Содержание

Введение

Задание 1. Провести социометрическое исследование и выявить лидера в коллективе

.1 Теоретические аспекты лидерства и руководства

.2 Социометрическое исследование в группе

Задание 2. Описать основные лидерские качества Александра Суворова

Список литературы

Введение

Лидерство - это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. Метод управления на основе лидерства в коллективе позволяет быстро решать наиболее сложные задачи и оперативно реагировать в неожиданных ситуациях. Готовность многих людей брать на себя инициативу, выполнять функции лидера, выявляя проблемы на своем уровне и решая их, определяется как важнейшее условие жизнеспособности организации, а также общества в целом.

Проблема лидерства вызывали интерес людей с древних времен. Наиболее активные исследования проводились и проводятся в США, где практически возникла теория лидерства.

Систематическое, целенаправленное и широкое изучение лидерства началось только со времен Ф. Тейлора. Было проведено очень много исследований. Насчитываются более 5000 независимых исследований в этой области. Тем не менее, все еще не существует полного согласия по поводу того, что такое лидерство и как оно должно изучаться.

Проблема лидерства и руководства - одна из кардинальных проблем социальной психологии. Нет ничего удивительного в том, что понятие «лидерство» привлекает столь большое внимание. В мире неоднократно одерживались значительные военные победы, создавались могущественные корпорации и все благодаря дальновидности и руководству отдельных личностей

Целью работы являются психологические аспекты лидерства и руководства.

Задачи включают выполнение следующих заданий:

) Провести социометрическое исследование и выявить лидера в коллективе.

) Описать основные лидерские качества Александра Суворова.

Задание 1. Провести социометрическое исследование и выявить лидера в коллективе

.1 Теоретические аспекты лидерства и руководства

Лидерство и руководство - два разных, и в то же время взаимосвязанных понятия. Так, руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство - на том, чтобы люди делали правильные вещи.

Лидерство - это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а руководство - это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

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.

Наиболее полно различия между этими понятиями отражены в работе Б.Д. Парыгина, который приводит ряд отличий между лидерством и руководством.

. Лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет организацию официальных отношений группы как социальной организации.

. Лидерство можно констатировать в условиях микросреды (ею и является малая группа). Руководство-это элемент макросреды, т.е. оно связанно с системой общественных отношений.

. Лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается.

. Явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей степени зависит от настроения в группе, в то время как руководитель явление более стабильное.

. Руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых нет в руках лидера.

. Процесс принятия решений руководителем более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности.

. Сфера деятельности лидера в основном малая группа, где он является лидером, сфера деятельности руководителя шире, так как представляет малую группу в более широкой социальной системе.

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.

Считается, что в идеальной ситуации официальный руководитель признается членами группы и как лидер. В этом случае его формальные права дополняются возможностью неформального воздействия на группу. В тех случаях, когда руководитель и лидер не совпадают в одном лице, могут возникать неудовлетворенность работой, увеличение конфликтности

Существует несколько теорий «стилей лидерства» - системы приемов влияния лидера на группу. Наиболее распространенной в отечественной психологической науке является теория К. Левина, который выделяет три стиля руководства - авторитарный, демократический, попустительский.

.2 Социометрическое исследование в группе

Социометрия - (от лат. societas - общество и греч. metreo - измеряю) разработанная известным американским психиатром и социальным психологом Дж. Морено, - теория исследования межличностных отношений в малых группах. Социометрическая техника применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования.

Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной.

Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т. д.

Членам группы предлагается ответить на вопросы, которые дают возможность обнаружить их симпатии и антипатии один до одного, к лидерам, членов группы, которых группа не принимает.

Исследователь зачитывает два вопроса: а) и б) и дает подопытным такую инструкцию: «Напишите на бумажках под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 - кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 - кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй». Потом исследователь зачитывает вопрос о личных отношениях и так же проводит инструктаж.

Наиболее общей задачей социометрии является изучение неофициального структурного аспекта социальной группы и царящей в ней психологической атмосферы. Исследование группы при помощи данной методики обычно проводится тогда, когда группа включает в себя не менее 10 человек и существует не менее одного года.

Целью нашего социометрического исследования является выявление относительного авторитета членов группы по признакам симпатии-антипатии, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый».

Для этого необходимо решение следующих задач:

измерение степени сплоченности - разобщенности в группе;

выявление лидера группы;

определение возможных внутригрупповых подсистем, во главе которых, могут быть свои неформальные лидеры.

