Министерство образования Российской Федерации

Новокузнецкий филиал-институт

Кемеровского государственного университета

Гуманитарное отделение

Кафедра психологии

Курсовая работа по «Социальной психологии»

ЛИДЕРСТВО В МАЛОЙ ГРУППЕ

Работа выполнена студенткой

III курса группы П-071

Пикаревской А.И.

Научный руководитель

кандидат психологических наук

Добрынина О.А.

Новокузнецк 2010

**ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность исследования: обусловлена тем, что при характеристике процессов, связанных с образованием малых групп, будет в виду лишь процесс образования реальных естественных малых групп. Поскольку они существуют в самых различных сферах общественной жизни, способы их образования весьма различны. Чаще всего они определяются внешними по отношению к группе факторами, например, условиями развития какого-либо социального института или организации, в рамках которых возникает малая группа (например, создается новый отдел в учреждении). В более широком смысле можно сказать, что малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Так, производственная бригада создается в связи с возникновением нового производства, школьный класс — в связи с приходом нового поколения в систему образования, спортивная команда — в связи с развитием спорта в каком-то учреждении, районе и т.д. Во всех этих случаях причины возникновения малой группы лежат вне ее и вне индивидов, ее образующих, в более широкой социальной структуре. Именно здесь создается некоторая система предписаний относительно распределения ролей и статусов в малой группе, целей ее деятельности. Все эти факторы пока еще не имеют ничего общего с психологическими механизмами образования группы, они есть предпосылки ее существования, совокупность внешних обстоятельств, обусловливающих возникновение группы.

Объект исследования: лидерство.

Предмет исследования: лидерство в школьном коллективе (классе).

Цель работы: изучение и исследование феномена лидерства в школьном коллективе (классе).

Задачи:

1. рассмотреть лидерство и руководство в малых группах и теории лидерства;

2. выявить коммуникативные и организаторские способности, стили руководства, лидерские способности учащихся;

3. корреляционный анализ полученных данных.

Гипотеза исследования: взаимосвязь между стилями руководства и лидерскими, коммуникативными и организаторскими способностями в школьном коллективе (классе).

Выборки: проводилось исследование в 9 А классе МОУ СОШ № 5 города Мыски Кемеровской области. В исследовании приняло участие 28 человек, из которых 15 девочек и 13 мальчиков в возрасте 14 – 16 лет.

Теоретико-методологическая основа исследования: труды специалистов-психологов в исследуемой области, в т.ч. Андреева (1994). В соответствии с целью и задачами исследования был использован комплекс методов исследования: теоретических (анализ литературных источников); эмпирических (опросник КОС и др.). Эмпирические данные были подвергнуты обработке стандартными математическими методами.

Методы исследования: тестирование.

Методики: Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин), Методика коммуникативных и организаторских способностей (КОС-1), Социометрия.

Практическая значимость: определяется тем, что на основании теоретического и эмпирического исследования социально-психологических черт личности школьника на формирование и развитие лидерских качеств в учебном коллективе были даны рекомендации по оптимизации процессов эффективности совместной деятельности учащихся, что выступает предпосылкой личностного и группового развития учащихся старшей школы.

**1. ЛИДЕРСТВО В ГРУППЕ**

**1.1 О сущности лидерства**

Всюду, где собираются вместе более двух человек, возникает проблема лидерства. В процессе формирования группы некоторые ее участники начинают играть более активную роль, чем другие, им оказывают предпочтение, к их словам прислушиваются с большим уважением, короче говоря, они приобретают доминирующее положение. Таким путем происходит разделение участников группы на ведущих и ведомых, т.е. на лидеров и последователей.

**1.1.1 Лидерство и групповая динамика**

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, главарь преступной группы, 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, можно понять динамику лидерства и вскрыть поворотные моменты жизни групп.

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

Признаки лидерства можно обнаружить в любой группе, даже среди случайных соседей по железнодорожному купе; и во всех случаях прослеживается одна закономерность: лицо, которое выдвинулось как лидер, и стиль его лидерства отражают обстоятельства, точнее подробности, его становления лидером, сущность группы, которой он руководит, а также личностные черты не только самого лидера, но и его последователей.

Но, несмотря на очевидность феномена лидерства, практически бывает трудно установить, кто же является лидером группы. Существует два основных метода выявления лидера в конкретной группе:

- можно путем опроса членов группы выяснить, кому они отдают предпочтение как наиболее влиятельному лицу в выборе направлений деятельности группы (метод самодоклада);

- можно попросить сторонних наблюдателей (или специально приглашенных консультантов) назвать тех членов группы, которые имеют наибольшее влияние на других, или зарегистрировать относительную частоту успешных актов влияния одних членов группы на других (метод наблюдения).

Общим критерием этих двух методов выявления лидера является фактор влияния, оказываемого личностью на окружающих участников группы. Следовательно, первоначально мы можем определить лидеров как лиц, оказывающих влияние на деятельность группы.

Однако простота и очевидность этого определения обманчивы. Существуют, по крайней мере, три важных следствия такой формулировки, мимо которых обычно проходят при изучении проблемы лидерства.

Во-первых, принимая это определение, мы допускаем, что все члены группы в какой-то мере лидеры, поскольку каждый участник в известной степени и в каком-то отношении даже помимо своей воли влияет на действия других членов группы. Поэтому нужно учесть, что лидерство является количественной переменной, а не наличием (или отсутствием) определенного качества. Правильнее было бы говорить не о наличии, а об объеме способности (потенциала) к руководству у каждого члена группы, не разделяя их фатально на лидеров и последователей.

Итак, тех членов группы, которые в существенной степени влияют на деятельность группы, можно (хотя и несколько произвольно, т.к. они отличаются только суммой влияния) назвать лидерами.

Вторым следствием является то обстоятельство, что проявление лидерства есть акт взаимодействия между личностями: не только лидер влияет на последователя, но и последователь влияет на лидера.

Поведение лидеров в значительной степени обусловлено установками (ценностными ориентациями) членов группы. Исследования показали, что в группах с преобладанием тенденций к равноправию лидер более демократичен; напротив, в группах, где придается значение сильной власти, лидер может стать полновластным диктатором.

В-третьих, мы должны учитывать разницу между лидером, как лицом, имеющим значительный объем влияния, и официальным руководителем коллектива, чье влияние иногда может быть значительно меньшим. Другими словами, не все формальные руководители являются фактическими лидерами.

Приняв во внимание перечисленные общие соображения, можно приступить собственно к социально-психологическому анализу проблемы лидера и лидерства.

**Возникновение лидерства.** Основную мысль можно сформулировать следующим образом: возникновение лидерства (неформального руководства) и его функций в группе определяются структурой, положением и задачами группы.

Мы уже отмечали, что лидеры благодаря своей центральной позиции играют важную роль в формировании групповых целей, мировоззрения, а также в организации структуры и совместной деятельности членов группы.

Теперь рассмотрим вторую сторону взаимодействия «лидер — группа», поскольку именно структура, положение и задачи группы обусловливают обстоятельства возникновения лидерства и цели, которым оно служит.

В большинстве случаев, как мы указывали, влияние в группе имеет тенденцию сосредоточиваться в руках одного или нескольких лиц, но не распределяться равномерно среди всех участников группы. Это проявляется наиболее отчетливо, когда с течением времени группа стабилизируется во внешней среде.

Естественно, история концентрации лидерства в каждой группе протекает по-разному. Здесь будут намечены некоторые отправные точки и основные события роста и функционирования группы, а также те значимые характеристики ее членов, которые способствуют концентрации лидерства и обусловливают отличительные черты этого процесса.

**Лидеры и ранговая иерархия группы.** В процессе количественного роста, увеличения числа функций и конкретизации групповых целей развивается иерархия по степени влияния среди членов группы.

На верхней ступени иерархической лестницы оказывается первостепенный лидер, посередине располагаются лидеры второго и третьего уровней и на нижних ступенях находятся последователи.

В малых сплоченных группах, как правило, и промежуточные лидеры и последователи представляют на своих уровнях основные черты верховного лидера. Однако это не относится к большим и сложным группам, где существуют объективные условия для выдвижения многих лидеров.

**Лидер и критические ситуации.** Потребность во влиятельном лидере особенно остро ощущается группой в тех случаях, когда на пути к достижению групповых целей возникает какое-либо препятствие или что-то угрожает группе извне, т.е. когда складывается сложная, критическая ситуация. Это может в равной степени касаться и сложных условий боевой обстановки, стихийных бедствий (например, группа альпинистов и обвал в горах) и перипетий учрежденческой реорганизации.

В таких случаях всегда возникает недостаток согласованного понимания членами группы того, какие шаги следует предпринять, чтобы достигнуть целей или отразить опасность. Если при этом какой-либо индивид сумеет обеспечить достижение целей, или безопасность группы в силу своих личностных качеств (храбрости, умений, знаний, уверенности в себе и т.д.), тогда он вероятнее всего станет лидером данной группы.

Степень опасности или трудности преодоления препятствия, с которым сталкивается группа, обусловливает не только факт возникновения лидерства, но также объем и формы его распространения. В наиболее критических ситуациях лидерство фокусируется, сосредоточивается в одних руках.

Исторический анализ возникновения диктаторов показывает, что они появляются именно в критических ситуациях, когда необходимы мгновенные изменения в правительстве. Политические авантюристы, жаждущие власти, искусственно создают якобы чрезвычайные ситуации как средство взятия под контроль всех государственных функций и затягивают мнимые кризисы, чтобы сохранить этот контроль.

Американский ученый Лейтон (Leighton) изучал возможность возникновения лидера в условиях лагеря, где были интернированы лица японского происхождения вовремя второй мировой войны. Он отмечает слепую, апатичную уступчивость людей под влиянием условий изоляции, разрушения привычных норм жизни и чувства бесполезности существования. Казалось, что они последуют за любым лидером: «власть лежала на улицах лагеря, ожидая, чтобы ее кто-нибудь подобрал».

Если проблемы, с которыми сталкивается группа, очень сложны по своему диапазону, функции лидерства обычно распределяются между несколькими лицами. По мере упрощения задач лидерство становится концентрированным, но при трудности не ниже определенного уровня. При легких групповых задачах лидерство снова распыляется (задача настолько проста, что каждый может решить ее самостоятельно).

**Лидеры и групповая неустойчивость.** Благоприятная обстановка для выдвижения нового лидера может возникнуть не только под влиянием внешней угрозы, но и вследствие внутригрупповых конфликтов. В какой-то момент лидеры конфликтующих подгрупп займут положение равновесия сил относительно верховного лидера; если группа не распадется, то лидеры подгрупп вытеснятся одним верховным лидером, которым может остаться и старый верховный лидер.

Сотрудник Мичиганского университета Крокет экспериментально доказал, что разногласия в группах создают благоприятную почву для узурпации ролей старых лидеров и выдвижения новых. Он изучил 72 группы в правительственных и промышленных организациях, что привело его к следующему выводу: «Группы, члены которых имеют различное мнение относительно целей группы и средств для их достижения, гораздо чаще выдвигают неформальных лидеров, чем группы, которые не имеют разногласий в определении целей и средств».

**Лидеры и бывшие руководители.** Новый лидер, скорее всего, может появиться в тот период, когда старый лидер не соответствует своему руководящему положению как стратег, эксперт, планировщик и администратор. В цитированной работе Крокетта указывается, что в 83 % случаев, когда лидер пренебрегал или не мог справиться с перечисленными функциями, кто-либо другой из членов группы принимал на себя эти функции. В то же время в тех группах, где формальный лидер эффективно выполнял эти обязанности, новый лидер выдвигался только в 39 % случаев.

Доказано также, что если лидер не справляется с функцией представительства группы во внешней среде, не умеет «говорить от имени всех», то группа выдвигает нового лидера.

**Лидеры и их потребности.** Как и все члены группы, потенциальный лидер стремится к достижению общегрупповых целей и в то же время имеет какие-то собственные, дополнительные потребности. Будущего лидера отличает то, что эти дополнительные потребности могут быть наилучшим образом удовлетворены путем принятия роли руководителя (или неформального лидера). В зависимости от степени осознанности своих потребностей, ценностных ориентаций будущий лидер может целеустремленно добиваться ведущей роли или этот процесс может происходить стихийно, вернее его выдвижением занимаются последователи, убедившись в том, что он обладает суммой необходимых качеств.

В том случае, когда он сам стремится к руководящей деятельности, механизм социальной самоорганизации уступает место целенаправленной деятельности, складывающейся из различные элементов.

Среди этих потребностей могут быть стремление к власти, повышение своего социального статуса и другие составляющие ценностных ориентации личности.

Только в том случае, если среди членов группы есть люди с такими потребностями, можно ожидать, что в данной группе появится лидер. В том случае, когда группа располагает высоким потенциалом лидеров, то возможным решением может стать распределение лидерства между несколькими участниками. Если лидерский потенциал группы невысок, можно ожидать высокую концентрацию власти в одних руках. Если в группе полностью отсутствуют лица с потребностью к лидерству, то естественно, лидера в ней не возникнет, и группа может легко распасться.

