Министерство образования и науки

Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина

Академия экономики предпринимательства

**Реферат на тему: «Лидерство в социальной группе».**

Выполнила студентка группы 203:   
 Прохорова Д.Д.

Преподаватель:   
 Белинская Д.В.

Тамбов 2010

**Содержание:**

Введение

1. Понятие и содержание лидерства.

### 2. Общие теории лидерства.

3. Качества, присущие лидеру.

### 4. Природные свойства и селекция лидеров.

### 5. Окружение лидера.

6. Лидерство в малых группах.

### 7.Политическое лидерство.

### 8.Лидерство и современность.

Заключение

Список литературы

**Введение.**

Лидерство — важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий». Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

Лидерство отличается от руководства, которое предполагает достаточно жесткую и формализованную систему отношений господства — подчинения. Лидер — это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Значимость лидерства для руководства организацией поднимает вопрос о влиянии на данное явление. Лидерством необходимо управлять, т. е. выделять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных лидеров.

Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер.

Роль лидера в управлении персоналом определяется его усилиями по отбору достойных претендентов на членство в рабочей группе, он должен направлять групповую энергию на решение организационных целей. Лидерство также находит выражение в воздействии на членов группы, побуждает их проявлять свои сильные личностные качества и сдерживать проявление слабых черт характера. Результативность работы лидера проявляется в его способностях управлять социальными конфликтами. Управление социальным конфликтом складывается из последовательной деятельности лидера, стремящегося конструктивно повлиять на ситуацию, вызвавшую конфликт, на участников конфликта и характер взаимодействия всех заинтересованных субъектов. В зависимости от характера конфликта и особенностей его участников лидер, старающийся управлять конфликтом, может выбирать роль посредника или судьи.

Незаменимая роль лидера в осуществлении изменений состоит в определении идеи нововведений, формировании на ее основе целей, общности видения и стратегии изменений.

В своем реферате я попыталась дать представление о том, что такое лидерство в целом, какими чертами должен обладать настоящий лидер, как ведет себя лидер в малой группе, его значение и влияние на группу.

**1. Понятие и содержание лидерства.**

Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Очевидно, что организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров.

Слово лидер происходит от английского lead (вести). Значит, лидер — это ведущий, идущий впереди. Лидер — член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций.

Лидерство определяют как процесс социального влияния, при котором лидер ищет добровольного участия подчиненных в деятельности по достижению организационных целей; или как процесс оказания влияния на групповую активность, которое направлено на достижение целей .

Проблема лидерства - это традиционная проблема социальной философии от античности до наших дней. Только если прежде в центре исследования были великие исторические лидеры, то сейчас проблема лидерства исследуется главным образом в малых группах.

Лидер - это человек, способный объединить людей для достижения определённой цели. Тип лидера связан с природой общественного строя, характером группы и конкретной ситуацией. В рамках веберовской традиции исследования лидерства выделяется три типа лидеров, соответствующие различным формам авторитета (харизматический, традиционный и легальный). В рамках исследования лидерства в малых группах различают формальное и неформальное лидерство. Формальный лидер назначается или избирается, приобретая таким путём 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.

Относительно природы лидерства в социологии существует несколько точек зрения. Одной из наиболее ранних была "теория черт", исходящая из необходимости определённых качеств для осуществления роли лидера. Причём набор этих качеств оказывался различным у различных авторов и практически бесконечным. "Ситуационная теория" исходит из определяющей роли тех конкретных условий, в которых действует лидер. Современные подходы пытаются объединить достижения обеих теорий. Они концентрируются на способности лидера создать новое видение решения проблемы и, используя свой авторитет, вдохновить последователей на активные действия по достижению целей.

Феномен лидерства коренится в самой природе человека и общества. Явления, во многом схожие с лидерством встречаются в среде животных, ведущих коллективный, стадный образ жизни. Здесь всегда выделяется наиболее сильная, достаточно умная, упорная и решительная особь — вожак, руководящий стадом (стаей) в соответствии с его неписаными законами, которые диктуются взаимоотношениями со средой и являются биологически запрограммированными.

Лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относится, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность достигается благодаря вертикальному (управление — подчинение) и горизонтальному (коррелятивные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределению функций и ролей, и прежде всего выделению управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективности обычно требуют иерархической, пирамидальной организации. Вершиной такой управленческой пирамиды и выступает лидер.

