

МЕЃУНАРОДЕН ЦЕНТАР ЗА СЛАВЈАНСКА ПРОСВЕТА - СВЕТИ НИКОЛЕ

«МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД»
(ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ)

СПИСАНИЕ
на научни трудови

**ДВАНАЕСЕТТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА
„МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД“
МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ - БИТОЛА**

Година VIII

Број 3

Април 2021

- СВЕТИ НИКОЛЕ, Р. СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА -
- 2021 -

Издавач: Меѓународен центар за славјанска просвета - Свети Николе

За издавачот: м-р Михаела Ѓорчева, директор

Наслов: «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК - ЗАПАД» (ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ)

Организационен одбор:

Претседател: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Заменик претседател: д-р Стромов Владимир Јуревич, Русија

Член: м-р Борче Серафимовски

Член: м-р Милена Спасовска

Уредувачки одбор:

Проф. д-р Ленче Петреска - Република Северна Македонија

Проф. д-р Александар Илиевски - Република Северна Македонија

Проф. д-р Мирослав Крстиќ - Република Србија

Проф. д-р Момчило Симоновиќ - Република Србија

Проф. д-р Тодор Галунов - Република Бугарија

Проф. д-р Даниела Тасевска - Република Бугарија

Доц. д-р Хаџиб Салкиќ - Република Босна и Херцеговина

Проф. д-р Татјана Осадчаја - Руска Федерација

Доц. д-р Вера Шунаева - Руска Федерација

Уредник: проф. д-р Јордан Ѓорчев

Компјутерска обработка и дизајн: Адриано Панајотов, Маја Маријана Панајотова, Благој Митев

ISSN (принт) 1857-9299

ISSN (онлајн) 1857-9302

Адреса на комисијата: ул. Маршал Тито 77, Свети Николе, Р. Северна Македонија

Контакт телефон: +389 (0)32 440 330

Уредувачкиот одбор им се заблагодарува на сите учесници за соработката!

Напомена:

Уредувачкиот одбор на списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» не одговара за можните повреди на авторските права на научните трудови објавени во списанието. Целосната одговорност за оригиналноста, автентичноста и лекторирањето на научните трудови објавени во списанието е на самите автори на трудовите.

Секој научен труд пред објавувањето во списанието «МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ: ИСТОК-ЗАПАД» е рецензиран од двајца анонимни рецензенти од соодветната научна област.

Печати: Книжарница и печатница „Славјански“, Свети Николе

Тираж: 100

МЕЃУНАРОДЕН ДИЈАЛОГ
ИСТОК - ЗАПАД
ПСИХОЛОГИЈА И ОБРАЗОВАНИЕ

Проф. д-р Даниела Тасевска

Великотърновски университет "Св. св. Кирил и Методий"

Р. България

ПСИХОСОЦИАЛЕН ПРОФИЛ НА ЛИДЕРА

АБСТРАКТ: В научната статия се представят характеристиките в психосоциалния профил на лидера. Предмет на обсъждане са качествата, които оформят личността на лидера. Коментират се специфичните диспозиции на лидерското поведение с оглед възможните модели на ефективното лидерство.

КЛЮЧОВИ ДУМИ: понятието лидер, психосоциален профил, диспозиции на лидерско поведение, модели на лидерско поведение

PSYCHO-SOCIAL PROFILE OF THE LEADER

ABSTRACT: The scientific article presents the characteristics in the psychosocial profile of the leader. The subject of discussion are the qualities that shape the personality of the leader. The specific dispositions of leadership behavior are commented in view of the possible models of effective leadership.

KEYWORDS: the concept of leader, psychosocial profile, dispositions of leadership behavior, models of leadership behavior

*Повечето лидери стават лидери, защото са по-различни – и те го знаят.
Спорът за това дали лидерите се раждат такива, или се създават, е измислен.
Истината е, че някои лидери са създадени, но повечето се създават сами.
Как? Те вярват, че са лидери.
Алън Акселрод, из книгата "Патън за лидерството"*

Всеки човек в своя живот е поставен в ситуации на междуличностно взаимодействие с други хора. Извършването на дейности с група хора поставя на разискване въпроса за лидерството. В последно време все повече теоретици на концепциите за лидерството приемат тезата на Т. Парсънс (Парсънс, 1990), според който оказването на влияние върху хората при междуличностното взаимодействие е единственият „начин да се получи резултат от взаимодействието“.