Итак, чтобы понять сущность возникновения лидерства, мы должны учесть не только внутригрупповые факторы, представления и потребности участников группы, но также психологию потенциальных лидеров. Не бывает лидеров без последователей и не бывает лидеров без людей, желающих ими стать. Другими словами, если в группе нет людей, ориентированных на лидерство, то члены группы, оказавшись без фактического лидера, становятся формальными участниками группы, но не последователями. Практически в этой группе может быть формальный руководитель, но он регулирует деятельность участников только административно-правовыми средствами.

**1.1.2 Функции лидера**

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 применимы (или входят в круг обязанностей) формальных руководителей первичных коллективов и крупных организаций.

**Лидер как администратор.** Наиболее очевидной 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. Иногда индивид, оказавшись в роли администратора, страдает от своей неспособности переложить часть ответственности и полномочий на других, ему кажется, что во всем необходимо его личное участие. В результате он лишает подчиненных чувства ответственности и препятствует их вовлечению в работу 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.

**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:

– 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.

– 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.

– указания самого лидера (при условии, что он обладает автономией в принятии решений).

Таким образом, 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. В организациях с менее формальной структурой или спонтанно возникших группах лица, обнаружившие наибольшую техническую осведомленность в сфере групповых целей, сами становятся лидерами. Так, например, в сложных условиях какой-либо экспедиции проводник, благодаря знанию местных особенностей, может исподволь принять фактическое руководство группой. Почти во всех случаях, когда члены группы зависят от человека, технические знания и квалификация которого необходимы для осуществления групповых целей, вокруг этого лица происходит поляризация власти, которую он может использовать для укрепления своей роли лидера.

**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 над 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. Помимо административного регулирования деятельности членов и применения официальных мер поощрения, лидер может умело применять неформальные социальные санкции, которые обычно складываются в малых группах. Неформальные санкции — это приемы, с помощью которых люди, знающие близко друг друга, выражают уважение тем, чье поведение соответствует их ожиданиям, и проявляют недовольство теми, кто не оправдывает их надежд.

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. 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.

Особое место в сознании людей занимают лидеры эталонных групп.

**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 частнопромышленном 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.

**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. Таким образом, 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. «Отеческая» 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».

Особым случаем является утрата членами группы иллюзий относительно действительных целей или личности лидера. Поэтому идейные противники так настойчиво ищут факты, компрометирующие лидера враждебной группы.

Безусловно, не все члены группы одинаково воспринимают личность и поступки лидера. Можно отметить, что лидер существует в сознании последователей в рамках их личности, т.е. возможности восприятия человека человеком ограничиваются личностными данными воспринимающего (социальная перцепция). Кроме того, чем менее доступен лидер, тем больше он предоставляет простора для фантазии последователей в конструировании его образа.

Перечисленные функции лидеров имеют неодинаковое значение применительно к различным типам групп. Поэтому 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.

**1.1.3 Лидеры и стиль их деятельности**

Краткое содержание этого параграфа может быть сформулировано следующим образом: характеристики лидера и тип его деятельности отражают цели и нормы группы, а также личность лидера.

Факторно-аналитические работы, проведенные Халпином и Вайнером убеждают, что индивидуальные различия в деятельности лидеров могут быть определены путем введения двух относительно независимых параметров, характеризующих образ действий лидеров:

* как осуществляется мотивация деятельности членов группы, поддержание внутригруппового равновесия и достигается удовлетворенность;
* как намечаются пути и средства для достижения групповых целей и реализуется координация деятельности членов группы.

В сфере каждого из этих параметров лидеры ведут себя по-разному.

Лидер, ориентированный на достижение согласия, мотивирует деятельность членов группы, проявляя к ним внимание, отмечая хорошую работу, подчеркивая важность гармонии внутригрупповых отношений; он остается доступным, учитывает предложения, исходящие от членов группы и привлекает их к участию в планировании и определении задач группы.

Лидер директивного типа наказывает участников группы за плохую работу, безразличен к эмоциональному самочувствию членов группы, действует без совещаний, не объясняя своих решений и отвергая мнения рядовых участников группы.

Второй параметр тактики действий лидера особенно важен в тех случаях, когда группа сталкивается с какой-либо сложной проблемой. Общая характеристика действий лидера связана с такими первичными функциями, как администрирование, планирование, контроль исполнения.

Лидер коллегиального типа поведения согласует новые идеи с членами группы, стремясь при этом удостовериться, что он правильно понят, по возможности стандартизирует этапы работы, упрощая выполнение заданий.

В упомянутом исследовании Халпина и Вайнера отмечено, что 83% всех отличий в поведении лидера были обусловлены этими двумя параметрами.

Таким образом, лидер, обладая определенным влиянием, должен мотивировать деятельность членов группы, обеспечивать внутригрупповое равновесие и удовлетворенность, и в то же время направлять и координировать усилия группы для достижения стоящих перед нею задач.

Заметим, что под мотивацией понимается обоснование конкретных форм деятельности участников группы путем выявления и использования их индивидуальных мотиваторов.

Мотиваторы — это факторы, способные дать человеку удовольствие от выполняемой работы за счет удовлетворения врожденной потребности психологического роста и стремления к повышению своей компетентности. К мотиваторам относятся факторы достижения, признания, личной ответственности, роста, продвижения вперед и другие аналогичные факторы, связанные с самовыражением личности через работу.

То, что в повседневной практике называется индивидуальным подходом к работнику, является по существу стремлением обнаружить его индивидуальные мотиваторы и использовать их для управления деятельностью работника.

**Лидер — специалист по заданию и регулированию отношений в группе.** В большинстве формальных групп руководитель должен сочетать эти две функции для успешного руководства. Неспособность руководителя к осуществлению хотя бы одной из них неизбежно подготавливает почву для возникновения неформального лидера, который принимает на себя одну из этих функций.

В группах без официального руководителя указанные функции распределяются между двумя лицами, которых можно условно назвать «специалистом по заданию» и «специалистом по сохранению группы, регулирующим социально-эмоциональные отношения».

Наличие названного разделения функций иллюстрируется исследованием Бейлза малых дискуссионных групп. Перед 30 группами по пять человек ставилась проблема, касающаяся человеческих отношений, которую было необходимо обсудить в течение четырех заседаний и придти к единому решению. Причем это решение должно было быть приемлемым для всех участников эксперимента.

После каждого из четырех заседаний, каждого участника просили распределить участников его дискуссионной группы по четырем признакам:

* кто выдвигал наилучшие идеи;
* кто больше всех делал для руководства дискуссией;
* кто вам больше всех нравится;
* кто не нравится.

В результате отмечено, что после первого заседания участник, которому больше всего симпатизировали, оказывался также и тем, кому приписывали наилучшие идеи, а также тем лицом, которое руководит дискуссией (в 64% и 41% соответственно). Однако к концу четвертого заседания эти показатели снизились до 11% и 18%.

В то же время получившие наибольшее количество выборов по признакам «наилучшие идеи» и «руководство» оказались не нравящимися. «Самый нравящийся» был на втором — третьем месте по признакам «наилучшие идеи» и «руководство».

Бейлз делает вывод, что группа обычно выдвигает в качестве руководителя не одного, а двух взаимно дополняющих лидеров.

«Специалист по заданию (целям)» выбирается вследствие того, что он имеет наилучшие идеи и делает больше других для руководства дискуссией. Он концентрирует внимание и действия на задании группы, играя агрессивно-побудительную роль в движении группы к решению задачи. По этой причине он вызывает к себе недружелюбное отношение участников. Одновременно выдвигается человек, нравящийся большинству; он оказывается избранником потому, что проявляет стремление к разрешению эмоциональных конфликтов, снятию напряжения в целях сохранения единства группы; он обеспечивает выживание группы, стремясь к взаимозависимости участников.

Зельдич, изучавший роли в основной семейной ячейке (нуклеарной семье), также пришел к выводу, что большинство семей имеют своего лидера по заданию и регулированию отношений (сохранению семьи).

Есть достаточно данных о том, что люди положительно воспринимают авторитарное руководство, Когда они ощущают эмоциональную неустойчивость или оказываются в двусмысленной или критической социальной ситуации. Следует помнить, что одна из функций руководителя — освобождать индивида от ответственности, связанной с принятием решения. Тезис о готовности людей к принятию авторитарного руководства в стрессовых условиях подтверждается исследованиями Пика, Ланцетты и Циллера.

**1.1.4 Восприятие лидера его группой**

Лидер должен восприниматься как «один из нас». Изучение деловых биографий преуспевающих лидеров показывает, что лидер имеет определенные общие характеристики с членами группы. Поэтому он воспринимается как «один из нас», а не «пришелец». Идентификация самих себя с пришельцем была бы для группы крайне затруднительна.

Лидер должен восприниматься как «подобный большинству из нас». Ему мало быть настоящим членом группы, он должен восприниматься как в особой степени воплощающий в себе нормы и ценности, имеющие наибольшее значение для группы.

До какой степени лидеры устоявшихся групп могут изменять принятые в них нормы и ценности? Концепция лидера, как «великого человека» предполагает, что он может навязывать свои желания группе, прибегая к власти, свойственной его положению (статусу). Однако есть и другая концепция, согласно которой группа всегда сильнее лидера и поэтому он вынужден принять нормы, принятые в группе. В целом вопрос о влиянии лидера очень интересен и важен, но пока еще не полностью выяснен. Возможно что для того, чтобы оставаться лидером, он должен принимать, или делать вид, что принимает традиции, нормы и цели группы и помогать группе в достижении целей.

**Лидер должен восприниматься как «лучший из нас».** Принять основные нормы и ценности группы еще недостаточно, чтобы стать лидером. Нужно быть не только как «большинство из нас», но и, как это ни парадоксально, «лучшим из нас», поскольку лишь представляясь выдающейся личностью, он может служить примером для группы и символизировать «отца». Быть «лучшим» необходимо также для того, чтобы осуществлять эффективное управление и кооперирование работы группы. Если лидер не является экспертом относительно задач группы, то эти задачи или не будут выполнены, или будут выполнены крайне посредственно.

Но хотя лидер и должен быть «лучшим из нас», он не должен быть и намного лучше. Он не должен быть и намного умнее. Во-первых, слишком умный не воспринимается как «один из нас». Во-вторых, его интересы тогда могут быть далеки от проблем группы, он не будет достаточно мотивирован для того, чтобы помогать группе. В-третьих, могут возникнуть проблемы коммуникабельности ввиду большого различия в интеллекте. И, наконец, есть основания полагать, что очень умный лидер предпримет нововведения, к принятию которых группа не готова, поскольку они противоречат установившейся групповой идеологии; в этом случае лидер не будет и как «большинство из нас».

**Лидер должен оправдывать ожидания последователей.** У членов группы может быть общее установившееся мнение относительно того, как должен вести себя лидер и какие функции он должен выполнять. И они будут выбирать и удерживать только таких лидеров, которые соответствуют их ожиданиям.

Две функции лидера, упомянутые ранее, — устранение индивидуальной ответственности и символизация отца — предполагают, что в лидеры будет выбран тот, кто способен удовлетворить такие потребности индивида, как потребность на кого-то положиться, с кем-то сродниться и т.д.

Таким образом, личность выбираемого лидера частично зависит от личностных свойств последователей.

В управлении большинством американских промышленных и финансовых организаций предпочтение отдается волевому, директивному руководству; подбираются управляющие, способные оказывать давление, принуждать, толкать. В других группах или организациях может быть отдано предпочтение более мягкому стилю руководства.

**1.1.5 Личностные характеристики лидеров**

Вряд ли можно выделить личностные черты, которые во всех ситуациях позволяют безошибочно определить эффективного лидера. Однако есть некоторые черты, достаточно хорошо характеризующие эффективного лидера в целом ряде различных ситуаций. Как правило, лидеры более умны (но не намного более), чем их последователи. Исследования, проведенные Манном и охватывающие период в 57 лет, свидетельствуют также, что лидеры лучше приспособлены к обстановке и к жизни в целом, более склонны доминировать, в большей степени экстровертивны, более мужественны, менее консервативны и имеют большую степень чутья в области межличностных отношений, чем рядовые члены группы. Эти отличия, однако, не велики.

Экспериментальные средства для выявления способностей к руководству (неформальному лидерству), которыми располагают исследователи, весьма немногочисленны и, как правило, требуют нарушения определенных этических норм.

Действительно, для того, чтобы создать сколько-нибудь правдоподобную социальную ситуацию, испытуемых необходимо ввести в заблуждение.

Примером такой ситуации может служить практиковавшийся в армии США OSS-test (Office of Strategical Services) — тест для отбора людей, способных выполнять особые задания в сложных ситуациях.

Испытуемому предлагали руководить сооружением несложной конструкции из специально приготовленных шестов, снабженных системой крепежных узлов. Обязательным условием испытания было именно руководство операциями по сооружению, без личного участия. Контрольное время составляло 10 мин. Для испытуемого создавалась иллюзия свободного выбора себе помощников. Однако помощниками оказывались переодетые ассистенты экспериментатора. По заранее разработанной методике ассистенты создавали чрезвычайно сложные психологические условия для испытуемого. Они внешне ему повиновались, однако пользовались любым предлогом для препирательств между собой, выражали свое недоумение по поводу речевых особенностей «руководителя», его манер и стиля поведения, пытались говорить на посторонние темы, провоцировали дискуссии по выполняемому заданию.

