

Психология лидерства и командной работы.

**1.** Лидер (от англ. *leader*) — ведущий, первый, идущий впереди) — субъект, играющий доминирующую роль в структуре межличностных отношений, пользующийся большим авторитетом, обладающий личными качествами эталонными для группы или организации, лидером которой является.

Руководитель — это официальное лицо, облеченное полномочиями и связанное с организацией основной деятельности группы.

Отличия руководителя от лидера: лидер назначается группой, а руководителя назначают официально с «высшего уровня», лидер регулирует межличностные отношения, а руководитель — формальные, лидер является представителем своей группы, её членом, а руководитель представляет группу на более высоком уровне социальных отношений, лидерство является стихийным процессом в отличие от руководства, лидер всегда наделён авторитетом, у руководителя это совсем не обязательно. Сфера деятельности руководителя шире, поскольку у лидера она ограничивается рамками данной группы.

## **2.**

Теория черт.

Данная теория включает идею о том, что лидерство — феномен, рождаемый специфическими чертами лидера. Первая развернутая концепция черт личности была разработана на рубеже 30-х — 40-х гг. XX века уже упоминавшимся в статье о гуманистическом направлении в психологии американским психологом Г. Олпортом. Направление в исследовании лидерства с позиции теории черт возникло под влиянием Ф. Гальтона.

Лидер рассматривается как носитель определенных качеств и умений, способствующих влиянию на других (вне зависимости от ситуации, личностные черты имеют природную основу). В социологических концепциях *М. Вебера* и *Э. Трельча* был введен специальный термин для обозначения такой специфической черты лидера, как **харизма**. То есть существует перечень характеристик (черты, способности, умения), имеющих

первостепенное значение для лидерского влияния и эффективности лидера.

Согласно этой теории, прирожденные лидеры обладают наиболее эффективными моделями поведения и руководства. Основными типами лидеров являются харизматический, трансформационный.

Теория получила достаточно много опровержений в связи с тем, что разные виды жизнедеятельности социальной группы требуют разных качеств лидера.

#### Поведенческие теории.

Психологический поведенческий подход, изучающий лидерские качества, послужил толчком к появлению и развитию других концепций лидерства. Если теории личностного подхода доказывали, что лидерство может быть свойством определенных личностных черт, то поведенческие теории доказывали, что успех лидера зависит не от того, кто он есть, а от того, как он действует.

Изучение образцов поведения, присущих лидерам, активно проходило в середине XX века. Опять начался поиск единственно верного пути, но по другому направлению — лидерское поведение. Важным отличием от концепции врожденных качеств было то, что данная концепция предполагала возможность подготовки лидеров по специальным программам. Исследователи лидерства стали искать ответ на вопрос: «Что и как делают лидеры?»

Наиболее известными теориями поведенческого подхода являются: теория трех стилей руководства; двухмерная концепция стилей руководства; исследования Мичиганского университета; управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутон; теория заменителей лидерства.

#### Системная теория.

**Ситуационная теория** провозглашает значимость ситуации в процессе выдвижения лидера.

Лидер — функция ситуации. Если социальная ситуация существования группы кардинально меняется, высока вероятность смены лидера.

**Т. Шибутани** выделил два психологических фактора, которые зависят от изменения ситуации: степень формализации группы и степень автономии членов группы.

Типы социальных ситуаций в зависимости от изменения степени формализации отношений и автономии субъектов:

1) **внезапные критические ситуации.** Они являются непредсказуемыми, возникают как стихийный процесс и способствуют выдвижению нового лидера;

2) **критические повторяющиеся, предсказуемые ситуации.** Лидеров и руководителей специально готовят для определенных действий в таких ситуациях;

3) **типичные повторяющиеся ситуации,** в основе которых лежат конвенциональные нормы.

Такие ситуации обычно не предполагают наличия лидера.

Люди, склонные к доминированию в общении, часто здесь выступают в роли лидера;

4) **типичные повторяющиеся конвенциональные ситуации,** возникающие в учреждениях разного вида (все, что связано с работой большинства людей);

5) **групповые ритуалы.** Это неформальные отношения, определяющие шаблоны социального поведения большинства членов группы.

Системная теория лидерства.

Согласно этой теории лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом. При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы, хотя и структура личности лидеров при этом не должна сбрасываться со счетов.