Разглеждан в контекста на организационната теория и практика въпросът за ефективното лидерско поведение изисква да се идентифицират не само подходите, които оптимизират диалога между мениджъра и персонала, но и да се идентифицират на съдържателно равнище специфичните диспозиции на лидерско поведение в личността на лидера.

За много хора лидерството е модерна, престижна и желана област на професионална реализация (Айзенк, 2000). Това обяснява стремежа им да лидерстват. Нещо повече в съвременното общество съществува и засилен интерес да се следват лидери. Тези въпроси изискват да се изяснят онези страни от личността на човека, които са в основата на неговите лидерски способности.

Съвременната психологическа наука утвърждава два основни постулата за човешката личност (Бъкингам, М., Клифтън, Д., 2003, с. 5.):

Първо: качествата на всяка личност са постоянни и уникални.

Второ: най-голямото поле за развитие на всяка личност е в областите където са най-силните ѝ страни.

Тези две предпоставки насочват анализа на психосоциалния профил на лидера към проблема за себепознанието. Изказаното съждение обръща внимание към готовността на всеки от нас да положи усилия за определяне на силните страни на личността си. „Познай себе си!“, е апелът на древните философи (Декарт), който и днес е актуален.

Обзорът на научните източници от близкото минало разкрива, че управлението на хора в трудовата среда се базира на въздействащата сила на ръководителя. Днес развитието на работните отношения в организацията акцентира върху динамиката „от власт на мениджъра към власт на служителите“. Визираната промяна е резултат от изследванията на удовлетвореността на работниците. Данните сочат, че независимо от типа и характера на професионалната организация персоналът е мотивиран за труд, когато на всеки служител се предоставя възможността за инициативност и индивидуален принос към решаването на проблемите в трудовата среда.

Като научна платформа на съвременната теория за лидерството организационната психология се базира на множество емпирични изследвания и разполага с необорими доказателства, че съществуват различни личностни лидерски профили. Това подсказва, че да бъдеш лидер не означава да си идеален в своята личностна структура и да притежаваш разпознатите от изследователите 34 качества на личността.

Следователно, когато човек изследва и разпознае своите силни страни, то е възможно да се намери онзи модел на поведение в социалната и в професионалната ситуация, който да го отличи в неговия лидерски профил. Сред най-коментираните качества на ефективния лидер се определят: добри организаторски качества; умение за водене на преговори; способност да се вслушва в чуждото мнение; талант да мотивира и вдъхновява хората; инициативност, решителност, отговорност; оптимизъм и енергичност.

Всички тези качества представляват и действияния ресурс на ефективното лидерско поведение.

За много хора лидерството е модерна, престижна и желана област на професионална реализация (Величкова, 2006). Два са водещите проблемни кръга, от фокуса на които може да се дискутира лидерското поведение: Кои са социалните подтици на днешните хора да следват лидери или самите те да се стремят да лидерстват. Тези въпроси изискват да се изяснят онези страни от личността на човека, които са в основата на неговите лидерски способности.

Как да разберем дали притежаваме качества на лидер зависи от умението ни да познаваме себе си и да открием йерархично личностните си ресурси.

Съвременната теория за лидерството се базира на множество емпирични изследвания и разполага с необорими доказателства, че съществуват различни личностни лидерски профили (Илиев, 2010). Какво означава това? Да бъдеш лидер означава така да организираш своите личностни ресурси, че да постигаш най-висока ефективност при социалното и междуличностно взаимодействие с другите хора. Изведеното съждение допуска хипотезата, че когато човек изследва и разпознае своите силни страни, то е възможно да се намери онзи модел на поведение в социалната ситуация, който да го отличи в неговия лидерски профил.

Кои са всъщност споменатите по-горе 34 качества на човешката личност, които уплътняват всеобхватно психосоциалния профил на лидера.

