

ЧОУ ДПО «Институт повышения квалификации и профессиональной
переподготовки»

Программа профессиональной переподготовки

«Педагогика и психология»

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

на тему: «Феномен лидерства в коллективе»

Выполнила:

Поташева Анна Александровна

г. Абакан

2022

Содержание

Введение.	3
1 Лидерство	5
1.1 Теория происхождения лидерства	5
1.2 Феномен лидерства и функции лидера	8
2 Лидер в коллективе	18
2.1 Качества и цели лидера	19
2.2 Роль лидера в создании психологического климата коллектива	22
Заключение	29
Список использованных источников	31
Приложение	32

Введение

Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей. В начале двадцатого столетия началось изучение управления. Лидерство в коллективе стало объектом исследования в 30 – 50 годах был предпринят ряд крупномасштабных исследований на системной основе, а начиная с 70-х годов интерес к изучению лидерства начал расти еще больше, о чем свидетельствует появление работ Дж. Мак-Грегора Бернса, Р. Такера, Б. Келлермана, Дж. Пейджа.

До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а, следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерством. Однако сегодня появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства, необходимых для выработки методов эффективного руководства.

Актуальность рассматриваемой проблемы связана с Переходом от командно-административной системы к рыночной экономике, от тоталитарного режима к демократическому обществу. Обеспечение соответствия индивидуальных качеств лидера, его стиля деятельности ожиданиям трудового коллектива – одно из условий этого Перехода и создания положительного морально – психологического климата. Роль морально – психологического климата в жизнедеятельности личности и коллектива трудно переоценить. Он является одним из наиболее существенных элементов в общей системе условий существования и благополучия человека, в Первую очередь – морального, его работоспособности, производительности труда.

Обычно лидер в коллективе – важнейшая фигура. От того, как он ведёт себя с людьми, какой пример показывает другим людям, зависит очень многое. По этим причинам, а также потому, что персоне лидера, руководителя всегда вызывает у людей повышенный интерес, учёные, прежде всего психологи и социологи уделяют этим вопросам особое

внимание. Существуют многочисленные попытки сформулировать как функции лидера в коллективе, так и присущие ему черты личности, наличие которых необходимо для успешного создания положительного морально – психологического климата.

Чаще всего выделяются: а) Интеллект, который должен быть выше среднего, но не на уровне гениальности, а скорее со склонностью к решению сложных абстрактных проблем; б) Инициативность, самостоятельность, находчивость; в) Уверенность в себе, высокий уровень притязаний. К ним ещё добавляют способность подниматься над деталями и воспринимать ситуацию в целом, в связи с окружающей обстановкой, так называемый «фактор геликоптера».

Однако другие исследователи выделяют другие черты. А, главное, оказалось, что наличие у человека тех или иных «важнейших» качеств лидера далеко не всегда превращает его в эффективного руководителя, способного активно влиять на создание морально – психологического климата.

Проблема лидерства является одной из кардинальных проблем социума, ибо этот процесс не просто относится к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Когда проблема обозначается как «проблема лидерства», то этим лишь отдается дань социально-психологической традиции, связанной с исследованием данного феномена. В современных условиях проблема должна быть поставлена значительно шире, как проблема руководства группой.

Итак, из вышесказанного ясно, что проблемы лидерства в коллективе на данный момент ещё недостаточно исследована, стоит довольно остро, и в связи с этим большое значение имеет изучение феномена лидерства и как следствие обеспечение эффективного руководства.

1. Лидерство

Лидерство (leadership) – процесс, в ходе которого определенные члены группы ведут за собой всех остальных. [3]

Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер не мыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. В связи с этим феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы. Этот процесс может быть достаточно противоречивым: мера притязаний лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Выяснить действительные возможности лидера – значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу так же не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрасти, а при других, напротив, снижаются. Иногда понятие лидерства отождествляется с понятием «авторитет», что не вполне корректно: конечно лидер выступает как авторитет для группы, но не всякий авторитет обязательно означает лидерские возможности его носителя.

Лидер должен организовать решение какой-то задачи, авторитет такой функции не выполняет, он просто может выступать как пример, как идеал, но вовсе не брать на себя решение задачи. В связи с этим феномен лидерства – это весьма специфическое понятие, не описываемое ни какими другими понятиями.

1.1 Теория происхождения лидерства

Существуют три основных теоретических подхода в понимании происхождения лидерства «Теория черт» (иногда называется «харизматической теорией», от слова «харизма», т. е. «благодать», которая в различных системах религии интерпретировалась как нечто,

снизошедшее на человека) исходит из положений немецкой психологии конца XIX – начала XX в. И концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера.

Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт. Различные авторы пытались выделить эти необходимые лидеру черты или характеристики. В американской социальной психологии эти наборы черт фиксировались особенно тщательно, поскольку они должны были стать основанием для построения систем тестов для отбора лиц – возможных лидеров. Однако очень быстро выяснилось, что задача составления Перечня таких черт не решаема. В 1940 г. К. Берд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерских». Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие (позже Р. Стогдилл к ним добавил бдительность, популярность, красноречие). Однако, если посмотреть на разброс этих черт у разных авторов, то ни одна из них не занимала прочного места в Перечнях: 65% названных черт были вообще упомянуты лишь однажды, 16-25% – дважды, 4-5% трижды, и лишь 5% черт были названы четыре раза. Разнобой существовал даже относительно таких черт, как «сила воли» и «ум», что дало основание усомниться вообще в возможности составить более или менее стабильный Перечень черт, необходимых лидеру и, тем более, существующих у него. После публикации Стогдилла с новым добавлением к списку возникло достаточно категоричное мнение о том, что теория черт оказалась опровергнутой. На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в «ситуационной теории лидерства». Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком то отдельном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек им обладающим, становится лидером.

