Курсовая работа

по дисциплине: Социальная психология

на тему: Лидерство как феномен группового развития

студента Токмаджян М.Г.

Введение

Лидер - это лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием которое проявляется как управляющие действия. Проблема явления лидерства занимает человечество уже очень давно. Многие философы, социологи, психологи и люди других направлений деятельности посвящают этому феномену целые труды, задаваясь вопросами и отвечая далеко не на все из них. Одним из центральных является с виду очень простой вопрос: почему же тот или иной человек становится лидером?

Феномен лидерства берет свое начало в самой природе человека. Лидерство достаточно явно выражено среди животных, ведущих стадный образ жизни. Здесь всегда есть вожак - наиболее сильная, умная и решительная особь, за которой идут все остальные особи и решениям которой доверяют.

Социальные группы представляют собой более сложные системы, основывающиеся далеко не только на природных факторах. Необходимость в лидере у любой социальной группы возрастает по мере увеличения совместных коллективных действий, которые в свою очередь требуют четкой дифференциации и специализации, оперативности управления, жесткости подчинения и т.д.

Лидерство имеет несколько психологических квалификаций, стилей, оно неразрывно связано с деятельностью коллективов или групп.

Феномен лидерства затрагивает, наверное, большинство сфер общественной жизни (экономику, политику, культуру, науку и т.д.), а также разные уровни взаимодействия людей (начиная от взаимоотношений в семье и заканчивая, к примеру, управлением целого государства). Но, тем не менее, этот феномен так и не изучен полностью и вряд ли когда-либо будет изучен, так как время идет вперед, взгляды и взаимоотношения людей меняются, но тем интереснее эта проблема.

Еще одна сложность заключается в разных взглядах разных людей на проблему, тем более, что различные подходы акцентируют внимание на той или иной стороне комплекса социальных отношений, в которых выступает лидер и группа.

Цели и задачи исследования данной проблемы заключаются в первую очередь в изучение феномена лидерства, его сущности и теоретических подходах к его пониманию, выявлении механизма влияния лидерства в социальной группе, а также в социально-психологическом анализе проблемы лидерства.

Будем исследовать эту тему посредством анализа разного рода литературы, изучения отечественной и зарубежной практики, после чего проанализируем полученные результаты.

Применение полученных результатов предполагается в повседневной жизни и в психологической практике.

лидер руководство авторитет

1. Сущность понятия «Лидерство»

.1 Лидерство, руководство, авторитет

Лидерство - групповое социально-психологическое явление. Феномен лидерства является главным рычагом социального управления. И у этого «рычага» есть свои стили, виды и классификации.

Слово лидер в буквальном переводе с английского означает «ведущий, первый, идущий впереди». Лидер - это лицо, за которым группа признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть это наиболее авторитетная личность, играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе. Эта система межличностных связей формируется и определяется целями, ценностями и нормами группы.

На практике лидер часто определяется посредством социометрических выборов как наиболее эмоционально предпочитаемый член группы. И эта система не всегда оправдывает себя.

В социальной психологии приняты различные классификации лидеров:

а) по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);

б) по характеру деятельности (универсальный и ситуативный лидер);

в) по направленности деятельности (эмоциональный и деловой лидер).

Виды лидерства.

Различают формальное и неформальное лидерство. Под формальным лидерством принято считать влияние на людей с позиции занимаемой должности, а под неформальным - влияние на людей при помощи своих способностей, умений, ну, или иных ресурсов.

Лидерство определяется иерархией позиций индивидов в зависимости от их ценностных потенциалов и вкладов в жизнедеятельность группы. Это измерение групповой структуры проявляется в инструментальном и эмоциональном лидерстве.

Человек сосредоточен на поставленной задаче, неустанно борется за достижение поставленных группой целей - это основные черты инструментального (функционального) лидера. Он легче добивается лидирующего положения в крайних ситуация (благоприятных или же наоборот, очень неблагоприятных). Если же индивид сконцентрирован на внутренних взаимоотношениях в группе, тогда это явный аффективный (эмоциональный) лидер. Ему легче удается добиться лидирующего положения в более или менее стандартных, промежуточных случаях. Также установлено, что, если в группе относительно равное соотношение участников по полу, мужчина чаще становится функциональным лидером, а вот женщина - эмоциональным. Для наглядности приведем примеры обоих лидеров:

Представим себе отдел в какой-нибудь фирме, из которой по тем или иным причинам увольняют недобросовестного начальника. Группа разобщена, нету четко поставленных целей. На место предыдущего ставят нового начальника, который сразу же ставит группе четкие задачи, сроки их выполнения, в общем, проще говоря, «расставляет все точки над «и». У коллектива появляется мотивация, интересы, и таким образом новый начальник становится функциональным лидером.

А теперь другой пример. Преподаватель хочет выстроить хорошие отношения с учащимися и поэтому снижает к ним требования в процессе учебы, ставит им заведомо завышенные оценки. Таким образом, получив хорошие взаимоотношения, такой лидер не добивается достаточной эффективности в своей непосредственной деятельности.

