

Гиззатуллин Илдар Габдрахманович,

методист, региональный научно-практический центр «Костанай дарынды», соискатель, кафедра педагогики и психологии, Челябинская государственная академия культуры и искусств; 110000, Республика Казахстан, г. Костанай, ул. Ярослава Гашека, д. 1; e-mail: int57@inbox.ru.

СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «СОЦИАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: социальное лидерство; лидерство; самореализация; активность; целевые установки; ценностные ориентации; социальная среда.

АННОТАЦИЯ. В условиях динамического социально-экономического развития российского общества, которое нуждается в активных свободно мыслящих молодых людях, проявляющих свою инициативу, проблема лидерства молодежи остается актуальной. Наряду со всеми необходимыми качествами будущего профессионала, социализированного в обществе, социальное лидерство является приоритетом свободного развития личности, способного к самореализации и саморазвитию. Каждый новый период в изучении понятия лидерства соотносился с предшествующим опытом и теоретическими положениями о способности молодого человека к проявлению активности, умении брать на себя ответственность по преобразованию окружающей среды, совершенствовать свои знания и принимать верные решения. С этой точки зрения необходимо проанализировать структурные составляющие данного понятия, что позволило выделить особенности социального лидерства, установить между ними связи, опираясь на теоретические положения, рассмотреть социальное лидерство как социальную позицию личности в обществе или группе людей, наделенной способностью направлять и организовывать деятельность коллектива в соответствии с целевыми установками и ценностными ориентациями группы, а также с учетом ситуативной апперцепции условий социальной среды.

Gizzatullin Ildar Gabdrakhmanovich,

Methods Specialist, Regional Scientific-Practical Center "Kostanai Daryndy"; Degree Applicant of Department of Pedagogy and Psychology, Chelyabinsk State Academy of Culture and Arts, Kostanay, Republic of Kazakhstan.

STRUCTURAL ANALYSIS OF THE NOTION OF SOCIAL LEADERSHIP

KEYWORDS: social leadership; leadership; self-realization; activity; aims; value orientations; social medium.

ABSTRACT. In the context of dynamic socio-economic development of the Russian society, which is in need of active free-thinking young people showing their initiative, the issue of young people's leadership remains essential. Along with all the other necessary qualities of a future professional, socialized in society, social leadership is a priority for the free development of a personality, capable of self-realization and self-development. Each new period in the study of the leadership concept is related to the previous experience and theoretical considerations in the research sphere of the ability of a young person to perform certain activity, the ability to take responsibility for the transformation of the environment, to improve their knowledge and make the right decisions. From this point of view it is necessary to analyze the structural components of this concept. That could help distinguishing special aspects of social leadership and relate them with one another. On the basis of the theoretical principles, one could also consider social leadership as a social position of the individual in society in general or in a group of people endowed with the ability to direct and organize the group activities in accordance with the target settings and values of the group and with the consideration of situational apperception of the social environment conditions.

Интеграционные тенденции современного общества диктуют новую траекторию как в экономике, политике, так и в науке и образовании. Появляются новые понятия и теории, образовавшиеся на стыке различных наук и сфер. В свою очередь, традиционные дефиниции либо теряют актуальность, либо приобретают дополнительную специфику, направленность, соответствующие запросам социума. К таким явлениям можно отнести социальное лидерство, которое выступает в качестве одного из видов лидерства, приобретающего возрастающую актуальность в современном мире.

В связи с большим интересом, проявляемым к проблеме развития лидерства со стороны различных научных направлений, существуют различные определения понятия «лидерство» (Р. Стогдилл [28], Е. В. Куд-

ряшова [8, с. 84.], О. В. Евтихов [4]), которые позволяют выделить его мета-компоненты, каждый из которых задает специфическую траекторию понимания, анализа и заслуживает отдельного рассмотрения (рис. 1).

Проанализируем особенности социального лидерства, выделяя мета-компонента основного понятия, выделим специфические аспекты и характеристики.

