**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

. СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА КОЛЛЕКТИВА

.1 Лидерство в коллективе

.2 Руководство коллективом

. ЛИДЕРСТВО В СТУДЕНЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

.1 Специфика студенческих коллективов

.2 Лидерство и руководство в студенческих коллективах

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

**ВВЕДЕНИЕ**

В последнее время в психологии большое внимание уделяется исследованию групп и коллективов. Однако успешное развертывание последнего требует немалых усилий по его организации, поддержанию целевой направленности, координации индивидуальных действии и т. п. - словом, нуждается в эффективном управлении. Естественно, возникает вопрос относительно средств подобного управления. Как видно из названия настоящей главы, речь в данном случае идет не о методических приемах управления, а о его феноменологических характеристиках, имеющих социально-психологическое содержание и относящихся к малой группе. Мы имеем в виду лидерство в коллективе и руководство им.

Учитывая чрезвычайную популярность названных выше феноменов, вследствие чего они не раз становились предметом серьезного сопоставительного анализа в работах отечественных и зарубежных авторов, мы не будем специально останавливаться на концептуальной стороне обсуждаемого вопроса, а перейдем непосредственно к изложению соответствующих исследовательских данных.

Объект работы - студенческий коллектив.

Предмет работы - влияние лидерства на руководство студенческим коллективом.

Цель работы - исследование влияния лидерства на руководство в студенческих коллективах.

Задачи:

раскрыть сущность лидерства и руководства коллектива;

изучить лидерство в студенческих коллективах.

Научно-практическая значимость - подобранные мною материалы могут быть использованы:

для проведения консультаций;

для проведения лекций, семинаров;

для самостоятельной педагогической практики;

для написания дипломной работы;

для дальнейших научных работ.

В данной работе использованы работы следующих авторов:Андреева Т.М., Бойко В.В., Донцов А.И., Ковалев А.Г., Кричевский Р.Л., Секун В.И.

**1. СУЩНОСТЬ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА КОЛЛЕКТИВА**

**.1 Лидерство в коллективе**

Будучи психологическим, по своей природе феноменом, т. е. возникая в системе неофициальных, неформальных отношений, лидерство вместе с тем выступает и как средство организации отношений этого типа, управления ими. Диапазон разработки проблематики лидерства, как известно, чрезвычайно широк, и это обстоятельство обусловливает известную трудность систематизации соответствующего теоретического и эмпирического материала. Тем не менее, такая систематизация, с известной степенью условности, конечно, вполне реальна: сошлемся в этой связи на собственную исследовательскую практику. Так, следуя логике проводившегося на протяжении ряда лет изучения лидерства в разнообразных по специфике ведущей деятельности малых группах, общую схему анализа этого феномена можно представить, по-видимому, следующим образом: структурные характеристики - механизмы реализации - динамика протекания. Как свидетельствует наш опыт, в указанные аналитические блоки вписывается, по существу, вся проблематика лидерства. Другое дело, что пока еще отнюдь не все возможные аспекты ее рассмотрения получили в литературе должное освещение.

Дальнейшее наше изложение, носящее довольно сжатый характер, предполагает учет следующих моментов: во-первых, недавние публикации отечественными авторами большого количества материалов исследования лидерства в малых группах; во-вторых, включение в предыдущие главы целого ряда теоретических положений и эмпирических фактов, касающихся обсуждаемого феномена; в-третьих, специфический ракурс его рассмотрения, предполагающий акцентирование в нем именно управленческого, организационного начала. Последнее может быть прослежено в лидерстве по нескольким направлениям, и, прежде всего в структурном (ролевом) «срезе» феномена.[3, C.123]

В контексте проводимого обсуждения нас, естественно, интересует организационно-управленческая составляющая вклада члена группы в решение групповой задачи, обеспечивающего ему лидерский статус. Роль такого рода составляющей в детерминации лидерства отчетливо показана в ряде исследований, проведенных, например, в спортивных командах. В одном из них были выделены так называемые нормы лидерства в баскетбольной команде, т. е. требования, предъявляемые к роли лидера в ней. Операционально нормы были представлены наборами качеств, отражавшими определенные реалии игрового поведения спортсменов. Оказалось, что среди норм-качеств, реализация которых способствовала лидированию членов команды в сфере ее инструментальной активности, фигурировали такие, в частности, характеристики, как «играет на команду», «инициативный», «способен в тяжелую минуту взять игру на себя», «тактически сильный», «хладнокровный», а применительно к лидированию спортсменов в сфере эмоциональной активности спортивного коллектива речь шла, среди прочих, о характеристиках типа «доверяет товарищам по команде», «общительный», «надежный как товарищ», «способен своими действиями в игре зажечь команду», «чуткий».

