**Теории лидерства**

**Содержание**

Введение

Основные теории лидерства

Виды лидерства

Роли лидера

Список литературы

**Введение**

Теории лидерства - научные теории, объясняющие феномен лидерства, его происхождение и функционирование.

Лидерство как и управление, является до некоторой степени искусством. Досегодняшнего дня вопросы о лидерстве остаются актуальными, поскольку ещё не дано каких-либо чётких и определённых ответов. Но различные модели и теории, которые рассматривает данная работа, помогают осознать необходимость гибкогоподхода к руководству.

Чтобы точно оценить ситуацию, руководитель должен хорошо представлятьспособности подчинённых и свои собственные, природу задачи, потребности, полномочия и качество информации. Руководитель всегда должен быть готовым к переоценке суждений и, если необходимо, соответствующему изменению стиля руководства. Очень немногие из тех, кто выбрал карьеру руководителя, согласны оставаться долгие годы на одной и той же работе. Многие активно стремятся к продвижению на должности с большей ответственностью. Руководитель, который выбрал определённый стиль лидерства и строго его придерживается, поскольку этот стиль хорошо зарекомендовал себя в прошлом, может оказаться неспособным осуществлять эффективное руководство в другой ситуации на более высоком посту, где все его непосредственные подчинённые ориентированы на достижения.

Руководитель, который хочет работать как можно более эффективно, получить всё, что можно от подчинённых, не может позволить себе применять какой-тоодин стиль руководства на протяжении всей своей карьеры. Скорее руководитель должен научиться пользоваться всеми стилями, методами и типами влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации.

В данной работе описываются общепринятые теории лидерства, которые составляют теоретическую основу для практического применения в различных организациях, где одним из важных вопросов является эффективное лидерское управление.

**Основные теории лидерства**

Феномен лидерства занимает особое место в психологии в силу своей яркости и занимательности.

Феномен лидерства — одна из наиболее изучаемых проблем современной психологии. Именно здесь накоплен основной массив исследований, концепций и попыток теоретического обобщения. При изучении этого раздела политической психологии наиболее продуктивно постоянное обращение к истории проблемы, углубленный исторический экскурс в проведенные ранее исследования. В исследованиях феномена лидерства пока еще нет «окончательного диагноза», который позволил бы кратко суммировать и обобщить достижения, отбросив заведомо неверные концепции.

До конца XIX — начала XX веков основные подходы к проблеме теории лидерства носили сугубо описательный характер. Анализ стал достоянием XX века. Различные теории вплотную попытались объяснить природу лидерства и выявить факторы, влияющие на этот феномен. В обобщенном виде можно выделить несколько групп подобных теорий.

***Теории «героев» и «теории черт»*.** Теории данной группы — из самых древнейших. Кратко упомянем лишь некоторые их истоки. Как известно, значительная часть политико-психологических черт и особенностей детерминирована социокультурными обстоятельствами. Так, древние египтяне приписывали своему императору «божественные черты»: «властное высказывание» в устах, «понимание в сердце», но «язык его — усыпальница справедливости». Гомеровская Илиада раскрыла четыре необходимых, по мнению древних греков, качеств вождей: справедливость (Агамемнон), мудрость (Нестор), хитрость (Одиссей) и доблесть (Ахилл). Перечни таких или похожих качеств встречаются в самых разных культурах: Правда, модели поведения лидеров и «наборы» лидерских «черт» со временем не раз менялись. Тем не менее, образы героев были, есть и всегда будут. Во всяком случае, пока сохраняются сторонники понимания истории как творения «героев», великих людей. Значит, будут множиться и списки «героических» черт.

