ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ

Сибирская академия государственной службы
кафедра Государственного и муниципального управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Теория управления»
по теме: «Сравнительный анализ теорий лидерства»

Выполнила:

Студентка группы 9113

Андронова С.Б

Проверила:

преподаватель кафедры

Морозова Т.Ю.

Новосибирск 2010

Содержание

Введение

Глава 1. Общая характеристика понятия лидерства

1.1. Определение понятия «лидерство»

1.2. Лидерство как социально-психологическая категория

1.3. История теорий о лидерстве

Глава 2. Характеристика теорий о лидерстве

2.1. Теория черт и харизматическая концепция лидерства

2.2. Бихевиористические теории лидерства (поведенческие и психологические концепции)

2.3. Личностно-ситуационные теории лидерства

2.4. Функциональные, синтетические и иные теории лидерства

Заключение

Список использованной литературы

# Введение

**лидерство социальный психологический**

Лидерство – это искусство влияния на людей, умение вдохновить их на то, чтобы они стремились достичь нужных целей. Люди следуют за лидером потому, что он в состоянии предложить им средства для удовлетворения их потребностей, указать направление деятельности. Если провести статистический анализ публикаций по менеджменту, то весьма вероятно, лидерство окажется самой популярной темой. Феномен лидерства занимает особое место также и в политической психологии. С одной стороны, власть в политико-психологическом измерении — это способность властвующего субъекта («верхов») заставить себе подчиняться, то есть некоторая потенция лидера, политического института или режима. С другой стороны, власть — это готовность «низов» подчиняться «верхам».

Представляется, что внимание к феномену лидерства не случайно и, более того, сам он в определенном смысле оказывается интегратором целого ряда серьезных проблем современного менеджмента. В частности, резко возросшая скорость изменений бизнес- среды привела к необходимости пересмотра знаменитой дилеммы "менеджер или лидер": теперь, когда делегирование полномочий является не исключением, а нормой, практически любой менеджер должен в той или иной степени владеть искусством лидерства. Но наука породила такое множество теорий лидерства, что иногда трудно разобраться, применение какой именно из них уместно в данной управленческой ситуации. Для ответа на этот вопрос необходимо представлять проблемное поле лидерства. Этим определяется актуальность и научный интерес темы исследования.

Объект исследования – теории лидерства. Предметом настоящего исследования является сравнительный анализ теорий лидерства.

Цель – комплексный анализ и сравнение существующих теорий лидерства. Задачи:

- определение понятия «лидерство»;

- исторической обозрение осмысления и развития темы лидерства;

- определение существующих основных теорий о лидерстве;

- классификация основных современных теорий лидерства;

- анализ постулатов основных теорий о лидерстве.

Методология настоящей работы представляет собой сочетание ряда общенаучных методов (индукция, дедукция, анализ и синтез, метод комплексного подхода, системный, логический, и др.) и специально-научные (метод социологического исследования, наблюдения, статистический метод).

Данная тема ввиду её значимости часто раскрывается в научной и публицистической литературе, однако среди ученых – социологов, историков, политологов нет единого мнения и понимания современной феномена лидерства, что определяет многообразие теорий о лидерстве. Попытки классифицировать теории лидерства предпринимались неоднократно, однако и среди классификаций нет единства или наиболее точной их систематизации.

Настоящая работа состоит из двух глав. Первая глава «Общая характеристика понятия лидерство» состоит из трёх параграфов – параграф первый «Определение понятий «лидерство», параграф второй «Лидерство как социально-психологическая категория» и параграф третий «История теорий лидерства». В главе раскрываются общие теоретические положения о феномене лидерства. В ней дается определение понятия «лидерство», освещаются различные точки зрения и подходы, в том числе социальный и психологический, а также дается исторический обзор теорий лидерства. Вторая глава «Характеристика теорий о лидерстве» состоит из четырех параграфов. В первом параграфе второй главы «Теория черт и харизматическая концепция лидерства» раскрываются основные положения первых теорий о лидерстве, связанные с концепцией великого человека. Во втором параграфе «Бихевиористические теории лидерства (поведенческие и психологические концепции)» дается характеристика теорий, основанных на признании качеств лидера, которые можно воспитать, в третьем параграфе – «Личностно-ситуационные теории лидерства» раскрыты положения смешанных теорий, в четвертом параграфе «Функциональные, синтетические и иные теории лидерства» описаны теории, обосновывающие лидерство как функцию группы, а также совмещающие другие теории.

# Глава 1. Общая характеристика понятия лидерства

##

## 1.1 Определение понятия «лидерство»

Слово лидер происходит от английского lead (вести). Значит, лидер – это ведущий, идущий впереди. Лидер – член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций.

Лидерство определяют как процесс социального влияния, при котором лидер ищет добровольного участия подчиненных в деятельности по достижению организационных целей (Шрисхайн); или как процесс оказания влияния на групповую активность, которое направлено на достижение целей (Стогдилл).

Лидерство можно определить как тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Из этого определения следует, что лидерство является функцией лидера, последователей и ситуационных переменных.