Итак, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо неё принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту. Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными. Интересно, что в этот самый момент ситуационной теории лидерства был подвергнут критике со стороны Ж. Пиаже, который утверждал, что при таком подходе полностью снимается вопрос об активности личности лидера, он превращается в какого-то «флюгера». Эту слабость ситуационной теории не могло снять и то добавление, которое было к ней сделано: в одном из вариантов ситуационной теории предлагалось считать главным моментом появления лидера выдвижение его группой, потому что именно она испытывает по отношению к данному человеку экспектации, ожидает от него проявления необходимой в данной ситуации черты (этот подход назывался еще и функциональным).

Чтобы преодолеть очевидную противоречивость в подобных рассуждениях, Е Хартли предложил четыре «модели», позволяющие дать особую интерпретацию этому факту, почему все-таки определённые люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их выдвижение. Во-первых, полагает Хартли, если кто-то стал лидером в одной ситуации, не исключено, что он же станет таковым и в другой ситуации. Во-вторых, вследствие воздействия стереотипов лидеры в одной ситуации иногда рассматриваются группой как лидеры «вообще». И в-третьих, человек, став лидером в одной ситуации, приобретает авторитет, и этот авторитет работает в дальнейшем на то, что данного человека изберут лидером в другой раз. В-четвертых, отдельным людям свойственно «искать посты», вследствие чего они ведут себя именно так, что им «дают посты». Вряд ли можно считать достаточно убедительным эти рассуждения для преодоления полной относительности черт лидера, как они выступают в ситуационной теории. Тем не менее, ситуационная теория оказалась достаточно популярной: именно на её основе проведена масса экспериментальных исследований лидерства в школе групповой динамики.

Как это часто бывает в истории науки, два столь крайних подхода побудили третий, более или менее компромиссный вариант решения проблемы. Этот третий вариант был представлен так называемой системой теории лидерства, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы и изучать его следует в связи с этим с точки зрения целей и задач группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов. Рекомендуют учитывать и другие Переменные, относящиеся к жизни группы, например длительность её существования. В этом смысле системная теория имеет, конечно, ряд преимуществ. Они очевидны, когда речь заходит не просто о лидерстве, но о руководстве. Особенно популярной является вероятностная модель эффективности руководства, предложенная Ф. Фидлером.

Большинство отечественных исследований лидерства осуществляются в рамках близких данной модели, хотя к ней добавляется нечто новое, продиктованное общими предпосылками исследования динамических процессов в группе, где определенные члены группы могут продемонстрировать свои способности организовать группу для решения конкретных задач.

Интересной в данном случае является разработанная Р. Л. Кричевским концепция целостного обмена как механизма выдвижения лидера, здесь ценностные характеристики членов группы как бы обмениваются на авторитет и признание лидера. [1]

1.2 Феномен лидерства и функции лидера

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. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее

авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе. [3]

В психологии приняты различные классификации лидеров:

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

по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);

по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и т. д. Лидер может быть одновременно и руководителем группы, а может им и не быть.

Различают:

- формальное лидерство – процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;

- неформальное лидерство – процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще назначают и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, неформальный лидер выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности.

Если руководитель группы и ее лидер не являются одним и тем же лицом, то взаимоотношения между ними могут способствовать эффективности совместной деятельности и гармонизации жизни группы или же, напротив, приобретать конфликтный характер, что, в конечном счете, определяется уровнем группового развития. Так, например, в просоциальных и асоциальных группах, как правило, функции лидера и руководителя выполняют разные члены группы. При этом чаще всего лидер в сообществах этого уровня социально-психологического развития оказывается член

группы, отвечающий преимущественно за сохранение и поддержание позитивной эмоциональной атмосферы в группе, в то время как руководитель, будучи ориентирован, прежде всего, на повышение эффективности групповой деятельности, нередко не учитывает, как это отразится на социально-психологическом климате сообщества.

Феномен лидерства определяется взаимодействием ряда Переменных, основными из которых являются: психологические характеристики личности самого лидера, социально-психологические характеристики членов малой группы, особенности ситуации, в которой находится группа, и характер решаемых задач.

В настоящее время имеются серьезные возражения представлениям о существовании универсального набора психологических качеств, «делающих» человека лидером. В частности, Р. Стогдилл, проведя комплексный обзор исследований в области лидерства, отмечает, что изучение личностных качеств лидеров дает противоречивые результаты. К числу наиболее часто упоминаемых исследователями личных качеств эффективных лидеров относятся: интеллект, стремление к знаниям, доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, надежность, ответственность, независимость, общительность. Однако, как показывают исследования, взаимосвязь между степенью выраженности отдельных качеств и эффективностью лидерства носит неоднозначный и характер, в разных ситуациях эффективные лидеры обнаруживают разные качества. В результате анализа Р. Стогдилл сделал вывод о том, что не существует такого набора личных качеств, который присутствует у всех эффективных лидеров, и что структура личных качеств лидера должна соотноситься с личными качествами членов группы, характером групповой деятельности и решаемыми задачами.

Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства считают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой

поведения. В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации. Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства К. Левина, описавшего и исследовавшего автократический, демократический и либеральный стили лидерства, и Р. Лайкерта, выделявшего стиль лидерства, ориентированный на задачу, и стиль лидерства, ориентированный на человека. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии однозначной связи между характеристиками стиля лидерства и его эффективностью.

Сторонники ситуационного подхода (Ф. Фидлер, Т. Митчел и Р. Хаус, П. Херси и К. Бланшар) пришли к выводу, что эффективность лидерства определяется соответствием качеств лидера и особенностей его поведения ситуации, в которой находится группа (характеру решаемой задачи, сложившимся условиям степени благоприятности отношения лидера с членами группы, величине реальной власти, которой обладает лидер в группѐ). Ф. Фидлер обнаружил интересную закономерность, стиль лидерства, ориентированным на задачу, чаще эффективен в наиболее и наименее благоприятных ситуациях, а стиль, ориентированный на человека, – в умеренно благоприятных условиях. Наконец, в рамках функционального подхода лидерство понимается как функция группы, т. е. явление, порождаемое особенностями групповой активности и характеристиками группы в целом. Итак, сегодня лидерство предстает как сложное многоплановое явление, определяемое целым рядом факторов.

В корпоративных группировках так же, как и в группах высокого социально-психологического уровня развития, как правило, функции лидера и руководителя возлагаются на одно и то же лицо. В то же время основания лидерства и руководства в этих двух типах высокоразвитых в психологическом плане групп носят принципиально различный характер. Так, если в корпоративных группировках совпадение статусных позиций лидера и руководителя связано с явным приоритетом отношений власти в

ущерб эмоциональному плану отношений, то в просоциальной группе высокого уровня развития типа коллектива именно эмоциональная «подпитка» властных полномочий нередко выступает как необходимый фундамент реализации формальной власти.

Сложность роли лидера, находящегося в стадии – становления, может быть раскрыта путем рассмотрения тех многообразных функций, которые входят в позицию лидера. Специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит; в демократичных группах решающее значение имеют совершенно другие функции, нежели в «авторитарных». Однако это не значит, что руководить группами с демократичной структурой легче, чем с авторитарной; просто эти функции качественно различны. 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. Наиболее вполне понятной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

Лидер как планировщик. Лидер часто принимает обязанности разработчика 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; он один знает дальнейшие пути, все остальные члены группы знакомы лишь с отдельными, не связанными между собой частями плана. [9]

Лидер как политик. Одной из важнейших функций лидера является установление целей и основной линии поведения группы. В основном групповые цели и методы их достижения имеют три источника:

1) Указания сверху, получаемые группой от руководства в соответствии с субординацией. Однако лидеры низшего уровня привлекаются в качестве консультантов, с правом совещательного голоса при выработке этих установок.

2) Указания снизу, т. е. решения самой группы. Хотя цели и средства определены снизу, лидер тем не менее несет ответственность за их реализацию, поскольку он, будучи членом группы, также вовлечен в выработку этих целей и методов.

3) Указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений) И так, независимо от источника, определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.

Лидер как эксперт. Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры (руководители организаций) прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов. Заметим, что в данном случае сам выбор этих экспертов второй ступени наглядно характеризует способности самого руководителя.

Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. В связи с этим участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т. д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы. В последнем смысле он является «привратником». [8]

Лидер как регулятор отношений внутри группы. Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через

коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

Лидер как источник поощрений и наказаний. Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы. [5]

Лидер как третейский судья и миротворец. Эта функция в известной мере связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т. е. кого-то поощрять и кого-то наказывать. 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 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. Командир отделения, который храбро ведет своих солдат в бой, служит именно таким примером.

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: их имена присваивают всему движению (и косвенно его участникам), в частно-промышленном мире владельцы фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая свое дело как продолжение своей личности, религиозные течения и секты продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное время и т. д.

В равной степени это касается различных научных школ, представители которых даже после смерти лидера идентифицируют себя с ним. [5]

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. Любимые выражения лидеров – «все претензии – ко мне», «действуйте моим именем», «Передайте, что я приказал» относятся именно к этой функции. Итак, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения. Причем последователи довольно охотно передают свою свободу лидерам (Фромм назвал это явление «бегством от свободы»).

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. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов. Взгляды в большей степени просачиваются вниз, чем наоборот; это особенно верно в тех случаях, когда лидер контролирует информацию, поступающую в группу из внешней среды.

Лидер как «отец». Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли «отца» для членов группы. Истинный лидер – это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «Переделать» на свой манер. «Отецеская» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях.

Лидер как «козел отпущения». Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей,

настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся». [4]

Особым случаем является утрата членами группы иллюзий относительно действительных целей или личности лидера. В связи с этим идейные противники так настойчиво ищут факты, компрометирующие лидера враждебной группы. Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. В связи с этим трудно выделить среди названных ролей лидера главные и второстепенные; их значение колеблется в зависимости от внутренних и внешних факторов, всего того, что мы называем жизнью коллектива.

Вывод

Многочисленные исследования педагогов и психологов по проблемам работы с активом постоянных и временных объединений, формирования и работы с группами и коллективами не дают четкого видения специфики самого феномена лидерства в современных условиях.

Исходя из множества существующих определений понятия «лидер», можно выделить основные признаки, по которым его можно охарактеризовать:

Первым признаком является принадлежность к группе: лидер – именно член группы, он «внутри», а не «над» группой [12].

Второй признак – это положение в группе: лидер пользуется в группе авторитетом, у него высокий статус.

