

ЛИДЕРСТВО КАК ГРУППОВОЙ ФЕНОМЕН

LEADERSHIP AS A GROUP PHENOMENON

Никитина В.Ю

Аннотация:

В данной статье рассмотрено понятие лидерства как группового феномена. Описаны основные теории, объясняющие возникновение лидерства в группах. Выделены основные стили, с помощью которых лидер может оказывать влияние на группу.

Ключевые слова:

Лидерство, таможенные органы, стили лидерства, теории лидерства, социальная психология, качества лидера, должностные лица таможенных органов.

Annotation:

In this article, the concept of leadership as a group phenomenon is given. The main theories explaining the emergence of leadership in groups are described. The main styles that the leader can use to influence the group are identified.

Keywords:

Leadership, customs authorities, leadership styles, leadership theory, social psychology, leadership qualities, customs officials.

Лидерство как социальное явление сопровождает человечество на протяжении всего его существования. Как естественный феномен, лидерство возникает и в коллективах таможенных органов. В процессе формирования группы некоторые ее участники начинают играть более активную роль, чем другие, им оказывают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, и тем самым они приобретают доминирующее

положение и выделяются в лидеры. Лидер оказывает значительное влияние на психологическую атмосферу в коллективе и на отношение сотрудников к выполнению своих должностных обязанностей, от чего в результате зависит эффективность деятельности должностных лиц таможенных органов.

Под лидерством подразумевают групповой феномен, заключающийся в выдвижении и признании одного или нескольких членов группы, способных мотивировать остальных к совместной деятельности и вести за собой группу¹. Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности и принимает на себя определенные функции. А остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Становление лидера – это определенный процесс, и по мнению Битяновой М.Р. картина становления лидера выглядит следующим образом:

- 1) В основе функционирования любой группы лежит система общих целей и ценностей, связанных как с основной деятельностью, так и ведущими мотивами каждого из членов группы. Это оценочная система, сквозь призму которой рассматриваются потенциальные лидерские возможности каждого члена группы;
- 2) Человек, который может быть выдвинут группой на роль лидера, должен олицетворять предпочитаемые группой цели и ценности, быть их носителем и активным проводником в жизнь;
- 3) Лидером становится тот член группы, чьи ценностные установки и целевые ориентиры, реализуемые в конкретном поведении, являются для большинства членов группы референтными;
- 4) Поведение, реализуемое лидером в значимых групповых ситуациях, служит источником его влияния на других членов группы,

¹ Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для вузов - 5 -е изд. М.: Аспект Пресс, 2008. – 384 с.

которые воспринимают его как образец, а высказываемые им оценки являются ориентиром для построения самооценки.

Для понимания лидерства важное значение имеет изучение функций лидерства, ведь именно в функциях реализуется его сущность. Как правило, специфика функций лидера обусловлена особенностями группы, которой он руководит, однако есть ряд общих функций:

- 1) Лидер формулирует вдохновляющие других участников группы цели;
- 2) Согласовывает цели и требования организации, коллектива с личными целями и ценностями членов группы;
- 3) Объединяет людей для достижений определенных целей;
- 4) Координирует и организует отдельные действия представителей группы в единую коллективную деятельность;
- 5) Находит ресурсы, необходимые для достижения целей, и мобилизует внутренние ресурсы группы;
- 6) Побуждает других участников группы к определенному типу поведения и корректирует уже осуществляемое поведение;
- 7) Влияет на личные и деловые отношения в группе;
- 8) Формирует единую картину мира для всех участников группы, он формулирует нормы групповой культуры;
- 9) Обеспечивает защиту прав остальных членов группы, к нему обращаются как к более сильному.