Лидерство определяют также как конкретные действия лидера по координации и управлению деятельностью группы (Фридлер).

Собственно, проблема определения понятия лидерства завит от того, какой теории придерживаться и в зависимости от этого расставлены акценты в определении. В общем смысле лидерство можно определить как отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.

В современной науке, при наличии общности исходных позиций, лидерство характеризуется неоднозначно. Можно выделить основные подходы к его трактовке:

1. Лидерство – это разновидность власти, спецификой которой является направленность сверху вниз, а также то, что ее носителем выступает не большинство, а один человек или группа лиц. Политическое лидерство, – пишет Жан Блондель, – это «власть, осуществляемая одним или несколькими индивидами с тем, чтобы побудить членов нации к действиям».

2. Лидерство – это управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, это руководящая должность. Такая интерпретация лидерства вытекает из структурно-функционального подхода, предполагающего рассмотрение общества как сложной, иерархически организованной системы социальных позиций и ролей. Занятие в этой системе позиций, связанных с выполнением управленческих функций (ролей), и дает человеку статус лидера. Иными словами, как отмечает Даунтон, лидерство – это «положение в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица направлять и организовывать коллективное поведение некоторых или всех его членов».

3. Лидерство – это влияние на других людей (В. Кац, Л. Эдингер и др.). Однако это не любое влияние, а такое, для которого характерны четыре особенности: во-первых, необходимо, чтобы влияние было постоянным, во-вторых, руководящее воздействие лидера должно осуществляться на всю группу(организацию, общество), в-третьих, политического лидера отличает явный приоритет во влиянии**,** в-четвертых, влияние лидера опирается не на прямое применение силы, а на авторитет или хотя бы признание правомерности руководства. Отдельные ученые, например Ж. Блондель, допускают использование принуждения при осуществлении лидерства.

Заглянув в социологический словарь, можно обнаружить следующие определения лидерства: «Лидерство — 1) ведущее положение отдельной личности, социальной группы… обусловленное более эффективными результатами деятельности… 2) процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, обусловленные индивидуальной инициативой их членов»[[1]](#footnote-1)

Первое определение обладает двумя несомненными достоинствами. Одно из них состоит в том, что это определение показывает субъективный характер данного понятия: человек, достижения которого признает определенная группа людей, может быть для этих людей лидером, и в то же время другая группа может отрицать его лидерство, если не рассматривает соответствующие достижения как выдающиеся. Другое достоинство этого определения — его операциональность, ибо оно указывает определенный путь к лидерству.

С другой стороны, приведенное определение страдает и рядом существенных недостатков. Во-первых, выдающиеся достижения не гарантируют лидерства. Эйнштейн, например, был безусловным гением физики ХХ в., однако его вряд ли можно назвать лидером, поскольку у него практически не было учеников. Поэтому данное определение формулирует необходимое, но недостаточное условие лидерства. Во-вторых, такое определение как бы фиксирует лидерское положение личности или группы, в то время как на наших глазах постоянно происходит смена лидеров, даже в том случае, если прежние достижения старых лидеров не оспариваются. В-третьих, и на это мы хотим обратить особое внимание, рассматриваемое определение статично: оно не отражает динамизм процесса лидерства. Действительно, лидерство — это не только положение личности или группы, это еще и процесс вовлечения последователей в деятельность, направленную на достижение определенных целей. Данный аспект отражен во втором определении лидерства, однако это сделано в столь общей форме, что отличить лидерство от других процессов в социальных группах на основании подобного определения оказывается практически невозможным[[2]](#footnote-2).

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его трех типов (иногда их называют ролями лидера): деловое лидерство (характерно для групп, возникающих на основе производственных целей, в основе такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт), эмоциональное лидерство (возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения), ситуативное лидерство (по своей природе может быть и деловым, и эмоциональным, его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией).

1.2. Лидерство как социально-психологическая категория

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

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

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

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

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

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

В малых группах, основанных на непосредственных контактах их членов, институциализация лидирующих позиций может не происходить. Здесь на первый план выдвигаются индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу, повести ее за собой.

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.

В крупных же объединениях, эффективность коллективных действий которых требует четкой функционально-ролевой дифференциации и специализации, а также оперативности управления и жесткости подчинения, институциализация и формализация (официальное закрепление) лидирующих позиций, наделение их сравнительно большими властными полномочиями обязательны.

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

Лидерству в значительной мере свойственна неформальная основа (по сути, это неформальное руководство). «Руководство, - пишет, в частности, Р.Л. Кричевский, - феномен, имеющий место в системе формальных (или, как еще говорят, официальных) отношений, а лидерство – феномен, порожденный системой неформальных (неофициальных) отношений. Причем роль руководителя заранее определена «на табло» социальной организации, оговорен круг функций реализующего ее лица. Роль лидера возникает стихийно, в штатном расписании учреждения, предприятия ее нет… Руководство есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство – психологический»[[3]](#footnote-3).