В XX веке известные представители «героической» теории (Т. Карлайл, Е. Дженнингс, Дж. Дауд и др.) пытались изучать качества, «передающиеся по наследству» и «способствующие завлечению масс». Затем, вслед за «героической», уже «теория черт» попыталась дать ответ на вопрос, какими свойствами должен обладать лидер как особый субъект деятельности. Ее сторонники (Л. Бернард, В. Бинхам, О. Тэд, С. Килбоурн и др.) считали, что лидером человека делают определенные психологические качества и свойства («черты»). Лидер рассматривался ими через призму ряда факторов, Во-первых, к таким факторам относились его «способности» — умственные, вербальные и т. д. Во-вторых, «достижения» — образование и физическое развитие. В-третьих, «ответственность» — зависимость, инициатива, упорство, желание и т. д. В-четвертых, «участие» — активность, кооперация и т. д. В-пятых, «статус» — социально-экономическое положение, популярность. В-шестых, важными признавались «ситуативные черты» личности.

Выделим основные качества, которые сторонники этой теории считали необходимыми для лидера:

сильное стремление к ответственности и завершению дела;

энергия и упорство в достижении цели, рискованность и оригинальность в решении проблем;

инициативность;

самоуверенность;

способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения;

желание принять на себя все последствия действий и решений;

способность противостоять фрустрации и распаду группы.

Можно по-разному относиться к подобным взглядам. Однако обратим внимание на любопытные результаты, которые принесло комплексное исследование лидерского поведения, проведенное в прикладных целях по заказу госдепартамента США в 1979 году. Оно показало, что наиболее важные черты современного политического лидера — это неформализованные организаторские навыки, избегание бюрократических подходов, терпимость к фрустрации, прямота суждений, способность выслушать чужое мнение, энергичность, ресурс роста и юмор. Согласимся, что годы идут, а качества, приписываемые лидеру, остаются неизменными. При этом забавно, что интеллектуальные способности до сих пор не считаются обязательными для лидера.

Страсть в смысле ориентации на существо дела, страстной самоотдачи делу... Глазомер, способный с внутренней собранностью и спокойствием поддаться воздействию реальностей... требуется дистанция по отношению к вещам и людям... Проблема состоит в том, чтобы втиснуть в одну и ту же душу и жаркую страсть, и холодный глазомер» (Избранные произведения, — М.: Прогресс, 1990. — С. 690-691.).

При всей своей занимательности, теории «героев» и «черт» мало продуктивны в научном отношении. Они позволяют красиво описывать яркий феномен, но не приближают проникновение в его суть. Несмотря на общее признание этого, теории такого рода продолжают множить число своих сторонников, создавать все новые списки необходимых лидерских качеств. В определенной мере, это инерция прежних, описательных подходов. Научное изучение феномена лидерства пошло дальше.

***Теории среды*.** Основное положение группы теорий, объединяемых под этим названием, гласит: лидерство является функцией окружения, т. е. определенных времени, места и обстоятельств, в том числе культурных. Этот подход игнорировал индивидуальные различия людей, объясняя их поведение исключительно требованиями среды. Так, согласно Е. Богардусу, тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.

В. Хоккинг предполагал, что лидерство — функция группы, которая передается лидеру, только когда группа желает следовать выдвинутой им программе. В этой связи X. Персон выдвинул две гипотезы: 1) каждая ситуация определяет как качества лидера, так и самого лидера; 2) качества индивида, которые определяются ситуацией как лидерские качества, являются результатом предыдущих лидерских ситуаций. Не вызывая отторжения, такие выводы, однако, также мало чего проясняли.

В свое время Дж. Шнейдер с удивлением обнаружил, что количество генералов в Англии в разные времена было прямо пропорционально количеству военных конфликтов, в которых участвовала страна. Это стало наиболее яркой иллюстрацией справедливости теорий среды. Для оценки их сути воспользуемся высказыванием А. Мэрфи: ситуация вызывает лидера, который и должен стать инструментом разрешения проблемы. То есть ситуация ситуацией, но и сам лидер что-то значит.

