Правительство Российской Федерации

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

Факультет менеджмента

Эссе по психологии на тему:

«Лидерство и руководство»

Выполнила студентка 124 группы

Матвеева Александра Олеговна

Москва 2013

Лидерство и руководство

С давних времен человечество пытается понять, в чем же секрет успеха известных лидеров и руководителей, как им удается благополучно воздействовать на других людей в направлении к заданной цели. Поиску ответов на эти и многие другие вопросы посвятили свои работы не только многочисленные философы и социологи, но и психологи, поскольку проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии. Ведь всегда находились те, за кем шли толпы людей, кому безоговорочно верили, и те, кому с легкостью удавалось руководить процессом и достигать нужных результатов. Даже в доисторическом человеческом обществе был лидер, именуемый вожаком. На мой взгляд, даже в стае волков или в прайде есть свой лидер-вожак. Поэтому я считаю, что лидерство - это самое что ни на есть естественное явление, в отличие от руководства, которое есть только у людей, и появилось это понятие гораздо позже. Однако так ли отличаются два этих термина? В чем же их колоссальная разница и принципиальное сходство?

Почему некоторым удается вести за собой людей, готовых с охотностью подчиняться любой воле лидера, который при этом не использует ни принуждения, ни собственного статуса или поста? И почему иным не удается этого, даже находясь на вершине власти? Хотелось бы рассмотреть эти два понятия с точки зрения психологии и разобраться, в чем же все-таки заключаются такие явления как лидерство и руководство, в чем их различия, или же это практически неразделимые понятия.

Лидерство и руководство. Сравнение, противопоставление

Лидерство и руководство - это воплощение влияния и власти во взаимоотношениях людей, поэтому их, несомненно, можно назвать важнейшим явлением групповой жизни. Лидеры и руководители сейчас есть практически в каждой социальной общности, иногда ее члены могут даже не подозревать об этом или не признавать, особенно в том случае, когда каждый склонен считать себя лидером (такое может быть в детском коллективе, например, школьный класс, где дети не хотят признавать, что кто-либо является авторитетом для них, однако такой есть всегда: самый умный, самый популярный и т.д.). Однако зачастую люди охотно признают лидера и охотно за ним следуют (ополчения, ставшие частым явлением митинги и т.п.).

Лидерство и руководство обуславливают координацию индивидуальных усилий, организуя их в единый процесс и направляя на достижения целей данной общности, несмотря на то, что их уровни управления групповым процессом все-таки разные: лидерство - преимущественно психологический, в то время как руководство - социальный. Таким образом, лидерство считают, скорее, психологическим феноменом по своей природе, самопроизвольно возникающим в системе неофициальных отношений людей, а также выступающим в качестве средства организации отношений такого типа, управляя ими. Поэтому процесс межличностного влияния, проходящий между лидером как наиболее активным и влиятельным членом группы и последователями, оставшимися членами этой же группы, и есть основа самого лидерства. Главной задачей лидера, в принципе как и руководителя, можно считать изменение поведения, некоторых личностных черт, а также мотиваций, установок и тому подобное. Итоговой целью лидерства должно быть направление людей психологическими средствами на решение тех задач, которые стоят перед группой.

По мнению Р. Хогана, Г. Керфи и Д. Хогана, «лидерство - это убеждение, а не господство. Люди, которые могут требовать от других подчинения своим приказам, потому что имеют над ними власть, не являются лидерами. Лидерство имеет место лишь тогда, когда другие с готовностью принимают на время цели группы как свои собственные». Нельзя с этим не согласиться, поскольку лидер - это не тот, кто стоит с короной и посохом и наказывает тех, кто осмелился его ослушаться, внушая остальным тем самым свое могущество над ними, а тот, кто без всякой атрибутики и статуса способен убедить следовать целям общества.

В это время руководство рассматривается в качестве социального феномена, функционирующего в системе служебных отношений между людьми с целью их организации и управления ими для решения поставленных перед группой задач. Полномочия власти, определяющие иерархичность данного феномена, выражают отношения вида «руководитель-подчиненный» и являются основой руководства. Тем не менее, влияние в руководстве способно отходить не только непосредственно от руководителя, но и от подчиненных, что может побуждать его к коррекции своих действий.

Между этими терминами существует немало схожего вопреки такому количеству очевидных различий:

Во-первых, и лидерство, и руководство выполняют одни и те же функции и представляют собой по сути две стороны единого процесса управления людьми. Это их сходство достаточно очевидно для каждого, если рассматривать этот процесс со стороны руководствующего лица, а не со стороны подчиненных и последователей, для которых, с их точки зрения, процесс управления происходит совсем по-разному и воспринимается, соответственно, иначе.

Во-вторых, они тождественны в своем элементарном управленческом выражении: лидерство описывается «вертикальным» отношением «лидер - последователь», руководство - аналогичным отношением «руководитель - подчиненный».

В-третьих, для обоих феноменов характерна, хотя и в разной степени, реализация влияния в системе неформальных (собственно психологических) отношений.