В любой группе могут сосуществовать несколько разноплановых лидеров.

Так, внутри инструментального лидерства можно выявить лидера-организатора, лидера-инициатора, лидера-эрудита, лидера-мастера, лидера-скептика и т. д. А среди аффективных лидеров существуют: лидер эмоционального напряжения, лидер-генератор эмоционального настроя и т. д. Многие из этих характеристик могут быть с успехом отнесены и к руководителю.

Руководство - это несколько иная форма управления в малой группе. В отличии от стихийно образующегося лидерства, руководство - это процесс целенаправленной, организованной деятельности, руководство не так подвержено мнениям и настроениям в группе. По большому счету, и лидерство, и руководство решают похожие задачи, но по сути своей главным отличием лидерства и руководства можно назвать основные характеристики этих двух понятий. Лидерство - это психологическая характеристика поведения, а руководство - это уже социальная характеристика, организованный обществом процесс.

И хоть сущность этих двух феноменов руководства и лидерства близки, было бы неверным считать, что в группе лидер и руководитель должны обязательно совмещаться в одном лице. И на это есть несколько причин:

). Лидер и руководитель имеют различную ориентацию: лидер ориентирован скорее на внутренние интересы группы, тогда как руководитель направлен на выполнение поставленных целей и организацию этого процесса.

). Далеко не во всех родах групп руководитель и лидер в одном лице является эффективным. Например, в творческих или научных коллективах.

). Помимо всего прочего есть социальные группы, где немалую роль играют возрастные и статусные различия. К примеру студенческая группа. Преподаватель может опираться только на свой авторитет руководителя, в то время как неформальным лидером является кто-то из студентов.

Теперь об авторитете. Авторитет - это умственное влияние, которое побуждает уважение, влияние, основанное на занимаемой должности. Авторитет руководителя может быть:

а). формальным. Он обусловлен списком полномочий, которые дает руководителю занимаемый пост. Но формальный авторитет не способен обеспечить полную отдачу от работника. Для этого руководитель должен опираться на свой психологический авторитет.

б). истинным. В этом случае руководитель обладает такими качествами, которыми его наделяют подчиненные.

в). ложным. Это случай, когда подчиненные ошибаются относительно личности руководителя.

В отличие от принуждения, основанном на насилии, влияние авторитета основано на добровольном подчинении. Обязательным условием признания авторитета является легитимность его источника. Согласно концепции М. Вебера может быть 3 таких источника: 1). Традиция (авторитет церкви), 2). Рационально обоснованная законность, 3). Аффективная законность, основанная на харизме.

Порой понятие «лидер» ставят в один ряд с понятием «авторитет», что не вполне корректно: лидер организовывает решение какой-то задачи, авторитет же такой функции не выполняет.

.2 Влияние лидера на группу, восприятие группой

Лидером становится индивид, в котором представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности, являются ценностями данной группы. Таким образом, на позицию лидера в ходе взаимодействия выдвигается тот член группы, чей набор групповых ценностей наиболее полон. Именно поэтому он и обладает наибольшим влиянием.

Важнейшим условием лидерства является восприятие лидера группой. Он может восприниматься по-разному: «один из нас», «подобный большинству из нас», «лучший из нас». Но есть и другая концепция, согласно которой группа сильнее лидера и он вынужден подчиняться правилам и нормам, выработанным в группе.

Как правило, влияние в группе сосредоточено в руках одного или нескольких лиц, но ни в коем случае не равномерно между всеми членами группы. Это проявляется наиболее отчетливо, когда с течением времени группа стабилизируется и саморегулируется.

В процессе увеличения числа функций и конкретизации групповых целей развивается иерархия степени влияния среди членов группы, на верхней ступени которой располагается главный лидер, ниже лидеры 2-го и 3-го уровней и на самом низу - последователи.

В наиболее сплоченных группах промежуточные лидеры представляют на своих уровнях черты верховного лидера. К большим группам, где существуют объективные условия для выдвижения лидеров, это не относится.

Порой группа сталкивается с трудностями и опасностями. Выход из таких критических ситуаций обусловлен не только фактом возникновения лидерства, но также объемом и формой его распространения. В самых критических ситуациях лидерство сосредоточивается в одних руках. Ярким примером здесь служит исторический анализ появления диктаторов, которые появлялись именно тогда, когда требовались радикальные и быстрые перемены в управлении государством.

Новый лидер часто появляется в тот период, когда старый не соответствует своему положению стратега, планировщика и администратора.

Лидер, как и все члены группы, стремится к достижению определенных целей, но с учетом личных потребностей. Будущего лидера отличает то, что эти потребности удовлетворяются путем принятия роли неформального лидера. Потенциальный лидер может добиваться ведущий роли, адекватно осознавая свои потребности и ценностные ориентации.

Среди личных потребностей будущего лидера может быть стремление к власти, повышение своего социального статуса и т.д.

Нередко возникают ситуации, когда у группы несколько потенциальных лидеров. Это не проблема, а скорее даже преимущество для группы. Распределить лидерство в таком случае можно между несколькими участниками. Если же в группе отсутствуют лица с лидерскими качествами, то лидера в ней не будет и группа с большой вероятностью распадется.