Именно названные выше характеристики образуют, как можно думать, организационно-управленческую составляющую ценностного вклада члена команды, способствуют приобретению им лидерского статуса. Действительно, в первом случае (собственно игровая деятельность) они «работают» на организацию игровых действий спортсменов, управление ими в ситуациях спортивного поединка; во втором случае (межличностное общение) способствуют единению команды, созданию в ней необходимого для успеха в игре эмоционального настроя.[3, C.126]

В исследовании, выполненном на материале спорта, спортсмены и тренеры ранжировали по степени значимости личностные черты инструментальных и экспрессивных лидеров. Результаты ранжирования свидетельствовали о достаточно тесной функциональной связи удельного веса соответствующих личностных черт (прежде всего организационно-управленческого плана) с упомянутыми лидерскими ролями.

Применительно к обсуждаемому вопросу определенный интерес представляют также материалы проводившегося нами на протяжении ряда лет изучения лидерства в учебных коллективах старшеклассников, правда, в этом случае лидерская роль бралась недифференцированно, а точнее - речь в каждом классе шла о пяти учащихся с наиболее высоким межличностным статусом (последний выявлялся посредством специально разработанной измерительной процедуры). Наряду с заполнением вопросника, предназначавшегося для выявления статуса, учащиеся писали экспериментальное сочинение, посвященное кому-либо из одноклассников. Контент-анализ позволял выделить набор качеств, наиболее ценимых старшеклассниками в сверстнике, а далее вычислялся процент таких качеств, приходящийся на долю классных лидеров. Иными словами, можно было сказать, за что именно учащиеся приписывают лидерский статус своим одноклассникам. В результате выполненных вычислительных процедур среди зафиксированных «лидерских» качеств наряду с прочими значились следующие: отзывчивость, хороший товарищ, коллективизм, организаторские способности, оптимизм, общительность, ответственность. Нетрудно заметить, что эти качества хорошо вписываются в организационно-управленческую составляющую ценностного вклада учащихся и, судя по процентному выражению (а на долю классных лидеров приходился очень высокий процент упомянутых качеств), оказывают значительное влияние на величину их внутригруппового статуса.[9, C.43]

Управленческий аспект лидерства хорошо просматривается и в ряде специфических лидерских ролей, выделяемых нередко исследователями, либо в связи с анализом функций лидерства, либо применительно к отдельным ситуациям групповой жизни. Такова, например, роль лидера-организатора, осуществляющего функцию групповой интеграции, или роль лидера-диспетчера в игровой спортивной деятельности, ведущего игру партнеров, своего рода дирижера на спортивной площадке. Кроме того, элементы управления обнаруживаются и в таких лидерских ролях, которые по чисто внешним признакам, казалось бы, напрочь лишены «командного» начала. Мы, в частности, имеем в виду описываемые исследователями научных коллективов роли лидера-генератора идей и лидера-мотиватора. Хотя эти роли, как уже говорилось, на первый взгляд не предполагают наличие организационного момента, в действительности же при более глубоком, в том числе опирающемся на исследовательский материал, рассмотрении оказывается, что их реализация, будучи сопряжена с высокой степенью психологического влияния лидера на партнеров, при определенных условиях имеет своим следствием рост мотивации и упорядочивания групповой деятельности, достаточно строгое подчинение ее решению стоящей перед группой задачи.[9, C.46]

Однако анализ лидерства в плане акцентирования в нем именно управленческого начала не ограничивается обращением только к структурному «срезу» феномена. Возможен и другой ракурс обсуждения данного вопроса, затрагивающий механизм влияния в лидерстве. Последний в течение ряда лет исследовался нами как механизм влияния лидера на последователей и рассматривался в контексте феномена идентификации. Причем, исходя из соответствующих литературных данных, идентификация определялась как следование поведенческим или личностным характеристикам другого лица, как реальное их воспроизведение либо в сходных поведенческих актах, либо в символических эквивалентах поведения.

Эмпирическое изучение указанного аспекта лидерства проводилось нами в учебных коллективах старшеклассников и юношеских спортивных командах. Основным методическим средством выявления идентификации последователей с лидером служило уже упоминавшееся выше экспериментальное сочинение. Оно позволяло фиксировать конкретные проявления идентификации в разнообразных ситуациях групповой жизни и, кроме того, выяснить, относительно каких именно качеств сверстника-лидера имела место идентификация с ним тех или иных его одноклассников (или одноклубников). Дело в том, что согласно материалам наших исследований идентификация очень часто обнаруживает себя как парциальный феномен, т. е. уподобление значимому другому, в том числе и лидеру, носит не тотальный («во всем!») характер, а осуществляется избирательно, по отдельным личностным и поведенческим характеристикам модели (объекта идентификации).

