**Формальнoе и неформальнoе лидерство**

Для того чтобы лучше понять суть явлений власти, руководства и лидерства в целом, а также выявить особенности отношений между ними, вначале следует обратиться к понятию типа организации. Все организации и группы могут быть разделены на два основных типа — формальные и неформальные. Любая формальная организация и группа — это институционально устанавливаемая общность людей, объединенных для достижения какой-либо цели. Неформальные группы образуются в результате институционально нерегламентированной, спонтанной активности людей, вступающих между собой в регулярные взаимодействия. Формальные группы — это группы, созданные по воле руководства, а неформальные — продукт стихийного взаимодействия людей в ходе их повседневной жизни и деятельности. Формальная организация создается по заранее выработанному плану. Неформальная организация является своеобразной реакцией людей на их неудовлетворенные индивидуальные потребности, в частности, потребности в общении, в защите, в поддержке и т.п.

— формальное лидерство — процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;
— неформальное лидерство — процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов.

«Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства. В отличие от руководителя, которого иногда целенаправленно избирают, а чаще назначают и который, будучи ответствен за положение дел в возглавляемом им коллективе, располагает официальным правом поощрения и наказания участников совместной деятельности, неформальный лидер выдвигается стихийно. Он не обладает никакими признаваемыми вне группы властными полномочиями и на него не возложены никакие официальные обязанности. Поэтому официальный лидер, занимающий руководящие должности, не всегда бывает самым авторитетным человеком в коллективе. Если же руководитель не будет являться одновременно и «неформальным» лидером, то человек, пользующийся большим авторитетом у подчинённых, будет разлагать коллектив и эффективность организации и самой результативности деятельности упадет. Вполне может произойти такое, что возникнет конфликт между формальным и неформальным лидером.

Основными причинами образования неформальных групп являются следующие факторы.

Потребность в социалъной принадлежности. Потребность в принадлежности к какой-либо социальной общности является одной из самых сильных и наиболее типичных потребностей человека. Ее неудовлетворенность порождает сильные негативные эмоции и наоборот — удовлетворение ведет к чувству социального и личностного комфорта.

 Потребность в помощи. Люди вынуждены объединяться в группы и для того, чтобы иметь возможность преодолеть присущую им ограниченность индивидуальных возможностей. Осознание этой ограниченности и необходимости ее преодоления порождает сильную потребность в помощи, а она, в свою очередь, ведет к образованию групп, прежде всего неформальных.

Потребность в защите. Степень защищенности человека, включенного в группу, выше индивидуальной защищенности.

Осознание этого факта также выступает причиной объединения людей в группы.

Потребность в общении. Помимо того, что она сама по себе является одной из главных потребностей человека, удовлетворяемой лишь через групповые контакты, эта потребность выполняет еще одну функцию. Она ведет к повышению меры информированности, а через это — расширяет адаптивные (приспособительные) возможности человека, повышает эффективность его контактов с внешним миром.

Эти базовые психологические потребности человека являются причинами возникновения неформальных групп, через которые они удовлетворяются. Эти группы не устанавливаются директивно, а складываются спонтанно — как естественный продукт межличностных взаимодействий. Формальные группы (организации) имеют противоположный генезис — они навязываются, устанавливаются исходя из тех или иных внешних требований, прежде всего, — исходя из потребностей организации определенной совместной деятельности. Формальные группы также позволяют реализовать все отмеченные потребности, однако в них возникает новый механизм их организации — наличие регламентированной структуры и иерархии. В результате этого вся групповая динамика неформальных организаций обусловлена лишь закономерностями межличностных взаимодействий как таковых. Динамика же формальных организаций обусловливается новыми закономерностями — властными, принудительными, иерархическими.

И формальные, и неформальные группы должны быть по необходимости как-то организованы, что и происходит в действительности. Основным и относительно наиболее простым способом такой организации является выделение среди членов группы человека, на которого возлагаются функции по ее координации. Однако если в неформальных группах этот человек выделяется самой группой, делегируется ею в эту позицию, то в формальных группах он, как правило, ставится в эту позицию в силу внешних причин. Поэтому для неформальной группы характерно наличие неофициального лидера, а для формальной — наличие лидера официального — руководителя. Неформальное и формальное лидерство — это достаточно разные по своему возникновению и закономерностям явления. Уяснение их сходства и различия необходимо для понимания сути управленческой деятельности.

