**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧЕБНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ**

**МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**Факультет послевузовского образования**

**и переподготовки кадров**

### ВЫПУСКНАЯ ДИПЛОМНАЯ

### КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

#### **на тему:**

#### **«Лидерство в профсоюзных организациях**

**студентов высших учебных заведений»**

Работу выполнил: слушатель отделения «Государственная молодежная политика» факультета ПВО и ПК по программе «Государственное управление и менеджмент в социальной сфере»

**Туков Мурат Мухамедович**

Научный руководитель:

##### Никонов А.В.,

##### кандидат философских наук

Волгоград – 2001 г.

# **ПЛАН**

выпускной дипломной квалификационной работы на тему

«Лидерство в профсоюзных организациях студентов

высших учебных заведений»

Введение

ГЛАВА 1. Теоретические основы лидерства.

1.1. Лидер, кто это?

1.1.1. Лидер и лидерство.

1.1.2.Качества присущие лидеру.

1.1.3. Окружение лидера.

1.1.4. Лидерство и современность.

1.1.5. Лидер или вождь.

1.1.6. Лидер или руководитель.

1.1.7. Общие теории лидерства.

1.1.8. Теории лидерства в американской психологии.

1.2. Место и роль профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений в общественно-политической жизни Ростовской области.

1.3. Особенности руководства в профсоюзных организациях студентов.

ГЛАВА 2. Лидерство и руководство в профсоюзной организации студентов Южно-Российского государственного университета экономики и сервиса.

2.1. Профсоюзная организация студентов Южно-Российского государственного университета экономики и сервиса.

2.2. Проблемы конкретного лидера и его оптимальное поведение.

Заключение.

Список использованной литературы.

# **ВВЕДЕНИЕ**

Профсоюзные организации студентов в России стали массово появляться в начале 90-х годов. В основном, это были:

во-первых, трансформировавшиеся комсомольские организации Высших учебных заведений, и как следствие, их руководителями стали комсомольские вожаки, ставшие в одночасье профсоюзными лидерами;

во-вторых, выделившиеся из профсоюзов преподавателей высших учебных заведений обособленные профсоюзные организации студентов.

А чаще всего, оба этих варианта имели место одновременно.

Так как профсоюзное студенческое движение бурно стало развиваться только последнее десятилетие, литературы посвященной этой конкретной теме практически нет. То же самое и в отношении лидерства в студенческих профсоюзных организациях. Есть огромное количество изданий, затрагивающих проблемы социального и политического лидерства, а проблемы лидерства в студенческих профсоюзах не рассматриваются. При изучении этих проблем, приходилось брать за основу периодические издания профсоюзных организаций и личный опыт деятельности в этой сфере автора, но они рассматривались с помощью критериев социального и политического лидерства. Особенно интересными были издания про руководство в летних студенческих отрядах. Несмотря на то, что студенческих отрядов давно нет, их опыт необходимо использовать, разумеется, с меньшим акцентом на идеологию.

Не смотря на то, что современная литература уделяет мало внимания проблемам лидерства в студенческих профсоюзных организациях, эта тема актуальна и интересна.

Студенческие профсоюзы сами по себе феномен. Профсоюзы образуются по профессиональному принципу, а студенты – это не профессия, даже если студент это – профессия, то в любом случае его «работа» – временная. Скорее всего, студенты это – социальная группа, искусственно объединенная для определенной цели – получить высшее образование. При этом не стоит забывать, цели студентов одинаковы, но у каждого своя.

Основная задача профсоюзов – отстаивание интересов трудящихся (в нашем случае – учащихся), а прежде всего их социальных прав. Профсоюзные организации студентов играют важную роль и в воспитании молодежи.

При формировании студенческого профсоюзного движения, как и любого движения социальных групп, выдвигается лидер. Ему присущи черты и социального лидера, и политического он выступает как:

- объединитель студентов,

- защитник их интересов,

- инициатор обновления жизни,

- организатор их деятельности.

Выступая как объединитель студентов, лидер согласовывает различные интересы, объединяет их вокруг сформулированных им общих целей и ценностей, создает в группе дух взаимной доброжелательности, солидарности и сотрудничества, поддерживает непосредственную связь между студентами и администрацией ВУЗа, исполнительной и законодательной властью, органами местного самоуправления.

Выступая как защитник интересов студентов, лидер отстаивает, прежде всего, их социальные права, обобщает, выражает и доводит до сведения органов власти их требования, предлагает пути решения проблем, контролирует ход выполнения принятых решений и соблюдение законности, порядка и демократических принципов. Тем самым он служит гарантом справедливости, обеспечения прав и свобод личности и защиты студентов от произвола бюрократии и беззакония.

Выступая как инициатор обновления жизни, лидер должен своевременно замечать ростки нового, прогрессивного и выступать инициатором обновления и развития общественной жизни.

Выступая как организатор, лидер организует действия людей в своей социальной группе или в обществе в целом, стимулирует их рациональное самоуправление. Находя и принимая оптимальные решения, он берет ответственность за их реализацию на себя и мобилизует людей на осуществление намеченных целей.

Как себя вести профсоюзному студенческому лидеру в современных условиях, какие проблемы стоят пред ним? Именно этому и посвящена данная дипломная работа.

После анализа заданной темы работы определены: предмет, объект и цель исследования.

Объект исследования – социальное и политическое лидерство в Современной России.

Предмет исследования – проблемы лидерства в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений, как аспект социального и политического лидерства.

Цель работы – определение оптимальных социально-психологических основ лидерства в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений.

В качестве примера рассматривалась профсоюзная организация студентов Южно-Российской государственном университете экономики и сервиса (ЮРГУЭС), г. Шахты Ростовской области.

В соответствии с целью работы поставлены следующие задачи:

1. изучение литературы, затрагивающей проблемы лидерства отечественных и западных авторов (Глава 1, часть 1);
2. определение значимости профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений в регионе (Глава 1, часть 2);
3. определение особенностей руководства в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений (Глава 1, часть 3);
4. изучение опыта деятельности и руководства в профсоюзной организации студентов ЮРГУЭС (Глава 2, часть 1);
5. изучение проблем конкретного лидера – председателя профсоюзного комитета студентов ЮРГУЭС и выработка его оптимального поведения, определение его объективных качеств (Глава 2, часть 2).

В результате исследования автор предполагает обобщить теоретические наработки в области лидерства западных и отечественных исследователей, изучить опыт лидерства и руководства конкретного лидера и предложить собранные материалы для обсуждения профсоюзным лидерам ВУЗов Ростовской области. Автор также предполагает возможность применения данной работы или ее некоторых частей при подготовке методических изданий для руководителей профсоюзных организаций студентов.

**ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЛИДЕРСТВА**

1. **1. Лидер, кто это?**

**1.1.1. Ли­дер и ли­дер­ст­во.**

В любой группе выделяется руководитель, лидер. 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. Почему человек становится лидером? Согласно концепции «черт» — лидер обладает определенными свой­ствами, чертами, благодаря которым он выдвигается в лидеры. 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 / 38 / 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:

* + бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);
  + социальный тип лидерства (на производстве, в проф­союзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т. д.);
  + 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.

Решение названных задач осуществляется посредством следующих функций:

* информационно-аналитической;
* выработки программ;
* принятия решения;
* органи­зации исполнения решений.

От лидера зависит умелый анализ реальной действи­тельности. На основе выводов, полученных в результате проведенного анализа, формируется линия поведения — программа действий — и принимаются решения. После этого начинается мобилизация сил и средств. Лидер доби­вается поддержки всей группы или ее подавляющей части для организации исполнения принятых решений, что пред­усматривает / 36 /:

* подбор и расстановку исполнителей;
* доведение до них решений;
* уточнение и адаптацию решений применительно к месту исполнения;
* создание внешних и внутренних условий исполне­ния;
* координацию деятельности исполнителей;
* подведение итогов и анализ результатов. Мобилизация начинается с формирования команды лидера.

**1.1.2. Качества, присущие лидеру.**

Ни­ка­кие нрав­ст­вен­ные, ин­тел­лек­ту­аль­ные, ду­хов­ные доб­ро­де­те­ли са­ми по се­бе не пре­вра­ща­ют общественного дея­те­ля в ли­де­ра, их дос­та­точ­но раз­ве что для свя­то­го. Но свя­тость в данном случае не обя­за­тель­на и слиш­ком не­обыч­на, хо­тя та­кое со­че­та­ние из­вест­но в ис­то­рии. Вспом­ним при­мер Сер­гия Ра­до­неж­ско­го, в тя­же­лую го­ди­ну объ­е­ди­нив­ше­го не­за­уряд­ное бла­го­чес­тие с вы­даю­щей­ся по­ли­ти­че­ской ро­лью за­щит­ни­ка стра­ны. Со­вре­мен­ный же ли­дер дол­жен об­ла­дать и не­за­уряд­ны­ми ор­га­ни­за­тор­ски­ми спо­соб­но­стя­ми.

Вы­ра­бот­ка ор­га­ни­за­тор­ских, управ­лен­че­ских ка­честв ли­де­ра – это уже про­бле­ма его соб­ст­вен­но­го обу­че­ния и вос­пи­та­ния. Уме­ние сфор­ми­ро­вать груп­пу, спло­тить ее, оп­ре­де­лить це­ли, по­ста­вить пе­ред об­ще­ст­вом (или уч­ре­ж­де­ни­ем, вла­стью) не­об­хо­ди­мые за­да­чи, сфор­му­ли­ро­вать спла­чи­ваю­щую – та­ко­вы со­вре­мен­ные тре­бо­ва­ния к лидеру.

В ма­лой груп­пе роль ли­де­ра за­клю­ча­ет­ся в спло­че­нии ее уча­ст­ни­ков и на­прав­ле­нии их дея­тель­но­сти. От не­го тре­бу­ет­ся тес­ное лич­ное об­ще­ние с бли­жай­шим ок­ру­же­ни­ем. При этом вы­яв­ля­ют­ся и иг­ра­ют ор­га­ни­зую­щую роль его лич­ные ка­че­ст­ва, уме­ние вла­деть си­туа­ци­ей, при­ни­мать ре­ше­ния, брать на се­бя от­вет­ст­вен­ность, де­лать вер­ный вы­бор (лю­дей, про­блем, пер­во­оче­ред­ных за­дач). Од­но­вре­мен­но ли­дер дол­жен уметь удов­ле­тво­рять ин­те­ре­сы груп­пы, не вы­хо­дя за пре­де­лы пра­ва и гра­ж­дан­ских норм и не ста­вя свое ок­ру­же­ние в за­ви­си­мость от сво­их бла­го­дея­ний. На от­но­ше­ния с груп­пой и ав­то­ри­тет ли­де­ра ока­зы­ва­ют зна­чи­тель­ное влия­ние лич­ный стиль его по­ве­де­ния (ав­то­ри­тар­ный, же­ст­кий или де­мо­кра­ти­че­ский).

В любом случае, ли­дер­ст­во ре­аль­но при оп­ре­де­лен­ных ус­ло­ви­ях. Ли­дер не толь­ко дол­жен хо­теть вес­ти лю­дей за со­бой, но и об­ла­дать для это­го не­об­хо­ди­мы­ми ка­че­ст­ва­ми. Ве­до­мые долж­ны быть го­то­вы ид­ти за ним и вы­пол­нять на­ме­чен­ную им про­грам­му. Од­но из ус­ло­вий ли­дер­ст­ва - по­лу­че­ние мак­си­маль­ной ин­фор­ма­ции в ми­ни­маль­ное вре­мя. Со­вре­мен­ные тех­ни­че­ские сред­ст­ва свя­зи и ин­фор­ма­ции от­ве­ча­ют это­му тре­бо­ва­нию.

**1.1.3. Ок­ру­же­ние ли­де­ра.**

Ли­дер­ст­во пред­по­ла­га­ет оп­ре­де­лен­ный ха­рак­тер бли­жай­ше­го ок­ру­же­ния. Оно долж­но быть ото­бра­но по де­ло­вым, про­фес­сио­наль­ным при­зна­кам. Лич­ная пре­дан­ность – важ­ное ка­че­ст­во ок­ру­же­ния, но не­дос­та­точ­но в наше время. Еди­но­мыс­лие, взаи­мо­по­ни­ма­ние, ин­те­рес к де­лу, вза­им­ное до­ве­рие, уве­рен­ность в пра­виль­но­сти вы­бо­ра, нрав­ст­вен­ная ус­той­чи­вость, убе­ж­ден­ность так­же да­ют пра­во за­ни­мать ме­сто в кол­лек­ти­ве, ок­ру­жаю­щем лидера. При­вле­ка­тель­ны­ми для ок­ру­же­ния вы­сту­па­ют пре­стиж­ность мес­та, воз­мож­ность карь­е­ры, при­зна­ние в кол­лек­ти­ве и вне его, в сфе­рах вла­сти и управ­ле­ния, в об­ще­ст­ве и в стра­не. Но важ­но, что­бы все это бы­ло при вы­со­кой про­фес­сио­наль­ной ком­пе­тент­но­сти. Со­рат­ник дол­жен иметь яс­ное пред­став­ле­ние об об­щем со­стоя­нии дел, ко­то­ры­ми он за­ни­ма­ет­ся под ру­ко­во­дством ли­де­ра, о сво­ей ро­ли, обя­зан­но­стях в груп­пе, об­ла­дать ана­ли­ти­че­ски­ми, твор­че­ски­ми спо­соб­но­стя­ми. В ли­де­ре как бы кон­цен­три­ру­ют­ся ка­че­ст­ва его спод­виж­ни­ков. По­это­му он дол­жен быть за­ин­те­ре­со­ван в под­бо­ре лю­дей, пре­вос­хо­дя­щих его по ка­ким-ли­бо ка­че­ст­вам.

