Введение

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые ее участники начинают играть более активную роль, чем другие, им оказывают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, короче говоря, они приобретают доминирующее положение. Таким путем происходит разделение участников группы на ведущих и ведомых, т. е. на лидеров и последователей.

Лидерство, как один из способов дифференциации группы, возникает в результате общения и взаимодействия индивидов в составе группы и становится сложным психологическим феноменом, в котором определенным образом фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития. Феномен происхождения лидерства привлекает внимание исследова-телей, прежде всего, исключительной практической значимостью проблемы с точки зрения повышения эффективности управления в различных сферах общественной жизни. Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры.

Лидерство основано на личных качествах лидера и социально-психоло-гических отношениях, складывающихся в группе. Поэтому лидерство как явление, основанное на социально-психологических механизмах, следует отличать от руководства, в основе которого лежит использование экономи-ческих, организационных и командно-административных методов воздействия.

Основными референтами (признаками) лидерства являются: более высокая активность и инициативность индивида при решении группой совместных задач, большая информированность о решаемой задаче, членах группы и ситуации в целом, более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы, большее соответствие поведения социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе, большая выраженность личных качеств, эталонных для данной группы.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что лидерство является одним из наиболее важных факторов групповой интеграции, способствующей достижению групповых целей с наибольшим эффектом. В современных условиях конкурентной среды лидерские отношения становятся особо актуальными, поскольку перед группой стоит задача распределения ресурсов - материальных, финансовых, пищевых, информационных и др.

Объектом исследования выступает - лидерство. Предметом является социально-психологический анализ развития лидера в группе.

Цель - исследование феномена становления лидера и лидерства в группе.

Для достижения цели поставлены следующие основные задачи:

. Рассмотреть понятие и сущность лидерства;

. Охарактеризовать основные теории и модели лидерства.

. Исследовать лидерство как феномен психологической власти в группе.

. Изучить методы выявления лидерских способностей и личностных характеристик лидеров.

Проблемой лидерства занимались такие зарубежные учёные, как: Т.В. Бендас, Дж. Хант, Б. Басс, С. Бэм, В.А. Геодакян, С. Кросс, Л. Мэдсон, Ш. Маркус, Дж. Боумэн, С. Сутон, Э. Игли и др. В советской психологической литературе проблема лидерства начали разрабатываться еще в 20-30-х годов ХХ в. в исследованиях С.О. Лозинского, Е.А. Аркина, А.С. Залужного, П.Л. Загоровского и др. Различные исследования в области лидерства в разное время проводились Г.М. Андреевой, В.Ф. Ануфриевой, М.Р. Битяновой, В.Д. Гончаровой, Н.С. Жеребовой, В.И. Зацепиным, В.Г. Ивановым, Р.Л. Кричевским, Д. Майерсом, Б.Д. Парыгиным и др.

Теоретической и методологической основой исследования являются исследования отечественной и зарубежной науки в области лидерства. В ходе работы изучена литература вышеназванных и других авторов, статьи и материалы СМИ, а также ресурсы Интернет.

лидерство психологический власть

1. Понятие и сущность лидерства

Часто в группе, за определенным ее членом, признается право принимать решение в значимых ситуациях. Такого члена группы называют лидером. Термин «лидер» происходит от английского «1еаоег», что означает ведущий, управляющий другими людьми, в котором не различаются понятия «лидер» и «руководитель». Смысл данного слова достаточно точно отражает предназначение человека-лидера, его место и роль в обществе, процессы, к которым он причастен, его функции.

Понятие «лидер» очень широкое, емкое, включает множество характеристик. О лидере говорят как о человеке, за которым идут без принуждения; как об авангарде группы, который благодаря своей энергии и активности пользуется доверием и поддержкой; как о человеке, управляющем другими людьми, добровольно следующими за ним. Данное сообщество признает за лидером право руководить. Если же говорить о данном понятии более конкретно, то следует отметить, что для лидера характерна способность воздействовать на других людей в направлении организации их совместной деятельности для достижения определенных целей.

По определению, которое дает Г.М. Андреева: «лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи; он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи». Б.Д. Парыгин считает, что «лидер - это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной значимой ситуации для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели».

С понятием «лидер» тесно связано другое понятие - «лидерство». Под ним понимается сложный механизм взаимодействия лидеров и ведомых. Главными составными частями данного понятия являются:

во-первых, способность лидера точно оценивать ситуацию, найти правильное решение стоящих задач, воздействовать на умы и энергию людей в целях мобилизации их на выполнение какого-либо решения;

во-вторых, лидерство, как особый механизм взаимодействия лидера и членов той или иной общности, предполагает, что последние принимают и активно поддерживают его решения и действия, сознательно и добровольно подчиняются ему.

Рассматривая вопрос, остановимся также на классификации лидеров, так Н.П. Аникеева выделяет следующие типы лидеров:

) По содержанию деятельности:

вдохновитель («генератор идей», «мозговой центр»);

исполнитель (организует претворение идеи в жизнь, сплотить людей);

одновременно и вдохновитель, и исполнитель.

) По стилю руководства:

универсальный - лидер в любой обстановке;

ситуативный - лидер в конкретной деятельности.

) По внутриколлективным функциям:

инструментальный - ориентирован на деловую сторону коллектива (его еще называют «целевым», так как организует работу, устанавливает стандарты, сосредотачивается на достижении целей);

эмоциональный («социальный») - способствует созданию благоприят-ного психологического климата, ориентирован на положительные отношения, сплачивание команды, улаживание конфликтов и оказание поддержки).

) По сфере взаимоотношений:

формальный (официальный) - выбранный (староста, капитан);

неформальный (неофициальный) - обладает общепризнанным авторитетом;

формальный и неформальный одновременно.

