

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ В ИССЛЕДОВАНИИ ФЕНОМЕНА ЛИДЕРСТВА

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: Лидерство, общество, поведенческий подход.

АННОТАЦИЯ. Лидерство – один из основных феноменов групповой деятельности. В статье рассматриваются четыре основных подхода к феномену лидерства: «концепция черт» О. Тида, Ф. Вудса; «стили лидерства» К. Левина, В. Врума; «кредита доверия» Е. Холландера и «поведенческий подход А. Маслоу», и намечаются дальнейшие перспективы исследования.

Voroshirina Anastasiya Vladimirovna

THEORETICAL APPROACHES IN RESEARCH OF A PHENOMENON OF LEADERSHIP

KEY WORDS: Leadership, society, the behavioral approach.

ABSTRACT. Leadership is one of the major phenomena of group activity. The article discusses four main approaches to the phenomenon of leadership: "the concept of hell" O. Tid, F. woods; "styles of leadership" Lewin K., V. Vroom; "credit of confidence" in E. Hollander and "behavioral approach" of A. H. Maslow, and outline further research prospects.

На протяжении своего развития общество все время претерпевает качественные и количественные изменения, которые приводят к появлению новых *общественных* отношений, институтов, норм и ценностей, но между тем постоянным остается такое явление как «группа». В связи с тем, что одним из факторов общественного прогресса является совместная деятельность

людей, направленная на достижение общих целей, то взаимодействие в таком коллективе включает в себя различные процессы, закономерности, явления. Одним из наиболее распространенных и актуальных феноменов групповых отношений и взаимодействий является лидерство.

Лидер происходит от англосаксонского корня «lead», означающее «путь», «дорога». В связи с этим, можно лидера обозначать как человека, определяющего путь, ведущего за собой. [2]. «Лидерство - это процесс влияния на людей, направленный на достижение поставленных целей». [1, с.13]

С давних пор феномен лидерства интересовал исследователей, которые себе задавали один и тот же вопрос: что позволяет одному человеку становится лидером, а другому нет, и чем отличаются лидеры между собой? И в настоящее время ученые до сих пор не могут дать этому явлению четкого определения. Создаваемые теории рассматривают это явление с различных сторон, определяя тем самым различную природу лидерства.

Существует как минимум четыре основных теоретических подхода к возникновению лидерства. Персоналистический подход предполагает изучение личностной сферы лидерства, лидерской «Я-концепции». Этот подход является одним из самых ранних, появился он в первой половине XX века. «Концепция черт» подразумевала, что люди от природы в различной степени наделены чертами личности, определенный набор которых свойственен лидерам. Этой концепции в разной степени придерживались О. Тид, Ф. Вудс, Э. Боргатта и др. [1, 2].

Однако, «концепция черт» была несколько утопичной, потому что многочисленные исследования в данном направлении не приводили к однозначным результатам. Из этого следовало, что каждый лидер имел специфичный личностный портрет, свои особенности. К тому же при ранних исследованиях не учитывалась множество факторов, которые так или иначе влияли на личность лидера, например, условия среды, в которых осуществляется лидерство.

Альтернативным по отношению к представленному под-

ходу в начале XX века начал свое развитие ситуационный подход. Исследования в данном русле были направлены на изучение влияния ситуационных факторов на эффективность лидерства. Кроме того, учеными подчеркивалась условность лидерских качеств, потому что в разных обстоятельствах требуются различные лидеры (Е. Богардус, Г. Персон)[1, 2].

Ранние ситуационные теории делали акцент на группе и ее потребностях, нежели на личностных качествах ее лидера. Исходя из этого положения, успешным лидерством признавалось то, при котором удовлетворялись потребности последователей. Лидерство приобретало характер функции группы, что вело к нивелированию активности самого лидера.

В дальнейшем ученые приходили к выводу о том, что не только ситуация и группа влияет на тот факт, что лидером в них становится конкретный человек, но имеют свой вес личностные и социальные показатели (Э. Хартли), которые определяют потенциал человека.

Ограниченность и категоричность теорий, ставящих во главу угла либо черты личности, либо ситуационные факторы, преодолевались позднее включением в формулу лидерства других элементов. Таким образом, достигалась системность в рассмотрении данного феномена, а в центре внимания появилась групповая динамика как фактор эффективности лидерства.