Отраженные в текстах экспериментальных сочинений качества сверстников-лидеров, воспроизводившиеся респондентами в тех или иных жизненных ситуациях, о чем, собственно, они и должны были повествовать в соответствии с определенным планом, условно были названы нами идентификационными. В результате обработки материалов проведенных исследований оказалось, что к числу идентификационных, среди прочих, относятся такие часто называвшиеся респондентами и хорошо корреспондирующие с управленческой деятельностью (учитывая при этом возраст наших респондентов) качества, как отзывчивость, хороший товарищ, коллективизм, общительность, оптимизм, ответственность, т. е. те самые качества, которые, как мы видели несколько выше, и обеспечивали эффективный ценностный вклад в жизнедеятельность коллектива. Таким образом, содержательно влияние лидера на последователей запечатлевалось, в частности, и в характеристиках организационно-управленческого плана.[1, C.98]

Приведенные в настоящем параграфе примеры дают, как нам кажется, определенное представление об управленческой стороне лидерства, хотя, подчеркнем, обращением только к ней анализ этого феномена, учитывая его психологическую природу, понятно же, не исчерпывается. В конце концов, лидерская роль может и не нести в себе организационное начало. Основу лидерского влияния могут составить эмоциональные, нравственные и просто сугубо профессиональные характеристики личности лидера. Другое дело, что лидирование в сфере ведущей (чаще всего - инструментальной) деятельности группы нередко сопряжено с реализацией действий, имеющих именно выраженную управленческую окраску.

**1.2 Руководство коллективом**

Если вопрос об организационно-управленческом компоненте лидерства нуждается все-таки в некотором специальном обсуждении, то применительно к руководству подобного рода работа является, на наш взгляд, абсолютно излишней: в отличие от лидерства руководство представляет собой, если так можно выразиться, сугубо управленческий феномен. По этой причине дальнейшее изложение сосредоточивается непосредственно на различных аспектах феноменологии руководства.

Соотношение этих феноменов скорее обсуждается в литературе (причем очень часто в научно-популярных изданиях), нежели исследуется реально. А между тем обращение к этому вопросу подразумевает не только решение интересной научной задачи, но и предполагает получение ответа сугубо прикладного характера. Действительно, если посредством лидерства упорядочивается система неформальных отношений, а руководство выступает в качестве фактора организации официальной структуры, каково в таком случае оптимальное сочетание указанных феноменов для успешного функционирования группы? Иными словами, как должны соотноситься между собой действия руководителя и лидера, необходимо ли руководителю реализовывать все возможные (или хотя бы основные) лидерские роли или достаточно довольствоваться какой-то одной (но какой именно?) из них и т. п.? Вопросы подобного рода можно, конечно, множить. Гораздо сложнее, однако, обстоит с ответами на них, причиной чему является, как уже говорилось, почти полное отсутствие необходимых эмпирических данных.[16, C.76]

Несколько лет назад в серии исследований, проводившихся в первичных научных коллективах, один из нас попытался хотя бы частично ликвидировать отмеченный выше пробел. Была поставлена задача выяснить, как реализация руководителем определенной лидерской роли влияет на эффективность функционирования возглавляемого им научного подразделения.

В первом исследовании в качестве критерия эффективности была взята выявлявшаяся специальным вопросником удовлетворенность научных сотрудников различными аспектами членства в коллективе. Кроме того, (измерялась степень реализации руководителем двух лидерских ролей: роли делового лидера (она «складывалась» из выполнения каждым членом коллектива, включая руководителя, своего рода субролей критика,. эрудита, генератора идей, организатора, научного авторитета) и роли эмоционального лидера (она «складывалась» из характеристик межличностных контактов членов коллектива). Полученные данные позволили разбить изучавшиеся коллективы на две примерно равные группы: с руководителем-лидером и руководителем-нелидером (имелись в виду оба типа лидерства: деловое и эмоциональное). В результате статистического анализа было установлено, что рост удовлетворенности сотрудников членством в коллективе связан главным образом с лидированием руководителя в деловой (научной) сфере и мало зависит от выполнения им роли эмоционального лидера. При этом в структуре самой роли делового лидера наибольший удельный вес имели суброли научного авторитета и генератора идей.[16, C.80]

Во втором исследовании набор критериев эффективности научного коллектива был расширен: в него наряду с удовлетворенностью вошли мотивация научных работников, как и удовлетворенность, выявлявшаяся специальным вопросником, и продуктивность работы коллектива, оценивавшаяся экспертами. Были внесены изменения и в рассмотрение лидерства. Они выразились, во-первых, в увеличении числа лидерских ролей, соотносимых с ролью руководителя: была выделена роль мотивационного лидера, или мотиватора (ею характеризовалась способность членов коллектива неформально побуждать своих коллег к занятию научной деятельностью). Другое новшество касалось особенностей измерения лидерства. В связи с тем, что почти во всех исследовавшихся на данном этапе работы коллективах руководители являлись одновременно деловыми и мотивационными лидерами (не будучи, заметим, в подавляющем своем большинстве таковыми в эмоциональной сфере) и это обстоятельство, по существу, исключало возможность разбиения эмпирической выборки на две хотя бы приблизительно равные группы (с руководителями - лидерами и нелидерами), была использована дополнительная вычислительная процедура, позволившая получить своеобразный индекс лидерства, выражавший степень неофициального влияния руководителя в определенной сфере жизнедеятельности коллектива, т. е. фактически величину его лидерского потенциала. И наконец, если на первом этапе исследования брались разнородные по характеру научной деятельности коллективы (естественнонаучного, гуманитарного, технического профиля, то на втором этапе работа велась с монопрофильной выборкой (коллективы молекулярных биологов).[4, C.56]