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, и ее взаимоотношений с окружающей средой. В системах, характеризующихся низкой групповой интеграцией и высокой степенью автономии и свободы различных элементов и уровней организации, функции лидера выражены слабо. По мере же усиления потребностей системы, самих людей в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей спецификация функций лидера и его структурное, институциональное обособление повышаются.

В малых группах, основанных на непосредственных контактах их членов, институциализация лидирующих позиций может не происходить. Здесь на первый план выдвигаются индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу, повести ее за собой. В крупных же объединениях, эффективность коллективных действий которых требует четкой функционально-ролевой дифференциации и специализации, а также оперативности управления и жесткости подчинения, институциализация и формализация (официальное закрепление) лидирующих позиций, наделение их сравнительно большими властными полномочиями обязательны.

Именно к такому типу объединений относится современное производство. В нем преследуются определенные, достаточно стабильные цели, реализация которых требует слаженности действий многих людей, их координации и регулирования на основе разделения труда. В силу этого, в трудовых организациях обязательна институциализация лидерства, его конституирование в руководство, которое, опираясь на властные позиции, выходит на передний план управления.

Анализ природы лидерства показывает, что оно происходит из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры.

### 2. Общие теории лидерства.

Лидерство - это не новый стиль руководства, а способ организации власти в, гражданском обществе с развитым политическим сознанием всех или большинства его социальных слоев. Такое общество возникло сравнительно недавно либо еще только складывается, и то пока не везде. Но это перспектива и необходимость истории и политики. Члены гражданского общества - мыслящие участники политической жизни, поэтому они имеют возможность сознательно выбирать себе лидера. Поведение же лидера должно убеждать их в том, что его действия правильны и выгодны, а не продиктованы своекорыстием или властолюбием. Общество со своей стороны не может манипулировать лидером. Социальное и политическое партнерство, взаимопонимание лидера и его приверженцев - основа новой современной политики.

Итак, лидерство - одно из проявлений власти, отличительное свойство политической деятельности, право выдвигать руководителя, который ее осуществляет. Это явление присуще и другим видам деятельности - производству вещей и идей, науке, спорту и т. д.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба - от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений. Формализованная власть лидера закрепляется законом. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют.

Совершенно ясно, что принятое в социальной психологии понимание лидерства как свойственного лишь малой группе было обусловлено не столько теоретическими позициями разных исследователей, сколько идеологическими и политическими заказами и запретами недавнего прошлого, когда недопустимо было даже теоретически предположить, что руководители партии и государства - не лидеры. Главой государства в течение десятилетий оказывались руководители, назначаемые на этот пост и не проходящие сложной процедуры выборов, присущей феномену политического лидерства.

Итак, можно констатировать, что в нашей психологии вопрос о политическом лидерстве, т.е. о лидерстве на уровне больших социальных групп, вообще не поднимался, если не считать робких попыток рассмотреть феномен руководства. В западной же литературе возобладали тенденции прямого, механического перенесения личностных характеристик и механизмов лидерства в малых группах на личность политического, государственного деятеля и на механизмы лидерства в больших системах.

В разрабатывавшейся у нас теории социальной психологии (как я в других областях психологии) в качестве основы изучения проблемы лидерства был взят деятельностный подход, предложенный А.Н, Леонтьевым, в соответствии с которым главными детерминантами процесса лидерства были целы и задачи группы, определявшие, кто станет лидером, и какой стиль лидерства окажется наиболее эффективным.

До некоторой степени этот подход пересекается с американскими ситуативными теориями лидерства. Общее между ними - в том, что оба подхода направлены на выявление связи и зависимости между явлением и институтом лидерства, с одной стороны, и той средой, в которой это лидерство осуществляется. Разница состоит в том, что ситуативные теории учитывают черты, характерные для среды лидерства: время, место, обстоятельства групповых действий, т.е. внешние параметры, относящиеся и к лидеру, и к возглавляемой им группе в целом.

Деятельностный же подход акцентирует внимание на таких внутренних характеристиках группы, как цели, задачи и состав.

