

УДК 378

DOI: 10.18384/2310-7219-2019-4-140-153

## О ПРОБЛЕМЕ РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ И ЛИЧНОСТНЫХ КАЧЕСТВ СТАРОСТЫ АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ УНИВЕРСИТЕТА

**Филясова Ю. А.**

Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики  
190103 г. Санкт-Петербург, Лермонтовский пр., д. 44А, Российская Федерация

**Аннотация.** Цель исследования состояла в выявлении отношения студентов к деятельности старост академических групп. Основное содержание статьи составляют результаты письменного опроса студентов об их отношении к выполнению обязанностей, лидерским и личностным качествам старост. Согласно полученным данным, совмещение индивидуальной учебной нагрузки и общественных задач учебно-воспитательного процесса положительно влияет на развитие лидерских качеств старост. Студенты высоко оценивают выполнение обязанностей старостами, отмечают их ответственность, исполнительность и организационные навыки. При этом прослеживается необходимость совершенствования навыков межличностного общения ввиду их новой социальной роли. В заключение статьи обозначена необходимость развития коммуникативной компетентности старосты как лидера группы, которая представляет собой основополагающий компонент структуры личности современного лидера.

**Ключевые слова:** высшее образование, учебно-воспитательный процесс, развитие личности, коммуникативная компетентность, лидерство, организационные навыки, профессиональное развитие

## ON THE PROBLEM OF UNIVERSITY ACADEMIC GROUP MONITOR'S LEADERSHIP AND PERSONAL QUALITIES DEVELOPMENT

**Yu. Filyasova**

Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics  
44A Lermontovsky pr., Saint-Petersburg 190103, Russian Federation

**Abstract.** The aim of the research was to understand university students' attitude towards group monitors' activities. The results of an opinion survey, focused on group monitors' duty fulfillment, personal and leadership qualities, constitute the basic content of the article. According to the obtained results, combination of individual academic workload and certain extracurricular activities related to the university educational process has a positive impact on the development of group monitors' leadership qualities. Students highly appreciate the quality of monitors' duty fulfillment, note their responsibility, excellent performance, and organizational skills. Nonetheless, the necessity for developing interpersonal skills is noticed in certain cases considering their new social role. In conclusion, group monitor's communicative competence is noted as it is of high value for developing leadership qualities, which is currently viewed as a fundamental component of modern leader's personality.

**Keywords:** higher education, educational process, personality development, communicative competence, leadership, organizational skills, professional development

## Введение

Университет, контролируемый и корректируемый обществом, осуществляют целенаправленную подготовку молодого поколения к жизни в данном и будущем обществе. Педагогическая среда университета включает совокупность социально-ценностных обстоятельств, влияющих на личностное развитие студентов, и оказывает на них воспитательное воздействие [9, с. 257]. Как отмечает академик Н. Х. Розов, «сегодня исключительную важность имеет социализация специалиста, его умение работать с людьми, в «команде». Выпускники вуза должны уметь комфортно работать в трудовом коллективе, строить деловые отношения с коллегами и начальством ... жить в поликультурном, многонациональном обществе, быть терпимыми, толерантными, коммуникабельными» [12, с. 3–5]. В задачи воспитания студентов входят следующие: «формирование самосознания, развитие гражданской и социальной ответственности, приобщение студентов к системе культурных ценностей, формирование общечеловеческих качеств, относящихся к нормам гуманистической морали (доброта, взаимопонимание, милосердие, терпимость по отношению к людям), культуры общения» и др. [6, с. 31]. Немаловажное значение имеет развитие эмпатических способностей [13], рефлексивных умений [1], навыков самоорганизации и способности к саморазвитию [11]. Различные социально-ролевые нагрузки, предоставляемые в университетской среде, позволяют развивать критическое мышление, использовать коллектив студентов как средство развития индивидуальности на основе оперативной самооценки и самоконтроля, а также профессионального компонента [10].

Староста учебной группы является промежуточным звеном между студентами и руководством университета, выполняет некоторые административные функции и несет ответственность за группу [15]. Деятельность старосты сопутствует

процессу социализации студентов: активному усвоению социокультурного опыта, способствующего становлению субъектности личности, раскрытию собственной сущности и мира культуры [7, с. 13]. Выполнение функций старосты готовит студентов к взрослой профессиональной жизни в обществе. Старосты характеризуются такими качествами, как повышенная успеваемость, коммуникабельность, инициативность, организаторские способности [16, с. 362]. В задачи старосты входит информирование студентов и преподавателей, активное участие в организации и проведении собраний, контроль над исполнением поручений, выданных группе, заполнение журнала учета посещаемости и др. Умение работать с группой, организаторские способности и влияние на окружающих считаются наиболее важными качествами старост [4, с. 127]. Положительными сторонами своей деятельности старосты отмечают повышение мотивации к учёбе, развитие лидерских качеств и ответственности, получение информации из первых рук, общение с коллективом, повышение интереса к общественной жизни, развитие доверия к окружающим, получение опыта работы старостой [3, с. 193].