От­но­ше­ния ли­де­ра и его кол­лек­ти­ва - важ­ный ас­пект но­вой, ли­дер­ской ор­га­ни­за­ции вла­сти. Це­ле­уст­рем­лен­ность, прин­ци­пи­аль­ность, соз­на­ние от­вет­ст­вен­но­сти пе­ред об­ще­ст­вом (или управ­ляе­мой организацией), по­ни­ма­ние его за­дач и за­про­сов яв­ля­ют­ся не­отъ­ем­ле­мы­ми ка­че­ст­ва­ми ли­де­ра. Они долж­ны быть и у его ок­ру­же­ния. Эти ка­че­ст­ва спла­чи­ва­ют их так же, как об­щее уме­ние вес­ти дис­кус­сию, со­че­тать стрем­ле­ние к са­мо­ут­вер­жде­нию с ин­те­ре­са­ми кол­лек­ти­ва и кол­лег, по­ло­жи­тель­но от­но­сить­ся к их за­слу­гам. Ли­дер дол­жен уметь ра­зум­но, обос­но­ван­но и свое­вре­мен­но пе­ре­ме­щать сво­их со­труд­ни­ков и соз­да­вать ус­ло­вия для их про­фес­сио­наль­но­го рос­та, ис­поль­зо­вать их спо­соб­но­сти и воз­мож­но­сти. Он дол­жен иметь яс­ное пред­став­ле­ние о про­бле­мах, ко­то­рые вол­ну­ют его ра­бот­ни­ков, и счи­тать­ся с их на­строе­ния­ми. Хо­ро­шо, ес­ли ли­де­ру уда­ет­ся соз­дать в сво­ем ок­ру­же­нии «моз­го­вой центр» - со­вет наи­бо­лее ква­ли­фи­ци­ро­ван­ных экс­пер­тов по важ­ней­шим про­бле­мам. То­гда он рас­по­ла­га­ет ком­пе­тент­ны­ми ре­ко­мен­да­ция­ми и кон­суль­та­ция­ми, ре­зуль­та­та­ми так на­зы­вае­мой «моз­го­вой ата­ки» - сроч­ной и на­пря­жен­ной кол­лек­тив­ной ра­бо­ты уз­ко­го или бо­лее ши­ро­ко­го кру­га спе­циа­ли­стов для ре­ше­ния ка­кой-ли­бо не­от­лож­ной про­бле­мы.

**1.1.4. Ли­дер­ст­во и со­вре­мен­ность.**

Вос­пи­та­ние ли­де­ра и его са­мо­вос­пи­та­ние пред­по­ла­га­ют тре­ни­ров­ку уме­ния вес­ти за со­бой лю­дей, ус­та­нав­ли­вать от­но­ше­ния с ни­ми и на этой ос­но­ве ор­га­ни­зо­вы­вать по­ли­ти­че­ское управ­ле­ние. Ли­де­ра от­ли­ча­ют не чес­то­лю­бие, же­ла­ние или уме­ние вы­де­лить­ся и ре­аль­ное пре­вос­ход­ст­во, а под­лин­ное ес­те­ст­вен­ное пра­во силь­ной, во­ле­вой и од­но­вре­мен­но ин­тел­лек­ту­аль­ной лич­но­сти вес­ти за со­бой лю­дей.

Ли­дер дол­жен со­от­вет­ст­во­вать тре­бо­ва­ни­ям вре­ме­ни, и не толь­ко он, но и его ок­ру­же­ние, ко­то­рое спо­соб­но его по­нять и под­дер­жать. Не­ма­ло ли­де­ров-ре­фор­ма­то­ров не смог­ли про­явить се­бя, не встре­тив под­держ­ки. Ли­дер дол­жен быть гла­вой сво­ей груп­пы, про­вод­ни­ком идеи, ко­то­рая мо­жет за­вла­деть ума­ми об­ще­ст­ва или его зна­чи­тель­ной, ве­ду­щей час­ти. Но и об­ще­ст­во долж­но го­то­вить се­бе ли­де­ров. Вос­пи­та­ние эли­ты – важ­ная об­ще­ст­вен­ная за­да­ча. Обу­че­ние хо­зяй­ст­вен­но­му управ­ле­нию (ме­недж­мен­ту) соз­да­ет ус­ло­вия для под­го­тов­ки лю­дей, спо­соб­ных за­нять в го­су­дар­ст­ве вид­ные по­ли­ти­че­ские по­сты. Это и пе­ре­да­ча зна­ний, опы­та ана­ли­зи­ро­вать си­туа­ции, и раз­ви­тие управ­лен­че­ских на­вы­ков и ка­честв, и вос­пи­та­ние от­вет­ст­вен­но­сти, и обу­че­ние раз­лич­ным сти­лям управ­ле­ния, об­ще­ния с людь­ми, уме­нию из­ме­нять стиль и прие­мы ру­ко­во­дства, Ли­дер (или бу­ду­щий ли­дер) дол­жен нау­чить­ся при­ни­мать ре­ше­ния, из­бе­гать край­них, без­вы­ход­ных си­туа­ций ли­бо, на­про­тив, соз­да­вать не­из­беж­ную, но вы­год­ную со­во­куп­ность об­стоя­тельств. Он дол­жен уметь, как го­во­рил У. Чер­чилль, из­вле­кать поль­зу из са­мых не­вы­год­ных по­ло­же­ний. Осо­бое ис­кус­ст­во ли­де­ра - об­ра­щать в со­юз­ни­ков скры­тых и да­же яв­ных про­тив­ни­ков.

Ли­дер не мо­жет и не дол­жен бо­ять­ся рис­ко­вать, ждать га­ран­ти­ро­ван­но­го ус­пе­ха или, на­про­тив, по­ла­гать­ся на слу­чай­ную по­бе­ду, ему пред­сто­ит пре­одо­ле­вать не­пред­ви­ден­ные ос­лож­не­ния, ма­нев­ри­ро­вать, быть го­то­вым к вре­мен­ным не­уда­чам, но по­сто­ян­но быть на­це­лен­ным на дви­же­ние впе­ред. На­ше вре­мя и на­ша стра­на ост­ро ну­ж­да­ют­ся в но­вом по­ко­ле­нии ли­де­ров - со стра­те­ги­че­ским мыш­ле­ни­ем, не­ор­ди­нар­ным ви­де­ни­ем си­туа­ции, уве­рен­но­стью в ус­пе­хе. Та­кие ли­де­ры нуж­ны как в сфе­ре по­ли­ти­ки, так и в сфе­ре эко­но­ми­ки. Ли­де­ры­ – но­ва­то­ры при­зва­ны эф­фек­тив­но ре­шать и но­вые про­бле­мы, и ста­рые, но ины­ми ме­то­да­ми. Их мас­тер­ст­во пред­по­ла­га­ет ши­ро­кие свя­зи с дру­ги­ми но­ва­то­ра­ми. Они ини­циа­тив­ны и вос­при­им­чи­вы к ини­циа­ти­ве дру­гих. Та­кие ли­де­ры при всей их на­стой­чи­во­сти не по­дав­ля­ют.

Со­че­та­ние объ­ек­тив­ных сил, по­ли­ти­че­ских об­стоя­тельств, сло­жив­ших­ся в об­ще­ст­ве тра­ди­ций по­ли­ти­че­ской' дея­тель­но­сти соз­да­ет ли­де­ра, но толь­ко при осо­бом его скла­де. Ина­че он ос­та­ет­ся ру­ко­во­ди­те­лем, слу­жа­щим, хо­тя и вы­со­ко­по­став­лен­ным. Воз­мож­на, впро­чем, и дру­гая эво­лю­ция по­ли­ти­ка.

**1.1.5. Ли­дер или вождь.**

Лич­ная пре­дан­ность гла­ве об­ще­ст­вен­но­го дви­же­ния, ру­ко­во­ди­те­лю - важ­ное ус­ло­вие ли­дер­ст­ва. Но ес­ли ли­де­ра свя­зы­ва­ют с ок­ру­же­ни­ем толь­ко лич­ные от­но­ше­ния или да­же лич­ная за­ви­си­мость, ли­дер­ст­во пе­ре­ста­ет быть ра­цио­наль­ным. То­гда в по­ли­ти­ке ли­де­ра до­ми­ни­ру­ют под­бор и ук­ре­п­ле­ние пре­дан­но­го ему ок­ру­же­ния, а ее эф­фек­тив­ность из­ме­ря­ет­ся проч­но­стью зем­ля­че­ских свя­зей. Ис­то­рия зна­ет про­стей­ший спо­соб ук­ре­п­лять их – се­мей­ны­ми, кров­но­род­ст­вен­ны­ми, ро­до­п­ле­мен­ны­ми уза­ми, а в бо­лее позд­ней и со­вре­мен­ной фор­ме - дру­же­ски­ми, то­ва­ри­ще­ски­ми, зем­ля­че­ски­ми. Это при­во­дит к идей­ным, пар­тий­ным, груп­по­вым свя­зям, что в свою оче­редь ве­дет к пе­ре­ро­ж­де­нию ли­дер­ст­ва в во­ж­дизм, са­мо­го ли­де­ра – в пред­во­ди­те­ля, а его ок­ру­же­ния - в клан (уз­кую, обыч­но замк­ну­тую груп­пу свя­зан­ных кру­го­вой по­ру­кой лю­дей), а не­об­хо­ди­мость по­сто­ян­но под­дер­жи­вать ус­той­чи­вую струк­ту­ру груп­пы и бо­лее ши­ро­ко­го ок­ру­же­ния – в куль­ти­ви­ро­ва­ние поч­ти ре­ли­ги­оз­ной ве­ры в не­по­гре­ши­мость гла­вы кла­на, будь то выс­ший ру­ко­во­ди­тель стра­ны или пар­тии, ве­дом­ст­ва, уч­ре­ж­де­ния, на­род­но­го дви­же­ния. За­кон, пра­во­вые нор­мы и кри­те­рии от­но­ше­ний в та­кой груп­пе не­за­ви­си­мо от ее мас­шта­бов от­сту­па­ют на вто­рой план или иг­но­ри­ру­ют­ся.

Ос­но­ва пе­ре­ро­ж­де­ния ли­дер­ст­ва в во­ж­дизм – в ар­хаи­че­ской про­сто­те пат­ри­ар­халь­ных от­но­ше­ний. Слож­ный ме­ха­низм со­вре­мен­ной вла­сти за­ме­ня­ет­ся при­ка­за­ми, же­ла­ния­ми во­ж­дя и по­ви­но­ве­ни­ем по­сле­до­ва­те­лей. Об­ще­ст­во ото­жде­ст­в­ля­ет­ся с го­су­дар­ст­вом, по­ли­ти­ка – с идео­ло­ги­ей, во­ля во­ж­дя – с во­лей на­ро­да, ис­то­рии. Вос­при­ятие дей­ст­ви­тель­но­сти ста­но­вит­ся ир­ра­цио­наль­ным, ибо от­но­ше­ния ме­ж­ду во­ж­дем и его ок­ру­же­ни­ем ут­ра­чи­ва­ют ра­зум­ные ос­но­вы. Вождь при­бе­га­ет к наи­бо­лее дос­туп­ным ма­ни­пу­ля­ци­ям об­ще­ст­вен­ным соз­на­ни­ем, ко­то­рое вос­при­ни­ма­ет все но­вое как чу­жое и чу­ж­дое, вра­ж­деб­ное. Ир­ра­цио­наль­ным ста­но­вит­ся стрем­ле­ние ок­ру­же­ния на­де­лить во­ж­дя не­обык­но­вен­ны­ми спо­соб­но­стя­ми, не­обы­чай­ной муд­ро­стью и про­зор­ли­во­стью, зна­ни­ем все­го то­го, что долж­ны знать его близ­кие и под­чи­нен­ные и, ес­те­ст­вен­но, стра­на и на­род.

В от­ли­чие от во­ж­диз­ма ли­дер­ст­во не на­сле­ду­ет­ся. Ка­ж­дый но­вый ли­дер ро­ж­да­ет­ся за­но­во. И хо­тя он на­сле­ду­ет сло­жив­шее­ся ок­ру­же­ние (пре­ем­ст­вен­ность вла­сти не­об­хо­ди­ма), он дол­жен быть но­си­те­лем но­вых идей. Но­ва­тор­ст­во - ос­но­ва че­ре­до­ва­ния ли­де­ров в нор­маль­но функ­цио­ни­рую­щей по­ли­ти­че­ской сис­те­ме. Оно про­яв­ля­ет­ся и реа­ли­зу­ет­ся в де­мо­кра­ти­че­ском ме­ха­низ­ме ре­гу­ляр­ной сис­те­мы сме­ны вла­сти, в пе­рио­ди­че­ских вы­бо­рах но­вых ру­ко­во­ди­те­лей. За­кон де­ла­ет их сме­ну обя­за­тель­ной, и этот про­цесс функ­цио­ни­ру­ет как шко­ла ли­дер­ст­ва, его со­вер­шен­ст­во­ва­ния, вклю­чая и под­го­тов­ку, и от­бор, и со­рев­но­ва­ние ли­де­ров, а глав­ное – уча­стие в этом по­ли­ти­че­ском про­цес­се об­ще­ст­ва, по край­ней ме­ре его ак­тив­ных чле­нов, уча­ст­ни­ков по­ли­ти­че­ской жиз­ни.

