**Содержание**

Введение

1.Содержание понятия лидерства

2.Типы подходов к изучению лидерства.

Литература

**Введение**

Интерес к лидерству возник еще в глубокой древности. Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей. В начале двадцатого столетия началось изучение управления. Руководство и лидерство стали объектом исследования. В 30 - 50 годах был предпринят ряд крупномасштабных исследований на системной основе.

Начиная с 70- х годов интерес к изучению лидерства начал расти еще больше, о чем свидетельствует появление работ Дж. Мак - Грегора Бернса, Р.Такера, Б.Келлермана, Дж. Пейджа.

До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерством. В связи с этим большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым.

Однако в настоящее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства.

Изучение проблемы лидерства необходимо для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров.

Из вышесказанного ясно, что проблемы лидерства на данный момент стоят довольно остро, и поэтому большое значение имеет изучение феномена лидерства.

**1.Содержание понятия лидерства**

Лидер — это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направ­ление и характер деятельности всей группы.

Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руко­водить коллективом в силу своих организаторских способ­ностей. Руководитель назначен официально, извне, а ли­дер выдвигается “снизу”. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компе­тентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, орга­низаторские способности. Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой сто­роны, человек может иметь данные качества, но не яв­ляться лидером. Возникла ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, кото­рый при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходи­мые для оптимального разрешения этой ситуация для данной группы. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера. В исследованиях Б. Д. Парыгина выделены типы лидеров в зависимости от ха­рактера деятельности (универсальный лидер, ситуативный лидер), ее содержания (лидер-вдохновитель, лидер-испол­нитель, деловой лидер, эмоциональный лидер) и стиля руководства (авторитарный лидер, демократический лидер).

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личност­ные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Лидер — это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа — таков и лидер. Человек, который явля­ется лидером в одной группе, совсем не обязательно ста­нет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

С точки зрения масштабности решаемых задач выделя­ют:

1) бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);

2) социальный тип лидерства (на производстве, в проф­союзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т. д.);

3) политический тип лидерства (государственные, об­щественные деятели).

Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа.

Лидер с организаторскими способностями в состоянии быстро и правильно оценивать ситуацию, выделять зада­чи, нуждающиеся в первоочередной реализации, отличать осуществимое от бесплодного прожектерства, достаточно точно рассчитать сроки решения задач. Мысль о том, что главная отличительная черта способного организатора со­стоит в умении быстро находить эффективные пути и средства решения задач, подтверждается на каждом шагу. Интересно высказывание на этот счет Наполеона Бонапар­та: “Мой гений состоит в том, что одним быстрым взгля­дом я охватывал все трудности дела, но в то же время и все ресурсы для преодоления этих трудностей; этому обя­зано мое превосходство над другими”.

Талант руководства людьми основывается на целом комплексе социально-психологических качеств и свойств. Большую роль играет доверие и любовь масс к своему лидеру.

Доверие к лидеру — это признание его высоких досто­инств, заслуг и полномочий, признание необходимости, правильности и результативности его действий. Это внут­реннее согласие с носителем авторитета, готовность дей­ствовать в соответствии с его установками. Ведь заставить идти за собой при отсутствии средств принуждения можно лишь на основе доверия. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером.

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

В соответствии со свойствами последователей лидером выстраиваются структуры воздействия на них. Эти струк­туры призваны обеспечить, во-первых, инициирование активности, координацию действий группы и обеспечение ее внешних связей и престижа. Во-вторых, для этого надо отрегулировать межличностные отношения в группе, обес­печить личностную поддержку членам группы.

Лидерство — это процесс социальной организации и управле­ния.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба - от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений. Формализованная власть лидера закрепляется законом. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют.

**2.Типы подходов к изучению лидерства.**

Лидер (от англ. Leader - ведущий) - лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества.

В общественной жизни, лидера, как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц, можно выделить практически в каждом виде деятельности, и в любой исторический период.

Термин «лидер» имеет два значения:

индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными (с точки зрения внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталоном», к которому должны, с точки зрения групповых ценностей, примыкать другие члены группы. Влияние такого лидера основано на психологическом феномене отраженной субъективности (т.е. идеальном представлении других членов группы).