Б.Д.Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя: 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство – элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; 3) 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; 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство – явление более стабильное; 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;6) 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; 7) 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.[[4]](#footnote-4). Эти различия (с некоторыми вариантами) называют и другие авторы.

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

##

## 1.3 История теорий о лидерстве

Общественный интерес к лидерству лучше всего доказывает то, что по этому поводу проведено и описано в литературе более 10000 эмпирических исследований. Причины популярности данной темы обнаружить несложно. Лидерство как социальное явление присутствует во всех культурах. Более того, качество лидерства часто определяет судьбу группы или организации. К тому же в лидере почти всегда возникает необходимость, когда работу невозможно выполнить в одиночку.

В ходе изучения лидерства выделены различные стили лидерства, разработан ряд теорий происхождения лидерства. Последние условно можно подразделить на четыре основных направления.

Первое из них представляет собой совокупность концепций, основанных на представлении о лидерстве как о функции индивидуально-психологических особенностей лидера. Наиболее последовательное отражение эта позиция нашла в теории "черт лидерства" (Е. Богардус и др.). Второе направление исследований лидерства представляет собой совокупность концепций, основанных на представлении о лидерстве как о функции группы (Г. Хомманс и др.) Третье направление исследований лидерства представляет собой совокупность концепций, основанных на представлении о лидерстве как о функции ситуации (Р. Бейлс, Т. Ньюком и др.). Четвертое направление исследований лидерства представляет собой совокупность концепций, обозначаемых в психологии как "синтетические теории лидерства" (Ф. Фидлер и др.).

Важными на сегодняшний момент стала и другая классфикация указанных теорий на поведенческие и психологические теории лидерства.

Выясним, как понимали лидерство на разных этапах истории. Хотя сама идея уходит корнями глубоко в историю, термин «лидерство» нечасто встречался в английском языке до первой половины девятнадцатого века, а в большинстве современных языков – и до более позднего времени. Самые ранние теории представляли лидера как великого человека.

Начиная с самых первых шагов человечества в истории человечества, общепризнанным фактором, оказывающим влияние на поступки людей и ход событий, является конкретный лидер. Александр Македонский, Петр Великий, Уинстон Черчилль и многие другие выдающиеся личности мировой истории являются иллюстрацией господствующей долгое время теории «великого человека».

История научного исследования феномена лидерства начинается с конца девятнадцатого века. Поиск черт личности, которые отличали бы лидеров от последователей, казался логичным, когда считалось, что лидеры были представителями «особой породы». Тем не менее, проведенные исследования не позволили получить однозначное представление о чертах личности лидера. В 1948 году Ральф Стогдилл сопоставил более исследований, посвященных чертам характера лидеров, чтобы выработать единую модель, но в конечном итоге пришел к выводу, что такой модели не существует.

Тем не менее, “trait theory” не исчезла и развивалась. Свидетельством тому выступает огромное количество книг по лидерству, где каждый автор предлагает свой перечень характеристик эффективного лидера. Например, один из самых известных экспертов по вопросам руководства компаниями Уоррен Беннис (W. Bennis), почетный профессор управления Южно-Калифорнийского университета, в своей книге “On becoming a Leader” (1989/1994) этот список видит таким: Направляющее видение, Доверие, Страсть, Любознательность, Целостность личности, Дерзновенность.

В течение почти 30 лет после 1950 года исследования в рамках теории лидерских качеств отошли на второй план, уступив дорогу набирающей силу тенденции изучения лидерства с позиции бихевиоризма. Вместо поиска основных характерных черт ученые уделили внимание изучению поведения лидера и его взаимодействия с последователями. Другими словами, вместо того чтобы искать ответ на вопрос, кто является лидером, основное внимание уделяется исследованию того, что делают лучшие из лидеров. В 1939 году при исследовании влияния руководства на достижение группы исследователи под руководством Курта Левина (K. Levin) рассматривали три стиля руководства: **диктаторский, демократический и либеральный.**

Позднее проводились исследования, посвященные вопросам эффективного лидерства и воспитания лидеров.

# Глава 2. Характеристика теорий о лидерстве

##

## 2.1 Теория черт и харизматическая концепция лидерства

Теория черт или теория лидерских качеств является наиболее ранним подходом в изучении и объяснении лидерства. Первые исследователи пытались выявить те качества, которые отличают «великих людей» от масс. Считалось, что лидеры имели какой-то уникальный набор достаточно устойчивых и не меняющихся во времени качеств, отличавших их от нелидеров. Исходя из этого подхода, ученые пытались определить лидерские качества, научиться измерять их и использовать для выявления лидеров. Так, Р. Стогдилл в 1948 пришел к выводу, что в основном пять качеств характеризуют лидера: ум или интеллектуальные способности; господство или преобладание над другими; уверенность в себе; активность и энергичность; знание дела. Однако эти пять качеств не объясняли появление лидера. Многие люди с этими качествами так и оставались последователями. Этот подход базировался на вере в то, что лидерами рождаются, а не становятся.

