сообщества. Современные исследования позволили рассматривать лидерство как трехфакторную модель [3]. Феномен лидерства относится к изменяющимся процессам малой группы и

рассматривается как групповое явление. Лидерство выступает, как способность влиять на группу, побуждая ее к достижению групповых целей. Полноценно подойти к исследованию данного явления можно, только рассматривая его как целостную организацию ее системных характеристик. В исследованиях последних лет лидерство впервые рассматривается как явление, неразрывно связанное с механизмами и принципами формирования современной организации. Имеются существенные различия в создании эффективного лидерства на разных организационных уровнях. Творческие коллективы имеют ярко выраженные отличия от иных видов коллективов. Одними из главных различий можно выделить: 1. Творчество каждого члена коллектива, есть условие творчества всего коллектива. 2. Двойственность или дуализм творческого коллектива, заключающийся в том, что творчество требует индивидуализации, в то время как коллектив направлен на комфортность. 3. Лидер творческого коллектива совмещает в себе функции лидера формального (управленца) и неформального. Фактически в таких коллективах роль лидера на себя берет человек, ответственный за творческую реализацию задач коллектива. Однако, нужно помнить, что коллектив продолжает функционировать и вне творчества. И перед творческим лидером стоит нелегкая задача разделить функции управленца и лидера из-за врожденного дуализма любого коллектива. Для полноценной работы любой команды его лидеру должна быть понятна структура команды. Особенно важно понимать причины и следствия образования в ней неформальных групп, которые могут, как помогать, так и препятствовать продуктивной работе команды. Между индивидами в группе и индивидом и группой существуют определённые взаимоотношения [4, с. 89]. Также важно осознание индивидом того, что он является членом группы, и осознание происходящего [5, с. 150]. И именно с этими вопросами может помочь тренинг командообразования. Такой тренинг позволит лидеру увидеть основные проблемы группы и найти пути их решения. Также с помощью данного тренинга лидер-управленец сможет разобрать ситуации, где от него потребуются не только организаторские способности, но и качества неформального лидера. И участвуя в этом, лидер сможет сблизиться со своей группой и понять, как лучше сплотить коллектив и как направить его на более продуктивную и качественную работу. Если управленец в творческом коллективе станет еще и неформальным лидером, это пойдет на благо коллективу, потому что группа будет чувствовать эмоциональную вовлеченность в процесс и желание сделать свою работу лучше.

Таким образом, командообразование и лидерство в творческом коллективе имеет свою специфику и проблематику. Эти вопросы вполне решаемы с помощью различных командообразующих тренингов, где вся группа сможет проявить себя и определить важные моменты, которым требуется коррекция. Основным условием этого является приобретение

лидерами творческих коллективов навыков командообразования посредством проведения тренингов.

**Литература.** 1. *Гура Т. В.* Дослідження лідерської позиції у майбутніх інженерів в ВТНЗ: результати експерименту / Т. В. Гура, І. В. Костиря // Науковий огляд = Scientific review. – 2016. – № 11 (32). – С. 89-106. 2. *Бажданова Ю. В., Бережной Г. И.* Тренинги командообразования как способ решения проблем лидерства в творческих коллективах // Молодой ученый. – 2017. – №11. – С. 416-418. 3. *Романовский А. Г.* Трехвекторная структура понятия лидерство / А. Г. Романовский, О. В. Квасник, В. В. Шаполова // Инновации в науке, образовании и производстве Казахстана = Innovations in science, education and production of Kazakhstan : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 17-18 ноября 2016 г., г. Алматы. – Алматы : ЕТУ, 2016. – Т. 2. – С. 73-77. 4. *Корецкая И.А.* Психология развития и возрастная психология. Учебное пособие/ И.А. Корецкая – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 119 с. 5. *Шукшина Л.В.* Иллюзорное сознание и его функции // Интеграция образования/ Л.В. Шукшина - 2006. №4. С. 149–153.

УДК 378.035.91-057.87

*Костиря И. В., Оконешикова М. Н.  
г. Харьков, Украина*

## **ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Для успешного современного специалиста недостаточно только обладать базовыми знаниями, необходимо развивать задатки лидера, которые есть у каждого человека. Проблема подготовки будущих лидеров является одной из важных проблем, а в условиях кризиса - одной из главных проблем в педагогике высшей школы. Для ее решения необходимо знание закономерностей и механизмов становления и развития лидерского потенциала. Возникает потребность поиска эффективных механизмов развития лидерского потенциала, разработки новых методологий и их применение в процессе подготовки студентов. Практическая значимость этой проблемы огромная, поскольку ее решения позволяет устранить имеющиеся противоречия: между требованиями к лидеру и его качествами; между растущими требованиями к методологий по развитию лидерского потенциала и отсутствием действенных механизмов развития лидерского потенциала [1]. Одной из основ развития лидерского потенциала является сформированный на высоком уровне эмоциональный интеллект студентов. Необходимо в высшей школе формировать не только профессиональные качества специалистов, но и развивать эмоциональный интеллект, лидерский потенциал у студенческой