В этой связи в 1930-х годах получил свое развитие поведенческий подход к исследованию лидерства, в основе которого лежало исследование поведения лидера и его взаимодействия с последователями. Первые теории опирались на теоретические рассуждения бихевиоризма и рассматривали «стили лидерства» (К. Левин, К. Агририс, В. Врум, Д. Макгрегор и др.). Важно отметить, что ученые анализировали не только внешнее проявление лидерства, но предполагали его причины (ориентация на деятельность, ориентация на коллектив) [1, 2].

В дальнейшем акцент с поведения лидера был смещен на отношения в группе, лидерство стало рассматриваться как результат взаимодействия между личностями. С позиций теории взаимодействия, которую разрабатывали Р. Стогдилл, С. Шартл, К. Джиб, Дж. Хемфилл и др., каждая группа является системой

взаимоотношений, состоящей из восприятия и ожиданий от поведения друг друга в группе. Исходя из этого, возникала иерархичность востребованности каждого члена в группе на основе его роли и наличия у него соответствующих качеств.

Похожая идея лежит в основе концепции «кредита доверия» (Е. Холландер), согласно которой возможности влияния лидера на группу определяются тем, насколько последователи осознают его компетентность в значимых ситуациях и поведение соответствует нормам группы. Развитие лидерства в коллективе происходит путем накопления позитивных впечатлений друг о друге, оценке характеров индивидов и их личностных черт. Лидером становится тот, кто получает наибольший «кредит доверия», который дает ему право на нестандартное поведение, степень которого определяется степенью доверия к нему. Данная концепция помогает понять периодическую смену лидеров в группе при изменении групповых задач или ситуации, в которой она находится [2].

Развитием поведенческого подхода стала разработка мотивационных теорий лидерства (А. Маслоу, К. Альдерфер, Т. Митчелл, Р. Хаус, С. Эванс) [2]. В основе лежит постулат о том, что человек – сложный мотивированный организм. Поскольку коллектив состоит из людей, то управлять им возможно с позиций создания условий для реализации личных потребностей каждого и осуществления общих целей группы. Рассматривая потребностную сферу человека, исследователи выделяли определенные уровни. А. Маслоу отмечал, что лидерские функции руководителя зависят от того, какие потребности являются ведущими для его подчиненных. А потребности обусловлены положением человека в служебной иерархии, поэтому могут изменяться в процессе профессионального роста и развития.

Изучение способности лидера воздействовать на мотивационную сферу членов группы приоткрыло новую грань феномена лидерства, связанную с потребностью самореализации личности в групповом взаимодействии. Это послужило отправным пунктом для создания ценностных теорий.

Ценностное лидерство можно рассматривать как соединение организационного и эмоционального лидерства. Ценност-

ный лидер ориентирован на развитие и поддержание в организации ценностей, способствующих самореализации и личностному самосовершенствованию последователей, им может выступать индивид, способствующий развитию корпоративности у членов группы. В развитие ценностных теорий лидерства существенный вклад внесли Р. Гринлиф, С. Кучмарски и Т. Кучмарски, К. Ходжкинсон, Г. Фейерхольм и др. [2].

Таким образом, на основе обзора основных теоретических подходов к возникновению лидерства, можно выделить основные сферы рассмотрения данного феномена: личностная сфера; ситуационная сфера; сфера поведения и взаимодействия; ценностная сфера. Это позволяет нам выделить несколько перспективных направлений дальнейших исследований:

- при изучении общих лидерских качеств (черт) необходимо учитывать множественность факторов, влияющих на процесс и эффективность лидерства;
- феномен лидерства необходимо рассматривать как систему, объединяющую личностные и ситуационные характеристики;
- при исследовании лидерства необходимо учитывать ценности и ориентации лидера, которые формируют отношение к группе, а также приоритетные потребности, качества личности, которые являются авторитетными для членов группы;
- лидерство в организации целесообразнее изучать на трех уровнях: личностный, межличностный, корпоративный.

Литература:

1. Давлетова А.И. Развитие лидерских качеств у студентов педагогического вуза / Дисс. на соискание степени канд. психол. наук, М., 2007. – 269 с.
2. Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. – СПб.: Речь, 2007. – 238 с.