Николаевский национальный университет им. В.А. Сухомлинского

Институт психологии и социального обеспечения

Кафедра теоретической и прикладной психологии

Реферат

Тема: «Лидерство в группе»

Подготовила: студентка 227 группы

Смык Анастасия Игоревна

Проверила:

Опанасенко Людмила Анатольевна

г. Николаев, 2013 г

**План**

Вступление…………………………………………………………………………3

1 Понятие лидерства……………………………………………………………....3

2 Лидерство в группе……………………………………………………………...5

3 Природные свойства лидеров. Личностные черты…………………………....6

4 Типы лидерства………………………………………………………………….8

5 Психологические типы лидерства….…………………………………………..9

6 Как стать лидером…………………………………………………………….....12

Список литературы………………………………………………………………..14

**Вступление**

Феномен лидерства - специфичное явление. Кажется, что дать определение лидерству просто, но при опросе, многие затрудняются объяснить, это понятие, не могут подобрать нужных слов, так как оно включает в себя огромное количество различных, иногда даже противоположных аспектов, охватывает обширную область человеческих взаимоотношений.

Что же являет собой понятие лидерства? Всех лидеров объединяет одно – у них были последователи. Для того, чтобы найти сторонников своих идей и жизненных принципов, лидер должен обладать определенными чертами. Когда спрашивают, каким вы видите лидера, первым, в большинстве случаев, называют такие качества, как уверенность в себе, умение слушать других, умение вести и убеждать.

Все же, рассматривая проблему лидерства, одним из самых интересных моментов является процесс становления лидера, а точнее, кто может, и кто обычно занимает лидирующие позиции в обществе.

**1 Понятие лидерства**

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. В основе этих процессов лежит способность лидеров притягивать чувство восхищения, обожания, любви. Поклонение людей одной и той же личности может сделать эту личность лидером.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных   
формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют.

Соответственно, лидер - социальная роль определенной личности в группе, он ведет группу, организует, планирует и управляет деятельностью группы, проявляя при этом более высокий, чем все остальные члены группы уровень активности. Исследования показывают, что знания, и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы.

Лидерство - явление сложное и многогранное. В настоящее время существует множество подходов к определению понятия лидерства и его природы. Лидерство также часто рассматривают как разновидность власти.

Лидерство это управленческий статус, связанный с принятием решений и позволяющий влиять на поведение других людей.

Социально-психологическая структура коллектива завершается выдвижением лидеров в малых группах и в целом в коллективе. Лидерство — это естественный социально-психологический процесс в группе, построенной на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы. З.Фрейд понимал лидерство как двуединый психологический процесс: с одной стороны, групповой, с другой — индивидуальный.

Лидер - это член малой группы, который в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи выдвигается на первый план, принимая на себя функции организатора групповой деятельности. При этом он демонстрирует более высокий, чем другие, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи.

Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

При изучении лидерства психологи используют три основных подхода: структурный, поведенческий и ситуационный.

Структурные теории лидерства ставят перед собой задачу выявить универсальную структуру личности лидера, определив наиболее важные черты личности лидера.

Все структурные теории прямо или косвенно подводили к идее о том, что если лидер одарен качествами, которые отличают его от последователей, то должна существовать возможность определения или выделения этих характеристик. Такое заключение легло в основу теории лидерских черт, авторы которой объясняли процесс лидерства проявлением тех или иных черт характера, исходно присущих человеку.

Поведенческие теории лидерства исходят из того, что любого человека можно сделать лидером. В этих теориях изучается поведение человека, которое может сделать его лидером.

Основная мысль поведенческого подхода в том, что лидерство рассматривается не как врожденное качество, а как форма поведения, которую можно освоить и которой можно и нужно обучать. Если лидерство - это определенные навыки поведения, то можно разработать учебные программы и обучить лидерству тех, кто хочет стать эффективным лидером. Такой подход открывает новые возможности для человека.

Ситуационный подход к лидерству утверждает, что лидер является продуктом конкретной ситуации.

**2 Лидерство в группе**

Первоначально лидер трактовался как член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Другими словами, лидер выдвигается в конкретной  ситуации, принимая на себя определенные функции.

Остальные члены группы принимают лидерство, то есть строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре.

Процесс лидерства 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 в том числе выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной: при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других обстоятельствах, напротив, снижаться.

