

4

Самарский государственный экономический университет

Кафедра «Социально-экономического образования»

КУРСОВАЯ РАБОТА

НА ТЕМУ:

Лидерство как социально-психологический феномен

Выполнил:

Студент 2курса

Факультета ИСУ

Федечкин Роман Игоревич

Научный руководитель:

Ярушкин Николай Николаевич

Самара 2010

Содержание

Введение

Глава 1. Теоретические аспекты лидерства в социальной психологии

1.1 Понятие лидерства в социальной психологии

1.2 Психологические потребности и мотивы лидера как основа побуждения к действию

1.3 Самооценка и «Я» концепция лидера

1.4 Теории лидерства в социальной психологии

1.5 Сравнительная характеристика лидерства и руководства

1.5.1 Стили лидерства и руководства

1.6 Функции лидера

Глава 2 Социально-психологические особенности формирования лидерства. Лидер и групповая динамика

2.1 Гендерные особенности лидерства

2.1.1 Гендерные различия стилей руководства

2.2 Национальные особенности лидерства

2.3 Возрастные особенности лидерства, динамика лидерства на различных возрастных этапах

2.4 Макиавеллистический тип лидерства

2.5 Влияние лидера на групповую динамику

2.6 Восприятие лидера группой

Глава 3 Особенности восприятия характеристик лидера молодёжью

3.1 Программа исследования лидерства в студенческих группах

3.2 Анализ результатов исследования

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

Введение

Проблема лидерства в социальной психологии является одной из наиболее важных и дискуссионных проблем на протяжении сотни лет, по специфике функционирования которой до сих пор нет единого мнения. Феномен лидерства как междисциплинарный привлекает внимание социологов, психологов, политологов и др. своей исключительной значимостью для современного общества. Данная проблема особенно актуальна на данном временном этапе, когда происходит переход к информационному обществу и формируется новая корпоративная культура путём приобретения новых совокупных моделей поведения лидеров в процессе адаптации к внешней среде. Особенно актуальна эта проблема для современного постсоветского пространства - России и стран ближнего зарубежья.

Демократизация этих стран, изменение социально-экономических условий жизни приводит к появлению новых видов групп и группировок, нуждающихся в новых лидерах. И прежние традиционное руководство также претерпевает изменения в новых условиях. Многие современные исследования лидерства направлены на повышение эффективности новых видов управления в различных сферах общественной жизни.

Цель курсовой работы - рассмотреть специфику лидерства как социально-психологического феномена.

Для достижения поставленной цели были поставлены следующие задачи:

- Изучить теоретические аспекты лидерства, а именно: рассмотреть понятие лидерства в социальной психологии; выявить основные психологические мотивы личности лидера; рассмотреть «Я» концепцию лидера; описать основные теории лидерства; сопоставить феномены лидерства и руководства, изучить основные стили лидерства и их эффективность в ситуационном контексте; рассмотреть функции лидера.
- Изучить социально-психологические особенности формирования лидерства, а именно: гендерные, национальные особенности лидерства. Рассмотреть макиавеллистический тип лидерства, в том числе изучить лидерство во взаимодействии с групповой динамикой (восприятие лидера группой, механизмы выдвижения и свержения лидера).
- Провести исследование «Особенности восприятия характеристик лидера молодёжью».

В курсовой работе последовательно рассмотрены 3 главы. Первая глава посвящена теоретическим аспектам лидерства в социальной психологии. Вторая глава рассматривает социально-психологические особенности формирования лидерства, взаимодействие лидера с группой. Третья глава содержит исследование особенностей восприятия лидерства в студенческих группах.

Объектом исследования послужило лидерство.

Предметом исследования является лидерство как социально-психологический феномен.

В работе использовались следующие методы научного исследования: сравнение,

анализ, синтез, дедукция, индукция.

особенность психология личность лидер группа

Глава 1. Теоретические аспекты лидерства в социальной психологии

1.1 Понятие лидерства в социальной психологии

Рассмотрим понятия «лидер» и «лидерство» в справочной литературе.

«Лидер - авторитетный член организации, малой группы или общества в целом, личностное влияние которого позволяет ему играть существенную роль в социальных процессах, ситуациях. Лидерство - один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т.е. объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия» heatpsy.narod.ru.

«Лидер (от англ. leader -- ведущий, первый, идущий впереди) -- лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия».

« Лидерство - это естественный социально-психологический процесс в группе, построенной на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним».

1.2 Психологические потребности и мотивы лидера как основа побуждения к действию

«Поведение любого лидера практически всегда целенаправленно и мотивированно. Существует множество различных личностных потребностей, которые так или иначе связаны с деятельностью лидера. Рассмотрим главные из них.

Потребность во власти. В настоящее время существует немало различных концепций потребности во власти. В западной социальной психологии раньше других появилась концепция Г. Лассуэлла и А. Джорджа, которые рассматривали потребность во власти как средство компенсации травмированной или неадекватной самооценки.

В порядке компенсации лидер старается найти себе сферу деятельности, где он сможет продемонстрировать свою компетенцию и достоинство. Лидер получает социальное пространство, в котором может функционировать достаточно продуктивно и автономно, порой даже агрессивно и самонадеянно, для достижения личного равновесия, поскольку это пространство свободно от вмешательства других.

Впоследствии А. Джордж пошел несколько дальше и предложил более расширенную версию трактовки потребности во власти: власть он стал рассматривать как самодостаточную высшую ценность, что позволило глубже понять мотивацию лидера. Власть при этом подходе выступает не столько как феномен компенсации, сколько как инструмент, позволяющий получить удовлетворение многих других личностных потребностей, таких как потребность в достижении, в уважении, в одобрении, в безопасности, в личной свободе, понимаемой как отсутствие чьей-либо иной доминации над лидером.