Учитывая вышеизложенное, староста выступает в качестве лидера группы. Рассмотрим содержание понятия «лидерство» в деловой среде. Оно определяется такими факторами, как занимаемая должность, личностные качества и профессиональная компетентность. Лидер должен обладать навыками межличностного общения, аналитического мышления, коммуникативными навыками, организованностью, навыками принятия решений, высоким эмоциональным интеллектом [14, с. 10]. Кроме того, лидер должен уметь создать команду, мотивировать, ставить цели и задачи, служить примером и пользоваться авторитетом. Личностные качества лидера включают высокие моральные ценности, спра-

ведливость, сочувствие и сострадание, скромность, уверенность и др.

Выпускникам вузов также необходимо владеть навыками социализации и способностью выстраивать межличностные отношения [12]. Согласно результатам исследования О. С. Виханского и А. Г. Миракян, всё более востребованым сегодня становится следование морально-этическим нормам во всех проявлениях бизнеса, устранение проблем этического характера, формирование социального капитала. В данных условиях новая модель лидерства включает идею *ответственности*, которая базируется на соответствующих ценностях морали и этики, а также на открытости, доверии, целостности, надёжности, взаимопонимании и честности [2, с. 132–144].

Деятельностный подход к воспитанию личности человека в рамках гуманистической парадигмы предполагает создание реальных педагогических условий для развития человеческих качеств. Деятельность старосты ориентирует студента на выполнение организационной общественно полезной деятельности. Положение лидера группы обязывает к сверхнормативной активности, общению, ответственности, непрерывной рефлексии. Учитывая индивидуальные особенности студентов, выполняющих функции старосты, формирование лидера – это процесс развития сильных сторон их личности [8, с. 27]. Работа кураторов групп, заместителей деканов факультетов, преподавателей, ответственных за воспитательную деятельность, и иных лиц в организационной структуре вуза предполагает целенаправленное формирование морально-ценостных ориентаций и изменение в структуре личности старосты.

Актуальность исследования определяется тем, что студентам необходимо выполнять обязанности старосты в любом высшем учебном заведении, несмотря на отсутствие у них опыта управленческой деятельности.

Проблема, находящаяся в центре внимания настоящего исследования, заключается в том, что студенты, выполняющие функции старосты, не всегда соответствуют данной должности. Предположительно, старосты не обладают в полной мере лидерскими качествами.

### Цель и материал исследования

Целью данного исследования было выявить отношение студентов к старосте как лидеру группы.

Задачи исследования включали:

- 1) определение качества выполнения обязанностей старостами групп;
- 2) выявление лидерских качеств старост;
- 3) определение готовности студентов выполнять функции старосты.

Теоретическая ценность работы заключается в попытке разграничить лидерские и личностные качества и показать наиболее значимые для будущей профессии.

Рекомендации, предложенные на основе результатов исследования, представляют практическую значимость, так как старосты групп могут использовать мнения опрошенных студентов при выполнении своих обязанностей.

Материалом исследования послужили результаты анонимного письменного опроса 100 студентов, 46 девушек (Ж) и 54 юношей (М), из разных групп 1-го и 2-го курсов в возрасте 17 лет (13 чел.), 18 лет (57 чел.), 19 лет (29 чел.) и 20 лет (1 чел.). Ответы респондентов относились к разным старостам, т. е. в целом характеризовали обобщённое представление студентов о деятельности старосты академической группы. До проведения опроса студентам было объявлено, что исследование выполняется в научных целях, а не для контроля качества работы старост. Анкета включала закрытые и открытые вопросы о гипотетических и фактических личностных качествах старосты, лидерстве, а также о готовности студентов выполнять функции старосты.

Анализ данных позволил получить следующие результаты. Далее представлены вопросы анкеты и ответы опрошенных студентов.