В настоящее время под этим понимается совокупность концепций, основанных на представлении о лидерстве как о функции индивидуально-психологических особенностей лидера. Наиболее последовательное отражение эта позиция нашла в теории "черт лидерства" (Е. Богардус и др.). Сторонники этой теории считают предпосылкой признания человека лидером обладание им специфическими "лидерскими" чертами и способностями. Исследования в русле "теории черт" проводились и в лабораторных, и в реальных группах, среди взрослых, подростков и детей, в условиях деятельности, различной как по структуре, так и по содержанию и целям, и фокусировались на выявлении качеств, специфичных для лидеров.

Данная теория объясняет происхождение лидера не благодаря “априорным качествам”, а благодаря полученному им жизненному опыту. Согласно этой теории человек в процессе своего развития и научения приобретает необходимый набор качеств лидера — уверенность в себе, инициативность, целеустремленность, высокий интеллект, обширные знания и т.д. Сторонники этой теории считают, что достаточно воспитать все эти качества в человеке, и он станет настоящим лидером.

Одним из вариантов теории черт харизматическая концепция лидерства, согласно которой лидерство ниспослано отдельным выдающимся личностям как некая благодать ("харизма"), обладает априорными (врожденными) качествами.

Особой, достаточно современной группой концепций лидерства, примыкающей к теории черт, являются концепции харизматического лидерства. Они восходят к работам М. Вебера и представлены, в частности, такими современными авторами, как В.М. Басс, Б. Шамир, Р.Й. Хозе, М. Артур и др. Концепции харизматического лидерства исходят из того, что последователь соответствует личности лидера, способного оказывать влияние на трансформацию его ценностей. Проявлениями такого последователя выступают вера в лидера, почитание руководящей личности, а также побуждение к действиям и вдохновение, испытываемое от ее влияния. Мотивирующее воздействие руководителя осуществляется через механизм подражания, принятия членами группы его ценностей и поведения за образец, наделения его харизмой. Обладать способностью влияния на ценности других людей и их изменение могут немногие, «избранные». Решающим в харизме лидера является его способность влиять на видение, восприятие ведомыми действительности и на их ценности[[5]](#footnote-5).

Теория черт обладает рядом недостатков. Во-первых, перечень потенциально важных лидерских качеств оказался практически бесконечным (в этом направлении были проведены сотни исследований, породивший предельно длинный список выявленных лидерских качеств). По этой причине стало невозможно создать «единственно верный» образ лидера.

Во-вторых, по различным причинам, таким, например, как неудача в поиске путей измерения многих лидерских качеств, а также в силу непризнания возможных различий в зависимости от организации или ситуации, не удалось установить тесную связь между рассмотренными качествами и лидерством и помочь практическому выявлению последнего.

Необходимо признать позитивный вклад “теории черт” в том, что она попыталась описать качества, присущие харизматическому лидеру и тем самым помогла более детально разобраться в этом феномене.

##

## 2.2. Бихевиористические теории лидерства (поведенческие и психологические концепции)

Бихевиористские теории лидерства основаны на убеждении, что великими лидерами, не рождаются, а становятся. Уходя своими корнями в бихевиоризм, в этой теории лидерства основное внимание уделяется действиям лидеров, а не их качествам или внутренним состояниям. Согласно этой теории, люди могут учиться и становиться лидерами через обучение и наблюдение.

Если теории личностных качеств лидера делали акцент на необходимости распознавания и подбора будущих лидеров на основе выявления соответствующих личностных качеств и характеристик, то поведенческие теории лидерства способствовали усилению внимания к вопросам обучения эффективным формам поведения.

Воспитание лидера основывается на двух компанентах – поведение и психологические качества, которые можно развить.

Одной из первых поведенческой теорией стала теория стилей Левина, которая выдеяла авторитарный, демократический и пассивный стили. В своем исследовании Левин обнаружил, что авторитарное руководство добивалось выполнения большего объема работы, чем демократичное. Хотя выводы Левина основывались на данных полевых исследований, его классификация не получила широкого распространения, поскольку стили лидерства не увязывались с природой задания, которое выполняла группа, и слабо учитывались отношения между ее членами.

Рэнсис Лайкерт и его коллеги в Мичиганском университете разработали систему лидерства, сравнивая группы с высокой производительностью труда и группы с низкой производительностью в различных организациях. Они считали, что разницу в производительности может объяснить стиль лидерства. Аналогично континууму по теориям «Х» и «У» МакГрегора, руководители групп с высокой и низкой производительностью классифицировались по континууму, находящемуся в пределах от одной крайности – сосредоточение на работе (теория «Х»), до другой – сосредоточенности на человеке (теория «У»). На основании своих исследований Лайкерт сделал очень смелый вывод о том, что стиль руководства неизменно будет ориентированным либо на работу, либо на человека, что в будущем неоднократно опровергалось другими исследователями.

В 1964 году Блейк и Мутон (Blake&Mouton) разработали так называемую «управленческую решетку», в рамках которой в зависимости от показателей двух независимых измерений (ориентация на производство и ориентация на персонал) можно описать пять основных лидерских стилей. (см. Приложение 1)

Главной особенностью поведенческих теорий яаляется то, что руководитель может выбрать определенный лидерский стиль, т.е. обучиться ему.