Феномен лидерства коренится в самой природе человека и общества. Явления, во многом схожие с лидерством встречаются в среде животных, ведущих коллективный, стадный образ жизни. Здесь всегда выделяется наиболее сильная, достаточно умная, упорная и решительная особь - вожак, руководящий стадом (стаей) в соответствии с его неписаными законами, которые диктуются взаимоотношениями со средой и являются биологически запрограммированными.

В человеческой среде лидерство проявляется везде и всегда является частью человеческого взаимодействия. Оно встречается как в малых группах, в т.ч. микрогруппах, так и в больших общностях (политическое лидерство).

В течение многих веков феномены этого явления изучались философами, социологами, психологами. Вследствие этого, точки зрения относительно природы лидерства чрезвычайно разнообразны. Одни авторы полагают, что причины его появления следует искать в наличии особых лидерских качеств у индивида («теория черт»). Ч. Ламброзо трактует стремление к лидерству как паранойю, 3. Фрейд и А. Адлер - как невроз. Г. Лассуэлл рассматривает лидерство как попытку компенсации в условиях заниженной самооценки. Кроме того, данный феномен определяется и как стремление преодолеть физические недостатки: низкий рост (Наполеон, Гитлер); паралич (Ф. Рузвельт).

Другие настаивают на том, что лидеров «делают» окружающие их люди (теория определяющей роли последователей). Лидер трактуется как человек, который наиболее успешно осуществляет ориентацию на других людей.

Третьи считают, что лидеров формирует ситуация (ситуационная теория). Каждая ситуация выдвигает на первый план тех людей, которые способны ее разрешить.

Наконец, еще одна группа ученых отстаивает точку зрения, согласно которой лидерство есть результат воздействия целого ряда факторов (синтетическая теория).

Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Лидерство как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе психологического воздействия. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников. В отличие от собственно управления лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных. Собственно отношения «начальник - подчиненный», свойственные традиционному взгляду на управление заменяются отношениями «лидер - последователь».

Лидерство - многоаспектное социальное явление. Феномен лидерства проявляется в любых более или менее организованных группах, стремящейся к какой-либо общей для группы цели.

**3 Природные свойства лидеров. Личностные черты**

Многие, кто становятся лидерами, берут на себя такую ответственность только ради возможных власти, славы и богатства. Но ведь не только эти стремления способствуют появлению лидеров. У них есть определенное качество, которое Л.Гумилев назвал пассионарность, то есть они обладают избытком биохимической энергии. У них стремление изменить окружающее превышает инстинкт самосохранения. Хотя пассионарии составляют очень небольшой процент, они выдвигаются во всех сферах общества.

Однако направление энергии многих пассионариев оказывается не к  
месту, не ко времени, и они погибают как высокосортные семена, попавшие на неблагоприятную почву. Но те, чье направление энергии находит отклик в обществе и соответствует его актуальным потребностям, становятся лидерами. Каждый лидер своеобразен.

Но при всем разнообразии лидеров у них всех можно обнаружить важные общие свойства:

Во-первых, - инициатива в деятельности, принятии верных решений.

Во-вторых, - готовность нести ответственность за свои решения, при этом, не ища, кого можно было бы обвинить, что результат не достигнут, или в том, что произошли определенные сбои при выполнении задач.

В-третьих, - обладание определенной интуицией. Она позволяет схватывать то, что нельзя увидеть или высчитать.

В-четвертых, - способность убеждать, скорее - увлекать людей, завоевывать доверие и симпатии.

В-пятых, - одной из основных черт лидера является умение быстро находить эффективные пути и средства решения задач.

Конечно, этими свойствами лидеры наделены в различной пропорции.

Кроме того, свойства лидера умножаются или ослабляются в зависимости от того, каково его непосредственное окружение, в какой мере он обладает властью. Нам кажется, что в данном контексте Эйзенхауэр Дуайт очень точно определил критерий отбора лидеров (в большинстве случаев): «Чтобы стать лидером, человек должен иметь последователей. Чтобы найти последователей, человек должен пользоваться доверием. Итак, главное из качеств, необходимых лидеру – бесспорная цельность личности. Без неё невозможен реальный успех, где бы то ни было – в рабочей бригаде, на футбольном поле, в армии или деловом офисе. Если товарищи обнаружат, что вы обманщик, если они обнаружат, что вам недостаёт искренности и цельности личности, то вы обречены на неудачу. Слова и поступки человека не должны расходиться между собой. Следовательно, главная необходимость – это цельная личность и высокая цель».