лицо, за которым данное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера основан на способности сплачивать, объединять других для достижения групповой цели. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного или демократического), регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей, и в некоторых случаях символизирует их.

Понятие лидерства широко распространено в социологии, политологии, психологии и ряде других наук о человеке и обществе. Этому феномену посвящены обширные теоретические и эмпирические исследования. Изучение лидерства имеет непосредственную прагматическую направленность. В первую очередь, оно служит разработке методов эффективного руководства, а также отбора лидеров. В странах Запада созданы разнообразные психометрические и социометрические тесты и методики, которые успешно используются на практике.

Очевидно, что лидерство как явление, основывается на определенных объективных потребностях сложно организованных систем. К ним относятся, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность осуществляется через вертикальное (управление-подчинение) и горизонтальное (одноуровневые связи) распределение функций и ролей, и прежде всего, через выделение управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективной работы требуют иерархической, пирамидальной организации. Вершиной такой управленческой пирамиды выступает ни кто иной, как лидер.

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, ее взаимоотношений с окружающей действительностью. В системах с низкой групповой интеграцией, высокой степенью автономии различных уровней организации и свободы отдельных элементов, функции лидера развиты слабо. По мере усиления потребности системы и самих людей в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей, потребность в лидере и спецификация его функций повышаются.

Лидерство можно назвать одним из уникальных феноменов политической и общественной жизни, связанным с осуществлением властных функций. Оно является неизбежным в любом цивилизованном обществе и пронизывает все сферы жизнедеятельности.

Концепции лидерства могут быть разделены в зависимости от их теоретических оснований на три группы :

1. Исходящие из того, что лидерство - универсальный феномен человеческой деятельности, что и закономерности его функционирования едины во всех сферах общества.

2. Отождествляющие лидерство с руководством и управлением, при этом формальное обладание властью рассматривается как необходимое и достаточное условие лидерства; деятельность лидера предстает как необходимое и достаточное условие лидерства, как административная специфика явления сводится преимущественно к правовым регулятивам поведения должностного лица. Лидерство как социальный институт отождествляется с органами государственной власти.

3. Рассматривающие лидерство как специфическое явление общественной жизни, не сводимое к психологическим, экономическим или правовым принципам. Лидерство осуществляется через функционирование конкретного механизма - одного из необходимых политических институтов.

Древние представления о лидерстве включали в себя качества таких лиц, как жрецы, короли, королевы, духовные лица и политики.

В античности лидерство носило личностный характер, представляя собой влияние, основанное на авторитете конкретного индивида, его достоинствах. Взаимоотношения лидера и его сторонников были близки к отношениям “учитель - ученик”, поскольку политическая жизнь связывалась с решением мировоззренческих вопросов.

В средневековой Европе влияние лидера основывалось не столько на личных достоинствах, сколько на способности к руководству конкретной общностью. От лидера требовалось в основном умение сплотить группу для достижения поставленных целей, умение сформировать групповой интерес.

В современном обществе лидерство ( в особенности политическое) представляет собой способ построения власти , основанный на интеграции различных социальных слоев (групп) посредством специфических механизмов вокруг выдвигаемой лидером программы решения различных проблем и задач общественного развития.

Лидерство по своей природе способно сплотить людей в совместных усилиях, причем осуществлять эту задачу в течение длительного времени, постепенно решая задачи, подчиненные общей цели.

Существуют различные классификации феномена лидерства.

В соответствии с учением М.Вебера о способах легитимации власти лидеров подразделяют на :

-традиционных лидеров, которыми обычно являются вожди племен, монархи и т.д. Их авторитет основан на традиции, обычае;

-рационально - легальных, или рутинных - это лидеры, избранные демократическим путем;

-харизматических - лидеров, наделенных, по мнению масс, особой благодатью, выдающимися качествами, необычайной способностью к руководству. Харизма складывается из реальных способностей лидера и тех качеств, которыми его наделяют последователи. Примером харизматических лидеров были Ленин, Сталин, Ким Ир Сен, Ф.Кастро.

В основе первого типа лидерства лежит привычка, второго - разум, третьего - вера и эмоции.