Не менее важны в бихевиористической теории и психологические концепции, которые связаны с мотивацией. Так, рассмотрим мотивационные теории лидерства.

Согласно В. Стоуну, мотив — это своеобразная выученная «навязчивая идея», основанная на внутренней потребности компетентно обращаться с окружающей средой. Независимо от первоначальной потребности (власть, престиж, самовыражение), мотивация зависит от осознаваемых человеком возможностей.

Чаще всего, индивид выставляет свою кандидатуру, когда он осознает, что у него есть вероятность победить, достаточно навыков и серьезная поддержка. Как заметил Д. Шлезингер, «амбиции часто развиваются в специфической ситуации как ответная реакция на возможности, открывающиеся политику». «Теория амбиций» предполагает рациональную оценку ситуации. Дж. Штерн предложил следующую формулу мотивации: мотивация = f (мотив х ожидание х стимул).[[6]](#footnote-6)

Это означает, что амбиции кандидата представляют собой функцию от трех переменных. Во-первых, от его личных мотивов (власть, успех, уважение). Во-вторых, от его ожиданий относительно занятия должности. В-третьих, от «ценности приза».

Для лидерства важен мотив плюс возможность его реализации, так как мотив без такой возможности равен движению без направления. Известный сторонник гуманистической психологии А. Маслоу в своей теории иерархических потребностей утверждал, что корни лидерства возникают в процессе трансформации человеческих желаний (мотивы, исходящие из чувств) в потребности, социальные стремления, коллективные ожидания и политические требования, т. е. в мотивы, зависящие от среды. В иерархии потребностей на низшем уровне находятся физиологические потребности, на среднем — обеспечение безопасности, на высшем уровне — аффективные потребности. Фрустрация низших потребностей увеличивает мотивацию для их удовлетворения. Задача лидера — предотвращение фрустрации, апатии, неврозов и других форм «общественных расстройств» через трансформацию потребностей граждан в социально-продуктивном направлении. Лидеры как бы конвертируют надежды и стремления в санкционированные ожидания.

Цепочка контролируемого лидером состояния ведомых такова: желания и потребности=>надежды и ожидания=>требования=>политические действия.

Что касается самого лидера, то А. Маслоу различал у него два типа властных потребностей:

1) потребность в силе, достижениях, автономности и свободе;

2) потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе и т. д.

Большинство исследователей придерживаются мнения, что основным властным мотивом является стремление удовлетворить одну потребность — в доминировании. Д. Берне считает, что главный элемент политических амбиций — потребность в уважении (одновременно, в высокой самооценке и высокой оценке других). Все «великие люди» демонстрировали наличие этой потребности. Наглядным примером является лидер с ущербной самооценкой (В. Вильсон, по 3. Фрейду). По мнению Д. Бернса, стремление к уважению — это не патология, а лишь повышенная потребность в самоактуализации. Самоактуализаторы — это и есть потенциальные лидеры.

Вместе с тем поведенческие и психологические теории лидерства, привлекавшие в 40-50-е гг. большой интерес, в начале 60-х гг. стали рассматриваться как ограниченные, так как они не учитывали целого ряда других важных факторов, определяющих эффективность управленческой деятельности в той или иной производственной ситуации.

Необходимо однако отметить их прогрессивность, т.к. были выдвинуты механизмы развития личности, способствующие эффективному руководству и лидерству.

##

## 2.3 Личностно-ситуационные теории лидерства

Третье направление исследований лидерства представляет собой совокупность концепций, основанных на представлении о лидерстве как о функции ситуации (Р. Бейлс, Т. Ньюком и др.). Представители ситуационных теорий лидерства опираются на многочисленные факты, иллюстрирующие неправомерность рассмотрения лидерства как функции личностных свойств или функции группы, и приходят к выводу о том, что лидерство представляет собой продукт, в первую очередь, многочисленных ситуаций, чередующихся и сменяющих друг друга. Как правило, приводятся, по меньшей мере, три аргумента, оправдывающие такой вывод: один и тот же человек может выполнять лидерские функции в одной группе и находиться в роли ведомого в другой; человек, занимающий лидерскую позицию в группе, может утерять столь благоприятное положение, не покидая группу и оставаясь по-прежнему ее членом; в условиях многоплановой совместной деятельности нередко в каждой из ее сфер выдвигается свой лидер, определяющим образом влияющий на жизнедеятельность группы. В то же время наиболее последовательные сторонники ситуационной теории лидерства, по сути, исключая из рамок анализа индивидуально-психологические черты лидера, особенности процесса его выдвижения группой, характер взаимоотношений лидера и последователей, явно абсолютизируют значимость внешних по отношению к группе влияний и обстоятельств.

Личностно-ситуационные теории. Эта группа теорий является как бы симбиозом двух предыдущих. В ее рамках одновременно рассматриваются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства. В частности, по мнению С. Казе, лидерство генерируется тремя основными факторами: личностными качествами лидера, группой его последователей и сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа).