Обратимся к *персоналистическому метакомпоненту*, который объясняет феномен лидерства на основе наследственных факторов (черт), что позволяет отличить личность от других индивидов и добиться успеха. Так, В. Бингэм представлял лидера как человека, в котором сконцентрировано максимальное количество таких черт, сравнительно с другими членами группы [19].

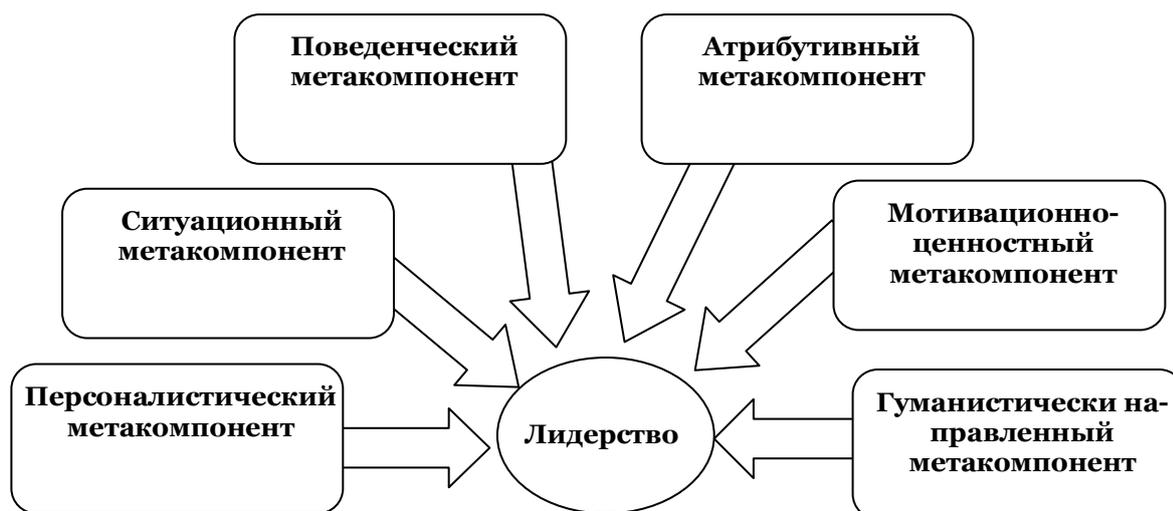


Рис. 1. Метакомпоненты лидерства

Проведя анализ работ таких ученых, как У. Беннис [18], А. Лоутон и Э. Роуз [11], Р. Стогдилл [28], которые определяли и классифицировали основные качества лидера по четырем группам: физиологические, психологические (эмоциональные), умственные (интеллектуальные) и личностно-деловые, – мы выделяем общие, индивидуальные, специфические качества, присущие лидеру.

Работы К. К. Платонова [14, с. 103], Г. А. Цукермана [17], Л. И. Уманского [16, с. 95] и др. позволили установить *общие качества*, которые свойственны любому человеку: общий уровень развития, опыт в решении сложных ситуаций, наблюдательность, высокий уровень работоспособности, личная активность, самоорганизация, саморефлексия и др.

К *индивидуальным качествам* (С. Л. Братченко [2], Г. М. Андреева [1], О. Л. Подлиняев [15, с. 93], Л. И. Уманский [16, с. 95] и др.) относятся ярко выраженная индивидуальная позиция лидера, целеустремленность, способность к убеждению, уверенность в себе, высокий познавательный уровень и уровень педагогической компетентности, умение принимать правильное решение, принципиальность, проницательность, надежность, последовательность в поступках, развития Я-концепция и др.

В свою очередь, *специфические качества* лидера (Л. И. Уманский [16, с. 95], А. Н. Лутошкин [12], Б. Ф. Ломов [10] и др.) представлены ораторским искусством, привлекательностью, индивидуальным стилем, общительностью, динамичностью, эмоциональностью, избирательностью, педагогической интуицией, стилем, тактом, умом, открытостью, склонностью к организаторской деятельности и др.

Вышеприведенные положения позволяют обосновать ряд тезисов,

характеризующих желаемую модель социального лидера: идеальный лидер – это гармоничная взаимосвязь общих, индивидуальных и специфических качеств личности, способствующих решению позитивных социальных задач.

