ХРИСТИАНСКИЙ ГУМАНИТАРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**РЕФЕРАТ**

студентки 5 курса гуманитарного факультета

Учебная дисциплина: **«ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП И МЕЖГРУППОВЫХ ОТНОШЕНИЙ»**

**Тема: « ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА В ГРУППЕ»**

«ЗАЩИЩЕН»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«ОЦЕНКА»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Одесса-2008г.

**ПЛАН**

Введение

1. Психологические аспекты лидерства и руководства в группе.
	1. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство»
	2. Признаки и функции лидерства в теориях лидерства
	3. Стили лидерства и руководства

Заключение

Литература

# ВВЕДЕНИЕ

Каждый член группы в соответствии со своими деловыми и личностными качествами, вкладом в общее дело, развитостью чувства долга и ответственности, благодаря признанию группой его заслуг и способности оказывать влияние на окружающих занимает определенное положение в системе групповой организации. Групповая структура с этой точки зрения представляет собой своеобразную иерархию статусов ее членов.

Лидерство, как один из способов дифференциации группы, возникает в результате общения и взаимодействия индивидов в составе группы и становится сложным психологическим феноменом, в котором определенным образом фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития.

Проблема лидерства и руководства – одна из кардинальных проблем социальной психологии. Она касается не только вопросов интеграции группы, но и психологически описывает субъекта этой интеграции. Психологические аспекты лидерства и руководства и являются темой данной работы.

1. **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА**
	1. **Соотношение понятий «лидерство» и «руководство»**

Понятие «лидер» связано с понятием «управление» и «руководства».

Лидерство определяется, во-первых, как ведущее положение отдельного лица социальной группы, класса, партии, государства, что обусловлено более эффективными результатами деятельности (экономической, политической, спортивной и т.д.), во-вторых, как процессы внутренней самоорганизации и самоуправления группы, коллектива, что обусловлено индивидуальной инициативой их членов.

В отличие от лидера руководитель всегда выступает посредником социального контроля и административно-государственной власти. Лидер – это член группы, который добровольно взял на себя значительную меру ответственности в достижении групповых целей, нежели того требуют формальные предписания или общественные нормы. Формальный лидер назначается или выбирается, приобретая таким образом официальный статус руководителя. Неформальный лидер – это член группы, который наиболее полно в своем поведении отвечает групповым ценностям и нормам. Он ведет группу, стимулируя достижения групповых целей и проявляя при этом более высокий уровень активности в сравнении с другими членами группы.

В отечественной социальной психологии определены отличия в содержании понятий «лидер» и «руководитель». Б.Д. Парыгин отмечает такие отличия:

* лидер призван осуществлять преимущественно регуляцию межличностных отношений в группе, а руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений;
* лидерство возникает при условиях микросреды, руководство же – элемент макросреды, оно связано со всей системой общественных отношений;
* лидерство возникает стихийно, руководитель или назначается, или выбирается;
* явление лидерства менее стабильно, зависит от настроения группы, руководство – более стабильно;
* руководство подчиненными в сравнении с лидерством имеет определенную систему санкций;
* процесс принятия решения руководителем более сложный и опосредован обстоятельствами, которые не обязательно имеют истоки в данной группе, лидер принимает непосредственные решения, относящиеся к групповой деятельности;
* сфера деятельности лидера – по большей части – малая группа, где он является лидером; сфера деятельности руководителя более широкая, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

Однако лидер и руководитель имеют дело с однопорядковым типом проблем, а именно – они должны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач. В психологической характеристики их деятельности имеется и много общих черт. Однако при этом, лидерство – это чисто психологическая характеристика поведения отдельных членов группы. Руководство в большинстве своем является социальной характеристикой отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения.