Естественно, в советский период исследования феномена лидерства проводились исключительно с точки зрения деятельностного подхода и в русле проблематики малых групп. Основным акцентом в этих исследованиях было создание методик для выявления лидера в группе, определения его стиля. Однако один из важнейших вопросов, встающих при анализе проблемы, вопрос о происхождении феномена лидерства - конечно, не поднимался.

**3. Качества, присущие лидеру.**

Выработка организаторских, управленческих качеств лидера - это уже проблема его собственного обучения и воспитания. Умение сформировать группу, сплотить ее, определить цели, поставить перед обществом (или учреждением, властью) необходимые задачи, сформулировать сплачивающую общество программу - таковы современные требования к политику.

В малой группе (это может быть элита уровней власти и ядро любого иного руководства) роль лидера заключается в сплочении ее участников и направлении их деятельности. От него требуется тесное личное общение с ближайшим окружением. При этом выявляются и играют организующую роль его личные качества.

Умение владеть ситуацией, принимать решения, брать на себя ответственность, делать верный политический выбор (людей, проблем, первоочередных задач).

Одновременно лидер должен уметь удовлетворять интересы группы, не выходя за пределы права и гражданских норм и не ставя свое окружение в зависимость от своих благодеяний. На отношения с группой и авторитет лидера оказывают значительное влияние личный стиль его поведения (авторитарный, жесткий или демократический).

 Лидер не только должен хотеть вести людей за собой, но и обладать для этого необходимыми качествами. Ведомые должны быть готовы идти за ним и выполнять намеченную им программу. Одно из условий лидерства - получение максимальной информации в минимальное время. Современные технические средства связи и информации отвечают этому требованию.

К числу наиболее часто упоминаемых исследователями личных качеств эффективных лидеров относятся: интеллект, стремление к знаниям, доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижению, предприимчивость, надежность, ответственность, независимость, общительность

Отношения лидера и его коллектива - важный аспект новой, лидерской организации. Целеустремленность, принципиальность, сознание ответственности перед обществом (или управляемым учреждением), понимание его задач и запросов являются неотъемлемыми качествами лидера. Они должны быть и у его окружения. Эти качества сплачивают их так же, как общее умение вести дискуссию, сочетать стремление к самоутверждению с интересами коллектива и коллег, положительно относиться к их заслугам. Лидер должен уметь разумно, обоснованно и своевременно перемещать своих сотрудников и создавать условия для их профессионального роста, использовать их способности и возможности.

Управление различными программами и процессами настолько связано с управлением кадрами, что глубокое знание способностей и психологии подчиненных и окружения оказывается порой для лидера более важным, чем собственный опыт. Он должен иметь ясное представление о проблемах, которые волнуют его работников, и считаться с их настроениями.

### 4. Природные свойства и селекция лидеров.

Многие тысячи, даже десятки тысяч людей активно занимаются политической деятельностью в каждой стране. Они выдвигаются из всех слоев общества.

Подавляющее большинство их сознает свою огромную ответственность. Но вряд ли берут ее на себя только ради возможных власти, славы и богатства, т.к. заполучить их далеко не всегда получается. Но если некоторые люди решаются, значит, они чем-то отличаются от всех остальных. В чем их отличие от других и что их роднит?

Видимо, общим у них является пассионарность, так Л.Гумилев выделяет людей, обладающих избытком биохимической энергии. У них стремление изменить окружающее превышает инстинкт самосохранения. Хотя пассионарии составляют очень небольшой процент сноса, они выдвигаются во всех сферах общества.

Однако направление энергии многих пассионариев оказывается не к месту не ко времени, и они погибают как высокосортные семена, попавшие на неблагоприятную почву. Так происходит со многими и в политике. Но те, чье направление энергии находит отклик в обществе и соответствует его актуальным потребностям, становятся политическими лидерами.

Каждый лидер своеобразен как феномен политики. Но при всем разнообразии политических лидеров у них всех можно обнаружить важные общие свойства.

Во-первых, - инициативу или принятие на себя ответственности за инициативу политических действий, направления и мобилизации политической силы. При этом нельзя утверждать, что лидерам свойственно глубокое да еще диалектически-материалистическое понимание развития общества. История доказала, что им не обладал даже В.Ленин. А многие лидеры были не самыми умными и не самыми образованными из своих современников. Далеко не всем им было дано предвидеть последствия своих действий и осознать свою роль. Некоторые оказались авантюристами.