Объект исследования: группа студентов состоящая из 15 человек.

Материалы: список членов группы, бланк социометрического опроса.

Критерии опроса включают использование параметрического метода, который ограничивает количество выборов (3), делаемых каждым сотрудником.

Для нашей группы, состоящей из 15 человек, каждому члену предложено сделать по 3 позитивных и 3 негативных выбора.

Избран коммуникативный критерий.

Перед началом опроса с сотрудниками был проведен инструктаж, в ходе которого было дано объяснение цели исследования, важности его результатов для группы, порядок выполнения задания (на каждый вопрос - 3 ответа).

При этом соблюдены правила социометрического исследования:

получено добровольное и осознанное согласие участников;

гарантирована защита участников от несанкционированного физического или психологического дискомфорта;

гарантирована конфиденциальность информации об участниках;

гарантирована тайна индивидуальных ответов.

Кроме того, была подчеркнута необходимость быть искренними.

Критерии социометрии заносятся на специальную карточку.

Карточка социометрического опроса

|  |
| --- |
| Фамилия, имя \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Инструкция: «Пожалуйста, заполните данную карточку, поставив: +1, +2, +3 кого выбираете в первую, вторую и третью очередь, если делаете положительный выбор, -1, -2, -3 тех, кого НЕ избираете в первую, вторую и третью очередь), если вы делаете отрицательный выбор. При этом выбор в первую очередь равняется +3 баллам (-3), во вторую +2 (-2), в третью +1 (-1). 1. С кем из членов сегодняшнего коллектива Вы хотели бы остаться работать вместе? (назови 3 фамилии) |
| 1) |
| 2) |
| 3) |
| 2. С кем из членов сегодняшнего коллектива вы НЕ хотели бы остаться работать вместе? (назови 3 фамилии) |
| 1) |
| 2) |
| 3) |

Полученные данные (результаты опроса) с личных карточек были зафиксированы в таблице 1.

На пересечении фамилий выбирающего и номера того, кого он выбрал, ставятся выборы (+, -). Затем подсчитаем сумму выборов (всего; +, -) полученных каждым членом группы, а также подсчитывается общая алгебраическая сумма, которые и определяет статус в группе.

Таблица 1 - Социоматрица

|  |  |
| --- | --- |
| Кто выбирает | Кого выбирают? |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1.Гусева | Х | +2 | +1 |  | -1 |  |  |  |  |  | +3 |  |  | -2 | -3 |
| 2.Зайцева |  | Х | +2 | -1 |  |  | +1 | -2 |  |  | +3 |  |  |  | -3 |
| 3.Рыбаков | -3 | +2 | Х |  | +1 |  |  |  |  | -1 | +3 |  |  |  | -2 |
| 4.Самойлова |  | +3 |  | Х | +2 |  | +1 |  |  | -1 |  |  | -2 |  | -3 |
| 5.Табаков  |  | +2 |  |  | Х |  |  | +1 |  |  | +3 | -3 | -2 | -1 |  |
| 6.Тетерина | +1 |  |  |  |  | Х | +2 |  |  | -1 | +3 | -2 | -3 |  |  |
| 7.Уткина |  | +2 |  |  |  | -1 | Х | -2 | +1 |  | +3 |  | -3 |  |  |
| 8.Серегина |  |  |  | +2 | +3 | +1 | -1 | Х | -3 | -2 |  |  |  |  |  |
| 9.Головина |  | +3 | -1 |  |  |  |  | +1 | Х | -1 | +2 | -2 |  |  |  |
| 10.Данилов |  | +3 | -1 |  |  | -2 |  | -3 |  | Х | +2 |  |  | +1 |  |
| 11.Пастухова | -3 |  |  |  |  |  | -2 |  | -1 |  | Х | +3 | +1 | +2 |  |
| 12.Лунева |  | +1 | -1 |  | -2 |  |  | -3 |  |  | +3 | Х | +2 |  |  |
| 13.Кондратьева | -2 |  |  |  |  |  |  | -3 | -1 | +1 |  |  | Х | +2 | +3 |
| 14.Кобцева |  |  |  |  |  | -3 | -2 | -1 |  | +2 | +3 | +1 |  | Х |  |
| 15.Мельникова |  |  | -3 | -1 |  |  |  |  | -2 | +2 | +3 | +1 |  |  | Х |
| Количество выборов, всего | 4 | 8 | 6 | 3 | 5 | 4 | 6 | 8 | 5 | 8 | 11 | 6 | 6 | 5 | 5 |
|  + - | 1 | 8 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 11 | 3 | 2 | 3 | 1 |
|  | 3 | 0 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 6 | 4 | 5 | 0 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| Взаимные выборы | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| ∑ баллов | 9 | 18 | 9 | 4 | 9 | 7 | 9 | 12 | 8 | 11 | 31 | 12 | 15 | 8 | 14 |

В результате данного исследования сделаны следующие выводы.

