**Содержание:**

1. **Что такое лидер и лидерство?**
2. **Функции лидера**
3. **Стили лидерства (руководства) в управлении организацией**
4. **Лидерство в новую эпоху: Суперлидерство**
5. **Приложение: Психологические особенности личности российского предпринимателя**
6. **Список литературы**
7. **Что такое лидер и лидерство?**

*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.

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).

*Лидерство -это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей.*

Лидерство - это не новый стиль руководства, а способ организации власти в, гражданском обществе с развитым политическим сознанием всех или большинства его социальных слоев. Лидерство - одно из проявлений власти, отличительное свойство политической деятельности, право выдвигать руководителя, который ее осуществляет. Это явление присуще и другим видам деятельности - производству вещей и идей, науке, спорту и т. д.

 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.

1. **Функции лидера**

 Карьера лидера зависит не только от общих условий, но и от его личных качеств. Его успех возможен при осуществлении ряда функций. Назовем некоторые из них.

 Конструктивная функция - выражение интересов общества в конкретной программе. Она должна быть ориентирована на удовлетворение интересов всех или деятельного большинства общества, притязаний возможно большего числа людей и групп, но при условии, что они не будут ущемлять интересы других слоев общества. Эта идеальная установка на практике редко может быть осуществлена, особенно полностью, без исключений. Но сама по себе она - условие лидерства и его успеха. Немало реформ и революций окончилось неудачей из-за отсутствия своевременных, ясных и продуманных, понятных обществу и доступных для выполнения политических программ.

 Организационная функция включает создание кадров и системы управления, сплочение сторонников, планирование политических процессов и действий, практических аспектов политической работы. Лидер формирует аппарат, распределяет в нем обязанности, создает условия для воспитания, выдвижения и назначения руководителей, контролирует и регулирует отношения между ними, ориентирует их на компромисс или на решительное изменение политики и замену руководства и др.

 Координационная функция - согласование действий институтов власти, учреждений, направлений их деятельности. Лидер должен приводить их решения и политический выбор в соответствие с общественным мнением, с принятой в обществе системой ценностей.

 Интегративная функция - сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

1. **Стили лидерства (руководства) в управлении организацией**

Стиль руководства в контексте управления -это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и его забота, прежде всего, о человеческих отношениях или, прежде всего, о выполнении задачи -все отражает стиль руководства, характеризующий данного лидера.

Каждая организация представляет собой уникальную комбинацию индивидов, целей и задач. Каждый управляющий -это уникальная личность, обладающая рядом способностей. Поэтому стили руководства не всегда можно отнести к какой-то конкретной категории. По традиционной системе классификации стиль может быть автократичным (это одна крайность) и либеральным (другая крайность) или это будет стиль, сосредоточенный на работе, и стиль, сосредоточенный на человеке.

***Автократичный лидер*** в управлении авторитарен. Автократичный руководитель обладает достаточной властью, чтобы навязывать свою волю исполнителям, и в случае необходимости без колебаний прибегает к этому. Автократ намеренно апеллирует к потребностям более низкого уровня своих подчиненных, исходя из предположения, что это тот самый уровень, на котором они оперируют. Дуглас Мак Грегор, известный ученый в области лидерства, назвал предпосылки автократичного руководителя по отношению к работникам теорией “Х”. Согласно теории “Х” :

1. Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы.

2. У людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили.

3. Больше всего люди хотят защищенности.

4. Чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

На основе таких исходных предположений, автократ обычно как можно больше централизует полномочия, структурирует работу подчиненных и почти не дает им свободы в принятии решений. Автократ также плотно руководит всей работой в пределах его компетенции и, чтобы обеспечить выполнение работы, может оказывать психологическое давление, как правило, угрожать.