Тесно связаны с потребностью во власти такие черты лидера, как стремление доминировать в межличностных отношениях, желание манипулировать людьми (макиавеллизм), убедительность, -- и каждая реализует свойственный ей набор моделей поведения.

Потребность в контроле над событиями и людьми. Эта потребность проявляется в деятельности и поведении лидера как базовая человеческая потребность в контроле внешних сил и событий, влияющих на жизнь людей. Сфера контроля -- это широта жизненного пространства и деятельности, которую лидер ищет для применения своего влияния. Потребность в достижении. Самая характерная черта - стремление к улучшению результатов, настойчивость в достижении поставленных целей, умение добиться своего. Установлена тесная связь между уровнем мотивации достижения и реальным успехом в жизни человека. Доказано, что люди, обладающие высоким уровнем потребностей в достижении, ищут ситуации достижения, а также информацию для суждения о своих успехах. Они уверены в успешном исходе дела, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, получают удовольствие от решения интересных задач, не теряются в ситуациях соревнования, конкуренции или борьбы, проявляют большое упорство при встрече с препятствиями, выражено ориентированы на результат.

Потребность в достижении тесным образом связана с уровнем притязаний лидера. Д. Винтер и Л. Карлсон установили, что эта потребность воспитывается во многом родителями, которые являются для будущего лидера высоким эталоном.

Потребность в аффилиации, т.е. в принадлежности к какой-то группе, в получении одобрения. Одно из важных аспектов потребности в аффилиации -- поиск одобрения со стороны других» Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов Р.

Мокшанцев, А. Мокшанцева Издательства: Сибирское соглашение, Инфра-М, 2001 г..

1.3 Самооценка лидера и «Я» концепция

Самооценка сказывается на поведении лидера, так, например, травмированная или заниженная самооценка способна привести к сильной потребности во власти как в средстве компенсации.

Социальные психологи установили, что всех лидеров можно разделить на три группы в зависимости от их самооценки.

Лидер с низкой самооценкой. Такой тип лидеров попадает в зависимость от своих последователей, более реактивен. Чем ниже самооценка у лидера, тем хуже он реагирует на ситуацию, тем выше его реактивность. Он более чувствителен к обратной связи и изменяет свою самооценку и поведение в зависимости от одобрения или неодобрения других.

Лидер с заниженной самооценкой испытывает постоянное недовольство собой, однако это может способствовать взятию все новых и новых барьеров. Он как бы все время доказывает самому себе, что он чего-то стоит, однако взятые барьеры его уже не радуют. «Заниженная самооценка толкает лидера на «великие» завоевания, неожиданные для окружения экстравагантные решения. Нередко именно политика для таких лидеров оказывается сферой, где им удастся самоутвердиться, компенсировать заниженную самооценку.

Лидер с высокой самооценкой менее зависим от внешних обстоятельств. Он имеет более стабильные внутренние стандарты, на которых и основывает свою самооценку. Лидер с завышенной самооценкой переоценивает собственные качества, нередко не замечает внешней и внутренней реакции на свое поведение. Он упивается собственным успехом, как бы он ни был мал (и даже если он мифический), и относится к критике как к нападкам на него его злобствующих завистников. У него явно нарушена обратная связь между ним самим и его деятельностью и поведением. Лидер с адекватной самооценкой -- наилучший вариант. Его деятельность и поведение не мотивируются стремлением к самоутверждению. Обратная связь между последствиями его деятельности и поведения и ним самим работает надежно. Такой лидер, как правило, уважительно и высоко оценивает других лидеров. Он не боится, что его унижат, обойдут. В совместной деятельности он выбирает стратегию, которая дает ему взаимную выгоду и позволяет добиваться поставленных целей оптимальными средствами. Отсутствие у него невротического компонента в самооценке приводит, как правило, к отсутствию тикового и в его деятельности, и в его поведении.

Лидер в любой ситуации, за редким исключением, ведет себя в соответствии собственной Я - концепцией. Поведение лидера зависит от того, кем и как он себя осознает, как он сравнивает себя с последователями и другими лидерами. В образе Я более или менее ясно аккумулируются восприятия, мысли и чувства лидера по отношению к самому себе. Образ Я, как считают американские исследователи Д. Оффер и Ч. Строзаер, разделен на шесть различных частей, тесно взаимодействующих.

«Физическое Я представляет собой мысли лидера о состоянии своего здоровья и физической силе или слабости. Лидеру надлежит быть достаточно здоровым и достаточно физически сильным, чтобы ничто не препятствовало его деятельности и соответствующему поведению.

Сексуальное Я, будучи самой сокровенной частью личности лидера, проявляет себя латерально и тем не менее достаточно актуально независимо оттого, является оно свободным и здоровым или зажатым и больным. Отсутствие статистических данных о том, как сексуальное поведение связано с лидерскими способностями, не снижает актуальности гипотезы о наличии такой связи.

Семейное Я -- весьма важный элемент личности лидера. Хорошо известно, какое огромное влияние оказывают отношения в родительской семье на поведение любого взрослого человека. Некоторые люди преодолевают ранние травмы и конфликты, другие -- нет и, становясь лидерами, переносят фрустрации из своего детства на свое окружение.

Социальное Я отражает весьма актуальную способность индивида к совместной деятельности с другими. Ему крайне важно уметь вести переговоры и стимулировать своих соратников и коллег к проявлению их лучших качеств.