**1. В идеале староста – это студент/ка, обладающий/ая:**

*a) такими же качествами, как и остальные студенты*

*b) более достойными качествами по сравнению с другими студентами*

*c) менее достойными качествами, чем у других студентов*

По мнению студентов, в идеале староста должен обладать такими же – 45 % опрошенных (23 Ж и 22 М) – и более достойными качествами – 55 % респондентов (23 Ж и 32 М). Юноши имеют несколько более высокие ожидания в отношении лидера группы.

**2. Ваш/а староста – это студент/ка, обладающий/ая:**

*a) такими же качествами, как и остальные студенты*

*b) более достойными качествами по сравнению с другими студентами*

*c) менее достойными качествами, чем у других студентов*

Фактически их староста обладает такими же качествами, как и остальные студенты – 64 % (31 Ж, 33 М), более достойными качествами – 27 % (13 Ж, 14 М) и менее достойными качествами – 7 % (2 Ж, 5 М). Двое студентов воздержались от ответа. Следовательно, у четверти опрошенных студентов ожидания личностных качеств старосты не соответствуют реальным качествам лидера группы.

**3. Ваш/а староста – ответственный человек?**

*a) да*

*b) нет*

*c) не всегда*

82 % студентов – 38 Ж и 44 М – считают старост их групп ответственными, 15 % респондентов – 6 Ж и 9 М – придерживаются отрицательного мнения и трое студентов не высказали своего мнения.

**4. Достаточно ли для старосты быть только ответственным человеком?**

*a. да      b. нет, нужны также другие качества*

80 % респондентов – 40 Ж и 40 М – уверены, что, помимо ответственности, староста должен обладать другими качествами. Для 20 % опрошенных студентов – 6 Ж и 14 М – ответственность – это вполне достаточная характеристика.

**5. В идеале нужно ли старосте обладать лидерскими качествами?**

*a) да*

*b) нет*

Подавляющее большинство студентов – 90 % – ответили «да».

**6. Ваш/а староста обладает лидерскими качествами?**

*a) да*

*b) нет*

60 % студентов – 27 Ж и 32 М – ответили положительно, 38 % студентов – 19 Ж и 19 М – отрицательно и двое воздержались от ответа. Таким образом, ожидания 30 % студентов, как девушек, так и юношей, в отношении лидерских качеств старосты оказались не оправданы.

**7. Как Вы понимаете лидерские качества?**

Среди девушек были получены 44 ответа из 46 (95 %), среди юношей – 50 из 54 возможных (92 %). Поскольку вопрос был открытый, один студент мог перечислить несколько качеств. Данные таблицы 1 свидетельствуют о том, что в контексте старосты акцентируют внимание на организаторских способностях личности, способности воздействия на других людей за счёт индивидуальных сильных сторон, которые выделяют её на фоне остальных.

**8. Вы уважаете старосту своей группы?**

*a.) да*

*b.) нет*

*c.) не очень*

84 % участников опроса – 39 Ж и 45 М – дали положительный ответ. 9 % студентов – 1 Ж и 8 М – ответили, что не уважают старосту, четверо не особенно

Таблица 1

## Понимание лидерских качеств студентами университета

Лидерские качества	Ж	М
- организационные навыки	13	11
- способность мотивировать других людей	10	12
- способность направления команды для достижения общей цели	8	14
- ответственность	10	11
- способность создать команду	6	13
- умение отстаивать свою точку зрения, настойчивость	10	1
- навыки принятия решений	5	6
- навыки работы в команде	4	5
- харизма	4	5
- навыки межличностного общения	4	3
- понимание и поддержка	1	5
- коммуникативные навыки	4	1
- способность вызывать доверие, располагать к себе людей	3	2
- авторитетность	2	2
- наличие более достойных качеств	2	2
- альтруизм	2	1
- быть примером для других	1	2
- создание благоприятной среды	2	1
- уверенность в себе	2	1
- умение слушать	3	
- инициативность	1	1
- способность вызывать уважение	1	1
- умение находить выход из сложных ситуаций	1	1
- способность быть всегда и везде на шаг впереди	2	
- честность, высокие моральные качества		2
- эффективность управления	2	
- наличие аналитических способностей	1	
- смелость	1	
- способность ставить цели и задачи		1
- увлеченность своим делом	1	

уважают старость, и трое воздержались от ответа.

#### 8.1. Почему «да»?

#### 8.2. Почему «нет»?

Среди наиболее распространённых вариантов оказались ответственность, предоставление помощи и поддержки по интересующим вопросам, исполнительность и дружелюбие. Менее популярными стали выполнение общественной работы, решение проблем, надёжность, организованность, компетентность, энергичность и др. Сравнительно мень-

ший список отрицательных причин включает те, которые не были упомянуты среди положительных причин: они касаются поведения и межличностного общения (табл. 2).