«Звезды» (5 и более выборов) - 2 человек, «предпочитаемых» (3-5 выборов) -5 человек, «принятых» (1-2 выбора) - 8, «отверженных» и «изолированных» нет.

Наибольшим влиянием в группе обладают двое: Пастухова И. (№11), а также Зайцева А. (№2) - это свидетельствует о том, что они являются наиболее благополучными в общении.

Безусловный лидер, у которого все выборы позитивные - Пастухова И. (№11): она имеет наибольшее число выборов, причем только положительные - 11, а сумма баллов равна - 31. Пастухова - староста группы, веселая, непосредственная девушка, оптимистка, любимица всего коллектива, никогда не принимавшая участия в межличностных конфликтах. Она - лидер группы. Ее можно назвать и «неформальным лидером» группы. Как видим, роли Пастуховой совпали: она является и формальным и неформальным лидером в группе. Ее авторитет в группе заработан исключительно на основе личностных качеств, проявленных в ходе общения внутри группы и становления ее как коллектива.

Если говорить о ее стиле лидерства, то скорее всего он - либеральный.

Зайцева, которая немного уступает Пастуховой - она «душа компании», и также претендует на позицию «неформального лидера».

Сложно сказать, кто из коллектива обладает наименьшим влиянием, т.к. больше половины студентов в группе имеют отрицательных выборов больше, чем положительных. А большое число отрицательных показателей свидетельствует о том, что данные люди слабо включены в процесс совместной деятельности, несерьезно относятся к происходящему в группе, а может быть даже и мешают ее деятельности. Хотя явных аутсайдеров в группе нет.

Уровень благополучия взаимоотношений данной группы средний: представителей I и II социальных уровней («звезд» и «предпочитаемых») немногим меньше, чем III - «принятые», в то время как совсем «отверженных» или «изолированных» в коллективе нет.

Существует и такой социометрический параметр, как «индекс групповой сплочённости»: C = сумма взаимных выборов/ общее число возможных выборов в группе. Показатель хорошей групповой сплочённости - 0.44.

Коэффициент взаимности нашей группы - средний и равен 0,27 = 12/45.

По результатам исследования строится социограмма - наглядное изображение структуры межличностных и межгрупповых отношений в виде системы связей. Наиболее распространенный вид социограммы - «мишень».

«Звёзды» - лидеры, набравшие максимальное количество выборов. «Предпочитаемые - набравшие выборов в количестве выше среднего показателя. «Пренебрегаемые - набравшие выборов в количестве ниже среднего показателя. «Изолированные» (аутсайдеры) - это те, которые не получили ни одного очка».

Социограмма наглядно представляет наличие группировок в коллективе и взаимоотношения между ними (симпатии, контакты).

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений. Анализ социограммы заключается в отыскании центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга.

И, хотя безусловным лидером всей студенческой группы является Пастухова (№11), анализ позитивных выборов, построенных по результатам нашего анкетирования, позволяет сделать вывод о характере отношений, существующих в группе: в коллективе функционируют две отдельные группировки (рис. 1). Основу первой подгруппы составляет Пастухова (№11), а основу второй подгруппы - Зайцева (№2).

 положительный выбор взаимный выбор

Рисунок 1 - Социограмма

Наблюдается некоторое разобщение коллектива, но ярко выраженного конфликта между ними нет. Все студенты дружелюбно настроены по отношению друг к другу, постоянно общаются, некоторые совместно проводят свободное от работы время, помогают друг другу в сложных ситуациях.