Одна из особенностей лидерства в том, что лидерство носит в основном неформальный характер. То есть оно складывается стихийно и поддерживается неофициальными средствами группового контроля. Лидер не обладает властными полномочиями и официальными обязанностями. Его влияние и авторитет основаны на отношении к нему группы, а не на его служебном положении, должности, статусе. В том случае, если происходит влияние на людей с позиции занимаемой должности, говорят о формальном лидерстве. Однако в данном случае происходит сближение понятий

«лидерство» и «руководство», и правильнее было бы говорить о руководстве, поскольку именно руководитель призван регулировать официальные отношения в группе и его деятельность основывается на определенных нормах.

Другая важная характеристика лидерств – то, что это прежде всего групповое явление, лидер немислим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. И поскольку лидерство достаточно сложный феномен, существуют различные подходы к определению его происхождения и сущности.

Основные теории к изучению лидерства:

- 1) Теория черт личности лидера;
- 2) Концепция ситуативного лидерства;
- 3) Личностно-ситуационная теория лидерства;
- 4) Теория взаимодействия – ожидания;
- 5) Гуманистическая теория лидерства;
- 6) Теория обмена.

1) Теория черт личности основывается на идее Ф. Гальтона о наследственной природе лидерства. Лидером согласно этой теории не становятся, а рождаются. Для того, чтобы стать лидером, необходимо с рождения обладать определенным набором личностных качеств или совокупностью психологических черт, и такие качества можно выделить. Ряд ученых: Л. Бернад, В. Бинхам, О. Тэд, С. Килбоурн – пытались выделить эти качества: так, в списке назывались инициативность, самоуверенность, сила воли, ум и т.д. Однако специальное исследование показало, что составить более или менее стабильный перечень черт, существующих у лидера, невозможно, поскольку не было ни одной черты лидера, с которой согласились бы все исследователи.

2) Концепция ситуативного лидерства.

Данная теория утверждала, что лидерство – это не результат наличия каких-либо врождённых черт, а результат встречи субъекта, места, времени и

обстоятельств. Это означает, что в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-либо одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в сложившейся ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. При этом утверждается относительность черт, которыми должен обладать лидер, т.е. качественно разные обстоятельства могут потребовать и качественно разных личностных черт тех или иных индивидов, которые и становятся лидерами.

Но в результате ставились предположения о том, что лидер играет пассивную роль, а главная роль принадлежит именно ситуации. Поэтому позднее концепция ситуативного лидерства была доработана Э. Хартли, который предложил четыре «модели», позволяющие дать особую интерпретацию тому факту, почему все-таки определенные люди становятся лидерами и почему не только ситуация определяет их выдвижение:

- если человек становится лидером в одной ситуации, то, возможно, он может им стать и в другой;
- в результате стереотипного восприятия лидеры в одной ситуации рассматриваются группой как «лидеры вообще»;
- став лидером в одной ситуации, индивид приобретает авторитет, который способствует избранию его лидером и в другой ситуации;
- лидером чаще выбирают человека, который имеет мотивацию к достижению этого статуса.

Но несмотря на предложенную доработку, теория ситуационного лидерства так и не стала строго научной теорией лидерства.

3) Личностно-ситуационная теория лидерства стала компромиссным вариантом по сравнению с первыми двумя. В ее рамках одновременно рассматриваются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства. В частности, по мнению С. Казе, лидерство генерируется тремя основными факторами: личностными

качествами лидера, группой его последователей и сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа).

Один из наиболее известных вариантов данной теории предложен Г. Гертом и С. Милом. Они считали, что для понимания феномена лидерства надо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидера как социальной роли, а также учитывать «институциональный контекст», то есть те официальные и легитимные параметры, в рамках которых действует лидер и его последователи².

5) Теория взаимодействия – ожидания

Основные представители данной теории – Дж. Хоманс, Дж. Хемфилд, Ф. Фидлер, С. Эванс, Р. Стогдилл и др. Так, Хоманс и Хемфилд считали, что для теории лидерства имеют значение три основных переменных: действие, взаимодействие и чувства (настроение). Чем активнее роль индивида внутри группы, чем больше его действия приведены в соответствие с групповыми нормами, тем шире размах его взаимодействия с другими членами группы, что порождает чувство взаимного расположения и определенности в группе.