#### 9. Как Вы оцениваете деятельность Вашего/й старости по шкале от 1 до 5?

52 % опрошенных – 26 Ж и 26 М – поставили 5 баллов, 33 % респондентов – 15 Ж и 18 М – оценили деятельность старост на 4 балла, 13 % студентов – 3 Ж и 10 М – отметили 3 балла. Двоих девушек не ответили на вопрос.

Таблица 2

**Причины уважения / неуважения старост студентами университета**

<b>Положительные причины</b>	<b>Ж</b>	<b>М</b>
- ответственность	18	19
- оказание помощи и поддержки	12	13
- исполнительность	8	12
- дружелюбие	4	9
- выполнение общественной работы / доп. нагрузки	4	5
- навыки решения проблем	3	2
- надежность	3	2
- организованность	3	2
- компетентность	2	4
- своевременное информирование о событиях и мероприятиях	2	4
- помочь в учебе	2	2
- выстраивание хороших отношений с преподавателями	2	
- энергичность	2	
- контроль ситуации	1	
- навыки межличностного общения	1	
- одинаковое отношение ко всем		1
- честность		1
<b>Отрицательные причины</b>	<b>Ж</b>	<b>М</b>
- использование ненормативной лексики	1	
- несоблюдение дресс-кода	1	
- курение	1	
- личные конфликты	1	
- неисполнение поручений преподавателей	1	
- неспособность идти на компромиссы	1	
- некорректное поведение		1
- неисполнение обязанностей		2
- агрессивное поведение		1
- неумение принимать решения		1
- нечестность		1
- отсутствие авторитета		1

Учитывая, что 84 % опрошенных уважают своих старост, 82 % считают их ответственными людьми, 60 % респондентов придерживаются мнения, что их староста обладает лидерскими качествами, в целом вполне закономерно, что 85 % участников эксперимента поставили высокие баллы – 5 и 4 – деятельности своих старост.

**10. Что Вам нравится и не нравится в деятельности Вашего/й старости?**

Большинство опрошенных студентов положительно относятся к деятельности

старост. Ответственность, помощь и поддержка со стороны старост, исполнительность, информирование о событиях и мероприятиях, а также организационные навыки респонденты считают наиболее важными характеристиками, которые им нравятся в деятельности старост. Менее частотными стали такие качества, как уважение, честность, доброта, самоотдача, дружелюбие (табл. 3).

К отрицательным качествам студенты отнесли неоперативность информирования группы, невыполнение обязанно-

стей, слишком большое внимание учёту посещаемости, превышение полномочий, неорганизованность, раздражительность и некоторые другие. Количественные данные табл. 3 показывают, что отрицательных сторон меньше.

Таблица 3

## Оценка качества деятельности старост студентами университета

Положительные стороны	Ж	М
- ответственность	12	16
- помошь и поддержка	12	12
- исполнительность	5	9
- информирование	8	5
- организационные навыки	5	4
- навыки межличностного общения	2	4
- оперативность	2	3
- ненавязчивость	2	2
- учет посещаемости	2	1
- самоотдача	2	1
- скромность		2
- доброта		2
- компетентность		2
- альтруизм		1
- честность		1
- выполнение общественно значимой работы		1
- уважение к другим		1
- осведомленность	4	
- дружелюбие	1	
- поддержание связи с преподавателями	1	
- спокойствие	1	
Отрицательные стороны	Ж	М
- неоперативность информирования	1	4
- невыполнение обязанностей	2	2
- забывчивость	1	3
- слишком большое внимание учету посещаемости	1	2
- превышение полномочий	1	2
- раздражительность	2	1
- недостаточное общение с одногруппниками	1	1
- нетерпимость	1	1
- заносчивость	2	
- грубость	1	
- скандальность	1	
- нервозность	1	
- равнодушие	1	
- отсутствие поддержки и помощи	1	
- медлительность	1	
- недостаточный контакт с коллективом	1	

**11. Хотели бы Вы быть старостой?**

- a) да  
b) нет  
c) не очень

Данный вопрос был нацелен на понимание потенциальной готовности студентов выполнять функции старосты – лидера группы; насколько сами респонденты готовы стать на место человека, которого они только что оценивали.

Оказалось, что только 22 % респондентов готовы приступить к выполнению обязанностей старосты, из них 15 % девушек и 7 % юношей. 47 % опрошенных – 16 Ж и 31 М – однозначно не хотели бы занимать эту должность. Наконец, 31 % участников опроса – 15 Ж и 16 М – не уверены в своём ответе. Можно заключить, что девушки имеют большую мотивацию

к выполнению обязанностей старосты, чем юноши.