Вывод

Лидера можно определить как лицо, пользующееся авторитетом и оказывающего влияние на деятельность группы. Но есть некоторые следствия, которые часто не учитываются при изучении этого феномена.

Следует учитывать, что проявление лидерства - это взаимодействие между людьми, где не только лидер влияет на последователя, но и наоборот. Также нельзя не брать в расчет тот факт, что лидер, имеющий влияние, и официальный руководитель, чье влияние не столь велико, - это абсолютно разные и непохожие друг на друга индивиды. Ну и еще одно наблюдение говорит нам, что все члены группы по-своему лидеры, так как каждый ее участник, хочет он этого или нет, влияет на действия других членов группы, ведь группа это живой организм, в котором все взаимосвязано.

В общем, чтобы понять сущность возникновения лидерства, стоит учитывать не только потребности участников группы, но и психологию потенциальных лидеров. Не бывает лидера без последователей и без людей, желающих занять его место, место лидера.

2. Теоретические подходы к пониманию лидера

.1 Теории лидерства

На данный момент существует три основных подхода в понимании происхождения феномена лидерства.

). «Теория черт».

Это одна из древнейших теорий. Еще Древние Египтяне приписывали врожденный дар своему императору. Собственно, на этом и основывается «теория черт» - на врожденных качествах лидера. Согласно этой теории лидером может быть лишь тот, у кого есть определенный набор личностных качеств и психологических черт. Иногда эту теорию называют «харизматической теорией».

). «Ситуационная теория лидерства».

Сторонники этой теории утверждают, что лидерство, как правило, - это продукт ситуации. В различных ситуациях выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других в каких-то качествах, которые особенно необходимы в данной ситуации.

Эта теория была разработана двумя учеными: Полом Херси и Кеном Бланшардом. Согласно этой модели существует 4 стиля лидерства и 4 степени развития подчиненного. Рассмотрим стили.

а). Директивный стиль - высокая ориентация на задачу и низкая на людей. Здесь лидер дает конкретные указания и следит за их выполнением;

б). Наставнический стиль - одинаково высокая ориентация на задачу и на людей. Руководитель так же дает указания и следит за выполнением, но готов все объяснить подчиненному, а также высказать свои предложения;

в). Поддерживающий стиль - низкая ориентация на задачу и высокая - на людей. Лидер помогает в работе своим подчиненным, сам участвует в выполнении работы, но решения в основном принимаются подчиненными;

г). Делегирующий стиль - низкая ориентация как на задачу, так и на людей. В этой ситуации лидер передает полномочия другим членам команды.

Помимо стилей лидерства есть еще и 4 степени развития подчиненного. Перечислим их.

а). «Не способен и не настроен»;

б). «Не способен, но настроен»;

в). «Способен, но не настроен» и

г). «Способен и настроен».

Согласно этой теории лидер использует один из приведенных стилей в зависимости от ситуации и отношения сотрудников к задаче. Эта теория имеет ярко выраженную практическую направленность и очень популярна среди офисных менеджеров.

3). «Системная теория лидерства».

Эта теория рассматривает лидерство как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер является субъектом управления этим процессом. Здесь лидерство становится функцией группы, и главное - это цели и задачи группы, хотя и структура личности лидеров имеет немаловажное значение.

Кстати говоря, отечественные исследования лидерства осуществляются по схеме, близкой данной модели, где на первый план ставятся не просто «ситуации», а конкретные задачи, в которых определенные члены группы могут проявить свою способность организовать группу для решения этих задач. Лидер здесь отличается от остальных не какими-то особыми чертами, а более высоким уровнем влияния.

В данном случае очень интересной становится «концепция ценностного обмена» как механизма выдвижения лидера, разработанная Р.Л. Кричевским, которая гласит: ценностные характеристики членов группы как бы обмениваются на авторитет лидера. Лидером становится тот, в ком наиболее выражены те качества, которые важны для группы прежде всего, являются для нее ценностями. Именно поэтому лидер обладает наибольшим влиянием.

Есть еще несколько теорий. Например, теория «усиления ожиданий», разработанная Р. Стогдиллом, которая основана на том, что у членов группы в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом. Или «Мотивационная теория», которая понимает лидерство, как попытку изменения поведения группы посредством изменения мотивации.

Кроме того, существует еще и теория обмена, представители которой говорят, что общественные отношения - это форма обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный вклад и получают некий «доход».

.2 Роли лидера

Виды лидеров в группе определяют на основе различных критериев, в зависимости от взятой за основу классификации лидерства.

Общее лидерство в социальной группе формируется из следующих компонентов: эмоционального, делового, информационного.

Исходя из соответствия содержательной направленности лидерской деятельности одному из этих компонентов, в группах обычно выделяют три типа лидеров, которые также называют ролями лидера.