Психологическое Я представляют собой взгляды лидера на картину мира, свой внутренний мир, фантазии и мечты, желания, иллюзии, страхи и пр. Страдает ли лидер от осознания собственных страхов или относится к этому спокойно и даже с

юмором, -- проявляется в его поведении, особенно в периоды ослабления самоконтроля.

Преодолевающее конфликты Я -- представления лидера о своей способности к творческому преодолению конфликтов. Перед лидером стоит задача нахождения новых решений для старых проблем. Он должен обладать достаточными знаниями и интеллектом, чтобы воспринимать проблему. Ему важно быть достаточно уверенным в самом себе при принятии решений, чтобы суметь передать эту уверенность другим. Еще один значимый аспект преодолевающего конфликты Я -- это осознание лидером своей способности преодолевать стрессы, связанные с этой самой его социальной ролью. Известно, что стрессы приводят к достаточно тяжелым симптомам, которые могут серьезно ограничить интеллектуальные и поведенческие возможности лидера.

Перечисленные составляющие Я-концепции отнюдь не исчерпывают всей ее сущности. Сложность Я-концепции связана с восприятием сходства с другими людьми, и чем более сложна Я-концепция, тем больше вероятность того, что лидер информацию от других воспримет. Лидеры с высокой сложностью Я-концепции легче, чем лидеры с низкой сложностью Я-концепции, ассимилируют как позитивную, так и негативную информацию и, таким образом, реагируют на ситуацию на основе обратной связи.

1.4 Теории лидерства в социальной психологии

Теория черт. Данное направление в исследовании лидерства возникло под влиянием английского психолога и антрополога Ф. Гальтона, который выдвинул идею наследственности в природе лидерства. «Основной идеей такого подхода было убеждение, что если лидер обладает качествами, передающимися по наследству и отличающими его от других, то эти качества можно выделить. Однако составить такой перечень не удавалось. Впервые список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерские», составил американский психолог К. Бэрд в 1940 г. Тем не менее ни одна из черт этого списка не заняла прочного места в разных перечнях. К примеру, только 5% черт были названы в них четыре раза, 4% -- три раза, 26% -- дважды, 65% -- один раз.

Без сомнения, личные пристрастия исследователей влияли на их выбор черт в качестве лидерских» Социальная психология. Учебное пособие для ВУЗов Р.

Мокшанцев, А. Мокшанцева

Издательства: Сибирское соглашение, Инфра-М, 2001 г..

Данная теория имела широкое распространение в науке на протяжении 50 - 60 гг. 20 в. Основные её положения:

Главная идея «теории черт» заключается в понимании лидерства как феномена, порождаемого специфическими чертами лидера, «такими как искусство убеждения, благородство, любовь к риску, энтузиазм, беспристрастность, сила воли, смелость, честность, справедливость, искренность и т. д.» Социальная психология под ред.

А.Л.Журавлева М., 2002г.. Если рассматривать социологические концепции М. Вебера и Э. Трёльча, то можно заметить, что вышеперечисленные характеристики

относились ими к понятию «харизма». «Харизма (от греч. - «милость», «благодать») - исключительная одарённость человека, которая производит особое впечатление на окружающих его людей. Человек, обладающий харизмой, выглядит в глазах своих приверженцев, как непогрешимый, обладающий сверхъестественной силой» Социальная психология под ред. А.Л.Журавлева М., 2002г.. Данная теория получила достаточно много опровержений и в целом себя не оправдала. Это связано с тем, что различные виды жизнедеятельности социальной группы требуют различных качеств лидера, а также многие лидеры могут иметь одни качества, при отсутствии, хотя они являются лидерами. Иными словами, наличие определённых качеств не гарантирует лидерского положения.

В рамках теории черт рассмотрим основные черты, характерные для большинства лидеров.

- 1) Доминантность (с англ. «господство», «преобладание», «влияние»). Предполагает наличие стремления лидера влиять на других людей. Влияние должно находить внутренний отклик у подчинённых.
- 2) Уверенность в себе. Уверенный в себе лидер обеспечивает психологический комфорт членов группы.
- 3) Эмоциональная уравновешенность и стрессоустойчивость. При этом лидер должен искать средства эмоциональной разрядки для того, чтобы предотвратить переход сдерживаемых эмоциональных реакций в неврозы и развивающиеся на их основе психосоматические заболевания.
- 4) Креативность. Заключается в способности к творческому решению стоящих перед группой задач, способности видеть элементы новизны, творчества в деятельности других людей.
- 5) Предприимчивость, способность к риску, ответственности, харизма, общительность.
- 6) Независимость. «Главное, чтобы руководитель имел свою точку зрения на возникающие проблемы, свое и профессиональное, и человеческое лицо и поддерживал это свойство в последователях» Лидерство как социально-психологический феномен Ермакова Ж. А. М. 2002г..
- 7) Интеллект лидера должен быть выше среднего по группе, ибо не выше, так как в таком случае лидер перестает восприниматься как один «из нас», также лидер не может обладать интеллектом ниже среднего по группе, так как он не сможет управлять людьми, превосходящими его по интеллекту.
- 8) Лидеры как правило высокого или низкого роста.

Теория черт оказалась несостоятельной, так как многие качества в разных исследованиях истолковывались по-разному. «Так, журнал «Fortune» в ответах на анкету «Черты, необходимые для лидера» получил 147 толкований одного только понятия «надежность». К тому же в палитре психологических качеств, отмеченных разными авторами, многие черты не столько сочетаются, сколько противоречат друг другу». Также многие предложенные черты противоречили ранее предложенным: «Американский исследователь П. Дракер среди лидерских черт особо отмечает умение анализировать, взвешивать обстановку и делать правильный выбор,

улаживать разногласия. В то же время требуется способность к быстрым и решительным действиям, к смелым интуитивным решениям» www.psy.1september.ru. Ко всему прочему нет ни одной черты, с которой были бы согласны все авторы.