* 1. **Признаки и функции лидерства в теориях лидерства**

Лидерство, как и руководство стало объектом исследований в начале 20-х годов ХХ столетия, когда начал проявляться интерес к управлению как к науке. Ранние исследования имели целью выявить общие качества или личностные характеристики эффективных руководителей. Одной из ранних теорий является «теория черт» (личностная теория лидерства). Согласно этой теории лидером может быть только такой человек, который имеет определенный набор личностных качеств или совокупность определенных психологических черт. Разные авторы стремились выделить необходимые для лидера черты или характеристики, однако так и не пришли к единому мнению.

Так, американский исследователь К. Берд составил список, в котором фигурировали – инициативность, коммуникабельность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, доброта. Позднее Р. Стокдилл добавил еще популярность, красноречие и пр. Хотя ни одна из черт не занимает значительного места в характеристике лидера, однако они в характеристике лидера присутствуют.

Согласно Максвеллу, потенциальный лидер обязан иметь позитивное восприятие, служить общим интересам, иметь потенциал роста и быть последовательным и отданным делу: быть гибким, порядочным, иметь широкий кругозор, придерживаться дисциплины и проявлять благодарность организации и людям. Однако, руководствуясь одним из основных положений социальной психологии о значении социальной ситуации, рассматривать эффективность лидера, учитывая только черты личности , недостаточно. Существует несколько теорий лидерства, которые фиксируют внимание одновременно на личностных качествах лидера и ситуации, в которой он действует. Это ситуационные теории лидерства.

Согласно ситуационным теориям лидерства, лидерство – это продукт определенной ситуации. В разных конкретных ситуациях групповой жизни появляются отдельные члены группы, которые имеют преимущества перед другими, хотя бы одной чертой, а поскольку именно эта черта является необходимой в данный момент, человек становиться лидером. Одной из наиболее известных из теорий такого рода, является теория Ф. Фиддера, которая утверждает, что эффективность лидера зависит от того, насколько данный лидер ориентирован на задачу или на взаимоотношения, а также от того, в какой степени лидер контролирует группу и реализует свое влияние на нее. Следует отметить, что теория Фиддера прошли успешную проверку на многочисленных группах лидеров, включая директоров предприятий, администраторов, начальников отделений и пр.

Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства считают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения. В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации.

Исходя из различных теорий лидерства, в современной психологии в качестве основных признаков лидерства выделяют следующие:

* более высокая активность и инициативность индивида при решении группой совместных задач;
* большая информированность о решаемой задаче, о членах группы, о ситуации в целом;
* более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы.

Основные функции лидерства – организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе.

Феномен лидерства определяется взаимодействием ряда переменных, основными из которых являются психологические характеристики личности самого лидера, социально-психологические характеристики группы, характер решаемых задач и особенности ситуации, в которой находится группа.

* 1. **Стили лидерства и руководства**

Как показывает практика, психологический климат в группе определяется прежде всего деловыми отношениями руководства и подчинения, отношениями ответственной зависимости. Следовательно, от стиля руководства в значительной мере зависит эффективность деятельности группы, уровень осознанности общих целей и задач каждым его членом, степень личного участия в их реализации.

Деление лидеров и руководителей с точки зрения стиля и метолов работы на авторитарных и демократических берет начало в экспериментах по лидерству, проведенных в свое время под руководством К. Левина. Эти эксперименты выявили три типа лидерства, которые по-разному влияют на эффективность групповой деятельности (авторитарный, демократический, попустительский).

Авторитарный (административный, директивный, волевой) стиль отличается тем, что группой управляет один человек – руководитель. Он вырабатывает, координирует и контролирует ее деятельность. Этот стиль усиливает фрустрацию и способствует тем самым возникновению неформальных групп.

Демократический стиль управления (руководства) называют еще коллегиальным, товарищеским. Его характерная черта – активное общение между начальником и его сотрудниками, составляющими группу. Этот стиль способствует распространению информации и облегчает принятие решений, однако, при авторитарном стиле решения принимаются быстрее. Демократический стиль управления труднее реализовать. Он предполагает у руководителя таких качеств, как чувство личной ответственности, способность понимать других, толерантность и пр.