Личностно-ситуационные теории. Эта группа теорий является как бы симбиозом двух предыдущих. В ее рамках одновременно рассматриваются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства. В частности, по мнению С. Казе, лидерство генерируется тремя основными факторами: личностными качествами лидера, группой его последователей и сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа).

Р. Стогдилл и С. Шартл предложили описывать лидерство через понятия «статус», «взаимодействие», «сознание» и «поведение» индивидов по отношению к другим членам организованной группы. Следовательно, лидерство рассматривается скорее как система отношений людей, а не как характеристика изолированного индивида.

X. Герт и С. Миллз считали, что для понимания феномена лидерства надо уделять специальное внимание таким факторам, как черты и мотивы лидера, его общественный имидж, мотивы его последователей, черты лидерской роли, а также учитывать «институциональный контекст» и «ситуацию».

Таким образом, в разных вариантах теории данной группы пытались расширить достоинства предыдущих подходов. Однако достичь желаемого удалось не во всем.

***Теории взаимодействия-ожидания*.** Согласно взглядам Дж. Хоманса и Дж. Хемфилда, теория лидерства должна рассматривать три основные переменные: действие, взаимодействие и настроения. Это предполагает, что усиление взаимодействия и участие в совместной деятельности связано с усилением чувства взаимной симпатии, а также с внесением большей определенности в групповые нормы. Лидер в этой теории определяется как, прежде всего, инициатор взаимодействия.

Например, теория ***«усиления ожиданий»*** Р. Стогдилла основана на простом утверждении. У членов группы, считал он, в процессе взаимодействия усиливаются ожидания того, что каждый из них будет продолжать действовать соответствующим образом. Роль индивида определяется взаимными ожиданиями, экспектациями, и, если его действия совпадают с ожиданиями группы, ему будет разрешено к ней присоединиться, т. е. его допустят («примут») в группу. Лидерский потенциал человека зависит от его способности инициировать нужные взаимодействия и ожидания.

Согласно теории ***«целевого поведения*»** (path-goal theory) M. Эванса, степень проявления внимания лидером определяет осознание последователями будущего поощрения, а степень инициирования структуры лидером определяет осознание подчиненными того, какое именно поведение будет поощрено. Близкая к ней «мотивационная теория» (Р. Хау, Б. Басе) понимала лидерство как попытку изменения поведения членов группы через изменение их мотивации. Ф. Фидлер считал, что «лидерское поведение» зависит от требований конкретной ситуации. Например, «ориентированный на работу» лидер будет эффективным в крайних ситуациях (слишком легкая или слишком тяжелая работа). Лидер же, ориентированный «на взаимоотношения», обычно эффективен при решении «умеренных», как бы «промежуточных» проблем.

***«Гуманистические» теории лидерства***. Группа теорий лидерства, получивших название «гуманистические», во главу угла ставила развитие эффективной организации. По мнению представителей этого подхода, человек по самой своей природе — «существо мотивированное», а организация по своей природе всегда структурирована и контролируема. Главной функцией лидерства является модификация организации с целью обеспечения свободы индивидов для реализации их мотивационного потенциала и удовлетворения своих нужд — однако, при одновременном достижении целей организации.

Д. Мак-Грегор разработал две теории организующего лидерства. Первая, так называемая теория X, основана на предположении, что индивиды обычно пассивны, противостоят нуждам организации и, следовательно, их необходимо направлять и «мотивировать». Вторая, теория Y, основана на предположении, что люди уже обладают мотивацией и стремятся к ответственности, поэтому необходимо так их организовывать и направлять, чтобы они одновременно реализовывали и свои цели, и цели организации. Две эти теории отражали, по сути, два этапа развития организации.

С. Аргирис также указывал на наличие конфликта между организацией и индивидом. По его мнению, природа организации предполагает структурирование ролей ее членов и контроль над исполнением ими своих обязательств. В природе человека заложено стремление к самореализации через проявление инициативы и ответственности. Значит, эффективное лидерство должно принимать это во внимание и опираться, прежде всего, на эти качества.