Р. Стогдилл и С. Шартл предложили описывать лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы. Следовательно, лидерство рассматривается скорее как система отношений людей, а не как характеристика изолированного индивида.

X. Герт и С. Миллз считали, что для понимания феномена лидерства надо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидерской роли, а также учитывать «институциональный контекст» и «ситуацию».

Таким образом, в разных вариантах теории данной группы пытались расширить достоинства предыдущих подходов.

Отдельным направлением в данном подходе стали трансактные теории лидерства - теории "ситуационности" представляют собой попытку учитывать и роль личности, и ситуационные факторы в предсказании эффективности лидерства. Влияние личности лидера и стиля его поведения на производительность ставится в зависимость от природы ситуации.

Согласно ситуационной модели эффективности лидера Ф. Фидлера эффективность функционирования группы зависит от двух взаимосвязанных факторов: личности лидера и того, насколько ситуация позволяет лидеру осуществлять контроль и оказывать влияние на групповые процессы и их результаты. Кроме того, лидерство - это динамический процесс - по мере изменения ситуационного контроля меняется и стиль лидерства.

Теория "путь - цель" утверждает, что действия индивида основываются на ожидании того, что прилагаемые усилия приведут к желаемому результату. По Хаусу и Митчеллу, основные функции лидера - обеспечивать условия, при которых цели достижимы, и помогать группе их добиваться, указывая к ним путь. Мотивация и удовлетворенность подчиненных усиливается в той степени, в какой они видят в лидере необходимый фактор достижения цели.

Эффективность стиля лидера зависит от характеристик подчиненных и специфики задач. Лидер должен обеспечивать то, чего не хватает в данной ситуации. Чем ниже компетенция подчиненных, тем больше потребность в директивном стиле руководства и структурированности задач. Чем компетентнее сотрудники, тем хуже воспринимается чрезмерный контроль. Чем меньше структурированность задачи, тем больше нужда в указаниях лидера относительно пути к цели.

Критика данной теории состоит в том, что она лучше описывает достижение удовлетворенности работой, а не производительности.

Модель нормативных решений. В. Врум и У. Йеттон предположили, что эффективность действий лидера определяется знанием того, когда и в какой степени допускать подчиненных к участию в принятии решений. Выделяется пять уровней участия - от автократического (лидер единолично принимает решения, используя доступную информацию) через консультативный к совместному (все участвуют в обсуждениях). Степень участия последователей в принятии решений определяется ситуационными факторами - от количества доступной информации до вероятности конфликта между подчиненными[[7]](#footnote-7).

В рамках личностно-ситуативной концепции существуют множество других теорий, которые, однако олсновываются на свойствах личности и её поведении в определенной сложившейся ситуации как объяснения лидерства. В отличие от ранее рассмотренных подходов данные теории фокусируются не на развитии качеств индивида для становления лидером, а на определенных типах ситуаций.

Так, существуют такие теории как Теория жизненного цикла (П. Херси и К. Бланшар), которая связывает поведение лидера со зрелостью группы, Многофакторная модель, которая описывает 14 вариантов поведения лидера, включая поддерживающий, делегирующий часть полномочий, поощряющий, развивающий, направляющий и другие стили поведения.

Итак, ситуационные теории (Б. Басе, К. Бланшар, Г. Граен, Р. Лайкерт, Р. Танненбаум, Ф. Фидлер, Дж. Хаит, П. Херсей, В. Шмидт) увязывают типы лидерства с ситуационными факторами, предлагая варианты лидерского поведения, находящиеся между двумя полярными стилями управления (ориентированными на производственный процесс либо на межличностные отношения в рабочем коллективе).

## 2.4 Функциональные, синтетические и иные теории лидерства

Отдельное направление исследований лидерства представляет собой совокупность концепций, основанных на представлении **о лидерстве как о функции группы**. В рамках этих теорий (Г. Хомманс и др.) лидер понимается как лицо в большей степени, чем все остальные члены группы, отвечающее ее ожиданиям и наиболее последовательно придерживающееся принятых в ней норм и ценностей. В отличие от сторонников теории "черт лидерства" приверженцы интерактивной теории полагают, что лидером может стать любой человек, занимающий соответствующее место в системе межличностных взаимодействий.

При этом теории лидерства как функции группы не имеют доказательного характера, т. к., с одной стороны, их логическая структура содержит "круг в определении", а с другой — не позволяют интерпретировать целый ряд экспериментально зафиксированных фактов (например, существование так называемого "идиосинкразического кредита", которым располагает в той или иной мере любой лидер и согласно которому ему предоставляется право в качественно большей степени, чем рядовому члену группы, отступать от принятых в ней норм).

Другое направление исследований лидерства представляет собой совокупность концепций, обозначаемых в психологии как "синтетические теории лидерства**"** (Ф. Фидлер и др.).