Основываясь на предварительном анализе собранных материалов, решено было принять во внимание два лидерских индекса руководителя: индекс делового лидерства (ИДЛ) и индекс мотивационного лидерства (ИМЛ) как имеющие достаточно высокие величины. Что же касается индекса эмоционального лидерства (ИЭЛ), то практически у всех руководителей он был низок и представлялось нецелесообразным рассматривать его связь с параметрами эффективности коллектива.[4, C.56]

Представляется не вполне правомерной традиционная точка зрения, согласно которой коллектив функционирует эффективнее, если его руководитель является одновременно и лидером (так сказать, лидером вообще), поскольку, учитывая сложный (системный) характер лидерства в первичном коллективе, необходимо еще уточнить. какую конкретно лидерскую роль реализует руководитель. Правильнее будет сказать, что важным условием эффективности коллектива является лидирование руководителя в ведущем типе групповой деятельности, выражающееся как в реализации им соответствующей лидерской роли, так и в достаточно высокой степени его лидерского потенциала применительно к этой роли. Здесь, однако, необходимо сделать одно существенное с точки зрения корректности анализа проблемы замечание.

Дело в том, что сформулированный выше вывод уместен далеко не для каждого первичного коллектива. Существует немало коллективов (трудовых и особенно военных, спортивных, учебно-воспитательных и т. п.), где в силу довольно значительных различий между руководителем и подчиненными, связанных с возрастными и субординационными моментами, с особенностями пространственного расположения индивидов в ходе выполнения целевой функции коллектива (так, во многих ситуациях соревновательной спортивной деятельности тренер фактически находится вне «поля» непосредственного решения задачи), психологическое влияние, оказываемое руководителем на членов коллектива, выражается в том, что он выступает для них не лидером в обычном понимании этого термина (лидером является кто-то из партнеров «по горизонтали», как в спортивной команде или школьном классе), но скорее авторитетом или, лучше сказать, лидирующим авторитетом. Термином «лидирующий авторитет», который в какой-то степени, конечно, условен, мы подчеркиваем активный характер влияния руководителя на коллектив с целью решения стоящих перед ним задач.[7, C.182]

Мы рассмотрели лишь один аспект проблемы соотношения лидерства и руководства, хотя действительность подсказывает множество вытекающих из ее обсуждения вопросов. Учитывая крайне слабый интерес к ним исследователей, приходится констатировать, что серьезная их разработка явится, по-видимому, делом неблизкого будущего.

Этому разделу изучения руководства повезло несравненно больше, чем предыдущему, имея в виду проявляемое к нему внимание со стороны специалистов, в частности в области менеджмента, и объем конкретных разработок. Причем речь идет даже не о сложных моделях руководства в рамках социальной организации, но имеется в виду управление такой элементарной социальной «единицей», как малая группа.

Не претендуя на какое-либо исчерпывающее освещение истории обсуждаемого вопроса, отметим только, что элементы системного подхода к анализу феномена руководства имели место еще в знаменитых экспериментах со стилями руководства, выполненных более полувека назад в школе К. Левина. В настоящее время (и в этом можно будет убедиться при ознакомлении с последующими материалами параграфа) трудно найти сколько-нибудь серьезную теоретическую схему руководства, лишенную признаков системности. Во всяком случае, стремление к автономному рассмотрению тех или иных особенностей руководства (например, черт личности руководителя, взятых, так сказать, per se) наблюдается в последние годы все реже.

Пожалуй, одной из наиболее значительных попыток системной репрезентации руководства, причем, что весьма существенно, применительно к малой группе, является теоретическая конструкция, предложенная Ф. Фидлером. Чаще всего она именуется как «вероятностная модель эффективности руководства», а иногда - как «вероятностная теория руководства», заключая, таким образом, уже в самом своем названии системное начало. Подход Ф. Фидлера пользуется достаточным признанием среди специалистов, он успешно апробирован в сотнях лабораторных и полевых исследований, проведенных во многих странах мира, прошел ряд специальных проверок на валидность. С «вероятностной моделью» непосредственно работал и один из нас. Но прежде чем изложить полученные результаты, остановимся вкратце на содержании самого обсуждаемого конструкта.[7, C.184]

Он включает ряд переменных, носящих как психологический, так и непсихологический характер. К числу психологических составляющих «вероятностной модели» относятся: личностная (или шире - личностно-стилевая) характеристика руководителя и особенности ситуации, в которой он функционирует. Непсихологическая часть модели представлена показателями эффективности.