Во-вторых, готовность нести ответственность за своих последователей, за свою организацию, ее политическую силу, за все общество. И здесь, как и в первом свойстве, многие можно объяснить только пассионарностью.

В-третьих, - обладание определенной политической интуицией. Она позволяет схватывать то, что нельзя увидеть или высчитать. Интуиция оказывается гораздо важнее научных знаний, теоретической подготовки. Выдающиеся политические лидеры не были учеными, политологами, даже если их именовали "корифеями всех наук".

В-четвертых, - способность убеждать, скорее - увлекать людей. Это, наверное, тоже дар пассионарности.

Конечно, этими свойствами лидеры наделены в различной пропорции. Кроме того, свойства лидера умножаются или ослабляются в зависимости от того, каково его непосредственное окружение, на какую организацию он опирается, обладает ли и в какой мере властью, особенно - государственной.

Есть лидеры, которые превосходят реальные возможности своем окружения и способствуют их росту. Такими представляются Ф. Миттеран во Французской социалистической партии, Б.Кракси в Итальянской социалистической партии и Г.Д.Геншер в Свободной демократической партии Германии. Вместе с тем имеются лидеры, которые оказываются ниже реальных возможностей своего окружения и мешают их росту. Примером может быть Г. Й.Фогель в Германской социал-демократии. Но все это выявляется при самом жестком отборе не, какими либо кадровиками, а самой политикой. Первая ступень селекции политического лидера - деятельность в своей политической организации. В случае успеха она становится его опорой, трибуной, а иногда и трамплином.

Вторая ступень селекции - проверка идейно-политической ориентации и программы лидера на соответствие устремлениям общества в конкретной ситуации. При этом в некоторых ситуациях успехом пользуются даже совершенно фантастические ориентации и бессвязные программы. Ведь судьями выступают не ученые мужи, а зачастую растерявшиеся или отчаявшиеся массы сограждан. Да и авторство программ приписывается лидерам чаще, чем они сами их пишут. Но в любом случае успех, может быть, достигнут только при способности лидера убедить, привлечь и направить достаточную для успеха политическую массу.

Но как требования к политическим лидерам, так и пути их селекции существенно различаются. Каждый тип политической системы - либерально-демократический, национально-демократический, национально-авторитарный, теократическо-авторитарный и тоталитарно-социалистический - имеет свои требования и свои методы селекции политических лидеров. Поэтому они имеют лидеров различных типов.

Но совершенно иначе происходит селекция политических лидеров в условиях кризиса, ломки политической системы, революции. В таких условиях в выдвижении лидера особую роль играет политическая масса. Достаточно вспомнить выдвижение Л.Валенсы в Польше.

Впрочем, селекция политических лидеров нигде не имеет обязательных инстанций, писаных правил и стандартов.

Появление многих из них было непредсказуемо. Ошеломляюще быстро выдвигались лидеры переворотов - от В.Ленина и А.Гитлера до Ш. де Гоши, Л.Валенсы и М.Горбачева. Постепенно складывалось лидерство реформаторов, например, У.Черчилля, Ф.Миттерана, Г.Коля. Своеобразным был кровавый путь к лидерству И.Сталина.

Многие делают политическую карьеру, занимают высшие посты. Но далеко не все оказываются способны стать политическими лидерами. Как ни стремилась КПСС всей своей силой наделить Л.Брежнева лидерством, о его авторитете в народе говорили: "Культ без личности". С другой стороны, как ни пытались руководители КПСС "не пустить в политику" Б.Ельцина после возникновения с ним разногласий события выдвинули его в лидеры, несмотря на то, что он иногда даже осложнял этот процесс.

### 5. Окружение лидера.

Лидерство предполагает определенный характер ближайшего окружения. Оно должно быть отобрано по деловым, профессиональным признакам. Личная преданность - важное качество окружения, но недостаточное для современной политики. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу, взаимное доверие, уверенность в правильности выбора, нравственная устойчивость, убежденность также дают право занимать место в коллективе, окружающем 'лидера. Привлекательными для окружения выступают престижность места, возможность карьеры, признание в коллективе и вне его, в сферах власти и управления, в обществе и в стране. Но важно, чтобы все это было при высокой профессиональной компетентности. Соратник должен иметь ясное представление об общем состоянии дел, которыми он занимается под руководством лидера, о своей роли, обязанностях в группе, обладать аналитическими, творческими способностями для политической работы. В лидере как бы концентрируются качества его сподвижников. Поэтому он должен быть заинтересован в подборе людей, превосходящих его по каким-либо качествам.