Если «руководитель» не представлялся и не спрашивал их имен, то один из «помощников» замечал, что элементарная вежливость требует знакомства при совместной работе; если «руководитель» очень кратко объяснял задание, то «помощники» жаловались на то, что получают непонятные указания; если, напротив, он пространно излагал свои соображения, то второй «помощник» тут же заявлял, что босс принимает их за идиотов и вообще странно, как ему могли доверить руководство.

Поведение испытуемого во время эксперимента тщательно фиксировалось, последующий анализ позволял выявить степень конформизма, эмоциональной устойчивости, инициативы, а также фрустрационный порог.

Нужно отметить, что с OSS-test справлялось очень незначительное количество испытуемых. [3].

**1.2 Лидерство и руководство в малых группах**

При характеристике динамических процессов в малых группах, естественно, возникает вопрос о том, как группа организуется, кто берет на себя функции ее организации, каков психологический рисунок деятельности по управлению группой? Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, ибо оба эти процесса не просто относятся 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. Поэтому крайне важно сделать, прежде всего, терминологические уточнения и развести понятия "лидер" и "руководитель". В русском языке для обозначения этих двух различных явлений существуют два специальных термина (так же, впрочем, как и в немецком, но не в английском языке, где "лидер" употребляется в обоих случаях) и определены различия в содержании этих понятий. При этом не рассматривается употребление понятия "лидер" в политической терминологии.

Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя:

* лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
* лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство – элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
* лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
* явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное;
* руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;
* процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
* сфера деятельности лидера – в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Эти различия (с некоторыми вариантами) называют и другие авторы.

Как видно из приведенных соображений, лидер и руководитель имеют, тем не менее, дело с однопорядковым типом проблем, а именно, они призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены. Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках их деятельности существуют общие черты, что и дает право при рассмотрении проблемы зачастую описывать эту деятельность как идентичную, хотя это, строго говоря, не является вполне точным. Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы, руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс. Чтобы изучить психологическое содержание деятельности руководителя, можно использовать знание механизма лидерства, но одно знание этого механизма ни в коем случае не дает полной характеристики деятельности руководителя.

Поэтому последовательность в анализе данной проблемы должна быть именно такой: сначала выявление общих характеристик механизма лидерства, а затем интерпретация этого механизма в рамках конкретной деятельности руководителя.

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, участия, влияния в решении данной задачи. Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером 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. Поэтому 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 также не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться. Иногда понятие лидера 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. Поэтому феномен лидерства – это весьма специфическое явление, не описываемое никакими другими понятиями. [1].

**1.3 Теории лидерства**

До сих пор однозначного понимания этого феномена нет. Каждый исследователь, давая свое определение, выделяет лишь тот или иной аспект. Наиболее распространенные и общепризнанные теории - это теории личностных черт, ситуативные, ситуативно-личностные.

Теория черт (и ее разновидности возникли под влиянием исследований английского психолога и антрополога Ф. Гальтона, пытавшегося еще на заре века объяснить лидерство на основе наследственности. Основной идеей такого подхода было убеждение в том, что если лидер обладает качествами (передающимися по наследству), отличающими его от его последователей, то эти качества можно выделить. Однако составить перечень таких черт тогда не удалось. Только в 1940 г. американский психолог К.Берд составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как лидерские. Среди них были названы инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие и т.д. Но ни одна из них не занимала прочного места в перечнях: 65% названных черт были упомянуты лишь однажды, 16-20 - дважды, 4-5 - трижды, и лишь 5% черт были названы четыре раза. Такой разброс мнений американский психолог Ю. Дженнингс объяснял субъективизмом этих теорий, они, по его мнению, в большей мере отражали черты самих исследователей, чем черты лидера.

На смену теории черт пришли ситуативные теории лидерства, в соответствии с которыми появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств. То есть в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым именно в этой ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. Ситуационная теория лидерства подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров.

Э. Хартли предложил модификацию этой теории. Он предположил, что, во-первых, если человек становится лидером в одной ситуации, не исключено, что он им станет в другой; во-вторых, в результате стереотипного восприятия лидеры в одной ситуации рассматриваются группой как лидеры вообще; в-третьих, став лидером в одной ситуации, человек приобретает авторитет, который способствует избранию его лидером и в следующей ситуации; в-четвертых, лидером чаще выбирают человека, имеющего мотивацию к достижению этой позиции.

В 1952 г. Г. Герт и С. Милз выделили четыре фактора, которые было необходимо, по их мнению, учитывать при рассмотрении феномена лидерства:

- черты и мотивы лидера как человека;

- образы лидера и мотивы, существующие в сознании его последователей, побуждающие их следовать за ним;

- характеристики роли лидера;

- институциональный контекст, т.е. те официальные и правовые параметры, в которых работает лидер и в которые он и его последователи вовлечены.

Р. Кеттелл предложил рассматривать лидерство как динамичное взаимодействие между целями лидера и целями и потребностями последователей, где функция лидера сводится к выбору и достижению групповых целей. Современные исследования в области политического лидерства можно отнести к ситуативно-личностным теориям, поскольку уже ни у кого не вызывает сомнений необходимость учета обоих факторов.

Сторонники психоаналитического подхода к определению политического лидера считают, что психика первична. Она лежит в основе общественной жизни и определяет ее. З.Фрейд и его последователи рассматривают лидерство как определенный вид помешательства, невроза. По их мнению, общество делится ан психически нормальных и ненормальных людей. Именно последние способны быть лидерами. По свидетельству биографов, известные политические деятели страдали теми или иными психическими отклонениями (Наполеон, Робеспьер, Линкольн, Рузвельт, Гитлер, Сталин и др.).

Политические психобиографы убеждены в первичности психологической детерминации политики, считают, что политикой движут личные амбиции, чувства, желания. Политическое портретирование необходимо в сугубо прагматическом плане: для предсказания политического поведения, для целостного видения личности конкретного политического деятеля во всей полноте его проявлений, включая бессознательное.

Типологизируя личностные проблемы лидеров, политические психологи выделяют особо проблемы, связанные с травмами, полученными в детстве; реакцию на стресс; сексуальные проблемы; эффект неадекватности; гипертрофированное (преувеличенное) стремление взять реванш за предыдущую политическую неудачу. Политическая деятельность сопровождается кризисными и стрессовыми ситуациями, поэтому для профессиональной работы важна стрессоустойчивость. Не все ею обладают, не все способны в ситуациях, требующих быстрого принятия решений, действовать уверенно и быстро. Те же, кто отличается завышенной самооценкой (так называемый аффект неадекватности), решают все незамедлительно, уверены в том, что их решение единственно верное, что авторитет их в политических кругах высок, избиратели их любят, ошибки и просчеты списываются на происки врагов.

Избиратель обычно достаточно хорошо «чувствует» кандидата, особенно его агрессивность, авторитаризм, негативизм, неуважение к оппонентам и избирателям. Но и политик понимает, когда и какая демагогическая фразеология сработает, что люди гораздо чаще приходят к согласию на основе негативной, чем на основе позитивной, реалистической программы. «Мы» и «они», «свои» и «чужие» - эти лозунги-противопоставления объединяюще действуют на людей, подталкивают их к действию.

Одно из свойств политического лидера состоит в том, что он запрограммирован на обещания «лучшего будущего». Однако большинство людей интересует не сама программа лидера, с которой он идет на выборы, а его, так сказать, облик. По мнению западных политологов, лишь 7 % успеха политического лидера зависит от того, что он говорит, а 55 % - от того, какое он производит впечатление.

Политических теорий, пытающихся объяснить, «кто» и «почему» приходит в политику, много. Компенсаторная теория постулирует тезис, что идея власти для многих политиков - средство компенсации личностного психологического дефицита. Нельзя утверждать, что политические лидеры (в том числе и в России) обладают изначальным комплексом неполноценности, однако, безусловно, многие из них имеют серьезные личностные проблемы и травмы, которые пытаются компенсировать в политической деятельности. Это может и не осознаваться человеком, однако ниточка давних детских страхов, конфликтов, зависти, ревности может вплестись в канву тех или иных событий и неожиданно повлиять на политическое поведение, Не все ищут компенсацию только в сфере политики - она привлекает лиц, ориентированных на власть и верящих, что здесь их ждет успех. Есть люди, которые, наоборот, пытаются компенсировать свои комплексы в политической пассивности, демонстративной деполитизированности.

Другая теория делает акцент на типологии, классификации участников политического процесса. Среди таких типов выделяют «искателей власти». Еще в работах психологов начала века высказывалась мысль, что политики представляют собой не просто профессиональную группу, но особый человеческий тип - «хомос политикус». Главная ценность для политического типа - власть, и он встречается не только в политике. В науке такой человек будет силой навязывать свои представления об истине, в экономике его интересует не ее оздоровление, а стремление подчинить всех «выношенной» им концепции. Подтипы «искателей власти» - агитатор, администратор, теоретик. Агитатор находит удовлетворение в том, что контролирует других, участвуя в бесконечных комиссиях, конференциях, собраниях, убеждая, переубеждая кого-то. Администраторы предпочитают работать в группе, удобно чувствуют себя в системе, стремятся структурировать межличностные отношения и коллективные усилия. Теоретики превращают в слова и заявления собственные представления и манипулируют ими.

Иное понимание лидерства дается в теориях так называемого гуманистического направления, утверждающего, что человеческое существо по природе своей - сложный мотивированный организм, а организация по природе своей всегда управляема. Поэтому лидер должен так преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных целей, потребностей, и вместе с тем так, чтобы внести вклад в осуществление целей организации.

Гуманистические теории лидерства применимы скорее к малым социальным группам. Довольно широкое распространение в США получила мотивационная теория лидерства, представители которой (С. Митчел, С. Эванс и др.) доказывают, что эффективность лидера зависит от его воздействия на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания и на удовлетворение, испытываемое ими в процессе работы.

Эта теория предполагает определенную структуру лидерского процесса, определяя типы лидерского поведения: это поддерживающее лидерство, директивное лидерство, лидерство, ориентированное на достижение качественного результата; установки и поведение последователей, учитывающие удовлетворение или неудовлетворение работой, одобрение или неодобрение лидера, мотивацию поведения; ситуативные факторы, включающие, во-первых, индивидуальные черты последователей и, во-вторых, фактор окружающей среды, выполняющий три функции, от которых зависит влияние лидера на мотивацию последователей: мотивацию последователей на выполнение поставленной задачи, стабилизацию поведения ведомых, вознаграждение за решение задачи.

Заметное место среди исследований проблемы лидерства занимают и теории обмена и трансактного анализа. Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Г. Келли, К. Джорджей рассматривают лидера как чувствующего желания и потребности своих последователей и предлагающего им способы их осуществления. Здесь акцент делается на эмоциональной стороне процесса. Лидер может быть ориентирован на решение реальных задач, достижение определенных целей, а может придавать первостепенное значение взаимоотношениям со своими последователями. Именно такой стиль лидерства стал предметом анализа в этих теориях, когда межличностные отношения выступают на передний план.

И, наконец, атрибутивные теории рассматривают лидера как своего рода марионетку, получающую прямые указания от своих последователей, которые приводят его в движение как кукольник куклу. Многие американские психологи понимают феномен лидерства как взаимодействие лидера и его последователей. Оно рассматривается либо с акцентом на активности лидера, либо с акцентом на активности последователей, либо как результат двустороннего влияния.

Политологи-бихевиоралисты распространили идею рыночных отношений на сферу политических отношений. Правила рыночной торговли: учет спроса и предложения, стремление к выгоде, выравнивание цен и конкуренция продавцов и покупателей - они и только они выступают регуляторами, автоматически обеспечивающими функционирование политической системы общества. Политические субъекты активно действуют на рынке власти, пытаясь выгодно использовать имеющиеся у них ресурсы (от природной воли к власти до накопленных запасов, имеющих уже овеществленный объем). В реальности картина «идеального рынка» дополняется борьбой социальных индивидов, групп, слоев, классов, в которой цель - достижение экономической и политической власти оправдывает средства, отнюдь не совпадающие с нормами «идеального рынка». Обман, нарушение законов, пренебрежение моральными и правовыми нормами, грубое силовое давление, демагогия и шантаж - все это обычная практика «рынка власти».

Вступая на политический рынок, субъекты власти располагают не только различными по интенсивности импульсами «воли к власти».

Интегративная теория политического лидерства. Для комплексного понимания феномена политического лидерства необходимо учитывать различные типы переменных, которые в совокупности определяют природу лидерства в каждый конкретный исторический период.

Под переменными этой системы, которые необходимо учитывать при анализе политического лидерства, подразумеваются: рассмотрение личности лидера, его происхождения, процесса социализации и способа выдвижения; анализ характеристик последователей; анализ отношений между лидером и последователями; анализ контекста лидерства; рассмотрение результата взаимодействия между лидером и последователями в определенных ситуациях.

Необходимо так же знать не только то, кто занимает позицию лидера, и кто следует за ним в тот или иной момент, но и кто бы мог выступать в качестве лидера и его ведомых.