По мере изучения данного явления список таких черт постоянно пополнялся, универсального набора необходимых качеств выявлено не было, так как в различных ситуациях лидеры проявляли различные личностные характеристики, порой противоречившие друг другу. Это послужило отправной точкой для выделения *ситуационного метакомпонента*, когда удельный вес определяется обстоятельствами, при которых проявляется лидерство.

Сторонником этого подхода являлся Дж. Хемфилл, который писал, что не существует абсолютных лидеров, поскольку эффективное лидерство должно всегда иметь в виду специфические требования, обусловленные природой группы, которая является ведомой [24]. В свою очередь, С. Джибб утверждал, что лидерство есть функция личности и социальной ситуации и их обеих во взаимодействии [22]. Таким образом, каждая новая ситуация требует от лидера проявления определенного набора качеств, причем часто качества, эффективные в одной ситуации, могут быть нейтральными в другой и, более того, могут помешать решению проблемы в иных обстоятельствах.

Учет ситуативной составляющей социального лидерства подразумевает акцентирование внимания на поставленных социориентированных целях, качественную характеристику взаимодействия лидера и социальной среды, а также особенности субъектов этой среды.

Перейдем к рассмотрению *поведенческого метакомпонента лидерства*, предусматривающего рассмотрение

стиля руководства лидера, его взаимосвязь с группой, модель и стратегию поведения. В данном контексте было проведено множество исследований такими учеными, как Р. Блейк, Д. Моутон [20], К. Левин [3] и др. Все ученые так или иначе выделяли стиль лидерства, руководства, ориентированный на персонал или на задачу.

Как отмечает Р. Л. Кричевский, «в зарубежной литературе термин «лидерство» используется в двояком значении: и для характеристики возникающего неформально, преимущественно психологического по своей природе феномена, т. е. собственно лидерства, и для характеристики заданного официально, преимущественно социального по своей природе феномена, т. е. руководства. Критерием различия выступает контекст употребления данного термина» [7]. В отечественной науке сопоставлением понятий лидерство и руководство занимались такие ученые, как Б. Д. Парыгин, И. П. Волков, М. Г. Ярошевский и др., которые отмечали взаимосвязи и взаимопроникновения этих феноменов. Резюмируя взгляды отечественных и зарубежных специалистов, Р. Л. Кричевский представляет *лидерство* как преимущественно психологический феномен, стихийно возникающий в системе неформальных отношений, в основе которого лежит процесс межличностного влияния, разворачивающийся между лидером, иницирующим действия, и последователями, подхватывающими эту инициативу. *А руководство* может быть рассмотрено как преимущественно социальный феномен, функционирующий в системе формальных отношений людей с целью организации этих отношений и решения групповых задач, основу которого составляют полномочия власти и субординация [7, с. 20].

Таким образом, социальное лидерство рассматривается как элемент управленческой культуры той или иной социальной организации, ориентированный на лояльный стиль контроля участия членов группы в социальной жизни с учетом индивидуальной инициативы каждого.

Причинно-следственную связь лидерства и последствий определяет **атрибутивный метакомпонент** (Ф. Хейдер [23], Е. Холландер [25], Дж. Пфедфера и Б. Калдера [27; 21]), который строится на восприятии последователями действий лидера, мотивов, которыми он руководствуется, а также на ожиданиях от этих действий. Так, Ф. Хейдер анализировал понятия «хочу» и «могу» в системе поведения лидера и его последователей, при этом лидер, который способен достичь результата, но не делающий этого из-за нежелания, имеет

большую вероятность потерять последователей, чем лидер, неспособный достичь желаемого, но предпринимаящий какие-либо усилия в этом направлении [23].

С точки зрения атрибутивной теории лидерства феномен социального лидерства строится на рассмотрении особенностей взаимного восприятия лидера и социума, а также взаимосвязи между поступками и анализа причинно-следственных связей.