Таким образом, результатом социометрического опроса является создание микрогруппы, сформированной на принципах взаимного доверия и взаимоподдержки. По результатам нашего исследования мы можем сделать следующие выводы:

) малая группа является частью непосредственной социальной среды человека;

) исследование взаимоотношений показало, что группа образованная сотрудниками отдела развита по типу ассоциации, что свидетельствует о невысоком уровне развития в ней совместной деятельности;

) достаточно четко выделяются 2 группы, каждая со своим лидером;

) ценность каждого участника объединения не до конца раскрыта, о чем свидетельствуют отрицательные социометрические статусы.

Социометрия дает приватную информацию о жизни группы, ее глубинных эмоциональных отношениях и процессах. Они могут напрямую не проявляться в деятельности, конкретных поступках и открытых реакциях людей. Однако при этом они во многом определяют состояние членов группы: их самочувствие, творческую активность, удовлетворенность групповым членством, самооценку и уровень личностной тревожности.

Многие особенности групповой структуры и групповых отношений важны и диагностичны с точки зрения поведения и стиля общения со студентами.

Важны, потому что, поняв групповые особенности, можно более мудро строить отношения с ребятами.

Диагностичны, потому что многие особенности есть отражение стиля общения и руководства преподавателя.

Поскольку целью нашего исследования было выявление взаимоотношений внутри коллектива, можно констатировать, что цель достигнута и выявлены:

взаимные симпатии и антипатии;

лидеры;

две достаточно автономные подгруппы, каждая со своим лидером.

В качестве рекомендаций, чтобы сплотить коллектив, рекомендуется периодически устраивать неформальные встречи студентов вне учебы (празднование дней рождений, поездки на природу и т.п.), т.к. хорошо подготовленная и проведённая встреча группы позволяет, во-первых, студентам лучше узнать своих однокурсников, во-вторых, получить максимальную информацию о студентах.

Одним из направлений эффективного решения проблемы является создание комфортного микроклимата в учебной группе, формирование настроя на общий результат, обретение уверенности. С этой целью необходимо проводить тренинговые занятия, направленные на раскрепощение и командообразование.

Задание 2. Описать основные лидерские качества Александра Суворова

лидерство авторитет коллектив суворов

Личность Александра Васильевича Суворова представляет редкое явление. Во всемирную историю он вошел как полководец, который в течение своего долголетнего военного поприща ни разу не был побежден, не проиграл ни одного сражения.

В европейской истории не было более полного и цельного типа военного человека, чем Суворов. «Все его личные качества, свойства, понятия, привычки, потребности, - говорит один историк, - все было тщательно выработано им самим и применено именно к потребностям военного дела, которое с детских лет играло первенствующую роль в его жизни и руководило им».

В малорослом, хилом и невзрачном мальчике трудно было предугадать будущего великого полководца, пробившего себе дорогу к высшим почестям не силой могущественных связей, а только своими личными дарованиями и железным характером.

Самый знаменитый в русской истории полководец родился в ноябре 1730 г. в почтенной дворянской семье потомственных военных. Никто из родственников маленького Саши Суворова не воспринимал всерьез его стремления стать военным и продолжить династию Суворовых, поскольку мальчик отличался крайне слабым здоровьем. Отец в шутку поговаривал: «Ну, где же тебе быть военным? Ты и ружья не подымешь!» Но Александр доказал отцу, что готов победить болезни и укрепить тело ради достижения своей цели.

У него рано проявился сильный характер и явились мечты о военной славе. Василий Иванович, отец думал, что его сын, худой и невысокий ростом, будет делать карьеру на гражданском поприще. Однако, уступая его просьбам, записал мальчика в октябре 1742 г. рядовым в лейб-гвардии Семеновский полк.

Вступив в полк, Суворов сразу сделался заправским солдатом. Ротный командир писал его отцу: «У него только одна страсть - служба, и одно наслаждение ~начальство над солдатами. Не было исправнее солдата, но зато и не было более взыскательного унтер-офицера, как ваш сын. Вне службы он с солдатами как брат, а на службе - неумолим».

Главными пружинами деятельности Александра Васильевича были страсть к военному делу и сильнейшее славолюбие, ради которых он, однако, не поступался правилами нравственности. Бескорыстие, щедрость, религиозность, добродушие, простота в обращении привлекали к нему сердца солдат, на которых Суворов имел неотразимое влияние: они безгранично доверяли ему и готовы были идти с ним в огонь и воду.