Исследователи проблемы больше занимались пока внешними аспектами феномена лидерства, его формами и проявлениями, чем глубинным его анализом, причинно-следственными связями. Так, вряд ли можно до конца понять феномен политического лидерства, не разобравшись во всех механизмах воли: как происходит, например, передача волевого импульса другому лицу или лицам, почему одни люди наделены этим качеством в большей, другие в меньшей степени или же не наделены вовсе. Что побуждает их в одних случаях повиноваться чужой воле, даже радостно приветствовать ее, а в других - сопротивляться ей, иногда даже в ущерб себе. Близкая к этой проблеме, но все же самостоятельная тема - механизмы внушения, также остающаяся пока «терра инкогнита». Почему одни идеи воспринимаются людьми с готовностью и чуть ли не счастьем, а другие наталкиваются на стену неприятия и неприязни, или же на непробиваемое равнодушие? Применительно к политической жизни крайне важна также психологическая сторона проблемы легитимности, - какие собственно психологические механизмы и связи влияют на то, что человек склонен воспринимать как законное или незаконное и не только в политико-правовом, а скорее даже в морально - психологическом смысле.

Сейчас уже ясно, что без обращения к этим глубинным слоям психологической теории личности концепция политического лидерства не оживет, не заработает в практическом отношении в полную силу. Очевидно, развитие интегративной концепции лидерства должно пойти в этом направлении. [2].

### 1.4 Лидер формальный и неформальный

Желание быть лидером присуще не малому числу людей. Но одного только желания и даже усилий по его реализации все же оказывается еще недостаточно. В качестве лидера человек должен быть, прежде всего, воспринят членами своей группы. Что же лежит в основе подобного восприятия? Почему именно в одном из членов группы коллеги склонны усматривать лидера, а в другом – нет?

Лидерство возникает и функционирует в системе неформальных отношений людей и выражается во влиянии, оказываемом одним из них на остальных членов социальной группы. Формы выражения подобного влияния, носящего психологический характер, разнообразны: изменения затрагивают поведенческую сферу, касаются отдельных личностных черт, установок, мотивации последователей. Конечная цель влияния – ориентация людей на решение стоящей перед группой задачи.

Лидерство возникает в системе неформальных, неофициальных отношений. Одни отношения могут носить преимущественно деловой характер, и связаны с решением основной стоящей перед группой задачи – так называемые деловые неформальные отношения. Другой тип неформальных отношений носит преимущественно эмоциональный характер, будучи связан не только с процессом труда, сколько с различными формами межличностного общения членов коллектива. В этом случае мы говорим о системе отношений неформального эмоционального плана.

Лидерство – феномен, порожденный системой неформальных отношений. А вот руководство – феномен, имеющий место в системе формальных отношений. Причем роль руководителя заранее определена социальной организацией, оговорен круг функций. Роль лидера возникает стихийно, в штатном расписании учреждения ее нет.

Двум типам указанных отношений соответствуют две основные лидерские роли: роль делового и роль эмоционального лидера.

В трудовом коллективе доминирующее положение занимает деловой лидер. И это понятно, ведь подобный коллектив создается, прежде всего, для получения какого-то продукта, а не решения личных проблем работников. Роль эмоционального лидера, хотя и менее заметна, но в иные моменты ее исполнитель способен оказывать ощутимое влияние на жизнь коллектива.

Представленным выше ролям структура лидерства не исчерпывается.

Как бы человек не стремился стать лидером, он им никогда не станет, если окружающие не воспримут его как лидера. А вот в руководстве дело обстоит иначе. Руководитель нередко назначается на свой пост независимо от того, воспринимают его подчиненные соответствующим этой роли или нет. Отсюда следует, что руководство есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство – психологический. И в этом – основное различие между ними, хотя в то же время имеется и немало общего.

Во-первых, и руководство и лидерство являются средством координации, организации отношений членов социальной группы средством управления ими. Во-вторых, оба феномена реализуют процессы социального влияния в группе. В-третьих, обоим феноменам присущ момент известной субординации отношений. И вовсе не случайно поэтому, что нередко лидерство способно переходить в руководство, а руководитель становится лидером. Примеров такого рода трансформации великое множество. [5].

**1.5 Психологическая структура школьного класса**

В психологии малой группы принято выделять две основные структуры отношений в коллективе: формальную (официальную) и неформальную (неофициальную). Формальная структура представляет собой соотношение позиций членов группы друг относительно друга, заданное извне, не зависящее от членов данной конкретной группы и примерно одинаковое для всех групп этого типа. Так, например, в коллективе учителей формальной структурой будет то штатное расписание, которое существует в школе. Элементом формальной структуры в школьном классе может быть позиция старосты, какие-то другие должности, которые в конкретной школе или классе придуманы для организации обучения или для внеклассных дел.

Неформальная структура — это стихийно возникающая в процессе жизнедеятельности группы система отношений ее членов друг к другу. Неформальная структура может быть чисто эмоциональной, т.е. отражать, кто кому в группе симпатичен, а кто кому не нравится. В основе неформальной структуры могут лежать и другие критерии (например, отношение к общему делу или какие-то другие важные для группы моменты). Существенно то, что неформальная структура всегда является результатом взаимодействия конкретных людей, включенных в определенный коллектив Формальная и неформальная структуры, как правило, не совпадают. Если в группах взрослых людей обе эти структуры отношений обычно в приблизительно равной степени значимы, то в детских коллективах неформальные связи почти всегда важнее для ребят. В школьном классе формальная структура почти отсутствует, зато неформальные отношения играют очень большую роль. Как уже говорилось, неформальная структура отношений есть результат опыта взаимодействия членов группы друг с другом. Естественно, что неформальная структура не возникает одномоментно с возникновением группы, а формируется постепенно.

Разберемся более подробно с неформальной структурой отношений. Каждый член группы обладает определенным местом в системе отношений членов сообщества друг с другом. Эта позиция может быть названа социально-психологическим статусом. Статус любого человека в коллективе имеет свои специфические параметры, однако все многообразие оттенков отношений между членами группы можно свести к четырем наиболее существенным позициям: звезды, предпочитаемые (или популярные), отвергаемые и изолированные. Расшифруем суть этих категорий на материале школьного класса. Звезды — ребята, пользующиеся максимальной популярностью среди своих одноклассников, все хотели бы с ними дружить, входить в круг общения этих учеников. Предпочитаемые — такие члены класса, которые обладают достаточно широким кругом связей со своими одноклассниками (заметим, что эта широта может сильно отличаться в разных классах). Отвергаемые — ученики, с которыми подавляющее большинство ребят в классе не хотят иметь дела, но сами они стремятся к общению с одноклассниками. И, наконец, изолированные — те ребята, которые сами не проявляют инициативы в общении с одноклассниками, и те, в свою очередь, не имеют выраженного к ним отношения.

Итак, для оценки положения ребенка в классе, как правило, вполне достаточно бывает отнести его к одной из выделенных четырех категорий. Если ученик обладает статусом звезды или предпочитаемого в классе, то можно быть уверенным, что особых проблем с одноклассниками у него нет. В случае если ребенок отвергается сверстниками, то наверняка испытывает серьезные проблемы в общении, переживает конфликты с товарищами, что неизбежно сказывается на его психическом состоянии. Статус изолированного может весьма по-разному переживаться ребенком, однако можно с высокой долей вероятности предположить наличие каких-либо психологических сложностей у этого ученика.

Для характеристики отношений в классе существенно и определение статуса каждого ученика, а также и общей статусной структуры, т.е. сколько в коллективе неблагополучных детей (отвергаемых товарищами или же живущих изолированно от них), сколько звезд и как сильно отличается их круг общения от связей среднепопулярных. Необходимо отметить, что существуют серьезные возрастные различия в характере отношений между учащимися в разных классах.

Специального внимания требует вопрос о позиции лидера школьного класса. Сначала разведем понятия ЛИДЕР и ЗВЕЗДА, которые довольно часто смешивают между собой. Звезда — это такой член класса, который является наиболее привлекательным для всех одноклассников. Часто это внешне симпатичные, веселые дети, легко вступающие в контакт с другими людьми, и общение с которыми почти всем приносит радость и удовольствие. Т.е. звезда относится к эмоциональной сфере отношений, сфере симпатий и антипатий между ребятами. Феномен лидерства более сложный и глубокий. Если звезды общения возникают почти сразу после образования класса, лидер выдвигается значительно позже и представляет собой результат групповой динамики, накопления опыта совместных дел и опыта отношений.

Итак, что же такое лидер? Социально-психологический лидер — это такой член группы, который обладает наиболее сильным влиянием на одноклассников, является для них олицетворением их класса, носителем основных ценностей этого коллектива. Звезду в классе очень легко вычислить, при первом знакомстве с классом почти сразу же выделяются ребята, к которым тянется большинство. Однако они совсем не обязательно обладают значительным влиянием, чаще это совсем не так. Увидеть же, кто определяет решения в классе, бывает непросто. При внешнем наблюдении взрослые часто ошибаются при оценке влиятельности ребят в среде сверстников. Главная причина этих ошибок состоит в том, что педагоги (или другие взрослые) часто подменяют мнение ребят своим собственным, а критерии оценки у одноклассников и их учителей, как правило, сильно расходятся.

Наличие лидера в классе может существенно облегчить учителю взаимодействие с этим коллективом, а может, наоборот, серьезно усложнить отношения. Воздействие на группу через лидера является одним из наиболее эффективных каналов влияния. Ведь ребята сами выдвинули данного одноклассника в эту позицию, опыт их взаимодействия привел к тому, что они доверяют ему и слушаются его. Если воздействие педагога и влияние лидера однонаправлены, то результат будет благоприятным. С другой стороны, если учитель идет против лидера, пытается дискредитировать его или же конкурировать с ним, то положение резко усложнится. В последнем случае педагог столкнется не с одним или другим учеником, а с классом как единым целым, у ребят возникнет ощущение посягательства на их класс, на ценности, которые имеют для них важное значение (в противном случае лидера в классе просто бы не было).

Перейдем от проблемы индивидуального статуса ребенка в группе к описанию социально-психологической структуры группы в целом. Естественно, что видов структур также может быть великое множество. Но нас в данный момент интересуют такие виды отношений ребят в классе, которые могут стать предметом беспокойства для учителей, работающих с ними. Приведем основные примеры таких неблагополучных взаимоотношений в классе. Первый вариант представляет собой случай отсутствия структуры совсем. Т.е. групповой уровень отношений практически не сформирован. В лучшем случае ребята разбиваются на пары, ощущение класса как чего-то целостного отсутствует и у самих школьников, и у преподавателей, работающих с ними.

Второй вариант — складывающаяся структура. В классе существует группировка, в которую входит небольшое число ребят, а остальные одноклассники существуют сами по себе. Наиболее неблагоприятный случай, если данная группировка противопоставляет себя всему остальному классу. Если же отношения нейтральны и носят скорее позитивный характер, то есть высокая вероятность, что действительно речь идет о начальном этапе развития класса как психологической общности.

Третий тип возможной структуры школьного класса — наличие в классе двух или более конкурирующих группировок ребят. Такая ситуация в классе является результатом определенного развития отношений, изменение которых весьма проблематично. Каждая из сложившихся группировок уже прошла свой путь психологического развития, и критерий сплочения в одной подгруппе отличается от тех факторов, которые сыграли группообразующую роль для других ребят. Наличие же таких группировок приводит к атмосфере враждебности и конкуренции в классе. [7].

**1.6 Возрастные аспекты социально-психологической структуры**

**класса**

Взаимоотношения со сверстниками в коллективе — проблема значимая во всех возрастах. Однако в разное время ровесник занимает различное место в жизни ребенка, а, следовательно, его влияние, роль коллектива меняется, становясь то более, то менее значимым. Существуют данные о том, что интерес к сверстникам, потребность в общении с ними возникает примерно в пятилетнем возрасте (это не означает, что до этого возраста ребенок может совсем обходиться без контактов с другими детьми). Не останавливаясь подробно на дошкольном детстве, отметим, что отношения в группах дошкольников очень подвижны, неустойчивы, их структура носит ситуативный характер. Статус ребенка в группе легко меняется и определяется в основном отношением к нему взрослых (воспитателей в детском саду, родителей). Критерии взаимных оценок детей случайны и часто внешние: новая игрушка, принесенная в садик, успешно выполненное задание и похвала воспитателя и т.п. Большое значение в это время имеет физическая сила ребенка.

Итак, уже в дошкольном возрасте у детей существует потребность быть включенным в группу сверстников, ощущать свою принадлежность к коллективу равных ему. И хотя решающую роль в определении той позиции, которую занимает ребенок в группе, играет взрослый, но место сверстников достаточно значимо.

Общая тенденция взаимоотношений детей с коллективом выражается в постепенном усилении значения группы сверстников в жизни ребенка. Так, для младших школьников роль класса гораздо более значима, чем для дошкольников — группа детского сада. В младших классах уже можно выделить два типа отношений между школьниками:

- отношения взаимной зависимости, взаимной ответственности, контроля, так называемые деловые отношения;

- межличностные эмоциональные отношения, которые носят избирательный характер и складываются на основе взаимных симпатий и антипатий.