Из существующего образца лидерского поведения вытекает **мотивационно-ценностный метакомпонент**, который предусматривает анализ личностного мировоззрения, принятых норм и ценностей, рассмотрение мотивации деятельности и поступков. Исследователи мотивационных составляющих лидерства (А. Маслоу, Т. Митчелл, Р. Хауз, М. Эванс и др.) акцентировали внимание на том, что удовлетворение социальных потребностей последователей ведет к более успешному и эффективному стилю лидерства. Говоря о ценностных ориентациях, К. Ходжкинсон, Г. Фейрхольм, С. и Т. Кучмарски и др. утверждают, что лидер, являясь носителем ценностных социальных ориентиров, привносит их в окружающее его социальное пространство, при этом также самообогащаясь вследствие взаимодействия [8]. Как следствие, для социального лидерства ориентиром являются ценностные мотивации субъектов социального пространства, отображая фундаментальные общественные потребности, сменяющие друг друга в социально-историческом времени и пространстве: изобилие, справедливость, добро, красота, истина и др.

Мотивационно-ценностные составляющие лидерства обозначили **гуманистически направленный метакомпонент** рассматриваемого феномена, акцентируя внимание на последователе. Так, А. Залезник [5] сущность лидерства видит не в технологии управления, а в творчестве, генерации новых идей и эмоциональности, а Д. Клэгг [26] рассматривает лидера как новатора и создателя новых путей и способов, постоянно находящегося в творческом поиске, что помогает оставаться востребованным.

Исходя из этого, социальное лидерство рассматривается как проекция гуманистических идей современного общества на групповые отношения, высшей ценностью которых ставится человек со своим мировоззрением.

В последние десятилетия предпринимаются попытки создать комплексные теории развития лидерства, синтезировать достижения прежних теорий и преодолеть их ограниченность. Сторонники синтетической, или комплексной, теории лидерства

(В. П. Исаенко [6], Е. С. Кузьмин [9], Б. Д. Парыгин [13] и др.) утверждают, что *лидерство* – это процесс организации межличностных отношений, а лидер – субъект управления этим процессом. Синтетическая теория делает акцент на взаимосвязи трех основных составляющих этого процесса – лидерства, последователей (или ведомых) и ситуаций, в условиях которых осуществляется лидерство.

Социальное лидерство включает не только личностные и профессиональные характеристики, но и условия и факторы взаимодействия, а также результат, выражающийся в изменении социокультурной среды, в саморазвитии и самосовершенствовании лидера и последователей.

Проведя теоретический анализ различных теорий лидерства, мы выделили пять метакомпонентов: персоналистический, ситуационный, поведенческий, атрибутивный, мотивационно-ценностный, – гуманистически направленный компонент, каждый из которых привносит свою специфику в рассмотрение основополагающего понятия.

Обращаясь к *социальной составляющей* ключевого понятия, остановимся на мнении Е. Холландера, который утверждал, что доминирующим является понимание лидерства как процесса влияния между лидером и последователями для достижения групповых, организационных или общест-

венных целей [25]. Г. Юкл отмечал, что основополагающим процессом лидерства является социальное влияние, когда человек намеренно воздействует на других людей, чтобы организовать отношения в группе [29]. Следовательно, можно утверждать, что социальное лидерство есть социальное явление общественного сознания в сочетании с многообразием социально-психологических факторов, существующих закономерностей и законов, а также принципов функционирования всей системы социального управления.

Исходя из представленного теоретического анализа, под **социальным лидерством** понимается социальная позиция личности в обществе или группе людей, наделенной способностью направлять и организовывать деятельность коллектива в соответствии с целевыми установками и ценностными ориентациями группы, а также с учетом ситуативной апперцепции условий социальной среды.

