

**ФЕНОМЕН ЛИДЕРСТВА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ И
ЗАРУБЕЖНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

Э.А. Каминская
Россия, Москва, РУДН

Рассматривая проблему лидерства, мы сталкиваемся с тем,
что единой трактовки данного феномена к настоящему времени все

еще не существует, хотя ведутся активные исследовательские работы по данной тематике. Лидерство – явление сложное, аспекты его изучения многоплановы, как и реальные формы его функционирования. Однако выделяются важнейшие признаки, которые фактически составляют суть феномена лидерства, и в отношении них исследователи солидарны.

В данной статье будет совершен краткий исторический экскурс в исследуемую область вопроса.

В изучении лидерства можно выделить три основных подхода: *структурный* (ставит перед собой задачу выявить универсальную структуру личности эффективного управленца, определив свойственные ей черты или характеристики); *поведенческий* (позволяет анализировать лидерство в контексте реализуемого лидером поведения и выделять универсальные поведенческие особенности, обеспечивающие лидеру успех); *ситуационный* (пытается синтезировать структурные и поведенческие концепции в контексте конкретных ситуационных переменных).

Р. Стогдилл, как представитель *структурного* подхода, в своей книге «Справочник по лидерству» (1974) выделил основные представления о лидерстве в соответствии с одиннадцатью ключевыми идеями, отражающими различные подходы к пониманию и исследованию этого феномена на протяжении XX века. В сокращенном виде эта классификация выглядит следующим образом:

1. лидерство как центр групповых интересов и процессов;
2. лидерство как проявление личностных черт (при этом Стогдилл также отметил, что в разных ситуациях лидеры, действующие наиболее эффективно, обнаруживали разные личные качества, и сделал вывод о том, что «человек не может стать руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств»);
3. лидерство как искусство достижения согласия;
4. лидерство как действие и поведение;
5. лидерство как инструмент достижения цели и результата;
6. лидерство как результат группового взаимодействия;
7. лидерство как умение убеждать;
8. лидерство как осуществление влияния;
9. лидерство как властные отношения;
10. лидерство как результат ролевой

дифференциации; 11. лидерство как инициация и конструирование структуры группы.

Спустя некоторое время Е.В.Кудряшова, проанализировав современную литературу, расширила классификацию Р. Стогдилла, выделив ряд дополнительных моделей лидерства.

Р. Манн отнес следующие черты личности, которые в значительной степени влияют на поведение человека как лидера и определяют отношение к нему окружающих: *интеллект; способность к адаптации; экстравертированность; способность влиять на людей; отсутствие консерватизма; восприимчивость и эмпатия*. Манн обнаружил, что важность указанных черт и точность их оценки зависят от того, с каких позиций выполняется анализ лидерства: с точки зрения члена группы, с точки зрения наблюдателя (исследователя) или с точки зрения соответствия лидера определенным критериям.

Поведенческий подход рассматривает лидерство в контексте внешнего поведения, которое демонстрирует лидер, и пытается найти определенные устойчивые сочетания поведенческих характеристик, которые смогут обеспечить успех лидеру.

В рамках этого подхода сформировалось понятие *стиля лидерства*, под которым понимается «типичная для лидера (руководителя) система приемов воздействия на ведомых (подчиненных)» (Карпенко Л.А и др., 1998).

К.Левин является одним из первых ученых в области поведенческого подхода, который накануне Второй мировой войны вместе со своими коллегами провел эксперимент, оказавший значительное влияние на последующее развитие концепции лидерства. Стили руководства, которые демонстрировали взрослые, получили обозначения, с тех пор прочно укоренившиеся в социально-психологической литературе: «авторитарный», «демократический» и «попустительский».

Фреда Фидлера справедливо считают основателем теории *ситуационного лидерства*. Работу над своей моделью лидерства он начал в середине 60-х годов. Эта модель позволяет предсказать эффективность рабочей группы, ведомой лидером. В ней используется три ситуационные переменные, дающие возможность определить степень благоприятности или контролируемости ситуации для определенного лидерского стиля.

Одной из наиболее известных прикладных моделей лидерства является ситуационная теория П.Херси и К.Бланшара. Эта теория фокусирует свое внимание на подчиненных лидера или ведомых. Согласно этой теории, успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля лидерства, который должен соответствовать зрелости членов руководимой им группы.

Если говорить об отечественных исследованиях, то к анализу понятия «лидерство» приступили лишь с конца 60-х - начала 70-х годов прошлого столетия, однако, в ряде специальных работ концептуального характера, лидерство, как правило, рассматривалось в соотнесении с руководством.

Одним из первых в отечественной литературе развернутый сопоставительный анализ феноменов лидерства и руководства провел *Б. Д. Парыгин*, обративший внимание на различия между ними. *И.П. Волков* также рассматривает вопросы лидерства и руководства. По его мнению, руководство представляет собой процесс правовой организации и управления совместной деятельностью членов коллектива, осуществляемый руководителем как посредником социального контроля и власти. Лидерство - процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью членов малой группы и коллектива, осуществляемый лидером как субъектом спонтанно формирующихся в межличностных отношениях групповых норм и ожиданий (Кричевский Р.Л., 2007).

Как бы обобщая понимание обсуждаемых феноменов отечественными авторами, Г.М. Андреева подчеркивает, что лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы, в то время как руководство - преимущественно социальная характеристика отношений в группе, прежде всего в плане распределения ролей управления и подчинения (Кричевский Р.Л., 2007).

Вместе с тем отечественные авторы указывают на известную относительность различий между лидерством и руководством, констатируя наличие диалектической взаимосвязи и взаимопроникновения этих феноменов. Так, *М.Г. Ярошевский* отмечает, что *руководство* может быть рассмотрено как *официально санкционированное лидерство*. Это определение существенно прежде всего тем, что позволяет приложить психологическую трактовку

лидерства к характеристике содержательной стороны руководства зарубежных специалистов (Кричевский Р.Л., 2007).

Итак, в согласии с трактовкой, принятой в отечественной социальной психологии, лидерство может быть рассмотрено как преимущественно психологический по своей природе феномен, стихийно возникающий и развертывающийся в системе неформальных (неофициальных) отношений людей и вместе с тем выступающий средством организации отношений этого типа, управления ими. Основу лидерства (прежде всего в малой группе) составляет процесс межличностного влияния, разворачивающийся между лидером (наиболее активный, влиятельный член группы) и последователями (остальные члены группы, или ведомые), в котором иницилирующей групповые действия стороной выступает лидер (Кричевский Р.Л., 2007).

Огромное множество данных было накоплено более, чем за столетний период исследований лидерства. Все эти данные позволяют довольно полно описать этот феномен, показать различные его стороны и проявления. Попытки систематизировать имеющиеся эмпирические факты привели к построению большого числа разнообразных теоретических теорий и моделей лидерства.

Литература:

Евтихов О.В. Тренинг лидерства: Монография. — СПб.: Речь, 2007. — 256 с.

Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов по специальности «Организационная психология». — 2-е изд. — М.: Флинта: МПСИ, 2002. — 648 с.

Краткий психологический словарь. — Ростов-на-Дону: «ФЕНИКС». Л.А.Карпенко, А.В.Петровский, М. Г. Ярошевский. 1998.

Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. - М.: Статут, 2007. - 54с.

Кудряшова Е.В. Лидерство как предмет социально-философского анализа. Диссертация на соискание ученой степени доктора философских наук. М., 1996. С. 80–83.

Stogdill R. Handbook of Leadership. A survey of theory and research. N.Y., 1974.

Stogdill R. Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature // Journal of Psychology, Vol. 25, 1948. P. 35-71.