). Деловое лидерство. Оно типично для формальных групп, направленных на решение производственных задач. В основе такого типа лидерства лежат: высокая компетентность, деловой авторитет, умение решать организационные задачи лучше других, значительный опыт в данной сфере деятельности. «Деловой» лидер может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи и обеспечить успех дела, с ним работается эффективно и легко.

). Эмоциональное лидерство. Оно характерно для неформальных социальных групп и возникает на основе человеческих симпатий - притягательности лидера, проявляющейся в процессе межличностного общения. «Эмоциональный» лидер пробуждает в людях чувства уверенности, доверия, проявляет понимание и доброжелательное отношение к подчиненным. Такой лидер создает в коллективе атмосферу психологического комфорта и снимает возможную межличностную напряженность. «Эмоциональный» лидер - это «сердце» группы, то есть человек, к которому любой может обратиться за советом, участием и состраданием.

). Информационное лидерство. «Информационный» лидер - своего рода мозг группы. К нему партнеры обращаются с вопросами, поскольку он эрудирован, обладает необходимыми профессиональными знаниями, может и готов прояснить сложности, помочь найти ответ или выход из затруднительной ситуации.

Наилучший лидер - человек, сочетающий в своих качествах все три перечисленные элемента. Но такие универсальные лидеры бывают редко. Чаще всего наблюдается сочетание двух компонентов. Например, эмоционального и делового, либо информационного и делового.

Универсальному лидерству, классифицируя по характеру деятельности, противополагают ситуативное лидерство. Ему присущи неустойчивость, временная ограниченность, обусловленность определенной ситуацией. Ситуативный лидер в одних ситуациях может быть лидером, а в других перестает выступать в этом качестве.

Лев Ильич Уманский называет 6 типов лидеров по исполняемым ими ролям:

). организатор - «специалист» по групповой интеграции;

). инициатор - генерирует идеи, решает текущие и новые задачи;

). генератор эмоционального настроя - формирует нужное настроение группы;

). мастер - узкий специалист в актуальной сфере деятельности;

). эталон;

). эрудит.

Другие специалисты выделяют схожие типы лидеров, исходя из преобладающих функций:

Лидер-организатор. Как правило, нужды коллектива воспринимает как свои собственные, действует целеустремленно и активно. Такой лидер оптимистичен и настойчив. Умеет убеждать и поощрять Способен высказать замечания, претензии, не задевая чужого чувства личного достоинства.

Лидер-творец. Отличается способностью увидеть перспективное там, где остальные не видят ничего нового или жизнеспособного. Готов взяться за решение проблем, которые другим кажутся неразрешимыми. Чаще не командует, а приглашает к сотрудничеству. Способен заинтересовать и увлечь за собой людей.

Лидер-борец. Обладает твердой волей и уверенностью в своих силах. Первым вступает в борьбу и идет напролом, невзирая на риски и опасности. Не склонен к уступкам. Однако бывает чрезмерно импульсивен. Кроме того, ему зачастую не хватает времени, чтобы продумать и предусмотреть детали.

Лидер-дипломат. Мастер интриги, он опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, и поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Собраниям всего коллектива предпочитает доверительные встречи с единомышленниками. Правда, такого рода лидерство нередко лишь компенсирует неумение руководить более эффективными и достойными способами.

Лидер-утешитель. Доброжелателен, уважает и одинаково внимательно относится ко всем членам группы. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию. Объединяет людей потому, что готов помочь любому в трудную минуту.

Наконец, исходя из направленности лидера на интересы дела или заботу о взаимоотношениях с членами группы можно построить "управленческую матрицу" (Р. Блейк, Дж. Моутон), выделив пять типов руководителей:

). «жесткое администрирование» (внимание полностью сосредоточено на работе, минимум заботы о людях);

). «гармонизация» (высокая ориентация на результаты работы и большое внимание к людям, стремление к установлению дружеских отношений);

). «гуманизация» (избегание конфликтов, высокий уровень заботы о людях и низкий - о работе);

). «поиск компромиссов» (умеренное внимание к обоим компонентам, лидер стремится оптимально сочетать интересы дела и потребности персонала);

). «невмешательство» (недостаточное внимание и к работе, и к людям).

Нами проанализирован далеко не полный перечень существующих и применяемых на практике классификаций лидерства.

Практикующие исследователи называют и другие типы лидеров, что в принципе меняет лишь терминологию, но не суть подхода. Кроме того, многие из перечисленных характеристик можно успешно отнести и к определению типа руководителя.

Суть проблемы заключается в том, что сам феномен лидерства еще не описан достаточно полно. В частности, что уже было проиллюстрировано выше, не выяснены до конца различия в позиции лидера и руководителя. В экспериментальных исследованиях в равной мере выявляются и стиль лидерства, и стиль руководства. Очень часто методики, предназначенные для определения стиля лидерства, считаются годными и для определения стиля руководства. В действительности не во всех случаях эти методики могут быть релевантными: учитывая разведение функций лидера и руководителя и характера их деятельности, необходимо видеть, в каких конкретно функциях руководитель повторяет психологический рисунок деятельности лидера, а в каких он детерминирован иными обстоятельствами.