В отличие от сторонников "теории черт", теорий "лидерства как функции группы" и "ситуационных теорий" приверженцы "синтетической теории лидерства" акцентируют внимание на комплексном, целостном характере изучения лидерства, на исследовании взаимосвязи основных составляющих процесса организации межличностных отношений: лидеров, последователей (или ведомых) и ситуаций, в условиях которых осуществляется лидерство. В то же время психологически содержательное наполнение этих трех переменных не совпадает в различных концептуальных схемах, относящихся к "синтетическому" подходу. Более того, в целом ряде теоретических построений феномен лидерства рассматривается в контексте преимущественно внеделовых межличностных отношений и без учета социально-психологической специфики реально функционирующих групп. В рамках теории деятельностного опосредствования межличностных отношений в группах и концепции персонализации разработана теоретическая модель лидерства, позволяющая проанализировать психологическую специфику этого феномена в реальных малых группах разного уровня развития и в условиях различной как по своей форме, так и по содержанию и целям деятельности (А. В. Петровский и др.). В группах высокого уровня социально-психологического развития, как правило, формируется демократический стиль лидерства.

При этом лидер в таких группах наделен атрибутами подлинно личностного авторитета и чаще всего является одновременно социометрической "звездой". Сила и гибкость структуры такой группы выражаются, в частности, в том, что индивиды, различающиеся по своим личностным качествам, могут успешно осуществлять функции лидера, т. к. чем выше по своему социально-психологическому развитию группа, тем более сложный набор нравственно оправданных личностных характеристик требуется для описания ее лидера. В корпоративных группировках формируется по преимуществу авторитарный стиль лидерства. При этом лидер в таких группах наделен не атрибутами личностного авторитета, а обладает авторитетом власти и, как правило, не только не является социометрической "звездой", но и нередко эмоционально-негативно оценивается подавляющим большинством ведомых. Что касается собственно личностных характеристик такого лидера, то их значение в данном случае вообще вторично, т. к. в целом не на них базируется его лидерская позиция в общности. В просоциальных ассоциациях формируется попустительский стиль лидерства. В связи с отсутствием опосредствующей межличностные отношения деятельности в таких группах, как правило, лидером является социометрическая "звезда", т. е. тот член группы, который вызывает у остальных наибольшую симпатию. Необходимые для такого лидера качества — это сравнительно небольшой набор характеристик, создающих наиболее благоприятные условия для свободного общения и всеобщего благоденствия в группе, где люди связаны друг с другом только эмоциональным притяжением, а не какой-либо деятельностью. В асоциальных ассоциациях формируется анархический стиль лидерства. Здесь лидеру также необходим сравнительно небольшой набор качеств, но качеств принципиально иного характера — это физическая сила, агрессивность, самоуверенность, жестокость, авторитарность и т. п.

В настоящее время широкое распространение в контексте исследований лидерства получила концепция эмоционального интеллекта, разработанная группой американских социальных психологов и специалистов в области делового администрирования во главе с Д. Гоулманом. Существенно важно, что она опирается не только на массив эмпирических данных, полученных при реализации прикладных исследовательских программ в сфере организационной психологии и психологии менеджмента, но и на результаты фундаментальных нейрофизиологических исследований последних лет.[[8]](#footnote-8)

Согласно данной концепции, именно высокий уровень развития эмоционального интеллекта отличает лидеров от других людей, чья деятельность требует развитых когнитивных способностей в сочетании с организаторскими способностями, например, от руководителя академического исследовательского проекта. Под эмоциональным интеллектом понимается интегральная личностная структура, включающая четыре составляющих: самосознание, самоконтроль, социальную чуткость и управленческие навыки.

Под самосознанием Д. Гоулман понимает способность к рефлексии и адекватной оценке индивидом "...характера собственных эмоций, а также осознание своих сильных и слабых сторон, ценностей и мотивов. При этом... люди с сильным самосознанием являются реалистами: они не угнетают себя самокритикой, но не питают несбыточных надежд. Как правило, они честны с собой. Более того, они честны с другими в отношении себя — настолько, что даже могут посмеяться над собственными недостатками". Развитое самосознание позволяет лидерам эффективно использовать интуицию, под которой понимается "...способность применять при принятии управленческих решений не только технические знания, но и житейскую мудрость.

# Заключение

Современные теории лидерства в науке, казалось бы, охватывают все стороны объективного явления лидерства: личность лидера, социальную и персональную картины его становления; типы лидерства; взаимодействие и взаимоотношение лидера и его окружения; мотивы, установки, поведение ведомых; соотношение между лидерством формальным (руководством) и неформальным; основные характеристики групп ведомых; ситуации, в которых осуществляется лидерство.

Теоретически проблема лидерства представлена со всех сторон, притом весьма солидно. Однако существующие теории плохо предсказывают появление лидеров до того, как они фактически выходят на авансцену. Они не подсказывают, какой лидер был бы оптимальным в тех или иных условиях для той или иной организации, или движения, страны в целом.

Говоря о сравнительном анализе существующих теорий лидерства, можно отметить следующее.

