

ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Л.В.Тайкова

THE PROBLEM OF LEADERSHIP AND MANAGEMENT: THEORETICAL ASPECT

L.V.Taykova

Институт непрерывного педагогического образования НовГУ, lg8987@mail.ru

Рассмотрены теоретический аспект возникновения лидерства, теории лидерства, представлены классификации типов лидера, выявляются сходство и различие понятий «лидерство» и «руководство».

Ключевые слова: лидерство, лидер, руководство, руководитель

In this article the theoretical aspect of leadership origin and the leadership theories are considered. The article also presents the classifications of a leader types and reveals the similarities and differences of the concepts "leadership" and "management".

Keywords: leadership, leader, management, head

Проблема лидерства и руководства является актуальной в современном обществе.

Лидерство можно назвать одним из уникальных феноменов политической и общественной жизни, связанным с осуществлением властных функций. Оно является неизбежным в любом цивилизованном обществе и пронизывает все сферы жизнедеятельности.

Лидерство понимается как сложный механизм взаимодействия лидеров и ведомых. Главными составляющими частями этого понятия являются способность лидера точно оценивать ситуацию, найти правильное решение стоящих задач, воздействовать на умы и энергию людей, которые сознательно и добровольно подчиняются ему, в целях мобилизации их на выполнение какого-либо решения и действия.

Существуют разные определения феномена лидерства. Так, лидерство рассматривается как социальные отношения доминирования и подчинения в группе, организации, обществе, основанные на способности лидеров принимать решения и оказывать влияние; первенство, главенствующее положение в чем-либо; также лидерство трактуется как обозначение осуществления власти и влияния внутри группы.

Б.Д.Парыгин, например, трактует лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом. Он считает, что феномен лидерства возникает в результате одновременного взаимодействия двух факторов: объективного и субъективного [1].

С.А.Багрецов определил лидерство как степень ведущего влияния личности члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения групповой задачи [2].

Феномен лидерства, который является междисциплинарной проблемой, всерьез начал рассматриваться в психологии в логике «теории черт». Основателем «теории черт» считается Е.Богардус. Он занимался вопросом о том, какие именно «черты» (индивидуально-психологические свойства, характеристики, качества и т.д.) делают человека лидером. Так, Е.Богардус пишет: «Превосходящие интеллектуальные

дарования обеспечивают личности выдающееся положение, которое рано или поздно приводит к духовному лидерству» [3, с. 40]. При этом ученый выделяет три позиции: 1) у лидеров есть общие качества психологического толка; 2) наличие этих качеств определяет человека на роль лидера при условии отсутствия ряда проблем вне этого человека; 3) человек, являющийся лидером в одной ситуации, обнаруживает явные тенденции, чтобы стать лидером и в другой. Исследователи в первой половине прошлого века не различали лидерство и руководство и обсуждали социальное подчинение либо применительно к какой-либо сфере общественной активности. В западной социальной психологии отсутствует как термин «руководитель», так и проблема руководства. Сначала речь шла о каком-то личностном качестве или нескольких качествах, которые делают человека лидером группы. Позже лидерство стало изучаться шире, но по-прежнему ведущим было представление о том, что причины лидерства нужно искать в личности самого человека. К.Берд [4] и Р.Стогдилл [5], которые анализировали работы, выполненные в рамках «теории черт», пришли к выводу об отсутствии сколько-нибудь выраженной связи между наличием каких-либо конкретных личностных качеств и тем, занимает ли данный конкретный человек лидерскую позицию. Так наступил этап поиска оснований лидерства где угодно, только не в личности самого лидера. Одним из теоретических построений такого типа явилась система видения лидерства как функции группы. Подобной позиции придерживались Дж.Хоманс [6] и некоторые другие исследователи, пришедшие на смену приверженцам «теории черт». Согласно этому подходу, позиция лидера представляет собой статус, доступный любому члену группы, который может организовать её для достижения стоящих перед ней ключевых задач. В рамках другого направления лидерство разрабатывалось как функция ситуации (Р.Бейлс, Т.Ньюком и др.). По словам А.В.Петровского, оценивавшего это концептуальное направление, его авторы, опираясь на результаты специальных наблюдений и фиксируя, что «одни и те же люди в разных группах могут занимать разное положение, играя в них различные роли, ... сделали вывод,

что лидерство — это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного и многопланового влияния различных факторов при вхождении в различные ситуации» [7, с. 30]. Эти исследователи основывались на том факте, что один и тот же человек в одних ситуациях может быть лидером, а в других не являться им.

Следующим шагом по выявлению причин возникновения лидерства было создание «*ситуационной теории лидерства*». В соответствии с нею в различных конкретных ситуациях в жизни группы лидером становился тот член группы, поведение и черты личности которого наиболее соответствовали сложившейся в данный момент ситуации. Подчеркивалось, что для эффективного лидерства в одних условиях лидеру необходимо обладать одними чертами личности, в других — иногда прямо противоположными. В результате лидерство целиком оказывалось функцией ситуации, а личная активность человека фактически сбрасывалась со счетов.

В «*синтетической теории лидерства*» был сделан шаг к компромиссному решению проблемы. Согласно этой теории, воедино должны быть связаны три переменных — лидер, ситуация и группа, где лидер воздействует на группу и группа воздействует на лидера; лидер воздействует на ситуацию и ситуация воздействует на лидера; группа воздействует на ситуацию и ситуация воздействует на группу. С позиций психоаналитического подхода лидерство трактуется как индивидуально-психологическое явление, объясняемое только исходя из него самого (З.Фрейд). В рамках функционально-ролевого подхода к лидерству выделяются основные функции, присущие лидерству: контроль, поощрение и наказание, планирование и др.