Возникнув как результат общения и взаимодействия индивидов в составе группы, социальное лидерство становится сложным социально-психологическим феноменом, в котором определенным образом фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, имеющие не только психологическую или эмоционально-психологическую, но в первую очередь социальную и классовую природу.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андреева Г. М. К построению теоретической схемы исследования социальной перцепции // Вопросы психологии. 1977. №2. С. 3-13.
2. Братченко С. Л. Гуманистические основы личностно-ориентированного подхода к воспитанию // Образование и культура Северо-Запада России. СПб., 1996. Вып. 1. С. 91-99.
3. Гришина Н. В. Курт Левин: жизнь и судьба: вст. ст. // Левин К. Разрешение социальных конфликтов. СПб., 2000. С. 6-99.
4. Евтихов О. В. Тренинг лидерства : монография. СПб. : Речь, 2007.
5. Залезник А. Лидерство и менеджмент в компании. URL: psyfactor.org/lib/lider5.htm.
6. Исаенко В. П. Лидерская направленность в деятельности специалиста социально-культурной сферы. М. : МГУКИ, 2002.
7. Кричевский Р. Л. Психология лидерства : учеб. пособие. М., 2007.
8. Кудряшова Е. В. Лидерство как предмет социально-философского анализа : дис. ... д-ра филос. наук. М., 1996.
9. Кузьмин Е. С., Волков И. П., Емельянов И. Ю. Руководитель и коллектив: социально-психологический очерк. Л. : Лениздат, 1974.
10. Ломов Б. Ф. Биологическое и социальное в развитии человека. М. : Наука, 1977.
11. Лоутон А., Роуз Э. Организация и управление в государственных учреждениях. М., 1993. С. 7-8.
12. Лутошкин А. Н. Как вести за собой : старшеклассникам об основах орг. работы. М. : Просвещение, 1981.
13. Парыгин Б. Д. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство: Опыт социально-психологического исследования. Л. : Лениздат, 1973. С. 5-12.
14. Платонов К. К. Проблемы способностей. М. : Наука, 1972.
15. Поддьянов О. Л. Теории личности в психологии и их педагогические проекции : учеб. пособие. Иркутск, 2004.
16. Уманский Л. И. Психология организаторской деятельности школьников : учеб. пособие для студ. пед. ин-тов. М. : Просвещение, 1980.
17. Цукерман Г. А. Психология саморазвития: задача для подростков и их педагогов. М. : Интерпракс, 1994.
18. Bennis W. On Becoming a Leader / W. Bennis. New York : Addison Wesley, 1994.
19. Bingham W. Leadership // The Psychological Foundation of Management. New York, 1927. P. 173-178.

20. Blake R. R., Mouton J. S. Management by Grid® Principles or Situationalism: Which? // Group and Organization Management. December. Vol. 6. № 4. P. 439-455.
21. Calder B. An attribution theory of leadership // Staw B. M., Salancik Q. R. (eds.) New directions in organizational behaviour. Chicago, 1977.
22. Gibb C. Leadership // G. Lindzey & E. Aronson (eds.). The Handbook of Social Psychology. New York : Addison-Wesley, 1969. Vol. 4. P. 205-282.
23. Heider F. The Psychology of Interpersonal Relations. New York, 1958.
24. Hemphill J. The Leader and His Group // Journal of Educational Research. 1949. № 28. P. 225-246.
25. Hollander E., Offermann L. Power and Leadership in Organizations; Relationships in Transition // Amer. Psychologist. 1990. Vol. 45. № 2. P. 179-189.
26. Klagge J. Defining, discovering and developing personal leadership in organizations // Leadership and organization development journal. 1996. Vol. 17. P. 38-45.
27. Pfeffer J. The ambiguity of leadership // Academy of Management Review. 1977. № 2. P. 104-112.
28. Stogdill R. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. New York : Free press, 1974.
29. Yukl G., Van Fleet D. Theory and Research on Leadership in Organizations // M. Dunette, L. Hough (eds.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 3. Palo Alto (CA) : Consulting Psychologist Press, 1992. P. 147-197.