По­сто­ян­ный со­ци­аль­ный кон­троль за вла­стью, вза­им­ный кон­троль трех раз­де­лен­ных вла­стей, а так­же кон­троль со сто­ро­ны средств мас­со­вой ин­фор­ма­ции де­ла­ют фор­ми­ро­ва­ние ли­де­ров весь­ма су­ро­вой и эф­фек­тив­ной шко­лой. Та­кой кон­троль ста­но­вит­ся осо­бен­но дей­ст­вен­ным, ко­гда он пер­со­на­лен. Его цель – не вы­звать ин­те­рес к лич­ной жиз­ни ли­де­ра, а убе­речь от со­блаз­нов, ко­то­рых у не­го го­раз­до боль­ше, чем у ря­до­вых гра­ж­дан и да­же у его бли­жай­ше­го ок­ру­же­ния. От­кры­тое для на­блю­де­ния об­ще­ст­ва прав­ле­ние ли­де­ра и его при­вер­жен­цев оз­до­рав­ли­ва­ет и власть, и на­род.

Со­всем ина­че сме­ня­ют­ся во­ж­ди. Ка­ки­ми бы при­чи­на­ми ни бы­ла вы­зва­на их сме­на, но­вый вождь не­воль­но на­сле­ду­ет тех­но­ло­гию вла­сти сво­их пред­ше­ст­вен­ни­ков. А так как сре­ди них обыч­но бы­ва­ет один, на­де­лен­ный не­обык­но­вен­ны­ми ка­че­ст­ва­ми и ове­ян­ный ле­ген­дар­ной сла­вой, то но­вый вождь стре­мит­ся упо­до­бить­ся его об­ра­зу. Но­вое, что он при­но­сит с со­бой, не­ред­ко сво­дит­ся к по­ру­га­нию его не­по­сред­ст­вен­но­го пред­ше­ст­вен­ни­ка, осо­бен­но ес­ли его уст­ра­не­ние от вла­сти бы­ло след­ст­ви­ем спе­ци­аль­но ор­га­ни­зо­ван­ных мер, а не ес­те­ст­вен­ных при­чин.

**1.1.6. Ли­дер или ру­ко­во­ди­тель.**

Любая власть, не­за­ви­си­мо от ее но­си­те­лей стро­ит­ся в фор­ме пи­ра­ми­ды. В ее ос­но­ва­нии те или иные гос­под­ствую­щие и пра­вя­щие си­лы, клас­сы, над ни­ми – их по­ли­ти­че­ски ак­тив­ная часть, ор­га­ни­зо­ван­ная вер­хуш­ка. По­след­няя мо­жет быть спло­че­на в од­ну или не­сколь­ко пар­тий; она же фор­ми­ру­ет ап­па­рат го­су­дар­ст­вен­ной вла­сти. Пи­ра­ми­да су­жа­ет­ся до верх­них эта­жей по­ли­ти­че­ской ие­рар­хии, выс­ших ор­га­нов управ­ле­ния го­су­дар­ст­вом, и вен­ча­ет­ся гла­вой го­су­дар­ст­ва. На ка­ж­дой сту­пе­ни вла­сти, в лю­бом ее зве­не, уч­ре­ж­де­нии, ор­га­не есть свои пи­ра­ми­ды и пи­ра­ми­ды вла­сти, управ­ляю­щие ими, и вез­де есть груп­па от­вет­ст­вен­ных ру­ко­во­ди­те­лей, со­став­ляю­щих ад­ми­ни­ст­ра­цию, или ап­па­рат вла­сти. Воз­глав­ляю­щие их ру­ко­во­ди­те­ли ве­дут за со­бой под­чи­нен­ных. От­сю­да и по­ня­тие («ли­дер» - ве­ду­щий или иду­щий впе­ре­ди, от англ. To lead - вес­ти). Но все ли ру­ко­во­ди­те­ли – ли­де­ры? Ина­че го­во­ря, ко­го из них и по­че­му мож­но так на­звать? Не про­ще ли обой­тись при­выч­ным по­ня­ти­ем «на­чаль­ник или ру­ко­во­ди­тель», пре­ж­де очень рас­про­стра­нен­ным? Итак, по­че­му все-та­ки ли­дер?

Так или ина­че, по­ня­тия «ли­дер­ст­во» и «ру­ко­во­дство» име­ют прин­ци­пи­аль­но раз­ные со­ци­аль­ные, по­ли­ти­че­ские и, ес­те­ст­вен­но, пси­хо­ло­ги­че­ские зна­че­ния. Суть раз­ли­чий – в ха­рак­те­ре и на­прав­ле­нии вы­дви­же­ния «но­ме­ра пер­во­го». Ли­дер, да­же ес­ли он из­на­чаль­но пред­ло­жен кем-то со сто­ро­ны, при­зна­ет, при­ни­ма­ет, на­ко­нец, из­би­ра­ет ве­до­мая им груп­па. В этом смыс­ле ли­дер все­гда вы­дви­га­ет­ся «сни­зу», бо­лее или ме­нее де­мо­кра­ти­че­ски. Ру­ко­во­ди­тель же, на­про­тив, на­зна­ча­ет­ся «свер­ху», так или ина­че на­вя­зы­ва­ет­ся. Это на­зна­че­ние мо­жет но­сить по­ли­ти­че­ский или ад­ми­ни­ст­ра­тив­ный ха­рак­тер, ве­до­мые мо­гут по-раз­но­му вы­ра­зить свое к не­му от­но­ше­ние, в оп­ре­де­лен­ных слу­ча­ях да­же за­бло­ки­ро­вать его. Но и то­гда дру­гой кан­ди­дат бу­дет ско­рее все­го на­зна­чен «свер­ху.». Ины­ми сло­ва­ми, ли­дер­ст­во мож­но обо­зна­чить век­то­ром, на­прав­лен­ным сни­зу вверх; ру­ко­во­дство же - век­то­ром про­ти­во­по­лож­но­го на­прав­ле­ния. В со­вет­ской со­ци­аль­ной пси­хо­ло­гии бы­ло при­ня­то раз­ли­чать эти по­ня­тия ина­че. Под ли­дер­ст­вом име­лась в ви­ду ха­рак­те­ри­сти­ка пси­хо­ло­ги­че­ских от­но­ше­ний, воз­ни­каю­щих в груп­пе «по вер­ти­ка­ли», т.е. с точ­ки зре­ния от­но­ше­ний до­ми­ни­ро­ва­ния и под­чи­не­ния. По­ня­тие же «ру­ко­во­дство» от­но­си­лось к ор­га­ни­за­ции дея­тель­но­сти груп­пы, к про­цес­су управ­ле­ния ею. Счи­та­ет­ся, что ли­дер осу­ще­ст­в­ля­ет ре­гу­ля­цию меж­лич­но­ст­ных от­но­ше­ний в груп­пе, ру­ко­во­ди­тель – офи­ци­аль­ных от­но­ше­ний груп­пы как не­ко­ей со­ци­аль­ной ор­га­ни­за­ции; ли­дер­ст­во мож­но кон­ста­ти­ро­вать в ус­ло­ви­ях мик­ро­сре­ды (ма­лая груп­па), ру­ко­во­дство – эле­мент мак­ро­сре­ды; ли­дер­ст­во воз­ни­ка­ет сти­хий­но, про­цесс на­зна­че­ния ру­ко­во­ди­те­ля не яв­ля­ет­ся сти­хий­ным; по срав­не­нию с ру­ко­во­дством ли­дер­ст­во ме­нее ста­биль­но, в боль­шой сте­пе­ни за­ви­сит от на­строе­ния в груп­пе; ру­ко­во­дство под­чи­нен­ны­ми об­ла­да­ет оп­ре­де­лен­ной сис­те­мой раз­лич­ных санк­ций, ко­то­рых в ру­ках ли­де­ра нет; про­цесс при­ня­тия ре­ше­ния ру­ко­во­ди­те­лем сло­жен и опо­сре­до­ван мно­же­ст­вом об­стоя­тельств, не обя­за­тель­но ко­ре­ня­щих­ся в дан­ной груп­пе, в то вре­мя как ли­дер при­ни­ма­ет бо­лее не­по­сред­ст­вен­ные ре­ше­ния;а так­же сфе­ра дея­тель­но­сти ли­де­ра, в ос­нов­ном, ма­лая груп­па, сфе­ра дей­ст­вия ру­ко­во­ди­те­ля – бо­лее ши­ро­кая со­ци­аль­ная сис­те­ма.

**1.1.7. Об­щие тео­рии ли­дер­ст­ва.**

Ли­дер­ст­во – это не но­вый стиль ру­ко­во­дства, а спо­соб ор­га­ни­за­ции вла­сти в, гра­ж­дан­ском об­ще­ст­ве с раз­ви­тым по­ли­ти­че­ским соз­на­ни­ем всех или боль­шин­ст­ва его со­ци­аль­ных сло­ев. Та­кое об­ще­ст­во воз­ник­ло срав­ни­тель­но не­дав­но ли­бо еще толь­ко скла­ды­ва­ет­ся, и то по­ка не вез­де. Но это пер­спек­ти­ва и не­об­хо­ди­мость ис­то­рии и по­ли­ти­ки. Чле­ны гра­ж­дан­ско­го об­ще­ст­ва - мыс­ля­щие уча­ст­ни­ки по­ли­ти­че­ской жиз­ни, по­это­му они име­ют воз­мож­ность соз­на­тель­но вы­би­рать се­бе ли­де­ра. По­ве­де­ние же ли­де­ра долж­но убе­ж­дать их в том, что его дей­ст­вия пра­виль­ны и вы­год­ны, а не про­дик­то­ва­ны свое­ко­ры­сти­ем или вла­сто­лю­би­ем. Об­ще­ст­во со сво­ей сто­ро­ны не мо­жет ма­ни­пу­ли­ро­вать ли­де­ром. Со­ци­аль­ное и по­ли­ти­че­ское парт­нер­ст­во, взаи­мо­по­ни­ма­ние ли­де­ра и его при­вер­жен­цев – ос­но­ва но­вой со­вре­мен­ной по­ли­ти­ки.

Итак, 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.

Со­вер­шен­но яс­но, что при­ня­тое в со­ци­аль­ной пси­хо­ло­гии по­ни­ма­ние ли­дер­ст­ва как свой­ст­вен­но­го лишь ма­лой груп­пе бы­ло обу­слов­ле­но не столь­ко тео­ре­ти­че­ски­ми по­зи­ция­ми раз­ных ис­сле­до­ва­те­лей, сколь­ко идео­ло­ги­че­ски­ми и по­ли­ти­че­ски­ми за­ка­за­ми и за­пре­та­ми не­дав­не­го про­шло­го, ко­гда не­до­пус­ти­мо бы­ло да­же тео­ре­ти­че­ски пред­по­ло­жить, что ру­ко­во­ди­те­ли пар­тии и го­су­дар­ст­ва – не ли­де­ры. Гла­вой го­су­дар­ст­ва в те­че­ние де­ся­ти­ле­тий ока­зы­ва­лись ру­ко­во­ди­те­ли, на­зна­чае­мые на этот пост и не про­хо­дя­щие слож­ной про­це­ду­ры вы­бо­ров, при­су­щей фе­но­ме­ну по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва.

Итак, мож­но кон­ста­ти­ро­вать, что в на­шей пси­хо­ло­гии во­прос о по­ли­ти­че­ском ли­дер­ст­ве, т.е. о ли­дер­ст­ве на уров­не боль­ших со­ци­аль­ных групп, во­об­ще не под­ни­мал­ся, ес­ли не счи­тать роб­ких по­пы­ток рас­смот­реть фе­но­мен ру­ко­во­дства. В за­пад­ной же ли­те­ра­ту­ре во­зоб­ла­да­ли тен­ден­ции пря­мо­го, ме­ха­ни­че­ско­го пе­ре­не­се­ния лич­но­ст­ных ха­рак­те­ри­стик и ме­ха­низ­мов ли­дер­ст­ва в ма­лых груп­пах на лич­ность по­ли­ти­че­ско­го, го­су­дар­ст­вен­но­го дея­те­ля и на ме­ха­низ­мы ли­дер­ст­ва в боль­ших сис­те­мах.

В раз­ра­ба­ты­вав­шей­ся у нас тео­рии со­ци­аль­ной пси­хо­ло­гии (как я в дру­гих об­лас­тях пси­хо­ло­гии) в ка­че­ст­ве ос­но­вы изу­че­ния про­бле­мы ли­дер­ст­ва был взят дея­тель­но­ст­ный под­ход, пред­ло­жен­ный А.Н Ле­он­ть­е­вым / 3 /, в со­от­вет­ст­вии с ко­то­рым глав­ны­ми де­тер­ми­нан­та­ми про­цес­са ли­дер­ст­ва бы­ли це­лы и за­да­чи груп­пы, оп­ре­де­ляв­шие, кто ста­нет ли­де­ром и ка­кой стиль ли­дер­ст­ва ока­жет­ся наи­бо­лее эф­фек­тив­ным.

До не­ко­то­рой сте­пе­ни этот под­ход пе­ре­се­ка­ет­ся с аме­ри­кан­ски­ми си­туа­тив­ны­ми тео­рия­ми ли­дер­ст­ва. Об­щее ме­ж­ду ни­ми – в том, что оба под­хо­да на­прав­ле­ны на вы­яв­ле­ние свя­зи и за­ви­си­мо­сти ме­ж­ду яв­ле­ни­ем и ин­сти­ту­том ли­дер­ст­ва, с од­ной сто­ро­ны, и той сре­дой, в ко­то­рой это ли­дер­ст­во осу­ще­ст­в­ля­ет­ся. Раз­ни­ца со­сто­ит в том, что си­туа­тив­ные тео­рии учи­ты­ва­ют чер­ты, ха­рак­тер­ные для сре­ды ли­дер­ст­ва: вре­мя, ме­сто, об­стоя­тель­ст­ва груп­по­вых дей­ст­вий, т.е. внеш­ние па­ра­мет­ры, от­но­ся­щие­ся и к ли­де­ру, и к воз­глав­ляе­мой им груп­пе в це­лом. Дея­тель­но­ст­ный же под­ход ак­цен­ти­ру­ет вни­ма­ние на та­ких внут­рен­них ха­рак­те­ри­сти­ках груп­пы, как це­ли, за­да­чи и со­став.