Система управленческих воздействий, направленных на оптимизацию внутригрупповых отношений, должна строиться с учетом различных концепций и теорий лидерства, исследующих отношения доминирования - подчинения, влияния - следования в структуре межличностных связей. Важное место среди них занимают следующие теории лидерства:

лидерских ролей (Р. Бейлс) - доказывающая существование в группе двух различных, не связанных между собой лидерских ролей: выделяет «лидера-профессионала», ориентированного на деловые проблемы, и «социально-эмоционального специалиста», решающего проблемы человеческих взаимоотношений;

черт лидерства (К. Бэрд, Р. Стогдилл, Е. Богардус, Д. Кенни, Р. Лорди др.), отражающая представление о лидере как носителе специфических «лидерских» способностей, качеств и умений (ее разновидность - харизматическая концепция);

интерактивная (Е.Холандер, Г.Зан, Г.Вулф) - любой человек в группе может стать лидером, исходя из совокупности факторов - индивидуальных особенностей его и других членов группы, сложившейся ситуации, выполняемой задачи;

ситуационная (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Хейр и др.), считающая лидерство продуктом ситуации. Главная идея в том, что в различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в одном качестве, необходимом в данной ситуации (лидер лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту). Эта концепция является наиболее общепринятой в западной психологии, и отражает представление о множественности лидеров в группе, принимающих ответственность за отдельные стороны общей деятельности (но признается возможность универсального лидера, единолично обеспечивающего групповую деятельность). В этом же русле разрабатывалась «вероятностная модель эффективности лидера» американского психолога Ф. Фидлера, которая связывает эффективность групповой деятельности с тем, насколько стиль лидера соответствует данной ситуации.

В начале 50-х годов возникает «теория лидерства как функции группы» (Г. Хомманс и др.), которая определяет лидера, как лицо, в наибольшей степени отвечающее социальным ожиданиям группы и наиболее последовательно придерживающееся ее норм и ценностей. Но здесь дан круг в определении, так как понятно, что раз он обладает высоким статусом и престижем в группе, значит, он соответствует ценностям этой группы.

На основе данной теории была разработана концепция ценностного обмена как механизма выдвижения лидера (Р.Л. Кричевский), определяющая понятие «лидер» следующим образом: лидер - это тот, в ком в наиболее полном виде представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности. По его мнению, ценностные характеристики субъектов (значимые свойства личности, опыт, умения) в ходе деятельности и общения обмениваются на авторитет и признание (ключевые компоненты статуса).

В последнее время выделяют направления изучения лидерства:

лидерство как образ (в рамках когнитивного подхода) - лидерство - ярлык, который наклеивается на поведение других людей и на свое собственное (С. Грин, Т. Митчелл, Б. Калдер);

лидерство как процесс (в рамках интеракционистского подхода) - лидерство - результат взаимодействия между лидерами и их последователями (Г. Зан, Г. Вульф, Г. Грэен);

лидерство как пограничная роль (теория систем) - лидеры - те индивиды, роли которых требуют, чтобы они контролировали и координировали действия различных подсистем (М. Мэмфорд).

Практические монопольные права на общее объяснение происхождения лидерства приобрела так называемая синтетическая теория. Лидерство рассматривается в ней как «процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер как субъект управления этим процессом». Преимущество этого подхода в том, что он помещает лидерство в контекст группы как целостного субъекта деятельности. Лидер перестает быть харизматической личностью, тайными силами своего «я» воздействующим на восторженные массы.

Лидер - это групповая функция, роль, для выполнения которой необходимы определенные качества, но прежде всего - ценностная значимость личности, воплощение принятых в группе норм и целей. Однако синтетическая теория дает самое общее объяснение происхождения лидерства. В зарубежной психологии предприняты интересные попытки использовать для уточнения данного вопроса некоторые современные фундаментальные положения психологии. Так, использование теории каузальной атрибуции и соответствующих исследовательских схем дает ряду авторов возможность рассматривать лидерство как процесс причинного приписывания лидерских свойств определенному лицу (Дж. Пфеффер, Б. Калдер): «Лидерство является ненаблюдаемым качеством, которое выводится из наблюдаемого поведения по мере того, как определенные последствия ассоциируются с этим поведением». По сути дела, лидерство становится в рамках этого подхода вопросом веры членов группы: если они верят, что качество выполнения задачи соотносится с наличием лидера, они этого лидера в группе обнаруживают. Кроме того, чем чаще члены группы будут ассоциировать процессы, происходящие в группе, с действиями лидера, тем проще выделить из общей совокупности человека, подходящего на эту роль.

Таким образом, лидерство можно определить как способность влиять на людей, чтобы достигать организационных целей. Это определение предполагает, что лидеры вовлекают других людей в процесс достижения целей. Лидер - это личность, за которой другие готовы признать и признают качества превосходства, т.е. качества, которые внушают веру в него и побуждают людей признать его влияние на себя. Лидер пользуется авторитетом и способен оказывать существенное влияние на поведение и сознание других членов группы.

2.Социально-психологический анализ развития лидера в группе

.1 Лидерство как феномен психологической власти в группе

Лидерство в группе - многомерное явление, которое существует и может быть изучено с различных точек зрения, а именно как психологический феномен, как определенная структура межличностных отношений, как непрерывный процесс межличностного влияния в группе. На уровне феноменологии лидерство предстает нам в виде конкретных людей - лидеров, обладающих способностью оказывать влияние и оказывающих его. Р.Л. Кричевский определяет лидера как члена группы, обладающего наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее влияние в группе.

Что же представляет собой лидерство как структура психологической власти в группе? Становление и функционирование лидеров - это объективное и универсальное явление. Объективное - потому что любая совместная деятельность нуждается в организации, в выработке наиболее рациональных и приемлемых путей достижения целей. Эти функции выполняют люди, в которых верят, которые пользуются авторитетом, люди высокоактивные и энергичные. Универсальное - потому что в лидере нуждаются все виды совместной деятельности людей, группы, организации, движения. Можно говорить о лидерах в политике, бизнесе, науке, искусстве, религии, в партиях, профсоюзах, семье, студенческой группе и, очевидно, во многом другом. Общая картина становления лидера может быть представлена следующим образом:

. В основе жизнедеятельности каждой группы лежит система общих целей и ценностей, связанных как с основной деятельностью, так и ведущими мотивами членов группы. Это оценочная система, сквозь призму которой рассматриваются потенциальные лидерские возможности каждого члена группы.

. Человек, который может быть выдвинут группой на роль лидера, должен олицетворять предпочитаемые группой цели и ценности, быть их носителем, активным проводником в жизнь.

. Лидером становится тот член группы, чьи ценностные установки и целевые ориентиры, реализуемые в конкретном поведении, являются для большинства членов группы референтными.