Отношения лидера и его коллектива - важный аспект новой, лидерской организации власти. Целеустремленность, принципиальность, сознание ответственности перед обществом(или управляемым учреждением), понимание его задач и запросов являются неотъемлемыми качествами лидера. Они должны быть и у его окружения. Эти качества сплачивают их так же, как общее умение вести дискуссию, сочетать стремление к самоутверждению с интересами коллектива и коллег, положительно относиться к их заслугам. Лидер должен уметь разумно, обоснованно и своевременно перемещать своих сотрудников и создавать условия для их профессионального роста, использовать их способности и возможности.

Управление политическими процессами настолько связано с управлением кадрами, что глубокое знание способностей и психологии подчиненных и окружения оказывается порой для лидера более важным, чем собственный опыт. Он должен иметь ясное представление о проблемах, которые волнуют его работников, и считаться с их настроениями.

Хорошо, если лидеру удается создать в своем окружении «мозговой центр» - совет наиболее квалифицированных экспертов по важнейшим проблемам политики. Тогда власть располагает компетентными рекомендациями и консультациями, результатами, так называемой «мозговой атаки» - срочной и напряженной коллективной работы узкого или более широкого круга специалистов для решения какой-либо неотложной проблемы. Современные государственные деятели и политики обычно создают в центрах власти штаты советников и экспертов-профессионалов. Они всегда существовали при государях в виде всевозможных государственных или тайных советов. Новизна состоит в том, чтобы заполнять такие учреждения разного рода (Советы безопасности, комитеты и комиссии) не сановниками, а знатоками. Так решаются не только отдельные политические задачи, но и проблема научной политики, которую в нашем столетии все так или иначе пытаются решить.

**6. Лидерство в малых группах.**

При характеристике динамических процессов в малых группах, естественно, возникает вопрос о том, как группа организуется, кто берет на себя функции ее организации, каков психологический рисунок деятельности по управлению группой. Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем социальной психологии, ибо оба эти процесса не просто относятся к проблеме интеграции групповой деятельности, а психологически описывают субъекта этой интеграции. Когда проблема обозначается как «проблема лидерства», то этим лишь отдается дань социально-психологической традиции, связанной с исследованием данного феномена. В современных условиях проблема должна быть поставлена значительно шире, как проблема руководства группой. Поэтому крайне важно сделать, прежде всего, терминологические уточнения и развести понятия «лидер» и «руководитель». В русском языке для обозначения этих двух различных явлений существуют два специальных термина (так же, впрочем, как и в немецком, но не в английском языке, где «лидер» употребляется в обоих случаях) и определены различия в содержании этих понятий. При этом не рассматривается употребление понятия «лидер» в политической терминологии. Б. Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя: 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации; 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений; 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры; 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в, то время как руководство — явление более стабильное; 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; 6) 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; 7) 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. Эти различия (с некоторыми вариантами) называют и другие авторы.

Как видно из приведенных соображений, лидер и руководитель имеют, тем не менее, дело с однопорядковым типом проблем, а именно, они призваны стимулировать группу, нацеливать ее на решение определенных задач, заботиться о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены.

Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы, руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Последовательность в анализе данной проблемы должна быть именно такой: сначала выявление общих характеристик механизма лидерства, а затем интерпретация этого механизма в рамках конкретной деятельности руководителя.

Лидером является такой член малой группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи.

Таким образом, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с лидером такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми. Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немыслим в одиночку, он всегда дан как элемент групповой структуры, а лидерство есть система отношений в этой структуре. Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы. Этот процесс может быть достаточно противоречивым: мера притязаний лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать.

Выяснить действительные возможности лидера — значит выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной, при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, напротив, снижаться. Иногда понятие лидера отождествляется с понятием «авторитет», что не вполне корректно: конечно, лидер выступает как авторитет для группы, но не всякий авторитет обязательно означает лидерские возможности его носителя. Лидер должен организовать решение какой-то задачи, авторитет такой функции не выполняет, он просто может выступать как пример, как идеал, но вовсе не брать на себя решение задачи. Поэтому феномен лидерства — это весьма специфическое явление, не описываемое никакими другими понятиями.