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его типов. *Тип лидерства* — это форма проявления феномена лидерства.

Л.И.Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера: лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции); лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи); лидер-генератор эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы); лидер-эрудит (отличается обширностью знаний); лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом); лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности) [8].

Ф.Фидлер [9] предлагает типологию, которая подразумевает два типа лидеров: эмоционального (регулирующего межличностные отношения в группе) и инструментального (регулирующего активность по достижению группой определенных целей), а также обязательное наличие в реально существующей группе обоих видов лидеров. Всякий лидер — личность, имеющая определенные склонности, особенности, демонстрирующая некий набор индивидуально-психологических качеств. Качества при этом не

бывают «хорошими» и «плохими» — полезное в одной конкретной ситуации может быть крайне нежелательным в другой. Лидерство в данном случае рассматривается как продукт ситуации, которая требует для своего разрешения наличия определенных качеств. С одной стороны, это означает, что не существует универсального набора индивидуально-психологических характеристик, гарантирующих их обладателю лидерскую позицию, с другой — что при подготовке или выборе лидера стоит учитывать те качества, которые могут понадобиться именно той группе и в тех обстоятельствах, в каких она, скорее всего, и будет функционировать. Ф.Фидлером постулировалась и возможность существования «лидера вообще» по нескольким основаниям. Так, выделяется «универсальный» лидер, лидерство которого неизменно происходит в разных конкретных ситуациях. Также лидеры классифицируются Ф.Фидлером [9] по виду деятельности: «исполнитель», «генератор идей» и т.д. Природа «универсального» лидера многими авторами интерпретировалась как опровержение этой группы теорий, однако ряд исследователей, например, Б.Басс [10], исследуют феномен «лидера вообще» и объясняют возможность его существования в логике именно данной парадигмы. Так, по Б.Бассу, человек, уже бывший лидером, во многом именно в силу этого обладает определенными личностными качествами, которые помогают ему стать лидером снова. При исследовании явлений лидерства, относящихся к формальному руководству, отмечается либо синонимичная трактовка этих терминов, либо термин «руководитель» служит простым указанием на социальную роль лидера. В то же время сегодня растет число ученых, приходящих к выводу о необходимости содержательного разведения понятий «лидерство» и «руководство». По мнению Дж.Пфеффера, Б.Кармела, необходимо обосновать научно выверенные теоретические представления о предметах лидерства и руководства. В отечественной социальной психологии содержательное соотношение понятий «лидер» и «руководитель», «лидерство» и «руководство» и признание их специфичной самооценности представляют собой общепринятое видение данной проблематики. Достаточно развернуто заявляет свою позицию Б.Д.Парыгин: лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс является не стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры; явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени 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 (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности; сфера деятельности лидера – в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе [1, с. 310–311].

Таким образом, мы проанализировали теории возникновения лидерства (теории черт, ситуационная теория, синтетическая теория лидерства), типы лидера (классификации Л.И.Уманского, Р.Бейлса, Ф.Фидлера), выявили сходство и отличие между лидерством и руководством (в регуляции официальных и межличностных отношений в группе; условиях возникновения, осуществления деятельности; сфере деятельности). Однако одной из проблем, требующей дополнительного изучения в современных условиях, на наш взгляд, является вопрос о различных вариантах соотносительности позиций руководителя и лидера в группе, о разделении в содержательном плане на формальные (руководство) и неформальные (лидерство) отношения.

1. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. М., 1971. 352 с.

2. Багрецов С.А., Оганян К.М., Львов В.М. Диагностика социально-психологических групп с внешним статусом. СПб, 1999. 640 с.
3. Кравченко В.И. Основы политологии: Учеб. пособие. СПб., 2001. 128 с.
4. Bird C. Social Psychology. N.Y., 1940. 233 p.
5. Stogdill R.M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. №25. 71 p.
6. Homans G. The Human Group. N.Y., 1950. 165 p.
7. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства // Вопросы психологии. 1980. № 2. С.29-41.
8. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьника. М.: Просвещение, 1980. 126 с.
9. Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. N.Y., 1967. 84 p.
10. Bass B.B. Stogdill's Handbook of Leadership. N.Y., 1984. 195 p.

Bibliography (Transliterated)

1. Parygin B.D. Osnovy social'no-psihologicheskoy teorii. M., 1971. 352 s.
2. Bagretov S.A., Oganjan K.M., L'vov V.M. Diagnostika social'no-psihologicheskikh grupp s vneshnim statusom. SPb, 1999. 640 s.
3. Kravchenko V.I. Osnovy politologii: Ucheb. posobie. SPb., 2001. 128 s.
4. Bird C. Social Psychology. N.Y., 1940. 233 p.
5. Stogdill R.M. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature // Journal of Psychology. 1948. №25. 71 p.
6. Homans G. The Human Group. N.Y., 1950. 165 p.
7. Petrovskij A.V. Teorija dejatel'nostnogo oposredstvovaniya i problema liderstva // Voprosy psihologii. 1980. № 2. S.29-41.
8. Umanskij L.I. Psihologija organizatorskoj dejatel'nosti shkol'nika. M.: Prosveshhenie, 1980. 126 s.
9. Fiedler F.E. A Theory of Leadership Effectiveness. N.Y., 1967. 84 p.
10. Bass V.V. Stogdill's Handbook of Leadership. N.Y., 1984. 195 p.