Когда автократ избегает негативного принуждения, а вместо этого использует вознаграждение, он получает название благосклонного автократа . Хотя он продолжает оставаться авторитарным руководителем, благосклонный автократ проявляет активную заботу о настроении и благополучии подчиненных. Он может даже пойти на то, чтобы разрешать или поощрять их участие в планировании заданий. Но он сохраняет за собой фактическую власть принимать и исполнять решения. И как бы благосклонен ни был этот руководитель, он простирает свой автократический стиль дальше, структурируя задания и навязывая неукоснительное соблюдение огромного количества правил, которые жестко регламентируют поведение сотрудника.

Представления ***демократичного руководителя*** о работниках отличаются от представлений автократичного руководителя. Мак Грегор назвал их теорией “У” :

1. Труд - процесс естественный. Если условия благоприятные, люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней.

2. Если люди приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и самоконтроль.

1. Приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели.

Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично. Благодаря этим предположениям, демократичный руководитель предпочитает такие механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям более высокого уровня: потребности в принадлежности, высокой цели, автономии и самовыражении. Настоящий демократичный руководитель избегает навязывать свою волю подчиненным.

Организации, где доминирует демократичный стиль характеризуются высокой степенью децентрализации полномочий. Подчиненные принимают активное участие в принятии решений и пользуются широкой свободой в выполнении заданий. Довольно часто, объяснив цели организации, руководитель позволяет подчиненным определить свои собственные цели в соответствии с теми, которые он сформулировал. Вместо того, чтобы осуществлять жесткий контроль за подчиненными в процессе их работы, низовой руководитель обычно ждет, когда работа будет выполнена до конца, чтобы провести ее оценку. Руководитель действует как связующее звено, обеспечивая соответствие целей производственной группы целям организации в целом и заботясь о том, чтобы группа получала необходимые ей ресурсы.

Возможно, самое раннее исследование эффективности стилей лидерства было проведено Куртом Левиным и его коллегами. В своем знаменитом исследовании Левин обнаружил, что авторитарное руководство добивалось выполнения большего объема работы, чем демократичное. Однако на другой чаше весов были низкая мотивация, меньшая оригинальность, меньшее дружелюбие в группах, отсутствие группового мышления, большая агрессивность, проявляемая как к руководителю, так и к другим членам группы, большая подавляемая тревога и одновременно -более зависимое и покорное поведение. По сравнению с демократичным руководством, при либеральном объем работы уменьшается, качество работы снижается, появляется больше игры, и в опросах выражается предпочтение демократичному руководителю.

Более поздние исследования не полностью подтвердили выводы о том, что автократичное руководство обеспечивало более высокую продуктивность, но более низкую степень удовлетворенности, чем демократичное. Тем не менее, исследование Левина дало основу для поисков других ученых стиля поведения, который может привести к высокой производительности труда и высокой степени удовлетворенности

**4. Лидерство в новую эпоху: Суперлидерство**

Теория и исследование лидерства начинались с идеи, что в эффективных лидерах как людях есть какая-то особая черта, которая отличает их ото всех остальных. На смену этой идее пришла гипотеза, что эффективное лидерство - это лишь вопрос выбора "правильных" моделей поведения; эта идея уступила место взгляду на лидерство как на процесс взаимного влияния. В настоящее время концепции лидерства, по-видимому, развиваются в сторону представления, что оптимальные лидеры - это те, кто отказывается от своей роли, обучая подчиненных тому, как быть лидером для самого себя

Манц и Симс (Manz & Sims, 1990, 1991, 1995; Sims & Manz, 1996) много писали о том, что лучший лидер ("суперлидер") - это тот, кто превращает подавляющее большинство идущих за ним людей в лидеров для самих себя. Основная посылка, стоящая за суперлидерством, состоит в том, что человек должен сначала стать лидером для самого себя; затем он или она должны передать эти навыки подчиненным. Успех приходит тогда, когда подчиненные перестают нуждаться в лидере.

Первый шаг на пути к суперлидерству - стать лидером для самого себя. Это достигается посредством комбинирования поведенческих приемов (включая определение собственных целей, самонаблюдение и самовознаграждение) и когнитивных приемов, которые используют позитивные и конструктивные модели мышления (такие как разговор с самим собой, построение мысленных образов и мысленная репетиция) для создания себе возможностей в работе и жизни.

