



Лидерство является естественным социально-психологическим процессом в группе людей, который строится на влиянии личного авторитета личности на поведение членов группы. Влияние в данном случае рассматривается как поведение человека, вносящее изменения в отношения, поведение и чувства других людей. Влияние осуществляется через идеи, слова устные или письменные, внушения, убеждения, эмоциональное заражение, принуждения, примеры или личный авторитет.

Группа людей, которой необходимо решить важную проблему, всегда определит лидера, который должен будет решить вопрос. Лидер определяет существование группы.

Понятия «лидер» и «цель» неразрывно связаны между собой. Потому как лидер всегда имеет определенную цель. Но если человек достигает цель самостоятельно, без помощи других людей, он не может называться лидером. Лидер должен иметь хотя бы одного последователя. Основная задача лидера – суметь повести за собой людей, создать между людьми в группе связи, способствующие решению определенных задач. Исходя из этого, лидера можно назвать элементом упорядочивания системы людей в группе. Лидер может рассматриваться как зеркало группы людей. Существует масса теорий лидерства. Рассмотрим некоторые из них:

- Теория физических качеств, когда лидер должен обладать высоким ростом, весом и силой не нашла практического подтверждения. Как правило, лидеры бывают небольшого роста и не имеющие большой физической силы.
- Теория интеллигентности, предполагающая связь лидерских качеств с вербальными и оценочными качествами человека. Эта теория указывает на управленческий успех личности, которая обладает перечисленными качествами.
- Теория черт предполагает наличие у человека определенных свойств, черт, которые выдвигают его в лидеры

Типы лидерства

Существует десять типов лидерства, которые выделяют психоаналитики:

1. «Патриархальный повелитель», еще его называют «соверен». Этот тип подразумевает лидера, который находится в образе строгого, но любимого отца. Такой лидер может внушить человеку уверенность в себе и исключить негативные эмоции. «Патриархальным повелителем» становятся на основе почтения и любви.
2. «Вождь» — это тип лидера, в котором группа людей видит выражение и концентрацию своих желаний, которые соответствуют определенному групповому стандарту. И данный лидер включает в себя все эти стандарты. «Вождь» вызывает подражание в группе.
3. «Тиран» — это тип лидера, внушающий группе безотчетный страх. Такой тип лидера воспринимается в группе как самый сильный. Лидеры-тираны, как правило, доминирующие, авторитарные личности. Группе, имеющей такого лидера, свойственно смиренное подчинение и страх.
4. «Организатор» — это тип лидера, который для группы предстает в виде силы для подражания «Я-концепции». Такой тип лидера удовлетворяет потребность каждого, убирает чувство вины и тревоги. «Организатор» пользуется уважением в группе.
5. «Соблазнитель» — это такой тип лидера, который играет на слабостях других. Такой лидер предстает как «магическая сила», он дает выход подавленным эмоциям членов группы, сглаживает конфликтные ситуации, снимает напряжение. «Соблазнитель» пользуется любовью и обожанием в группе. Недостатки такого лидера, как правило, вовсе не замечают.
6. «Герой» — это тип лидера, который способен пожертвовать собой ради других. Данный лидер ярко проявляет себя в ситуациях группового протеста. Ориентируясь на его храбрость, члены группы следуют за ним. Группа видит в «герое» эталон справедливости.
7. «Дурной пример» — это тип лидера, который выступает в качестве источника заразительности для бесконфликтной личности. Такой лидер способен эмоционально заряжать группу.
8. «Кумир» — это такой тип лидера, который способен повести за собой группу. Притягательный, положительно заражающий группу – «кумира» любят, идеализируют и боготворят.
9. «Изгой».
10. «Козел отпущения»

Характеристики лидерства в группе В группе существует несколько компонентов, которые позволяют сложиться лидерству как особому феномену. Без этих компонентов лидерство не может существовать, поскольку каждая часть является

неотъемлемой и значимой как для самого лидера, так и для членов группы, независимо от ее размеров. К компонентам относят следующие: деловой компонент, эмоциональный, а также информационные элементы лидерства. Перейдем к характеристикам видов лидерства в зависимости от того, какой компонент преобладает в каждом из них. Начнем с делового лидерства в группе. Оно характерно преимущественно для формальных групп, которые решают наиболее значимые производственные задачи. На основе этих качества выполнения задач формируются такие черты лидерства, как компетентность и ответственность, умение лучше, чем все остальные понимать организационные задачи и принимать эффективные меры по их решению. Также деловой лидер чаще, чем остальные имеет опыт в конкретной области деятельности, где он собственно и занят.

В группе не может быть однородного лидерства, и это подтверждают множественные социологические исследования. В зависимости от направленности влияния лидера, а также ориентируясь на результат, к которому ведет лидерство в конкретной организации, принято выделять лидерство с точки зрения следующих групп: Конструктивное лидерство, которое иначе еще принято называть функциональным лидерством. Оно способствует осуществлению и успешной реализации заданных целей организации, поэтому и деятельность, а также характер механизмов должны соответствовать целям и задачам организации; Деструктивное лидерство, которое также следует называть дисфункциональным. Оно формируется на базе стремлений, которые могут нанести вред и заметный ущерб организации. Такое лидерство чаще всего проявляется в группах с деструктивным поведением и яркими антисоциальными целями – мошенники, преступники, воры, взяточники; Нейтральное лидерство – оно не оказывает никакого влияния на эффективность производственной деятельности организации и ее членов. Например, это может быть лидерство в отдельной, достаточно локальной группе – группе садоводов-любителей, группе школьников, которые имеют общие интересы друг с другом.