. Поведение, реализуемое лидером в значимых групповых ситуациях, служит источником его влияния на других членов группы, которые воспринимают его как образец, а высказываемые им оценки являются ориентиром для построения самооценки.

Психологическая власть в группе существует в 2 формах, в чем-то сходных, в чем-то различных, таких как лидерство и как руководство.

Впервые тенденция к содержательному разведению принципиально различных видов психологической власти в группе - лидерства и руководства, наметилась в зарубежной психологии. Отечественные психологи также нередко разводят эти понятия. Например, подчеркивают, что лидер и руководитель различаются по происхождению: лидер выдвигается стихийно, а руководитель - целенаправленно, под контролем социальных структур.

В отличие от руководителя, которого назначают (избирают) и который, будучи ответственным за положение дел в возглавляемом коллективе, обладает правом поощрения и наказания его членов, лидер выдвигается стихийно. Он не имеет официальных обязанностей и властных полномочий.

Руководство, в отличие от лидерства, - феномен смешанной, социально-психологической природы. Власть руководителя значительно шире собственно психологического влияния. Она опирается на всю систему социально-экономических рычагов, которые находятся в распоряжении руководителя. Сила влияния руководителя частично опирается на психологические механизмы, частично - на полномочия, данные ему более широкой социальной системой (которая и определила его на должность руководителя).

Сферой деятельности лидера является малая группа, а руководитель представляет малую группу в более широкой социальной системе. Руководство в отличие от лидерства предполагает различные санкции. Взаимоотношения между руководителем и лидером могут способствовать эффективности и гармонизации жизнедеятельности группы либо, напротив, приобретать конфликтный характер.

Итак, лидерство - феномен собственно психологической природы, а в его основе - сила влияния одного члена группы на другого. Опираясь на отечественную социально-психологическую литературу, проведем анализ каждого феномена отдельно, и рассмотрим систему групповой власти в целом.

Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя:

) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;

) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство - элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;

) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;

) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство - явление более стабильное;

) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;

) процесс принятия решения руководителем значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;

) сфера деятельности лидера - в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Таким образом, два различных феномена власти - руководство и лидерство, переплетаясь, взаимодополняя друг друга создают уникальный, свойственный только данной группе рисунок психологического влияния. Самым большим упрощением проблемы лидерства и руководства является представление о необходимости обязательного совпадения при всех обстоятельствах в одном человеке и лидера, и руководителя. На эту идею работает предлагаемое иногда деление на «официальных» и «неофициальных» лидеров, когда под «официальным» лидером понимается как раз руководитель.

В реальной же жизнедеятельности малых групп, конечно, наряду с руководителем могут существовать различные лидеры, выдвигающиеся из членов группы в каких-то определенных проявлениях: то ли в качестве центров эмоционального притяжения, то ли еще в других. Психологически важно определить специфику сочетания деятельности руководителя и деятельностей многочисленных лидеров, так же как и в его собственной деятельности, сочетание черт руководителя и лидера. На житейском уровне оно часто звучит как синоним понятий «вождь», «кумир», а по причине научной небрежности его нередко объединяют с понятием «социометрическая звезда».

Лидер - не вождь, так как его роль не связана с привнесением в группу определенной идеологии и так как функции лидера ограничиваются рамками самой группы, не выходя за ее пределы (представительство в более широкой общности - функция руководителя).

Лидер - не кумир, так как его эталонные функции в жизни других членов группы весьма ограниченны: они касаются только поведения в сфере совместной внутригрупповой деятельности. Лидер не определяет их поведение и систему ценностей в целом. Даже члены группы, включаясь в неформальные эмоциональные отношения, часто выпадают из сферы влияния лидера.

Наконец, лидер - не социометрическая «звезда». Действительно, в литературе есть эмпирические подтверждения того факта, что высокий статус члена группы в одной структуре отношений влияет на величину статусной позиции в других структурах. Так, человек, обладающий высоким социомет-рическим статусом, имеет хорошие шансы выйти в лидеры, а лидеры, как правило, имеют высокий рейтинг в системе эмоциональных предпочтений. Но эти зависимости не меняют главного: лидер и «звезда» - это различные внутригрупповые роли. Каждая из них нужна группе для реализации того или иного механизма, поддерживающего и обслуживающего жизнедеятельность группы. Их совпадение в одном лице - частный случай, а их существование в качестве вершин различных структур внутригрупповых межличностных отношений - закономерность.

Р.Л. Кричевский определил лидерство как субординированность позиций участников в зависимости от их ценностных потенциалов и ценностных вкладов в жизнедеятельность группы. В этой структуре, по сути, существует два положения: лидер и последователь, хотя и возможно разместить всех членов группы в некотором континууме в соответствии с величиной их лидерского потенциала. Однако первый подход представляется более правильным. Дело в том, что лидерство как структура реально существует в группе лишь в момент собственно совместной деятельности, выдвинувшей кого-то из членов группы на роль лидера. Конечно, у группы, имеющей значительный стаж совместной деятельности, решения общих задач, накоплен большой опыт лидирования разных людей в разных ситуациях. Можно говорить о том, что у такой группы существует лидерская структура, в которой каждый человек занимает позицию в соответствии со своими заслугами. Однако вполне возможно, что новая ситуация призовет на лидерскую роль человека, ранее не задействовавшего свой лидерский потенциал.

Причиной смены лидера обычно оказывается его несоответствие требованиям, нормам, целям и задачам группы. Оно может возникнуть как вследствие чрезмерной авторитарности лидера, перестающего считаться с группой, так и в результате его неспособности справиться с новыми, более сложными задачами групповой деятельности. Есть основание говорить и о других сторонах динамики лидерства как специфического социально-психологического явления, отличного от институционального руководства, в частности о степени распространенности и уровне активизации лидерства в различных конкретно-исторических условиях. Однако сама тенденция возрастания удельного веса и значения неофициальных группировок и механизмов лидерства в сложившейся социальной структуре свидетельствует о наличии серьезных социальных противоречий. Нельзя не учитывать, что сам механизм лидерства в этих условиях несет в себе определенный заряд противопоставления официальному руководству, системе официально культивируемых ценностей, норм и социальных значений. В некоторых случаях лидерство может рассматриваться до известных пределов и как средство восполнения определенных пробелов и пустот в сложившейся системе отношений руководства и подчинения.