Попустительский стиль руководства (либеральный, невмешивающийся, анархический) характеризуется тем, что функция управления полностью передается членам группы, которая становится «группой без руководителя». В действительности лидер существует, но его позиция незаметна. Такая группа живет очень динамично, но расходует много сил на свою организацию.

Каждый из перечисленных стилей управления имеет как свои достоинства, так и недостатки.

Типология лидерства К. Левина имеет в отечественной психологии наиболее широкое распространение, однако существуют еще несколько значительных теорий стилей лидерства. К таким теориям относится, например, теория Дугласа Мак Грегора, которая выделяет стили «Х» и «У» в зависимости от восприятия лидером человеческой сущности.

Для стиля «Х» характерно восприятие подчиненных как массы людей, которые вообще не любят работать, стремятся избежать работы, как таких, которые не имеют честолюбия, безответственных, несамостоятельных, как таких, которые требуют защиты. Поэтому их необходимо заставлять работать, использую принуждение и наказание. Жесткий контроль.

Руководители стиля «У» исходят из того, что работа – это природный процесс, свойства людей.. В соответствующих условиях люди не только не избегают работы и ответственности, но стремятся к ней. Способности к творчеству присущи многим людям и задача руководителя – использовать их.

Ученые Хьюстонского университета Блейк и Мутон разработали управленческую матрицу. По их мнению стиль руководства определяется местом поля, ограниченного осями «забота о производстве» и «забота о людях».

Существуют также теории стилей управления, которые выделяются в зависимости от характера взаимодействия руководителя с подчиненными в процессе принятия решений. Существуют модели, связывающие стиль руководства со степенью зрелости группы, которая в свою очередь связана со степенью вхождения членов группы в дела организации, степенью причастности к этим делам.

Наличие многочисленных теорий стилей руководства и лидерства показывает, что большую социальную систему общества, которая является живым организмом тяжело смоделировать и описать.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В социальной психологии существует несколько точек зрения на природу и сущность лидерства. Одна из них – «теория черт» - обоснованно определяет лидеров по их личностным качествам. Другая – «ситуационная теория» обосновывает инициативное поведение личности потребностями сложившейся социальной ситуации.

В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности малой группы – деловой, связанной с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач, и эмоциональной, связанной с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы, - выделяют два основных вида лидерства – лидерство в деловой сфере и лидерство в эмоциональной сфере. Эти два вида лидерства могут быть персонифицированы в одном лице, но чаще они распределяются между членами группы. В зависимости от степени выраженности направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы можно выделить типы лидеров, ориентированных на решение групповых задач; на общение и взаимоотношения в группе; универсальных лидеров.

Существует несколько теорий «стилей лидерства» - системы приемов влияния лидера на группу. Наиболее распространенной в отечественной психологической науке является теория К. Левина, который выделяет три стиля руководства – авторитарный, демократический, попустительский.

Феномен лидерства определяется взаимодействием ряда переменных, основными из которых, являются психологические характеристики членов малой группы, характер решаемых задач и особенности ситуации, в которой находится группа.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Ануфриева Н.М., Зелинская Т.Н., Зелинский Н.Е. Социальная психология: Курс лекций.-К.: МАУП, 2000.-136с.
2. Москаленко В.В. Соціальна психологія: Підручник, К.: Центр навчальної літератури, 2005.-624с.
3. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива.-М.: Просвещение, 1978.-176с.
4. Парыгин Б.Д. Социальная психология.-СПб, 1999.-543с.
5. Платонов Ю.П. Психология коллективной деятельности. Теоретико-методологический аспект –Л.: Изд-во ЛГУ, 1990.-184с.
6. Шихарев П.Н. Современная социальная психология.- М.: ИП РАМ, 2000.- 448с.