Ситуационная теория. Данная теория получила наибольшее распространение после падения доверия к теории черт. Сторонниками данной теории являются Ф.Фидлер, Т.Митчел и Р.Хаус, П.Херси и К.Бланшар. «Ситуационная теория» провозглашает значимость ситуации в процессе выдвижения лидера. В контексте данной теории лидер рассматривается как функция ситуации. Смена лидера в соответствии с данной теорией происходит тогда, когда социальная ситуация существования группы кардинально меняется.

Эта концепция теории лидерства не показалась исследователям достаточно убедительной. Даже была попытка усмотреть в ней личность лидера как марионетки. Преодолеть это ограничение решил Э.Хартли, который предложил модификацию ситуативной теории:

«если человек становится лидером в одной ситуации, то неисключено, что он может им стать и в другой;

в результате стереотипного восприятия лидеры в одной ситуации рассматриваются группой как «лидеры вообще»;

став лидером в одной ситуации, индивид приобретает авторитет, который способствует избранию его лидером и в другой ситуации;

лидером чаще выбирают человека, который имеет мотивацию к достижению этого статуса.

Несмотря на то, что концепция лидерства Хартли была более гибкой (по сравнению с предшествующими, ей все же не удалось приобрести четкости и строгости в качестве научной теории лидерства».

«Теория определяющей роли последователей» является одной из самых популярных теорий. Данный тип теории провозглашал лидерство «как функцию от ожиданий (ожиданий) последователей» Социальная психология под ред. А.Л.Журавлева М., 2002г.. Известно, что лидер не может существовать без группы. Последователи могут принимать и отвергать лидера. Лидер будет приниматься группой лишь до тех пор, пока он будет разделять ценности, значимые для группы. При утрате поддержки от своей группы лидер теряет способность влиять на её деятельность. Таким образом, деятельность лидера детерминирована его последователями. В процессе синтеза вышеописанных теорий была разработана комплексная или реляционная теория, сочетающая в себе идеи трёх основных направлений.

Взгляды З.Фрейда относятся к психоаналитической теории лидерства. В соответствии с данной теорией лидерство рассматривается как эффект нереализованных в социальной жизни желаний человека. Подавленные влечения становятся в последствии источником высокой социальной активности. Происходит социальная компенсация психологической неудовлетворённости за счёт влияния на других.

Лидерство также рассматривается как следствие комплекса неполноценности,

возникающего в детстве и «являющегося универсальной движущей силой в преодолении препятствий и развития личности.

Альфред Адлер полагал, что стремление к власти порождается страхом. Адлер считала, что личности, боящиеся людей, стремятся к властвованию над ними. В бихевиоризме лидерство изучалось как результат борьбы за выживание, которая в большинстве случаев происходит на неосознанном уровне. В это теории лидерство связывали с такими качествами человека, как доминантность, инициатива, напористость и агрессивность.

«Теория кредита доверия» (Idiosyncrasy Credit) была разработана Е.Холландером в рамках личностно-ситуативной концепции. «Теория имеет дело с определением степени свободы лидера в инициировании им изменений в группе. Лидер может сделать это лишь в том случае, если последователи осознают его компетентность и оценивают его поведение как соответствующее нормам, принятым в группе, что порождает лояльность и доверие к действиям лидера.

По мнению Холландера, в результате совместной деятельности происходит определенное накопление позитивных впечатлений по отношению к индивиду, претендующему на роль лидера, а это, в свою очередь, определяет то, насколько индивид в своих поступках может отойти от ожиданий группы. Каждый ее член при решении общих задач набирает определенное количество «заслуг» перед группой, которая выдает ему кредиты на нестандартное поведение без применения каких-либо санкций, то есть дает определенную свободу отклонений от принятых правил, что было бы невозможно для тех, у кого такого доверия нет. Эти кредиты доверия позволяют использовать их для обновления действий, ожидаемых в рамках роли лидера. Неиспользованные кредиты могут быть «съедены» неудачей лидера в осуществлении ролевых ожиданий последователей. Причины ее включают бездействие (инертность), работу «на себя», слабую мотивацию его действий, некомпетентность в решаемом вопросе и другие, отрицательно воспринимаемые тоны поведения. Если лидер не совершает ничего такого, что могло бы поколебать веру последователей в его целенаправленность, способность компетентно решать поставленные задачи, лояльность и надлежащее с его стороны отношение к группе, вероятнее всего, стремление провести какие-либо реформы в организации будут восприняты терпимо» Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель (элементы психологии менеджмента в повседневной работе). - М. 1998..

1.5 Сравнительная характеристика лидерства и руководства.

Для начала сравнения рассмотрим трактовки обоих понятий в психологических словарях.

«Лидер - это авторитарный член организации или малой группы, личностное влияние которого позволяет ему играть главную роль в социальных процессах, ситуациях. Авторитет и повседневное влияние лидера имеют неформальный характер, складываются стихийно и поддерживаются неофициальными средствами группового контроля» Краткий словарь по социологии М. 1988г..

«Руководитель - лицо, на которое официально возложены функции управления

коллективом и организации его деятельности.

Руководитель несёт юридическую ответственность за функционирование группы (коллектива) перед назначавшей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определёнными возможностями санкционирования - наказания и поощрения подчинённых в целях воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность» Психология, словарь. М. 1990г..