По тому, каким образом выдвигающийся лидер компенсирует своей активностью недостатки в деятельности руководителя, можно различать два основных способа достижения лидерского статуса. Первый из них связан со способностью лидера избегать конфронтации с институциональным руководителем и состоит в мотивации своих усилий и инициатив стремлением помочь последнему в решении поставленных им задач. Этот путь носит характер постепенного и не столь яркого процесса накопления и реализации потенциала нового лидера. Второй предполагает открытую конфронтацию по отношению к руководителю или какому-либо другому лидеру, который до этого занимал аналогичное положение в общности. Этот путь, проходящий через оппозицию и конфликт с прежним руководством, может оказаться как более стремительным и эффективным развертыванием потенциала нового лидера и его признания в этом качестве окружающими, так в такой же мере и менее надежным путем лидерской самореализации. Это может быть чревато осложнениями, неудачами и даже поражением претендента на достижение более высокого лидерского статуса. Конечный результат здесь в решающей степени зависит от уровня психологической готовности претендента на роль лидера к самоутверждению в этом качестве.

.2 Лидерские роли

В системе управления разветвленной, многообразной групповой активностью существует место для сложной, разветвленной структуры лидерства. Иначе говоря, в группе одновременно могут активно реализовывать свои функции несколько лидеров. Напомним, что группа развивает свою активность как минимум в двух основных направлениях: в направлении задачи и в направлении группового единства. Соответственно выделяют две фундаментальные лидерские роли - роль инструментального (делового, целевого) лидера и роль лидера социально-эмоционального (экспрессивного). Впервые о ролевой дифференциации лидерства было заявлено в 50-е гг. XX в. Р. Бейлзом и Ф. Слейтором. Первая роль включает действия, направленные на организацию группы для достижения цели деятельности, решение поставленной перед группой задачи.

Инструментальный лидер - лидер, обладающий наибольшими знаниями и компетентностью, необходимыми для решения групповых задач и достижения целей. Вторая роль представляет действия, относящиеся в основном к межличностным отношениям и регулирующие их.

Экспрессивный лидер - лидер, влияющий на эмоциональную атмосферу группы благодаря способности выражать интересы, мнения, настроения группы, уменьшать напряжение в ней. Его отличает способность откликаться на переживания других, понимать эти переживания, находить время для сочувствующей беседы.

Таким образом, в активно действующей группе может быть как минимум два лидера. Деятельность одного из них будет ориентирована на управление деловой активностью, деятельность другого - на управление эмоциональной.

Более поздние исследования увеличили список лидерских ролей, связав их с многообразием ситуаций жизни группы. Так, например, отечественный психолог Л.И. Уманский построил описание лидерских ролей на функциях, реализуемых лидерами. Групповая цель на разных этапах своей реализации требует приложения разных усилий. Необходимо нацеливать членов группы то на само действие, то на поиск оптимальных путей его выполнения, то на решение рутинных промежуточных задач. Соответственно частная инструментальная задача может вызывать к жизни лидеров разного типа: лидера-организатора, лидера-инициатора, лидера-эрудита, лидера-мастера. Его ученики предложили выделять лидеров-организаторов и лидеров-дезорганизаторов, подчеркнув, что по направленности своих действий лидер может быть положительным и отрицательным.

Лидеры могут отличаться друг от друга не только функциональной ролью, но и диапазоном своих лидерских возможностей. Есть «узконаправлен-ные» лидеры, выдвигаемые группой на эту роль в конкретный момент функционирования. Скажем, лидер - мастер в определенном виде труда. А есть лидеры широкого спектра возможностей, сохраняющие свои статусные позиции даже при резкой смене групповой ситуации.

Описание лидерских ролей связывают с двумя процессами лидерства. Это формальное лидерство - процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности (именно в этом смысле употребляют и термин «руководство») и неформальное лидерство - процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умений или других ресурсов. Формальный лидер несет ответственность за положение дел в группе и обладает официальным правом поощрения и наказания. Неформальный лидер не обладает властными полномо-чиями и официальными обязанностями. Его влияние и авторитет основаны на отношении к нему группы, а не на его служебном положении, должности, статусе. Если должностное влияние сочетается с неофициальным лидерством, в группе формируются благоприятные взаимоотношения. Если же этого совпадения нет, то взаимоотношения в группе будут зависеть от отношений между официальным и неофициальным лидерами. Наименее благоприятна ситуация, при которой отрицательно направленный неформальный лидер состоит в конфликтных отношениях с формальным лидером. В этом случае группа будет подвержена внутренним противоречиям и конфликтам.

Здесь необходимо отметить, что для характера отношений и организации деятельности в группе большое значение имеет стиль лидерства. Стилем лидерства называют совокупность приемов, применяемых лидером для оказания влияния на остальных членов группы. Описание распространенных стилей принадлежит немецкому и американскому психологу К. Левину.

Не разделяя лидерство и руководство, Левин выделил три стиля: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный) и анархический (либеральный).

Лидер-демократ советуется с коллегами, поощряет их инициативу, прислушивается к их аргументам, ориентируется на мнение группы, проводит обсуждение задач, часть полномочий делегирует другим членам группы. Авторитарный лидер устанавливает жесткую дисциплину, четко распределяет обязанности, не прислушивается к мнению группы, не устраивает дискуссий, навязывает свое мнение. Лидер-анархист руководит по принципу «делайте что хотите и как хотите». Он не предъявляет требований, не настаивает, принимает все предложения членов группы, избегает столкновений, конфликтов. Группа практически не организована, разобщена, функциональные обязанности в ней распределяются хаотично. Однако, разделение стилей лидерства весьма условно, чаще всего лидер использует разные стили в зависимости от обстоятельств. Тем не менее, анализируя стиль того или иного лидера, можно обнаружить определенные доминирующие черты. Заметим, что проблема многих лидеров (руководителей) в том, что их стиль не соответствует уровню развития группы или характеру решаемой задачи. В частности, это касается многих авторитарных лидеров. Вначале они из разрозненной массы людей создают единую группу, а потом эта группа начинает таких лидеров отвергать - группа вышла на новый уровень своего развития и перестала нуждаться в авторитарном лидерстве.