 Лидерство в малой группе — это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов. Лидерство основано наличных качествах лидера и социально-психологических отношениях, складывающихся в группе. Поэтому лидерство как явление, основанное на социально-психологических механизмах, следует отличать от руководства, в основе которого лежит использование экономических, организационных и командно-административных методов воздействия.

 Основными референтами (признаками) лидерства являются: более высокая активность и инициативность индивида при решении группой совместных задач, большая информированность о решаемой задаче, членах группы и ситуации в целом, более выраженная способность оказывать влияние на других членов группы, большее соответствие поведения социальным установкам, ценностям и нормам, принятым в данной группе, большая выраженность личных качеств, эталонных для данной группы.

Основные функции лидера: организация совместной жизнедеятельности в различных ее сферах, выработка и поддержание групповых норм, внешнее представительство группы во взаимоотношениях с другими группами, принятие ответственности за результаты групповой деятельности, установление и поддержание благоприятных социально-психологических отношений в группе.

В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности малой группы: деловой, связанной с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач, и эмоциональной, связанной с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы, выделяют два основных вида лидерства: лидерство в деловой сфере (иногда его называют «инструментальное лидерство») и лидерство в эмоциональной сфере («экспрессивное лидерство»). Эти два вида лидерства могут быть персонифицированы в одном лице, но чаше они распределяются между разными членами группы. В зависимости от степени выраженности направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы можно выделить типы лидеров, ориентированных на решение групповых задач, лидеров, ориентированных на общение и взаимоотношения в группе, и универсальных лидеров. Внутри каждой из сфер групповой жизнедеятельности могут быть выделены более дифференцированные роли: лидер — организатор, лидер — специалист, лидер — мотиватор, лидер — генератор эмоционального настроя и т.д.

 Представители поведенческого подхода к исследованию лидерства считают, что лидером становится человек, который обладает нужной формой поведения. В рамках этого подхода были выполнены многочисленные исследования стилей лидерства и разработаны их классификации. Наибольшую известность получили классификации стилей лидерства К. Левина, описавшего и исследовавшего автократический, демократический и либеральный стили лидерства, и Р. Лайкерта, выделявшего стиль лидерства, ориентированный на задачу, и стиль лидерства, ориентированный на человека. Результаты эмпирических исследований свидетельствуют об отсутствии однозначной связи между характеристиками стиля лидерства и его эффективностью

### 7.Политическое лидерство.

Среди различных аспектов лидерства политическое лидерство занимает особое положение. Его отличительная черта - неразрывны связь с феноменом власти. Политическое лидерство, безусловно, шире, чем любая другая форма лидерства, и по этой причине оно представляет собой особый род власти. Это одна из самых высоких и самых "охватывающих" форм власти. Власть - главный ингредиент лидерства, поскольку оно состоит в способности одного или нескольких лиц, находящихся на вершине, заставлять других делать то позитивное или негативное, что они, вероятно, не делали бы вообще.

Наряду с формальным существует и неформальное политическое лидерство. Лидер может не занимать высоких государственных или партийных постов, но при этом оказывать значительное влияние на политические события.

Итак, ясно, что политические лидеры играют существенную роль в любом обществе. Именно поэтому данный феномен заслуживает тщательного исследования. Ж. Блондель писал, что "необходимо заняться анализом большой группы лидеров, пользующихся значительным влиянием, с учетом их стартовой позиции и внешних условий. В этой связи важно больше знать, прежде всего, о психологических качествах лидеров применительно к данной ситуации. Также важно выявить институциональные механизмы, которые "оркеструют" потенциальное влияние лидеров, помогая преобразовывать цели в политические шаги, улучшая связь лидера с населением и обратно. Вот почему детальное изучение влияния политических лидеров, их качеств есть нечто большее, чем удовлетворение простого любопытства относительно поведения людей, руководящих миром. Эта задача прямо и неразрывно связана с попыткой обеспечить условия, в которых политическое лидерство будет совершенствоваться из поколения в поколение".