**11.1. Почему «да»?****11.2. Почему «нет» / «не очень»?**

Из 22 % опрошенных студентов большинство хотели бы исполнять обязанности старосты, потому что считают себя ответственными, и данный опыт может пригодиться в будущем. Более высокая стипендия не является ключевым фактором, так как предполагает дополнительную нагрузку. Наиболее распространёнными среди отрицательных причин студенты отметили большую долю ответственности и смещение фокуса внимания с учебной деятельности на общественную работу. Многие студенты считают деятельность старосты неинтересной (табл. 4).

Таблица 4

**Причины готовности / неготовности студентов университета выполнять обязанности старости**

<b>Положительные причины</b>	<b>Ж</b>	<b>М</b>
A. более высокая стипендия	5	5
B. люблю заниматься общественными вопросами	8	6
C. могу принимать решения	9	8
D. привлекает власть над другими	6	6
E. я – ответственный человек	13	7
F. опыт пригодиться в будущем	13	11
G. Ваш вариант: привлекает уважение со стороны других людей; нравится общение	2	0
<b>Отрицательные причины</b>	<b>Ж</b>	<b>М</b>
A. слишком много ответственности	17	24
B. неинтересно, это бесполезное занятие	3	13
C. будет отвлекать от занятий	11	23
D. не будут адекватно относиться одногруппники	3	2
E. не хотелось бы слышать критику в свой адрес	1	4
F. у меня нет лидерских качеств	4	4
G. Ваш вариант (Ж):	6	7
1) занимает много времени (3)		
2) мне не хочется ездить в деканат и оставаться после пар с преподавателями, если бы не этот факт, я была бы «за»		
3) нужно постоянно заполнять журнал учета посещаемости		
4) у меня недостаточно терпения для общественных работ		
G. Ваш вариант (М):		
1) я – не вполне достойный кандидат		
2) нет желания быть старостой		
3) занимает много времени (5)		

**12. Считаете ли Вы, что быть старостой полезно для будущей карьеры?**

- a) да
- b) нет
- c) не очень

60 % респондентов – 30 Ж и 30 М – считают, что деятельность старосты будет полезной для профессиональной деятельности. Почти в два раза меньше студентов – 27 % (10 Ж и 17 М) – полагают, что «не очень». 13 % участников опроса думают, что такой опыт не пригодится в будущем.

**12.1. Почему «да»?**

**12.2. Почему «нет» / «не очень»?**

Деятельность старосты, по мнению

опрошенных студентов, имеет положительное влияние, так как означает приобретение опыта работы с людьми, совершенствование организационных и коммуникативных навыков, развитие личностных качеств, чувства ответственности за себя и других и др. К отрицательным сторонам студенты относят отсутствие какой-либо пользы от полученного опыта, влияния на карьеру, необходимость тратить много времени. Кроме того, деятельность старосты студенты считают монотонной и неинтересной, которая не пригодится при устройстве на работу (табл. 5).

Таблица 5

**Влияние выполнения деятельности старосты на будущую карьеру**

<b>Положительное влияние</b>	<b>Ж</b>	<b>М</b>
- приобретение опыта работы с людьми	13	8
- повышение ответственности	15	6
- формирование лидерских качеств	6	10
- совершенствование навыков организации	9	5
- развитие личностных качеств	2	9
- развитие самодисциплины	4	4
- совершенствование коммуникативных навыков	3	4
- повышение самоорганизации	1	6
- развитие способностей работы в команде	5	1
- становление психологической основы успеха	2	3
- совершенствование навыков принятия решений	3	1
- формирование более высоких ожиданий оплаты труда в будущем	1	2
- получение помощи от университета для будущей карьеры		1
- получение более высокой стипендии		1
<b>Отрицательное влияние</b>	<b>Ж</b>	<b>М</b>
- бесполезный опыт	5	6
- отсутствие влияния на карьеру	6	5
- монотонные неинтересные обязанности	2	4
- возможность развития лидерских качеств при выполнении других видов деятельности	2	3
- отнимает много времени	2	2
- отсутствие связи с управленческой деятельностью	2	1
- отсутствие записи в дипломе о выполнении обязанностей старосты	1	
- опыт не представляет интереса для работодателей		3
- опыт выполнения обязанностей старосты менее важен, чем знания		2
- опыт может деформировать личность студента		1

## Выходы

На основе полученных данных были сделаны выводы, согласно задачам исследования.