Второй шаг - показать пример такого "самолидерства" другим, давая им возможность увидеть, что оно приносит успех, и вознаграждая других за их собственные успехи в самолидерстве.

Третий и четвертый шаги лидера при реализации плана суперлидерства - демонстрируя уверенность в возможностях подчиненных, побудить их установить для себя цели и помочь сформировать позитивные модели мышления.

Пятый шаг - добиться того, чтобы подчиненные включили вознаграждения в собственную работу, и делать подчиненным конструктивные замечания, когда это необходимо. Организация работы в бригадной форме - шестой шаг. Наконец, суперлидер способствует формированию позитивной организационной культуры, которая помогает достичь высоких трудовых показателей.
 Манц и Симс иллюстрируют свои взгляды ситуациями из жизни, но по суперлидерскому подходу, так же как и по многим другим новым концепциям лидерства, проведено недостаточное количество исследований, чтобы можно было делать какие-то выводы. В одном исследовании было показано, что некоторые из основных принципов способствуют успешному выполнению работы группой (Manz & Sims, 1987), но в другом суперлидерство оказалось не столь эффективным, как традиционное лидерство при стимулировании гражданственного поведения работников организации (Schnake, Dumler & Cochran, 1993). Гражданственное поведение включает в себя альтруизм, добросовестность, стойкость, вежливость и выполнение гражданских обязанностей. Данные Шнейка, Дамлера и Кокрана подрывают концепцию Манца и Симса в том, что теоретически все эти модели поведения должны вытекать из эффективного суперлидерства. Это также те модели поведения, которые, как можно ожидать, будут становиться все более значимыми, по мере того как многие производственные организации продолжат свое превращение в трудовые сообщества.

**5. Приложение: Психологические особенности личности российского предпринимателя**

**(по материалам исследования А. Чириковой)**

Зачастую обыватель связывает успех в бизнесе с влиятельной поддержкой, теневыми капиталами. Так ли это? Или же есть некоторые психологические преимущества, обеспечивающие лидирование в бизнесе?

Многие из господствующих мифов сложно переплетаются с реальностью, разобраться в них можно, лишь отказавшись от массовых стереотипов и предприняв реальные шаги по исследованию этого российского феномена.

Первый шаг, который необходимо сделать для выяснения закономерностей становления новых элит в России: понять, кто составляет их лидирующий потенциал, - конкретных субъектов, их установки, мотивы, ценности, психологические особенности.

Бизнес-элита России, если ориентироваться на научную литературу, условно может быть подразделена на две большие подгруппы: тех, кто возглавил акционированные предприятия, переданные государством в руки директоров, и тех, кто сам сделал свой бизнес, так называемых частных предпринимателей. Те и другие играют существенную роль в экономической жизни России, но не имеют сложившегося позитивного образа собственной деятельности ни у представителей других групп, ни у широких слоев населения.

Механизм, с помощью которого бизнес-элита достигает своих лидирующих позиций в сложившейся экономической системе, не является однообразным для всех без исключения подгрупп. Общим для данной группы предпринимателей является использование эксклюзивной информации и высокого социального статуса, достигнутого в рамках прежней системы для быстрого утверждения в новых условиях". Это невозможно было осуществить, если бы лидеры бизнеса не обладали такими качествами, как гибкость ума, способность к риску, желание самому стать творцом своей судьбы. Умение эффективно преобразовать социальный капитал в финансовый служит, на наш взгляд, одним из ключевых факторов достижения успеха в бизнесе.

Фактическая выборка исследования при изучении лидеров-мужчин базировалась на экспертизе и сопоставлении рейтингов, полученных различными научными центрами с учетом величины капитала, общественной репутации и авторитета среди коллег. В целом, выборку исследования составили люди, которые по своим индивидуальным чертам и атрибутам социальной позиции можно определить как группу "селф-мейдмен" (творящий самого себя).

