**Лидерство в неформальных группах молодежи.**

**ПЛАН**

Вступление 3

1. Понятие лидерства и теории лидерства 5

1.1 Подход с позиции личных качеств 5

1.2 Поведенческий подход 7

1.3 Ситуационный подход 8

2. Лидерство в молодежной неформальной группе 10

2.1. Психологическая характеристика неформальных лидеров в молодежной среде 10

2.2. Причины выдвижения лидера и источники его власти 11

2.3 Функции лидера молодежной неформальной группы 15

2.4 Взаимоотношения лидера с другими членами молодежной неформальной группы 17

2.5. Классификация лидеров по стилям руководства 19

3. Социометрические исследования относительно неформального лидерства в коллективе 21

Заключение 26

Список использованной литературы 27

# Вступление

Определяющий принцип лидерства – это признание за человеком способностей понимать интересы других людей и управлять ими в соответствии с этими интересами. Чтобы изучить феномен лидерства в неформальной молодежной среде, необходимо рассмотреть эту среду как малую группу.

Формальная структура коллектива определяется должностным статусом членов группы; неформальная – складывается на основе отношений, обусловленных личными качествами всех, входящих в нее. При сложившемся коллективе неформальная структура характеризуется наличием общей цели (которая не всегда осознается членами группы и не всегда связана с решением производственных задач). В свою очередь, это вызывает потребность в чётком определении задач и поиске путей их решения. Необходимость формулировки цели и ее достижения приводит к появлению лидера, в задачу которого и входят все эти процедуры, а также и управление людьми. В зависимости от его влияния на команду можно выделить позитивных и негативных (конструктивных и деструктивных) лидеров.

*Основная цель* данной курсовой работы заключается в исследовании такого явления как лидерство в неформальных молодежных группах. Поставленная цель обусловила необходимость решения ряда взаимосвязанных заданий:

* изучить сущность понятия «лидер» и рассмотреть теории лидерства;
* раскрыть источники власти лидера в неформальных молодежных группах;
* исследовать функции лидера в молодежной неформальной среде;
* выявить различные аспекты взаимоотношений лидера и других членов молодежной неформальной группы.

*Предметом* курсовой работы являются отношения, которые возникают между лидером и членами неформальной молодежной группы.

*Объектом* курсовой работы является непосредственно лидер молодежной неформальной группы.

Курсовая работа состоит из трех разделов, в которых последовательно анализируется поставленная проблема.

# 1. Понятие лидерства и теории лидерства

*Лидерство* — это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей. Теория лидерства пытается выявить и предсказать, какие характеристики лидерства оказываются наиболее эффективными и почему. Ученые-бихевиористы применили три подхода к определению значимых факторов эффективного лидерства: подход с позиции личных качеств, поведенческий подход и ситуационный подход. Рассмотрим их подробнее.

## 1.1 Подход с позиции личных качеств

Лидерство стало объектом исследования, когда в начале двадцатого столетия начали впервые изучать управление. Однако только в период между 1930 и 1950 гг. было впервые предпринято изучение лидерства в крупных масштабах и на систематической основе. Эти ранние исследования ставили своей целью выявить свойства или личностные характеристики эффективных руководителей. Согласно личностной теории лидерства, также известной под названием теории великих людей, лучшие из руководителей обладают определенным набором общих для всех личных качеств. Развивая эту мысль, можно утверждать, что если бы эти качества могли быть выявлены, люди могли бы научиться воспитывать их в себе и тем самым становиться эффективными руководителями. Некоторые из этих изученных черт — это уровень интеллекта и знания, впечатляющая внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование и высокая степень уверенности в себе.

В 40-х годах ученые начали изучать собранные факты о соотношении личных качеств и лидерства. К сожалению, несмотря на сотни проведенных исследований, они не пришли к единому мнению о наборе качеств, которые непременно отличают крупного лидера. В одном из исследований утверждалось, что было проанализировано только около 5% личных качеств руководителей всего в четырех или пяти исследованиях. В 1948 г. Стогдилл сделал комплексный обзор исследований в области лидерства, где отмечал, что изучение личных качеств продолжает давать противоречивые результаты. Он обнаружил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, ответственностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом. Однако Стогдилл также отметил, что в разных ситуациях эффективные руководители обнаруживали разные личные качества. Затем он сделал вывод, с которым согласились бы сегодняшние ученые-бихевиористы: «человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств».