Ес­те­ст­вен­но, в со­вет­ский пе­ри­од ис­сле­до­ва­ния фе­но­ме­на ли­дер­ст­ва про­во­ди­лись ис­клю­чи­тель­но с точ­ки зре­ния дея­тель­но­ст­но­го под­хо­да и в рус­ле про­бле­ма­ти­ки ма­лых групп. Ос­нов­ным ак­цен­том в этих ис­сле­до­ва­ни­ях бы­ло соз­да­ние ме­то­дик для вы­яв­ле­ния ли­де­ра в груп­пе, оп­ре­де­ле­ния его сти­ля. Од­на­ко один из важ­ней­ших во­про­сов, встаю­щих при ана­ли­зе про­бле­мы, во­прос о про­ис­хо­ж­де­нии фе­но­ме­на ли­дер­ст­ва - ко­неч­но, не под­ни­мал­ся.

**1.1.8. Тео­рии ли­дер­ст­ва в аме­ри­кан­ской пси­хо­ло­гии.**

По­ня­тие ли­дер­ст­ва и раз­лич­ные его кон­цеп­ции воз­ник­ли в за­пад­ной нау­ке из­на­чаль­но на ба­зе эм­пи­ри­че­ских ис­сле­до­ва­ний имен­но ма­лых групп. Од­на­ко и трак­тов­ка яв­ле­ния ли­дер­ст­ва, и по­ни­ма­ние его при­чин и ме­ха­низ­мов про­де­ла­ли зна­чи­тель­ную эво­лю­цию.

Но до сих пор ни в со­ци­аль­ной пси­хо­ло­гии, рас­смат­ри­ваю­щей пре­иму­ще­ст­вен­но ма­лые груп­пы, ни в по­ли­ти­че­ской пси­хо­ло­гии, ко­то­рая под ли­де­ром пони­ма­ет по­ли­ти­че­ско­го дея­те­ля и по­это­му ана­ли­зи­ру­ет про­бле­мы на уров­не боль­ших со­ци­аль­ных групп, од­но­знач­но­го по­ни­ма­ния это­го фе­но­ме­на нет. Ка­ж­дый ис­сле­до­ва­тель, да­вая свое оп­ре­де­ле­ние, вы­де­ля­ет лишь тот или иной его ас­пект. Про­ана­ли­зи­ро­вав раз­лич­ные под­хо­ды, Аме­ри­кан­ский пси­хо­лог Р. Сто­гдилл вы­явил, что прак­ти­че­ски во всех слу­ча­ях ли­дер­ст­во рас­смат­ри­ва­ет­ся ли­бо как фо­кус груп­по­вых про­цес­сов, ли­бо как ис­кус­ст­во вы­зы­вать со­гла­сие, ли­бо с точ­ки зре­ния ро­ле­вой диф­фе­рен­циа­ции в по­зи­ци­ях вла­сти. Наи­бо­лее рас­про­стра­нен­ные и об­ще­при­знан­ные тео­рии - это тео­рии лич­но­ст­ных черт, си­туа­тив­ные, си­туа­тив­но-лич­но­ст­ные.

Тео­рия черт (и ее раз­но­вид­но­сти) воз­ник­ли под влия­ни­ем ис­сле­до­ва­ний анг­лий­ско­го пси­хо­ло­га и ан­тро­по­ло­га Ф. Галь­то­на, пы­тав­ше­го­ся еще на за­ре ве­ка объ­яс­нить ли­дер­ст­во на ос­но­ве на­след­ст­вен­но­сти. В рам­ках это­го на­прав­ле­ния бы­ли пред­при­ня­ты ис­сле­до­ва­ния цар­ских ди­на­стий раз­лич­ных на­ций, ана­лиз бра­ков ме­ж­ду пра­ви­те­ля­ми и т.д. Ос­нов­ной иде­ей та­ко­го под­хо­да бы­ло убе­ж­де­ние в том, что ес­ли ли­дер об­ла­да­ет ка­че­ст­ва­ми (пе­ре­даю­щи­ми­ся по на­след­ст­ву), от­ли­чаю­щи­ми- его от его по­сле­до­ва­те­лей, то эти ка­че­ст­ва мож­но вы­де­лить. Од­на­ко со­ста­вить пе­ре­чень та­ких черт то­гда не уда­лось.

Толь­ко в 1940 г. аме­ри­кан­ский пси­хо­лог К. Бэрд со­ста­вил спи­сок из 79 черт, упо­ми­нае­мых раз­лич­ны­ми ис­сле­до­ва­те­ля­ми как «ли­дер­ские». Сре­ди них бы­ли на­зва­ны ини­циа­тив­ность, об­щи­тель­ность, чув­ст­во юмо­ра, эн­ту­зи­азм, уве­рен­ность, дру­же­лю­бие и т.д. Но ни од­на из них не за­ни­ма­ла проч­но­го мес­та в пе­реч­нях: 65% на­зван­ных черт бы­ли упо­мя­ну­ты лишь од­на­ж­ды, 16-20 – два­ж­ды, 4-5 – три­ж­ды и лишь 5%о черт бы­ли на­зва­ны че­ты­ре раза. Та­кой раз­брос мне­ний аме­ри­кан­ский пси­хо­лог Ю. Джен­нингс объ­яс­нял субъ­ек­ти­виз­мом этих тео­рий, они, по его мне­нию, в боль­шей ме­ре от­ра­жа­ли чер­ты са­мих ис­сле­до­ва­те­лей, чем чер­ты ли­де­ра.

Не­за­ви­си­мо от от­но­ше­ния к этой тео­рии и ее на­уч­ной цен­но­сти лю­ди про­дол­жа­ют счи­тать, что по­ли­ти­че­ский ли­дер, в ча­ст­но­сти пре­зи­дент, дол­жен об­ла­дать не­ко­то­ры­ми ос­нов­ны­ми чер­та­ми. И от со­от­вет­ст­вия кон­крет­но­го по­ли­ти­ка это­му пред­став­ле­нию за­ви­сит сте­пень его под­держ­ки мас­са­ми. В аме­ри­кан­ской по­ли­ти­че­ской куль­ту­ре к по­доб­ным чер­там от­но­сят­ся в пер­вую оче­редь че­ст­ность, дру­гие мо­раль­ные ка­че­ст­ва и спо­соб­ность вы­зы­вать до­ве­рие масс. По мне­нию мно­гих аме­ри­кан­ских ис­сле­до­ва­те­лей, имен­но об­ла­да­ние эти­ми ка­че­ст­ва­ми обес­пе­чи­ло по­пу­ляр­ность пре­зи­ден­ту Д. Эй­зен­хау­эру. (За ис­клю­че­ни­ем пе­рио­да эко­но­ми­че­ско­го спа­да с 1958 по 1959 г. его рей­тинг ни­ко­гда не был ни­же 60%). Во вре­мя пред­вы­бор­ной кам­па­нии 1952 г. оцен­ка Эй­зен­хау­эра на­се­ле­ни­ем США ско­рее оп­ре­де­ля­лась от­но­ше­ни­ем к не­му как к ге­рою вой­ны, об­ла­даю­ще­му ря­дом ка­честв, пред­став­ляв­ших­ся аме­ри­кан­цам не­об­хо­ди­мы­ми.

На сме­ну тео­рии черт при­шли си­туа­тив­ные тео­рии ли­дер­ст­ва, в со­от­вет­ст­вии с ко­то­ры­ми по­яв­ле­ние ли­де­ра есть ре­зуль­тат мес­та, вре­ме­ни и об­стоя­тельств. То есть в раз­лич­ных кон­крет­ных си­туа­ци­ях груп­по­вой жиз­ни вы­де­ля­ют­ся от­дель­ные чле­ны груп­пы, ко­то­рые пре­вос­хо­дят дру­гих по край­ней ме­ре в ка­ком-то од­ном ка­че­ст­ве, но по­сколь­ку имен­но это ка­че­ст­во и ока­зы­ва­ет­ся не­об­хо­ди­мым в этой си­туа­ции, че­ло­век, об­ла­даю­щий им, ста­но­вит­ся ли­де­ром. В этом смыс­ле ин­те­рес­но вы­ска­зы­ва­ние аме­ри­кан­ско­го ис­сле­до­ва­те­ля Дж. Шней­де­ра о том, что чис­ло во­ен­ных ли­де­ров Анг­лии про­пор­цио­наль­но чис­лу кон­флик­тов, в ко­то­рые стра­на бы­ла во­вле­че­на; это, по его мне­нию, го­во­рит в поль­зу влия­ния на вы­дви­же­ние ли­де­ра си­туа­тив­ных фак­то­ров, в ча­ст­но­сти, со­ци­аль­ной или по­ли­ти­че­ской си­туа­ции в стра­не в тот или иной пе­ри­од. Си­туа­ци­он­ная тео­рия ли­дер­ст­ва под­чер­ки­ва­ет от­но­си­тель­ность черт. При­су­щих ли­де­ру, и пред­по­ла­га­ет, что ка­че­ст­вен­но раз­ные об­стоя­тель­ст­ва мо­гут по­тре­бо­вать ка­че­ст­вен­но раз­ных ли­де­ров.

Для то­го что­бы снять воз­мож­ные воз­ра­же­ния, буд­то тео­рия рас­смат­ри­ва­ет лич­ность ли­де­ра как ма­рио­нет­ку, аме­ри­кан­ский уче­ный Э. Харт­ли пред­ло­жил мо­ди­фи­ка­цию этой тео­рии. Он пред­по­ло­жил, что, во-пер­вых, ес­ли че­ло­век ста­но­вит­ся ли­де­ром в од­ной си­туа­ции, не ис­клю­че­но, что он им ста­нет и в дру­гой; во-вто­рых, в ре­зуль­та­те сте­рео­тип­но­го вос­при­ятия ли­де­ры в од­ной си­туа­ции рас­смат­ри­ва­ют­ся груп­пой как «ли­де­ры во­об­ще»; в-треть­их, став ли­де­ром в оп­ре­де­лен­ной си­туа­ции, че­ло­век при­об­ре­та­ет ав­то­ри­тет, ко­то­рый спо­соб­ст­ву­ет его из­бра­нию ли­де­ром и в сле­дую­щий раз; в-чет­вер­тых, ли­де­ром ча­ще вы­би­ра­ют че­ло­ве­ка, имею­ще­го мо­ти­ва­цию к дос­ти­же­нию этой по­зи­ции.

Од­на­ко та­кая раз­мы­тая фор­му­ли­ров­ка не сня­ла од­но­сто­рон­но­сти с этой тео­рии, и, как час­то бы­ва­ет в нау­ке, два край­них ва­ри­ан­та по­ро­ди­ли тре­тий, бо­лее или ме­нее ком­про­мисс­ный, а имен­но лич­но­ст­но-си­туа­тив­ные тео­рии. В 1952 г. Г. Герт и С. Милз вы­де­ли­ли че­ты­ре фак­то­ра, ко­то­рые бы­ло не­об­хо­ди­мо, по их мне­нию, учи­ты­вать при рас­смот­ре­нии фе­но­ме­на ли­дер­ст­ва /45 /:

- чер­ты и мо­ти­вы ли­де­ра как че­ло­ве­ка;

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

- ха­рак­те­ри­сти­ки ро­ли ли­де­ра;

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

Сто­гдилл и Шат­ли пред­ло­жи­ли изу­чать ли­дер­ст­во с точ­ки зре­ния ста­ту­са, взаи­мо­дей­ст­вия, вос­при­ятия и по­ве­де­ния ин­ди­ви­дов по от­но­ше­нию к дру­гим чле­нам груп­пы. Та­ким об­ра­зом, ли­дер­ст­во ста­ло рас­смат­ри­вать­ся как от­но­ше­ния ме­ж­ду людь­ми, а не как ха­рак­те­ри­сти­ка от­дель­но­го ин­ди­ви­да.

Сле­дуя этой тра­ди­ции, Р. Кет­тел пред­ло­жил рас­смат­ри­вать ли­дер­ст­во как ди­на­мич­ное взаи­мо­дей­ст­вие ме­ж­ду це­ля­ми ли­де­ра и це­ля­ми и по­треб­но­стя­ми по­сле­до­ва­те­лей, где функ­ция ли­де­ра сво­дит­ся к вы­бо­ру и дос­ти­же­нию груп­по­вых це­лей. В этой же тра­ди­ции ра­бо­та­ли и дру­гие аме­ри­кан­ские пси­хо­ло­ги, в том чис­ле Э. Хол­лан­дер и Дж. Джу­ли­ан. Соб­ст­вен­но го­во­ря, на со­вре­мен­ном эта­пе раз­ви­тия по­ли­ти­ко-пси­хо­ло­ги­че­ской нау­ки прак­ти­че­ски все ис­сле­до­ва­ния в об­лас­ти по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва мож­но от­не­сти к си­туа­тив­но-лич­но­ст­ным тео­ри­ям, по­сколь­ку уже ни у ко­го не вы­зы­ва­ет со­мне­ний не­об­хо­ди­мость уче­та обо­их фак­то­ров.