Прежде чем рассмотреть этот вопрос, следует отметить, что разделение формальных и неформальных организаций (и групп), несмотря на его очевидность, не является абсолютным. Неформальные группы могут трансформироваться в формальные и наоборот. И те и другие, различаясь по механизмам возникновения, имеют и важные черты общности — наличие структуры, «ведущего» и «ведомых» членов, множество общих социально-психологических феноменов. И те и другие при условии их достаточно большого объема, как правило, дифференцируются на подгруппы. В формальных организациях это, например, регламентирование устанавливаемые подразделения, отделы. Неформальные организации также разделяются на подгруппы, группировки — так называемые клики и подклики, между которыми устанавливаются довольно слохеные отношения. Наконец, наиболее важно то, что любая формальная организация не исключает, а наоборот, предполагает наличие внутри себя ряда, а часто — многих неформальных групп. Тем самым в структуре организаций, особенно — крупных, тесно взаимодействуют и как бы «накладываются» друг на друга формальные и неформальные способы их структурирования. Взаимодействие формальных и неформальных групп внутри организаций — одна из важнейших проблем и трудностей управления; она будет рассмотрена ниже. Здесь же следует отметить главное: наличие двух типов организации групп — формальной и неформальной является причиной двух разных способов управления ими — механизмов формального и неформального управления. Это — и причина двух типов лидерства — формального и неформального.

Они могут вступать в сложные отношения — или сочетаться, или резко расходиться, или взаимодействовать. Понятие лидерства относится к характеристике психологических отношений, возникающих в группе «по вертикали», т.е. с точки зрения отношений доминирования — подчинения. Понятие руководства относится к общей организации деятельности всей группы, к процессу управления ею. В русском языке, в отличие, например, от английского, для обозначения неформального лидерства чаще употребляется просто понятие лидерства, а для обозначения формального лидерства — понятие руководства. Хотя термин leadership буквально означает «лидерство», он предполагает синонимичное использование для обозначения и лидерства, и руководства.

Термину «руководитель» более соответствует понятие Organizational leadership — организационный лидер.

Различия неформального лидерства и формального руководства, специфика их влияния на деятельность группы (организации) определяются следующими основными положениями:
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 является 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 большей мере 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 гораздо 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 является лидером; сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет группу в более широкой социальной системе.

Итак, лидерство есть преимущественно психологическая характеристика поведения отдельных членов группы (организации). Руководство же — это 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. Лидер выдвигается в позицию ведущего потому, что он демонстрирует более высокий, чем все остальные члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении каких-либо задач. Иные члены группы, таким образом, добровольно принимают лидерство, т.е. ставят себя в позицию ведомых (субдоминантных) по отношению к лидеру. Руководитель же — это тот, кого ставят в указанную роль ведущего и наделяют для этого системой принудительных полномочий, по преимуществу официально-правового, властного характера.

В силу этого лидер и руководитель обладают качественно различными формами и степенью воздействия на группу (организацию). Эти различия, в свою очередь, непосредственно и сильно влияют на то, как конкретно может быть осуществлена ими деятельность управления, как они могут реализовать свою позицию ведущего. Лидер обладает влиянием — способностью оказывать воздействие на отдельные личности и группы, направляя их на достижение каких-либо целей. Влияние, в основном, реализуется через феномен авторитета. Руководитель же обладает (либо наряду с авторитетом и влиянием, либо помимо них) властью, статусом. Это — уже не «способность влиять», а обязанность оказывать влияние. Таким образом, все рассмотренные понятия следует разделить на две группы, что дифференцирует явления лидерства и руководства.

Следовательно, лидер и руководитель могут использовать для организации деятельности управления существенно разные источники и формы воздействия — соответственно влияние и власть («власть авторитета» и «авторитет власти»). Различия между ними очень существенны, а наибольшее значение для психологической характеристики управленческой деятельности имеет раскрытие особенностей властных отношений руководителя и подчиненных.