Вывод, что не существует такого набора личных качеств, который присутствует у всех эффективных руководителей, часто приводится в качестве доказательства того, что эффективность руководства имеет ситуационный характер. Однако сам Стогдилл считает, что его точка зрения недостаточно оттеняет личностную природу лидерства. Он утверждает, что имеются веские доказательства в пользу того, что в разных ситуациях требуются различные способности и качества. Хотя он и не призывает вернуться к подходу к руководству с позиций личных качеств, Стогдилл заключает, что «структура личных качеств руководителя должна соотноситься с личными качествами, деятельностью и задачами его подчиненных».

## 1.2 Поведенческий подход

Поведенческий подход создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения. Это стало серьезным вкладом и полезным инструментом понимания сложностей лидерства. Разочарование в подходе к лидерству с позиций личных качеств усиливалось примерно в тот же период, когда в теории управления стала набирать силу бихевиористская школа. Таким образом, нет ничего удивительного в том, что второй подход к изучению лидерства сосредоточил свое внимание на поведении руководителя. Согласно поведенческому подходу к лидерству, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным. Поэтому в следующем разделе главы мы анализируем понятия «стиль руководства» и даем описание таких важных категорий, как автократический стиль, демократический стиль, стиль, ориентированный на работу и стиль, ориентированный на человека.

Несмотря на то, что поведенческий подход продвинул изучение лидерства, сосредоточив внимание на фактическом поведении руководителя, желающего побудить людей на достижение целей организации, его основной недостаток заключался в тенденции исходить из предположения, что существует какой-то один оптимальный стиль руководства. Более ранние авторы бихевиористской школы, как правило, рассматривали лидеров, которые вели себя демократично и считались с другими, как самых эффективных в современных организациях. Однако, обобщая результаты исследований, использовавших данный подход, группа авторов утверждает, что «не существует одного «оптимального» стиля руководства». Очень вероятно, что эффективность стиля зависит от характера конкретной ситуации, и когда ситуация меняется, меняется и соответствующий стиль». Более поздние авторы и ученые бихевиористской школы обычно признают, что необходим ситуационный подход к руководству. «Оптимальный» стиль лидерства меняется в зависимости от ситуации.

## 1.3 Ситуационный подход

Ни подход с позиций личных качеств, ни поведенческий подход не смогли выявить логического соотношения между личными качествами или поведением руководителя, с одной стороны, и эффективностью, с другой. Это не означает, что личные качества и поведение не имеют значения для руководства. Наоборот, они являются существенными компонентами успеха. Однако более поздние исследования показали, что в эффективности руководства решающую роль могут сыграть дополнительные факторы. Эти ситуационные факторы включают потребности и личные качества подчиненных, характер задания, требования и воздействия среды, а также имеющуюся у руководителя информацию.

Поэтому современная теория лидерства обратилась к ситуационному подходу. Современные ученые пытаются определить, какие стили поведения и личные качества более всего соответствуют определенным ситуациям. Результаты их исследований указывают, что аналогично тому, как разные ситуации требуют различных организационных структур, так должны выбираться и различные способы руководства — в зависимости от характера конкретной ситуации. Это означает, что руководитель-лидер должен уметь вести себя по-разному в различных ситуациях.

# 2. Лидерство в молодежной неформальной группе

## 2.1. Психологическая характеристика неформальных лидеров в молодежной среде

Лидер в группе - это ее член, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической и, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию коллективной деятельности для достижения общей цели.

Представителям высших и отчасти средних звеньев молодежной организации обычно присуща высшая преступная авторитетность, основанная на личном опыте, материальных средствах и личных качествах. К числу основных качеств, присущих современному лидеру молодежной неформальной группы, по мнению некоторых авторов, относятся: волевые качества, которые помогают проявлять настойчивость в достижении цели, подавлять волю других, подчинять их своему влиянию; преобладающие, по сравнению с другими участниками молодежной группы, умственные способности; физическая сила; умение держать слово; предприимчивость, которая помогает сходиться с людьми, легко контактировать с ними, завоевывать доверие, видеть их недостатки и достоинства, и использовать их в своих целях; коммуникабельность; решительность в действиях и целеустремленность; знание внешних и внутренних условий функционирования молодежной среды; быстрота ориентирования и принятия решений в сложных ситуациях.