Ме­ж­ду тем су­ще­ст­ву­ют и дру­гие шко­лы, внес­шие оп­ре­де­лен­ный вклад в изу­че­ние этой про­бле­мы. На­при­мер, тео­рия ожи­да­ния – взаи­мо­дей­ст­вия. Вот наи­бо­лее яр­кие ее пред­ста­ви­те­ли: Дж. Хо­манс, Дж. Хем­филл, Р. Сто­гдилл, С. Эванс, Ф. Фид­лер. Этой шко­ле при­над­ле­жит по­пыт­ка соз­да­ния оне­ра­цио­наль­ной мо­де­ли ли­дер­ст­ва, в ча­ст­но­сти, Ф. Фид­лер пред­ла­га­ет свой ва­ри­ант - «ве­ро­ят­но­ст­ную мо­дель эф­фек­тив­но­сти ли­дер­ст­ва», в ко­то­рой де­ла­ет­ся ак­цент на ин­те­гра­ции влия­ния ли­де­ра (а точ­нее, его лич­но­ст­ных свойств) и си­туа­тив­ных пе­ре­мен­ных (от­но­ше­ний ме­ж­ду ли­де­ром и по­сле­до­ва­те­ля­ми, су­ти за­да­чи, сте­пе­ни вла­сти ли­де­ра).

Фид­лер вы­де­ля­ет два воз­мож­ных сти­ля ли­дер­ст­ва: ори­ен­та­цию на за­да­чу и ори­ен­та­цию на меж­лич­но­ст­ные от­но­ше­ния, ина­че го­во­ря, ин­ст­ру­мен­таль­ное и эмо­цио­наль­ное ли­дер­ст­во. Мож­но за­ме­тить, что по­доб­ное раз­де­ле­ние функ­ций и ро­лей, раз­гра­ни­че­ние сфер дея­тель­но­сти ин­ст­ру­мен­таль­но­го и эмо­цио­наль­но­го ли­де­ра от­да­лен­но на­по­ми­на­ет раз­де­ле­ние функ­ций ру­ко­во­ди­те­ля и ли­де­ра, при­ня­тое в оте­че­ст­вен­ной со­ци­аль­ной пси­хо­ло­гии. На наш взгляд, вы­де­ляе­мые за­да­чи, стоя­щие пе­ред ли­де­ром, яв­ля­ют­ся ат­ри­бу­та­ми од­но­го фе­но­ме­на, и вве­де­ние двух раз­лич­ных по­ня­тий, ма­ло свя­зан­ных друг с дру­гом, не­сколь­ко на­ду­ман­но.) По мне­нию Фид­ле­ра, стиль ли­дер­ст­ва со­от­но­сит­ся с си­туа­тив­ны­ми пе­ре­мен­ны­ми (при­чем ка­ж­дая пе­ре­мен­ная по­лу­ча­ет стро­гое ко­ли­че­ст­вен­ное вы­ра­же­ние) та­ким об­ра­зом, что наи­бо­лее бла­го­при­ят­ная си­туа­ция для ли­де­ра вклю­ча­ет хо­ро­шие от­но­ше­ния с по­сле­до­ва­те­ля­ми, хо­ро­шо раз­ра­бо­тан­ную за­да­чу, силь­ную по­зи­цию ли­де­ра. Из этой пред­по­сыл­ки Фид­лер де­ла­ет вы­вод, что ори­ен­ти­ро­ван­ный на за­да­чу ли­дер бо­лее эф­фек­ти­вен, ко­гда си­туа­ция ли­бо очень бла­го­при­ят­на, ли­бо очень не­бла­го­при­ят­на для не­го. А ори­ен­ти­ро­ван­ный на меж­лич­но­ст­ные от­но­ше­ния ли­дер бо­лее эф­фек­ти­вен в си­туа­ци­ях толь­ко уме­рен­но бла­го­при­ят­ных или уме­рен­но не­бла­го­при­ят­ных.

В даль­ней­шем бы­ли сде­ла­ны по­пыт­ки вклю­чить в эту мо­дель до­пол­ни­тель­ные лич­но­ст­ные пе­ре­мен­ные, на­при­мер, ин­тел­лект или фак­то­ры ор­га­ни­за­ции за­да­чи (ко­ор­ди­на­цию и со­труд­ни­че­ст­во чле­нов груп­пы) и груп­по­вую ком­по­зи­цию (со­вмес­ти­мость чле­нов груп­пы).

Иное по­ни­ма­ние ли­дер­ст­ва, да­ет­ся в тео­ри­ях так на­зы­вае­мо­го гу­ма­ни­сти­че­ско­го на­прав­ле­ния, ут­вер­ждаю­ще­го, что че­ло­ве­че­ское су­ще­ст­во по при­ро­де сво­ей - слож­ный мо­ти­ви­ро­ван­ный ор­га­низм, а ор­га­ни­за­ция в прин­ци­пе все­гда управ­ляе­ма.

По­это­му ли­дер дол­жен так пре­об­ра­зо­вать ор­га­ни­за­цию, что­бы ин­ди­ви­ду бы­ла обес­пе­че­на сво­бо­да для осу­ще­ст­в­ле­ния его соб­ст­вен­ных це­лей, по­треб­но­стей, и вме­сте с тем так, что­бы вне­сти вклад в осу­ще­ст­в­ле­ние

це­лей ор­га­ни­за­ции. Эти идеи бы­ли раз­ви­ты в ра­бо­тах Р. Блей­ка, Дж. Мак­гре­го­ра и дру­гих аме­ри­кан­ских пси­хо­ло­гов. Гу­ма­ни­сти­че­ские тео­рии ли­дер­ст­ва ско­рее при­ме­ни­мы к ма­лым со­ци­аль­ным груп­пам. Что же ка­са­ет­ся по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва, то вряд ли име­ет смысл го­во­рить о лич­ных це­лях ка­ж­до­го из по­сле­до­ва­те­лей, хо­тя, воз­мож­но, этот во­прос все же тре­бу­ет осо­бо­го рас­смот­ре­ния (но не вхо­дит в за­да­чу это­го

об­зо­ра).

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

Эта тео­рия пред­по­ла­га­ет оп­ре­де­лен­ную струк­ту­ру ли­дер­ско­го про­цес­са, оп­ре­де­ляя ти­пы ли­дер­ско­го по­ве­де­ния: это под­дер­жи­ваю­щее ли­дер­ст­во, ди­рек­тив­ное ли­дер­ст­во, ли­дер­ст­во, ори­ен­ти­ро­ван­ное на дос­ти­же­ние ка­че­ст­вен­но­го ре­зуль­та­та; ус­та­нов­ки и по­ве­де­ние по­сле­до­ва­те­лей, учи­ты­ваю­щие удов­ле­тво­ре­ние или не­удов­ле­тво­ре­ние ра­бо­той, одоб­ре­ние или не­одоб­ре­ние ли­де­ра, мо­ти­ва­цию по­ве­де­ния;

си­туа­тив­ные фак­то­ры, вклю­чаю­щие, во-пер­вых, ин­ди­ви­ду­аль­ные чер­ты по­сле­до­ва­те­лей и, во-­вто­рых, фак­тор «ок­ру­жаю­щей сре­ды» (по­став­лен­ная за­да­ча, сис­те­ма вла­сти в груп­пе и т.д.), вы­пол­няю­щий три функ­ции, от ко­то­рых за­ви­сит влия­ние ли­де­ра на мо­ти­ва­цию по­сле­до­ва­те­лей: мо­ти­ва­цию по­сле­до­ва­те­лей на вы­пол­не­ние по­став­лен­ной за­да­чи, ста­би­ли­за­цию по­ве­де­ния ве­до­мых, воз­на­гра­ж­де­ние за ре­ше­ние за­да­чи.

Мо­ти­ва­ци­он­ная тео­рия ли­дер­ст­ва по­зво­ля­ет не толь­ко пред­по­ла­гать за­ра­нее, ка­кой стиль бу­дет наи­бо­лее эф­фек­ти­вен в той или иной си­туа­ции, но и объ­яс­нить, по­че­му.

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

И на­ко­нец, ат­ри­бу­тив­ные тео­рии рас­смат­ри­ва­ют ли­де­ра как сво­его ро­да ма­рио­нет­ку, по­лу­чаю­щую пря­мые ука­за­ния и власть от сво­их по­сле­до­ва­те­лей, ко­то­рые при­во­дят его в дви­же­ние как ку­коль­ник кук­лу.

Ни для ко­го не сек­рет, что на­се­ле­ние той или иной стра­ны име­ет оп­ре­де­лен­ные про­то­ти­пы по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва, фор­ми­рую­щие­ся в про­цес­се раз­ви­тия по­ли­ти­че­ской куль­ту­ры об­ще­ст­ва. С од­ной сто­ро­ны, это сти­хий­ный про­цесс, яв­ляю­щий­ся твор­че­ст­вом масс. С дру­гой – это про­цесс це­ле­на­прав­лен­но­го воз­дей­ст­вия на мас­со­вое соз­на­ние со сто­ро­ны раз­лич­ных по­ли­ти­че­ских сил че­рез сред­ст­ва мас­со­вой ин­фор­ма­ции. В аме­ри­кан­ской дей­ст­ви­тель­но­сти ха­рак­те­ри­сти­ки те­ле­ви­зи­он­ных ге­ро­ев не­ред­ко про­еци­ру­ют­ся на по­ли­ти­че­ских «ге­ро­ев». Та­кая точ­ка зре­ния пред­по­ла­га­ет, что ли­дер от­ра­жа­ет це­ли груп­пы и дей­ст­ву­ет от ее име­ни. Здесь пред­по­ла­га­ет­ся, что для по­ни­ма­ния ли­дер­ст­ва не­об­хо­ди­мо иметь пред­став­ле­ние об ожи­да­ни­ях и це­лях по­сле­до­ва­те­лей.

Как вид­но, мно­гие аме­ри­кан­ские пси­хо­ло­ги по­ни­ма­ют фе­но­мен по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва как взаи­мо­дей­ст­вие ли­де­ра и его по­сле­до­ва­те­лей. Оно рас­смат­ри­ва­ет­ся ли­бо с ак­цен­том на ак­тив­но­сти ли­де­ра, ли­бо с ак­цен­том на ак­тив­но­сти по­сле­до­ва­те­лей, ли­бо как ре­зуль­тат дву­сто­рон­не­го влия­ния.

При­ме­ром пер­во­го ва­ри­ан­та мо­жет по­слу­жить идея Р. Ми­чел­за о «тех­ни­че­ской не­об­хо­ди­мо­сти» ли­де­ров, все­гда су­ще­ст­вую­щих вне кон­тро­ля по­сле­до­ва­те­лей'. Кон­цеп­ция ли­дер­ст­ва как ре­зуль­та­та твор­че­ст­ва груп­пы, пред­ло­жен­ная А. Бент­ли, ил­лю­ст­ри­ру­ют воз­мож­ность вто­ро­го ва­ри­ан­та. Ес­ли го­во­рить о треть­ей схе­ме ана­ли­за, то, на­при­мер, Дж. Пейдж счи­та­ет, что «ли­де­ры час­ти', но яв­ля­ют­ся по­сле­до­ва­те­ля­ми тех, кем они ру­ко­во­дят, а по­сле­до­ва­те­ли - ли­де­ра­ми тех, за кем они Сле­ду­ют». По­это­му со­вер­шен­но оче­вид­но, что без ис­сле­до­ва­ния раз­лич­ных ви­дов по­ли­ти­че­ской ак­тив­но­сти масс ана­лиз про­бле­мы ли­дер­ст­ва бу­дет не­пол­ным. До­ка­за­тель­ст­вом то­му слу­жит по­ли­ти­за­ция всех со­ци­аль­ных сло­ев и групп со­вре­мен­но­го об­ще­ст­ва, осо­бен­но рез­ко про­яв­ляю­щая­ся во вре­ме­на по­ли­ти­че­ских кри­зи­сов.

Сум­ми­руя все из­ло­жен­ное, мож­но сде­лать вы­вод, что все кон­цеп­ту­аль­ные под­хо­ды к про­бле­ме ли­дер­ст­ва на­хо­дят­ся по­ка на ста­дии внеш­не­го опи­са­ния яв­ле­ния и сис­те­ма­ти­за­ции на­блю­дае­мых или пред­по­ла­гае­мых его при­зна­ков, на­ко­п­ле­ния эм­пи­ри­че­ских ма­те­риа­лов в этих гра­ни­цах.

Не труд­но за­ме­тить, что все вы­ше­пе­ре­чис­лен­ные под­хо­ды име­ют пра­во на су­ще­ст­во­ва­ние, по­сколь­ку все они от­ра­жа­ют тот или иной ас­пект про­бле­мы. Но, по-ви­ди­мо­му, для ком­плекс­но­го по­ни­ма­ния фе­но­ме­на по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва не­об­хо­ди­мо учи­ты­вать раз­лич­ные ти­пы пе­ре­мен­ных, ко­то­рые в со­во­куп­но­сти оп­ре­де­ля­ют при­ро­ду ли­дер­ст­ва в ка­ж­дый кон­крет­ный ис­то­ри­че­ский пе­ри­од.