Хотелось бы, однако, сделать вывод о том, что все эти сходства, по-моему, достаточно поверхностны и не затрагивают внутреннего механизма происходящего в каждом из видов отношений лидер-последователь и руководитель-подчиненный. Тем не менее родственность этих понятий видна.

Ее также можно проследить, учитывая тот факт, что лидер вполне может стать руководителем и наоборот. Так, неформальные объединения людей под руководством лидера могут перерастать в официальные организации, где лидерство уже будет означать и руководство в том числе. В качестве примера можно привести случаи, когда возникали целые исследовательские центры, руководимые всемирно известными учеными - лидерами для многих специалистов в данной научной области. Однако также есть и случаи, когда некоторые виды лидерства вообще трудно отделить от понятия «руководство» (политическое лидерство). Я считаю, что руководитель и лидер в одном лице порождают самое эффективное руководство. По крайней мере, руководитель всегда должен быть в какой-то степени лидером, потому что люди должны охотно подчиняться ему, прислушиваться. Руководитель, желающий стать лидером для своих подопечных, не должен яро доказывать им свое господство. Их отношения необходимо выстроить на уважении с обеих сторон. Возможно, руководитель даже в этом случае должен позиционировать себя таким же, как и его подчиненные, только с немного другими обязанностями, ведь коллектив не хочет ощущать себя подавленным, а их разноуровневость не обязана подчеркиваться руководителем на каждом шагу. Только когда такой руководитель начнет подходить к своей должности с этой точки зрения, психологически будет работать удобнее всем. Главное, не позиционировать свои просьбы как команды, а действия сотрудников как их обязанность, прежде всего должна быть заинтересованность в работе и вера в то, что руководитель-лидер приведет их к нужной цели только благодаря неоценимому вкладу каждого.

В качестве подтверждения своей точки зрения, хотелось бы привести слова специалистов в области управления Г. Кунца и С. О'Доннела: «Если подчиненные руководствуются только правилами и потребностями, установленными руководством, они могут работать примерно на 60 или 65% своих возможностей, просто выполнять свои обязанности удовлетворительно, чтобы удержаться на работе. Чтобы добиться полного использования способностей подчиненных, руководитель должен вызвать у них соответствующий отклик, осуществляя лидерство».

Лидерство

Лидер - это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы. Еще одно отличие лидера от руководителя заключается в том, что первый руководит зачастую даже не официально, а фактически, используя свои способности, в то время как второй практически всегда назначается, то есть его появление носит официальный характер, как и его действия.

Уникальность лидера состоит в том, что у него есть не только необходимость направлять своих последователей, но и желание делать это, вести их за собой, в свою очередь эти последователи не просто поддаются воле лидера, идя за ним, но и охотно разделяют его позицию, взгляды, образ действия.

С ранних лет люди пытались открыть секрет успеха этого таланта, выявить качества, способствующие эффективному лидеру. Ответ на данную проблему разделил человечество на тех, кто считает, что эти качества исключительно врожденные, и никакое их развитие не поможет добиться такого же успеха, как те, что родились лидерами, другие же уверены в том, что характеристики эти вполне могут быть развиты или преобретены опытным путем.

Начиная с 20 века психологи стали задумываться над тем, что неверно предполагать, что качества лидера передаются только с молоком матери, и больше их никак не развить. Точка зрения гласила о том, что посредством обучения эти качества могут быть развиты если не у всех, то у некоторых людей точно.

Чтобы выяснить, кто прав, начали проводиться исследования, где учитывались не только психологические характеристики лидера (ум, воля, уверенность в себе и своих поступках, потребность в доминировании, коммуникабельность, способность к быстрой адаптации и быстрому реагированию и многое другое), но и такие черты лидера как рост, вес, телосложение.

Выяснилось, что только 5% таких черт оказались общими для всех. Так, в своем исследовании английский профессор менеджмента Ч. Хэнди выделил следующие черты:

) интеллект (не на уровне гениальности, но, безусловно, выше среднестатистического, а также способность к решению сложных и абстрактных задач)

) инициатива (самостоятельность в принятии решений, непоколебимость, находчивость, способность осознавать потребность в действии и наличие соответствующего мотива);

) уверенность в себе

Также профессор выделил еще одну черту, необходимую настоящему лидеру: способность подниматься над частностями ситуации и воспринимать ее в связи со всей окружающей обстановкой, то есть абстрагировано видеть происходящее (“фактор геликоптера”).

Однако нельзя не отметить, что есть немало случаев, когда те или иные лица, не обладающие «важнейшими» чертами, тем не менее успешно справляются со всеми функциями лидеров. И наоборот, наличие этих черт у какого-либо индивида далеко не всегда превращает его в эффективного лидера. Поэтому есть еще один фактор, от которого зависит эта эффективность и которым сложно пренебрегать. Этот фактор и есть особенность сложившейся ситуации. Так что следует добавить, что лидер, постоянно «эффективный» в рамках ситуации одного типа, нередко оказывается совершенно «неэффективным» в иных условиях. Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к рещению поставленной проблемы или задач, кто обладает наиважнейшими для данного коллектива личностными чертами и кто, безусловно, разделяет все ценности группы. Поскольку лидера можно сравнить с зеркалом группы, какова группа - таков и лидер.