Лидер неформальной молодежной группы - умен, обладает организаторскими способностями и психологической властью над подчиненными. Таким образом, можно сделать вывод, что современные лидеры в молодежной среде обладают всеми необходимыми личностными качествами, которые они используют при осуществлении своих функций. Обладание такими индивидуально качественными характеристиками обусловливает их выдвижение в лидеры.

## 2.2. Причины выдвижения лидера и источники его власти

Выдвижение лидера в молодежной группе происходит стихийно, по мере ее развития и функционирования. При этом действуют два фактора - объективный и субъективный.

*Объективный фактор* - в лидеры молодежной группы выдвигается тот ее член, который наиболее “полезен” ее деятельности, наилучшим образом

проявляет себя в повседневной жизни неформального коллектива.

*Субъективный фактор* – лицо, выдвигаемое в лидеры, обладает такими личностными качествами, которые необходимы для осуществления функций лидера в группе. Это обычно люди наиболее активные, энергичные, волевые, решительные, обладающие неплохим интеллектом, умеющие подчинить себе других.

Однако не только особые личные качества лица обуславливают его выдвижение в лидеры, так как они имеют значение постольку, поскольку необходимы для решения общих, стоящих перед группой задач и целей.

Выдвижение лидера постепенно по мере развития и функционирования

молодежной неформальной группы. В молодежных группах низкого психологического развития (случайных и компаниях) - процесс выдвижения лидера только начинается и не успевает завершиться. Лидер может появиться только в определенных ситуациях, но на этом этапе члены группы еще не осознают его как лидера, да и в иных ситуациях его функции может выполнить и еще кто-либо, а не будущий лидер.

В молодежных группах высокого психологического развития феномен лидерства представлен в его классическом виде. В этих группах лидер проходит путь от лица, обладающего склонностью к лидерству и проявляющего эти склонности от случая к случаю, к подлинному руководителю, организатору молодежной группы, без участия которого не решается ни один важный вопрос.

Лидер в группе выполняет важные социально-психологические функции, без которых невозможно нормальное функционирование группы. Именно во многом благодаря ему, группа становится сплоченной, ее состав стабилизируется, отношения формализуются. В итоге создается сообщество высокого психологического развития - неформальная молодежная группа.

Лидеры молодежных групп обладают психологической властью над

подчиненными, однако, необходимо отметить, что настоящий лидер не стремится к подчинению себе других, ему подчиняются с удовольствием. Само возникновение и существование неформальной молодежной группы базируется на власти лидера. В психологии есть такое определение понятия “власть”: это каждый эффект, который производит индивид, воздействуя на окружающий его мир, определяется его властью, понимаемой как: способность, сила, компетентность. Источники власти лидера - средства, с помощью которых применяющий власть субъект сможет обеспечить удовлетворение соответствующих мотивов другого, задержать это удовлетворение или предотвратить его.

Лидеры молодежных неформальных групп для сохранения лидерства используют следующие возможные источники власти:

*1. Власть эталона*. Основана на идентификации члена группы с лидером и желании для члена группы быть похожим на лидера.

*2. Власть принуждения или наказания*. Ее сила зависит от:

а) репертуара возможных наказаний и санкций. Например, следующие санкции: моральные (обсуждение , замечание о неправильности поведения, пощечина и т.д.); материальные (“штраф”, “пеня” в течение определенного срока и т.д.); физические (избиение).

б) от угрозы наказания минус вероятность избегнуть наказания благодаря

послушанию.

Жесткая дисциплина, устанавливаемая и поддерживаемая лидером говорит о силе данного источника власти.

*3. Власть знатока.* Вся сила зависит от величины приписываемых лидеру со стороны членов группы особых знаний, интуиции или навыков, относящихся к сфере функционирования. Поэтому, как показывают исследования для лидеров неформальных молодежных групп характерно то, что их интеллектуальный уровень довольно высок - они являются мозговым центром молодежной группы. Стремление лидеров к привлечению специалистов из различных областей также объясняется существованием такого источника власти.