Анализ предлагаемой разными исследователями классификации лидерства показывает, что понимание феномена лидерства невозможно без анализа роли лидера и типа взаимодействия лидера и группы. А выявляться они должны по четко сформулированным, определенным критериям, позволяющим более или менее точно разобраться в существующих классификациях. Приходится констатировать, что в отношении проблемы определения стиля лидерства на повестке дня стоит та же, уже озвученная нами выше задача дифференциации терминов «лидерство» и «руководство». Неоднозначность их применения различными исследователями приводит к путанице и подмене понятий при попытках выделить стили лидерства, руководства, либо того и другого в социальной психологии.

3. Оценка лидерства

.1 Классификация стилей

Выше мы уже упоминали стили лидерства, определяемые в экспериментальных исследованиях в рамках «ситуационной теории лидерства». Напомним их: директивный, наставнический, поддерживающий, делегирующий.

Весьма известна классификация, основанная на экспериментах К. Левина. Согласно этой типологии выделяется три основных стиля лидерства:

а). авторитарный - жесткая дисциплина, четкое распределение обязанностей, никаких дискуссий с лидером;

б). демократичный - лидер советуется с подчиненными, ориентируется на их мнение, делегирует часть полномочий;

в). либеральный, или попустительский - лидер ни на чем не настаивает, принимает любые предложения группы, не конфликтует. Такой группе не хватает целостности, обязанности распределяются хаотично. (Приложение 1)

Этим используемые классификации, конечно, не ограничиваются. Типологией стилей руководства занимались и занимаются до сих пор множество психологов. К примеру, Й. Кхол выделил авторитарный, демократический и либеральный стили, И.П. Волков предложил авторитарный, коллегиальный и либеральный; А.Л. Свенцицкий определил стили как авторитарный, демократический и формальный.

Как мы уже говорили ранее - лидерство и руководство это близкие друг к другу понятия, но совсем не одно и то же. У них разная ориентация: лидеру важны интересы группы, тогда как для руководителя самой главной задачей является выполнение поставленных целей и организация этого процесса.

Мы рассмотрели стили лидерства, теперь расскажем о стилях руководства.

В теории и практике управленческой деятельности в российской социальной психологии сложилось несколько подходов к типологии стилей и методов руководства. Наиболее известные из них определяются по следующим основаниям:

а). по сущности факторов, влияющих на группу принято выделять административные, экономические и социально-психологические методы, а также морализаторский, прагматический и административный стили руководства;

б). по характеру целей деятельности выделяются деловой и бюрократический стили;

в). по степени применения формальных и неформальных способов воздействия на группу или на личность - директивный, коллегиальный и попустительский стили руководства и

г). по степени проявления единоначалия и коллегиальности: автократический и демократический стили.

Все эти группы стилей так или иначе присутствуют в деятельности руководителей контактных коллективов.

.2 Личностные качества лидера, его влияние на группу, диагностика лидера

Каждому человеку для того что бы стать идеальным лидером необходим набор определенных качеств, которые делятся на две группы: биологические и социально-экономические характеристики, а также немалую роль здесь играют личностные качества. Начнем по порядку.

). Биологические характеристики. К ним относят пол, возраст, здоровье, способности и прочие. Свойства данной группы имеют объективный характер, поскольку не зависят от сознания и психики личности.

Пол. В основном исследования в области психологии управления ориентированы на мужчину-руководителя, так как на протяжении многих столетий человеческой истории мужчины явно доминировали среди руководителей. Гендерная психология лидерства лишь недавно сформировалась как раздел дифференциальной психологии и в настоящее время активно развивается. В частности по этой причине взгляд отечественной социальной психологии на женщину-руководителя еще нельзя назвать достаточно проработанным и полным.

Возраст. Это второй по важности биологический признак, влияющий на эффективность деятельности лидера. Многие управленческие структуры (в первую очередь армия, госаппарат) четко лимитируют занятие высоких должностей определенным возрастом - например, генералом практически невозможно стать в 20-30 лет. В бизнесе этот фактор регламентирован не столь жестко, но и там он существует. Каждый возраст имеет свои достоинства и недостатки, которые влияют на эффективность лидера группы.

Здоровье. Это еще один важный личностный фактор эффективного лидерства и руководства. Специалисты по психологии управления рассматривают его широко, учитывая не только физические, но и психосоциальные критерии.

Психическое здоровье человека прежде всего зависит от качества социальной среды, в которой личность формируется. Социальные связи (семья, близкие, друзья, коллеги и так далее) могут воздействовать как благотворно, так и негативно, формируя при этом личность психически нездоровую.

). К объективным факторам эффективного лидерства в современном обществе относят также социально-экономическое положение человека, его статус в обществе и полученное образование. Кроме этого, необходимо учитывать темперамент, индивидуально-психологические особенности человека. Одни люди склонны действовать, применяя логическое мышление и практически всегда исходя только из фактов, другие по большей части полагаются на свою интуицию.