Однако хочется поспорить с тем, что можно обучить человека быть лидером. На мой взгляд, это возможно, если в нем с детства развивать лидерские качества или же если у человека есть хоть какая-то предрасположенность к руководству или хотя бы часть нужных характеристик. В ином другом случае может оказаться, что человек ввиду своих уже сложившихся качеств просто не способен на это. Например, человек может быть неуверенным и закомплексованным, что порождает нерешительность, а это совершенно несовместимо с лидерством как таковым. Поэтому отчасти, думаю, правы и те, кто считают это врожденным умением.

Лидерство можно классифицировать по его стилям, предложанным К. Левиным, Р. Липпитом, Р. Уайтом. Учитывая подход лидера к принятию решений можно выделить следующие стили:

Автократический - лидер принимает решения единолично, определяя всю деятельность подчиненных и не давая им возможности проявить инициативу.

Демократический - лидер вовлекает подчиненных в процесс принятия решений на основе групповой дискуссии, стимулируя их активность и разделяя вместе с ними все полномочия по принятию решений.

Свободный (или номинальный) - лидер избегает какого-либо собственного участия в принятии решений, предоставляя подчиненным полную свободу принимать решения самостоятельно.

Поэтому в зависимости от того, какую цель преследует лидер, нужно придерживаться того или иного стиля поведения, поскольку каждый из них обладает не только преимуществами, но и недостатками, которые рождают свои, характерные для этого стиля лидерства проблемы и трудности (например, при аристократическом самые высокие показатели произведенной продукции, а при демократическом группа отличается наивысшей степенью удовлетворенности и наиболее благоприятными отношениями с лидером)

Подводя итоги, хочется сказать, что, на мой взгляд, гибкость - основная, доминирующая черта опытного и эффективного лидера. Специфика каждой отдельно взятой ситуации требует определенного к ней подхода, поэтому умный руководитель обязан умело использовать преимущества того или иного стиля, искореняя при этом его слабые стороны. Можно прийти также к заключению о том, что при построении той или иной теории лидерства необходимо учитывать зависимость деятельности лидера от особенностей макросреды, социально-экономических и общественно-политических отношений, присущих данной социальной системе.

Руководство

Руководитель - это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Они частенько занимают пассивную позицию по отношению к целям группы, поскольку в основном уже есть кем-то, кто выше статусом, установленные цели, и задача руководителя сводится к следованию этой цели без каких-либо своих вмешательств. В то время как лидер сам указывает курс, по которому он со своими последователями будет двигаться.

Официально назначенный руководитель обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако необходимо помнить, что быть руководителем не означает автоматически считаться лидером, Об этом речь шла немного раннее.

Многое зависит также от того, удовлетворен ли руководитель своим статусом на данный момент или же он сремится продвинуться повыше. Это показывает то, как он относится к той группе лиц, которой руководит. В первой ситуации, руководящее лицо отождествляет себя со своим коллективом, является его неотъемлемой частью, всецело защищает интересы группы и делает все от него зависящее ради этого. Вторая ситуация явно говорит о том, что между подчиненными и руководителем нет никакой эмоциональной и психологической привязанности.

Эффективной работу руководителя можно будет назвать лишь тогда, когда группа работает, как единый организм, а каждый ее член действует в рамках тех ценностей и задач, которые выдвигаются коллективом, в то время как сам руководитель максимально рационально использует все ресурсы, которые у него есть, на благо своих подчиненных. Руководствуюшее лицо должно тратить огромные усилия на формирование такого цельного коллектива, способного трудиться вместе и сообща, и из совокупности отдельно взятых работающих лиц создавать нужную рабочую атмосферу, комфортную для обеих сторон.

Таким образом, не смотря на то, что эти понятия достаточно близки, не говоря уже о тех ситуациях, когда они могут быть практически не отделимы, руководство и лидерство имеют огромное количество кардинальных различий с психологической точки зрения. На мой взгляд, в первую очередь, эти термины отличаются отношением подчиненных к лидеру и руководителю, ведь разница в степени подчиненности обоим колоссальна, поскольку лидеру все же подчиняются в основном по собственной воле, иначе говоря, я считаю, что лидера каждый может выбрать себе сам, если можно так сказать, однако руководителя зачастую приходится терпеть во благо какой-либо общественной цели. Здесь уже ты не выбираешь конкретного человека с тем набором качеств, который тебе симпатизирует, а смиряешься с ним ввиду его руководительских способностей и назначенного статуса.

Список использованной литературы

лидерство руководство индивидуальный

Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М. Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. - М.: Аспект Пресс, 2001.- 318 с.