Целеустременост – това качество означава, че съществуват хора, които изпитват постоянна необходимост от постижения. За да са доволни от себе си в края на всеки ден те търсят конкретни доказателства за собствената си продуктивност. Силата на целеустремения човек е в неговата постоянна мотивираност да се движи напред, да създава и да става по-добър.

Действителност – тези хора се отличават с нетърпението да започнат да действат. Вярват, че единствено действието води до постигането на целта. Това им доставя удовлетворение, защото чрез своята активност идентифицират конкретни резултати.

Гъвкавост – това са хора, които откликват с готовност на изискванията на ситуацията и ги съобразяват дори в случаите когато тези изисквания ги отклоняват от предварително начертаната програма. Силата им е в способността да правят „тук и сега“.

Аналитичност – това са хора, които вземат решения въз основа на факти и данни и търсят закономерности и връзки. Силата им е в способността да откриват причините за случването на нещата.

Организираност – тези хора се открояват с умение да вземат под внимание всички фактори по пътя към целта и да ги систематизират в идеалната конфигурация, гарантираща успех и продуктивност.

Убеденост – при тези хора водеща е вярата, че всяко действие е обвързано с базисните ценностни ориентации. Да действаш с убеденост е сила, която дава насока и смисъл на живота, обвързани с духовните приоритети.

Властност – тези хора са уверени в себе си и след като имат създадено отношение и мнение по дадени въпроси, изпитват силната необходимост не само да ги споделят с останалите, но и да им ги налагат.

Комуникативност – за тези хора е обичайно да обясняват. Имат уменията да вдъхват енергия и да направят всички факти, идеи и събития вълнуващи и живи. Силата им да е привличат другите и да ги стимулират за действие.

Състезателност – за тези хора е характерно желанието да се съизмерват с другите. Сравняването на себе си с другите усилва удовлетворението от постиженията им. Силата им е в стремежа към победа.

Обвързаност – водещо за тези хора е осъзнаването, че всеки от нас е част от нещо по-голямо и сме отговорни за изборите си, защото ако нанасяме вреда, бихме навредили и на самите себе си. Силата им е в прозрението, че никой не е изолиран от останалите.

Контекстуалност – това са хора, които основават действията си на знания от миналото или миналия индивидуален опит. Силата им е да съзерцават настоящето и да взимат решения за бъдещето чрез изясняването на фундаменталната природа на нещата.

Предпазливост – тези хора се отличават с бдителност, защото са осъзнали, че животът и светът са непредсказуеми. Силата им е да разпознават и оценяват възможните рискове в дадената ситуация и така всъщност да ги редуцират.

Насърчителност – тези хора се отличават със способност да откриват потенциала на другите и да ги стимулират/провокират към изява. Силата им е да извеждат признаците на растеж у другите в ситуациите на заедност и така да ускоряват постигането на целта.

Дисциплинираност – тези хора имат водеща роля при организирането и планирането. Тяхната сила е да набелязват срокове и да конкретизират изпълнението на плановете в краткосрочни графици. Така създават чувство за контрол.

Съпричастност – тези хора умеят да усещат емоциите на другите, да гледат на света като споделят чуждата гледна точка. Силата им е да разбират и да предусещат нуждите на хората и да им помагат в изразяването на собствените чувства.

Безпристрастност – водеща за тези хора е потребността от равновесие. Силата им е да осъзнават необходимостта да се отнасят по един и същи начин с всички хора, независимо от социалното им положение. Така всеки човек има равен шанс да покаже на какво е способен.

Фокусираност – при тези хора водеща е тенденцията всекидневно да актуализират приоритетите си. Силата им е в умението да оценяват доколко действията им ги предвиждат по посока на целта. Така, ръководени от качеството фокусираност, те подобряват ефективността си, защото не допускат да се отклонят от избрания курс.

Футуристичност – тези хора се отличават със способността да виждат отвъд хоризонта. Силата им е да зареждат с енергия околните, защото могат да описват онова, което предстои.

Хармоничност – за тези хора значение имат допирните точки на различните мнения. Силата им е да отклоняват другите от конфронтация, за да стигнат заедно до целта.

Нестандартност – тези хора имат способността да търсят връзките между различни на пръв поглед явления. Силата им е да дават нов поглед за познати неща и по този начин да обясняват връзките между нещата.

