Конопацкая Е.А., аспирант,

ТГГПУ, г.Казань

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ЛИДЕРА ОТ РУКОВОДИТЕЛЯ

Проблема формирования личности лидерства в условиях образовательно-воспитательного пространства вуза занимает далеко не последнее место. Одна из граней этой проблемы – взаимодействие и взаимоотношения лидера с учебным и педагогическим коллективом. Дальнейшая жизнь потребует от него не только умения строить свою жизнь, но и, диктуемые временем, навыки лидерского поведения, выступающие условием его профессионального успеха. В современном мире от него требуются поистине лидерские качества: инициативность, настойчивость, вера в себя и успех дела. Взаимоотношения с ученическим коллективом займут не последнее место в жизни педагога.

Крайне важно сделать терминологические уточнения и развести понятия "лидер" и "руководитель". Часто даже в профессиональной литературе авторы смешивают понятия "лидер" и "руководитель", употребляя их через запятую как синонимы. Так поступать некорректно, поскольку лидерство и управление - явления, различающиеся по целому ряду оснований. В русском языке для обозначения этих двух различных явлений существуют два специальных термина, в английском языке «лидер» употребляется в обоих случаях.

Первое отличие - это происхождение. Лидерство возникает естественным образом в том смысле, что является результатом внутригрупповых процессов в малой группе, определяющих ее структурирование. Назначение руководителя чаще всего происходит извне, например, с более высокого уровня управления, и новый руководитель вообще может не принадлежать к данной группе людей.

Второе важное отличие касается способов осуществления лидерских и руководящих функций. Лидерские функции чаще всего носят неформальный характер. Они нигде не прописаны, распоряжения лидера никем не оформляются письменно в приказы, что, впрочем, не означает, что их исполнение не обязательно для членов группы. Иногда они более эффективны и действенны, а санкции за неисполнение могут наступить с гораздо большей оперативностью и неотвратимостью. В то же время руководитель обязан официально оформлять свои распоряжения.

Третье отличие связано со сферами влияния лидеров и руководителей. Как правило, граница влияния лидера проходит не только в физическом, но и в ментальном пространствах. Если человек не считает себя членом какой-либо малой группы, то влияние ее лидера него не распространяется. Подчиненный же может внутренне не считать себя лояльным по отношению к данному подразделению, но это нисколько не снижает влияния на него распоряжений его формального начальника.

Три указанных отличия можно подытожить с помощью различения понятий "формальный" и "неформальный" аспекты группы. Каждая реально взаимодействующая группа имеет формальную и неформальную структуры, которые могут совпадать или не совпадать. Для каждой из названных структур есть лицо или лица, осуществляющие координирующие функции, являющиеся своего рода "цементом", удерживающим других людей в составе группы. Для формальной структуры таковым является руководитель, а для неформальной - лидер.

Наиболее простой для рассмотрения случай, когда формальная и неформальная структуры совпадают. В этом случае можно говорить о руководителе-лидере. Быть таким человеком - большая удача и для него, и для членов подобной группы. Такой руководитель-лидер обладает более широким спектром инструментов воздействия на членов группы. Для выполнения его указаний нет нужды использовать официальные санкции, группа гораздо более управляема [3].

Лидер может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Он не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако порой, лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера. В исследованиях Б. Д. Парыгина выделены типы лидеров в зависимости от характера деятельности (универсальный лидер, ситуативный лидер), ее содержания (лидер-вдохновитель, лидер-исполнитель, деловой лидер, эмоциональный лидер) и стиля руководства (авторитарный лидер, демократический лидер).

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе.

Список литературы:

1. Виноградова Е.Г. Мотивация - залог успеха / Е. Виноградова. // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2004. - N 7. - С. 62-63.

2. Лансберг М. Лидерство. Видение, вдохновение и энергия./ М. Лансберг. – М.: Феникс. – 2000. – 224 с.

3. Модели и методы управления персоналом: Российско-британское учебное пособие / Под ред. Е.Б. Моргунова (Серия "Библиотека журнала "Управление персоналом"). — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2001. — 464 с.

4. Парыгин Б. Я. Основы социально-психологической теории./ Б. Парыгин. – М.: 1971. – 370-371 с.