Внутренние цели и оценки собственных достижений. Несмотря на то, что исследуемые нами респонденты объективно могли быть отнесены к успешным, внутренняя композиция оценок своей деятельности была смещена к шкале "нереализации". 30% бизнесменов в описании своей деятельности фокусировались на "неудавшихся" задачах и не склонны были оценивать свою деятельность как успешную. Это не относилось к деятельности фирмы в целом, но свои собственные достижения психологически нивелировались наличием серьезных, еще далеко не достигнутых целей.

Можно предположить, что ценностная структура бизнес-элиты построена по процессуальному принципу - достижение необходимой цели моментально "творит" новую цель, движение к которой является более предпочтительным, что субъективно воспринимается как "недостижение собственных целей".

Личностные особенности лидеров бизнеса России. Проведенное исследование дает нам основания утверждать, что личностная структура бизнес-элиты имеет свои особенности, отличающие бизнесменов, например, от лидеров госпредприятий. Одна из таких особенностей - многовариантность личностной организации. Так, часто выделяемая способность "все начинать заново" и принимать непредсказуемые решения хорошо согласуется с выделенной психологической характеристикой.

Обращает на себя внимание также целостный тип организации личностных процессов у бизнесменов. Подобный тип личностной структуры обусловливает специфический характер работы личности с ситуациями реальности - он включает механизм не последовательной, а целостной оценки ситуации, за счет чего достигается особый внутренний динамизм.

Важной особенностью мотивационной структуры личности бизнесменов является не только высокий уровень мотивационной включенности, но и выраженности эффекта "самомотивации". Традиционно эта особенность характерна для лиц с высоким творческим потенциалом. Внутренние "энергетические батарейки" позволяют в меньшей степени зависеть от социальных удач и неудач, а включаться от мотивационного приказа самого субъекта. Мы столь подробно описываем мотивационные механизмы, потому что именно в них, на наш взгляд, личностные преимущества тех, кто достиг успеха в бизнесе.

Отличия в мотивационной структуре не единственные. Существенным образом отличается также процесс целеполагания. Его ключевые характеристики - процессуальность целей и их максимизация.

Высокий уровень мотивационной включенности в совокупности с особым механизмом целеполагания обусловливают способность лидеров бизнеса первоначально создавать "опережающие реальности", а затем достигать их. Механизм, при котором бизнесмен сначала намечает "желаемую реальность" и лишь потом достигает ее практически, весьма интересен.

Важной характеристикой бизнес-элиты является стремление к "парадоксальности подхода". Конкурентность как основная среда жизни бизнес-элиты породила неосознанное стремление к "избеганию стереотипов", особую чувствительность к новизне информации и способу ее подачи. При разрешении ситуации, даже коммуникативной, бизнесмены ориентируются на поиск прежде всего нетривиальных решений.

Наши наблюдения над бизнес-элитой дают основания предполагать, что лидеры бизнеса отличаются высокой адекватностью самооценок и не демонстрируют эффекта их завышения. Они спокойно относятся к своим недостаткам, не пытаясь их нивелировать или интерпретировать особым образом. Психологическая защита бизнесменов не отличается ригидностью, хотя нарушить их личностное пространство достаточно сложно.

К числу личностных черт, обеспечивающих им эффективную деятельность, в бизнесе, по их собственным оценкам, могут быть отнесены следующие:

1. способность быстро принимать неожиданные решения;
2. умение рисковать; коммуникативные преимущества; агрессивность характера;
3. интуитивные способности;
4. умение работать с людьми;
5. устойчивость поведенческих и ценностных стратегий в различных ситуациях.

**Список литературы:**

* 1. Андреева Г.М. «Социальная психология», М.1998
	2. А. Чирикова «Психологические особенности личности российского предпринимателя», http://www.psycho.ru/
	3. А. Зубарев «Теория лидерства на производстве», http://selfmaster.dax.ru/
	4. Л. Джуэл «Лидерство в новую эпоху», http://www.piter.com/
	5. Леонтьев А. «Потребности, мотивы, эмоции», http://www.psy.piter.com/