Структура отношений в младших классах устойчивее, чем отношения дошкольников. Позиция социометрической звезды в начальных классах' довольно устойчива и уже не столь подвержена случайным влияниям; а вот положение изолированных и отверженных весьма непостоянно. Сиюминутное раздражение, обида на одноклассника может привести к его отвержению в какой-то определенный момент, но через какое-то время ссора забывается и общение восстанавливается. Несмотря на возрастание роли сверстников в жизни младшего школьника, все же главенствующее место в определении статуса ребенка занимает позиция учителя. Оценки учителя могут оказать решающее влияние на статус ученика в младших классах. Ребята ощущают необходимость в признании у сверстников, остро переживают отсутствие такого признания, но эти эмоции кратковременны и легко проходят; а главное — подвержены изменению при взаимодействии со взрослыми.

В подростковом возрасте картина меняется. В ходе развития взаимоотношений подростков происходит изменение требований к сверстникам, они приобретают нравственно-психологическое содержание. Чрезвычайно возрастает значение, которое имеют для подростка общение со сверстниками, принадлежность к различным коллективам. Эмоциональное благополучие ребенка в этом возрасте начинает зависеть от одобрения товарищей, соответствия их требованиям. Именно потребность быть принятым коллективом сверстников становится той силой, которая побуждает усвоить и подчиниться ценностям коллектива. Указанные выше особенности отношений подростков с ровесниками во многом определяют и те критерии, которые определяют его статус в коллективе. Это в первую очередь качества друга, товарища по группе; те личностные особенности, которые в большей степени ценятся данным классом; разделение подростком коллективных норм и ценностей, преданность и т. д.

Итак, подростковый возраст характеризуется тем, что ведущую позицию во взаимоотношениях с окружающими занимает сверстник. Коллектив ровесников становится центром внутреннего мира, интересов подростка. По сравнению с младшей школой подростковые коллективы значительно лучше структурированы, сложившаяся система отношений более устойчива и постоянна. Подростку бывает очень трудно изменить мнение одноклассников о себе, даже если оно ошибочно и сложилось в младших классах в результате случайного стечения обстоятельств.

Лидер подросткового коллектива (если он там есть) имеет очень большое влияние, его все слушаются, он обладает решающим голосом при решении любых проблем в классе. Он выступает для одноклассников как бы олицетворением их коллектива, нарушение интересов и законов которого является очень серьезным проступком.

В юношеском возрасте коллектив сверстников сохраняет такое же важное место в жизни ребят, как и у подростков. Однако характер зависимости от коллектива меняется, меняются и требования юношей к тем группам, членами которых они являются. Если для подростка главное — быть включенным в коллективные отношения, то для старшеклассников важно не только быть принятым сверстниками, но и иметь в группе определенный статус. Кроме того, у старшеклассников возникает критичность по отношению к самим группам. Часто именно в этот период школьный класс перестает быть референтным (значимым) для ребят, они начинают искать другие группы, в большей степени удовлетворяющие их представлениям о справедливости, об отношениях между людьми и т.д.

Что касается характера структуры отношений в юношеских группах, то она значительно дифференцированнее и устойчивее, нежели у более младших ребят. Резче становится разница в положении звезд и отвергаемых или изолированных членов группы.

Резюмируя все выше сказанное, можно отметить, что социально-психологическая структура школьного класса с годами становится более дифференцированной, устойчивой и что факторы, определяющие статус школьника в классе, становятся более содержательными и связанными с жизнедеятельностью данного коллектива. Нужно отметить также, что развитая структура отношений присуща не каждому школьному коллективу. Мы уже отмечали, развитая система отношений в группе — результат ее становления как психологической общности. Следовательно, чтобы верно понять характер отношений между ребятами в классе, нужно оценить и динамический аспект функционирования класса как группы. [8].

**1.7 Выводы к главе 1**

Таким образом, для развития индивида как личности группа представляется незаменимой. Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Ведь сам по себе "лидер" - это статус человека в группе. Статус определенного человека можно изменить. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

Итак, по первой главе можно сделать следующие основные выводы:

- Лидерство - сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и происходит возникновение и дифференциация групповой структуры, ее оптимизация и непрерывное совершенствование.

Лидерство - один из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия ее членов.

"Формальное" лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. "Неформальное" лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников.

- Лидер непременно должен быть авторитетной личностью, однако существуют и другие немаловажные характеристики. Одно из наиболее важных качеств лидера - умелое общение. Общение тесно связано с доверием. И каждый факт своего общения с людьми лидер может рассматривать как реализованную или упущенную возможность вызова их доверия.

Лидер должен знать, чего хочет добиться, и он должен разрабатывать ряд реалистических шагов для достижения этой конечной цели. Эти цели относятся к работе, взаимоотношениям, самосовершенствованию, материальным объектам, которые хочется получить, или к чему-либо другому - процесс будет один и тот же. Постановка целей и стремление к их достижению помогают развивать качества, необходимые для осуществления намеченного, побуждают к действию. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удается это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать.

- Для развития индивида как личности группа представляется незаменимой. Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Ведь сам по себе "лидер" - это статус человека в группе. Статус определенного человека можно изменить. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

**2. ХАРАКТЕРИСТИКА ВЫБОРКИ, МЕТОДОВ И МЕТОДИК**

**ИССЛЕДОВАНИЯ**

**2.1 Характеристика выборки и этапов исследования**

Исследование проводилось в 9 А классе МОУ СОШ № 5 города Мыски Кемеровской области. В исследовании приняло участие 28 человек, из которых 15 девочек и 13 мальчиков в возрасте 14 – 16 лет.

Можно выделить следующие три этапа исследования:

1. Подготовительный этап, на котором прошел подбор методик для исследования, подготовка раздаточного материала, выбор группы исследуемых.

2. Полевой этап, на котором пошло непосредственное проведение исследования, сбор данных для последующей их обработки.

3. Подсчет данных и математическая обработка.

**2.2 Характеристика методов исследования**

Тестирование (англ. test - испытание, проверка) - экспериментальный метод психодиагностики, применяемый в эмпирических социологических исследованиях, а также метод измерения и оценки различных психологических качеств и состояний индивида.

Тесты позволяют дать оценку индивида в соответствии с поставленной целью исследования; обеспечивают возможность получения количественной оценки на основе квантификации качественных параметров личности и удобство математической обработки; являются относительно оперативным способом оценки большого числа неизвестных лиц; способствуют объективности оценок, не зависящих от субъективных установок лица, проводящего исследование; обеспечивают сопоставимость информации, полученной разными исследователями на разных испытуемых.

Одним из вариантов теста может быть опросник, но при условии, что он отвечает требованиям, предъявляемым к тестам. Опросник - это сборник вопросов, которые выбираются и располагаются по отношению друг к другу в соответствии с требуемым содержанием. [9].

**2.3 Характеристика методик исследования**

**2.3.1 Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е.**

**Крушельницкий)**

Представленная методика позволяет оценить **способность человека быть лидером**.

Испытуемому предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено.

Ключ к тесту

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 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 один балл, в ином случае - 0 баллов.

##### Интерпретация результатов теста:

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

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

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

##### - Если сумма баллов более 40, то данный человек как лидер склонен к диктату. [4].

**2.3.2 Диагностика склонности к определенному стилю руководства**

**(Е.П. Ильин)**

Методика представляет собой опросник, с помощью которого можно узнать о склонности субъекта к тому или иному **стилю руководства**. Однако при этом надо учитывать, что при реальном руководстве человек может использовать другой стиль.

Испытуемому предлагается представить себя в роли руководителя коллектива, ответить, как бы он осуществлял это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа выбирается тот, который в большей степени характеризует его поведение в качестве руководителя.

Ключ к тесту

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Ответы | № | Ответы |
| А | Б | В |
| А | Б | В |
| **1** | Д | Л | А | **10** | А | Л | Д |
| **2** | Д | Л | А | **11** | А | Л | Д |
| **3** | А | Д | Л | **12** | Д | А | Л |
| **4** | Д | А | Л | **13** | Д | А | Л |
| **5** | Д | А | Л | **14** | А | Д | Л |
| **6** | Д | А | Л | **15** | А | Д | Л |
| **7** | Д | А | Л | **16** | А | Д | Л |
| **8** | А | Д | Л | **17** | Л | Д | А |
| **9** | А | Д | Л | **18** | Д | А | Л |

За каждый сделанный выбор проставляется по 1 баллу.

* **А** - автократический стиль руководства;
* **Д** - демократический стиль руководства;
* **Л** - либеральный (попустительский) стиль руководства.

Обработка и интерпретация результатов теста. Поскольку в чистом виде склонность к одному из стилей руководства практически не встречается, речь может идти о смешанных стилях руководства с тенденцией склонности к одному из них. Опрашиваемые чаще всего выбирают ответы, характеризующие демократический стиль руководства. Если таких ответов больше 12, можно говорить о склонности к демократическому стилю; если меньше и при этом выборы А на 3 балла превалируют над Л, можно говорить о склонности к авторитарно-демократическому стилю, а в случае превалирования на 3 балла выборов Л над А - о склонности к либерально-демократическому стилю. [4].

**2.3.3 Методика на выявление коммуникативных и**

**организаторских способностей (КОС-1)**

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. Главное содержание деятельности работников таких профессий - руководство коллективами, обучение, воспитание, культурно-просветительное и бытовое обслуживание людей и т.д. К профессиям, требующим высокого уровня развития этих качеств, относятся: труд учителя, мастера профтехучилища, тренера, преподавателя, врача, работника клуба, руководителя различных подразделений, научных учреждений и т.д. Успешность профессиональной деятельности этих работников зависит от уровня развития коммуникативных и организаторских способностей и от сформированных на этой основе умений установить взаимоотношения с людьми и организовать их для выполнения поставленных задач.

Таким образом, коммуникативные и организаторские способности являются важными факторами для достижения успеха во многих профессиях типа «человек — человек».

Для решения этих задач разработана методика «КОС-1». В аббревиатуре методики отражены ее функциональное значение (исследование коммуникативных и организаторских способностей), номер варианта (1). Авторы данной методики — В.В. Синявский и В.А. Федорошин. В основе разработки — известные проективные методики анкетного типа. Что же касается содержания материала методики, его структурного размещения, формы и способа обработки экспериментального материала, то они выполнены в соответствии с поставленными проф. консультационными задачами. Методика «КОС» базируется на принципе отражения и оценки испытуемым некоторых особенностей своего поведения в различных ситуациях. Избраны ситуации, знакомые испытуемому по его личному опыту. Поэтому оценка ситуации и поведения в ее условиях основывается на воспроизведении испытуемым своего реального поведения и реального, пережитого в его опыте отношения. Исходя из этого принципа, создан проективный опросник, позволяющий выявить устойчивые показатели коммуникативных и организаторских склонностей. Особенность проективного метода состоит в том, что испытуемый как бы проецирует свои свойства, особенности своего поведения в ситуацию, предложенную консультантом.

Анкетная часть методики «КОС» предлагает испытуемому вопросы, ответы на которые могут быть только положительными или отрицательными, то есть «да» или «нет». Ответы испытуемого строятся на основе самоанализа опыта своего поведения в той или иной ситуации.

Возможности проявления коммуникативных и организаторских склонностей заложены в соответствующих группах вопросов, совокупность которых представлена в бланке «КОС-1» «Лист вопросов». Спектр вопросов в нем настолько широк, что по результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей. При построении вопросника были учтены также различные формы отношения опрашиваемых к вопросам. Дело в том, что одни испытуемые могут быть более склонны к утвердительным ответам, другие — к отрицательным. Поэтому вопросы в бланке построены так, чтобы утвердительный ответ на один вопрос имел такое же смысловое значение, что и отрицательный ответ на другой вопрос. В программу изучения коммуникативных склонностей введены вопросы следующего содержания:

а) проявляет ли учащийся стремление к общению, много ли у него друзей;

б) любит ли находиться в кругу друзей или предпочитает одиночество;

в) быстро ли привыкает к новым лицам, к новому коллективу;

г) насколько быстро реагирует на просьбы друзей, знакомых;

д) любит ли общественную работу, выступает ли на собраниях;

е) легко ли устанавливает контакты с незнакомыми людьми;

ж) легко ли ему даются выступления в аудитории слушателей.

В соответствии с этим было разработано 20 специальных вопросов реального поведения и реального, пережитого в его опыте отношения.

Программа изучения организаторских склонностей учащихся включает вопросы иного содержания:

а) быстрота ориентации в сложных ситуациях;

б) находчивость, настойчивость, требовательность;

в) склонность к организаторской деятельности;

г) самостоятельность, самокритичность;

д) выдержка;

е) отношение к общественной работе, общительность.

### На этой основе были разработаны 20 вопросов, каждый из которых в какой-то мере характеризует организаторские склонности учащихся. Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы» (см. «Обработка»), в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности.

Обработка результатов. Ответы на вопросы испытуемый заносит в специальный «Лист ответов», в котором фиксируются также анкетные данные испытуемого и результаты его работы. Для количественной обработки данных консультант использует «Дешифраторы», в которых поставлены «идеальные ответы», в максимальной степени отражающие коммуникативные и организаторские склонности. Обработка материалов испытания крайне проста и проводится следующим образом. С помощью дешифраторов, которые накладываются поочередно на «Лист ответов», подсчитывается количество совпадающих с дешифратором ответов по каждому разделу методики. Оценочный коэффициент (К) коммуникативных и организаторских склонностей выражается отношением количества совпадающих ответов по каждому разделу к максимально возможному числу совпадении (20). При этом удобно использовать простую формулу:

К = n/20,

где К — величина оценочного коэффициента;

n — количество совпадающих с дешифратором ответов.