“Харизмой” следует называть качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная сверхчеловеческими, или специфическими особыми силами, недоступными другим людям. Первоначально это качество обусловлено магически и присуще как прорицателям, так и мудрецам. Как бы “объективно” правильно не было оценено соответствующее качество с этической точки зрения, абстрактно совершенно неважно. Важно одно, как оно фактически оценивается подчиненными харизме, “приверженцами”

Дж.Мак-Грегор Бернс разделяет лидеров на две категории : преобразователи и дельцы. Лидеры - преобразователи, имеющие определенные взгляды на общество, начинают что-то предпринимать во имя реализации своих воззрений. Лидеры - дельцы, напротив, действуют по принципу “здесь и сейчас”, фокусируя свое внимание на деталях, без формирования глобального взгляда на то, каким должно быть общество в конечном итоге.

Ранее Парето разделял лидеров примерно по тем же признакам, что и Бернс, на “львов” и “лис”.

Анализ Бернса являет собой значительный шаг вперед по разграничению между лидерами, но все же он остается ограниченным, поскольку ясно, что реальность гораздо богаче и ее нельзя “комфортно разместить” в двух категориях.

Существует также деление лидеров на обычных ( “реальных”) и великих ( как великих “героев, так и великих “злодеев” ). Реальные лидеры не оставляют след в истории, не изменяют обычного хода событий. Считается, что только лидеры - герои ( либо злодеи) определяют ход истории.

На основе характера лидеров разделяют на “активно - позитивных” и “активно - негативных”, а также на “пассивно - позитивных” и “пассивно-негативных”.

В современной политологии нередко называются четыре собирательных образа лидера :

1. Лидера - знаменосца отличает собственное видение действительности, наличие идеи, увлекающей массы.

2. Лидер - служитель стремится выступать в роли выразителя интересов своих сторонников, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

3. Лидер - торговец способен привлекательно преподнести свои идеи и убедить людей в их преимуществе.

4. Лидер - пожарный ориентируется на решение наиболее актуальных проблем в обществе, насущные требования момента.

В реальной жизни эти четыре образа лидерства обычно встречаются в сочетании у различных людей в разных пропорциях.

При анализе лидерства важным фактором является природа лидерства. Общая концепция лидерства включает ряд факторов, которые, сочетаясь различным образом, позволяют определить природу лидерства в любой данный момент времени.

1. Личность и происхождение лидера, а также тот процесс, благодаря которому он стал лидером.

2. Характерные черты групп и индивидов, которыми руководит данный лидер.

3. Характер взаимоотношений между лидером и теми, кем он руководит.

4. Контекст или условия, в которых осуществляется его руководящая роль.

5. Результаты взаимодействия между лидером и теми, кем он руководит.

Какого рода лидерство мы получим при этом, зависит от характера и сочетания всех этих пяти факторов. Данное определение природы лидерства предложил американский политолог М.Г.Херманн в своей работе “Составные части лидерства”.

М.Г.Херманн также отмечает, что руководители и руководимые действуют в определенном контексте, свидетельствующем о “давлении”, оказываемом на лидера, а также о тех требованиях, которые ему предъявляются. Среди таких требований можно назвать следующие:

- наличие и характер формализованных правил для принятия решений;

- степень подотчетности руководителя руководимым;

- сила и тип оппозиции;

- характер любых разделяемых убеждений;

- ресурсы, доступные для руководителя;

- организационный пласт, лежащий между руководителем и руководимыми.

Каждый из этих факторов помогает определить ситуацию, в которых может иметь место лидерство, его контекст.

Контекст лидерства - это те параметры, в которых осуществляется руководство. Контекст определяет, кому из своего окружения лидер будет уделять особое внимание, каковы границы взаимодействия лидера с теми, кем он пытается руководить. Более того, от контекста зависит, в каких пределах лидер может использовать определенные процедуры, осуществляя руководство, кто будет оценивать это руководство и насколько эффективным сочтет его.

Неотъемлемой составной частью лидерства является и сам лидер, который наделен властью принимать решения в отношении других людей, группы, организации или правительства, который несет ответственность за последствия любых своих решений.