Таким образом, в группе могут существовать одновременно несколько разнонаправленных лидеров. Причем, чем выше уровень развития группы, чем многообразнее групповые цели и насыщеннее внутренняя жизнь, тем более разветвлена лидерская структура группы.

.3 Диагностика лидерских способностей

С пониманием лидерства как процесса межличностного взаимодействия тесно связан вопрос диагностики лидеров и лидерских структур. Какие же методы применяются сегодня в практической социальной психологии для изучения лидерских структур и процессов в реальной малой группе?

Можно выделить три диагностических подхода.

Первый - применение тестовых процедур. При всем их внешнем различии по сути они являются модификациями социометрического метода. Каждый член группы ставится такой процедурой в ситуацию гипотетического выбора: «Если бы сложилась такая ситуация, кто бы...», «Оцените выраженность у членов группы таких качеств, как...», «Кого бы вы назвали, как самого...» и т. п. Создатели подобных тестов исходят из предположения, что у каждого члена группы есть осознанное представление о том, кто в группе выполняет те или иные лидерские функции, и что такая структура в группе имеется.

Однако, здесь существует серьезная проблема выбора критерия. В какую гипотетическую ситуацию нужно поставить членов группы для того, чтобы они действительно указали на лидера, а не на «звезду» или собственного близкого друга? Выбор адекватного критерия - серьезная проблема даже для изучения социометрической структуры, хотя эмоциональные отношения более устойчивы, более представлены в субъективном опыте. Действительно, на какой вопрос легче ответить: «Кто тебе больше нравится» или «Кому ты доверишь руководство своими действиями»? Выбор правильного критерия для тестового изучения лидерства очень непрост.

Второй диагностический подход - использование метода референто-метрии. Это метод выявления групп и лиц, обладающих для человека ценностной значимостью. В случае, если используется тот вариант референто-метрии, который выявляет референтных лиц, есть основания говорить о диагностике лидеров группы, правда, лидеров специфических. Для них существует даже особое название - референтометрические лидеры. К ним относятся члены группы, к мнению которых прислушиваются, хотя при построении собственного поведения не всегда на это мнение ориентируются.

Наконец, третий подход к диагностике лидерства в реальной малой группе напрямую связан с динамическим пониманием этого феномена. Изучать лидерство - это одновременно его создавать, давая группе опыт работы с лидером и наблюдая за происходящими процессуальными и структурными изменениями. Соответственно суть этого подхода - в создании ситуации реального взаимодействия в значимой для группы сфере жизни. Наблюдение за группой и происходящими в ней процессами может осуществляться в реальной групповой ситуации, смоделированной ситуации, игре. Важно, что у исследователя есть представление о том, что может служить признаками появления лидера, и есть реальная возможность наблюдать поведение участников в значимой групповой ситуации.

Итак, для того, чтобы взаимодействие с группой было более эффективным, важно провести диагностику на выявление лидеров, особенно на начальном этапе работы с группой.

Методик исследования психологических особенностей лидерства сегодня очень много. Остановимся на некоторых из них.

) Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий).

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером. По мнению авторов теста, способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Характерологическими чертами личности, которыми должен обладать настоящий лидер, как отмечают Е. Жариков и Е. Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

. Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.

. Настойчив, умеет разумно рисковать.

. Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.

. Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.

. Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.

. Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.

. Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.

. Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.

. Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.

. Надежен, держит слово, на него можно положиться.

. Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.

. Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.

. Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях. Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.

. Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.

. Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

. Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Испытуемому предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Вопросник приведен в Приложении 1.

Интерпретация результатов теста: если сумма баллов оказалась менее 25, то качества лидера выражены слабо; если сумма баллов в пределах от 26 до 35, то качества лидера выражены средне; если сумма баллов оказалась от 36 до 40, то лидерские качества выражены сильно; если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату.

) Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин).

Методика представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному стилю руководства. Испытуемому предлагается представить себя в роли руководителя коллектива, ответить, как бы он осуществлял это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа выбирается тот, который в большей степени характеризует его поведение в качестве руководителя. Тестовый материал представлен в Приложении 2.

Интерпретация результатов теста: если таких ответов больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы А на 3 балла превалируют над Л, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае превалирования на 3 балла выборов Л над А - о склонности к либерально-демократическому стилю.

Однако необходимо отметить, что поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства с тенденцией склонности к одному из них. Кроме того, опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства.

) Социометрия.

Социометрический метод - это метод опроса, направленный на выявление лидера в группе, на определение микрогрупп, на определение социометрического статуса работника путем фиксации взаимных чувств симпатии и неприязни среди членов группы. В основе лежат критерии, формулируемые в виде вопросов, ответы на них и служат основанием для установления структуры взаимоотношений. Социометрия проводится в коллективах, имеющих опыт совместной работы.

Для проведения социометрии разрабатывается социометрическая карточка с вопросами. Например, при выборе руководителя отдела надо попросить каждого члена коллектива ответить на вопрос: «Представьте себе, что ваш коллектив в скором времени будет расформирован. С кем из членов сегодняшнего коллектива вы хотели бы остаться работать вместе? Напишите одну фамилию». После дается вторая инструкция: «Представьте, что ваше желание по объективной причине не удается воплотить Укажите под цифрой 2 фамилию сотрудника, из оставшихся членов коллектива, с которым бы вы хотели работать в новом коллективе». Затем, после выполнения этого задания дается третья инструкция: «Если так получится, что и это ваше желание не удается осуществить, то кого бы вы выбрали третьим?» На этом процедура опроса заканчивается. Когда социометрические карточки заполнены и собраны, проводят обработку результатов, двумя способами:

) составляется таблица - социоматрица;

) составляется карта социометрического выбора - социограмма.

Интерпретация результатов социометрии показана в Приложении 3.

) Самооценка лидерства.

Данный экспресс-тест позволяет определить актуальный уровень проявления лидерства в совместной деятельности.

Инструкция. Внимательно прочтите каждое из десяти суждений и выберите наиболее подходящий для вас ответ в буквенной форме. Работая с опросником, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.

Опросник представлен в Приложении 4.

Обработка и интерпретация данных следующая: подсчитать общее количество «А» и «Б» ответов:

Высокий уровень лидерства А = 7-10 баллов.

Средний уровень лидерства А = 4-6 баллов.