### 8.Лидерство и современность.

Воспитание лидера и его самовоспитание предполагают тренировку умения вести за собой людей, устанавливать отношения с ними и на этой основе организовывать политическое управление. Лидера отличают не честолюбие, желание или умение выделиться и реальное превосходство, а подлинное естественное право сильной, волевой и одновременно интеллектуальной личности вести за собой людей.

Лидер должен соответствовать требованиям времени, и не только он, но и его окружение, которое способно его понять и поддержать. Немало лидеров-реформаторов не смогли проявить себя, не встретив поддержки. Лидер должен быть главой своей группы, проводником идеи, которая может завладеть умами общества или его значительной, ведущей части. Но и общество должно готовить себе лидеров. Воспитание элиты - важная общественная задача. Обучение хозяйственному управлению (менеджменту) создает условия для подготовки людей, способных занять в государстве видные политические посты. Это и передача знаний, опыта анализировать ситуации, и развитие управленческих навыков и качеств, и воспитание ответственности, и обучение различным стилям управления, общения с людьми, умению изменять стиль и приемы руководства, Лидер (или будущий лидер) должен научиться принимать решения, избегать крайних, безвыходных ситуаций либо, напротив, создавать неизбежную, но выгодную совокупность обстоятельств. Он должен уметь, как говорил У. Черчилль, извлекать пользу из самых невыгодных положений. Особое искусство лидера - обращать в союзников скрытых и даже явных противников.

Лидер не может и не должен бояться рисковать, ждать гарантированного успеха или, напротив, полагаться на случайную победу. Поскольку политика - цепь неожиданностей, ему предстоит преодолевать непредвиденные осложнения, маневрировать, быть готовым к временным неудачам, но постоянно быть нацеленным на движение вперед. Наше время и наша страна остро нуждаются в новом поколении лидеров - со стратегическим мышлением, неординарным видением ситуации, уверенностью в успехе. Такие лидеры нужны как в сфере политики, так и в сфере экономики. Лидеры-новаторы призваны эффективно решать и новые проблемы, и старые, но иными методами. Их мастерство предполагает широкие связи с другими новаторами. Они инициативны и восприимчивы к инициативе других. Такие лидеры при всей их настойчивости не подавляют.

Сочетание объективных сил, политических обстоятельств, сложившихся в обществе традиций политической' деятельности создает лидера, но только при особом его складе. Иначе он остается руководителем, служащим, хотя и высокопоставленным. Возможна, впрочем, и другая эволюция политика.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

В социальной психологии существует несколько точек зрения на природу и сущность лидерства. Одна из них - «теория черт» - обоснованно определяет лидеров по их личностным качествам. Другая - «ситуационная теория» обосновывает инициативное поведение личности потребностями сложившейся социальной ситуации.

В соответствии с выделением двух основных сфер жизнедеятельности малой группы - деловой, связанной с осуществлением совместной деятельности и решением групповых задач, и эмоциональной, связанной с процессом общения и развития психологических отношений между членами группы, - выделяют два основных вида лидерства - лидерство в деловой сфере и лидерство в эмоциональной сфере. Эти два вида лидерства могут быть персонифицированы в одном лице, но чаще они распределяются между членами группы. В зависимости от степени выраженности направленности на ту или иную сферу жизнедеятельности группы можно выделить типы лидеров, ориентированных на решение групповых задач; на общение и взаимоотношения в группе; универсальных лидеров.

Существует несколько теорий «стилей лидерства» - системы приемов влияния лидера на группу. Наиболее распространенной в отечественной психологической науке является теория К. Левина, который выделяет три стиля руководства - авторитарный, демократический, попустительский.

Феномен лидерства определяется взаимодействием ряда переменных, основными из которых, являются психологические характеристики членов малой группы, характер решаемых задач и особенности ситуации, в которой находится группа.

**Список литературы:**

1. Жизнь наверху. Искусство быть лидером, 1996

2. Лидеры (Стратегия принятия самостоятельных решений). Уоррен Беннис, Берт Нанус, 2000

3. Парыгин Б.Д. Социальная психология.- СПб, 1999

4. Петровский А.В., Шпалинский В.В. Социальная психология коллектива.-М.: Просвещение, 1978

5. Шихарев П.Н. Современная социальная психология.- М.: ИП РАМ, 2000