1) Студенты 1-го и 2-го курсов высоко – на уровне 80 % – оценивают исполнение обязанностей старост. В этой связи необходимо отметить системную и качественную учебно-воспитательную работу кураторов групп, сотрудников деканата и преподавателей, ответственных за воспитательную деятельность, – нацеленную на формирование навыков организации и приобщение студентов к управленческой деятельности.

2) Только 60 % студентов считают, что старосты обладают лидерскими качествами.

При этом большую половину качеств, указанных студентами как лидерские, можно отнести к категории личностные (табл. 6). Следовательно, гипотеза об отсутствии лидерских качеств у старост групп должна быть пересмотрена с учётом полученных результатов и исследований, проведённых О. С. Виханским и А. Г. Миракян [2]. Личностные качества на практике оказываются такими же важными, как и собственно лидерские. Отсутствие положительных личностных качеств у старосты группы заметно снижает оценку личности старосты как лидера группы по сравнению с качеством выполнения их обязанностей. В данном исследовании снижение составило 20 %.

Таблица 6

### Лидерские и личностные качества старост

Лидерские качества	Личностные качества
Положительные	
1. организационные навыки	1. умение отстаивать свою точку зрения, настойчивость
2. способность мотивировать других людей	2. харизма
3. способность направления команды для достижения общей цели	3. навыки межличностного общения
4. ответственность	4. понимание и поддержка
5. способность создать команду	5. способность вызывать доверие, расположить к себе людей
6. способность ставить цели и задачи	6. надежность
7. навыки принятия решений	7. альтруизм
8. навыки решения проблем	8. энергичность
9. коммуникативные навыки	9. создание благоприятной среды
10. авторитетность	10. уверенность в себе
11. наличие более достойных качеств	11. умение находить выход из сложных ситуаций
12. быть примером для других	12. смелость
13. инициативность	13. честность, высокие моральные качества
14. способность вызывать уважение	14. увлеченность своим делом
15. способность быть всегда и везде на шаг впереди	15. навыки работы в команде
16. эффективность управления	16. умение слушать
17. наличие аналитических способностей	17. дружелюбие
18. исполнительность	18. одинаковое отношение ко всем
19. компетентность	19. спокойствие

## Окончание таблицы 6

20. контроль ситуации	20. ненавязчивость 21. самоотдача 22. доброта 23. уважение к другим
<b>Отрицательные</b>	
1. отсутствие авторитета	1. нечестность
2. несоблюдение дресс-кода	2. курение
3. неисполнение поручений преподавателей	3. использование ненормативной лексики
4. неспособность идти на компромиссы	4. личные конфликты
5. некорректное поведение	5. агрессивное поведение
6. неисполнение обязанностей	6. забывчивость
7. неумение принимать решения	7. раздражительность
8. превышение полномочий	8. нетерпимость
9. недостаточный контакт с коллективом	9. заносчивость 10. грубость 11. скандальность 12. нервозность 13. равнодушие 14. отсутствие поддержки и помощи 15. медлительность

В соответствии с результатами про- ведённого исследования, старостам рекомендуется уделять больше внимания совершенствованию коммуникативных навыков в ходе межличностного общения с учётом выполнения ими общественных задач, которые меняют тип социальных отношений с другими студентами.

Следует отметить, что формирование навыка – это сложный и длительный по времени процесс, включающий несколько этапов развития: осмысление действий и формирование представления о них, сознательное, но неумелое выполнение их, далее автоматизация элементов действия и, наконец, пластичная приспособляемость к ситуации. Данный процесс сопровождается знанием методов и способов, результатов действий, предотвращением интерференции, разнообразием условий тренировки, пониманием принципов и общей системы действий. Кроме того, для формирования навыка необходимы целенаправленность и внутренняя мотивация [5, с. 244–245].

Старостам групп необходимо понимать, что выполнение общественной нагрузки предполагает изменение социальных ролей. Отношения с другими студентами переходят из категории дружеских в разряд общественных. Студенты воспринимают старост не только как одного из других, но и как лидера группы. Данные опроса студентов показывают, что формирование коммуникативных навыков с точки зрения новой социальной роли имеет особое значение для развития лидерских качеств старост академических групп.

