

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНА ЛІДЕРСТВА

2005 р., В.В. Єлькіна

*старший викладач кафедри педагогіки і психології
Херсонського державного університету*

Лідерство не має конкретної визначеності для різних ситуацій нехай навіть одного характеру – педагогічного, господарського, військового чи політичного. Можливо, цим мається на увазі багатоаспектність самого лідерства, наявність різних підходів до його аналізу, а також той ореол загадковості, що оточує сам феномен лідерства.

Споконвічним моментом вивчення природи лідерства варто вважати твердження про те, що людина не може не керувати, не спілкуватися, не обмінюватися інформацією з іншими людьми. Керування, як і комунікації, властиве людському буттю [3, 22].

Кожен із нас керує собою і часто опиняється в ситуації, коли він повинен приймати рішення щодо інших людей. Загальне між керуванням і лідерством складається у взаємодії людей і через нього у впливі на них. Природа лідерства двоїста: у ньому виділяється ділова сфера (формальне лідерство) і сфера відносин (неформальне лідерство). У першому випадку мова йде про вироблення і досягнення цілей, а в другому – про згоду між людьми, чи взаєминах про те, що прийнято називати „людським фактором”. Обидві сторони невід’ємні один від одного, як організаційно-технічна і соціально-економічна сторони керування [4, 47].

Не можна зрозуміти природу лідерства без взаємодії між людьми. Керований діє назустріч керуючому, є часто і сам керуючим, але вже стосовно тих співробітників, що знаходяться рангом нижче. В „Основах менеджменту” М. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури [1, 62] лідерство визначається як здатність впливати на індивідуумів і групи людей, щоб спонукати їх працювати для досягнення цілей”. Сьогодні зводити лідерство тільки до впливу, мотиваційним (спонукальним) успіхом керівника невірно. Компетентність управлінських відносин не вичерпується мотивацією.

У сучасному розумінні лідерство інтегрує міжособистісні фактори організації для орієнтації їх на досягнення цілей організації.

Природа лідерства не є тільки та частина людської природи, що пов'язана з керуванням іншими людьми. Як помітили Кунц і О'Денел, не можна керувати окремими частинами людини, всі аспекти його характеру „наймаються” на роботу, коли він стає співробітником. Тому лідерство виходить за межі виконання тільки основних функцій керування.

Керування і лідерство не синоніми. Лідер – це той, кому вдається перетворити співробітника у свого однодумця чи послідовника. Суть лідерства полягає в наявності послідовників [3, 28].

Лідерство – це процес впливу на групу людей, щоб повести їх за собою для спільної реалізації управлінських рішень для досягнення визначених цілей.

Лідерство являє собою специфічний тип управлінських відносин, що базується переважно на соціальному впливі. Лідерство на відміну від керування припускає наявність послідовників, а не підлеглих чи співробітників. Вплив тільки з позиції посади називається формальним лідерством, що ототожнюється з посібником. Бути керівником і лідером не одне й те саме. Лідерству властиве щось більше, ніж формальний статус. У залежності від цього „щось” існують різні теорії, концепції і типи лідерства [2, 102].

Процес впливу, що виходить за межі займаної посади, одержав назву неформального лідерства. Таке лідерство обумовлене особистісними і ситуаційними особливостями використання влади. Джерела цієї влади різні за своїм походженням і змістом. Тому існують різні визначення самого лідерства:

- вплив на групи людей для досягнення загальної мети;
- міжособистісна взаємодія за допомогою комунікацій;
- індивідуальний вплив на окремих людей.

Лідерство – це такий стан управлінських відносин, що заснований на раціональному для їхніх учасників сполученні різних джерел влади і цілей.

Керування зосереджує увагу на тому, щоб люди робили речі правильно, а лідерство – щоб люди робили правильні речі [3, 64].

Лідер надихає людей та вселяє ентузіазм у працівників, передаючи їм своє бачення майбутнього і допомагаючи їм орієнтуватися на нове. Лідери самі встановлюють цілі і використовують їх для зміни відношення людей до справи. Вони починають спроби розробити нові і неоднозначні рішення проблеми. А саме головне, після того, як проблема вирішена, лідери беруть на себе ризик і тягар виявлення нових проблем, особливо в тих випадках, коли існує можливість для одержання відповідної винагороди. Лідер – це новатор та ентузіаст. Він надихає, довіряє, працює згідно своїх цілей, покладається на людей, використовує емоції, дає імпульс руху, а основа його дій – бачення [4, 74].

Дослідження показують, що багато керівників мають лідерські якості, однак на практиці вони рідко виявляються. Товариші по службі слідує за керівником у силу формальних причин, що називаються службовими обов'язками. За лідером же послідовники йдуть у силу суб'єктивних причин, часто неформального характеру. У керівників є підлегли, у лідерів – прихильники, що визнають цілеспрямованість. Лідер перетворює співробітників, товаришів по службі, підлеглих у послідовників. Лідери

прищеплюють почуття значущості виконуваних завдань і тим самим любов до роботи. Вони є провідниками місії організації.

Управляючий, керівник, адміністратор стає на чолі групи в результаті навмисної дії формальної організації – делегування повноважень. Лідером же потрібно стати або з волі організації, або всупереч їй. Дії лідерів не обмежуються межами яких-небудь повноважень і структур.

Реальне життя не завжди ставить керівника і лідера по протилежних кутах. Часто керівник є лідером поза залежністю від його формальної посади в організаційній ієрархії [5, 32]. Найбільший інтерес для нашого дослідження представляє ідеальний варіант, коли керівник, ефективно керуючий своїми підлеглими, визнаний ними як лідер організації.

Розглядаючи питання про особливості феномену лідерства в студентській групі, треба зауважити, що керівництво академічною групою з повною підставою можна розглядати як вид управлінської діяльності, ефективна реалізація якого, багато в чому залежить не тільки від професійної підготовки педагога, досвіду роботи, але й від його психологічної культури, широти пізнань у багатьох галузях психологічної науки і зокрема, з огляду на специфіку вчительської праці, – у сфері соціальної психології колективу.

Студентська група – складний і динамічний соціальний організм, що характеризується різноманітністю породжуваних у процесі його розвитку соціально-психологічних феноменів. Важливою особливістю останніх є вікова своєрідність їхніх проявів у колективі: так процеси лідерства нормативної поведінки чи згуртованості по-різному виявляються в групі I курсу й у групі IV-V курсу. Тому без знання найважливіших закономірностей розвитку і функціонування студентської групи і правильного розуміння механізмів основних феноменів колективного життя, не можна судити про феномен лідерства в студентській групі.

Зупинимося, насамперед, на деяких характеристиках лідерства в академічній групі як одного з ключових і найбільш яскравих феноменів, що спостерігаються в житті групи. Відповідно до сучасних уявлень, лідерство може розглядатися як процес міжособистісного впливу в колективі, а лідер – як член колективу, що володіє найбільшим впливом у взаєминах із партнерами.

Різні фактори лежать в основі лідерського впливу. Як показують дослідження, особливо цінними для студентів є такі якості, як: доброта, чуйність, колективізм, організаторські здібності, справедливість, працьовитість, сміливість, наполегливість, оптимізм. Крім того, їх відрізняє від інших активна участь у житті колективу. Тобто, користуючись соціально-психологічною термінологією, можна сказати, що саме лідерам, у переважній більшості, властива орієнтація на групу, колектив.

Відзначені вище особливості лідерів груп виявляються, зокрема, у явищі внутрішньогрупової ідентифікації. У чому ж воно полягає? Будучи процесом, що реалізує вплив учасників міжособистісного спілкування, внутрішньогрупова ідентифікація знаходить висвітлення в актах особистісного й поведінкового уподібнення членів колективу один одному. Відтворення яких-небудь рис характеру або манери поведінки в реальних життєвих ситуаціях, окремі стійкі характерологічні і поведінкові зміни під впливом інших, відношення до одnogрупника як до зразка – от деякі можливі форми ідентифікаційних проявів, зафіксовані засобами емпіричного дослідження.

Вище згадане дозволяє стверджувати, що авторитет, який базується на суспільно значимих й корисних проявах особистості, – одна з важливих умов успішного керівництва студентською групою. На практиці це означає, що формуючи актив групи, педагог повинен у першу чергу прагнути залучити до нього дійсно авторитетних учнів, тісний контакт з якими дозволив би з максимальним ефектом організувати виховну й учбово-пізнавальну роботу в колективі та формувати професійно значущі якості.

У такому випадку система групового лідерства могла б служити дуже дієвим каналом педагогічного впливу, а лідер виконував би своєрідну функцію провідника виховних впливів педагога.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Беляцкий Н.П.* Менеджмент. Основы лидерства: Учеб. пособие. – Мн.: Новое знание, 2002. – 250 с.
2. *Берн Э.* Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – СПб.: Университетская книга, 1996. – 278 с.
3. *Жеребова Н.С.* Керівництво і лідерство. – Л.: Наука, 1973. – 163 с.
4. *Иванов Ю.М.* Как управлять собой и влиять на других людей. – М.: Принт, 1991. – 248 с.
5. *Парыгин Б.Д.* Руководство и лидерство. – Л.: Наука, 1973. – 173 с.