Для построения полноценного психологического портрета личности достаточно пяти факторов (так называемой «Большой пятерки»). Соответствующая русскоязычная лингвистическая модель, сформулированная на основе исследований А.Г. Шмелева и В.И. Похилько, выглядит так:

). экстраверсия - интроверсия (на максимуме фактора - общительность, уверенность в себе, активность в коммуникации; внизу шкалы - сдержанность до замкнутости);

). согласие - независимость (индикатор стиля межличностного взаимодействия; высокие показатели означают склонность к сотрудничеству, кооперации, дружелюбие; низкие - тенденцию полагаться на свое собственное мнение, конкурировать, соревноваться, в крайней степени - враждебность);

). самоконтроль - импульсивность (высокие показатели выявляют пунктуальность, последовательность, умение следовать алгоритму, стандарту, до педантизма; низкие - ситуативность, непоследовательность, способность выйти за рамки стандартных схем действий, в крайней степени - лабильность суждений);

). эмоциональная стабильность - тревожность (эта шкала отражает устойчивость, быстроту адаптации к стрессу, спокойствие, уверенность в себе - на максимуме шкалы противоположны эмоциональности, восприимчивости, тревожности, незащищенности - на минимуме)

). новаторство - консерватизм (этот индикатор показывает любознательность, увлеченность, открытость новому опыту, ориентацию на преобразование - при его высоком уровне; и консерватизм, традиционализм, прагматическую направленность - при низком).

Исключительно важной частью экспериментальной работы социальных психологов является создание и совершенствование способов обнаружения лидерских способностей. На сегодняшний день наиболее востребованными являются: тестирование, изучение биографии, трудового стажа, подбор студентов для обучения руководителей высшего звена из числа проявивших себя на младших руководящих должностях (повсеместно применяется в бизнес-структурах).

Развитие лидерства - целенаправленное развитие и углубление необходимых качеств. Для воспитания лидерства используются мероприятия, направленные на:

выработку личной мотивированности;

развитие индивидуальных способностей и нравственных лидерских качеств;

выработку высокой степени социализации лидера, его доброжелательности в отношениях со всеми членами группы;

приобретение умения и навыков быстро и адекватно оценивать ситуацию, выявлять и учитывать индивидуальные особенности, интересы членов группы;

совмещение в работе руководителя формального и неформального лидерства;

недопущение деструктивного лидерства. Деструктивные лидеры могут нанести серьезный ущерб любой коллективной деятельности. Это, к примеру, лидеры групп расхитителей собственности, собутыльников, взяточников, а равно ретроградов, реакционеров и саботажников. Методы работы: индивидуальные беседы, поощрение разумной инициативы, проявление к лидеру особого внимания, приближение его к руководству, назначение на вышестоящую должность. Такой способ обычно не вызывает протеста последователей, поскольку, по их мнению, адекватная оценка лидерских качеств их кумира справедлива.

Выводы

В целом из анализа стилей лидерства необходимо сделать общий вывод: искусство лидерства заключается в смене стилей, причем наиболее эффективным является гибкий, динамичный стиль, последовательно изменяющийся в зависимости от складывающихся управленческих ситуаций. Указанная типология стилей отнюдь не исчерпывает многообразия форм взаимодействия людей в совместной коллективной деятельности, которая существует в реальной жизни.

Выявление людей с прирожденными (или сформировавшимися) лидерскими качествами и их привлечений на руководящие посты вполне может исходить как из тезиса, что лидерами рождаются, так и из признания возможности их целенаправленного сформирования. В первом случае речь идет об обнаружении лидерских качеств и их использования в организационных целях, во втором - о привлечении (или переманивании) на предприятие уже подготовленных и проявивших себя лидеров.

Заключение

Лидерство - сложный социально-психологический феномен, который до настоящего времени не поддается исчерпывающему определению и всеобъемлющей, целостной классификации.

Лидерство и руководство часто используют как синонимы, что неверно в принципе. Хотя данные явления и имеют общие и схожие черты, по существу они различны. Лидерство опирается на власть авторитета, власть влияния. В отличие от него руководство базируется на власти полномочий, компетенций и так далее.

Наиболее желаемым сочетанием для эффективного управления социальной группой является соединение в одном лице руководителя и лидера.

Специалистами применяются различные подходы к изучению феномена лидерства. Наиболее распространенным в настоящее время является ситуационный подход. Исходя из него и с учетом «системной теории лидерства» можно постулировать, что лидерство - это вопрос степени влияния лидера, зависящей от соотношения его личных качеств с качествами тех, на кого он пытается оказать влияние, и с ситуацией, в которой находится данная конкретная группа.

Совокупность теорий лидерства дает возможность увидеть разнообразные стороны феномена, но целостной картины явления не существует. По мнению многих специалистов, такой картины и не может быть - проявления лидерства слишком многообразны и зависимы от национальных, культурных, гендерных и прочих факторов. В попытках описать явление лидерства с максимальной полнотой, детальностью и охватом необходимо рассматривать четыре главных момента: 1) мотивацию и качества лидера; 2) задачи лидера; 3) последователей лидера; 4) механизм взаимодействия лидера и группы.