Третий признак – совпадение ценностных ориентаций: нормы и ценностные ориентации лидера и группы совпадают, лидер наиболее полно отражает и выражает интересы группы.

Четвертый признак – ответственность лидера на группу: влияние на поведение и сознание остальных членов группы со стороны лидера, организация и управление группой при достижении групповых целей.

Пятый признак – источник выдвижения лидера в группе.

Р.С. Немов [10] и А.Г. Кирпичник отмечают систему личных взаимоотношений, в которых появляется лидер. Н.С. Жеребова говорит о выдвижении лидера в результате взаимодействия членов группы или организации группы.

Таким образом, анализ источников, их интерпретация позволяют определить понятия «лидерство» и «лидер».

Лидерство – один из компонентов блока общих качеств группы – естественно возникающий с развитием группы как коллектива феномен, отражающий степень дифференциации членов группы по степени влияния на группу в целом. Лидер – член группы, в наибольшей степени влияющий на формирование групповых интересов, выделившийся в результате внутригруппового взаимодействия в процессе ролевой дифференциации, реализующий собственные потенциальные возможности в организации деятельности и общения.

Основные функции лидера[11] - организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе[1,13,16].

2. Лидер в коллективе

Успешно действующие руководители высшего уровня обладают высокой восприимчивостью, отличаются развитой интуицией. Им присуща способность, которую можно назвать «проворством в уличной толчее».

Способность брать управление на себя. Лидер легко входит в роль руководителя с момента своего назначения, не извиняясь за него и не обращая внимания на претензии тех, кто считал себя кандидатом на данный пост.

Он не позволяет их разочарованию, зависти и ревности мешать выполнению своих обязанностей. Настойчивость.

Успешно действующие руководители упорно выполняют задуманное, даже если их точка зрения оказывается непопулярной. Им присуще интуитивное понимание, за какие идеи следует держаться, при этом они активно интересуются всеми доступными данными.

Их не пугает несогласие с ними других. Способность к сотрудничеству.

Успешно выполняющие свои функции лидеры умеют подавлять свою враждебность и действовать эффективно, несмотря на нее. Им удается нивелировать свои неприязненные чувства.

Такому руководителю свойственны умение разговаривать с людьми, такт, возможность общения на любом уровне. Благодаря хорошей способности к межличностным контактам он добивается основательной поддержки в организации для себя и своих идей.

Лидер умеет сдерживать свою враждебность и агрессивность. Инициативность.

Успешно действующий лидер активен. Он ведет в атаку.

Ему понятны возможности, ускользающие от внимания других. Он знает, когда начать – это часть его интуитивного знания.

Когда другие колеблются, он действует. Инициативность такого руководителя включает одно из основных качеств, ведущих к успеху, – способность рисковать.

2.1 Качества и цели лидера

Основные качества

1. Энергичность. Руководителю трудно добиться успеха, не обладая выносливостью, без физических и интеллектуальных возможностей.

Запас физических и интеллектуальных сил пополняется за счет огромной энергии успешно действующего лидера. Такой руководитель продолжает дело, когда другие уже падают от усталости.

2. Способность делать ставку на других. Успешно действующий руководитель охотно передает знания, дает советы, помогает росту других, не жалея на это время.

Он всегда готов помочь профессиональному росту и развитию, продвижению других по служебной лестнице. Сенситивность.

Руководители высшего уровня восприимчивы к чувствам других. Им свойственна эмпатия.

Они способны поставить себя на место другого и испытать его чувства. Достигающие успеха лидеры обладают своего рода личным радаром, дающим им возможность ощущать, что чувствуют и даже думают их коллеги.

3. Идентификация себя с делом. Наиболее успешно действующие руководители способны переносить неудачи без чувства поражения или унижения.

Их привлекает сам процесс достижения результата; они не стремятся быть всемогущими и всеведущими, не пытаются быть всюду одновременно, делать всю работу за других, не стараются казаться умеющими все. Лидеры высокого уровня умеют поручать работу другим.

Их не привлекает власть как таковая, они скорее заинтересованы в достижении цели. Они получают настоящее удовлетворение от успеха других, а не от собственного неограниченного могущества.

Власть, которой они пользуются, происходит из уважения, которое они внушают. Они не стремятся занять как можно больше руководящих постов,

зная, что их влияние и так достаточно и им не требуется применять власть для достижения успеха.

Они знают себе цену и удовлетворены ею, у них полная уверенность в себе. Все это дает такому лидеру силы противостоять нежелательному развитию событий.

4. Способность к сочувствию. Успешно действующие руководители проявляют сочувствие к другим, не ожидая, что их за это будут любить.

Они способны непредвзято и точно оценить своих подчиненных, прекрасно понимая, что невозможно угодить всем. Они умеют сочувствовать человеку, не позволяя при этом сделать себя беспомощными и нетребовательными.

Такой лидер прекрасно понимает, что стремление во что бы то ни стало нравиться подчиненным делает его неспособным руководить ими. Благодаря сильному чувству идентификации он способен принимать непопулярные решения.

Заинтересованность в росте организации, а не в собственной карьере. Настоящий лидер обязательно заинтересован в том, что он оставит после себя.

Его самое сильное стремление – не к личной власти; ему не нужно, чтобы вся организация подгонялась под его вкусы. Уходя, он хочет оставить результат своей работы, а не унести все с собой.

5. Независимость. Добивающиеся успеха руководители осознают границы своих возможностей, сотрудничают с другими, прислушиваются к ним, но когда дело доходит до принятия окончательного решения, они проявляют независимость.