Под пе­ре­мен­ны­ми этой сис­те­мы, ко­то­рые не­об­хо­ди­мо учи­ты­вать при ана­ли­зе по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва, под­ра­зу­ме­ва­ют­ся: рас­смот­ре­ние лич­но­сти ли­де­ра, его про­ис­хо­ж­де­ния, про­цес­са со­циа­ли­за­ции и спо­со­ба вы­дви­же­ния; ана­лиз ха­рак­те­ри­стик по­сле­до­ва­те­лей; ана­лиз от­но­ше­ний ме­ж­ду ли­де­ром и по­сле­до­ва­те­ля­ми; ана­лиз кон­тек­ста ли­дер­ст­ва; рас­смот­ре­ние ре­зуль­та­та взаи­мо­дей­ст­вия ме­ж­ду ли­де­ром и по­сле­до­ва­те­ля­ми в оп­ре­де­лен­ных си­туа­ци­ях. При та­ком под­хо­де на пер­вый план вы­сту­па­ют от­но­ше­ния ли­де­ра с по­сле­до­ва­те­ля­ми. Не­ко­то­рые ав­то­ры счи­та­ют от­но­ше­ние «ли­дер - по­сле­до­ва­те­ли» до­ми­ни­рую­щим фак­то­ром, оп­ре­де­ляю­щим ли­дер­ст­во.

На­при­мер, М. Эдел­ман счи­та­ет, что ли­дер­ст­во оп­ре­де­ля­ет­ся спе­ци­фи­че­ской си­туа­ци­ей и про­яв­ля­ет­ся в от­ве­те по­сле­до­ва­те­лей на дей­ст­вия и об­ра­ще­ния ли­де­ра. (Ес­ли они от­ве­ча­ют бла­го­склон­но, сле­ду­ют за ним, то это ли­дер­ст­во, ес­ли нет, то это ли­дер­ст­вом на­звать нель­зя.)

Итак, да­же крат­кий ана­лиз су­ще­ст­вую­щих тео­рий ли­дер­ст­ва да­ет пред­став­ле­ние об этом фе­но­ме­не (хо­тя точ­но­го в на­уч­ном смыс­ле оп­ре­де­ле­ния нет). Но здесь воз­ни­ка­ет дру­гой во­прос: ка­ко­го ро­да по­ли­ти­че­ские дея­те­ли име­ют­ся в ви­ду, ко­гда речь за­хо­дит о по­ли­ти­че­ском ли­дер­ст­ве? Пейдж, счи­та­ет, и его точ­ка зре­ния ка­жет­ся обос­но­ван­ной, что по­ли­ти­че­ское ли­дер­ст­во оз­на­ча­ет не толь­ко по­ве­де­ние лю­дей, на­хо­дя­щих­ся на выс­ших сту­пе­нях вла­сти, но и тех, кто на­хо­дит­ся на сред­нем и бо­лее низ­ком уров­не; не толь­ко мо­нар­хов, пре­зи­ден­тов и пре­мье­ров, но и гу­бер­на­то­ров, мэ­ров, ли­де­ров пар­тий­ных ор­га­ни­за­ций и т.д. Под по­ли­ти­че­ским ли­дер­ст­вом име­ет­ся в ви­ду не толь­ко ли­дер­ст­во от­дель­ных лич­но­стей, но и «кол­лек­тив­ное ли­дер­ст­во» и взаи­мо­дей­ст­вие ли­де­ра со свои­ми по­сле­до­ва­те­ля­ми как еди­ное об­ра­зо­ва­ние.

Что же ка­са­ет­ся тер­ми­на «по­сле­до­ва­те­ли», то уче­ные по­ни­ма­ют под ним раз­лич­ные общ­но­сти лю­дей в за­ви­си­мо­сти от то­го, ка­ко­го ро­да по­ли­ти­че­ских ли­де­ров они рас­смат­ри­ва­ют.

Быть мо­жет, це­ле­со­об­раз­но в этом слу­чае го­во­рить обо всех чле­нах об­ще­ст­ва, ко­то­рые пря­мо или кос­вен­но взаи­мо­дей­ст­ву­ют с по­ли­ти­че­ски­ми ли­де­ра­ми. При­чем ак­тив­ность по­сле­до­ва­те­лей мо­жет быть оп­ре­де­ле­на те­ми их дей­ст­вия­ми, ко­то­рые го­во­рят в поль­зу при­ня­тия влия­ния и ру­ко­водства ли­де­ра. В той сте­пе­ни, в ка­кой ин­ди­вид при­ни­ма­ет ту или иную ситуа­цию в та­ком ви­де, в ка­ком она есть, со­гла­ша­ет­ся со сфор­му­ли­ро­ван- ной по­ли­ти­кой и ее вне­дре­ни­ем в прак­ти­ку, в той сте­пе­ни мож­но сказать, что под­держ­ка по­ли­ти­че­ско­го ли­де­ра име­ет ме­сто. Ко­неч­но, важ­на при этом и сте­пень при­ня­тия влия­ния и ру­ко­во­дства: на­при­мер, при­ня­тие влия­ния толь­ко до оп­ре­де­лен­ной сте­пе­ни или при оп­ре­де­лен­ных ус­ло­ви­ях. Не­об­хо­ди­мо так­же учи­ты­вать и ди­на­ми­ку это­го про­цес­са. Ины­ми сло­ва­ми, под­держ­ка по­ли­ти­че­ско­го ли­де­ра – это не ка­кое-то за­стыв­шее яв­ле­ние, оно пред­по­ла­га­ет фор­ми­ро­ва­ние мне­ния, ко­то­рое мо­жет про­хо­дить несколь­ко ста­дий, на­чи­ная, на­при­мер, с от­вер­же­ния влия­ния и со­про­тив­ления ему и кон­чая пол­ным его при­ня­ти­ем. По­это­му су­ще­ст­ву­ет еще один ас­пект, ко­то­рый не­об­хо­ди­мо иметь в ви­ду, при­сту­пая к ис­сле­до­ва­нию про­бле­мы по­сле­до­ва­те­лей. Не­об­хо­ди­мо знать не толь­ко то, кто за­ни­ма­ет по­зи­цию ли­де­ра и кто сле­ду­ет за ним в тот или иной мо­мент, но и кто мог бы вы­сту­пать в ка­че­ст­ве ли­де­ра и его ве­до­мых. Это оз­на­ча­ет, что для бо­лее глу­бо­ко­го ана­ли­за не­об­хо­ди­мо уметь не толь­ко оце­нить возмож­но­сти по­ли­ти­ков и групп, но и вы­пол­нить про­гно­сти­че­скую ра­бо­ту.

Та­ким об­ра­зом, скла­ды­ва­ет­ся па­ра­док­саль­ная кар­ти­на. С од­ной сто­ро­ны, со­вре­мен­ные тео­рии ли­дер­ст­ва в со­ци­аль­ной и по­ли­ти­че­ской пси­хо­ло­гии, ес­ли рас­смат­ри­вать их во всей со­во­куп­но­сти, ос­тав­ляя за скоб­ка­ми ес­те­ст­вен­ные ча­ст­ные из­держ­ки ка­ж­дой из них, ка­за­лось бы, ох­ва­ты­ва­ют все сто­ро­ны объ­ек­тив­но­го яв­ле­ния ли­дер­ст­ва: лич­ность ли­де­ра, со­ци­аль­ную и пер­со­наль­ную кар­ти­ну его ста­нов­ле­ния; ти­пы ли­дер­ст­ва; взаи­мо­дей­ст­вие и взаи­мо­от­но­ше­ние ли­де­ра и его ве­до­мых; мо­ти­вы, ус­та­нов­ки, по­ве­де­ние ве­до­мых; со­от­но­ше­ние ме­ж­ду ли­дер­ст­вом фор­маль­ным (ру­ко­во­дством) и не­фор­маль­ным; ос­нов­ные ха­рак­те­ри­сти­ки групп ве­до­мых; си­туа­ции, в ко­то­рых осу­ще­ст­в­ля­ет­ся ли­дер­ст­во. Вы­хо­дят за рам­ки дан­ной ста­тьи, но объ­ек­тив­но при­мы­ка­ют к изу­че­нию про­бле­мы ли­дер­ст­ва и та­кие тео­ре­ти­че­ские на­прав­ле­ния, как ис­сле­до­ва­ния ор­га­ни­за­ций, по­ли­ти­че­ских дви­же­ний, осо­бен­но­стей фор­ми­ро­ва­ния и функ­цио­ни­ро­ва­ния об­ще­ст­вен­но­го мне­ния. Важ­но и то, что все эти ча­ст­ные кон­цеп­ции и тео­рии в це­лом до­пус­ка­ют их вза­им­ную ин­те­гра­цию.

Со­б­ран не­ма­лый эм­пи­ри­че­ский ма­те­ри­ал по про­бле­мам по­ли­ти­че­ско­го и об­ще­го ли­дер­ст­ва. То есть тео­ре­ти­че­ски про­бле­ма пред­став­ле­на со всех сто­рон, при­том весь­ма со­лид­но.

Од­на­ко су­ще­ст­вую­щие тео­рии ока­зы­ва­ют­ся по­ка бес­силь­ны­ми или поч­ти бес­силь­ны­ми, как толь­ко де­ло до­хо­дит до прак­ти­ки. Они пло­хо пред­ска­зы­ва­ют по­яв­ле­ние ли­де­ров до то­го, как они фак­ти­че­ски вы­хо­дят на аван­сце­ну по­ли­ти­ки. Они не под­ска­зы­ва­ют, ка­кой ли­дер был бы оп­ти­маль­ным в тех или иных ус­ло­ви­ях для той или иной стра­ны, пар­тии, дви­же­ния на бу­ду­щие го­ды. Они не мо­гут пред­ска­зать из­бра­ния оп­ре­де­лен­но­го кан­ди­да­та и да­же не в со­стоя­нии под­ска­зать, как бу­дет они про­те­ка­ют. Но от­час­ти, по-ви­ди­мо­му, и в том, что са­ма тео­рия боль­ше за­ни­ма­лась по­ка внеш­ни­ми ас­пек­та­ми фе­но­ме­на ли­дер­ст­ва, его фор­ма­ми и про­яв­ле­ния­ми, не­же­ли глу­бин­ным его ана­ли­зом, при­чин­но-след­ст­вен­ны­ми свя­зя­ми, что в свою оче­редь от­ра­жа­ет со­стоя­ние мно­гих на­прав­ле­ний пси­хо­ло­ги­че­ских ис­сле­до­ва­ний в це­лом.

Так, вряд ли мож­но до кон­ца по­нять фе­но­мен по­ли­ти­че­ско­го ли­дер­ст­ва, не ра­зо­брав­шись во всех ме­ха­низ­мах во­ли: как про­ис­хо­дит, на­при­мер, пе­ре­да­ча во­ле­во­го им­пуль­са дру­го­му ли­цу или ли­цам, по­че­му од­ни лю­ди на­де­ле­ны этим ка­че­ст­вом в боль­шей, дру­гие в мень­шей сте­пе­ни или же не на­де­ле­ны во­все. Что по­бу­ж­да­ет их в од­них слу­ча­ях по­ви­но­вать­ся чу­жой во­ле, да­же ра­до­ст­но при­вет­ст­во­вать ее, а в дру­гих – со­про­тив­лять­ся ей, ино­гда да­же в ущерб се­бе. Близ­кая к этой про­бле­ме, но все же са­мо­стоя­тель­ная те­ма - ме­ха­низ­мы вну­ше­ния, так­же ос­таю­щая­ся по­ка «тер­ра ин­ког­ни­та». По­че­му од­ни идеи вос­при­ни­ма­ют­ся людь­ми с го­тов­но­стью и чуть ли не сча­сть­ем, а дру­гие на­тал­ки­ва­ют­ся на сте­ну не­при­ятия и не­при­яз­ни, или же на не­про­би­вае­мое рав­но­ду­шие?

При­ме­ни­тель­но к по­ли­ти­че­ской жиз­ни край­не важ­на так­же пси­хо­ло­ги­че­ская сто­ро­на про­бле­мы ле­ги­тим­но­сти - ка­кие соб­ст­вен­но пси­хо­ло­ги­че­ские ме­ха­низ­мы и свя­зи влия­ют на то, что че­ло­век скло­нен вос­при­ни­мать как за­кон­ное или не­за­кон­ное и не толь­ко в по­ли­ти­ко-пра­во­вом, а ско­рее да­же в мо­раль­но-п­си­хо­ло­ги­че­ском смыс­ле.

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

**1.2. Место и роль профсоюзных организаций студентов высших учебных заведений в общественно-политической жизни Ростовской области.**

Профсоюзные организации студентов созданы для отстаивания интересов студентов. Сегодня, когда многие гарантии и льготы утратили свой смысл, когда дорожает все, обостряются финансовые проблемы – это особенно актуально. В нашу жизнь вошли такие тревожные и опасные явления, как безработица, ежегодная убыль населения, распространение опасных заболеваний, стремление определенных кругов решать многие проблемы за счет систематического наступления на жизненные интересы людей. В этой ситуации роль студенческих профсоюзов огромна. Именно они, от имени всего студенчества, говорят с представителями властных структур, законодательными и судебными органами, администрациями ВУЗов для обсуждения насущных экономических и социальных проблем. Это дает возможность более полно и конкретно донести до власти позицию учащейся молодежи по различным проблемам, вести конструктивный диалог, добиваться принятия соответствующих решений.

Самое главное в деятельности студенческих профсоюзов – защита социальных прав. К числу важнейших направлений деятельности студенческих профсоюзов относится и воспитание молодежи.

Когда профсоюзы одного ВУЗа не в состоянии решать какие-то большие проблемы, встает вопрос об объединении. Так на юге страны вот уже более пяти лет интересы студенчества выражает и защищает Южно-Российская ассоциация студенческих профсоюзов.