Р. Ликерт считал, что лидерство — процесс относительный, и лидер должен принимать во внимание ожидания, ценности, межличностные навыки подчиненных. Лидер должен дать подчиненным понять, что организационный процесс направлен на их пользу, так как обеспечивает им свободу для ответственного и инициативного принятия решений.

В рамках данной теории Р. Блайк и Дж. Моутон сумели изобразить лидерство графически: по оси абсцисс — забота об индивидах, по оси ординат — забота о результате. Чем выше значения этих координат, тем больше развиты отношения доверия и уважения в организации.

В целом же, отметив условную «гуманистичность» данных теорий, сделаем вывод: это был все-таки шаг вперед по сравнению с предшественниками. Гуманистический подход опирается на углубленный анализ личностно-психологических корней феномена лидерства.

***Теории обмена***. Представители данной теории (Дж. Хоманс, Дж. Марч, X. Саймон, X. Келли и др.) исходят из того, что общественные отношения представляют собой форму особого обмена, в ходе которого члены группы вносят определенный не только реальный, производительный, но и сугубо психологический вклад, за что получают некий психологический «доход». Взаимодействие продолжается до тех пор, пока все участники находят такой обмен взаимовыгодным. Т. Джакобс сформулировал свой вариант теории обмена следующим образом: группа предоставляет лидеру статус и уважение в обмен на его необычные способности к достижению цели. Процесс обмена сложно организован, он включает многочисленные системы «кредитования» и сложные «выплаты».

Данная группа теорий, будучи суперрационалистичной, отражает, безусловно, лишь одну из сторон феномена лидерства. Однако ее влияние на современную политическую психологию значительно. Обобщенно говоря, вся история изучения феномена лидерства привела к тому, что воцарились два суперподхода: рационалистический и гуманистический.

***Мотивационные теории лидерства***. Согласно В. Стоуну, мотив — это своеобразная выученная «навязчивая идея», основанная на внутренней потребности компетентно обращаться с окружающей средой. Независимо от первоначальной потребности (власть, престиж, самовыражение), мотивация зависит от осознаваемых человеком возможностей. Естественно, слишком сильная мотивация может исказить восприятие. Например, слишком сильно мотивированный кандидат, объективно имеющий мало шансов на успех, может слепо верить в свою победу на выборах. Однако, чаще всего, индивид выставляет свою кандидатуру, когда он осознает, что у него есть вероятность победить, достаточно навыков и серьезная поддержка. Как заметил Д. Шлезингер, «амбиции часто развиваются в специфической ситуации как ответная реакция на возможности, открывающиеся политику».

***«Теория амбиций»*** предполагает рациональную оценку ситуации. Дж. Штерн предложил следующую формулу мотивации:

*мотивация = f (мотив х ожидание х стимул).*

Это означает, что амбиции кандидата представляют собой функцию от трех переменных. Во-первых, от его личных мотивов (власть, успех, уважение). Во-вторых, от его ожиданий относительно занятия должности. В-третьих, от «ценности приза». Ожидания индивида определяются его отношением к политической системе, будущими возможностями как политика, оценкой собственных способностей и вероятной поддержкой. Другими словами, три вещи — будущий престиж, власть и зарплата — определяют амбиции политика.

Мотивация, по Дж. Аткинсону, подразделяется на два типа: мотивация успеха (МУ) — и мотивация избежания неудачи (МН). На языке формул можно записать:

*МУ = f (МУхОУхСУ),*

*МН = f (МНхОНхСН).*

То есть уровень удовлетворения в случае успеха и степень унижения в случае поражения зависят от субъективных ожиданий индивида относительно возможных последствий как того, так и другого. В случае, если в мотивационной модели индивида МН превышает МУ, индивид выбирает либо ситуацию со стопроцентным успехом, либо очень рискованные предприятия (для легкого оправдания своего провала). Если МН равна МУ, то результативная мотивация равна нулю, она практически отсутствует. И наконец, чем больше МУ по сравнению с МН, тем выше субъективная вероятность успеха, так как относительная сила мотивации влияет на эту вероятность и смещает ее вверх. Беспокойство относительно провала тем сильнее, чем меньше возможность успеха приближается к границе 50/50.