Приняв решение на основе всех имеющихся в их распоряжении фактов, они придерживаются его. Такого лидера нельзя принудить присоединиться к решению, с которым он не согласен: он скорее подаст в отставку, чем станет делать то, что идет в разрез с его взглядами и убеждениями Гибкость.

Руководителю нет необходимости сосредоточиваться в каждый данный момент на единственной проблеме: он может решать одновременно несколько задач и, когда это необходимо, переключаться с одного направления деятельности на другое. Лидер должен быть открыт для восприятия новых идей, новых способов Мышления, новых процессов.

Стремящийся к успеху руководитель развивает в себе гибкость, понимая, что очень легко оказаться ограниченным своими предпочтениями и увлечениями. Устойчивость к стрессу.

Лидер умеет заботиться о своем здоровье, как телесном, так и Психическом, и справляется со стрессами. Он понимает, что для этого необходимо вести сбалансированный образ жизни, и управляет своей жизнью и своим временем. [7]

Успешно действующий лидер не позволяет обстоятельствам и времени управлять собой. Он хорошо чувствует себя при таком образе жизни и с удовольствием предвкушает все, что ждет его впереди каждый день.

Чувствуя действие стресса, он знает, что предпринять, чтобы избежать урона для здоровья. Наличие цели.

Лидер имеет твердые убеждения и ясную цель. Цель есть у его жизни, цель есть у его работы.

Просыпаясь, он не просто ждет, что преподнесет ему новый день. Наличие цели предполагает планирование, и каждый день приближает лидера к достижению поставленной цели.

Целью обычно является осуществление мечты: мечты о том, чем станет его корпорация; мечты о том, чем станет вся его жизнь. Лидер любит и умеет – часто философски – говорить о своей мечте.

Однако взгляды руководителя не должны быть окостенелыми: мечта должна развиваться, как и связанная с ее осуществлением цель. Руководство сообществом.

Руководитель использует свою власть и влияние на благо общества. Он ответственно относится к лежащей на нем ответственности, например, по охране окружающей среды.

Лидер отдает свое время, силы и энергию улучшению жизни людей и развитию общества, используя для этого все имеющиеся в его распоряжении ресурсы. [2]

2.2 Роль лидера в создании психологического климата коллектива

Психология группы людей относится к психологии общества как часть к целому. Она является проявлением духовной жизни конкретного сообщества людей в общественно – исторических условиях. Психология каждого данного коллектива – это слепок с психологии общества, нации, к которым принадлежит коллектив, органической частью которых он является.

Тот факт, что в психологии конкретного коллектива наряду с общими отражаются и частные условия его жизнедеятельности (особенности решаемых задач, комплектования, размещения, уровень и стиль руководства, подбор людей и т. д.) определяет специфические особенности и самой психологии данного коллектива. Она в силу этого не является полной и жесткой копией общественной психологии.

Итак, хотя каждый коллектив – носитель общественной психологии, его «индивидуальная» психология как результат отражения людьми совокупности макро – и микроусловий специфична и неповторима.

В этой связи возникает вопрос: в каком соотношении находится психология коллектива и психология личности?

Первичное отражение окружающих условий осуществляется индивидами (ясно, что индивиды в обществе социализированы, их внутренний мир уже сложился под влиянием совокупности общественных материальных и духовных факторов, в т. ч. общественной психологии).

Результаты этого отражения объединяются, сплаваются и возникают своеобразные групповые социально-психологические явления.

Отражая общие и особенные конкретные условия, психология коллектива вносит определенный вклад в общественную психологию, в известном смысле участвует в ее формировании.

Итак, психология каждого конкретного коллектива отражает общественную психологию с коррективом на местные объективные и субъективные условия жизни конкретного коллектива. Наряду с этим общим в психологии каждого коллектива есть и специфичные особенности.

В здоровом производственном коллективе между работниками складываются не только деловые отношения, но и неделовые, неформальные.

Неофициальные контакты – вещь естественная и неизбежная, присущая любому трудовому коллективу. Даже при нелепом желании их запретить это было бы невозможно. Такие отношения возникают на основе взаимной симпатии, общности интересов и увлечений, принадлежности к одной производственной группе. Позитивный характер этих отношений располагает работников к более непосредственному общению, способствует тесному сплочению коллектива. Искусный руководитель должен обязательно ощущать и принимать во внимание неформальную сторону жизни коллектива и уметь использовать ее в интересах дела, способствовать развитию позитивных неслужебных отношений.

Важна систематичность, непрерывность и последовательность субъективного влияния на климат, ибо не исключены нежелательные воздействия отдельных людей – носителей антисоциальных взглядов и установок.

В коллективе, где неформальные отношения разнообразны и постоянно совершенствуются, а моральный климат здоров, люди легче переносят трудности в работе, отсюда значительно реже увольняются. Собственно, так и реализуется обмен психологическими ценностями, составляющими сердцевину человеческого общения.

Идеальным вариантом представляется такое соединение в рамках коллектива формальных и неформальных личных начал, при котором

дружеские, неформальные отношения не только не мешают, но и помогают главному – работе.

Если говорить о небольшом трудовом коллективе или структурном подразделении, то примером такого идеала может быть коллектив единомышленников, где люди с увлечением и интересом работают, помогают друг другу и к тому же поддерживают дружеские связи, основанные на близости основных ценностей и внеслужебных интересов. В таком коллективе личные симпатии и сознание общности не только по месту работы, но и по товарищескому кругу создают особую морально-психологическую атмосферу.

Кроме того, руководитель должен помнить, что внутри каждого здорового коллектива обычно зарождается, крепнет и бытует немало специфических, местных традиций, имеющих большое значение в его сплочении. [15]

По меткому замечанию А. С. Макаренко, традиции являются для коллектива тем социальным клеем, который скрепляет его в единое целое, а вместе с тем придает его психологической атмосфере своеобразие и неповторимость.

Совместное проведение сослуживцами досуга имеет ряд достоинств, как в плане организации полноценного отдыха, так и с точки зрения порой незаметной, подспудной работы по выработке взаимопонимания и даже общих подходов к решению служебных задач.

Климат коллектива – это не просто сумма личных качеств работников. Он образуется из взаимоотношений людей, что далеко не одно и то же. Между самыми положительными личностями могут сложиться отрицательные взаимоотношения, приводящие к «климатическим возмущениям», даже к конфликтам. Руководителю необходимо понимать в этом случае, что конфликт – вечный спутник нашей жизни. Такие ситуации обязывают его знать знаки конфликта, причины, конструктивные способы разрешения. Каждый руководитель в какой-то мере вынужден быть знаком с

основами психотерапии. Если преобладающие настроения – неприязнь, вражда, непонимание, то в коллективе идут бесконечные и бесполезные споры, появляется стремление сводить счеты, подсиживать, клеветать и т. п. Ум работающих в коллективе людей занят раздражением, ревностью, страхом, беспокойством. Чтобы понять причины раздоров, следует выявить «социабельность» всех работников, обнаружить наиболее агрессивных людей и направить на них всю мощь воспитательно-психологического воздействия.

Управляющее воздействие начальника является волевым и граничит с психологическим внушением и гипнозом. Его слова могут произвести серьезные изменения в психическом состоянии подчиненного, как в лучшую, так и в худшую сторону. Для повышения результативности управления и корректировки социально-психологического воздействия следует учитывать психологический процесс внушения – суггестию. [14]

Формируя сознательно и целенаправленно морально-психологический климат своего коллектива, руководитель пресекает и ликвидирует все ненужные раздражители. Современная наука доказала чрезвычайную вредность психологических Переживаний. Вполне здоровые люди, Пережившие стресс – в связи с Переутомлением, болезнью или смертью близкого человека, разладом в семье, неприятностями на работе, ссорой с друзьями, коллегами и т. п. – утрачивают прежнюю психологическую выносливость, у них образуются так называемые реактивно-психогенные состояния – неврозы.

Значительная часть «трудных» людей является таковыми не по злему умыслу, а вследствие врожденной или приобретенной неустойчивости психики, слабых или расшатанных нервов и т. п. По отношению к ним руководитель неизбежно выступает в роли врача-психолога, формирующего, лечащего и оберегающего душу «слабых», особенно это важно в сферах, где большую роль играет психическая выносливость: в авиации, на транспорте, в службе занятости и др. Руководитель и его помощники-психологи в

конечном счете занимаются ликвидацией дефектов воспитания у подчиненных, лечат «словотерапией» психологические неурядицы.

Подчеркнем, что характер морально-психологического климата зависит от всех членов коллектива.

К сожалению, не исключено, когда руководитель может сам явиться причиной конфликта ситуации. Это является результатом следующих его свойств как субъекта управления:

- неподготовленность, профессиональная некомпетентность, в т. ч. неопытность в работе с людьми;
- недостаточная моральная воспитанность (нечестность, стяжательство, карьеризм, грубость, черствость) ;
- слабость характера и прежде всего неуравновешенность, ведущая к аффективным вспышкам и резкости обращения, а также властность, отсутствие честности в поведении.

Итак, решающую роль в создании морально-психологического климата принадлежит руководителям. Каждый из них оригинален как личность, является представителем определенного типа личности, но вместе с тем в своей деятельности представляет тот или иной тип руководства.

Вывод

По мере количественного роста группы и, что особенно важно, ее стабилизации, среди членов группы складывается ранговая иерархия, и роль лидера приобретает решающее значение в деятельности группы

Вся жизнь человека протекает в социальном контексте, он живет и действует в составе разнообразных групп и, следовательно, всю жизнь испытывает влияние всевозможных формальных и неформальных лидеров; ими могут быть люди разных личностных качеств и общественного положения старший в семье, капитан дворовой хоккейной команды, учитель, тренер, армейский старшина, бригадир, начальник отдела, художественный руководитель, заведующий кафедрой и т. п.

Личность лидера и стиль его поведения как доминирующего лица во многом определяют судьбу каждого участника и всей группы в целом. Другими словами, лидеры влияют на социализацию индивидов.

Изучая социальное поведение людей, мы можем понять динамику лидерства и вскрыть поворотные моменты жизни групп.

Сколь разнообразны люди и группы, столь же многообразны лидеры и их поведение. [3]

Лидер как представитель группы во внешней среде. Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от имени всех. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять;

лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т. д. Он трансформирует информацию, исходящую от группы и получаемую для группы. В последнем смысле он является «привратником».

Лидер как регулятор отношений внутри группы. Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда существуют в группе приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

Лидер как источник поощрений и наказаний. Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.

Эта функция предъявляет высокие требования к личностным качествам лидера, особенно в группах, где большее внимание уделяется не материальному, а моральному фактору. Лидер должен знать индивидуальную мотивацию деятельности каждого члена группы, соизмерять силу

воздействия поощрительных и пенитенциарных мер по отношению к каждому из участников группы.