*4. Информационная власть.* Она возникает в тех условиях, когда лидер

имеет доступ к информации, неизвестной членам группы, причем такой, которая является значимой для оценки ситуации и коррекции поведения. В организованных молодежных группах этот вид власти выражается в дозированном распределении информации между членами группы, в то время как полной информацией обладает только сам лидер.

*6. Нормативная власть*. Речь идет о нормах, согласно которым лидер имеет право контролировать соблюдение определенных правил поведения и, в случае необходимости настаивать на них. К одному из основных признаков неформальной организации относится наличие устава в виде неформальных норм поведения, традиций, законов, санкций за их нарушение.

Подводя итоги, можно сделать краткий вывод по данному подразделу: власть лидера в неформальной молодежной группе - явление многоаспектное и

в зависимости от структуры группы, уровня ее развития, сложившихся межличностных отношений, источники власти могут варьироваться и смешиваться постольку, поскольку это необходимо для осуществления целей и задач группы, но зачастую, в молодежных неформальных группах высшего уровня лидером используются все источники в их совокупности, для осуществления всеобъемлющего и эффективного руководства. Говоря о руководстве, необходимо отметить, что нормальное функционирование молодежной неформальной группы обусловлено выполнением лидером ряда социально-психологических функций.

## 2.3 Функции лидера молодежной неформальной группы

Нормальное функционирование молодежной неформальной группы обусловлено выполнением лидером ряда важных, необходимых группе социально-психологических функций.

В литературе выделяется пять основных функций лидера молодежной неформальной группы:

* *Организаторская функция* лидера заключается в том, что он создает, организует и руководит деятельностью всей группы.
* *Информационная функция* - тесно взаимосвязана с организационной. Без информации существование неформальной группы является довольно проблематичным. Лидер организует поступление необходимой информации, анализирует ее и в нужных случаях передает ее другим членам группы. Собирая лидер получает как информацию извне, так и сведения о внутренней жизни самой группы (настроения, отношения между членами группы т.д.). Информационная функция всегда позволяет лидеру владеть обстановкой и контролировать действия группы.
* *Стратегическая функция* - выражается в том, что группа живет идеями и мыслями лидера, осуществляет его планы. Лидер лучше других видит задачи и возможности группы, прогнозирует вероятные трудности, обладает необходимой информацией о выгодных направлениях деятельности и возможных путях провала.
* *Нормативно-ценностная функция* - эта функция имеет важное значение. Лидер определяет допустимые границы и нормы поведения в неформальной группе, устанавливает запреты, за нарушение которых применяет соответствующие санкции. Личность лидера, его убеждения и поступки - пример для других членов группы, идеал, к которому многие из них стремятся. Лидер активно участвует в формировании единства взглядов и позиций у членов неформальной группы, что обеспечивает группе единство действий и поступков в ситуациях не планируемых, внезапных, связанных с риском и опасностью.
* *Дисциплинарная функция* - взаимосвязана с нормативно-ценностной. Члены молодежной неформальной группы, нарушающие принятые правила поведения, подлежат суровому наказанию. Лидер сам определяет вид наказания, способ его осуществления, исполнителя. На нем также лежит обязанность разрешать различные конфликты, которые возникают внутри неформальной группы. Лидер обычно берет на себя определение “правых” и “виноватых” в конфликте и применяет к виновным соответствующие санкции.

Таким образом, современный лидер молодежной неформальной группы, по мнению многих авторов, при организации руководства деятельностью неформальной группы выполняет ряд важных, необходимых группе функций. Эти функции не могут быть рассмотрены отдельно друг от друга, они взаимообусловлены и переплетены. Выполняя эти, а также другие функции лидер группы обеспечивает дальнейшее ее развитие, а равно повышает свой авторитет в глазах других членов группы.

## 2.4 Взаимоотношения лидера с другими членами молодежной неформальной группы

В процессе функционирования внутри молодежной неформальной группы происходит формирование психологической и функциональной структуры. Чем выше уровень развития группы, тем более отчетливее выступает ее внутренняя психологическая структура. Закономерностью развития неформальной молодежной группы является тенденция к постепенной взаимосвязи эмоциональных отношений между участниками преступной группы с чисто деловыми, функциональными, основанными на совместной деятельности.