Лидерство в социальной группе формируется из эмоционального, делового и информационного компонентов. Исходя из соответствия содержательной направленности лидерской деятельности каким-либо из этих компонентов, исследователи обычно выделяют роли лидера.

Для становления идеального лидера необходим набор определенных качеств, которые разделяют на две основные группы: биологические и социально-экономические характеристики.

Развитие и воспитание лидерства - целенаправленное развитие и углубление необходимых личностных качеств. В первую очередь для этого социальные психологи разработали и применяют ряд достаточно проверенных и надежных методов и способов обнаружения лидерских способностей.

Быть лидером - важное умение, которое может существенно облегчить жизнь своему обладателю, а уж на руководящих позициях без этого качества и вовсе не обойтись. Поэтому при трудоустройстве на «топовые» позиции в анкетах содержатся вопросы на выявление лидерских качеств, некоторые компании для этой цели используют психологические тесты. Но даже если на руководящие должности вы не претендуете, развитие лидерских качеств не повредит. А тест на определение лидерских качеств, поможет с выявлением фронта предстоящей работы. (Приложение 2)

Список использованной литературы

1. И. Адизе. Развитие лидеров. - М.: Альпина, 2008.

. И.В. Сыромятников. Социальная психология. - М.: СГА, Рабочий учебник, 2009.

. А.Л. Свенцкий. Социальная психология. - М.: Проспект, 2004.

. В.А. Рязанова. Психология управления. - М.: Альфа - Пресс, 2009.

. А.В. Морозов. Деловая психология. - М.: Академический Проект, 2005.

. А.В. Ольшанский. Основы политической психологии. - Екб.: Деловая книга, 2001.

. С.Р. Кови. Лидество, основанное на принципах. - М.: Альпина, 2009.

. Р.Л. Кричевский, Социальная психология малой группы. - М.: Аспект-Пресс, 2009.

. С.Р. Филонович, Лидерство и практические навыки менеджера. - М.: Инфра-М, 1999.

Д. Майерс. Социальная психология. - С-Пб.: Питер, 2013.

Глоссарий

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Понятие | Определение |
| 1 | Авторитет | умственное влияние, которое побуждает уважение, влияние, основанное на занимаемой должности. |
| 2 | Власть | возможность влиять на поведение других людей. |
| 3 | Влияние | любое воздействие, вносящее изменение в восприятие, мышление и т. п. других людей. |
| 4 | Группа | Объединение людей, основанное на их участии в некоторой деятельности, связанной системой отношений, регулируемыми формальными или неформальными социальными институтами |
| 5 | Лидер | лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием которое проявляется как управляющие действия |
| 6 | Лидерство | проявление психологического влияния, неформальной власти |
| 7 | Личность | Человеческий индивид как субъект отношений и сознательной деятельности; системное качество индивида, определяемое его включенностью в совместную деятельность и общение |
| 8 | Неформальное лидерство | Процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов. |
| 9 | Организация (процесс) | Деятельность по созданию или усовершенствованию взаимосвязей между элементами с целью внесения упорядоченности в процессы и повышения их эффективности |
| 10 | Руководитель | Официальное лицо, наделенное властными полномочиями и отвечающее за выполнение всех функций управления. |
| 11 | Руководство | Возможность и способность воздействовать на деятельность других людей. |
| 12 | Стили руководства | индивидуально-типические характеристики устойчивой системы методов, способов, приемов воздействия руководителя на коллектив с целью выполнения организационных задач и управленческих функций |
| 13 | Формальное лидерство | Процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности. |

Приложение 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Стиль управления | Авторитарный | Демократический | Либеральный |
| Природа стиля | Сосредоточение всей власти и ответственности в руках лидера | Делегирование полномочий с удержанием ключевых позиций у лидера | Снятие лидером с себя ответственности и отречение в пользу группы или организации |
|  | Личное установление целей и выбор средств их достижения | Принятие решений разделено по уровням на основе участия | Предоставление группе возможности самоуправления в желаемом режиме |
|  | Коммуникационные потоки идут преимущественно сверху | Коммуникации осуществляются активно в двух направлениях | Коммуникации строятся в основном по горизонтали |
| Сильные стороны | Основное внимание уделяется срочности и порядку, предсказуемость результата | Усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении | Позволяет начать дело так, как это видится без вмешательства лидера |
| Слабые стороны | Сдерживается индивидуальная инициатива | Требует много времени на принятие решений | Группа может потерять направление движения и уменьшить скорость без вмешательства лидера |

Приложение 2

Тест на определение лидерских качеств

Эта методика направлена на выявление лидерских качеств человека, включает в себя 50 вопросов, на которые вам нужно отвечать только «да» или «нет».

1. Вы часто находитесь в центре внимания?

2. Многие ли из окружающих вас людей имеют более высокое служебное положение, чем вы?

. Если вы находитесь на собрании с людьми равными вам по служебному положению, чувствуете ли вы желание не высказываться даже, когда это потребуется?

. В детстве вам нравилось руководить играми друзей?