Малые группы – это социально-психологические общности, играющие важную роль в обществе. В малые группы включаются различные внутригрупповые отношения (семейные, профессиональные и т.д.). В малой группе индивид социализируется, приспособляются к общественной жизни.

Признаками малых групп являются следующие:

- немногочисленный состав;

- общность групповых ценностей и норм;
- совместная деятельность;
- устойчивость межличностных контактов и т.д.

Таким образом, малые социальные группы – это немногочисленное объединение людей, характеризующееся общностью ценностей, норм, интересов членов группы, в которой происходит социализация личности.

Малые группы имеют пределы количественного состава:

- нижний предел – 2-3 человека (Г.Зиммель ввел термины «диада» и «триада»);
- верхний предел – 7-12 человек.

В таких группах наблюдается устойчивость связей и непосредственность контактов.

Типология малых групп

1. Первичные группы - объединения людей, характеризующиеся тесными связями, устойчивыми неформальными отношениями и эмоционально окрашенными контактами. Для первичных групп свойственно коллективное единство, восприятие себя как «мы», а так же возникновение противоречий и конфликтов.

Примером первичной малой группы выступает семья.

2. Вторичные группы представляют собой объединения людей, взаимосвязь которых носит безличный характер, формализованное взаимодействие. У таких групп сохраняется наличие общей цели, однако между членами группы не обязательны личностные отношения.

Примерами таких групп могут быть студенческая группа, профессиональный коллектив, спортивный клуб и т.д. Вторичные группы направлены на реализацию общих целей и задач, в то время как первичные группы ориентированы на укрепление межличностных отношений внутри группы.

Лидерство

Лидерство можно назвать психологической характеристикой определенного члена группы или нескольких ее членов. Лидер выдвигается группой тогда, когда предстоит решение конкретной задачи в конкретный ситуативный момент. Человек, с подходящими более всего для решения этой задачи свойствами и

качествами, берет на себя функции организатора. Человек, претендующий на лидерство, может быть более активен в этой ситуации, более осведомлен или иметь профессиональный опыт. Другие члены группы принимают лидерство, то есть отношения выстраиваются таким образом, что он будет вести, а они будут ведомыми. Не обязательно совпадение меры притязаний лидера и готовности группы принять его. Поэтому возможности лидера могут быть возрастающими и снижающимися. Лидерство – это всегда система групповых отношений, лидер не может действовать один. Иногда понятие «лидер» приравнивают к понятию «авторитет». Это не совсем так. Безусловно, лидер обладает авторитетом в группе, но не всякий авторитетный человек способен быть лидером. Лидер – это организатор, авторитет не выполняет такой функции, он выступает примером, идеалом. Феномен лидерства – это явление специфическое и с другими понятиями не отождествляющееся.

Пример:

Весьма популярна теория американского социального психолога Дугласа МакГрегора. В ней в зависимости от того, какую модель человека принимает лидер, выделяются стили X и Y. Стил X характеризует восприятие лидером своих подчиненных как группу людей, которые не любят работать и стремятся избежать поручений, как людей безответственных, несамостоятельных, не имеющих честолюбия и нуждающихся в постоянной опеке со стороны руководителя. Поэтому руководитель делает вывод о том, что людей всегда нужно заставлять работать, используя принуждение, наказание и жесткий контроль за исполнением поручений. Стил Y характеризуется тем, что работа признается природным свойством людей. При правильной организации управления люди не только не избегают работы и ответственности, но активно стремятся к ней. Предполагается, что способности к творческой деятельности присущи большинству людей, а задача руководителя состоит в том, чтобы раскрыть эти стремления и создать подчиненным необходимые условия для творческой деятельности.

Входя в различные социальные группы и проявляя свои личностные качества, человек идентифицирует себя с группой и формирует представление о самом себе. Он начинает лучше понимать свои сильные и слабые стороны, достоинства и недостатки, но, конечно, лишь в том случае, если обладает необходимым уровнем рефлексивных способностей, т.е. способностями к самоанализу. Очень важно принимать во внимание особенности социально-психологической регуляции межличностных отношений в группе, в частности ценности и групповые нормы поведения, например этические. Во многих случаях несовпадение таких норм у

различных членов группы может стать причиной межличностных конфликтов или фактором, способным повлиять на конфликтную ситуацию, если она возникла, например, в силу противоречия материальных интересов. Здесь уже речь идет о морально-нравственной регуляции, поскольку под моральными нормами обычно понимают внешнюю этическую регуляцию поведения человека, а под нравственными нормами – его внутреннюю саморегуляцию. Таким образом, человек может быть глубоко нравственной личностью в аморальном обществе, но может быть и безнравственным индивидом в обществе с высокими моральными нормами.

Нужно отметить, что термин "этика" здесь означает научную дисциплину, которая изучает морально-нравственную регуляцию. В отличие от психологии, которая исследует данный феномен экспериментальными методами, этика возникла в глубокой древности в рамках философии и религии, поэтому ее методы ближе к тому, что называют герменевтикой, т.е. толкованием идей, принципов, явлений, текстов и пр.