Интегративност – тези хора проявяват настойчивост в усилията си всички да се чувстват част от групата. Тяхната сила е в убеждението, че макар и различни, хората имат право да съществуват заради своята изключителност и себестойност.

Признателност – това са хора, които притежават висшата способност да се интересуват от уникалните качества на всеки човек. Силата им е, че не допускат категоризации и генерализации. Така изграждат продуктивни екипи и позволяват всеки да е ангажиран с това, в което е най-добър.

Любознателност – тези хора са водени стремежа към информираност, поради потребността да обхванат безкрайното разнообразие и сложност на света. Силата им е, че постоянно събират и архивират информация, предмети и идеи, защото някой ден част от тях ще се окажат ценни.

Интелектуалност – основното предимство на тези хора е, че обичат да мислят. Силата им е в умението за размисъл и в опитите да разрешават всякакви проблеми.

Ученолюбивост – за тези хора е характерно да опознават света не толкова през съдържанието, а чрез самия процес на учене. Силата им е в прозрението, че познанието е процес, а невежеството е застой.

Перфектност – тези хора се отличават със стремеж към съвършенство. Силата им е да се насочени към трансформирането на нещата в превъзходни.

Позитивност – най-отличителната способност на тези хора е оптимизмът им. Силата им е да повдигат духа на другите и да имат успех да направят живота по ентузиазизиран и вълнуващ.

Близост – тези хора притежават компетентността да превръщат в приятелство всеки контакт с непознати. Силата им е да бъдат искрени и да поемат риска да се доверят.

Отговорност – приоритет при тези хора е изпълнението на поетите ангажименти. Силата им е да довършват нещата, независимо от пречките, като поемат всичко в свои ръце, водени от чувството за дълг и морал.

Упоритост – тези хора имат способността да не се отказват да решават проблеми. Напротив – привлича ги да търсят докато открият грешката на собствените действия или да намерят решението на проблема. Силата им е да възстановяват правилното функциониране на нещата.

Авторефлексивност – тези хора притежават уменията да преценяват точно собствените си способности. Силата им е в отстояване на правото да правят заключения, да вземат решения да действат, защото знаят кой е най-добрият път, по който да продължат.

Значимост – тези хора са толкова по-продуктивни, колкото повече усещат признанието на другите. Силата им е в стремежа да разкриват уникалните достойнства, които притежават, защото така се придвижват по-напред и се оттласкват от подсредствеността.

Проницателност – тези хора имат способността да се ориентират в хаоса и да видят закономерности там, където другите виждат усложнения. Те имат специфичен поглед към света като цяло и силата им е да откриват алтернативи за справяне.

Харизматичност – тези хора са отдадени на предизвикателството да печелят съмишленици и последователи. Като изграждат доверие, формулират послания и създават визия, силата им е да увличат към активност другите.

В заключение на представения анализ идва обобщението, че идентифицирането и съдържателното познание за личностните качества на лидера, опосредства да се осъзнаят факторите за ефективното лидерско поведение:

- » наличието на част от тези качества произвежда вътрешния ресурс на всеки човек: интелектуален, емоционален, мисловен, поведенчески;
- » изразеността на тези качества се проявява в различна степен;
- » в своето различие, хората изграждат черти на характера / диспозиции/, чрез които отговарят на най-висшата потребност – да се самоусъвършенстват /самоактуализират/.

Следователно, за всеки, който иска да опознае склонността си за лидерско поведение, е необходимо да открие кои от гореизброените качества са максимално изразени в него и как му служат в справянето със ситуации и при междуличностните отношения.

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

1. Айзенк, Х. (2000). Модел за личност. С.
2. Андреева, Л. (1998). Социално познание и междупersonно взаимодействие. С.
3. Бъкингам, М. и О. Клифтън (2003). Откријте силните си страни. С.
4. Величков, А. (2006). Психологија на индивидуалното социално поведење. С.
5. Данчев, Н. (2001). Психологија на промяната. С.
6. Илиев, Ц. (2010). Лидерство и управление на екипи. С.
7. Парсънс, Т. (1990). Структура на 'базовата' личност. В: Социологија на личноста, С.