Ф. Фидлер полагал, что лидерское поведение зависит от требований конкретной ситуации. В зависимости от особенностей группы надо применять один из двух типов лидерства: или ориентироваться на задачу, или на межличностные отношения. Стогдилл разработал теорию усиления ожиданий, согласно которой у членов группы в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом. В зависимости от того, совпадают ли действия человека с ожиданиями группы и решается его роль в данной группе. Лидерский потенциал человека зависит от его способности инициировать нужные взаимодействия и ожидания.

6) Гуманистическая теория.

² Ольшанский Д.В. Основные теории лидерства [Электронный ресурс] / Информационный ресурсный центр Psyfactor – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/liderttheory.htm>

По мнению авторов данной теории (Д. Макгрегора, К. Аргириса, Р. Лайкерта, В. Врума), человек по своей природе - существо мотивированное, а организация по своей природе всегда структурирована и контролируема, а функция лидерства заключается в том, чтобы преобразовать организацию таким образом, чтобы каждому индивиду была обеспечена возможность для осуществления его собственных потребностей, целей, но так, чтобы он вносил свой посильный вклад и в реализацию целей организации.

7) Теория обмена.

Относительно лидерства теория обмена говорит, что ценностные характеристики членов группы (значимые свойства личности) обмениваются на авторитет и признание лидера. Лидером рассматривается тот, в ком в наиболее полном виде представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности, то есть являющиеся для группы ценностями. Таким образом, в лидерскую позицию в ходе взаимодействия выдвигается такой член группы, который как бы идентифицируется с наиболее полным набором групповых ценностей. Именно поэтому он и обладает наибольшим влиянием. Эту теорию разрабатывал Р. Кричевский. Т. Джакобс считал, что обмен в группе заключается в том, что группа предоставляет лидеру статус и уважение в обмен на его необычные способности к достижению цели³.

В целом существует достаточно много теорий лидерства, и были рассмотрены только некоторые из них. Несмотря на огромное число проведенных исследований, концепций и попыток теоретического обобщения, не было выделено одной теории, которая бы полностью объясняла лидерство как групповой феномен, позволив кратко суммировать и обобщить достижения, отбросив заведомо неверные концепции.

Однако разработка теорий лидерства позволила создать фундамент для изучения типологий лидерства.

³ Битянова М.Р. Социальная психология - 2-е изд. М.: Эксмо, 2008. – 386 с.

Одну из наиболее популярных классификаций типов лидерств предложил К. Левин. Он выделил три стиля лидерства в зависимости от применяемых способов воздействия на подчиненных⁴:

1) Авторитарный (директивный) – для данного стиля лидерства характерны жесткие способы управления, применение приказов и принуждения. пресечение инициативы членов группы. Руководитель сам принимает решения, контролирует и координирует работу членов группы, групповое обсуждение возникающих проблем отсутствует. Этот стиль способствует росту иерархических ступеней, формализации отношений; предполагает четкое планирование работы, оперативное принятие решений в экстремальных ситуациях

2) Демократичный (коллегиальный) – это стиль совместного принятия решения, когда лидер и сотрудники работают вместе, т.е. осуществляется коллегиальное обсуждение проблем. Но, несмотря на соучастие в процессе работы, лидер определяет окончательное решение. Руководитель поощряет инициативу подчиненных, происходит активный обмен информацией между руководством и подчиненными. Стиль способствует благоприятному психологическому климату в группе, среди членов группы наблюдается более высокая степень удовлетворенности своим трудом.

3) Анархичный (либеральный) – при данном типе лидерства лидер отстраняется от своих управленческих функций и позволяет своим сотрудникам принимать самостоятельные решения. Но несмотря на то, что сотрудники получают свободу действий, лидер по-прежнему отвечает за принимаемые решения. Группа существует самостоятельно, социальная дистанция между членами группы сокращается. Основным методом руководства являются убеждения, советы и просьбы, приказы и строгие

⁴ Мотивация лидерства и типы лидерства [Электронный ресурс] / Сергей Михайлов. Блог «magicspeedreading» – Режим доступа: http://magicspeedreading.com/books/a_govori/psih_del_obsh/delo_018.html.