При психологическом анализе неформальной группы очень важно уяснить способ передачи информации между ее членами. Существуют следующие способы передачи информации:

1. *Полная структура* - при таком виде коммуникативных связей каждый член группы может установить связь с каждым.
2. *Круговая структура* - движение информации либо в одном, либо в двух направлениях по кругу.
3. *Комбинированная структура* - для передачи информации членам группы лидер пользуется двумя или более видами связи.
4. *Сложная структура* - лидер руководит двумя или более подгруппами, которые, в свою очередь, имеют коммуникативную структуру.

Лидер имеет связь только с руководителями основных направлений. Эти руководители, в свою очередь, устанавливают ту или иную коммуникативную структуру, как правило, используя посредников, которые уже имеют непосредственные связи с исполнителями.

О межличностных отношениях в неформальной группе ярче всего говорит наличие конфликтных ситуаций между ее членами. Основная причина конфликтных ситуаций, возникающих в группе - психологические мотивы.

Возникающие противоречия приводят к конфликтам в неформальной группе, когда затрагивают, прежде всего, интересы членов группы, их престиж, достоинство личности.

Конфликты можно разделить на 3 группы:

1. *внутриличностные*, возникающие, когда в процессе участия в молодежной неформальной группе у человека формируются определенные нормы и ценности, в том числе принятые традиции, законы и нормы неформальной группы;
2. *межличностные*, к которым приводит в основном разделение функций в группе;
3. *межгрупповые*, происходящие из-за раздела территории, сфер влияния.

Остановимся подробнее на межличностных конфликтах. Как только лидер становится менее полезен для группы, неизбежна его смена. Это лежит в основе конфликтов между организатором и членами молодежной неформальной группы. Конфликты такого рода могут возникать по многим причинам: а) недостатки в организации деятельности группы, ее неэффективность. Рядовые члены могут тяготиться своей постоянной зависимостью от лидера, не считающегося с их мнением при решении важных для деятельности группы вопросов; б) недовольство рядовых членов группы лидером; в) отсутствие надлежащей дисциплины у членов неформальной группы; г) оскорбительное отношение лидера к другим членам группы. Зачастую лидер и приближенные к нему лица унижают, оскорбляют рядовых членов. Если неформальная группа потерпела какую-либо неудачу и то усиливаются тенденции к возникновению межличностных конфликтов и разъединению группы.

Также выделяются конфликты между лидером и оппозиционером, т.е. лицом из числа приближенных к лидеру, которые возникают из-за того, что оппозиционер тайно имеет намерение захватить власть. Как правило, такой конфликт протекает скрытно и очень часто приводит к расколу группы.

## 2.5. Классификация лидеров по стилям руководства

В литературе выделяются следующие, наиболее часто встречающиеся типы

лидеров-неформалов:

1. *Лидер-вдохновитель* - такой тип лидеров, как правило, предлагает неформальной группе свою программу действий, определяет нормы поведения
2. внутри группы, цели и задачи деятельности. Деятельность таких лидеров заключается в основном на решении организационных вопросов функционирования группы.
3. *Лидер-организатор* - является центральной фигурой неформального молодежного формирования. Зачастую – это тип личности, характеризующийся высокой степенью общественной направленности. Этот тип в отличие от предыдущего лично организует и руководит групповой деятельностью, осуществляет программу, ранее выработанную всей группой.
4. *Лидер смешанного типа* - этот тип соответственно сочетает в себе элементы лидера-вдохновителя и лидера-организатора, то есть онразрабатывает план, задает программы и одновременно организует и руководит ее выполнением. В литературе удалось выявить следующие разновидности лидеров смешанного типа: 1) лидеры, последовательно или одновременно выполняющие функции вдохновителя, инициатора и организатора; 2) лидеры, выполняющие роль инициатора-организатора; 3) организаторы-руководители; 4) руководители-исполнители.
5. *Авторитарные лидеры* - используют в своей деятельности авторитарные, жесткие методы управления группой. Этот тип лидера решает все вопросы жизни и деятельности неформальной молодежной группы, поддерживает жесткую дисциплину и следит за неукоснительным соблюдением и выполнением принятых группой норм. Такие руководители не терпят возражений и советов, принимают все решения сами, а остальные выполняют их волю, за непослушание следует суровое возмездие.
6. *Демократические лидеры* - используют в руководстве неформальной группой демократический стиль управления. Склонны учитывать мнение других членов молодежной неформальной группы, могут советоваться с ними, хотя последнее слово всегда остается за лидером. В целях обеспечения морально поддержки в группе такой лидер часто выдает свои решения за решения всей группы.
7. *Лидеры смешанного типа* - используют в руководстве как авторитарные, так и демократические методы управления.
8. *Ситуативный лидер* - проявляет свои организаторские качества только в определенных ситуациях.
9. *Универсальный лидер* - в отличие от предыдущего, постоянно проявляет
10. свои качества и выполняет функции лидера.