Оба процесса рассматриваются в социальной психологии как групповые, связанные с социальной властью в группе.

И лидер, и руководитель оказывают ведущее влияние на дела группы, но способы осуществления данного влияния различны. В большинстве исследований, которые касаются теорий лидерства данные понятия рассматриваются в одном контексте, однако лидерство отмечается в системе неформальных отношений, а руководство в системе формальных отношений.

Таким образом, феномены лидерства и руководства являются близкими по своей психологической сущности, но не совпадают полностью.

В зависимости от ориентации лидеров и руководителей выделяют два аспекта власти: формальный и психологический. Формальный (инструментальный) аспект всегда связан с правовыми полномочиями руководителя и личностными возможностями руководителя воздействовать на членов группы. В отличие от лидерства руководство всегда содержит правовую основу. Инструментальный руководитель ориентируется, главным образом, на задачу, стоящую перед группой, а психологический руководитель на людей и их интересы.

Рассмотрим различия между лидером и руководителем, которые традиционно выделяются в социальной психологии:

«Во-первых, лидер регулирует межличностные отношения, а руководитель - формальные. Кроме того, лидер связан только с внутригрупповыми отношениями, руководитель же обязан обеспечить определённый уровень взаимоотношений своей группы в микроструктуре организации (учреждения), т. е. вне группы» Пырыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М. 1971г.. Мы склонны поспорить с данным утверждением, так известно, что в большинстве случаев лидеры девиантных подростковых групп и военные лидеры (в прошлом) представляют (-ли) интересы своих групп в процессе взаимодействия с другими группами.

«Во - вторых, лидерство является стихийным процессом, в отличие от руководства. Никто не может гарантировать запланированное лидерство, потому что многие условия его возникновения зависят от групповых процессов, которые не всегда предсказуемы. Таким образом, руководство выступает как явление более стабильное, чем лидерство» Пырыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М. 1971г..

В-третьих, руководитель в отличие от лидера имеет право использовать и формальные, и неформальные санкции по отношению к подчинённым, а лидер может использовать лишь неформальные.

«В-четвёртых, различия между лидером и руководителем связаны с процессом принятия решения - обязательной управленческой функции. Для её реализации руководитель использует большой объём информации как внешней, так и

внутренней. Лидер же владеет только той информацией, которая существует в рамках данной группы. Таким образом, принятие лидером решений осуществляется непосредственно, а руководителем - опосредованно» Пырыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М. 1971г. .

Однако, не смотря на все различия, в некоторых источниках феномены лидерства и руководства рассматриваются как совершенно идентичные. Такой взгляд вполне оправдан, так как социально-педагогическая сущность лидерства и руководства совпадает. В связи с этим многие теории управления оправданы как для лидерства, так и для руководства» Пырыгин Б. Д. Основы социально-психологической теории. М. 1971г..

В отличие от руководителя лидер обладает неформальным авторитетом в своей группе. « Лидер всегда авторитетен, иначе он не будет являться лидером. «Авторитет - это совершенно особый вид влияния на людей, который выражается в способности человека, не прибегая к принуждению, направлять поступки и мысли других людей. В широком смысле под авторитетом понимается общепринятое неформальное влияние, в узком - одна из форм осуществления власти. Можно определить авторитет и как признание лидера его последователями» Е. В. Андриенко. Соц. психология. М. 2003г..

Однако, на практике, могут встречаться группы, в которых руководитель и лидер - это одно и то же лицо. В данном случае все вышеперечисленные факторы будут относиться к данной личности, и при этом влияние данного лица будет носить естественный характер, включённость в ситуацию коллектива улучшится, но у лидера появится зависимость от группы. Данный тип руководства подходит для творческих коллективов. Так как руководитель сочетает в себе направленность на результат, хороший контроль психологической ситуации, неформальный авторитет, естественное влияние.

1.5.1 Стили лидерства и руководства

В 30-е гг. 20 в. Курт Левин выделил 3 стилия руководства: авторитарный (директивный), демократический (коллегиальный), либеральный (попустительский).

Стиль лидерства представляет собой типичную для лидера систему приёмов воздействия на членов группы (подчинённых или ведомых).

Авторитарный стиль проявляется в жёстких формах управления, пресечении инициативы членов группы, отсутствии обсуждения принимаемых решений. « Качество решений руководителя зависит от количества информации, которой он обладает и от его способности правильно её интерпретировать. Однако авторитарный руководитель не всегда владеет достаточной информацией для принятия решений, поскольку между ним и группой существует большая социальная дистанция и подчинённые не слишком откровенны с авторитарными руководителями). Решения доводятся до подчинённых в ясной, конкретной, чёткой форме, но авторитарный руководитель никогда не даёт полной информации о ходе дел, что может вызвать фрустрацию членов группы и ускорить формирование микрогрупп» Е. В. Андриенко. Соц. психология. М. 2003г. , в которых, на наш взгляд,

могут выделиться новые лидеры, способные сместить руководителя.

Демократический стиль отличается коллегиальным обсуждением проблем в группе, поощрением инициативы подчинённых, активным обменом информацией между лидером и членами группы, принятием решений на общем собрании. При данном стиле руководитель имеет больший объём информации, чем при авторитарном, что облегчает принятие решения и делает их более адекватными ситуации. Решения принимаются довольно медленно. Демократический руководитель должен обладать такими качествами, как терпение, сдержанность, толерантность, гибкость поведения. «Данный стиль способствует формированию психологического климата в группе. Наблюдается высокая степень удовлетворённости членов группы своей деятельностью и положением среди коллег» Е. В. Андриенко. Соц. психология. М. 2003г.. Однако у руководителя могут возникать проблемы с контролем деятельности. Попустительский стиль выражается в добровольном отказе руководителя от управленческих функций, устранении от руководства, передаче функций управления членам группы.