Мы рассмотрели основные концепции лидерства и выделили крупные исторически сложившиеся теории - теория черт и харизматическая концепция лидерства, бихевиористические теории лидерства (поведенческие и психологические концепции), личностно-ситуационные теории лидерства, функциональные, синтетические теории лидерства, теория эмоционального интеллекта и др.

Теория черт, обосновывающая лидера как человека, наделенного определенным набором личностных качеств или харизмой, обладает рядом недостатков. Во-первых, перечень потенциально важных лидерских качеств оказался практически бесконечным, во-вторых не удалось установить тесную связь между рассмотренными качествами и лидерством и помочь практическому выявлению последнего.

Согласно бихевиористическим концепциям человек в процессе своего развития и научения приобретает необходимый набор качеств лидера — уверенность в себе, инициативность, целеустремленность, высокий интеллект, обширные знания и т.д. Сторонники этой теории считают, что достаточно воспитать все эти качества в человеке, и он станет настоящим лидером. Несмотря на эти утопические заявления, необходимо признать позитивный вклад поведенческих теорий в том, что она попыталась описать необходимые для воспитания качества. В результате появилась *“синтетическая теория”*, которая попыталась объединить две вышеназванные “крайние” концепции. Сторонники этой теории заявляют, что лидерские качества, безусловно, можно развивать, но это может сделать не каждый человек, а только тот, у кого есть некие благоприятные врожденные предпосылки.

На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в "ситуационной теории лидерства". Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации. В различных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в каком-то одном качестве, но поскольку именно это качество и оказывается необходимым в данной ситуации, человек, им обладающий, становится лидером. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными.

Также связаны с теорией черт и функциональные теории лидерства.

Если внимательно проанализировать различные определения лидерства, можно прийти к выводу о том, что лидерство одновременно является и положением личности, и процессом вовлечения последователей в некоторую деятельность.

Обзор основных направлений развития теории лидерства показывает, что исследования в этой области менеджмента ведутся широким фронтом, захватывая все новые разделы и открывая новые темы.

Лидерство – это сложный социальный феномен, объяснение которого, на наш взгляд, невозможно в рамках одной теории, а наиболее объективно становится при синтезе различных концепций.

# Список использованной литературы

1. Альберт М, Основы менеджмента/ М Альберт. - М.: Дело, - 2002 – 544с.
2. Беляева Л.А. Социальные слои в России: опыт кластерного анализа. // Социс. – 2005. №12. – с. 57-64.
3. Вебер М. Основные понятия стратификации // Кравченко А.И. Социология М.Вебера. - М., ‑ 1997. – 542с.
4. Вершигора Е.Е. Менеджмент/ Е.Е. Вершигора. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 283с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента/ В.Р. Веснин. – М. - 2003. - 480с.
6. Виханский О.С., Наумов A.JI. Менеджмент.- М.: Гардарики,- 2005. - 264с.
7. Дункан Д.У. Основополагающие идеи в менеджменте. Уроки основоположников менеджмента и управленческой практики. М. - 2006. – 682с.
8. Карпов А.В. Психология менеджмента. - Москва: Гардарики, - 1999. - 584 с.
9. Менеджмент организации/ под ред. Румянцевой З.П., Саломатина Н.А.. и др. - М.: ИНФРА-М. - 2005. - 432с.
10. Менеджмент. / под общ. ред. М.П. Переверзева.- М., - 2002. - 288 с.
11. Мильнер Б.З. Теория организации/ Б.З. Мильнер. - М. - 2003. - 558с.
12. Морита А. Сделано в Японии: История фирмы Сони. М. - 1990. - 312 с.
13. Трунов Д.Г. Феномен харизматического лидерства // Философия социальных коммуникаций. - 2009. - № 2. - С. 55-62.
14. Уинслоу Т.Ф. Принципы научного менеджмента. М. - 2007. - 104с.
15. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы// Российский журнал менеджмента. – 2003. - № 2, - С.3–24
16. Штайрер Й. Харизма руководителя и управленческие архетипы/ Й. Штайрер. – М. – 2001 – 402 с.

Приложение 1. Управленческая решетка

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента/ В.Р. Веснин. – М. - 2003. – С. 185 [↑](#footnote-ref-1)
2. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы// Российский журнал менеджмента. – 2003. - № 2, - С.4 [↑](#footnote-ref-2)
3. Вершигора Е.Е. Менеджмент/ Е.Е. Вершигора. - М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 81 [↑](#footnote-ref-3)
4. Виханский О.С., Наумов A.JI. Менеджмент.- М.: Гардарики,- 2005. – С. 124 [↑](#footnote-ref-4)
5. Мильнер Б.З. Теория организации/ Б.З. Мильнер. - М. - 2003. – С. 215. [↑](#footnote-ref-5)
6. Альберт М, Основы менеджмента/ М Альберт. - М.: Дело, - 2002 – С. 274 [↑](#footnote-ref-6)
7. Уинслоу Т.Ф. Принципы научного менеджмента. М. - 2007. – С. 52 [↑](#footnote-ref-7)
8. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы// Российский журнал менеджмента. – 2003. - № 2, - С.19 [↑](#footnote-ref-8)