К числу наиболее часто упоминаемых личностных черт также относятся: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении задания, независимость, общительность.

Хотелось бы особенно отметить такое личное качество лидера, как харизма. Харизматическое влияние личности построено на силе личных качеств или способностей лидера. Оно определяется влечением другим людей к лидеру. Харизматическое влияние – целиком личное.

Люди чаще испытывают влияние тех, кто обладает восхищающими их чертами характера и кто является их идеалом, похожими на которого они хотели бы быть.

Разумеется, с готовым набором этих черт человек не рождается. Все они представляют собой уникальный сплав, как природных особенностей человека, так и социально-исторических условий его жизни. Главное состоит в том, чтобы у человека было желание самосовершенствоваться, отчетливое понимание необходимости ежедневно и ежечасно строить свою личность.

**4 Типы лидерства**

Психоаналитики выделили десять типов лидерства:

1. «Соверен», или «патриархальный повелитель». Лидер в образе строгого, но любимого отца, он способен подавить или вытеснить отрицательные эмоции и внушить людям уверенность в себе. Его выдвигают на основе любви и почитают.
2. «Вожак». В нем люди видят выражение, концентрацию своих желаний, соответствующих определенному групповому стандарту. Личность вожака — носитель этих стандартов. Ему стараются подражать в группе.
3. «Тиран». Он становится лидером, потому что внушает окружающим чувство повиновения и безотчетного страха, его считают самым сильным. Лидер-тиран — доминирующая, авторитарная личность, его обычно боятся и подчиняются ему.
4. «Организатор». Он выступает для членов группы как сила для поддержания «Я-концепции» и удовлетворения потребности каждого, снимает чувство вины и тревоги. Такое лидер объединяет людей, его уважают.
5. «Соблазнитель». Человек становится лидером, играя на слабостях других. Он выступает в роли «магической силы», давая выход во вне подавленным эмоциям других людей, предотвращает конфликты, снимает напряжение. Такого лидера обожают и часто не замечают всех его недостатков.
6. «Герой». Жертвует собой ради других; такой тип проявляется особенно в ситуациях группового протеста — благодаря его храбрости другие ориентируются на него, видят в нем стандарт справедливости. Лидер-герой увлекает за собой людей.
7. «Дурной пример». Выступает как источник заразительности для бесконфликтной личности, эмоционально заражает других.
8. «Кумир». Влечет, притягивает, положительно заражает окружение, его любят, боготворят и идеализируют.
9. «Изгой».
10. «Козел отпущения».

Два последних типа лидеров, по существу, антилидеры, они являются объектом агрессивных тенденций, благодаря которым развиваются групповые эмоции. Часто группа объединяется для борьбы с антилидером, но стоит ему исчезнуть, как группа начинает распадаться, так как пропадает общегрупповой стимул.

Общее лидерство в группе складывается из компонентов: эмоционального, делового и информационного. «Эмоциональный» лидер (сердце группы) — это человек, к которому каждый человек в группе может обратиться за сочувствием, «поплакаться в жилетку». С «деловым» лидером (руки группы) хорошо работается, он может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела. К «информационному» лидеру (мозг группы) все обращаются с вопросами, потому что он эрудит, все знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

Наилучшим будет руководитель, сочетающий все три компонента. Чаще всего, однако, встречается сочетание двух компонентов: эмоционального и делового, информационного и делового.

**5 Психологические типы лидеров**

Поведение лидера в группах, как правило, обусловлено его психологическим типом.

Социальные психологи (Р.Зиллер и др.) разработали следующую психологическую типологию личности лидеров на основе исследования самооценки и сложности Я-концепции.

Аполитичные лидеры. Это деятели с высокой самооценкой и вы­сокой сложностью Я-концепции, которые ассимилируют новую информацию, касающуюся их, без угрозы для их Я-концепции.

Лидеры-прагматики. Это лидеры с низкой самооценкой и высокой сложностью Я-концепции, способные прислушиваться к мнениям других людей и модифицировать свое поведение на основе обратной связи.

Лидеры-идеологи. Лидеры с высокой самооценкой и низкой сложностью Я-концепции, слабо реагирующие или не реагирующие на мнения других. Их познавательные процессы и поведение очень жестки, а самооценка чрезвычайно стабильна («упертые»).