Успех воспитательной работы во многом зависит от умения командира выбрать методику работы с подчиненными, правильно учесть индивидуальные черты характера, психологические особенности, социальный опыт, уровень общеобразовательной и военной подготовки каждого, а также оказать им помощь в период военной службы. Многое из перечисленного зиждется на умелом владении командиром методикой индивидуально-воспитательной работы с подчиненными. Александр Васильевич высказывал по этому поводу такую мысль: целью воспитательного процесса является привитие таких качеств, чтобы «всякой при всяком случае» был «бодр, смел, мужествен и на себя надежен».

Суворов - безусловный лидер. Всегда старался заражать солдат своей энергией, своим примером и своим воодушевлением. Все, что должны были делать и делали его солдаты, делал и он сам. «Учи показом, а не рассказом», - любил повторять Суворов. Высокий воинский дух он считал непременным условием всякой победы и заботился об этом ничуть не менее, чем о подготовке и обучении солдат. Он относился к ним строго, но с любовью, и они платили ему взаимностью. Часто одного появления Суворова в рядах войска было достаточно для того, чтобы сообщить ему неудержимый порыв.

Для иллюстрации приведем некоторые данные. Незадолго до Лейтенского сражения (1757) Фридрих II сделал один из самых быстрых своих маршей: 287 верст были пройдены за 16 дней, что дает среднюю дневную скорость в 18 верст. В 1812 году главные силы наполеоновской армии прошли от Немана до Двины 350 верст за 5 недель, войска Даву покрыли от Вислы до Витебска 650 верст за 8 недель - это составляет средние дневные скорости: 10-12 верст.

А вот переходы Суворова. В 1794 году на пути к Крупчицам пройдено 270 верст за 9 переходов без дневок; немедленно после победы при Крупчицах войска совершают тридцативерстный переход к Бресту и с ходу штурмуют этот город. Под Фокшанами 50 верст было пройдено за 28 часов, под Треббией - 80 верст за 36 часов, под Рымником - около 100 верст за двое суток, причем идти приходилось по размытой дороге, под проливным дождем.

При тогдашних «нормах» требовалось большое мужество даже для того, чтобы решиться на подобные переходы. Но Суворов знал, что русская армия может совершать такие переходы, ибо её высокий моральный дух он подкреплял отличной подготовкой и образцовой организацией маршей.

Полководческое искусство Суворова характерно своей целеустремлен-ностью. Временные неудачи не смущали его, частные успехи не соблазняли. Он видел перед собой одну цель: совершенный разгром вражеских сил. Следуя принятому им правилу подавать во всем личный пример, он построил соответствующим образом весь уклад своей жизни. Он ненавидел в военном человеке изнеженность и «оспалость» (вялость); по его убеждению, они надламывают дух воина в трудный период, понижают его боевую стойкость. Только одно присутствие Суворова удваивало и утраивало силы его солдат, которые бросались на врага с невиданной отвагой.

Каковы же отличительные черты Суворова как человека и в чем же заключался секрет его личного воздействия?

Суворов был ниже среднего роста, сухощав, немного сутуловат. Лицо его имело овальную, слегка продолговатую форму и отличалось чрезвычайной выразительностью; к старости на лице Суворова было очень много морщин. Лоб - высокий, глаза - большие, голубые, искрившиеся умом и энергией. Рот небольшой, приятных очертаний; по обе стороны рта шли глубокие вертикальные складки. Редкие седые волосы заплетались на затылке в маленькую косичку. Вся фигура, взгляд, слова, движения - все отличалось живостью и проворством; не было солидности и важности, которые его современники привыкли считать, обязательным признаком крупного деятеля.

Суворов никогда в жизни не терял присутствия духа. Будучи предельно честен и требователен к себе и не испытывая угрызений совести, великий полководец не боялся смерти. Отсутствие страха позволяло ему даже в самые критические моменты адекватно оценивать ситуацию и безошибочно находить самое верное, а порою даже единственно возможное решение. Например, в один из критических моментов швейцарского похода Суворов появился среди бегущих солдат и тут же крикнул им: «Молодцы ребята, заманивай противника, заманивай!» Это высказывание подействовало на них отрезвляюще - они стали отступать более упорядоченно. Суворов скомандовал: «Стой, кругом!» - и сам повел их в атаку, противник был опрокинут и разбит. В самые критические минуты, например при штурме Измаила и Чертова моста, Суворов первым поднимался в атаку, показывая своим солдатам должный пример.