На Юге России, как и во всей стране в целом, действует большое количество различных политических партий и движений. Они проявляют интерес к студенческим профсоюзам, особенно в периоды выборных кампаний, так как это – прежде всего многочисленные организации. Профсоюзы являются неполитическими организациями, но поддерживают тесные отношения, чаще всего, с «партиями власти». Профсоюзные лидеры оправдывают себя тем, что называют это временным трудоустройством, т.е. речь идет об оказании платных услуг выборным штабам кандидатов, избирательных объединений.

**1.3. Особенности руководства в профсоюзных организациях студентов.**

Чем отличается лидер от руководителя? Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя / 38 /:

* + лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений групп, как некоторой социальной группы;
  + лидерство можно констатировать в условиях микросреды, руководство – элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
  + лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо избирается, либо назначается, 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 более 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 более сложен;
  + сфера деятельности лидера в основном малые социальные группы, где он и является лидером, руководитель представляет свою группу в более широкой социальной системе.

Эти различия с некоторыми вариациями называют и другие авторы.

Хотя по происхождению лидер и руководитель различаются, в психологических характеристиках существуют общие черты, что позволяет оба этих вида деятельности рассматривать как идентичные, хотя в лидерстве преобладают психологические характеристики, а в руководстве – социальные. Т.е. исходя из этого, выражение «профсоюзный лидер руководит» - правильное.

Теперь об особенностях руководства. / 42 / Студенческие годы – это не только романтика, хотя в памяти остается (так уж устроен человек) именно она. Прежде всего, это школа гражданского, профессионального становления. Находясь в стенах своего ВУЗа, студенты постоянно сталкиваются с деятельность студенческого профсоюза – это культурно-массовые мероприятия, всевозможные клубы и кружки, диетическое питание в студенческой столовой. В этой ситуации они принимают решение быть или не быть в профсоюзе, а членство в студенческом профсоюзе действительно добровольное, платить или не платить взносы. Приняв решение и оформив членство, студенты оказываются в этой системе. Здесь нет заработной платы, определенного места работы, кажется все пущено на самотек. Но это не так, так как есть структура, которая руководит всем этим движением. Вся особенность руководства и состоит в том, чтобы привлечь молодого человека в организацию, чтобы он работал в этой группе для общества при полном отсутствии командно-административных рычагов.

Студент может быть:

* коллективист, т.е. тяготеет к коллективным действиям, всегда поддерживает общественные начинания, живет заботами коллектива, стремится поддержать его престиж;
* индивидуалист, т.е. тяготеет к самостоятельности к индивидуальной деятельности;
* претензионист, активно участвующий в общественной жизни, самостоятельный, настойчивый в достижении целей, обладают повышенным тщеславием, обидчивы, хотят быть постоянно в центре внимания;
* конформист, т.е. слабо самостоятельный, ориентированный на лидеров, неконфликтный, быстро подстраивающийся к имеющимся условиям;
* пассивный, с частыми хорошими порывами, но не всегда последовательный и слабовольный;
* изолированный, т.е. тот, который своими действиями и высказываниями оттолкнул от себя большинство.

И со всеми этими людьми нужно работать, подобрать к каждому свой подход. Прежде всего, используются методы убеждения и мотивации.

**ГЛАВА 2. ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО В ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СТУДЕНТОВ ЮЖНО-РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА**

**2.1. Профсоюзная организация студентов Южно-Российского государственного университета экономики и сервиса**.

Профсоюзная организация студентов Южно-Российского государственного университета экономики и сервиса (далее ПОС), как общественная организация осуществляет свою деятельность с сентября 1992 г. Основными целями организации, в соответствии с Уставом / 46 /, являются:

* + защита социально - экономических интересов студентов;
  + решение вопросов временного трудоустройства студентов;
  + целевая материальная поддержка нуждающихся студентов;
  + организация досуга;
  + контроль за соблюдением Устава ВУЗа, в части прав и обязанностей студентов;
  + взаимодействие с профсоюзными организациями других ВУЗов, органами местного самоуправления по вопросам отстаивания интересов членов ПОС.

Членом ПОС может быть любой студент данного ВУЗа , признающий Устав ПОС и уплачивающий членские взносы. Членство и выход из ПОС добровольны.

# ПОС строит и организует свою деятельность, структуру и взаимоотношения на основе следующих принципов:

* добровольность вступления в ПОС, равные права всех ее членов;
* укрепление единства и авторитета ПОС;
* объединение действий в реализации целей и задач ПОС;
* развитие взаимопомощи и солидарности;
* коллегиальность, взаимное доверие в работе;
* личная ответственность избранных в профорганы;
* выполнение решений выборных органов ПОС;
* выборность руководящих органов, гласность и отчетность в их работе;
* уважение мнения каждого члена ПОС;
* право на защиту, разъяснение своей позиции.

ПОС является самостоятельной, самоуправляемой общественной организацией. Высшим органом управления является конференция ее членов, созываемая не реже чем один раз в два года.

Конференция избирает состав профсоюзного комитета и контрольно - ревизионной комиссии, председателя профсоюзного комитета.

Профсоюзный комитет ПОС - коллегиальный орган, который непосредственно организовывает деятельность ПОС. Профсоюзный комитет на своих заседаниях может принимать любые решения в пределах своей компетенции, а также оперативно реагировать на любые возникшие проблемы, касающиеся ПОС.

Председатель профсоюзного комитета осуществляет непосредственное руководство ПОС в период между конференциями.

В его обязанности входит:

* представление ПОС в государственных, муниципальных, судебных органах, общественных организациях, хозяйственных структурах, СМИ, заключение соглашений c ними;
* выступление с заявлениями, направление ходатайств и обращений от имени ПОС;
* осуществление непосредственного руководства над профсоюзным комитетом;
* утверждение штатного расписания, по представлению профсоюзного комитета;
* представление интересов ПОС в Ученом Совете ВУЗа;
* выполнение других функций, делегированных ему конференцией;

**2.2. Проблемы конкретного профсоюзного лидера и его оптимальное поведение.**

Руководство студенческой профсоюзной организацией не менее трудный процесс, чем управление фирмой или предприятием, потому что приходится выполнять различные функции:

* финансовая, предусматривающая сбор средств (взносов), управление и распределение фондов, пожертвований и т.д.;
* "производственная", предусматривающая оптимальное использование средств, людских ресурсов для достижения цели;
* работа с кадрами, т.е. привлечение новых членов в организацию;
* снабжение и т.д.

Для эффективного управления организацией лидер должен понимать для чего молодые люди приходят в нее. Наиболее вероятны следующие причины вступления людей в общественную организацию: чувство принадлежности, взаимопомощь, защита, общение, личные симпатии. Каждый молодой человек должен найти именно то, что ему нужно. Цель руководителя - создание деловой, творческой обстановки и здорового социально-психологического климата в организации, сплочение студентов во имя единой общей цели.

Л.И. Уманский разделяет организаторские способности на три группы: организаторское чутье, умение оказывать эмоционально-волевое воздействие, склонность к организаторской деятельности.

В группу организаторского чутья он включает следующие компоненты / 44 /:

* *психологическая сообразительность -* быстрое понимание психологических особенностей и состояния других людей, умение запоминать людей и их поступки, склонность к психологическому анализу поведения и поступков других людей и своих собственных, способность мысленно ставить себя в психическую ситуацию другого человека и действовать вместо него, глубокая вера и убеждение в силе, способностях и возможностях отдельной личности и коллектива;
* практический психологический ум – умение лидера и руководителя распределять задачи в зависимости от индивидуальных особенностей людей, регулировать психическое состояние в зависимости от условий деятельности и учета взаимоотношений между ними при постановке задач, выдвигаемых перед коллективом в его деятельности;
* *психологический такт* – умение быстро найти необходимый тон, целесообразную форму общения в зависимости от психического состояния и индивидуальных особенностей окружающих людей, в речевой адаптации к разным людям простоте и естественности в отношениях с ними, чувстве справедливости и объективности при оценке и подборе людей.

Ко второй группе организаторских качеств Л.И. Уманский относит качества, связанные с эмоционально-волевым воздействием:

* *общественная энергичность* – способность лидера заражать своей энергией окружающих его людей (с помощью мимики, взгляда, выражения лица, жестов, позы), логически-речевые и практическое воздействие через личный пример;
* *взыскательность*, характеризующаяся смелостью, постоянством и гибкостью, категоричностью и настойчивостью, разнообразными формами понуждения, начиная с шутливой формы до приказа, индивидуальный подход в зависимости от постоянных и временных психических особенностей и состояния людей;
* *критичность –* способность анализировать отклонения от нормы в деятельности и поведении других людей, которая выражается в самостоятельности при проведении критического анализа вместе с коллективом, логичность и аргументированность критических замечаний, прямота и смелость, глубина замечаний, а также доброжелательность.

В третью группу качеств – склонность к организаторской деятельности – Л.И. Уманский выделяет способность руководителя самостоятельно заниматься организаторской деятельностью, смело брать на себя функции организатора и ответственность за работу других людей в трудных и неблагоприятных условиях, потребность осуществлять организаторскую деятельность и постоянную готовность браться за нее, получение положительных эмоций от ее осуществления и скуку, если ею не заниматься.

При работе с коллективом наиболее приемлемы метод убеждения и мотивация / 31 /.

*Метод убеждения.* Процесс убеждения, пожалуй, самый сложный по своей технологии среди остальных методов организационного воздействия. Особое место в этом процессе занимает аргументирование своей позиции. Аргументирование – основа убеждения. Аргументирование – наиболее трудная фаза убеждающего воздействия. Оно требует знаний, концентрации внимания, присутствия духа, напористости и конкретности высказываний. При аргументации необходимо хорошо владеть материалом, четко определить для себя самого задачи, которые нужно решить.

В аргументировании выделяют две основные конструкции:

* доказательная аргументация, когда необходимо что-то доказать или обосновать;
* контраргументация, с помощью которой отвергаются тезисы и утверждения собеседника.

Аргументируя свою позицию нужно придерживаться вполне конкретных принципов:

* оперировать простыми, ясными, точными и убедительными понятиями – иначе смысл диалога легко потопить в море слов и доводов, особенно если они неясны или неточны;
* содержание аргументации должно соответствовать особенности личности того, кому она предназначена; доводы и доказательства хорошо разъясненные по отдельности, намного эффективнее достигают цели, чем если их преподнести вместе;
* аргументирование не должно быть декларированным или выглядеть как монолог главного героя; точно расставленные паузы оказывают большое воздействие, чем поток слов, при этом на собеседника лучше влияет активное построение фразы, чем пассивное, когда речь идет о доказательствах (например, лучше сказать «мы это осуществим», чем «можно осуществить»);
* аргументацию необходимо вести корректно, т.е. всегда признавать правоту собеседника, если он прав, даже если вам это не приятно; это дает право требовать такого же и от собеседника;
* оперировать аргументами понятными для собеседника, избегая пустых фраз – они свидетельствуют об ослаблении внимания;
* свои доказательства, идеи и соображения надо излагать оппонентам как можно нагляднее. Сравнения лучше основывать на опыте собеседника, иначе понимания не получится – собеседник будет не в состоянии понимать смысл ваших доводов из-за непонимания связи между сравниваемыми явлениями. Сравнения должны поддерживать и усиливать аргументацию, быть убедительными, но без преувеличений и крайностей, вызывающих недоверие и тем самым ставящих под сомнение все приводимые примеры.

*Мотивация*. Стремление к материальному вознаграждению естественно для общества и для отдельного человека. Формирование мотивов к действию – одно из главных средств управления. Абрахам Маслоу определял следующие потребности человека:

* физиологические – потребность в еде, сне, жилище, мускульной активности, сексуального удовлетворения;
* экзистенциональные – потребность в безопасности своего существования, уверенность в завтрашнем дне, сохранение хорошего здоровья, сохранение порядка в окружающем человека социуме;
* социальные – потребности связанные в принадлежности к определенной социальной группе, общением, участием в совместной деятельности;
* престижные – потребности в уважении со стороны других, служебном росте, высоком социальном статусе, престиже, общественном признании;
* духовные – потребности в самовыражении, творчестве, развитии своих способностей и самосовершенствования, потребности выполнения своего духовного назначения на земле.

Для удовлетворения потребностей у профсоюзного лидера есть масса возможностей и средств. Это могут быть:

* талоны на бесплатное диетическое питание;
* ордер на вселение в студенческое общежитие;
* запись вне очереди в спортивный клуб;
* помощь при возникновении проблем со сдачей сессии;
* социальная защита, бесплатное медицинское обслуживание;
* привлечение к участию в культурно-массовых мероприятиях;
* бесплатные путевки на базы отдыха и т.д.

В любой деятельности неизбежны и конфликты, т.к. цели, ценности и потребности групп и отдельных людей не всегда совпадают. Существует утверждение, что наличие конфликтов - это признак здоровой организации, т.к. вежливое соглашение со всем подряд неестественно и ослабляет. Представления о поставленных задачах и проектах должны вызывать расхождения и несогласия не следует подавлять, а наоборот нужно вскрывать, поскольку это единственный способ убедиться, что проблема проработана и конфликт предупрежден и разрешен.

Конфликты можно разделить на межгрупповые и межличностные /2 /.

*Межгрупповые конфликты.*Их источником часто становятся неформальные группы в организации. Руководитель должен это предвидеть и предпринять меры по предупреждению конфликтов. Для этого нужно:

* признать неформальную группу и сотрудничать с ней;
* прислушиваться к мнению лидеров неформальной группы;
* не предпринимать действий, которые могут оказать отрицательное влияние на неформальную группу;
* практиковать принятие решений вместе с неформальной группой;
* для предотвращения слухов, сделать более доступной официальную информацию.