Лидер как третейский судья и миротворец. Это функция в известной мере связана с предыдущей. В условиях конфликтов между членами группы лидер должен выступать как судья и утешитель одновременно, т. е. кого-то поощрять и кого-то наказывать. [6]

Заключение

Итак, сделаем выводы по данной работе.

Лидерство – это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей.

Человеческий фактор на любом предприятии, находящемся в любом состоянии, играет абсолютно решающую роль. Поэтому желательно, чтобы руководитель организации сочетал в себе не только административные, но и лидерские качества, умел находить подход к своим подчиненным. Существует несколько подходов к теории лидерства. Согласно личностной теории лидерства, лучшие из руководителей обладают определенным набором общих для всех личных качеств. Развивая эту мысль, можно утверждать, что если бы эти качества могли быть выявлены, люди могли бы научиться воспитывать их в себе и тем самым становиться эффективными лидерами.

Ни подход с позиций личных качеств, ни поведенческий подход не смогли найти соотношения между личными качествами или поведением лидера, с одной стороны, и эффективностью, с другой. Это не означает, что личные качества и поведение не имеют значения для лидерства.

Наоборот, они являются существенными компонентами успеха. Однако исследования показали, что в эффективности руководства решающую роль могут сыграть дополнительные факторы. Эти ситуационные факторы включают потребности и личные качества подчиненных, характер задания, требования и воздействия среды, а также имеющуюся у лидера информацию.

Влияние лидера на коллектив является наиболее действенным инструментом эффективного управления. Однако если кто-нибудь думает, что одного этого достаточно, тот, по меньшей мере, близорук. Для того чтобы сложная организация эффективно выполняла свои задачи, необходимо обеспечить выполнение всех функций управления. Влияние и власть в равной мере зависят от личности, на которую оказывается влияние, а также от ситуации и способности лидера. Поэтому реальной абсолютной власти не

существует, так как никто не может влиять на всех людей во всех ситуациях. В организации, например, власть, только отчасти определяется иерархией. Сколько власти имеет тот или иной человек в данной ситуации, определяется не уровнем его формальных полномочий, а степенью зависимости от другого лица. Чем больше зависимость от другого лица, тем больше власть данного лица. Вместе с тем в любой организации подчиненные обладают властью над своими начальниками. Руководитель должен сознавать, что, поскольку подчиненные часто тоже обладают властью, использование им в одностороннем порядке своей власти в полном объеме может вызвать у подчиненных адекватное противодействие.

При этом когда речь идет о взаимоотношениях топ-менеджера и собственника лучшим вариантом будет партнерство, так как в этом случае соблюдается баланс власти, и деятельность предприятия наиболее эффективна, т. к. менеджер сохраняет относительную независимость, а собственник контроль над бизнесом.

Современные лидеры должны жить в гуще трудящихся, знать их жизнь вдоль и поперек, уметь безошибочно определять по любому поводу и в любой момент их настроения, их реальные потребности, стремления, мысли, степень сознательности и силу влияния тех или иных предрассудков, уметь завоевать себе безграничное доверие тысяч людей товарищеским отношением к ним, заботливым удовлетворением их интересов.

Список использованных источников

1. Андреева Г. М. «Социальная психология» М. : Аспект пресс, 2001. 217 с.
2. Вендров Е. Е. Психологические проблемы управления. М.: Экономика, 1969.
3. ВикиПедия – свободная энциклоПедия.
4. Джон Эдейр «Не боссы, но лидеры. Лестница успеха» М. : Фаир-пресс. – 2004. – 184 с.
5. Джулиан Рассел, Энн Диринг, Роберт Дилтс. «Альфа-лидерство» М. : 2004. – 256 с.
6. Емельянов Ю.Н. «Руководство коллективом как проблема социальной психологии» . М. :1971.
7. Зигерт В., Ланг Л. «Руководитель без конфликтов». М.: 1990. – 57 с.
8. Канджеми Дж. П. «Психология современного лидерства: Американские исследования». М. : Когито-Центр. – 2006. – 288 с.
9. Кешаван Наир «Высокий стандарт лидерства. Уроки из жизни Галди». М. : 2001. – 160 с.
10. Коротаева Е. «Хочу, могу, умею!» М.: КСП, 1997.
11. Кретов Б.И. «Типология лидерства. Социально-гуманистические знания» – 2000. - №3. – с.с.73-78.
12. Кузякин А.П. «Что такое лидер и лидерство?» Образование. 2000. - №4. с.с.89-99.
13. Личность, семья, школа. (Под редакцией Вешловского С.Г.), С.-Петербург, 1996.
14. Михеев В. Социально-психологические аспекты управления. М., Молодая гвардия, 1975- 241 с.
15. Патрик Ленсиони «Пять искушений руководителя: притчи о лидерстве» М. : Диалектика 2005г. – 87 с.
16. Петровский А.В. «Личность. Деятельность. Коллектив» М.: Академия, 2002. – 225с.

Приложение 1

Тест-опросник «Способен ли ты быть лидером?»

Инструкция:

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ “Да” или “Нет”. Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь.

1. Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?
2. Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас людей занимают более высокое положение, чем Вы?
3. Находясь на собрании людей, равных Вам по положению, испытываете ли Вы желание высказывать своего мнения, когда это необходимо?
4. Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть первым, лучшим?
5. Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-то?
6. Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
7. Согласны ли Вы с утверждением: “Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей”?
8. Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить на Вашу активность?
9. Теряли ли Вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
10. Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?
11. Стараетесь ли Вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы Вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
12. Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное впечатление?
13. Считаете ли Вы себя мечтателем?

14. Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?

15. Случалось ли Вам по собственной инициативе заниматься организацией рабочих, спортивных и других команд и коллективов?

16. Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:

а) будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-то другого,

б) возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.

17. Какое из двух мнений Вам ближе:

а) настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем,

б) настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.

18. С кем Вы предпочитаете работать?

а) с покорными людьми,

б) с независимыми и самостоятельными людьми.

19. Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?

20. Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью Вашего отца?

21. Умеете ли Вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

22. Представьте себе такую сцену, во время прогулки с друзьями по лесу Вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?

а) дадите возможность принять решение наиболее компетентному из вас,

б) просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: “Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе”. Справедлива ли она?

24. Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?
26. Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?
- а) самый компетентный человек,
 - б) тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
28. Уважаете ли Вы дисциплину?
29. Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее :
- а) тот, который все решает сам,
 - б) тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по Вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы работаете?
- а) коллегиальный
 - б) авторитарный
31. Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?
32. Какой из следующих “портретов” больше напоминает Вас?
- а) человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет,
 - б) человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как Вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с Вами не согласны?
- а) промолчите,
 - б) будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?

35. Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за важное дело?

36. Что бы Вы предпочли?

а) работать под руководством хорошего человека,

б) работать самостоятельно без руководителя.

37. Как Вы относитесь к утверждению: “Для того, чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов”?

а) согласен

б) не согласен

38. Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?

39. Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?

40. Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?

а) опускаете руки,

б) появляется сильное желание их преодолеть.

41. Делаете ли Вы упреки людям, если они этого заслуживают?

42. Считаете ли Вы, что Ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?

43. Как Вы поступите, Если Вам предложат реорганизовать Ваше учреждение?

а) введу нужные изменения немедленно,

б) не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.

44. Сумеете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?

45. Согласны ли Вы в утверждении: “Для того, чтобы быть счастливым, надо жить незаметно”?

46. Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?

47. Кем Вы предпочли бы стать?

- а) художником, поэтом, композитором, ученым,
- б) выдающимся руководителем, политическим деятелем.

48. Какую музыку Вам приятнее слушать?

- а) могучую и торжественную,
- б) тихую и лирическую.

49. Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?

50. Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем Ваша?

Оценка результатов тестирования:

Где не указаны варианты, ответы а) да, б) нет. Сумма баллов за Ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику : 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает 1балл, в другом случае – 0 баллов.

Интерпретация:

Если сумма баллов оказалась менее 25 баллов, то качества лидера выражены слабо.

Если сумма баллов в пределах от 26 до 35 баллов, то качества лидера выражены средне.

Если сумма баллов оказалась от 36 до 40 баллов, то лидерские качества выражены сильно.

Если сумма баллов более 40 баллов, то данный человек, как лидер, склонен к диктату.

Приложение 2

Диагностическая карта успешности

Поставь оценку каждому из перечисленных личностных качеств по шкале от «1» до «10», где высший балл «10», низший «1». Выбранную оценку обведи.

Личностные качества	Умения	Шкала оценки уровня развития
1. Управление саморазвитием:		
целеустремленность	умею ставить цель и добиваться ее	12345678910
инициативность	могу организовать интересное дело	12345678910
организованность	планирую свои дела и выполняю их	12345678910
ответственность	добросовестно выполняю задания	12345678910
самостоятельность	умею решать проблемы сам	12345678910
2. Управление взаимоотношениями		
	Умею дружить	12345678910
	Внимателен к людям	12345678910
	Проявляю толерантность	12345678910
	Умею слушать, сопереживать	12345678910
	Умею конструктивно сотрудничать	12345678910
	Помогаю людям в трудных ситуациях	12345678910
3. Отношение к себе. Способность к самоутверждению		12345678910
	Уверен в себе	12345678910
	Умею принимать справедливую критику	12345678910
	Не боюсь проигрывать	12345678910

	Могу отстаивать свою точку зрения	12345678910
	Не боюсь быть не таким как все	12345678910

Приложение 3

Задание «Какой ты лидер?»

Цель: на основе знания типологии лидерства создать целостный автопортрет, составленный из различных классификационных характеристик.

Инструкция: тебе предстоит написать небольшое сочинение о том, каким по типу лидером ты являешься с позиций различных типологий:

по содержанию деятельности: а) вдохновитель; б) исполнитель; в) вдохновитель +исполнитель;

по характеру деятельности: а) универсальный, удерживающий за собой лидерские позиции в любой обстановке; б) ситуативный, выдвигающийся на лидерскую позицию в конкретной деятельности;

по характеру внутригрупповой роли: а) организатор; б) инициатор; в) эрудит; г) генератор-д) эмоциональный регулятор; е) умелец;

по внутриколлективным функциям: а) инструментальный, ориентированный на дело-сторону жизни группы; б) эмоциональный, создающий благожелательные взаимоотношения; в) смешанный, реализующий обе функции;

по сфере взаимодействия: а) формальный, назначенный на лидерские позиции; б) ормальный, обладающий общепризнанным авторитетом; в) одновременно формальный и неформальный;

по стилю взаимодействия: а) авторитарный; б) демократический; в) совмещающий и то и другое;

по направленности взаимодействия: а) положительный; б) отрицательный.

- Вопрос для размышления и обсуждения: как, по-твоему, следует относиться к наличию нескольких лидеров в группе?