В эту теории включены основные три идеи всех трех предыдущих подходов и теорий. Её сторонники полагают, что лидерство определяется и личностными качествами, и их соответствием требованиям ситуации. С их

точки зрения, лидерами не рождаются, а становятся. Лидер выдвигается в процессе функционирования малой группы, по мере разворачивания совместной деятельности и общения. Поэтому, согласно этой теории, лидерство нельзя рассматривать в отрыве от групповых процессов.

Фрейд З. рассматривал стремление к власти, лидерству в качестве сублимации подавленного либидо либо проявления Эдипова комплекса символизирующего постоянный процесс соперничества между отцом и его сыновьями.

*А. Адлер* считал, что стремление к власти порождается страхом. Кто боится людей, видит необходимость властвовать над ними.

**3.** Выделяется пять основных направлений отечественных школ, изучающих лидерство в психологии:

- 1) Ленинградско-петербургская — Е. С. Кузьмина (1967);
- 2) Курско-костромская — Л. И. Умаиского (1972);
- 3) Ленинградско-петербургская — Б. Д. Парыгина (1973);
- 4) Московская — Р. Л. Кричевского (1977).
- 5) Московская — А. В. Петровского (1980);

1) Ленинградско-петербургская школа лидерства Е.С Кузьмина является пожалуй, одной из самых многочисленных по представленности известных имён в социальной психологии.

Характерные особенности этой школы:

- а) Гармоничное сочетание зарубежных и отечественных достижений.
- б) Преодолена дистанцированность от зарубежной лидерологии.
- в) Проведена работа по адаптации зарубежных и созданию отечественных методов и методик изучения лидерства.
- г) Был внесён огромный вклад в разработку теоритических вопросов лидерства и руководства.

- д) Произведены многочисленные экспериментальные исследования, посвящённые различным аспектам лидерства и руководства.
- е) Были разработаны программы обучения лидеров и руководителей коммуникативным навыкам.

2) Курско-костромская школа в отечественной лидерологии связана с именем Л.И. Уманского(1980, 2001).

Характерные особенности этой школы:

- а) Лидерство рассматривалось в рамках параметрической концепции группы.
- б) Лидерство дифференцировалось по типам, была создана оригинальная типология лидерства.
- в) Разработаны оригинальные методики для лабораторного изучения лидерства.
- г) Лидера изучались в реальных группах, причем часть этих исследований проводилось в специально организованных юношеских лагерях по подготовке общественных лидеров.
- д) Исследовалось девиантное лидерство.
- е) Были установлены многочисленные эмпирические закономерности.
- ё) Были созданы специальные обучающие программы для лидеров.

3) Ленинградско-петербургская школа связана с именем Б.Д. Парыгин.

Характерные особенности этой школы:

- а) Были разработаны четкие критерии разделения понятий лидерства и руководства.
- б) Создана типология лидеров — одна из наиболее полных.
- в) Лидерство и руководство экспериментально изучалось в связи с психологический климатом.

4) Работы петербургско-московского психолога Р.Л. Кричевского и его сотрудников внесли важный вклад в психологию.

Характерные особенности этой школы:

- а) Была разработана концепция лидерства как ценностного обмена между лидером и группой.
- б) Сделано актуальное для того периода обобщение зарубежных работ.
- в) Лидерство изучалось в группах школьников, студентов, в спортивных командах.
- г) Была расширена феноменология лидерства.
- д) изучены механизмы лидерства.
- е) изучены факторы дифференциации.
- ё) изучены личностные детерминанты.

5) В московской школе А.В. Петровского(19880) осуществлялся подход к лидерству с позиций уровня развития группы.

Характерные особенности этой школы:

- а) Была создана теоритическая топологическая модель деятельностного опосредствования лидерских черт.
- б) Предложена теоретическая топологическая модель деятельностного опосредствования лидерских черт, что позволило по-новому взглянуть на старую проблему — «личность лидера».

**4. Авторитет** (от лат. слов власть – влияние), в широком смысле – общепризнанное влияние лица или организации в различных сферах общественной жизни, основанное на знаниях, нравственных достоинствах, опыте; в узком – одна из форм осуществления власти.

Выделяют следующие виды лидерства:

- 1) Харизматичный. Основан на сильных личностных качествах лидера.
- 2) Традиционный. Основан на традиции, которая основывается на почитание обычаев, условностей и определенных форм поведения.
- 3) Авторитет роли или положения. Определяется положением лица или ролью, которую оно играет, иногда, несмотря на личные качества обладателя.

4) Юридический или правовой. Обусловлен юридическим правом, наиболее формальный вид авторитета.

5) Авторитет квалификации. Строится на особом умении, опыте или знании обладателя.