В социально - психологической литературе можно встретить такую типологию лидеров. Существует два психологических типа лидеров : “игроки” и “открытые”.

Первые внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют “пускать пыль в глаза”, а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей, плохо справляются с проблемами. Это - политиканы, стремящиеся правдами, а больше неправдами захватить власть и как можно дольше при ней удержаться. В итоге они оказываются “калифами на час”.

“Открытые” лидеры не столь заметны, но они последовательны. Берутся за любые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, пытаясь “урвать” от него побольше, а устремлены в будущее. Власть в их руках остается надолго. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных.

В социально - психологической литературе существует также классификация типов лидерства по стилям руководства. Здесь допускается существование трех основных типов лидеров:

- авторитарный;

- демократический;

- нейтральный ( анархический).

Для лидера авторитарного типа характерно жесткое, единоличное принятие решений, касающихся группы, слабый интерес к работнику как к личности. Лидер демократического типа стремится к выработке конкретных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному человеческому аспекту отношений. Для нейтрального типа лидера характерна полная отстраненность от дел коллектива.

Изучение трудов о лидерах позволяет предположить, что на руководство могут оказать влияние следующие семь свойств:

1. Основные убеждения лидера.

2. Стиль лидера.

3. Мотивы, которыми руководствуется лидер, стремясь добиться определенного положения.

4. Реакция лидера на давление и стресс.

5. То, каким образом лидер впервые оказался в положении руководителя.

6. Предшествующий опыт лидера.

7. Среда, в которой лидер начинает свою деятельность.

Итак, убеждения лидера это один из наиболее прямых способов понимания взаимосвязи между тем, что представляет собой лидер и тем, в чем он хочет убедить своих сторонников.

Убеждения определяют то, как лидеры интерпретируют среду своей деятельности и помогают лидерам составить карту той сферы, в которой они действуют. Убеждения включают в себя цели и стратегии. Необходимо также знать, насколько твердо лидер придерживается своих убеждений.. Чем прочнее убеждения лидера в отношении внешних влияний, тем более вероятно, что эти убеждения повлияют на его руководящую деятельность.

В книге “Основы социально - психологических теорий” предложена концептуальная типология лидерства Б.Д.Парыгина, предполагающая дифференциацию лидеров в соответствии с особенностями их деятельности по трем различным основаниям:

1. По содержанию деятельности - лидер - программист - “творец” ситуации, не только создающий, но и в большинстве случаев разрешающий ее, и лидер - “исполнитель”, то есть приспособленец, чутко улавливающий групповые настроения и приходящий на смену лидеру - “программисту” лишь после того, как ситуация создана.

2. По стилю руководства - авторитарный лидер, ориентирующийся на себя, и демократический, ориентирующийся на группу.

3. По характеру деятельности ( лидер ситуационный, т.е. умеющий создавать и разрешать только определенные, сходные ситуации, или же универсальный, справляющийся с обязанностями организатора в различных ситуациях, не похожих друг на друга).

В организациях различают “формальное” и “неформальное” лидерство. Первое связано с установлением правил назначения руководителя и подразумевает функциональные отношения. “Неформальное” лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга и сочетаются в лице авторитарного руководителя, либо вступают в конфликт и тогда эффективность организации падает.

Имеются и другие классификации лидеров. Так, они делятся на правящих и оппозиционных, крупных и мелких, крупных и рутинных и т.п.

В заключение можно сказать, что существуют различные основания для классификации и сравнения лидеров, а следовательно и различные типологии лидерства. Разнообразие типов лидеров во многом объясняется широким кругом решаемых ими задач.

Такова типология лидерства, которая, конечно, не является исчерпывающей. Кроме того, теоретический анализ, даже самый тщательный, не может охватить всего сложного и многообразного явления лидерства. Реальность практически всегда богаче теории и порождает чаще всего комбинированные типы лидеров и различные модификации.

**Литература**

1. Д. Ольшанский. Кому интересны интересы лидера?// Биз­нес - 1995 - N 8- с.5
2. Яхонтова Е.С. Психология деловых отношений, М. 1997
3. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология, М. 2000
4. Андреева Г.М. Социальная психология, М..1998
5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы.- М.: Из-до МГУ 1991.