Подчеркивалось, что обмен в этом случае берется не в качестве экономической категории, а рассматривается как понятие, наполненное определенным психологическим смыслом и отнесенное к характеристике реально разворачивающегося в пространстве и времени процесса. Взятое именно в таком, психологическом, значении, понятие «обмен» составило основу построения целого ряда теоретических схем группового поведения и отдельных феноменов малой группы, например лидерства, конформности. Оно не обошло стороной и некоторые теоретические конструкции, предназначенные для описания взаимодействия руководителя с группой.

Одной из таких конструкций является разработанная Д. Греном с сотрудниками вертикальная диадическая модель обмена в организационном лидерстве (т. е. фактически - руководстве), базирующаяся на большом количестве материалов полевых исследований. Авторы модели делают акцент на изучении внутридиадных отношений в системе «руководитель - подчиненный», на анализе обмена между руководителем и конкретным подчиненным (заметим, что в качестве последнего нередко берется руководитель более низкого ранга). Причем понятие «обмен» используется в данном подходе в общепринятом, обиходном, смысле, как взаимная передача членами диады друг другу чего-либо (например, значимой для них информации, каких-то идей и т. п.).[7, C.185]

Последний из рассматриваемых здесь аспектов проблематики руководства - а именно его когнитивный план - лишь недавно привлек к себе внимание специалистов, что явилось отражением довольно влиятельных исследовательских тенденции, наблюдаемых в современной социальной психологии, во многом, конечно, стимулированных общепсихологическими разработками в области когнитивных процессов. Конкретно речь в данном случае идет прежде всего о приложении идей, рожденных в связи с изучением явления каузальной атрибуции, к анализу феномена руководства. Следствием такого рода работы явилась, в частности, предложенная С. Грином и Т. Митчеллом атрибутивная модель руководства включающая два основных звена: а) поведение подчиненного - атрибуция руководителя и б) атрибуция руководителя - поведение руководителя. Содержательно модель представляет собой набор гипотез, сформулированных исследователями по поводу возможных атрибутирований и поведенческих акций, совершаемых руководителем в ходе его взаимодействия с группой, и в главных своих чертах сводится к следующему.[7, C.187]

Опираясь на имеющиеся представления относительно содержания и функционирования процесса каузальной атрибуции, авторы модели рассматривают руководителя как переработчика информации о поведении членов группы, пытающегося дать ему причинное толкование. При этом во внимание принимаются такие важные для понимания феномена каузальной атрибуции характеристики информации, как ее постоянство, отчетливость и согласованность. Предполагается, однако, что умозаключения (и, как их результат, атрибуции) руководителя в большей мере будут зависеть от постоянства и отчетливости поступающей к нему информации, нежели от ее согласованности.

**2. ЛИДЕРСТВО В СТУДЕНЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ**

**.1 Специфика студенческих коллективов**

Среди студентов можно наблюдать три группы. Среди студентов учебно-карьеристская группа более многочисленна, чем среди школьников. Многие студенты во внеучебное время посещают кружки и факультативы, понимая, что специалистом во время академических занятий не станешь.

Но, тем не менее, и культурно-развлекательная группа достаточно велика. В ней можно выделить две группировки. Одна - студенты из обеспеченных семей. Основным мотивом для поступления в институт был не интерес к избранной специальности, а успехи в этой специальности у родителей. В мединститут поступают дети врачей, на юридический факультет университета - дети адвокатов, прокуроров, юрисконсультов, в институт народного хозяйства - дети экономистов. Вторая - студенты, которые имеют интересы и компании на стороне. В последние годы этот интерес сдвинут в сторону бизнеса. К учебе такие студенты прилагают минимум усилий, экзамены сдают лишь бы не провалиться. Стараются иметь хорошие отношения с преподавателями, оказывая им некоторые услуги, связанные с бизнесом. Например, студенту, торгующему запасными частями для автомобиля, легко найти доступ к сердцу преподавателя, имеющего машину. Беспокойства администрации вуза эти студенты не доставляют, но специалисты из них получаются неважные. Для членов второй группировки это не имеет никакого значения, ибо они по избранной специальности работать не будут, а если будут, то станут организаторами. Например, студент-психолог, окончив университет, возможно, создаст психологический центр, а студент-медик - больницу. Но судьба членов первой группировки бывает если не трагичной, то весьма драматичной.[14, C.143]

Эта группировка неустойчива. Некоторые ее участники, желая быстрого материального успеха и понимая, что специалисты и научные работники этого достичь не могут, пытаются примкнуть к студентам-бизнесменам. Но тут выявляется их слабая психологическая и личностная подготовка. Оказывается, бизнес требует смелости, изворотливости, быстроты в принятии решений и т. п., чего у них не выработалось за время жизни за спиной у родителей. Здесь они сразу начинают играть роль «шестерок», что их тоже не устраивает, ибо в семье они были кумирами. К моменту окончания института их психологическому состоянию не позавидуешь.

Есть, к сожалению, среди студентов многочисленная алкогольно-сексуальная группа, которая доставляет много хлопот деканату. Ее представители часто отчисляются.