Низкий уровень лидерства А = 1-3 балла.

Преобладание ответов «Б» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

) Диагностика функционального лидерства в малых группах.

Данная методика дает возможность определить место каждого члена группы в системе межличностных отношений, увидеть его психологический статус, а также иерархию статусов всех членов группы.

Инструкция. Всем членам группы предлагается ответить на ряд вопросов. Каждый вопрос - это выбор себе товарища или партнера по разным видам деятельности (общественная работа, труд, спорт, отдых и т, д.). В целях повышения надежности результатов количество выборов должно быть ограничено от одного до трех. В тех случаях, когда допускается неограниченное количество выборов, участники исследований должны установить последовательность своих выборов в порядке предпочтения. Такая процедура способствует более четкой внутренней мотивированности выбора.

Сумма выборов, полученная каждым при ответе на все вопросы всех членов группы, и является своеобразным эмпирическим эквивалентом психологического статуса индивида, то есть своеобразным показателем его положения в системе межличностных отношений (социометрическим статусом).

В зависимости от целей исследований обычно выбирают от трех до семи вопросов. Для повышения надежности результатов можно, отвечая на вопросы, не называть своей фамилии. Пример:

|  |  |
| --- | --- |
| Вопрос | Кого выбрали |
| 1 | 2, 7, 12 |
| 2 | 6, 9 |
| 3 | 12, 14, 17 |

Осуществляя выбор, члены группы называют не фамилии тех, кого выбирают, а их порядковые номера по алфавитному списку, который предварительно записывается на доске (это упрощает обработку результатов). Ответы участники исследования заносят в карточку опроса.

Пример карточки:

|  |  |
| --- | --- |
| Выбирающий | Те, кого выбирают |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |  | 25 |
| 1 |  | + |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  | + |  | + |  |  |
| 3 |  |  | + |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  | + |  |  |  |
| 5… |  |  |  |  | + |  |  |
| 25 |  |  |  |  |  |  |  |
| Итого |  | 1 | 2 | 1 | 2 |  | 1 |

Далее информация, содержащаяся в карточках опроса, разносится по специальным таблицам (матрицам выбора).

Результаты выборов по каждому критерию оказываются в соответствующей матрице. Далее информация, содержащаяся в матрицах, переносится в сводную таблицу результатов. Эта таблица и является своеобразным показателем структуры межличностных отношений в группе на период исследования. Она дает возможность четко увидеть систему позиций и психологических статусов ее членов.

Опросник теста и интерпретация полученных данных приведены в Приложении 5.

Таким образом, нами выявлено, что в процессе жизнедеятельности группы одни участники выдвигаются на доминирующие, ведущие позиции, другие занимают позиции ведомых.

Из всего вышесказанного очевидно, что лидерство по своей природе является результатом одновременно как объективных (интересы, цели, потребности и задачи группы в конкретной ситуации), так и субъективных (индивидуально-типологические особенности лидера как инициатора и организатора групповой деятельности) факторов.

Заключение

Таким образом, лидер - это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной, коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели.

В данной курсовой работе нами рассмотрены процессы, которые протекают в группе, а именно: процессы сплочения и интеграции, процессы дифференциации межличностного взаимодействия и выделения лидеров - членов малой группы, имеющих определенное влияние на различные стороны ее жизни.

Под один из процессов организации и управления малой социальной группой, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом, детерминированный господствующими в обществе социальными отношениями - принято понимать лидерством.

Многие годы ученые изучают эти процессы с помощью специальных методов, определяя механизмы дифференциации, природу лидерства и его различные проявления.

Выделяют следующие подходы к изучению лидерства:

подход с позиции личных качеств объясняет лидерство наличием определенного набора общих для всех лидеров личных качеств. Однако практикой наличие стандартного набора качеств, который приводит к достижению успеха во всех ситуациях, не подтверждено.

поведенческий подход рассматривает лидерство как набор образцов поведения руководителя по отношению к подчиненным.

ситуационный подход утверждает, что решающую роль для эффективности лидерства играют ситуационные факторы, при этом не отвергает важность личностных и поведенческих характеристик.

современные подходы постулируют эффективность адаптивного руководства - руководства, ориентированного на реальность. Оно означает применение всех известных стилей управления, методов и способов влияния на людей, сообразуясь с конкретной ситуацией. Это позволяет трактовать лидерство не только как науку, но и как искусство управления.

Естественно, что для выдвижения на роль лидера группы человек должен обладать определенной совокупностью личностных социально-психоло-гических качеств, в частности достаточно высоким уровнем инициативы и активности, опытом и навыками организаторской деятельности, заинтересован-ностью в достижении групповых целей, информированностью о делах группы и, наконец, достаточной общительностью и личностной привлекательностью с соответствующим этим качествам высоким уровнем его престижа и авторитета в группе.

Существует множество методов выявления лидерских способностей, некоторые из них изучены в нашей работе, а именно: Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий); Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин); Социометрия; Диагностики функционального лидерства в малых группах; Самооценка лидерства.

Таким образом, лидерство - сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и происходит возникновение и дифференциация групповой структуры, ее оптимизация и непрерывное совершенствование. Лидерство - один из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия ее членов.

Список используемых источников

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник / Г.М. Андреева. - М.: Аспект Пресс, 2006. - 365 с.

. Белинская Е.П. Социальная психология личности / Е.П. Белинская, О.А. Тихомандрицкая. - М.: Аспект Пресс, - 2003. - 475 с.

. Битянова М.Р. Социальная психология: наука, практика и образ мыслей. Учебное пособие / М.Р. Битянова. - М: ЭКСМО-Пресс, 2006. - 576 с.

. Вергилес Э.В. Теория лидерства / Э.В. Вергилес. - М.: МГУЭСИ, 2001. - 42 с.

. Кишкель Е.Н. Управленческая психология: Учеб. для сред. спец. учеб. заведений / Е.Н. Кишкель. - М.: Высш. шк., 2007. - 270 с.

. Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс - СПб.: Питер, 2002. - 684 с.

. Мокшанцев Р. Социальная психология. Учеб. пос. / Р. Мокшанцев, А. Мокшанцева. - Новосибирск: Сибирское соглашение, 2001. - 212 с.

. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории / Б.Д. Парыгин. - СПб.: ИГУП, 2003. - 592 с.