Недетерминированные лидеры — это деятели с низкой самооценкой и низкой сложностью Я-концепции, интенсивно реагирующие на узкий круг социальных стимулов.

Широко известен и активно используется в психологической практике подход Д.Кейрсич пониманию психологических типов. Основываясь на знании особенностей темперамента, он выделяет следующие четыре типа лидера.

Интуитивно-эмоциональный тип. Это — катализатор, его основной, чертой является ориентация на межличностные отношения и стимуляция индивидуального и профессионального роста каждого человека, с которым он сотрудничает. Это самый демократичный из лидеров. Он внимателен к личным проблемам и интересам сотрудников и занимается, прежде всего, решением этих проблем, реализацией потенциала каждого члена команды, а уж потом думает о документации и архитектуре системы. В возглавляемой им организации — атмосфера свободы, самостоятельности и инициативы, которую он постоянно культивирует и поддерживает. Он гибок в общении и перевоплощении и преуспевает в создании атмосферы взаимопонимания. Он оптимист по природе, неутомим в стремлении развивать и совершенствовать способности своих сотрудников, умеет отмечать лучшие стороны их профессиональных и личностных качеств, оценивать их по заслугам. Вместе с тем он очень чувствителен к непониманию, болезненно реагирует на отсутствие обратной связи, бывает по этому поводу обескуражен и расстроен. Он не в состоянии понять, почему «слишком свободные» или недисциплинированные его сотрудники надлежащим образом не исполняют своих обязанностей. Негативные отзывы о работе всей системы он принимает на свой счет, что приводит его к разочарованию и ощущению дезинтеграции. Его сила — в способности убеждать и сотрудничать. Его слабость — в чрезмерном личностном подходе к проблемам и порой в нежелании идти навстречу.

Интуитивно-логический тип. Этому лидеру свойственно стремле­ние разрабатывать концепции развития руководимой им организации: набрасывать основные положения проекта, составлять идейный скелет предстоящей программы действий, проявлять изобретательность в области интеллектуального творчества и прогнозировать эффективное использование ресурсов. Все это доставляет ему огромное удоволь­ствие. Сложности его не пугают, он всегда готов отстаивать верность принципов своей системы против оппонентов любого ранга. Он обладает способностью планировать будущее своей организации (правда, не вдаваясь в ненужные ему детали) и движется вперед так быстро, что за. ним буквально не успевают его последователи. Умение бесстрастно изменять сложившийся порядок вещей, отказ от рутины и опора на собственные недюжинные интеллектуальные спосо­бности — вот гарантия его успеха. Вместе с тем он не способен и принципиально не желает общаться и сотрудничать с интеллектуально маловыразительными людьми. Он недостаточно внимателен к чувствам окружающих и чрезмерно погружен в работу. Не способен расслабляться. Быстро теряет интерес к уже созданному в концептуальном плане проекту и меньше всего желает тратить свое время на претворение его в жизнь. Его сила — в умении рассуждать логически и стратегически. Его слабость — представлять вещи сложнее, чем они есть на самом деле, а также нетерпимо относиться к некомпетентности. Он не боится остаться «один против толпы».

Сенсорно-решающий тип. Исключительно жесткий и надежный партнер. Его слово — закон, и все действия будут исполнены точно в срок, как было спланировано по предварительной договоренности. Он способен учесть многочисленные существенные подробности и детали операции или технологии, крайне серьезно относится к сохранению материальных ресурсов, а также традиций и обычаев, заведенных в его системе. Устоявшийся за многие годы проверенный порядок на предприятии представляет для него самостоятельную ценность, особенно в сравнении с сомнительными и всегда рискованными перспективами изменений и реформ. Он гарант стабильности предприятия. Он прекрасно вписывается в деятельность силовых структур, систему образования и медицины, производство, сферу услуг. Этот тип лидера может стать камнем преткновения для развивающейся организации, когда каждое вводимое новшество будет наталкиваться на его жесткое сопротивление. Он с недоверием относится ко всякого рода «психологическим штучкам» и «гонким материям», хотя именно ему, как никому другому, нужны рекомендации опытного психолога и неустанная работа над собственной личностью. Его преимущество - в сильном чувстве ответственности. Его слабость — в жесткости и узком взгляде на выполнение правил и инструкций.