Итак, для лидерства важен мотив плюс возможность его реализации, так как мотив без такой возможности равен движению без направления. Известный сторонник гуманистической психологии А. Маслоу в своей теории иерархических потребностей утверждал, что корни лидерства возникают в процессе трансформации человеческих желаний (мотивы, исходящие из чувств) в потребности, социальные стремления, коллективные ожидания и политические требования, т. е. в мотивы, зависящие от среды. В иерархии потребностей на низшем уровне находятся физиологические потребности, на среднем — обеспечение безопасности, на высшем уровне — аффективные потребности. Фрустрация низших потребностей увеличивает мотивацию для их удовлетворения. Задача лидера — предотвращение фрустрации, апатии, неврозов и других форм «общественных расстройств» через трансформацию потребностей граждан в социально-продуктивном направлении. Лидеры как бы конвертируют надежды и стремления в санкционированные ожидания. Цепочка контролируемого лидером состояния ведомых такова:

*желания и потребности=>надежды и ожидания=>требования=>политические действия.*

Что касается самого лидера, то А. Маслоу различал у него два типа властных потребностей:

1) потребность в силе, достижениях, автономности и свободе;

2) потребность в доминировании, репутации, престиже, успехе, статусе и т. д. Большинство исследователей придерживаются мнения, что основным властным мотивом является стремление удовлетворить одну потребность — в доминировании. Д. Берне считает, что главный элемент политических амбиций — потребность в уважении (одновременно, в высокой самооценке и высокой оценке других). Все «великие люди» демонстрировали наличие этой потребности. Наглядным примером является лидер с ущербной самооценкой (В. Вильсон, по 3. Фрейду). По мнению Д. Бернса, стремление к уважению — это не патология, а лишь повышенная потребность в самоактуализации. Самоактуализаторы — это и есть потенциальные лидеры.

Так выглядят семь основных подходов к проблеме лидерства, составивших первоначальный фундамент ее научного изучения. Только по мере формирования этой опоры возможным оказался следующий шаг: попытка создания типологий лидерства и выделения типов лидеров.

**Виды лидерства**

Виды лидерства:

1. Деловое лидерство — лидерство в деятельности.
2. Эмоциональное лидерство — реализуемое в такой специфической деятельности, как общение. Эмоциональный лидер — это “душа компании”, человек, способный выразить общее психологическое настроение и эффективно им управлять. Возможно совпадение лидерских ролей — делового и эмоционального лидерства. В то же время эмоциональный лидер может сотрудничать с деловым, а может находиться в конструктивной оппозиции к нему, сглаживая своей деятельностью ошибки лидера делового. Сложностью отличается ситуация, когда эмоциональный лидер находится в неконструктивной оппозиции к деловому лидеру. Он способен умело использовать свое положение, управляя эмоциями членов группы, направляя их против делового лидера. В то же время, как показывает практика, эмоциональный лидер не способен выполнять роль лидера делового, что приводит к дезинтеграции и разрушению деятельности группы.
3. Асоциальное лидерство — предполагает самореализацию индивидуума только в противопоставлении себя общепринятым социальным нормам и установкам. При этом для асоциального лидера важны не его асоциальные взгляды, а возможность благодаря этим взглядам реализовать стремление к лидерству.