REFERENCES

1. Andreeva G. M. K postroeniyu teoreticheskoy skhemy issledovaniya sotsial'noy pertseptsii // Voprosy psikhologii. 1977. №2. S. 3-13.
2. Bratchenko S. L. Gumanisticheskie osnovy lichnostno-orientirovannogo podkhoda k vospitaniyu // Obrazovanie i kul'tura Severo-Zapada Rossii. SPb., 1996. Vyp. 1. S. 91-99.
3. Grishina N. V. Kurt Levin: zhizn' i sud'ba : vst. st. // Levin K. Razreshenie sotsial'nykh konfliktov. SPb., 2000. S. 6-99.
4. Evtikhov O. V. Trening liderstva : monografiya. SPb. : Rech', 2007.
5. Zaleznik A. Liderstvo i menedzhment v kompanii. URL: psyfactor.org/lib/lider5.htm.
6. Isaenko V. P. Liderskaya napravlenost' v deyatel'nosti spetsialista sotsial'no-kul'turnoy sfery. M. : MGUKI, 2002.
7. Krichevskiy R. L. Psikhologiya liderstva : ucheb. posobie. M., 2007.
8. Kudryashova E. V. Liderstvo kak predmet sotsial'no-filosofskogo analiza : dis. ... d-ra filos. nauk. M., 1996.
9. Kuz'min E. S., Volkov I. P., Emel'yanov I. Yu. Rukovoditel' i kollektiv: sotsial'no-psikhologicheskoy ocherk. L. : Lenizdat, 1974.
10. Lomov B. F. Biologicheskoe i sotsial'noe v razvitiy cheloveka. M. : Nauka, 1977.
11. Louton A., Rouz E. Organizatsiya i upravlenie v gosudarstvennykh uchrezhdeniyakh. M., 1993. S. 7-8.
12. Lutoshkin A. N. Kak vesti za soboy : starsheklassnikam ob osnovakh org. raboty. M. : Prosveshchenie, 1981.
13. Parygin B. D. Rukovodstvo i liderstvo // Rukovodstvo i liderstvo: Opyt sotsial'no-psikhologicheskogo issledovaniya. L. : Lenizdat, 1973. S. 5-12.
14. Platonov K. K. Problemy sposobnostey. M. : Nauka, 1972.
15. Podlinyaev O. L. Teorii lichnosti v psikhologii i ikh pedagogicheskie proektsii : ucheb. posobie. Irkutsk, 2004.
16. Umanskiy L. I. Psikhologiya organizatorskoy deyatel'nosti shkol'nikov : ucheb. posobie dlya stud. ped. intov. M. : Prosveshchenie, 1980.
17. Tsukerman G. A. Psikhologiya samorazvitiya: zadacha dlya podrostkov i ikh pedagogov. M. : Interpraks, 1994.
18. Bennis W. On Becoming a Leader / W. Bennis. New York : Addison Wesley, 1994.
19. Bingham W. Leadership // The Psychological Foundation of Management. New York, 1927. P. 173-178.
20. Blake R. R., Mouton J. S. Management by Grid® Principles or Situationalism: Which? // Group and Organization Management. December. Vol. 6. № 4. P. 439-455.
21. Calder V. An attribution theory of leadership // Staw B. M., Salancik Q. R. (eds.) New directions in organizational behaviour. Chicago, 1977.
22. Gibb C. Leadership // G. Lindzey & E. Aronson (eds.). The Handbook of Social Psychology. New York : Addison-Wesley, 1969. Vol. 4. P. 205-282.
23. Heider F. The Psychology of Interpersonal Relations. New York, 1958.
24. Hemphill J. The Leader and His Group // Journal of Educational Research. 1949. № 28. P. 225-246.
25. Hollander E., Offermann L. Power and Leadership in Organizations; Relationships in Transition // Amer. Psychologist. 1990. Vol. 45. № 2. P. 179-189.
26. Klagge J. Defining, discovering and developing personal leadership in organizations // Leadership and organization development journal. 1996. Vol. 17. P. 38-45.
27. Pfeffer J. The ambiguity of leadership // Academy of Management Review. 1977. № 2. P. 104-112.
28. Stogdill R. Handbook of Leadership. A Survey of Theory and Research. New York : Free press, 1974.
29. Yukl G., Van Fleet D. Theory and Research on Leadership in Organizations // M. Dunette, L. Hough (eds.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Vol. 3. Palo Alto (CA) : Consulting Psychologist Press, 1992. P. 147-197.