# 3. Социометрические исследования относительно неформального лидерства в коллективе

Проблема неформального лидерства в молодежном коллективе на сегодня является достаточно актуальной, так, весной 2000 г. в учебной группе Российского Университета Дружбы Народов был проведен социометрический анализ, который ставил своей целью выявление неформальных лидеров в студенческом коллективе. Проведенный социометрический анализ представляет собой вторичную обработку данных, полученных в ходе исследования, проведенного среди студентов учебной группы ГСБ–32 факультета гуманитарных и социальных наук РУДН. Данный коллектив представляют 17 человек, каждому из которых в ходе исследования был присвоен номер от 1 до 17 для удобства обработки данных и обеспечения анонимности.

В результате оценки основных социометрических характеристик членов изучаемого коллектива (социометрического статуса, эмоциональной экспансивности, индексов объема, интенсивности и концентрации взаимодействия), а также анализа обобщенной концентрической социограммы, подчеркивающей иерархичность структуры взаимоотношений в группе, были сделаны выводы относительно неформального лидерства в коллективе. В ходе исследования выявилось, что в изучаемой группе нет лидеров, объединяющих весь коллектив или большую его часть. Исследуемая группа представлена несколькими небольшими подгруппами, в которых были выявлены 7 неформальных лидеров: №№ 5, 7, 8, 11, 13, 15 и 16.

Также стоит отметить, что неформальные лидеры оказывают неодинаковое по характеру влияние на коллектив. Так, 4 студента (№№ 7, 8, 11, 13) являются положительными лидерами и тяготеют к благоприятной ситуации в структуре группы. 3 человека (№№ 5, 15, 16) идентифицированы как отрицательные лидеры, ведущие коллектив к разобщению и установлению конфликтной ситуации.

Степень влияния как положительных, так и отрицательных лидеров также различна. Среди положительных лидеров явно выделяются №№ 7 и 8. Эти члены группы имеют близкий к максимальному объем взаимодействия (0,94), что свидетельствует о их связи практически со всеми членами группы. Они способны сосредотачивать на себе основные потоки психологической информации. При этом показатели отношения группы к лидерам как к объекту коммуникации и отношения последних к коллективу как субъекту коммуникации являются наивысшими среди членов группы. Также следует отметить, что позиция, которую группа приписывает лидерам №№ 7 и 8 равнозначна позиции, которую они желают занять (индекс социометрического статуса равен индексу эмоциональной экспансивности).

Лидеры №№ 11 и 13 оказывают меньшее влияние на группу, чем их коллеги №№ 7 и 8. При этом связь между лидером №13 и двумя последними достаточно тесная, в отличие от лидера №11, который связан постоянными положительными отношениями только с одним из лидеров (№7). Еще один факт указывает на более высокую позицию лидера №13 в структуре группы: его потребность в общении и взаимодействии с окружающими очень высока (индекс эмоциональной экспансивности равен 0,63), в отличие от лидера №11, стремление к общению которого ниже, чем это оценивает группа. Также концентрация взаимодействия лидера №13 выше, чем №11, что указывает на более значимую позицию первого в структуре группы.

Отрицательных лидеров также можно разделить по степени влияния на коллектив. Влияние лидера №5 не так велико, как лидеров №№15 и 16, которые тесно взаимодействуют между собой и представляют единую группу, что и ведет к увеличению их влияния на коллектив в целом.