. Розин С.И. Психология социализации и социальной адаптации человека / С.И. Розин - СПб.: Речь, 2006. - 365 с.

. Семечкин Н.И. Социальная психология / Н.И. Семечкин. - Владивосток: ДВГУ, 2003. - 133 с.

. Социальная психология: учебник / Под ред. А.Л. Журавлева. - М.: Изд. «ПЕР СЭ», 2002. - 351 с.

. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. - М.: Изд-во Института Психотерапии, 2007. - 490 с. C.316-320.

Приложения

Приложение 1

Тест-опросник на выявление лидерских способностей

(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?

а) да;

б) нет.

. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?

а) да;

б) нет.

. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете

ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?

а) да;

б) нет.

. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?

а) да;

б) нет.

. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?

а) да;

б) нет.

. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?

а) да;

б) нет.

. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?

а) да;

б) нет.

. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

а) да;

б) нет.

. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?

а) да;

б) нет.

. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?

а) да;

б) нет.

. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?

а) да;

б) нет.

. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?

а) да;

б) нет.

. Считаете ли вы себя мечтателем?

а) да;

б) нет.

. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?

а) да;

б) нет.

. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?

а) да;

б) нет.

. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

. Какое из двух мнений вам ближе?

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

. С кем вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми;

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?

а) да;

б) нет.

. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?

а) да;

б) нет.

. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

а) да;

б) нет.

. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?

а) предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?

а) да;

б) нет.

. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?

а) да;

б) нет.

. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?

а) да;

б) нет.

. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?

а) самый компетентный человек;

б) тот, у кого самый сильный характер.

. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?

а) да;

б) нет.

. Уважаете ли вы дисциплину?

а) да;

б) нет.

. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?

а) тот, который все решает сам;

б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.

. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?

а) коллегиальный;

б) авторитарный.

. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?

а) да;

б) нет.

. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?

а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;

б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.

. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?

а) промолчите;

б) будете отстаивать свое мнение.

. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

а) да;

б) нет.

. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за

какое-либо важное дело?

а) да;

б) нет.

. Что бы вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека;

б) работать самостоятельно, без руководителей.

. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?

а) согласен;

б) не согласен.

. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

а) да;

б) нет.

. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?

а) да;

б) нет.

. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки;

б) появляется сильное желание их преодолеть.

. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?

а) да;

) нет.

. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные

нагрузки?

а) да;

б) нет.

. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?

а) введу нужные изменения немедленно;

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

а) да;

б) нет.

. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?

а) да;

б) нет.

. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

а) да;

б) нет.

. Кем бы вы предпочли стать?

а) художником, поэтом, композитором, ученым;

б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

. Какую музыку вам приятнее слушать?

а) могучую и торжественную;

б) тихую и лирическую.

. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

а) да;

б) нет.

. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?

а) да;

б) нет.

Оценка результатов тестирования

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ к опроснику

а, 2а, 36, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б,10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 276, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 456, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае - 0 баллов.

Приложение 2

Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин)

.При принятии важных решений вы:

посоветуетесь с коллективом;

постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;

примете решение единолично.

.При организации выполнения задания:

предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;

не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;

будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.

.При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:

будете жестко контролировать каждого из них;

доверите осуществление контроля самим подчиненным;

посчитаете, что контроль не обязателен.

.В экстремальной для коллектива ситуации:

будете советоваться с коллективом;

возьмете все руководство на себя;

полностью положитесь на лидеров коллектива.

.Строя взаимоотношения с членами коллектива:

будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;

будете общаться, в основном если к вам обратятся;

будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.

.При управлении коллективом:

будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;

посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;

будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.

.В отношениях с членами коллектива:

будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;

будете поддерживать только деловые отношения;

будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.

.По отношению к замечаниям со стороны коллектива:

не допустите замечаний в свой адрес;

выслушаете и учтете замечания;

отнесетесь к замечаниям безразлично.

.При поддержании дисциплины:

будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;

сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;

учтете, что поддержание дисциплины - это не ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.

.В отношении того, что о вас подумает коллектив:

вам будет безразлично;

постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;

внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.

Ключ к тесту

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ответы | № | Ответы |
|  |  |  | А | Б | В |
|  | А | Б | В |  |  |  |  |
| 1 | Д | Л | А | 10 | А | Л | Д |
| 2 | Д | Л | А | 11 | А | Л | Д |
| 3 | А | Д | Л | 12 | Д | А | Л |
| 4 | Д | А | Л | 13 | Д | А | Л |
| 5 | Д | А | Л | 14 | А | Д | Л |
| 6 | Д | А | Л | 15 | А | Д | Л |
| 7 | Д | А | Л | 16 | А | Д | Л |
| 8 | А | Д | Л | 17 | Л | Д | А |
| 9 | А | Д | Л | 18 | Д | А | Л |

За каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

А - автократический стиль руководства;

Д - демократический стиль руководства;

Л - либеральный (попустительский) стиль руководства.

Приложение 3

Социометрия

Социоматрица - это матрица связей, с помощью которой анализируются внутриколлективные отношения. В социоматрицу в форме числовых значений и символов заносится информация, полученная в ходе опроса. Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов.

Пример заполнения социоматрицы показан на рис.1.



Основное достоинство социоматрицы - возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать порядок влияний в группе.

На основе социоматрицы строится социограмма - карта социометрических выборов (социометрическая карта), производится расчет социометрических индексов.

Социограмма - схематическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости ("щите") с помощью специальных знаков.

Социограммы бывают двух типов: групповые и индивидуальные.

Первые изображают картину взаимоотношений в группе в целом, вторые - систему отношений, существующих у интересующего исследователя индивида с остальными членами его группы.

Групповые социограммы в свою очередь могут быть представлены в виде:

конвенциональной социограммы - индивиды, составляющие группу, изображаются в виде кружочков, соединенных между собой стрелками, символизирующими социометрические выборы или отклонения.

"социограммы-мишени" - представляет собой систему концентрических окружностей, количество которых равно максимальному количеству выборов, полученных в группе. Все члены группы располагаются на окружностях в соответствии с количеством полученных выборов. Вся социограмма-мишень делится на секторы по социально-демографическим характеристикам группы (пол, возраст и т. п.).