«При таком стиле группа существует самостоятельно и сама определяет основные направления своей жизнедеятельности. Только высокий уровень личностного или профессионального развития членов группы может способствовать нормальной работе группы при таком управлении. В то же время попустительский стиль может способствовать росту ответственности и самостоятельности рядовых членов группы» Е. В. Андриенко. Соц. психология. М. 2003г..

Важно отметить, что стиль лидерства напрямую связан с личностными качествами лидера, характеристикой ситуации и особенностями самой группы и последователей (см. рис. 1 в приложениях).

Оптимальный вариант - это сочетание в деятельности руководителя всех трёх стилей. Основными факторами изменения стиля руководства являются: степень срочности принятия решения, конфиденциальность задачи, величина группы, личность руководителя, умственные способности подчинённых или уровень их профессионализма.

1.6 Функции лидера

Специфика функций лидера детерминируется главным образом в соответствии с особенностями группы (последователей), которой он руководит.

Многие из функций, к рассмотрению которых мы сейчас перейдем, применимы (или входят в круг обязанностей) формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

Лидер как администратор. Эта функция включает в себя деятельность по разработке основных направлений деловой политики, наблюдение за выполнением действий.

Сущность данной функции - предписание деятельности другим членам группы.

Лидер как планировщик. В рамках данной функции лидер осуществляет разработку методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности. Часто лидер является единственным

хранителем плана действий.

Лидер как политик. Данная функция представляет собой установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника: указания сверху, указания снизу, т. е. решения самой группы, указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений).

Лидер как эксперт. К лидеру обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту.

Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю, ценности и т. д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы.

Лидер как регулятор отношений внутри группы. Данная функция подразумевает предупреждение и предотвращение или выявление и регуляцию конфликтов между членами группы. В связи с этой функцией в руках лидера оказывается средство, благодаря которому он может уменьшать или поддерживать тенденцию к фракционизму внутри группы, в зависимости от того, каковы его личные планы.

Лидер как источник поощрений и наказаний. Данная функция, на наш взгляд, имеет особую значимость, так как напрямую связана с ценностными ориентациями группы и её лидера. Лидер как пример. В некоторых типах групп лидер может служить моделью поведения для остальных членов группы, т. е. обеспечивает их наглядным указанием того, кем они должны быть и что они должны делать. Лидер как символ группы. Группы с высокой степенью сплоченности стремятся не только к внутренним, но и внешним отличиям от остальных индивидуумов. Члены таких групп прибегают к различным знакам отличия в одежде и поведении (например, члены масонских лож, политических партий, клубов и т. д.). Лидеры, являясь ядром таких групп, начинают выполнять функцию символов» Ю. Н. Емельянов. Руководство коллективом как проблема социальной психологии. М., 1971 .

Лидер как фактор, отменяющий индивидуальную ответственность. Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать. Такие выражения лидеров как : «все претензии -- ко мне», «действуйте моим именем», «передайте, что я приказал» относятся именно к этой функции. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения.

Лидер как проводник мировоззрения. Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. В целом оно отражает идеологию того общества, к которому принадлежит группа.

Глава 2 Социально-психологические особенности формирования лидерства.

Лидерство и групповая динамика

2.1 Гендерные особенности лидерства. Проблема женского лидерства

Т. К. Арефьева (СамГУ) отмечает, что «эпоха создала свой стереотип деловой

женщины. Образ женщины лидера формировался на основе некоего мужского стандарта (это выражалось как в методах достижения цели, так и во внешнем облике). По мнению Т. К. Арефьевой «копирование женщиной мужского стиля руководства является одной из причин негативного отношения к женщине - руководителю со стороны как мужчин, так и женщин» Социальная феминология. Сборник научных статей. СГУ Самара 1997г..

Общественное сознание нашей страны консервировало традиционные взгляды на роль мужчины как добытчика и кормильца, женщины - домашней хозяйки, отводя её более низкие ступени общественной иерархии. Общественное сознание отводит женщине роль трудолюбивой исполнительницы, нежели роль лидера. Как показывает статистика, число женщин по мере следования от низших звеньев социальной иерархии к высшим постепенно уменьшается.

Стремление женщины поднять свой профессиональный уровень вытесняется сопротивлением общественного мнения, занятостью в домашнем хозяйстве, репродуктивной функцией. В условиях внедрения новых технологий информационного общества требуется не одноразовое, полученное в молодости профессиональное образование, а неоднократное обновление навыков и умений, которое в связи с вышеперечисленными факторами становятся практически невозможными. «Так, в самой феминизированной стране мира- Норвегии - женщинам принадлежит 59 мест в Парламенте из 165» Силласте Г. Г. Женские элиты и их особенности. Общественные науки и современность. 1994г. №1.. «По данным журнала «Fortune» не было ни одной женщины в списке двухсот самых высокооплачиваемых руководителей экономики и правительства» Марио Р. Дедерихс. Хиллари Клинтон и власть женщин. М. 1995г. .

Сложившаяся обстановка отражает уровень социально-экономического, идеологического развития общества, комплекс противоречий реального положения женщины в обществе, характер кадровой политики.