. Вам приносит большое удовольствие, когда вы переубеждаете своего оппонента?

6. Вас называли нерешительным человеком <http://womanadvice.ru/nereshitelnost>?

. Считаете ли вы, что самому полезному в мире мы обязаны лишь небольшой группе выдающихся людей?

. Требуется ли вам советчик, чтобы он мог направлять вашу профессиональную активность?

. Случалось ли вам терять хладнокровие при общении с людьми?

. Нравится ли вам чувствовать, что окружающие вас побаиваются?

. Стараетесь ли вы всегда занять центральное место за столом, чтобы контролировать ситуацию?

. Полагаете ли вы, что на людей производите внушительное впечатление?

. Вы считаете себя мечтательницей?

. Вы легко теряетесь, если окружающие с вами не соглашаются?

. Занимались ли вы по личной инициативе организацией спортивных, рабочих коллективов и команд?

. При неудаче мероприятия, организацией которого вы занимались, вы будете рады сделать виновным в этом кого-то другого?

. Вы считаете, что настоящий руководитель, прежде всего, должен сам уметь выполнять работу, которой руководит и участвовать в ней?

. Вам больше нравиться работать с покорными людьми?

. Вы стараетесь избегать острых дискуссий?

. Будучи ребенком, вы часто ощущали властность вашего отца?

. В дискуссиях на профессиональную тему умеете ли вы склонить на свою сторону тех, кто с вами не соглашался?

. Представьте, что вы потеряли дорогу, прогуливаясь с друзьями по лесу. Вы предоставите возможность принять решение самому компетентному из вас?

. Вы согласны с пословицей: «Лучше быть первым на деревне, чем в городе вторым»?

. Вы считаете, что оказываете влияние на других?

. Неудача в проявлении инициативы может у вас навсегда отбить охоту так поступать?

. Вы считаете истинным лидером того, кто проявляет наибольшую компетентность?

. Вы всегда стараетесь оценить по достоинству и понять людей?

. Вы уважаете дисциплину <http://womanadvice.ru/vnutrennyaya-disciplina>?

. Вы предпочли бы иметь руководителя, который все решает сам, не прислушиваясь ни к чьему мнению?

. Вы считаете, что для учреждения, в котором вы трудитесь, коллегиальный стиль руководства лучше авторитарного?

. Часто ли вы ощущаете, что другие злоупотребляют вами?

. Вам больше подходит характеристика «Громкий голос, выразительные жесты, за словом в карман не полезет», чем «Спокойный тихий голос, сдержанный, неторопливый, задумчивый»?

. Если на собрании с вашим мнением не согласны, но вам оно кажется единственно верным, вы предпочтете промолчать?

. Вы подчиняете поведение других людей и свои интересы делу, которым занимаетесь?

. Вы ощущаете тревогу, если на вас возложено ответственное и важное дело?

. Вы предпочтете трудиться под началом хорошего человека независимой работе?

. Вы согласны с тем, что для удачной семейной жизни, решение должен принимать один их супругов?

. Покупали ли что-нибудь поддавшись убеждениям других людей, а не по собственной потребности?

. Вы считаете, что ваши организаторские способности выше средних?

. Трудности вас обычно обескураживают?

. Вы делаете резкие упреки людям, которые этого заслуживают?

. Вы считаете, что ваша нервная система может выдержать жизненные нагрузки?

. Если вам потребуется провести реорганизацию вашего учреждения, вы введете изменения немедленно?

. Вы сумеете прервать излишне болтливого собеседника, если это потребуется?

. Вы согласны, что для счастья нужно жить незаметно?

. Полагаете ли вы, что каждый человек обязан сделать что-то выдающееся?

. Вы предпочли бы стать художником (композитором, ученым, поэтом) нежели руководителем коллектива?

. Вам больше нравится слушать могучую и торжественную музыку, чем лирическую и тихую?

. Вы ощущаете волнение, ожидая важную встречу?

. Вы часто встречаете людей с волей сильнее вашей?

После того, как тест на выявление лидерских качеств пройден, пора приступать к подсчету баллов. Поставьте себе по одному баллу за положительные ответы на вопросы под номерами: 1-2, 4, 5, 7, 10-12, 15, 20, 21, 23, 24, 26, 28, 31-34, 37, 39, 41-43, 46, 48. Также оцените одним баллом ответы «нет» на вопросы: 3, 6, 8, 9, 13, 14, 16-19, 22, 25, 27, 29, 30, 35, 36, 38, 40, 44, 56, 47, 49, 50. За не совпавшие ответы баллы не начисляйте. Подсчитайте общую сумму баллов и знакомьтесь с оценкой своих лидерских качеств.

1. Меньше 25 баллов: лидерские качества выражены слабо, их следует развивать.

2. От 25 до 35 баллов: лидерские качества развиты средне, этот уровень достаточен для руководителей среднего звена.

. От 36 до 40 баллов: лидерские качества хорошо развиты, вы идеальный топ-менеджер.

. Более 40 баллов: вы несомненный лидер, склонный к диктату. Возможно, пора что-то менять.