**Роли лидера**

Роли лидера:

1. “Вожак” — человек, увлекающий других своим собственным примером, часто берущий всю ответственность за группу на себя. При этом возникают проблемы с делегированием прав, полномочий, ответственности другим членам группы.
2. “Организатор” — в совершенстве владеет искусством управления, способен оптимальным образом использовать все существующие ресурсы для реализации целей группы. Как правило, лидеру такого типа не важно, какую деятельность организовывать.
3. “Эксперт” — человек, способный дать обоснованную оценку деятельности других членов группы и группе в целом. Эксперт создает информационное поле, обеспечивающее управление группой.
4. “Вдохновитель” — способен мотивировать других членов группы на осуществление деятельности. Это лидер — идеолог, способный убедить, что то, о чем он говорит, важно для каждого и для группы в целом.
5. “Образ” — человек, который служит для других примером в осуществлении значимой для группы деятельности, носитель некоей важной для группы идеи, символ ее духа. Вполне вероятно, что он не обладает организаторскими способностями. Однако такой лидер важен, если в группе существуют внутренние противоречия, в этом случае к нему могут апеллировать конфликтующие стороны.
6. “Наша совесть” — человек, не обладающий организаторскими способностями, но признанный всеми духовно-нравственным авторитетом, способным дать нравственную оценку участникам деятельности. О таком человеке говорят — “это наша совесть”.
7. “Ключник” — становится лидером благодаря способности занять исключительную, важную позицию для группы. Например, в пустыне лидером каравана может стать тот, у кого находится общий запас воды. В групповой деятельности такую лидерскую позицию может занять человек, который способен решить важные для группы, ключевые вопросы и использует это положение, чтобы стать лидером.
8. “Козел отпущения” — человек, против которого может объединиться группа. Пока у группы существует общий враг, она сплочена и мобильна, а общий враг косвенно выступает лидером такой группы.
9. “Паразит” — человек, объединяющий группу благодаря искусству убеждения с целью реализации своих корыстных целей. Однако ему удается убедить всех членов группы, что достижение его собственных целей — благо для всех. Через какое-то время становится понятна его мотивация, и он начинает создавать новую группу или внедряться в уже существующую.

**Стили лидерства**

В социальной психологии выделяют три наиболее распространенных стиля лидерства.

1) Демократический стиль.

Лидер согласует свою деятельность с членами группы, обсуждает с ними принимаемые решения, равномерно распределяет права, обязанности и ответственность между членами группы. Члены группы в равной мере защищаются и поддерживаются лидером.

2)Авторитарный стиль.

Решения принимаются лидером единолично, директивно. Члены группы имеют те права, которые считает возможным предоставить лидер группы. Причем в такой группе права и обязанности могут постоянно меняться, не имеют стабильного характера. Лидер не делегирует своих полномочий, сосредотачивая все рычаги управления в своих руках. Члены группы пользуются гарантированной защитой и поддержкой, однако, не способны воспользоваться ею самостоятельно.

3) Либеральный стиль.

Это попустительский стиль, при котором участники группы пользуются необоснованно большой свободой действий. При таком стиле лидерства действия одних членов группы часто вступают в противоречие с действиями других и деятельностью группы в целом. Лидер не принимает на себя ответственности за результаты, пытаясь переложить ее на других членов группы. Нежелание лидера принимать на себя ответственность и реализовывать ее объясняется необходимостью предоставить большую свободу действий членам группы. При этом члены группы пользуются минимальной защитой и поддержкой лидера.

На практике лидер, как правило, обладает чертами, присущими разным лидерским стилям. При всей привлекательности демократического стиля, возможны ситуации, когда более эффективным оказывается авторитарный, а иногда и либеральный лидерский стиль

**Список литературы**

1. Д.В. Ольшанский, Политическая психология, М. 2002 г.
2. Г М Андреева. Социальная психология
3. Н.К.Радина Социальная психология
4. Уроки лидерства: Один из наиболее авторитетных учебников по теории лидерства и управлению персоналом: Классика менеджмента (пер. с англ. Козлова А.В.; под ред. Андреевой И.В.) Изд. 3-е, англ. Бизнес-Бестселлер
5. В.В. Петров Теории лидерства.