Среди педагогов вузов учебно-карьеристская группа значительно выражена. Это молодые старшие лаборанты, аспиранты, врачи, мечтающие стать ассистентами и кандидатами наук, это ассистенты мечтающие стать доцентами. Это доценты, мечтающие стать докторами наук, профессорами и заведующими кафедрами. Это профессора, мечтающие создать свою научную школу и стать академиками. Для этого некоторые из них стремятся стать ректорами или проректорами, чтобы участвовать в распределении материальных ресурсов и оснастить свои лаборатории современным оборудованием.

Но есть и культурно-развлекательная группа. Это те старшие лаборанты, которые потеряли надежду стать ассистентами и кандидатами наук. Это те доценты, которые не стремятся стать докторами и профессорами. Это те заведующими кафедрами, профессора, которые уже не стремятся создать научные школы и просто дорабатывают до пенсии, но выгнать с работы их совершенно невозможно. Конечно, ими недовольны сотрудники учебно-карьеристской группы. Поэтому групповой процесс (интриги, агитация, пропаганда, революции и дворцовые перевороты) в институте идет весьма интенсивно.

Заведующий кафедрой, относящийся к учебно-карьеристской группе, старается избавиться от ассистентов и доцентов, принадлежащих к культурно-развлекательной группе. Заведующий кафедрой, относящийся к культурно-развлекательной группе, старается избавиться от преподавателей, которым еще что-то надо.

Так как некомпетентность не является основанием для увольнения, то во многих институтах имеется немало кафедр, где весь коллектив представляет собой культурно-развлекательную группу, где кое-как идет педагогический процесс, но развалена научная работа. А если еще и ректор принадлежит к ней, происходит утечка лучших кадров, и институт постепенно теряет свое лицо. Изучив материал по психологии управления становится понятно, насколько много в коллективе зависит от первого лица. И если первое лицо не на месте, все усилия творческих работников уходят на то, чтобы убедить первое лицо в перспективном деле. Педагогам, еще не достигшим конечной остановки, не советуется бороться с такими руководителями и вообще с застрявшими на должности. Нужно их обходить или создавать свои структуры. Некоторые преподаватели так и делают, планируют свои работы с другими кафедрами и довольно часто публикуются.[8, C.234]

Культурно-развлекательная группа, если она окончательно справится с учебно-карьеристской, может стать алкогольно-сексуальной. В коллективе начнут регулярно отмечать праздники, дни рождения и пр.

Антисоциальных групп в институтах обычно не бывает. Факты коррупции, по-видимому, имеют место, но это уже не имеет никакого отношения к психологии управления.

лидерство агрессивность доминирование

**2.2 Лидерство и руководство в студенческих коллективах**

В жизни студентов учебная деятельность занимает одно из важнейших мест. Эффективность обучения связана с интеллектуальными особенностями студентов. Об этом убедительно свидетельствуют результаты экспериментов, хотя и существует мнение, что характеристика интеллекта мало зависит от образования.

Довольно часто отмечается, что лучшие студенты по успеваемости не пользуются популярностью среди своих товарищей. Это может быть связано с определенными характерологическими особенностями, например, замкнутостью. Может иметь место целеустремленность именно в обучении, в этом случае односторонность отделяет студентов от коллектива. Лучший же вариант - хорошая успеваемость при высокой общественной активности. Именно такое сочетание может привести к авторитету и популярности в группе. Вероятно, индивидуально-психологические особенности определяют как взаимоотношения студентов в учебной деятельности, так и успешность овладения учебными предметами.[15, C.34]

Традиционно считается, что в успешности учебной деятельности огромную роль играют способности учащегося. В нашей стране проблема способностей довольно активно исследовалась в плане вскрытия их физиологических основ.

В данной работе делается попытка на примере студенческих учебных групп рассмотреть взаимосвязь черт личности и ее взаимоотношений в коллективе. Моральные традиции и установки пока остались за рамками исследования. Здесь решается проблема именно механизмов настраивания личности к условиям коллективных взаимоотношений,

Взаимосвязь черт личности и взаимоотношений происходит по схеме: взаимоотношения - отношения, установки - черты - взаимоотношения. Процесс социализации индивида сначала в большей степени связан с элементами, направленными от взаимоотношений к личности. По мере развития личности все большее место занимает именно личность и как следствие ее взаимоотношения. Взрослые люди констатируют сами свои взаимоотношения. Психологический климат в микросреде в этой связи зависит от черт личности каждого человека.[15, C.40]

Взаимоотношения накладывают глубокий отпечаток на поведение отдельных членов внутри группы и группы в целом. Раскрываются взаимоотношения в процессе исполнения различных ролей.