Однако, как показали исследования ленинградских специалистов, женщины руководители по своим качествам, особенно ответственному отношению к делу не редко не только не уступают, но и превосходят мужчин, но есть и противоположная точка зрения о качествах мужчин и женщин: «Экспериментальному выявлению «образа своих достижений» и их причин при выполнении познавательных заданий у мужчин и женщин показывают, что мужчины, как правило, более уверены в себе, их уровень притязаний заметно выше, а достижение успеха они чаще связывают со своими личностными качествами. Женщины, в свою очередь, склонны приписывать успех при решении сложных задач воле случая или везению. Женщины, как показали исследования Ф. Хоппе, чаще склонны к выбору более простых и легкодостижимых целей, выбор их менее стабилен и они проявляют меньшую настойчивость в достижении целей. Женщинам свойственна известная недооценка своих возможностей. Мужчины, напротив, настроены на успех, они стремятся выбрать цель повышенной степени трудности и более настойчивы в ее достижении» Ефремова О.И. Женщина и успех. Женщина элегантного возраста. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996..

2.1.1 Гендерные различия стилей лидерства

«Гендерные (т.е. полоролевые) стереотипы относительно лидерского стиля мужчин и женщин распространены очень широко. Считается, что женщины больше думают о чувствах своих сотрудников, обладают лучшими навыками общения и поэтому более ориентированы на отношения. Мужчин же часто рассматривают как жестких, авторитарных лидеров макиавеллиевского типа, которые не особенно обращают внимание на чувства своих подчиненных и намного меньше беспокоятся об их взаимоотношениях. Психологи изучили сотни научных исследований в поисках ответа на вопрос, чем лидерский стиль женщин отличается от лидерского стиля мужчин. Было обнаружено, что женщины обычно практикуют более демократичную манеру руководства, чем мужчины. Возможно, это происходит потому, что женщины обладают лучшими навыками общения. Это позволяет им при принятии решений использовать способности членов группы и, если нужно, вежливо отвергать их советы. Женщины обычно являются лучшими лидерами (как по объективным показателям их работы, так и по оценкам сослуживцев) в тех сферах деятельности, где особенно важны навыки общения, например в сфере образования. Мужчины обычно бывают более успешными лидерами там, где требуется способность решительно отдавать приказы и осуществлять контроль, например в армии» www.psyllive.ru.

2.2 Национальные особенности лидерства

«Хрестоматийные примеры национального лидерства всем известны - среди них Шарль де Голль, Уинстон Черчилль, Мустафа Кемаль Ататюрк. Суть национального лидерства - в способности предложить нации перспективный и убедительный курс развития страны. Истинный лидер нации, ставший главой государства, неуклонно направляет деятельность государственных институтов на обеспечение главных национальных интересов - защиты, обеспечения благополучия и свободной, комфортной жизни населяющих страну народов. Если простой политический лидер определяет свои действия и замыслы на краткосрочный период, то национальный лидер мыслит в формате десятилетий, определяя оптимальные направления развития своей страны на долгосрочную перспективу.

У всех исторических лидеров наций были общие черты. Это, в частности, сложные изначальные условия, критический, переломный момент истории. Так, в США при Франклине Рузвельте была Великая депрессия, в Китае при Дэн Сяопине преодолевали последствия «культурной революции».

Второй общий фактор - необходимость модернизации действующей или формирования новой государственности. Например, в период после Второй мировой войны во Франции, после обретения независимости в Сингапуре требовалось главное - жесткое, эффективное и профессиональное управление государством.

Третья общая черта национальных лидеров - это абсолютная поддержка большинством граждан страны.

Именно поэтому национальным лидером, например, никогда нельзя будет назвать Иосифа Сталина, Адольфа Гитлера, и других диктаторов, несмотря на то, что при некоторых из них (например, при Аугусто Пиночете в Чили) их государства

добивались определенных экономических успехов. Если же режим управления в стране изначально является жестким и о демократических принципах волеизъявления говорить трудно, то отношение к руководителю как к национальному лидеру здесь показывает история. Сорок лет спустя в Китае вспоминают Дэн Сяопина как великого экономического реформатора, обеспечившего стране поступательный рыночный путь развития.

Четвертое, что объединяет лидеров разных времен и стран, это наличие у каждого из них стратегической общенациональной идеи будущего развития, которая показала свою эффективность. Для примера можно вспомнить план «Перспектива-2020» (Vision 2020) в Малайзии, «Новый курс» (New deal).

Наконец, пятое - международный авторитет. Масштаб деятельности всех национальных лидеров, как правило, выходил за рамки их родной страны. Их инициативы, активная внешнеполитическая деятельность оказывали влияние на международное развитие» www.continent.kz.

2.3 Возрастные особенности лидерства, динамика лидерства на различных возрастных этапах

«Биологический возраст оказывает довольно серьезное воздействие на осмысление лидерской роли и подход к решению задач в области разработки программных средств» www.programmers-leading.ru.

Для молодёжи свойственны следующие черты:

- Быстрое усвоение информации
- Восприятие новых технологий (отсутствие консерватизма)
- Многие задачи кажутся легко выполнимыми
- ощущение бессмертности, которое позволяет им добиваться великих достижений.

Качества взрослых людей и людей в возрасте «в возрасте»

* Мудрость, опытность

* Большой консерватизм

* Они все больше ощущают свою смертность и пытаются выжать максимум из каждого прожитого дня.

Согласно этим исследованиям, возраст действительно обуславливает определенный подход к рабочей деятельности, и в особенности это касается лидерства.

«По мнению психологов «наиболее сложным, но и наиболее продуктивным для формирования лидерских качеств, представляется подростковый возраст.

Была отмечена динамика следующих качеств:

- готовность к принятию решения
- умение презентовать себя
- быстрота сотрудничества» www.migdal.ru.