Показатели, полученные по этой методике, могут варьировать от 0 до 1.

Показатели, близкие к 1, свидетельствуют о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей, близкие же к 0 — о низком уровне.

Оценочный коэффициент (К) — это первичная количественная характеристика материалов испытания. Для качественной стандартизации результатов испытания используются шкалы оценок, в которых тому или иному диапазону количественных показателей «К» соответствует определенная оценка.

Испытуемые, получившие оценку «1» (= 1), характеризуются крайне низким уровнем проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

У испытуемых, получивших оценку «2» (= 2), развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, получивших оценку «3» (= 3), характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладают в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

Испытуемые, получившие оценку «4» (= 4), отнесены к группе с высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

И, наконец, та группа испытуемых, которая получила оценку «5» (= 5), обладает очень высоким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

При интерпретации полученных данных следует помнить, что методика констатирует лишь наличный уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей в данный период развития личности. Если при обследовании учащегося обнаруживается не очень высокий уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, то это вовсе не означает, что они останутся неизменными в процессе дальнейшего развития личности. При наличии положительной мотивации, целеустремленности и надлежащих условий деятельности данные склонности могут развиваться. [6].

**2.3.4 Социометрия**

Социометрическая техника, разработанная Дж. Морено, применяется для диагностики межличностных и межгрупповых отношений в целях их изменения, улучшения и совершенствования. С помощью социометрии можно изучать типологию социального поведения людей в условиях групповой деятельности, судить о социально-психологической совместимости членов конкретных групп.

Социометрическая процедура может иметь целью:

а) измерение степени **сплоченности-разобщенности** в группе;

б) выявление «социометрических позиций», т.е. соотносительного авторитета членов группы по признакам **симпатии-антипатии**, где на крайних полюсах оказываются «лидер» группы и «отвергнутый»;

в) обнаружение внутригрупповых подсистем, сплоченных образований, во главе которых могут быть свои неформальные лидеры.

Использование социометрии позволяет проводить измерение авторитета формального и неформального лидеров для перегруппировки людей в командах так, чтобы снизить напряженность в коллективе, возникающую из-за взаимной неприязни некоторых членов группы. Социометрическая методика проводится групповым методом, ее проведение не требует больших временных затрат (до 15 мин.). Она весьма полезна в прикладных исследованиях, особенно в работах по совершенствованию отношений в коллективе. Но она не является радикальным способом разрешения внутригрупповых проблем, причины которых следует искать не в симпатиях и антипатиях членов группы, а в более глубоких источниках.

Надежность процедуры зависит прежде всего от правильного отбора критериев социометрии, что диктуется программой исследования и предварительным знакомством со спецификой группы.

Социометрическая процедура. Общая схема действий при социометрическом исследовании заключается в следующем. После постановки задач исследования и выбора объектов измерений формулируются основные гипотезы и положения, касающиеся возможных критериев опроса членов групп. Здесь не может быть полной анонимности, иначе социометрия окажется малоэффективной. Требование экспериментатора раскрыть свои симпатии и антипатии нередко вызывает внутренние затруднения у опрашиваемых и проявляется у некоторых людей в нежелании участвовать в опросе. Когда вопросы или критерии социометрии выбраны, они заносятся на специальную карточку или предлагаются в устном виде по типу интервью. Каждый член группы обязан отвечать на них, выбирая тех или иных членов группы в зависимости от большей или меньшей склонности, предпочтительности их по сравнению с другими, симпатий или, наоборот, антипатий, доверия или недоверия и т.д.

Членам группы предлагается ответить на вопросы, которые дают возможность обнаружить их симпатии и антипатии один до одного, к лидерам, членов группы, которых группа не принимает. Исследователь зачитывает два вопроса: а) и б) и дает подопытным такую инструкцию: «Напишите на бумажках под цифрой 1 фамилию члена группы, которого Вы выбрали бы в первую очередь, под цифрой 2 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого, под цифрой 3 — кого бы Вы выбрали, если бы не было первого и второй». Потом исследователь зачитывает вопрос о личных отношениях и так же проводит инструктаж.

С целью подтверждения достоверности ответов исследование может проводиться в группе несколько раз. Для повторного исследования берутся другие вопросы.

При этом Социометрическая процедура может проводиться в двух формах. Первый вариант — непараметрическая процедура. В данном случае испытуемому предлагается ответить на вопросы социометрической карточки без ограничения числа выборов испытуемого. Если в группе высчитывается, скажем, 12 человек, то в указанном случае каждый из опрашиваемых может выбрать 11 человек (кроме самого себя). Таким образом, теоретически возможное число сделанных каждым членом группы выборов по направлению к другим членам группы в указанном примере будет равно (N-1), где N— число членов группы. Точно так же и теоретически возможное число полученных субъектом выборов в группе будет равно (N-1). Сразу уясним себе, что указанная величина (N-1) полученных выборов является основной количественной константой социометрических измерений. При непараметрической процедуре эта теоретическая константа является одинаковой как для индивидуума, делающего выборы, так и для любого индивидуума, ставшего объектом выбора. Достоинством данного варианта процедуры является то, что она позволяет выявить так называемую эмоциональную экспансивность каждого члена группы, сделать срез многообразия межличностных связей в групповой структуре. Однако при увеличении размеров группы до 12-16 человек этих связей становится так много, что без применения вычислительной техники проанализировать их становится весьма трудно.

Другим недостатком непараметрической процедуры является большая вероятность получения случайного выбора. Некоторые испытуемые, руководствуясь личным мотивом, нередко пишут в Опросниках: «выбираю всех». Ясно, что такой ответ может иметь только два объяснения: либо у испытуемого действительно сложилась такая обобщенная аморфная и недифференцированная система отношений с окружающими (что маловероятно), либо испытуемый заведомо дает ложный ответ, прикрываясь формальной лояльностью к окружающим и к экспериментатору (что наиболее вероятно).

Анализ подобных случаев заставил некоторых исследователей попытаться изменить саму процедуру применения Метода и таким образом снизить вероятность случайного выбора. Так родился второй вариант — параметрическая Процедура с ограничением числа выборов. Испытуемым предлагают выбирать строго фиксированное число из всех членов группы. Например, в группе из 25 человек каждому предлагают выбрать лишь 4 или 5 человек. Величина ограничения числа социометрических выборов получила название «социометрического ограничения» или «лимита выборов». Многие исследователи считают, что введение «социометрического ограничения» значительно превышает надежность социометрических данных и облегчает статистическую обработку материала. С психологической точки зрения социометрическое ограничение заставляет испытуемых более внимательно относиться к своим ответам, выбирать для ответа только тех членов группы, которые действительно соответствуют предлагаемым ролям партнера, лидера или товарища по совместной деятельности. Лимит выборов значительно снижает вероятность случайных ответов и позволяет стандартизировать условия выборов в группах различной численности в одной выборке, что и делает возможным сопоставление материала по различным группам.

В настоящее время принято считать, что для групп в 22-25 участников минимальная величина «социометрического ограничения» должна выбираться в пределах 4-5 выборов. Существенное отличие второго варианта социометрической процедуры состоит в том, что социометрическая константа (N-1) сохраняется только для системы получаемых выборов (т. е. из группы к участнику). Для системы отданных выборов (т. е. в группу от участника) она измеряется новой величиной d (социометрическим ограничением). Введением этой величины можно стандартизировать внешние условия выборов в группах разной численности. Для этого необходимо определять величину d по одинаковой для всех групп вероятности случайного выбора. Формулу определения такой вероятности предложили в свое время Дж. Морено и Е. Дженнингс: **P(A)=d/(N-1),** где Р — вероятность случайного события (А) социометрического выбора; N — число членов группы.

Обычно величина Р(А) выбирается в пределах 0,20-0,30. Подставляя эти значения в формулу (1) для определения d с известной величиной N, получаем искомое число «социометрического ограничения» в выбранной для измерений группе.

Недостатком параметрической процедуры является невозможность раскрыть многообразие взаимоотношений в группе. Возможно выявить только наиболее субъективно значимые связи. Социометрическая структура группы в результате такого подхода будет отражать лишь наиболее типичные, «избранные» коммуникации. Введение «социометрического ограничения» не позволяет судить об эмоциональной экспансивности членов группы.

Социометрическая карточка или Социометрическая анкета составляется на заключительном этапе разработки программы. В ней каждый член группы Должен указать свое отношение к другим членам группы по выделенным критериям (например, с точки зрения совместной работы, участия в решении деловой задачи, проведения досуга, в игре и т. д.) Критерии определяются в зависимости от программы данного исследования: изучаются ли отношения в производственной группе, группе досуга, во временной или стабильной группе.

**Обработка результатов**. Когда социометрические карточки заполнены и собраны, начинается этап их математической обработки. Простейшими способами количественной обработки являются табличный, графический и индексологический.

**Социоматрица (таблица)**. Вначале следует построить простейшую социоматрицу. Пример дан в таблице (см. ниже). Результаты выборов разносятся по матрице с помощью условных обозначений. Таблицы результатов заполняются в первую очередь, в отдельности по деловым и личным отношениям.

По вертикали записываются за номерами фамилии всех членов группы, которая изучается; по горизонтали — только их номер. На соответствующих пересечениях цифрами +1, +2, +3 обозначают тех, кого выбрал каждый испытуемый в первую, вторую, третью очередь, цифрами -1, -2, -3 — тех, кого подопытный не избирает в первую, вторую и третью очередь.

Взаимный положительный или отрицательный выбор обводится в таблице (независимо от очередности выбора). После того, как положительные и отрицательные выборы будут занесены в таблицу, надо подсчитать по вертикали алгебраическую сумму всех полученных каждым членом группы выборов (сумма выборов). Потом надо подсчитать сумму баллов для каждого члена группы, учитывая при этом, что выбор в первую очередь равняется +3 баллам (-3), во вторую — +2 (-2), в третью — +1(-1). После этого подсчитывается общая алгебраическая сумма, которая и определяет статус в группе.

Анализ социоматрицы по каждому критерию дает достаточно наглядную картину взаимоотношений в группе. Могут быть построены суммарные социоматрицы, дающие картину выборов по нескольким критериям, а также социоматрицы по данным межгрупповых выборов. Основное достоинство социоматрицы — возможность представить выборы в числовом виде, что в свою очередь позволяет проранжировать членов группы по числу полученных и отданных выборов, установить порядок влияний в группе. На основе социоматрицы строится социограмма — карта социометрических выборов (социометрическая карта.

**Социограмма**. Социограмма — графическое изображение реакции испытуемых друг на друга при ответах на социометрический критерий. Социограмма позволяет произвести сравнительный анализ структуры взаимоотношений в группе в пространстве на некоторой плоскости («щите») с помощью специальных знаков (рис. ниже). Она даёт наглядное представление о внутригрупповой дифференциации членов группы за их статусом (популярностью).

Социограммная техника является существенным дополнением к табличному подходу в анализе социометрического материала, ибо она дает возможность более глубокого качественного описания и наглядного представления групповых явлений.

Анализ социограммы заключается в отыскании центральных, наиболее влиятельных членов, затем взаимных пар и группировок. Группировки составляются из взаимосвязанных лиц, стремящихся выбирать друг друга. Наиболее часто в социометрических измерениях встречаются положительные группировки из 2, 3 членов, реже из 4 и более членов. [11].

**3. ИССЛЕДОВАНИЕ ЛИДЕРСТВА У ШКОЛЬНИКОВ**

**3.1 Исследование методикой диагностики лидерских способностей (Жариков Е., Крушельницкий Е.)**

Таблица 1. Данные исследования методикой «Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № исследуемого п/п | Сумма балов | Уровень выраженности лидерских способностей |
| 1 | 26 | 2 |
| 2 | 28 | 2 |
| 3 | 26 | 2 |
| 4 | 31 | 2 |
| 5 | 36 | 3 |
| 6 | 27 | 2 |
| 7 | 24 | 1 |
| 8 | 29 | 2 |
| 9 | 20 | 1 |
| 10 | 25 | 1 |
| 11 | 23 | 1 |
| 12 | 24 | 1 |
| 13 | 28 | 2 |
| 14 | 32 | 2 |
| 15 | 21 | 1 |
| 16 | 24 | 1 |
| 17 | 26 | 2 |
| 18 | 28 | 1 |
| 19 | 30 | 2 |
| 20 | 27 | 2 |
| 21 | 31 | 2 |
| 22 | 24 | 1 |
| 23 | 26 | 2 |
| 24 | 27 | 2 |
| 25 | 23 | 1 |
| 26 | 21 | 1 |
| 27 | 22 | 1 |
| 28 | 20 | 1 |

Примечания:

1 – качества лидера выражены слабо.

2 – качества лидера выражены средне.

3 – лидерские качества выражены сильно.

4 – данный человек как лидер склонен к диктату

Аналитические данные исследования данной методикой заключаются в следующем (рис. 1, таблица 1):

46,4 % исследованных имеют слабовыраженные лидерские способности.