Что касается связи положительных и отрицательных лидеров, то положительное взаимодействие, хоть и достаточно слабое, имеет место только между отрицательными лидерами и лидером №8. У лидера №11 такой связи практически нет. Лидеры №№ 7 и 13 очень слабо, но отрицательно взаимодействуют практически со всеми отрицательными лидерами.

В коллективе 4 человека имеют положительный индекс влияния на группу (№№ 4, 9, 10, 2). При этом №№ 4, 10 являются влияющими на группу независимо от других, в отличие от №№ 2 и 9, статус которых в группе возрастает за счет тесной связи с лидерами №№ 8 и 13 соответственно.

Шесть человек в группе практически не оказывают влияния на коллектив в целом (№№ 1, 3, 6, 12, 14, 17): их связь с окружающими непостоянна и слаба. Двое из этих 6 человек – студенты, редко посещающие занятия. Возможно, этим объясняется их низкая степень влияния на коллектив. Однако о какой-либо закономерности в данном случае говорить не стоит. Наименьшее влияние на группу из всех ее членов оказывают студенты №№ 12, 17. Тем не менее, эти люди имеют хоть и очень слабую, но положительную связь с группой.

Аутсайдеры, т.е. люди, не имеющие никакой связи с другими членами коллектива, в группе в ходе исследования выявлены не были. Этот факт следует оценивать как положительный, т.к. легче переориентировать на сотрудничество отрицательные связи между людьми, нежели равнодушие со стороны какого-либо члена группы или коллектива.

Используя результаты социометрического анализа учебной группы, исследователями была предпринята попытка организовать деятельность членов изучаемого коллектива с учетом их социально-психологических особенностей и структуры неформального лидерства при разработке сценариев различных деловых игр.

# Заключение

В качестве заключения резюмируем основные положения курсовой работы. Так, мы можем констатировать, что проблема лидерства – это традиционная проблема социальной философии от античности до наших дней. Только если прежде в центре исследования были великие исторические личности, то сейчас проблема лидерства исследуется главным образом в малых группах. Лидер – это человек, способный объединить людей для достижения определенной цели. Тип лидерства связан с природой общественного строя, характером группы и конкретной ситуацией. В рамках исследования лидерства в малых группах различают формальное и неформальное лидерство. Формальный лидер назначается или избирается, приобретая таким путем статус руководителя. Неформальный лидер – это член группы, который способен объединить группу на основе личного влияния. Отношения при формальном и неформальном лидерстве выстраиваются по двум типам : руководитель - подчиненные или лидер – последователи. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга ( в лице авторитетного руководителя), либо вступают в противоречие, ведя к снижению эффективности организации. По стилю различают авторитарное лидерство, предполагающее единоличное управление деятельностью группы, демократическое, вовлекающее в управление членов группы, и анархическое, когда группа предоставлена самой себе. В разных типах организации различные типы лидерства могут оказаться эффективными в разной степени.

# Список использованной литературы

1. Бойетт Дж.Г., Бойетт Дж.Т. Путиводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления. Москва: ЗАО "Олимп-Бизнес", 2001, 416 с.
2. Большаков А.С., Михайлов В.И. Современный менеджмент: теория и практика. Санкт-Петербург: Питер, 2002, 416 с.
3. Ботавина Р.Н. Этика менеджмента. Москва: Финансы и статистика, 2001, 192 с.
4. Бункина М.К., Семенов В.А. Экономика и психология. На перекрестке наук. Москва: "Дело и сервис", 1998, 400 с.
5. Волков Ю.Г., Добреньков В.И., Нечипуренко В.Н., Попов А.В. Социология. Москва: Гарадрики, 2000, 512 с.
6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Санкт-Петербург: Питер, 2001, 720 с.
7. Милованов В.П. Н Синергетика и самоорганизиция. Москва: Эдиториал УРСС, 2001, 264 с.
8. Реан А.А. Психология человека от рождения до смерти. Санкт-Петербург: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002, 656 с.
9. Щёкин Г.В. Как эффективно управлять людьми. М.: МАУП, 1999, 400 с.