Положение в группе определяется тремя личностными особенностями: агрессивностью, способностью к решению задач, привлекательностью. В малых группах сочетание этих особенностей создает пять типов ролей: 1) хороший лидер или великий человек, обладающий всеми тремя свойствами; 2) специалист по решаемой группой задаче, активный, способный, но мало привлекательный; 3) социальный специалист, привлекательный, но мало активный, со слабыми способностями; 4) сверхактивный, склонный к доминированию, но мало способный и непривлекательный; 5) пассивный или слабый по всем показателям.[12, C.98]

Так или иначе, в основе взаимоотношений лежит такой комплекс черт, такая структура личности, которая обеспечивает успешность определенной деятельности. Исследования показали, что взаимодействия людей в какой-либо сфере деятельности осуществляет такую трансформацию понятий о личности у ее участников, которая прямо определяется ходом этой деятельности, вкладом каждого в результат и соответствием этого вклада эталонам, имеющимся у взаимодействующих субъектов.

Большая выраженность значимости качеств, необходимых для успешности деятельности, обнаружилась в официальных взаимоотношениях студентов. Здесь люди явно избираются и оцениваются с позиции соответствия личных качеств той роли, исполнение которой предполагается. Возможно, что исполнение неофициальных ролей просто хуже изучено. Да и труднее сформулировать сами требования, которые выдвигает роль к качествам исполнителя.

Трудно судить о соотношении официальной и неофициальной стороны в жизни студента. Создается впечатление, что студенты не особенно обеспокоены трудностями подбора партнеров для неофициальных контактов. Здесь могут иметь место два момента: 1) либо каждый студент уже избрал себе партнера (связи устоялись в процессе трехлетнего общения друг с другом), 2) либо неофициальные взаимоотношения в исследуемых группах студентов не так важны. Можно предположить, что оба момента сосуществуют.[15, C.56]

Совместная учеба требует определенной близости студентов. Такая близость обязательно возникает даже у студентов-заочников, которые встречаются два раза в году на экзаменационных сессиях. Но уровень близости зависит от личностных качеств и условий взаимодействия. Сами условия создают предпосылки для включения механизмов защиты. Если бы не было защиты, то студентам с неблагоприятными личностными качествами пришлось бы находиться в состоянии постоянной фрустрации, постоянного психического напряжения.

Обнаружена отрицательная роль во взаимоотношениях стремления к доминированию, чрезмерной активности при способности совершать неблаговидные поступки. Можно предположить, что и агрессивность как механизм защиты (или, вернее, склонность человека к применению такой формы защиты, т. е. агрессивность как свойство) также неблагоприятно влияет на взаимоотношения.

Но ведь в жизни довольно часто именно лица с высокой степенью стремления к доминированию оказываются среди официальных лидеров. Их могут не избрать в анкете, но в реальных условиях они, пользуясь приемами подавления окружающих, успешно решают задачи управления группой. В кратковременном исполнении отдельных, особенно официальных ролей, для лидера такое подавление окружающих просто необходимо. С помощью обобщенных социометрических критериев в этой работе было выявлено, что в спортивной деятельности, в отличие от других, чрезмерная активность не всегда оказывалась отрицательным свойством во взаимоотношениях. Достаточно большой экспериментальный материал по изучению личности спортсменов убедительно доказывает, что черты лидерства, склонность к агрессии присущи многим спортсменам, особенно лидерам спортивных команд. Это дает основание для утверждения, что в деловых взаимоотношениях агрессивность оказывается необходимой.[15, C.59]

Здесь полезно рассмотреть два момента. Черты агрессивности, как показывают исследования, оказываются отрицательными для неофициальных взаимоотношений. В жизни бывает, что среди друзей один постоянно довлеет над другими. Мало того, все остальные как бы зависят от него, ищут его благосклонности. Но интимной близости, как правило, здесь не возникает: стремление к доминированию оказывается преградой. Однако неофициальные взаимоотношения переносятся на официальные.

Выбраться из этого заколдованного круга помогают адаптивные черты лидера. Исследования показали, что только при хорошем сознательном контроле стремление к доминированию может иметь положительное значение. Отсутствие положительных общечеловеческих качеств лишает спортивного лидера его преимуществ.

Если во взаимоотношениях студентов нет согласованности, а субъект, оказывающий давление на группу, не испытывает неудовлетворенности, стремясь к доминированию, то в таком случае имеет место выход за счет других. Однако в различных официальных и неофициальных взаимоотношениях чаще всего обнаруживаются факторы, связанные с действием механизмов защиты за счет адаптации самого себя, своего внутреннего мира. Этим можно объяснить появление факторов высокой эмоциональной экспансивности или самооценки при низком социометрическом статусе, например, в официальных взаимоотношениях.[15, C.61]

Женщины в большей степени склонны демонстрировать эмоциональную экспансивность, подчеркивая при этом свои качества преданности, доброты и покладистости. Недостаточно высокие спортивные качества они пытаются подменить подчеркнуто хорошими общечеловеческими, стремясь вызвать сочувствие окружающих. Специфика женских групп такова, что это может получиться за счет преувеличения роли таких свойств во всякой совместной деятельности женщин. Мужчины же в этой ситуации преувеличивают наличие у себя спортивных качеств. Для самоутверждения, чтобы постоянно не чувствовать своей неполноценности, они повышают самооценку.