50 % человек имеют средний уровень выраженности лидерских способностей, что говорит средней выраженности лидерских качеств.

У 3,6 % исследованных лидерские качества выражены сильно.

**3.2 Исследование методикой диагностика склонности к**

**определенному стилю руководства (И.П. Ильин)**

Таблица 2. Данные исследования методикой «Диагностика склонности к определенному стилю руководства (И.П. Ильин)»

|  |  |
| --- | --- |
| № исследуемого п/п | Стиль руководства |
| 1 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 2 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 3 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 4 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 5 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 6 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 7 | Склонность к либерально-демократическому стилю руководства. |
| 8 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 9 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 10 | Склонность к либерально-демократическому стилю руководства. |
| 11 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 12 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 13 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 14 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 15 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 16 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 17 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 18 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 19 | Склонность к либерально-демократическому стилю руководства. |
| 20 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 21 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 22 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 23 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 24 | Склонность к либерально-демократическому стилю руководства. |
| 25 | Склонность к демократическому стилю руководства |
| 26 | Авторитарно-демократический стиль руководства |
| 27 | Склонность к либерально-демократическому стилю руководства. |
| 28 | Склонность к демократическому стилю руководства |

По результатам исследования сложилась следующая ситуация (рис. 2, таблица 2):

У 46,4 % исследованных присутствует склонность к демократическому стилю руководства. Данный стиль руководства характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между старостой и заместителями. Человек с демократическим стилем управления всегда выясняет мнение коллектива по важным для класса вопросам, принимает коллегиальные решения. Так же регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с одноклассниками проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются принуждения к деятельности. Данный школьник стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы всего класса. [10].

У 32,2 % человек отмечается авторитарно-демократический стиль руководства. Данный стиль руководства характеризуется преобладанием и сочетанием двух стилей управления. Т.е. человек, имеющий данный стиль управления может вести себя в различных ситуациях и вопросах как авторитарно, так демократично. Например, данный человек возможно будет доминировать как староста с жесткой централизация, при достаточном для него распределении полномочий, инициативы и ответственности между старостой и заместителями, руководителем и классом. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали именно ему. Возможен очень строгий контроль, детальный, лишающий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Вместе с тем, общение с одноклассниками может проходить в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо. По необходимости применяются приказы. Другой стороной данного стиля руководства может быть то, что к мнению коллектива (класса) данный человек может не прислушивается, может все решать за коллектив (класс) сам и преобладающими методами управления могут являются приказы, замечания, выговоры.

У 21,4 % исследованных отмечается либерально-демократический стиль руководства. Данный стиль управления характеризуется сочетанием двух стилей руководства. Т.е. человек, имеющий данный стиль управления может вести себя в различных ситуациях и вопросах как достаточно либерально, так и демократично. Данный стиль управления может характеризоваться отсутствием активного участия старосты в управлении коллективом с присутствующим распределением полномочий, инициативы и ответственности между старостой и заместителями, руководителем и подчиненными. Такой человек как староста может «плыть по течению», ждать или требовать указаний сверху или попадает под влияние коллектива (класса). Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, может стремиться уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Может регулярно и своевременно проводиться информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, доброжелательно и вежливо.

**3.3 Исследование методикой на коммуникативные и**

**организаторские способности (КОС-1)**

Таблица 3. Данные исследования методика коммуникативных и организаторских способностей (КОС-1)

|  |  |
| --- | --- |
| № исследуемого п/п | Уровень коммуникативно-организаторских способностей |
| 1 | 3 |
| 2 | 4 |
| 3 | 3 |
| 4 | 5 |
| 5 | 5 |
| 6 | 3 |
| 7 | 2 |
| 8 | 4 |
| 9 | 4 |
| 10 | 4 |
| 11 | 3 |
| 12 | 3 |
| 13 | 3 |
| 14 | 3 |
| 15 | 5 |
| 16 | 4 |
| 17 | 3 |
| 18 | 4 |
| 19 | 4 |
| 20 | 4 |
| 21 | 3 |
| 22 | 3 |
| 23 | 3 |
| 24 | 4 |
| 25 | 4 |
| 26 | 5 |
| 27 | 5 |
| 28 | 4 |

Примечания:

1 - крайне низкий уровень проявления склонностей к коммуникативно-организаторской деятельности.

2 - развитие коммуникативных и организаторских склонностей находится на уровне ниже среднего.

3 - средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

4 - высокий уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

5 - очень высокий уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

По данным исследования данной методикой выявилось следующее (рис.3, таблица 3):

3,6 % человек имеет 2 уровень развития коммуникативных и организаторских склонностей, который находится на уровне ниже среднего. Данные люди не стремятся к общению, чувствуют себя скованно в новой компании, коллективе, предпочитают проводить время наедине с собой, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и в выступлении перед аудиторией, плохо ориентируются перед аудиторией, плохо ориентируются в незнакомой ситуации, не отстаивают свое мнение, тяжело переживают обиды. Проявление инициативы в общественной деятельности крайне занижено, во многих делах они предпочитают избегать принятия самостоятельных решений.

У 39,3 % испытуемых присутствует 3 уровень со средними проявлениями коммуникативных и организаторских склонностей. Для данных людей характерен проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Обладают в целом средними показателями, они стремятся к контактам с людьми, не ограничивают круг своих знакомых, отстаивают свое мнение, планируют свою работу. Однако «потенциал» этих склонностей не отличается высокой устойчивостью. Эта группа испытуемых нуждается в дальнейшей серьезной и планомерной воспитательной работе с ними по формированию и развитию их коммуникативных и организаторских способностей.

39,3 % испытуемых отнесены к 4 уровню с высоким проявлением коммуникативных и организаторских склонностей. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, постоянно стремятся расширить круг своих знакомых, занимаются общественной деятельностью, помогают близким, друзьям, проявляют инициативу в общении, с удовольствием принимают участие в организации общественных мероприятий, способны принять самостоятельное решение в трудной ситуации. Все это они делают не по принуждению, а согласно внутренним устремлениям.

17,8 % испытуемых имеют 5 уровень, характеризующийся очень высоким проявлением коммуникативных и организаторских склонностей. Данные люди испытывают потребность в коммуникативной и организаторской деятельности и активно стремятся к ней. Для них характерны быстрая ориентация в трудных ситуациях, непринужденность поведения в новом коллективе. Испытуемые этой группы инициативны, предпочитают в важном деле или создавшейся сложной ситуации принимать самостоятельные решения, отстаивать свое мнение и добиваются, чтобы оно было принято товарищами. Они могут внести оживление в незнакомую компанию, любят организовывать различные игры, мероприятия, настойчивы в деятельности, которая их привлекает. Они сами ищут такие дела, которые бы удовлетворяли их потребность в коммуникативной и организаторской деятельности.

**3.4 Данные социометрии**

По данным социометрии лидерами в данном классе явились: Антон К. и Валерия П.

Таблица 4. Данные социометрического исследования

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 1 |  |  |  | +1 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  | +2 | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  | +1 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  | +2 | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 |  |  |  | +1 | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 |  |  |  |  | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 |  |  |  | +1 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 |  |  |  | +2 | +3 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 |  |  |  | -1 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 |  |  |  | +2 | -1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 |  |  |  | +1 | -2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 |  |  |  |  | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 |  |  |  | +2 | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 16 |  |  |  | 1 | -2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 17 |  |  |  | -2 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 |  |  |  | +3 | +1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 |  |  |  | +2 | -1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 |  |  |  | -1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 |  |  |  |  | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 |  |  |  | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 |  |  |  | +1 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 |  |  |  | +1 | -2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 25 |  |  |  | +1 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 |  |  |  | +2 | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 |  |  |  | +1 | -1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 |  |  |  |  | +2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Количество выборов |  |  |  | 23 | 25 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Количество баллов |  |  |  | 25 | 24 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Общая сумма |  |  |  | 48 | 49 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**3.5 Корреляционный анализ полученных данных**

| Корреляции |
| --- |
|  |  | уровень лидерских способностей | стиль руководства | уровень коммуникативных и организаторских способностей |
| уровень лидерских способностей | Корреляция Пирсона | 1 | ,189 | -,397 |
| Знч.(2-сторон) |  | ,500 | ,142 |
| N | 15 | 15 | 15 |
| стиль руководства демократический | Корреляция Пирсона | ,189 | 1 | ,150 |
| Знч.(2-сторон) | ,500 |  | ,593 |
| N | 15 | 15 | 15 |
| уровень коммуникативных и организаторских способностей | Корреляция Пирсона | -,397 | ,150 | 1 |
| Знч.(2-сторон) | ,142 | ,593 |  |
| N | 15 | 15 | 15 |

| Корреляции |
| --- |
|  |  | уровень лидерских способностей | стиль руководства | уровень коммуникативных и организаторских способностей |
| уровень лидерских способностей | Корреляция Пирсона | 1 | .a | ,167 |
| Знч.(2-сторон) |  | . | ,789 |
| N | 5 | 5 | 5 |
| стиль руководства либерально-демократический | Корреляция Пирсона | .a | .a | .a |
| Знч.(2-сторон) | . |  | . |
| N | 5 | 5 | 5 |
| уровень коммуникативных и организаторских способностей | Корреляция Пирсона | ,167 | .a | 1 |
| Знч.(2-сторон) | ,789 | . |  |
| N | 5 | 5 | 5 |
| a. Невозможно вычислить, так как по крайней мере одна из переменных является константой. |

| Корреляции |
| --- |
|  |  | уровень лидерских способностей | стиль руководства | уровень коммуникативных и организаторских способностей |
| уровень лидерских способностей | Корреляция Пирсона | 1 | .a | ,603\* |
| Знч.(1-сторон) |  | . | ,043 |
| N | 9 | 9 | 9 |
| стиль руководства | Корреляция Пирсона | .a | .a | .a |
| Знч.(1-сторон) | . |  | . |
| N | 9 | 9 | 9 |
| уровень коммуникативных и организаторских способностей | Корреляция Пирсона | ,603\* | .a | 1 |
| Знч.(1-сторон) | ,043 | . |  |
| N | 9 | 9 | 9 |
| a. Невозможно вычислить, так как по крайней мере одна из переменных является константой. |
| \*. Корреляция значима на уровне 0.05 (1-сторон.). |

**3.6 Выводы по главе 3**

Исходя из проделанной работы, можно сделать вывод о том, что выявлены люди с наибольшими склонностями к лидерству, обладающие высокими коммуникативно-организаторскими способностями и люди с наименьшими склонностями к лидерству, обладающие невысокими коммуникативно-организаторскими способностями. Так же выявлены люди со средним уровнем развития лидерских и коммуникативно-организаторских способностей. Каждый из этих людей имеет наличие своего стиля руководства, стиля лидерства.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

При характеристике процессов, связанных с образованием малых групп, будет в виду лишь процесс образования реальных естественных малых групп. Поскольку они существуют в самых различных сферах общественной жизни, способы их образования весьма различны. Чаще всего они определяются внешними по отношению к группе факторами, например, условиями развития какого-либо социального института или организации, в рамках которых возникает малая группа (например, создается новый отдел в учреждении). В более широком смысле можно сказать, что малая группа задается определенной потребностью общественного разделения труда и вообще функционирования общества. Так, производственная бригада создается в связи с возникновением нового производства, школьный класс — в связи с приходом нового поколения в систему образования, спортивная команда — в связи с развитием спорта в каком-то учреждении, районе и т.д. Во всех этих случаях причины возникновения малой группы лежат вне ее и вне индивидов, ее образующих, в более широкой социальной структуре. Именно здесь создается некоторая система предписаний относительно распределения ролей и статусов в малой группе, целей ее деятельности. Все эти факторы пока еще не имеют ничего общего с психологическими механизмами образования группы, они есть предпосылки ее существования, совокупность внешних обстоятельств, обусловливающих возникновение группы.

Лидерство - сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и происходит возникновение и дифференциация групповой структуры, ее оптимизация и непрерывное совершенствование.

Лидерство - один из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия ее членов.

"Формальное" лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. "Неформальное" лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников.

Лидер непременно должен быть авторитетной личностью, однако существуют и другие немаловажные характеристики. Одно из наиболее важных качеств лидера - умелое общение. Общение тесно связано с доверием. И каждый факт своего общения с людьми лидер может рассматривать как реализованную или упущенную возможность вызова их доверия.

Лидер должен знать, чего хочет добиться, и он должен разрабатывать ряд реалистических шагов для достижения этой конечной цели. Эти цели относятся к работе, взаимоотношениям, самосовершенствованию, материальным объектам, которые хочется получить, или к чему-либо другому - процесс будет один и тот же. Постановка целей и стремление к их достижению помогают развивать качества, необходимые для осуществления намеченного, побуждают к действию. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удается это сделать, тем более продуктивным и производительным он может стать.

Для развития индивида как личности группа представляется незаменимой. Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Ведь сам по себе "лидер" - это статус человека в группе. Статус определенного человека можно изменить. В ходе межличностных отношений, с момента образования группы, определяется статус каждого человека и вместе с тем определяется влияние человека на эту группу.

**СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Г.М. Андреева Социальная психология [Электронный ресурс] // http://psylib.org.ua/books/andrg01/index.htm, М.: Наука, 1994
2. Анализ основных направлений исследования лидерства [Электронный ресурс]: http://heatpsy.narod.ru/04/zlider2.html
3. Ю.Н. Емельянов. Руководство коллективом как проблема социальной психологии. М.,1971 [Электронный ресурс]: http://psyfactor.org/lider3.htm
4. http://vsetesti.ru
5. **Ж.А. Ермакова.** Лидерство как социально-психологический феномен. **М., 2002 [Электронный ресурс]**: www.psyworld.ru/students/texts/liderstvo.html
6. http://www.psycholines.narod.ru/KOS.html
7. Психологическая структура школьного класса [Электронный ресурс]: http://www.rusmedserver.ru/med/psdiag/89.html
8. Возрастные аспекты социально-психологичгеской структуры класса [Электронный ресурс]: http://www.rusmedserver.ru/med/psdiag/90.html
9. Управление персоналом. Словарь-справочник [Электронный ресурс]: http://psyfactor.org/personal/personal17-07.htm
10. Социометрия: исследование межличностных отношений в группе [Электронный ресурс] // http://psyfactor.org/moreno.htm

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

**Приложение 1**

**Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)**

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

Тестовый материал

* Часто ли Вы бываете в центре внимания окружающих?
* да;
* нет.
* Считаете ли Вы, что многие из окружающих Вас одноклассников занимают более высокое положение в вашем классе, чем Вы?
* да;
* нет.
* Находясь на собрании людей, равных Вам по положению, испытываете ли Вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
* да;
* нет.
* Когда Вы были ребенком, нравилось ли Вам быть лидером среди сверстников?
* да;
* нет.
* Испытываете ли Вы удовольствие, когда Вам удается убедить кого-то в чем-либо?
* да;
* нет.
* Случается ли, что Вас называют нерешительным человеком?
* да;
* нет.
* Согласны ли Вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
* да;
* нет.
* Испытываете ли Вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить Вашу учебную, познавательную активность?
* да;
* нет.
* Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
* да;
* нет.
* Доставляет ли Вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются Вас?
* да;
* нет.
* 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?
* да;
* нет.
* Считаете ли Вы, что производите на людей внушительное впечатление?
* да;
* нет.
* Считаете ли Вы себя мечтателем?
* да;
* нет.
* Теряетесь ли Вы, если люди, окружающие Вас, выражают несогласие с Вами?
	+ да;
	+ нет.
* Случалось ли Вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд?
	+ да;
	+ нет.
* Если то, что Вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то Вы:
	+ будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
	+ возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
* Какое из двух мнений Вам ближе?
	+ настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
	+ настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
* С кем Вы предпочитаете работать в группе, классе?
	+ с покорными людьми;
	+ с независимыми и самостоятельными людьми.
* Стараетесь ли Вы избегать острых дискуссий?
	+ да;
	+ нет.
* Когда Вы были ребенком, часто ли Вы сталкивались с властностью вашего отца?
	+ да;
	+ нет.
* Умеете ли Вы в дискуссии на какую-либо учебную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?
	+ да;
	+ нет.
* Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как Вы поступите?
	+ предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
	+ просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
* Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
	+ да;
	+ нет.
* Считаете ли Вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
	+ да;
	+ нет.
* Может ли неудача в проявлении инициативы заставить Вас больше никогда этого не делать?
	+ да;
	+ нет.
* Кто, с Вашей точки зрения, истинный лидер?
	+ самый компетентный человек;
	+ тот, у кого самый сильный характер.
* Всегда ли Вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
	+ да;
	+ нет.
* Уважаете ли Вы дисциплину?
	+ да;
	+ нет.
* Какой из следующих двух руководителей для Вас предпочтительнее?
	+ тот, который все решает сам;
	+ тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
* Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором Вы учитесь или работаете командой?
	+ коллегиальный;
	+ авторитарный.
* Часто ли у Вас создается впечатление, что другие злоупотребляют Вами?
	+ да;
	+ нет.
* Какой из следующих портретов больше напоминает Вас?
	+ человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
	+ человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
* Как Вы поведете себя на собрании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
	+ промолчите;
	+ будете отстаивать свое мнение.
* Подчиняете ли Вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
	+ да;
	+ нет.
* Возникает ли у Вас чувство тревоги, если на Вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
	+ да;
	+ нет.
* Что бы Вы предпочли?
	+ работать под руководством хорошего человека;
	+ работать самостоятельно, без руководителей.
* Как Вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов?
	+ согласен;
	+ не согласен.
* Случалось ли Вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
	+ да;
	+ нет.
* Считаете ли Вы свои организаторские способности хорошими?
	+ да;
	+ нет.
* Как Вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
	+ опускаете руки;
	+ появляется сильное желание их преодолеть.
* Упрекаете ли Вы людей людям, если они этого заслуживают?
	+ да;
	+ нет.
* Считаете ли Вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
	+ да;
	+ нет.
* Как Вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
	+ введу нужные изменения немедленно;
	+ не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
* Сумете ли Вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
	+ да;
	+ нет.
* Согласны ли Вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
	+ да;
	+ нет.
* Считаете ли Вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
	+ да;
	+ нет.
* Кем бы Вы предпочли стать?
	+ художником, поэтом, композитором, ученым;
	+ выдающимся руководителем, политическим деятелем.
* Какую музыку Вам приятнее слушать?
	+ могучую и торжественную;
	+ тихую и лирическую.
* Испытываете ли Вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
	+ да;
	+ нет.
* Часто ли Вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
	+ да;
	+ нет.

**Приложение 2**

**Диагностика склонности к определенному стилю руководства (Е.П. Ильин)**

Инструкция к тесту: представьте себе, что вы руководите коллективом. Вам предлагается ответить, как бы вы осуществляли это руководство в ситуациях, изложенных в опроснике. По каждому пункту опросника из трех вариантов ответа выберите тот, который в большей степени характеризует ваше поведение в качестве руководителя, и соответствующую ответу букву обведите кружком.

Тестовый материал

* При принятии важных решений вы:
* посоветуетесь с коллективом;
* постараетесь не брать на себя ответственность за принятие решения;
* примете решение единолично.
* При организации выполнения задания:
* предоставите свободу выбора способа выполнения задания участникам коллектива, оставив за собой лишь общий контроль;
* не будете вмешиваться в ход выполнения задания, полагая, что коллектив сам сделает все как надо;
* будете регламентировать деятельность членов коллектива, строго определяя, как надо делать.
* При осуществлении контроля за деятельностью подчиненных:
* будете жестко контролировать каждого из них;
* доверите осуществление контроля самим подчиненным;
* посчитаете, что контроль не обязателен.
* В экстремальной для коллектива ситуации:
	+ будете советоваться с коллективом;
	+ возьмете все руководство на себя;
	+ полностью положитесь на лидеров коллектива.
* Строя взаимоотношения с членами коллектива:
	+ будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
	+ будете общаться, в основном если к вам обратятся;
	+ будете поддерживать свободу общения между вами и подчиненными.
* При управлении коллективом:
	+ будете оказывать помощь подчиненным в их личных делах;
	+ посчитаете, что в личные дела подчиненных нет необходимости вмешиваться;
	+ будете интересоваться личными делами подчиненных скорее из вежливости.
* В отношениях с членами коллектива:
	+ будете стараться поддерживать хорошие личные отношения даже в ущерб деловым;
	+ будете поддерживать только деловые отношения;
	+ будете стараться поддерживать и личные, и деловые отношения в одинаковой степени.
* По отношению к замечаниям со стороны коллектива:
	+ не допустите замечаний в свой адрес;
	+ выслушаете и учтете замечания;
	+ отнесетесь к замечаниям безразлично.
* При поддержании дисциплины:
	+ будете стремиться к беспрекословному послушанию подчиненных;
	+ сумеете поддерживать дисциплину без напоминания о ней подчиненным;
	+ учтете, что поддержание дисциплины - это не ваш конек, и не будете оказывать давление на подчиненных.
* В отношении того, что о вас подумает коллектив:
	+ вам будет безразлично;
	+ постараетесь всегда быть хорошим для подчиненных, на обострения не пойдете;
	+ внесете коррективы в свое поведение, если оценка будет негативной.
* Распределив полномочия между собой и подчиненными:
	+ будете требовать, чтобы вам докладывали обо всех деталях;
	+ будете полагаться на исполнительность подчиненных;
	+ будете осуществлять только общий контроль.
* При возникновении затруднений при принятии решения:
	+ обратитесь за советом к подчиненным;
	+ советоваться с подчиненными не будете, так как все равно отвечать за все придется вам;
	+ примете советы подчиненных, даже если их не просили.
* Контролируя работу подчиненных:
	+ будете хвалить исполнителей, отмечать их положительные результаты;
	+ будете выискивать в первую очередь недостатки, которые надо исправить;
	+ осуществлять контроль будете от случая к случаю (зачем вмешиваться?).
* Руководя подчиненными:
	+ сумеете так приказать, что задания будут выполняться беспрекословно;
	+ будете в основном использовать просьбу, а не приказ;
	+ вообще не умеете приказывать.
* При недостатке знаний для принятия решения:
	+ будете решать сами - ведь вы же руководитель;
	+ не побоитесь обратиться за помощью к подчиненным;
	+ постараетесь отложить решение: может, все образуется само собой.
* Оценивая себя как руководителя, можете предположить, что вы:
	+ будете строгим, даже придирчивым;
	+ будете требовательным, но справедливым;
	+ к сожалению, будете не очень требовательным.
* В отношении нововведений:
	+ будете скорее консервативным (как бы чего не вышло);
	+ если они целесообразны, то охотно их поддержите;
	+ если они полезны, добьетесь их внедрения в приказном порядке.
* Вы считаете, что в нормальном коллективе:
	1. подчиненные должны иметь возможность работать самостоятельно, без постоянного и жесткого контроля руководителя;
	2. должен осуществляться жесткий и постоянный контроль, так как на совесть подчиненных рассчитывать не приходится;
	3. исполнители могут быть предоставлены сами себе.

**Приложение 3**

**Методика на выявление коммуникативных и организаторских способностей (КОС-1)**

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?

2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?

3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?

4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?

5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?

6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?

7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за какими-либо другими занятиями, чем с людьми?

8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?

9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?

10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?

11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?

12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?

13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?

15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?

16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?

17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?

18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?

19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?

20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?

21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?

22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удается закончить начатое дело?

23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?

24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?

25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?

26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?

27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?

28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?

29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?

30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?

31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых не большим количеством людей?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?

33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?

34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?

35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?

36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?

37. Верно ли, что у Вас много друзей?

38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания своих товарищей?

39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?

* + 1. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

**Приложение 4**

Социометрическая анкета

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Вопросы |  |  |  |  |
| 1. а) кого из своих товарищей в классе Вы попросили бы в случае необходимости предоставить помощь в подготовке к занятиям? |  |  |  |  |
| б) кого из своих товарищей в классе Вы не стали бы попросить в случае необходимости предоставить помощь в подготовке к занятиям? |  |  |  |  |
| 2. а) если бы Вы были руководителем организации, работниками которой был бы ваш класс, с кем бы Вы поехали бы в продолжительную командировку? |  |  |  |  |
| б) если бы Вы были руководителем организации, работниками которой был бы ваш класс, с кем бы Вы не поехали в продолжительную командировку? |  |  |  |  |
| 3. а) кто из членов класса лучше исполнит функции лидера (старосты, профорга и т.д.)? |  |  |  |  |
| б) кто из членов класса хуже исполнит функции лидера (старосты, профорга и т.д.)? |  |  |  |  |
| 4. а) кого бы Вы хотели видеть своим старостой? |  |  |  |  |
| б) кого бы Вы не хотели видеть своим старостой? |  |  |  |  |
| 5. а) кто в вашем классе всегда проявляет инициативу в любом деле? |  |  |  |  |
| б) кто в вашем классе не проявляет инициативу в любом деле? |  |  |  |  |
| 6. а) Если бы Вам пришлось учиться и организовывать деятельность класса под руководством одного из своих одноклассников, под чьим руководством Вы согласились бы выполнять работу? |  |  |  |  |
| б) Если бы Вам пришлось учиться и организовывать деятельность класса под руководством одного из своих одноклассников, под чьим руководством Вы не согласились бы выполнять работу? |  |  |  |  |
| 7. а) С кем из одноклассников я предпочитаю сидеть за одной партой? |  |  |  |  |
| б) С кем из одноклассников я не хотел бы сидеть за одной партой? |  |  |  |  |
| 8. а) С кем из одноклассников Вы предпочитаете учиться в одном классе? |  |  |  |  |
| б) С кем из одноклассников Вы бы не хотели учиться в одном классе? |  |  |  |  |
| 9. а) С кем из одноклассников Вы предпочитаете работать вместе? |  |  |  |  |
| б) С кем из одноклассников Вы не хотите работать вместе? |  |  |  |  |
| 10. а) С кем из одноклассников Вы хотели бы проводить свободное время? |  |  |  |  |
| б) С кем из одноклассников Вы не хотели бы проводить свободное время? |  |  |  |  |
| 11. а) С кем бы из одноклассников Вы бы хотели встретить Новый год (день рождения и т.д.)? |  |  |  |  |
| б) С кем бы из одноклассников Вы бы не хотели встретить Новый год (день рождения и т.д.)? |  |  |  |  |