Он был с ними рядом и в бою и в походе, ел из одного котла. Везде и всюду он спал на покрытой простыней охапке сена, укрываясь вместо одеяла плащом. Вставал в 4 часа утра, причем слуге велено было тащить его за ногу, если он проспит, неизменно обливаясь холодной водой. Одевался он очень быстро, соблюдая величайшую опрятность. Шубы, перчаток, сюртука, шлафрока он никогда не носил; часто носил простой солдатский мундир и никогда не надевал теплой шинели, пока в зимнюю форму не переодевался последний солдат.

Он не раз принимал участие в рукопашных схватках, несмотря на то, что мускульная сила его была очень невелика. Вообще от природы он был слабого здоровья, и только непрестанная тренировка, спартанский, режим и стальная сила воли позволяли ему переносить непрерывное физическое и нервное напряжение войны. Поразительно, что человек столь слабого здоровья, каким был Суворов, мог перенести в продолжение пятидесяти лет непрерывное физическое и нервное напряжение войны. Это был превосходный результат систематической тренировки, спартанского режима и неослабного волевого самоконтроля.

Таков Суворов - человек, чье имя принадлежит великому русскому народу, с чьим именем неразрывно связана слава непобедимости русского оружия.

По мнению Суворова, обязанность каждого руководителя заключается в том, чтобы постоянно взаимодействовать со всеми уровнями служебной иерархии. Будучи главнокомандующим, он воздействовал напрямую на все уровни ниже: генеральские, офицерские, унтер-офицерские и непосредственно на солдата.

Современному руководителю стоит поучиться у Суворова как минимум двум вещам: полному самоконтролю с одной стороны, а с другой стороны определенной свободе отхода от общепринятых норм и правил в действиях, которые соответствуют его внутренней природе. Все это делает образ руководителя более целостным и привлекательным.

Законы лидерства от Суворова:

Деятельность есть величайшее из всех достоинств.

Побеждает тот, кто меньше себя жалеет.

Ученье свет, а неученье - тьма. Необходимо непрерывное образование себя с помощью чтения.

Ближайшая к действию цель лучше дальней.

Время драгоценнее всего. Стоянием города не берут.

Смотри на дело в целом.

Ноша службы легка, когда дружно подымают ее многие.

Таким образом, Александр Суворов - безусловный лидер. Его основные лидерские качества: честность, смелость, постоянное внимание к подчиненным и проста обращения с ними, в то же время высокой требовательностью к себе как к руководителю.

Суворов никогда в жизни не терял присутствия духа, характерен своей целеустремленностью. Всегда старался заражать солдат своей энергией, своим примером и своим воодушевлением. Всегда следовал принятому им правилу подавать во всем личный пример. Все, что должны были делать и делали его солдаты, делал и он сам: «Учи показом, а не рассказом».

Механизм выдвижения в лидеры Александра Суворова - его сильный характер и целеустремленность. Великий полководец пробил себе дорогу к высшим почестям не силой могущественных связей, а только своими личными дарованиями и железным характером.

Список литературы

Бондаренко А.Г. Социологическое исследование: методика опроса. Учеб. пособие / А.Г. Бондаренко. - Волгоград: ВолгГТУ, 2006. - 64 с.

Гулиев М.А. Социология и психология управления: Учебное пособие / М.А. Гулиев и др.. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 408 с.

Золотовицкий Р.А. Социометрия Я.Л. Морено: мера общения / Р.А. Золотовицкий // Социологические исследования. - 2002. - № 4. - С.103-113.

Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации / С. Иванова - М.: Альпина Бизнес Букс 2008. - 278 с.

Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие / Г.Л. Ильин. - М.: Академия, 2007. - 190 с.

Кравченко А.И. Социология управления: фундаментальный курс: Учебное пособие / А.И. Кравченко, И.О. Тюрина. - М.: Академический Проект, 2005. - 1136 с.

Крутиков Н.А. Психология и социология управления. Учебное пособие / Н.А. Крутиков. - М.: Книжный мир, 2007. - 268 с.

Куртиков Н.А. Психология и социология управления: учеб. пособие / Н.А. Куртиков.- М.: Книжный мир, 2007. - 268 с.

Летуновский В. Опыт полководца, или Управленческая система Суворова / В. Летуновский / Знание и Власть. - 2010. - № 3. - С.473.

Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления: учеб. пособие / Л.Д. Столяренко. - Ростов н/Д.: Феникс, 2009. - 415 с.

Суворов А.В. Наука побеждать / А.В. Суворов. - М.: Римис, 2009. - 500 с.