3) Лишь около 20 % студентов готовы приступить в выполнению функций старосты. Среди причин, по которым студенты гипотетически не готовы выполнять обязанности старосты, с одной стороны, прослеживаются такие черты, как практичность, рациональность, нацеленность на будущую профессиональную деятельность после окончания университета. Однако, с другой стороны, в своём стремлении установить прямую связь

между студенческой жизнью и будущей карьерой отдельные студенты не учитывают важности развития личностных качеств, которые имеют ключевое значение в современном обществе: умение выстраивать межличностные отношения, дружелюбие, надёжность, ответственность, способность идти на компромисс, умение учитывать мнение окружающих и др.

Таким образом, навыки межличностного общения с учётом типа социальных отношений наиболее значимы для буду-

щей профессии, так как они составляют значительную долю в структуре личности современного лидера. Выполнение обязанностей старосты создаёт условия для приобретения студентами новых личностных качеств. Развитие индивидуальности студентов, согласно новым требованиям к выпускникам вузов, является одним из основных факторов успешной профессиональной деятельности в будущем.

*Статья поступила в редакцию 09.09.2019*

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бухов О. Н. Реализация задачного подхода в процессе формирования рефлексивных умений будущих менеджеров // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2019. Вып. 2. С. 63–71.
2. Виханский О. С., Миракян А. Г. Новое тысячелетие: управленические аномалии и современные концепции лидерства // Российский журнал менеджмента. 2018. № 16 (1). С. 131–154. DOI: <https://doi.org/10.21638/11701/spbu18.2018.106>
3. Галеева Н. А. Взаимосвязи в развитии навыков организации и самоорганизации студентов вуза // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. 2016. № 4 (38). С. 191–195.
4. Городецкая И. В., Горбачёв В. В., Клопов Н. А. Проблема лидерства в студенческой среде ВГМУ // Вестник Витебского государственного медицинского университета. 2014. № 1. С. 121–128.
5. Зимняя И. А. Педагогическая психология. М., 2000. 384 с.
6. Мандель Б. Р. Кураторство: поиски смысла и оправдания // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 4 (12). С. 29–36.
7. Моделирование профессиональной социализации студенческой молодежи в условиях социальной неопределенности: монография / Л. В. Тарасенко, О. А. Нор-Аверян, В. А. Кирик, Г. А. Угольницкий, Н. Х. Гафиатуллина, М. А. Васьков; под ред. Ю. Г. Васькова. Ростовн/Д., 2016. 220 с.
8. Молоканов М. В. Становление лидера // Инициативы XXI века. 2010. № 4–5. С. 25–28.
9. Педагогика / под ред. П. И. Пидкасистого. М., 2016. 408 с.
10. Петрова И. В. Социализация студентов на базе эффективных социально-ролевых нагрузок в процессе обучения в вузе // Общество. Среда. Развитие. 2015. № 1. С. 131–138.
11. Проблема формирования у обучающихся готовности к самоорганизации и саморазвитию и возможные пути ее решения / Ц. Фан, Э. В. Лихачева, П. А. Козинцева, А. С. Огнев // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2019. Вып. 1. С. 120–128.
12. Розов Н. Х. Значение психологии и педагогики для подготовки высококачественных выпускников высшей школы // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2017. Вып. 2. С. 3–10.
13. Сердакова К. Г., Маджуга А. Г. Педагогическое обеспечение процесса формирования эмпатической культуры студентов современного вуза // Вестник Московского университета. Серия 20: Педагогическое образование. 2018. Вып. 3. С. 118–128.
14. Спивак В. А. Лидерство. М., 2014. 393 с.
15. Филисова Ю. А., Хребтович Д. Д. Староста академической группы в университете: предпосылки для формирования управленических навыков и лидерских качеств // Информация – Коммуникация – Общество (ИКО-2019): труды XVI Всероссийской научной конференции, Санкт-Петербург, 24–25 января 2019 г. СПб., 2019. С. 372–378.
16. Шкаберина Г. Ш., Товбис Е. М. Применение метода аналитической иерархии к задаче выбора старосты учебной группы // Образовательные технологии и общество. 2014. № 2. С. 360–370.