Индивидуальные социограммы применяют для более наглядного представления о положении отдельных лиц в группе, на которых изображают индивида в совокупности всех его связей с другими членами группы.

Пример социограммы, предложенной Я. Коломинским, см. ниже:



Интерпретация результатов

Интерпретацию данных социометрии проводят анализируя полученные в ходе обработки данные: социоматрицу, социограммы, социометрические индексы. Всесторонний анализ статуса индивида в группе также можно получить при помощи шести индексов, оценивающих количество:

. сделанных выборов;

. полученных выборов;

. взаимных выборов;

. полученных отклонений;

. сделанных отклонений;

. взаимных отклонений.

Приписывая каждому показателю знак "+" (если он выше среднего по группе) или "-" (если он ниже среднего по группе), можно получить закодированный социометрический профиль индивида. Например, профиль вида "+, +, +, -, +, -" будет свидетельствовать о том, что данный индивид отвергает многих в группе, но это обстоятельство не влияет на его популярность. Для каждого члена группы имеет значение не столько число выборов, сколько К удовлетворенности (Куд) своим положением в группе:

Куд =число взаимных выборов / число выборов, сделанных данным человеком

Так, если индивид хочет общаться с тремя конкретными людьми, а из этих троих никто не хочет общаться с этим человеком, то Куд = 0/3 = 0. Коэффициент удовлетворенности может быть равен 0, а статус (количество полученных выборов) равен, например, 3 у одного и того же человека - эта ситуация свидетельствует о том, что человек взаимодействует не с теми, с кем ему хотелось бы. В результате социометрического эксперимента руководитель получает сведения не только о персональном положении каждого члена группы в системе межличностных взаимоотношений, но и обобщенную картину состояния этой системы. Характеризуется она особым диагностическим показателем - уровнем благополучия взаимоотношений (УБВ). УБВ группы может быть высоким, если "звезд" и "предпочитаемых" в сумме больше, чем "пренебрегаемых" и "изолированных" членов группы. Средний уровень благополучия группы фиксируется в случае примерного равенства ("звезды" + "предпочитаемые") = ("пренебрегаемые" + "изолированные" + "отверженные"). Низкий УБВ отмечается при преобладании в группе лиц с низким статусом. Важным диагностическим показателем считается "индекс изоляции" - процент людей, лишенных выборов в группе.

Приложение 4

Тест: Самооценка лидерства

.Что для вас важнее в игре?

А. Победа.

Б. Развлечение.

.Что вы предпочитаете в общем разговоре?

А. Проявлять инициативу, предлагать что-либо.

Б. Слушать и критиковать то, что предлагают другие.

.Способны ли вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?

А. Да.

Б. Нет.

.Нравится ли вам, когда вас хвалят прилюдно?

А. Да.

Б. Нет.

.Отстаиваете ли вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против вас?

А. Да.

Б. Нет.

.В компании, в общем деле вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

А. Да.

Б. Нет

.Умеете ли вы скрывать свое настроение от окружающих?

А. Да.

Б. Нет.

.Всегда ли вы немедленно и безропотно делаете то, что вам говорят старшие?

А. Нет.

Б. Да.

.Удается ли вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?

А. Да.

Б. Нет.

.Нравится ли вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

А. Да.

Б. Нет.

Приложение 5

Опросник диагностики функционального лидерства в малых группах

. Кто из ребят твоей группы, по твоему мнению, явно обладает организаторскими способностями и может на этом поприще в будущем добиться успеха? (Назвать от 1 до 7).

. У кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, лучше всего получилась бы организация «огонька», вечера отдыха? (Назвать от 1 до 5).

. Кто из ребят твоей группы является для тебя авторитетом, когда речь идет о вкусах и моде? (Назвать от одного до пяти).

. У кого, по твоему мнению, лучше всего получилась бы подготовка группы к участию в туристическом конкурсе? (Назвать от 1 до 7).

. С кем из ребят твоей группы ты не хотел бы расставаться и после окончания института? (Назвать от одного до десяти).

. С кем бы ты хотел готовиться вместе к контрольной работе? (Назвать от 1 до 7)

. Кого из ребят ты хотел бы пригласить к себе на день рождения? (Назвать от 1 до 10).

. Кого из ребят твоей группы, по твоему мнению, нужно привлечь к проведению конкурса «Что, где, когда?» (Назвать от 1 до 6).

. С кем из ребят твоей группы ты хотел бы вместе быть на предстоящей практике? (Назвать от 1 до 10).

Сводная таблица результатов

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  | Фамилия, имя | Количество выборов, полученных | Итого выборов | Место индивида в системе межличностных отношений |
| 1 | Авдеенко | 6 | 4 | 16 |  | 46 | Предпочитаемый |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 |  |  |  |  |  |  |  |

При интерпретации полученных данных традиционно используются следующие критерии:

) статусом лидера обладает тот, кто набирает 50% и более выборов от их возможного количества. При этом необходимо учитывать, что лидерство бывает функциональным и универсальным.Универсальный лидер - это тот, кто получает 50% и более выборов от общего возможного их количества по всем критериям (вопросам) или их большинству. Функциональный лидер - это тот, кто получает такое же количество выборов по одному или нескольким критериям (вопросам);

) статус предпочитаемого имеют те, кто собирает от 20 до 50% общего количества выборов;

) статусом аутсайдера обладают те, которые не получили выборов или имеют их незначительное количество (до 20%);

) статус непредпочитаемого имеют те, у кого наибольшее количество отрицательных выборов (если такое исследование проводится).

Информация о количестве отрицательных выборов может быть получена лишь в том случае, когда к любому из перечисленных вопросов добавляют частицу «не» - «кого бы ты не пригласил на свой день рождения» и т. д.

При анализе сводной таблицы результатов необходимо акцентировать внимание на том, что статусы индивидов в группе всегда динамичны, ибо зависят от направленности личности каждого, его ведущих психологических характеристик, степени включенности в совместную деятельность, активной жизненной позиции. Поэтому у каждого есть возможность изменить свой статус в лучшую сторону и тем самым занять более высокое, комфортное положение в системе межличностных отношений. Если подобного рода исследования проводить ежегодно, то можно увидеть динамику межличностных отношений, складывающихся в группе на протяжении длительного периода времени.