указания отсутствуют. Также нет ни похвалы, ни наказания. Такие лидеры редко выражают свое мнение, а в конфликты не вмешиваются.

Каждый из вышеперечисленных стилей лидерства имеет свои преимущества и недостатка, и в зависимости от условий деятельности и стоящих перед лидером целей он может менять способы воздействия на остальных членов группы.

Одна из распространенных типологий лидерства была создана в зависимости от выполняемых лидером функций. Так, выделяют следующие типы лидеров⁵:

1) Лидер – организатор – воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует. Он оптимистичен и уверен в том, что большинство проблем вполне разрешимо, способен четко описать форму и содержание своей деятельности. За счет демонстрации различных способов обращения со своими потребностями и желаниями снимает чувство вины и тревоги у других участников группы;

2) Лидер – творец – обладает способностью видеть новое, чем и привлекает людей. Берется за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Действует не командными методами, а приглашает к обсуждению. Ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей;

3) Лидер – борец – обладает сильной волей, уверен в своих силах, первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу. Склонен отстаивать то, во что верит и бороться до конца. Отрицательной чертой такого человека является то, что ему не хватает времени, чтобы сначала обдумать каждый шаг, он стремится все сделать быстро;

4) Лидер – дипломат – опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников.

⁵ Малькольм Уэббер. Лидерство, построенное духом. – Издательство: ИРХЛ, 2011. – 240 с.

Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих не афишируемых планов;

5) Лидер – утешитель – всегда готов поддержать в трудную минуту, уважает людей, относится к ним доброжелательно, вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера, — модель, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, а с другой — от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этого условия последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним.

При изучении лидерства как группового феномена следует заметить, что в группе может существовать не только один, но и несколько лидеров. Так, выделяют две фундаментальные лидерские роли:

а) Инструментальный лидер – он обладает наибольшими знаниями и компетентностью, необходимыми для решения групповых задач и достижения целей, а его действия направлены на организацию группы для достижения цели деятельности, решение поставленной перед группой задачи.

б) Экспрессивный (эмоциональный лидер) – лидер, влияющий на эмоциональную атмосферу группы благодаря способности выражать интересы, мнения, настроения группы, уменьшать напряжение в ней, а его деятельность направлена на регулирование межличностных отношений.

Таким образом, одним из феноменов, сопровождающих существование любого коллектива, в том числе в таможенных органах, является лидерство. Лидер способен оказывать ведущее влияние на группу в целом, воздействовать на процессы, протекающие в группе, формирование групповых норм и ценностей, на поведение последователей

Подходит ли человек для роли лидера, зависит прежде всего от признания за ним другими людьми качеств превосходства, то есть качеств,

которые внушают им веру в него, побуждают их признать его влияние на себя. Важно не то, что лидер обладает качествами превосходства, а то, что его сторонники считают, будто он обладает этими качествами.

Библиографический список:

1. Андреева Г.М. Социальная психология. Учебник для вузов - 5 -е изд. М.: Аспект Пресс, 2008. – 384 с.
2. Битянова М.Р. Социальная психология - 2-е изд. М.: Эксмо, 2008. – 386 с.
3. Малькольм Уэббер. Лидерство, построенное духом. – Издательство: ИРХЛ, 2011. – 240 с.
4. Мотивация лидерства и типы лидерства [Электронный ресурс] / Сергей Михайлов. Блог «magicspeedreading» – Режим доступа: http://magicspeedreading.com/books/a_govori/psih_del_obsh/delo_018.html.
5. Ольшанский Д.В. Основные теории лидерства [Электронный ресурс] /Информационный ресурсный центр Psyfactor – Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/liderttheory.htm>