## REFERENCES

1. Bukhov O. N. [Realization of task approach in the process of formation of reflexive skills of future managers]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20: Pedagogicheskoe obrazovanie* [Bulletin of Moscow University. Series 20: Pedagogical education], 2019, no. 2, pp. 63–71.
2. Vikhansky O. S., Mirakyan A. G. [The new Millennium: management of anomalies and the modern concept of leadership]. In: *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta* [Russian management journal], 2018, no. 16 (1), pp. 131–154.
3. Galeeva N. A. [Relationships in the development of the skills of organization and self-organization of university students]. In: *Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. V. P. Astaf'eva* [Bulletin of Krasnoyarsk State Pedagogical University named after V. P. Astafiev], 2016, no. 4 (38), pp. 191–195.
4. Gorodetskaya I. V., Gorbachev V. V., Klosov N. A. [The problem of leadership among students of VSMU]. In: *Vestnik Vitebskogo gosudarstvennogo meditsinskogo universiteta* [Bulletin of Vitebsk State Medical University], 2014, no. 1, pp. 121–128.
5. Zimnyaya I. A. *Pedagogicheskaya psichologiya* [Educational psychology]. Moscow, 2000. 384 p.
6. Mandel' B. R. [Supervision: a search for meaning and justification]. In: *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom* [Professional education in Russia and abroad], 2013, no. 4 (12), pp. 29–36.
7. Tarasenko L. V., Nor-Averyan O. A., Kirik V. A., Ugol'nitsky G. A., Gafiatullina N. Kh., Vas'kov M. A. *Modelirovanie professional'noi sotsializatsii studencheskoi molodezhi v usloviyah sotsial'noi neopredelennosti: monografiya* [Modeling professional socialization of students]. Rostov-on-Don, 2016. 220 p.
8. Molokanov M. V. [The formation of a leader]. In: *Initiativyy XXI veka* [Initiatives of the XXI century], 2010, no. 4–5, pp. 25–28.
9. Pidkasisty P. I., ed. *Pedagogika* [Pedagogics]. Moscow, 2016. 408 p.
10. Petrova I. V. [Socialization of students on the basis of effective social and role-playing activities in the learning process at the university]. In: *Obshchestvo. Sreda. Razvitiye* [Society. Environment. Development], 2015, no. 1, pp. 131–138.
11. Fan Ts., Likhacheva E. V., Kozintseva P. A., Ognev A. S. [The problem of formation of students]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20: Pedagogicheskoe obrazovanie* [Bulletin of Moscow University. Series 20: Pedagogical education], 2019, no. 1, pp. 120–128.
12. Rozov N. Kh. [The value of psychology and pedagogy in preparing high quality graduates of universities]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20: Pedagogicheskoe obrazovanie* [Bulletin of Moscow University. Series 20: Pedagogical education], 2017, no. 2, pp. 3–10.
13. Serdakova K. G., Madzhuga A. G. [Pedagogical support of the process of university students' empathic culture formation]. In: *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 20: Pedagogicheskoe obrazovanie* [Bulletin of Moscow University. Series 20: Pedagogical education], 2018, no. 3, pp. 118–128.
14. Spivak V. A. *Liderstvo* [Leadership]. Moscow, 2014, 393 p.
15. Filyasova Yu. A., Khrabtovich D. D. [Head of the academic group at a university: prerequisites for the formation of managerial skills and leadership qualities]. In: *Informatsiya – Kommunikatsiya – Obshchestvo (IKO-2019): trudy XVI Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii, Sankt-Peterburg, 24–25 yanvarya 2019 g.* [Information – Communication – Society (ICOS-2019), proceedings of the XVI all-Russian scientific conference, St.-Petersburg, January 24<sup>th</sup>–25<sup>th</sup> 2019]. Saint Petersburg, 2019, pp. 372–378.
16. Shkaberina G. Sh., Tovbis E. M. [The application of the method of analytical hierarchy process to the selection of the headman of the academic group]. In: *Obrazovatel'nye tekhnologii i obshchestvo* [Educational technology and society], 2014, no. 2, pp. 360–370.

## ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Филиасова Юлия Анатольевна – кандидат филологических наук, доцент кафедры педагогики, психологии и переводоведения Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики;

email: phill.yield@gmail.com

**INFORMATION ABOUT THE AUTHOR**

Yulia A. Filyasova – Candidate of Philological Sciences, Associate Professor of the Department of Pedagogy, Psychology and Translation Studies, Saint-Petersburg University of Management Technologies and Economics (Russia);  
email: phill.yield@gmail.com

**ПРАВИЛЬНАЯ ССЫЛКА НА СТАТЬЮ**

Филиясова Ю. А. О проблеме развития лидерских и личностных качеств старосты академической группы университета // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Педагогика. 2019. № 4. С. 140–153.

DOI: 10.18384/2310-7219-2019-4-140-153

**FOR CITATION**

Filyasova Yu. A. On the problem of university academic group monitor's leadership and personal qualities development. In: *Bulletin of the Moscow Region State University. Series: Pedagogics*, 2019, no. 4, pp. 140–153.  
DOI: 10.18384/2310-7219-2019-4-140-153