При анализе экспериментального материала можно заметить, что взаимоотношения студенток более полярны, более конкретны. Если кто-либо из студенток оказывается среди «звезд» в какой-либо официальной или неофициальной деятельности, то она будет «звездой» по всем критериям этой деятельности, включая свое отношение к окружающим и самой себе. Об этом свидетельствует тенденция к выделению главных факторов во взаимоотношениях студенток.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Итак, анализ лидерства в плане акцентирования в нем именно управленческого начала не ограничивается обращением только к структурному «срезу» феномена. Возможен и другой ракурс обсуждения данного вопроса, затрагивающий механизм влияния в лидерстве. Последний в течение ряда лет исследовался нами как механизм влияния лидера на последователей и рассматривался в контексте феномена идентификации. Основу лидерского влияния могут составить эмоциональные, нравственные и просто сугубо профессиональные характеристики личности лидера. Другое дело, что лидирование в сфере ведущей (чаще всего - инструментальной) деятельности группы нередко сопряжено с реализацией действий, имеющих именно выраженную управленческую окраску.

Если вопрос об организационно-управленческом компоненте лидерства нуждается все-таки в некотором специальном обсуждении, то применительно к руководству подобного рода работа является, на наш взгляд, абсолютно излишней: в отличие от лидерства руководство представляет собой, если так можно выразиться, сугубо управленческий феномен.

Среди студентов можно наблюдать три группы. Среди студентов учебно-карьеристская группа более многочисленна, чем среди школьников. Многие студенты во внеучебное время посещают кружки и факультативы, понимая, что специалистом во время академических занятий не станешь. Но, тем не менее, и культурно-развлекательная группа достаточно велика. В ней можно выделить две группировки. Одна - студенты из обеспеченных семей. Вторая - студенты, которые имеют интересы и компании на стороне. В последние годы этот интерес сдвинут в сторону бизнеса. К учебе такие студенты прилагают минимум усилий, экзамены сдают лишь бы не провалиться.

Отмечается, что лучшие студенты по успеваемости не пользуются популярностью среди своих товарищей. Это может быть связано с определенными характерологическими особенностями, например, замкнутостью. Может иметь место целеустремленность именно в обучении, в этом случае односторонность отделяет студентов от коллектива. Лучший же вариант - хорошая успеваемость при высокой общественной активности. Именно такое сочетание может привести к авторитету и популярности в группе. Вероятно, индивидуально-психологические особенности определяют как взаимоотношения студентов в учебной деятельности, так и успешность овладения учебными предметами. В жизни довольно часто именно лица с высокой степенью стремления к доминированию оказываются среди официальных лидеров. Их могут не избрать в анкете, но в реальных условиях они, пользуясь приемами подавления окружающих, успешно решают задачи управления группой. В кратковременном исполнении отдельных, особенно официальных ролей, для лидера такое подавление окружающих просто необходимо. С помощью обобщенных социометрических критериев в этой работе было выявлено, что в спортивной деятельности, в отличие от других, чрезмерная активность не всегда оказывалась отрицательным свойством во взаимоотношениях.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Агеев В.С. Межгрупповое воздействие. М.: Наука, 2014. - 344с.

. Андреева Т.М. Социальная психология. М.: МПСИ, 2012. - 484с.

. Бойко В.В. и др. Социально-психологический климат коллектива и личность. М.: Прогресс, 2013. - 280с.

. Волков И.П. Психология общения и коллектива. М.: Наука, 2013. - 146с.

. Донцов А.И. Психология коллектива. М.: МГУ, 2014. - 208с.

. Дубовская Е.М. Влияние лидера на сверстников. М.: МГУ, 2014. - 164с.

. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. М.: Полис, 2012. - 279с.

. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. Мн.: Тетра Системс, 2013. - 432с.

. Кричевский Р.Л. Динамика группового лидерства. // Вопросы психологии. 2014. № 2. С.36-51.

. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: теоретический и прикладной аспекты. М.: МГУ, 2011. - 207с.

. Литвак М.Е. Командовать или подчиняться. Ростов н./Д.: Феникс, 2012. - 288с.

. Морозов А.В. Социальная психология. М.: Академический проект, 2013. - 340с.

. Немов Р.С. Психология: Словарь-справочник: В 2-х томах. Т.2. М.: МГУ, 2013. - 304с.

. Николов Л. Структура человеческой деятельности. М.: МГУ, 2014. - 178с.

. Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. М.: Наука, 2013. - 340с.

. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая социология. СПб.: Питер, 2015. - 346с.

. Секун В.И. Индивидуально-психологические особенности и взаимоотношения студентов. Мн.: Высш. шк., 2012. - 188с.

. Станкин М.И. Психология общения. М.: МПСИ, 2014. - 304с.

. Устюжанин А.П., Угрюмов Ю.А. Социально-психологические аспекты управления коллективом. М.: Колос, 2013. - 112с.