

Лідерство в групі

Лідер - це член малої групи, який в результаті взаємодії членів групи при вирішенні конкретної задачі, висувається на перший план, беручи на себе функції організатора групової діяльності. При цьому він демонструє більш високий, ніж інші, рівень активності, участі, впливу в рішенні даної задачі.

Інші члени групи приймають лідерство, тобто будують по відношенню до лідера такі відносини, які припускають, що він буде вести, а вони будуть відомими.

При вивченні лідерства психологи використовують три основні підходи: структурний, поведінковий і ситуаційний.

Структурні теорії лідерства ставлять перед собою завдання виявити універсальну структуру особистості лідера, визначивши найбільш важливі риси особистості лідера.

Проблема видатних людей, героїв, противопоставляемых натовпі, здавна привертала увагу мислителів і вчених. Розмірковуючи про роль видатних особистостей в історії, античні філософи та історики, такі як Платон, Аристотель, Плутарх, Тіт Лівій та ін., схилилися до думки про те, що ті чи інші люди стають лідерами виключно завдяки своїм особистісним якостям. Тому їх успіх не залежить від зовнішніх умов, і вони будуть героями при будь-яких обставин. Цих поглядів у ХІХ ст. дотримувалися Т. Карлейль, Ф. Гальтон і Ф. Ніцше.

Всі структурні теорії прямо чи опосередковано підводили до ідеї про те, що якщо лідер наділений якостями, які відрізняють його від послідовників, то повинна існувати можливість визначення або виділення цих характеристик. Такий висновок лягло в основу теорії лідерських рис, автори якої пояснювали процес лідерства проявом тих чи інших рис характеру, що притаманні людині.

Важливе значення для розвитку цього підходу мали результати досліджень С. Клубека і Б. Басса, продемонстрували, що осіб, від природи не схильних до

лідерства, зробити лідерами практично неможливо. Можна лише за допомогою психотерапії незначно змінити деякі особливості їх характеру.

Структурний підхід іноді називають "харизматичною" теорією, так як він виходить з природженості лідерських якостей.

В американській соціальній психології особлива увага приділяється переліком рис для побудови системи тестів з метою професійного відбору лідерів.

Очевидно, що не можна знайти універсальний набір лідерських рис, так як кожне час, кожне суспільство, кожна група вимагають своїх лідерів.

Проте експериментально встановлено, що найчастіше лідеру притаманні такі якості:

- 1) високий інтелект;
- 2) домінантність;
- 3) впевненість у собі;
- 4) високий активаційний (енергетичний) рівень;
- 5) професійні знання і навички, релевантні виконуваної задачі.

Традиційно при тестуванні ці якості вимірюються у людей в групі.

Поведінкові теорії лідерства виходять з того, що будь-якої людини можна зробити лідером. В цих теоріях вивчається поведінка людини, що може зробити його лідером.

Саме в рамках цього підходу сформувалося поняття стилю лідерства. Традиційно виділяють три стилі лідерства (стилю керівництва) - авторитарний, демократичний і попустительський.

У деяких випадках лідер має бути авторитарним. Отже, людини, що готується стати лідером в подібній групі, необхідно навчити владної поведінки, прийняття

повної відповідальності за групу на себе і жорсткого контролю над усіма ділянками роботи.

Якщо потрібен лідер з демократичним стилем керівництва, то людину навчають делегувати частину функцій контролю іншим членам групи, навчають обговорювати з колективом найбільш важливі питання, вислуховувати думку оточуючих.

Досить рідко, але бувають затребувані лідери з попустительським стилем керівництва. У подібних випадках необхідно навчити людину орієнтуватися на кінцевий результат та виключити проміжний контроль діяльності, навчити вкрай терпимо ставитися до думки інших.

Основна думка поведінкового підходу в тому, що лідерство розглядається не як вроджена якість, а як форма поведінки, яку можна засвоїти і якій можна і потрібно навчати. Якщо лідерство - це певні навички поведінки, то можна розробити навчальні програми і навчити лідерства тих, хто хоче стати ефективним лідером. Такий підхід відкриває нові можливості для людини.

Ситуаційний підхід до лідерства стверджує, що лідер є продуктом конкретної ситуації.

Важливість ситуаційних змінних у лідерстві наголошувалася багатьма дослідниками. Так, Л. Картер і М. Ніксон з'ясували, що і тип, і стиль лідера багато в чому залежать від характеру поставленого завдання. Між групами, що вирішують різні завдання, були різкі відмінності за типом лідерства. А лідери групи зі схожими цілями були загалом схожі між собою, відрізняючись один від одного лише деякими особливостями особистості.

Великий вплив на поведінку лідера мають такі фактори, як структура групи і модель спілкування в ній. Важливим моментом є тривалість існування і діяльності групи. В усталених і сформованих групах їх організація і структура

значною мірою визначають поведінку лідера, так і поведінку всієї групи. У групі, яка діє досить довго і виработавшей стійкої структури для впорядкування діяльності своїх членів, стабільність поведінки лідера пояснюється не тільки особистісно-ситуативними причинами, але і впливом сформованих структурних елементів. Та структура, яка допомогла даній групі успішно вирішити схожі завдання, буде прийнятна і для вирішення інших завдань, оскільки при цьому зберігається порядок і підпорядкування тим законам взаємодії, які вже встановилися у групі.

У разі переходу людини в нову групу його колишній статус надає значний вплив на його лідерські претензії в новій для нього групі, а також на можливу ступінь успіху в процесі завоювання ним положення лідера.

Позиція лідера визначається багато в чому соціальним статусом людини. Ступінь впливу будь-якого члена групи тим вище, чим вище його соціальний статус.

Ставши одного разу лідером і завдяки цьому завоювавши центральне положення в системі спілкування, а головне, в ієрархії статусів, які, в свою чергу зміцнюють позицію лідера, людина розвиває в собі лідерські здібності, підсилюють його позитивну оцінку з боку членів групи. Крім того, доступ до організаційних ресурсів спонукає його шукати будь-які можливості для збереження зайнятої позиції, в той час як зусилля лідера, спрямовані на задоволення потреб інших членів групи, сприяють зниженню індивідуальної активності і зменшення прагнення до лідерства кожного з них.

На сьогоднішній день в науці немає загальноприйнятої відповіді на питання про появу лідерів в колективі.