Сенсорно-воспринимающий тип. Наиболее яркая черта этого типа лидера — способность жить, руководствуясь принципом «здесь и сейчас». Такой лидер незаменим в ситуации, где необходимо мгновенно реагировать на следующие одно за другим изменения; в момент риска и опасности, когда успех предприятия висит на волоске и все зависит от безупречной точности действий; в организации, страдающей из-за разбухшего бюрократического аппарата, или в атмосфере усложнившихся межличностных отношений, мешающих эффективно работать. Лишенные сентиментального романтизма, практичные, здравомыслящие лидеры такого типа ориентируются на критерий целесообразности и доверяют только собственным импульсам, Области, где они прекрасно реализуют свои спосо­бности, — силовые структуры, профессиональный спорт, поисково-спасательные службы. Вместе с тем рутинная обыденная деятельность — не для них, пунктуальное следование детально проработанному плану — не их амплуа. Они могут быть невнимательны к букве закона, неважно, к чему этот закон относится — к. природе или социуму. Будучи немногословными, ориентированными на четкие действия, они не вникают в сложную и нередко противоречивую область духовной жизни своих последователей — у них просто нет на это времени. Их сила — в способности легко выполнять разнообразные задания; их слабость в том, что им неинтересна ежедневная будничная работа, что они не умеют мыслить широко.

**6 Как стать лидером**

Как люди становятся лидерами? Это приходит с опытом, с возрастом, с образованием или истинный лидер рождается таковым?

Известный ученый, автор книги «Психология лидера» А. Менегетти, убежден, что человек получает определенные задатки лидера от рождения, но это не означает, что он лидером станет. Чтобы стать лидером, надо достичь соответствующего уровня культуры, образования, жизненного опыта и профессионализма. Менегетти указывает на то, что создает человека с задатка настоящего лидера.

Первая ступень на пути к лидерству – это культура и образование. Они включают в себя общую культуру (важно знать культуру своей страны и среды, а также немного разбираться в искусстве, музыке и т.д.), профессиональную культуру (быть профессионалом в своем деле) и опыт дипломатических отношений (умение создавать людей, способных реализовать цели, потому что готовых людей лидеру не найти).

Вторая ступень – это способность преодолевать стереотипы. Для этого нужна внутренняя зрелость. Лидер должен уметь подниматься над традиционными ценностями. Этот второй аспект всегда должен находиться в согласии с первым. Нельзя обижать людей, разрушая гуманистические, идеологические и другие ценности, следует подняться над ними. Второго уровня формирования лидера нельзя достичь в университете или академии, к нему приводят только опыт и учителя жизни.

Третье, что формирует истинного лидера – это знание своего бессознательного. Бессознательное – это кладезь жизни и разума, который мы до конца никогда не используем. За свою долгую историю человечество выработало немало различных приемов активизации потенциала, хранящегося в подсознании человека. Особенно известны среди них медитативные техники восточного происхождения. Получается, что истинное лидерство – это работа, работа и еще раз работа. Прежде всего, работа над собой. А врожденные задатки лидера – это тот внутренний потенциал, который надо подчинить себе и направить в нужное русло, иначе дальше лидера дворовой команды по футболу прирожденный лидер не пойдет.

Задача лидера – мечтать. Мечтать и воплощать мечты в такие слова и дела, что способны вселить энтузиазм в равнодушных, пассивных, безразличных, а то и враждебных людей. Это он должен помогать людям воплощать свои мечты в жизнь, преодолевать трудности и кризисы на этом пути, служить им наставником и тренером.

**Список литературы:**

1. Петровский А.В., Шпалинский В.В./Социальная психология коллектива. - М.: Просвещение, 1978.

2. Самыгин СИ., Столяренко Л.Д./Психология управления: Учебное пособие. — Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997. – 512 с.

3. Виханский О.С., Наумов A.JI./Менеджмент. - М.: Гардарики, 2005. – 124 с.

4. Бадагина, Л. П. Основы общей психологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. П. Бадагина. - 2-е изд., стер. - М.: Флинта, 2012.

5. Столяренко Л.Д./Основы психологии. - Ростов н/Д.:Феникс, 1997.

6. Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М./Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. — М.: Аспект Пресс, 2001.— 318 с.

7. Бостанджиева Т.М./Социальная психология: Хрестоматия. – Тобольск, 2003.

8. Кудяков С.С./Лидерство и руководство в малых группах. - М.: «Аспект Пресс», 1999.

9. Горбунова М.Ю./ Социальная психология — М. : Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006. — 223 с. — (Краткий курс лекций для вузов)