Если конфликт все-таки возник, существует несколько способов ее разрешения.

*Примирение.*Сгладить различия и подчеркнуть общие интересы. Улучшение взаимоотношений путем обсуждения проблемы и поиска путей их разрешения. Но существует опасность, что реальная причина скрытая на время в обстановке поверхностного дружелюбия, позднее всплывет снова.

*Компромисс.*Конфликт решается путем переговоров, предполагающих взаимные уступки. Но в последствии это может привести к расколу в организации и даже к самоликвидации.

*Решение проблемы.*В разрешении конфликта участвуют те, кто разделяет ответственность за то, чтобы данные решения в последствии выполнялись. Последовательность действий должна быть следующей:

* четкое определение проблемы и выработка промежуточных результатов при разрешении конфликта;
* поиск альтернативных путей решения и обсуждение преимуществ и недостатков;
* достижение соглашения относительно того, какой путь предпочтительнее и что конкретно нужно сделать.

Другая объективная реальность в деятельности профсоюзной организации - это межличностные конфликты. Он может быть, как открыто враждебный, так и тонко завуалированный. Для предупреждения межличностных конфликтов, руководитель должен учитывать психологическую совместимость людей, их симпатии и антипатии; стимулировать максимальное саморазвитие каждого члена коллектива при условии справедливости и равенства.

В случае возникновения межличностного конфликта, существует несколько способов ее разрешения.

*Силовой метод.*Удаление одной из сторон, игнорирование аргументов другой. Но проблема в том, что проигравший может потерять интерес к данной деятельности или решить начать бороться заново. В любом случае силовой метод предполагает временное затишье, но не разрешение конфликта.

*Сглаживание противоречий.*Сделать вид, что конфликта не существует или все упростить. Опять же, это - всего лишь временная мера.

*Компромисс.* Все участники конфликта идут на взаимные уступки, чтобы принять решения, удовлетворяющие их.

При назревании конфликта и уже при явном конфликте, как межгрупповом та и межличностном важен контроль со стороны руководителя. Существует несколько форм контроля.

*Предотвращение взаимодействия.* Эту стратегию используют, когда накал страстей высок. Конфликт контролируют удерживая враждующие стороны на расстоянии друг от друга. Не смотря на то что разногласия продолжают существовать, у людей появляется время остыть и поискать более конструктивные пути. Но это может быть только временной мерой и случайной столкновение может вызвать взрыв еще большей силы.

*Структурирование форм взаимодействия.*Этот метод можно использовать в тех случаях, когда нет возможности разделить враждующие стороны. Суть данной стратегии - выработка основных правил взаимодействия.

*Персональное консультирование.*Эта стратегия дает шанс людям ослабить сдерживаемое напряжение и может подтолкнуть их к тому, чтобы подумать о других способах разрешения конфликта.

*Конструктивная конфронтация.*Суть данной стратегии в том, чтобы свести конфликтующие стороны между собой и в присутствии третьей стороны создать обстановку сотрудничества и совместного поиска решений. Основная цель - заставить конфликтующие стороны понять и продумать чувства и восприятия другой. Это процесс достижения взаимопонимания, чтобы создать ситуацию выигрышную для всех; анализа проблем, вызвавших конфликтную ситуацию, с учетом фактов и реального поведения участников конфликта.

Ключевая роль в этом процессе отводится третьей стороне. Ей нужно достичь соглашения об основных правилах спора, который ведется, чтобы выявить факты и свести к минимуму враждебное поведение. Третья сторона должна избегать попыток поддерживать одну из сторон, она должна занимать позицию консультанта и руководствоваться следующими требованиями:

* активно слушать;
* наблюдать столь же хорошо, как и слушать;
* помогать людям понять и определить проблему, задавая точные, относящиеся к делу вопросы;
* определять чувства и позволять им проявляться;
* помогать людям определять для себя, в чем состоят их проблемы;
* поощрять людей к тому, чтобы они искали альтернативные решения;
* добиваться того, чтобы люди составляли собственные планы разрешения конфликта, в то же время давая советы и оказывая помощь, если они попросят об этом.

При разрешении конфликтов бывают такие типичные ошибки:

* запаздывание в принятии мер по собственно урегулированию и дальнейшему преодолению конфликтов;
* попытка разрешить конфликт без выяснения его истинных причин;
* применение только силы, карательных мер при урегулировании конфликтов или наоборот только дипломатических методов;
* шаблонное применение схем урегулирования конфликта, без учета особенностей.

Нужно также активно применять профилактику конфликтов - работу с еще не начавшими, а лишь возможными конфликтами. Профилактика конфликтов предполагает их прогнозирование при постоянном информационно-аналитической сопровождении. Это требует мониторинга конфликтных ситуаций в своей организации и в организациях подобного типа. Надо помнить, что объективного описания конфликта не бывает, оно всегда субъективно. Профилактика должна быть направлена на устранение условий возникновения конфликтов.

М. Педлер определял 11 качеств необходимых для успешного управления организацией / 34 /:

* знание основных проблем организации и качеств ее членов;
* наличие профессиональных знаний;
* понимание ситуаций и проявление соответствующей реакции;
* умение анализировать, решать проблемы, принимать решения, выносить суждения;
* владеть искусством общения с людьми;
* эмоциональная устойчивость;
* целенаправленная деятельность;
* наличие творческого подхода к решению проблем;
* гибкость ума;
* наличие сбалансированности в процессе приобретения навыков;
* стремление к самопознанию.

Придерживаясь этих обобщающих качеств, профсоюзному лидеру будет намного легче в своей деятельности.

###### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профсоюзные организации студентов в России, которые стали массово появляться в начале 90-х годов, заняли определенное место в общественно-политической жизни страны. Студенческому профсоюзному движению присущи черты организации, сформированной по профессиональному признаку (студент это – временная занятость), но есть и свои особенности. В любом случае цель студенческих профсоюзов - отстаивание интересов учащихся, прежде всего, их социальных прав. Они также играют важную роль в воспитании молодежи.

При формировании студенческого профсоюзного движения, как и любого движения социальных групп, выдвигается лидер. Именно ему, изучению его проблем была посвящена данная дипломная работа.

Проблемы лидерства в профсоюзной организации студентов рассматривались, как аспект социального и политического лидерства.

В ходе исследования была изучены:

- литература, затрагивающая проблемы лидерства отечественных и западных авторов;

- литература, газеты и другие материалы профсоюзных организаций;

- определены особенности руководства в профсоюзных организациях студентов ВУЗов;

1. опыт деятельности и руководства в профсоюзной организации студентов ЮРГУЭС;
2. проблемы конкретного лидера – председателя профсоюзного комитета студентов ЮРГУЭС.

C учетом особенностей руководства в профсоюзных организациях студентов, определены качества, которые необходимы профсоюзному лидеру для успешного руководства. Это:

- знание проблем организации и качеств ее членов;

1. умение анализировать, принимать решения, выносить суждения;
2. умение убеждать;

- владеть искусством общения с людьми;

- эмоциональная устойчивость;

- целеустремленность;

- наличие творческого подхода к решению проблем;

- гибкость ума;

- умение прогнозировать и разрешать конфликтные ситуации;

- умение использовать методы мотивации;

- организаторские способности.

В процессе выполнен данной работы автор неоднократно встречался и беседовал с лидерами профсоюзных организаций студентов. Так как многие из них со специализированным техническим образованием, то у них был отмечен недостаток теоретических знаний в области менеджмента, лидерства, управления персоналом. В своей работе они все опираются на свой практический опыт, но признают, что сказывается отсутствие теоретических знаний.

Автор и представители студенческих профсоюзов пришли к мнению о необходимости организации семинаров по проблеме лидерства в студенческих профсоюзных организациях на уровне Южно-Российской Ассоциации студенческих профсоюзных организаций.

В конечном итоге, цель данной выпускной дипломной работы – определение оптимальных социально-психологических основ лидерства в профсоюзных организациях студентов высших учебных заведений на примере профсоюзной организации студентов ЮРГУЭС (г. Шахты Ростовской области), можно считать достигнутой.

# **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Агеев В. С. Межгрупповое взаимодействие. - М.: МГУ, 1990.
2. Агеев В.С., Психология межгрупповых отношений, М. МГУ, 1983г.
3. Андреева Г.М., Современная социальная психология на Западе, М., 1978г.
4. Базаров Т.Ю., Практика работы с персоналом, М., 1994г.
5. Белкин П., Социальная психология научного коллектива, М., 1987г.
6. Бойдел Т., Как улучшить управление организацией, пособие для руководителя – М., 1995г.
7. Брендель С., Шпиклис Ю. Психологический тренинг коллектива. М, 1984.
8. Вудкок М. Фрэнсис. Раскрепощенный менеджер. М., 1991.
9. Газман А.Я., Психология в политике: от объяснений к воздействию, М., 1994г.
10. Генов Ф., Психология управления, София, 1974г.
11. Грачев М.В., Суперкадры: управление персоналом в международной корпорации. – М.: Дело, 1993.
12. Громова O. Н. Конфликтология. М„ 1993.
13. Де­пар­та­мент ис­сле­до­ва­ний, ин­фор­ма­ции и ста­ти­сти­ки ЦБ: во­про­сы ор­га­ни­за­ции и дея­тель­но­сти // Журнал “День­ги и кре­дит”, N 1, 1994 г.
14. Дизель П. М., Мак—Кинли Раньян. Поведение чело­века в организации. М., 1993.
15. Диминский Г.Г., Социально – политическая психология, М. 1994г.
16. Донцов А. И. Психология коллектива. МГУ, 1984.
17. Жуков Ю.М., Эффективность делового общения, М., 1992г.
18. Зайцев И.Н., Западная социальная психология в поисках новой парадигмы. М. 1993.
19. Зимичев А. М. Психология политической борьбы. СПб., 1993.
20. Исаев М. Ю., Хмелевский В. Н. Психотерапевти­ческая помощь коллективу. Красноярск, 1992.
21. Каверин С. Б. Психология и политика. Тамбов, 1992.
22. Ковалев А.Г. Коллектив и социально-психологические проблему руководства. М., Политиздат, 1995г.
23. Кон И.С., Социология личности, М., 1987г.
24. Кондэ Г. Развитие и совершенствование служб управления. М., 1970.
25. Кричевский Р. Л. Если вы. руководитель. М., 1993.
26. Кричевский Р. Л., Дубовская Е.М. Психология ма­лой группы. МГУ, 1991.
27. Ксенчук Е.В., Технология успеха, М., 1993г.
28. Кузьмин Е.С., Руководитель и коллектив Л., Лениздат, 1974г.
29. Кучинский Г.М., Психология внутреннего диалога, Минск, 1988г.
30. Ладанов И.Д. Практический Менеджмент М.1995
31. Лукошкин А.Н. Как вести за собой людей. М., Молодая гвардия, 1981г.
32. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1996.
33. Минделл А. Лидер как мастер единоборства Ч. 1, 2. М„ 1993.
34. Михеев В.И., Социально – психологические аспекты управления. Стиль и метод руководителя, М., 1975г.
35. Немов Р., Социально – психологический анализ эффективной деятельности коллектива, М., 1984г.
36. Оль­шан­ский Д., Ко­му ин­те­рес­ны ин­те­ре­сы ли­де­ра? // Журнал “Биз­нес”, N 8, 1995 г.
37. Паркинсон С. Н. Как преуспеть в бизнесе. Тула, 1992.
38. Парыгин Б.Я., Основы социально – психологической теории, М., 1971г.
39. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Кол­лектив. М., 1992.
40. Платонов К.К. О системе психологии
41. Платонов Ю. П. Психология коллективной дея­тельности. ЛГУ, 1990.
42. Платонов Ю.П., Студенческие отряды: Лениздат, 1988г.
43. Радугин А.А., Основы менеджмента. – М.: Центр, 1997.
44. Уманский Л.И. Психология организационной деятельности, М., Просвещение, 1980г.
45. Уор­рен Бен­нис, Берт На­нус, Ли­де­ры -стра­те­гия при­ня­тия са­мо­стоя­тель­ных ре­ше­ний.
46. Устав Профсоюзной организации студентов ЮРГУЭС.
47. Утюжанин А. П. Устюмов Ю. А. Социально-психо­логические аспекты, управления коллективом. М, 1993.
48. Шакель В.М., Управленческая психология, М., Эконмика, 1984г.
49. Швалъбе Б. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса. М., 1993.
50. Якокка Л. Карьера Менеджера. С-Пб. 1994г.

# **СОДЕРЖАНИЕ**

Введение . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

ГЛАВА 1. Теоретические основы лидерства . . . . . . . . . . . . . .

1.1. Лидер, кто это? . . . . . . . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.1. Лидер и лидерство. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.2.Качества присущие лидеру. . . . . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.3. Окружение лидера. . . . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.4. Лидерство и современность. . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.5. Лидер или вождь. .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.6. Лидер или руководитель.. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.7. Общие теории лидерства. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

1.1.8. Теории лидерства в американской психологии. . . . . . . .

1.2. Место и роль профсоюзных организаций студентов . . . .

высших учебных заведений в общественно-

политической жизни Ростовской области.

1.3. Особенности руководства в профсоюзных организациях. . студентов.

ГЛАВА 2. Лидерство и руководство в профсоюзной . . . . . . . .

организации студентов Южно-Российского

государственного университета экономики и сервиса.

2.1. Профсоюзная организация студентов Южно-Российского государственного университета экономики и сервиса.

2.2. Проблемы конкретного лидера и его оптимальное поведение Заключение. . . . . . . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .

Список литературы . . . . . .. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . .