**Тема: Психологія лідерства**

1. Лідерство та керівництво в малих групах. Функцїі лідерства.
2. Теорії походження лідерства.
3. Стилі лідерства**.**

Починаючи з середини 19 ст., філософи, соціологи та соціальні психологи сконцентрували свою увагу на тому, як лідери виникають в групах і взаємодіють з ними.

Лідерство – феномен, що є одним з проявів влади. Обов'язкова умова лідерства – мати владу в конкретних формальних та неформальних організаціях.

Лідерство – це природний соціально-психологічний динамічний процес у групі, побудований на впливі особистого авторитету індивіда на поведінку членів групи, це елемент упорядкування системи. Лідер це особистість, яка здатна об'єднувати людей за для досягнення мети.

Організація життєдіяльності формальної групи здійснюється керівником групи. Регуляція неофіційних міжособистісних відносин у групі здійснюється лідером. Лідер має високооцінні для групи психічні характеристики, керівник – офіційні повноваження управління.

***Лідерство в малій групі*** *– це феномен впливової дії або впливу індивіда на думки, оцінки, відношення і поведінку групи в цілому або окремих її членів.*

Лідерство засновано на особистісних якостях лідера і соціально-психологічних стосунках, що складаються в групі. Тому лідерство як явище, засноване на соціально-психологічних механізмах, слід відрізняти від *керівництва*, в основі якого лежить використання економічних, організаційних і командно-адміністративних методів впливу.

***Керівник*** *- особа, на яку офіційно покладені функції управління групою і організація її діяльності; несе юридичну відповідальність за функціонування групи перед інстанцією, що призначила його, і має в своєму розпорядженні строго певні можливості санкціонування — покарання і заохочення підлеглих для впливу на їх активність.*

Лідером є такий член малої групи, що висувається в результаті взаємодії членів групи для організації групи при вирішенні конкретної задачі у конкретній ситуації, приймаючи на себе

певні функції. Він демонструє вищий, ніж інші члени групи, рівень активності, участі, впливу на поведінку інших.

Інші члени групи приймають лідерство, тобто. будують із лідером

такі відносини, які припускають, що він вестиме, а вони будуть відомими. Лідерство слід розглядати як групове

явище: лідер немислимий поодинці, він завжди дано як елемент груповий структури і лідерство є системою відносин у цій структурі.

Тому феномен лідерства відноситься до динамічних процесів. малої групи. Цей процес може бути досить суперечливим: міра домагань лідера та міра готовності інших членів групи прийняти його провідну роль можуть збігатися або ні. Отже, за певних

обставин лідерські можливості можуть зростати, а за інших, навпаки, знижуватись. Іноді поняття лідера ототожнюється з поняттям авторитет, що не зовсім коректно: звісно, лідер постає як авторитет для групи, але не всякий авторитет обов'язково означає лідерські можливості його носія. Хоча це важливий компонент лідерства.

Лідер має організувати вирішення якогось завдання, авторитет

такої функції не виконує, він може виступати як приклад, як ідеал, але не братись за рішення завдання.

Виокремлюють такі **основні функції лідера:**

1) визначення цілей

2) забезпечення підлеглих засобами досягнення цих цілей,

3) допомога в діях підлеглих і побудові взаємних відносин між ними.

4) збереження цілісності групи.

**Іншими словами, лідер планує, делегує, координує та контролює.**

1. **Теорії походження лідерства.**

У чому загадка їхньої привабливості лідера? Яка природа лідерства? Виникає питання: чому, за рахунок яких якостей? Може бути лідери - якась особлива порода людей? Ці питання хвилювали мислителів з незапам'ятних часів. Платон і Аристотель замислювалися не тільки про те, як і чому людина бере в свої руки владу, а й про цілі, які він ставить перед собою, використовуючи цю владу. Для цих філософів не було сумніву в тому, що видатний лідер повинен прагнути до справедливості і чесно служити державі. Аристотель особливо підкреслював, що участь у політиці для лідера - вища форма прояву людської гідності.

На відміну від такого моралістичного підходу до лідерства Н. Макіавеллі акцентував увагу на питанні прагматичного утримання влади лідером, особливо в часи змін і нестабільності. Він був переконаний, що хитрість і жорстокість - інструменти цілком дозволені, якщо мова йде про утримання влади.

Починаючи з середини 19 ст., філософи, соціологи та соціальні психологи сконцентрували свою увагу на тому, як лідери виникають в групах і взаємодіють з ними. Так, одним з найбільш впливових психологічних механізмів, на яких заснована вплив лідера на своїх послідовників, була названа воля. Ніцше одним з перших оголосив волю до влади рушійною силою історії. Фрейд шукає витоки тих механізмів, які роблять подібний вплив можливим, він вважає, що це потреба будь-якої людини в поклонінні авторитетам. В. Парето, В. Міхельс, Г. Моска, М. Вебер більше цікавилися феноменом політичної влади, що пояснює природу лідерства. Так, М. Вебер визначає саму політику через поняття лідерства, яке в свою чергу визначається через поняття влади - як головної цінності для лідера. Суттєво важливим для соціологічної трактування лідерства є розгляд влади лідера як соціального, а не тільки індивідуального феномена. В останні десятиліття потужним стимулом дослідження лідерства став розвиток теорій менеджменту. Потреба практичного використання соціологічних і психологічних теорій лідерства для практичний цілей управління привело до розробки проблематики лідерства в рамках різних управлінських проектів.

Існує декілька теорій походження лідерства. Найбільш відомі три

з них. **Теорія рис** (іноді її поєднують харизматичною теорією, від слова харизма, тобто. благодать, яка у різних системах релігії інтерпретувалася як щось, що зійшло на людину з неба. До речі, успішні секти мають харизматичних лідерів, тобто на чолі їх стоять люди, здатні залучати в секту нових членів. Харизматичні лідери, як правило, захоплені баченням бажаного стану справ, вміють розповідати про це оточенню простою та зрозумілою мовою, а їх оптимізму та віри у свою групу достатньо для того, щоб її надихнути. Вони мають дуже сильну впевненість у собі )

Теорія рис виходить із положень німецької психології кінця XIX-початку XX ст. та концентрує свою увагу на вроджених якостях лідера. Лідером, згідно з цією теорії, може бути лише така людина, яка володіє певним набором особистісних якостей чи психологічних

рис. Різні автори намагалися виділити ці необхідні лідеру риси, чи характеристики. Однак дуже швидко з'ясувалося, що завдання складання переліку таких характеристик не вирішуване.

У 1940 р. К. Берд склав список із 79 рис. Серед них було названо такі:

ініціативність, товариськість, почуття гумору, ентузіазм, впевненість,

дружелюбність (пізніше Р. Стогдилл до них додав пильність, популярність, красномовство). Однак якщо подивитися на розкид цих чорт у різних авторів, то жодна з них не займала міцного місця у переліках: 65% названих рис були взагалі згадані лише одного разу, 16-20% - двічі, 4-5% -тричі і лише 5% були названі чотири рази. . Було висловлено навіть думка (Дженнінгс) про те, що пропоновані набори характеристик більшою мірою відображають або риси експериментатора, а не лідера, або уявлення експериментатора про якогось ідеального лідера.

Після публікації Стогділла з новими додаваннями до списку виникло

досить критичне ставлення до цієї теорії.

**Ситуаційна теорія,**  особистісних рис не відкидає повністю, але стверджує, що здебільшого лідерство - продукт ситуації. У різних ситуаціях групового життя виділяються окремі члени групи, які перевершують інших принаймні в якійсь одній якості, але оскільки

саме ця якість і виявляється необхідною в даній ситуації,

людина, яка її має, стає лідером. Таким чином, замість

ідеї про вродженість якостей була прийнята ідея про те, що лідер просто краще за інших може актуалізувати в конкретній ситуації властиву йому рису (наявність якої у принципі не заперечується і в інших).

Властивості, риси чи якості лідера виявлялися відносними.

Цікавим є додавання, яке було зроблено в одному з варіантів

ситуаційної теорії: головним моментом появи лідера пропонувалося

вважати висування його групою, вона очікує від цього проявів необхідних у цій ситуації рис.

Е. Хартлі запропонував чотири моделі, що дозволяють дати особливу

інтерпретацію того факту, чому все-таки певні люди стають

лідерами і чому не лише ситуація визначає їхнє висування.

По-перше, вважає Хартлі, якщо хтось став лідером в одній ситуації,

не виключено, що він стане таким і в іншій ситуації. По-друге,

внаслідок впливу стереотипів лідери в одній ситуації іноді розглядаються групою як лідери загалом. По-третє, людина стала лідером в одній ситуації, набуває авторитету, і цей авторитет працює

надалі на те, що цю людину оберуть лідером і в інший раз.

По-четверте, окремим людям властиво шукати високі посади, внаслідок чого вони поводяться саме так, що їм дають посади.

Представлене у так званій **«системній теорії” або синтетична,** лідерство розглядається як процес організації міжособистісних відносин у групі, а лідер - як суб'єкт управління цим процесом. При такому підході лідерство інтерпретується як функція групи, і тому вивчати його слід з погляду цілей та завдань групи, хоч і структура особистості лідерів при цьому не повинна скидатися з рахунків. Рекомендують враховувати й інші змінні, що стосуються життя групи, наприклад, тривалість її існування.

У цьому сенсі системна теорія має, звісно, низку переваг. Вони

очевидні, коли йдеться не просто про лідерство, а про керівництво.

У рамках системної теорії робиться акцент на тому, що, оскільки

лідерство -функція групи (Р. Бейле, Ф. Слеттер), одночасно можуть

існувати лідери як мінімум двох типів: інструментальний

(«діловий»), націлений на завдання що забезпечують групі успіх, досягнення; та емоційний (експресивний, націлений на інтеграцію

міжособистісних відносин, забезпечує у групі рівність та сприятливу атмосферу. Відповідно кожен із цих лідерів має переважну орієнтацію в першому випадку на справу, другий випадок — на співробітників. У різних ситуаціях групового життя один із цих типів лідерів може бути затребуваний більше (наприклад, якщо групі потрібен успіх, діловий лідер може бути кращим).

Прикладом є розроблена Р. Л. Кричевським концепція ціннісного обміну як механізму висування лідера про який ми поговоримо трохи пізніше.

1. **Стилі лідерства.** При визначенні стилів лідерства, як правило, користуються класифікацією, запропонованою Куртом Левіним. В основі класифікації – підхід лідера до прийняття рішення. Відповідно до зазначеного критерію виділяються наступні стилі лідерства: авторитарний, ліберальний та демократичний. Відносини лідера з людьми будуються за схемою «домінування - підпорядкування».

Експеримент Левіна проводився на групі дітей-підлітків (хлопчики 11—12 років), які під керівництвом дорослих ліпили маски з пап'є-маше. Керівники трьох груп (зауважимо, що йдеться про дорослих керівників, а не про лідерів, які стихійно висунулися з середовища дітей) демонстрували різний стиль, і експериментатори порівнювали потім ефективність діяльності трьох груп.

Позначення трьох стилів у запропонованих термінах має своє обґрунтування, пов'язане з особистою біографією та позицією Левіна. Експерименти були здійснені ним після еміграції з фашистської Німеччини, під час Другої світової війни. Демонструючи свою

антифашистську позицію, Левін вжив терміни авторитарний, демократичний як такі, що мають певний політичний сенс. Хоча жодного політичного значення ні один із виявлених стилів керівництва, природно, не мав. Ряд авторів пропонують взагалі відмовитися від цієї термінології та запровадити нові позначення, щоб виключити непорозуміння. Так, наприклад, вводяться визначення директивний, колегіальний та дозвільний (ліберальний)

стиль.

Література:

1. Корнєв М.Н. Соціальна психологія: Підручник / М.Н. Корнєв, А.Б. Коваленко. – К., 1995. – 304 с.
2. Майерс Д. Социальная психология, 2007. – 794 с.
3. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія : навч. посіб. / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2005. – 448 с.
4. Пайнс Э., Маслач К. Практикум по социальной психологии. 2000. – 528 с.