2.5 Макиавеллистический тип лидерства

«Термин “макиавеллизм” давно и прочно закрепился в политико-психологическом тезаурус как олицетворение худших качеств тех, кто считается самыми страшными представителями человеческого рода - тиранов и диктаторов. Всюду, где проявляет

себя политическая власть, особенно там, где у власти хитрость, цинизм и стремление выгоды, имплицитно присутствует и Макиавелли.

Словарь “Wunk-Wagnells Dictionary” дает следующее определение термина “макьявеллизм”: “Теория и практика политики властей позаимствована из” Монарха “Николо Макиавелли, который имеет следующие характеристики:

1. Хобби, содержание и распространение абсолютной власти с помощью хитрости (коварства), силы и запугивания.
2. Контроль над всеми средствами связи и облегчение таким способ влияния на общественное мнение.
3. Применение и поддержка своей власти путем террористических акций против тех, кто может этой власти угрожать “.

По наблюдениям американских психологов, эта черта была присуща президентам Е. Джонсону, В. Вильсона, Ф. Д. Рузвельта, Р. Никсону, Б. Клинтону, Дж. Бушу-младшему . Мировой перечень “последователей завета” Макиавелли: Александр Македонский, Юлий Цезарь, Вильгельм-Завоеватель, Кромвель, Наполеон, Ленин, Сталин, Гитлер, Муссолини и множество других.

Людей с высоким уровнем склонности к макьявеллизму отличает определенный тип поведения. Их действия оговариваются эгоцентричными соображениями с высокой степенью импульсивности. Эти люди характеризуются дефицитом социальных эмоций - чувством любви, стыда, вины и т.п. С другой стороны, они обычно довольно ограничены интеллектуально и свой путь к конечной цели прокладывают с помощью хитрости, инсинуаций, запугивания, шантажа, часто в тандеме с другими людьми, от которых впоследствии лишаются. «Действуя по-макиавеллевски, лидер подписывает на исполнение только те решения, что воплощают в жизнь его властные планы».

«Ярко” выраженным макьявеллистам присуща тенденция действовать так, как они считают необходимым, обеспечивающей эффективное использование ими всех ресурсов, предоставленных той или иной ситуацией.

Таким образом, нужно отметить, что проблема макьявеллизму продолжает оставаться одной из ведущих предметных областей современной политической психологии. Дальнейшие исследования в этом направлении непременно должны иметь прикладной характер и базироваться на эмпирических результатах».

2.6 Влияние лидера на групповую динамику

Если рассматривать лидера как члена группы, то определение лидерства будет следующим: «Лидер - член группы с наивысшим социометрическим статусом, наиболее авторитетная личность, за которым признается центральная роль при принятии групповых решений и организации совместной деятельности» www.oad.rags.ru.

Ранговая иерархия, со временем складывающаяся в рамках группы не является постоянной и устойчивой. Лидеры и групповая неустойчивость. Благоприятная обстановка для выдвижения нового лидера может создаваться при появлении внешней угрозы, при возникновении внутригрупповых конфликтов.

В процессе развития внутригруппового конфликта в группе выделяются конфликтующие подгруппы и лидеры этих подгрупп. В какой-то момент лидеры возникших конфликтующих подгрупп могут занять положение равновесия сил относительно верховного лидера, что в дальнейшем может привести к смещению последнего или же верховный лидер может вытеснить возникающих лидеров «Сотрудник Мичиганского университета (США) Крокетт (Crockett) экспериментально доказал, что разногласия в группах создают благоприятную почву для узурпации ролей старых лидеров и выдвижения новых. Он изучил 72 группы в правительственных и промышленных организациях, что привело его к следующему выводу. «Группы, члены которых имеют различное мнение относительно целей группы и средств для их достижения, гораздо чаще выдвигают неформальных лидеров, чем группы, которые не имеют разногласий в определении целей и средств. Рассмотрим ещё один способ смещение верховного лидера. Новый лидер скорее всего может появиться в тот период, когда старый лидер не соответствует своему руководящему положению как стратег, эксперт, планировщик и администратор. Доказано также, что если лидер не справляется с функцией представительства группы во внешней среде, не умеет «говорить от имени всех», то группа выдвигает нового лидера».

2.6.1 Восприятие лидера группой

Лидер в любой группе должен восприниматься как «один из нас». Если изучать биографии преуспевающих лидеров, то можно заметить, что лидер имеет определенные общие характеристики с членами группы. Поэтому он воспринимается как «один из нас», а не «пришелец».

Лидер обязательно должен восприниматься как в особой степени воплощающий в себе нормы и ценности, имеющие наибольшее значение для группы. Данный факт весьма нагляден в исследовании (социометрии студенческой группы), проведённой нами. Однако, в исследовании изучались социометрические «звёзды», но данная характеристика, на наш взгляд, относиться в равной степени и к лидеру.

Лидер должен восприниматься как «лучший из нас». Лишь представляясь выдающейся личностью, он может служить примером для группы и символизировать «отца». Если лидер не является экспертом относительно задач группы, то эти задачи или не будут выполнены, или будут выполнены крайне посредственно.

Но лидер не должен быть и намного лучше. Он не должен быть и намного умнее. Так как слишком умный не воспринимается как «один из нас». Также интересы в этом случае могут быть далеки от проблем группы, он не будет достаточно мотивирован для того, чтобы помогать группе. И наконец, могут возникнуть проблемы коммуникабельности ввиду большого различия в интеллекте.

Глава 3 Особенности восприятия характеристик лидера молодёжью

3.1 Программа исследования лидерства в студенческих группах

Основные понятия исследования - лидерство, лидер, характеристики лидера, врождённые лидерские способности, приобретённые лидерские способности.