

*Михайличенко В.Е.  
г. Харьков, Украина*

## **ЛИДЕРСТВО В МАЛЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ГРУППАХ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО ИЗУЧЕНИЯ**

В современных условиях интерес к проблеме лидерства заметно вырос. Это обусловлено тем, что эта проблема является ключевой для достижения эффективной деятельности организации: планирования, организации, мотивации работников, осуществления контроля за их деятельностью и другими функциями, которые выполняет лидер или руководитель. Разные аспекты лидерства рассмотрены в трудах таких ученых как Н. Гончарук, Л. Гриженко, И. Ибрагимова, С. Калашникова, Е. Макаренко, А. Михненко, М. Пирен, А. Пономарев, А. Романовский, Л. Товажнянский. и др.

Лидерство – один из процессов организации и управления малой социальной группой, который способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом. Этот процесс в значительной мере определяется существующими в обществе социальными отношениями. Его характеризуют отношения доминирования и подчинения, власти и влияния в системе межличностного общения в группе. В деловой сфере и организациях лидерство часто противопоставляют менеджменту. Менеджмент ученые, зачастую, характеризуют как умение выполнять задачу посредством других людей. Лидерство же предполагает умение сделать так, чтобы другие люди хотели выполнить задачу.

В исследовании лидерства можно выделить два уровня. На первом, преимущественно теоретическом, характерном для нашей отечественной общественной науки, во главу угла ставят социально-психологические аспекты лидерства, объясняя природу последнего как чисто социально-психологический феномен. Решение проблемы на втором, преимущественно утилитарном, сводится к эмпирическим исследованиям и выработке практических рекомендаций, что более характерно для зарубежных исследований.

Одной из первых в США была разработана теория «черт лидера», которая основывалась на представлении о том, что лидеры являются носителями определенных качеств и умений, имеющих врожденный характер и обнаруживающихся независимо от особенностей ситуации или группы. «Теория черт» закономерно вырастает из анализа идеальных черт лидера. Важную роль в ее создании сыграл известный английский ученый Френсис Гальтон. Суть его теории сводилась к попыткам выявить набор желательных или обязательных психологических черт личности.

Был собран огромный фактический материал, но вскоре выяснилось, что попытки создания «идеально-типического портрета» лидера не увенчались успехом. Результаты привели к неожиданному выводу: чем подробнее становились перечни черт, тем точнее они совпадали с полным набором черт личности вообще. Спорным был сам перечень черт, часто делались диаметрально противоположные выводы даже по таким необходимым лидеру качествам, как сила воли, ум, принципиальность и другие. Об этом убедительно писал С. Кови [4].

Эти разногласия учли приверженцы второй волны исследователей. Они стали различать чисто личностные свойства и черты поведения лидеров, связанные с выполнением определенных задач. Ими был поставлен вопрос о тренинге лидеров, рассматривая их как залог успешных межличностных отношений. В программу включаются способы эффективной передачи информации, развитие управленческих умений, определение степени ответственности лидера и осуществление им контроля. В результате ученые пришли к выводу о возможности формирования умения и передачи опыта лидерства.

Поиски детерминант лидерства как психологического явления уже в начале 50-х годов смещаются в область изучения групповых взаимоотношений. Так возникает «теория лидерства как функция группы» (Г. Хомманс и др.), в которой лидер понимается как лицо, в наибольшей степени отвечающее социальным ожиданиям группы и наиболее последовательно придерживающееся ее норм и ценностей. Однако, эта теория не носила доказательного характера и имела много противоречий.

Наиболее общепринятой в западной социологии является «теория лидерства как функция ситуации» (Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Хейр и др). Наблюдая как одни и те же люди в разных группах могут занимать разное положение, ее авторы сделали вывод, что лидерство является не столько функцией личности или группы, сколько результатом сложного и многопланового влияния различных факторов при вхождении в различные ситуации. При таком подходе внимание фокусируется на поведении лидера, вводится понятие «ситуации» и «стиля лидерства».

В этих теориях акцент переносится с индивидуальных черт личности на определяющую роль ситуации, в зависимости от которой появляется лидер с необходимым набором качеств. Такое понимание порождает представление о множественности лидеров или лидерских функций в группе, принимающих на себя ответственность за организацию тех или иных сторон деятельности. В то же время признается возможность появления универсального или абсолютного лидера, единолично обеспечивающего многоплановую групповую деятельность.

Теория функционального лидерства опирается на традиционные концепции, несколько изменяя их допущения. Широко распространены перечни функций лидеров, а их качества интерпретированы с функциональной точки зрения. При этом лидерство, по мнению Дж. Адаира, особенно на высших уровнях должно включать коллективные усилия. Автор делает вывод о том, что лидерство может развиваться путем обучения, что лидерами становятся [1].

Однако, ни один из названных подходов не смог предложить адекватную модель лидерства, фокусируясь лишь на отдельных его аспектах и вследствие этого во многом искажая существо реально функционирующего феномена. Эти теоретические подходы не только тормозили сугубо научную разработку проблемы, но и препятствовали эффективному решению вопросов прикладного характера. Поэтому позже усилия ученых были направлены на поиски новых концепций.

Позже наблюдается более отчетливая тенденция к объединению различных аспектов лидерства в целостный подход. Новые системные представления о лидерстве легли в основу «синтетического» направления исследований. При этом анализ лидерства базируется на учете взаимосвязи основных составляющих: характеристике лидера и исследовании ситуации, в которой имеет место взаимодействие членов группы.

С позиций «синтетического» подхода Д. Джибб рассматривает лидерство как интеракционистский феномен, возникающий в ходе образования группы. Интеракция членов группы обуславливает развитие групповой структуры и связанную с ним дифференциацию групповых ролей. При этом представления личности о роли лидера зависят не только от ролевых предписаний и индивидуальных свойств личности, но также и от восприятия членами группы данной личности как отвечающей этим предписаниям.. Подобные идеи высказывают Холландер и Джулиан, делающие акцент на социальных процессах интеракции и обмена. Поэтому в целом, по их мнению, лидерство есть функция личности и социальной ситуации, а также их обеих во взаимодействии.

В рамках «синтетического» подхода, в работах Фидлера предпринята интересная попытка создания операциональной модели лидерства. Он не просто констатировал значение ситуации, а нашел способы сделать это понятие операциональным. Это достаточно цельная теория, содержащая новые системные представления о лидерстве. Она возникла на эмпирической основе и широко известна как «вероятностная модель эффективного лидерства». В ней делается акцент на интеграции влияния стилей лидерства со стороны их личностных свойств и ситуационных переменных, включающих отношения между лидером и последователями, структуру, задачи и позицию власти (влияния) лидера.

Основные идеи теории Фидлера сводятся к следующему: эффективность группы носит вероятностный характер в зависимости от соответствия стиля лидера конкретной ситуации, в которой он действует и которая дает или нет лидеру проявить свое влияние. Поэтому лидера можно готовить либо к определенной ситуации, либо подбирать ситуации, соответствующие данному лидеру, что гораздо легче и экономичнее. На основании анализа существующих переменных авторы данной теории выдвигают ряд гипотез относительно связей стилей организационного лидерства с удовлетворенностью и продуктивностью подчиненных.

В 70-е годы американские исследователи организационных процессов (Хауз, Митчелл, Эванс) предложили еще один вариант системного описания лидерства. Сформулированная ими теория может быть отнесена к разряду мотивационных, поскольку рассматривает эффективность лидера в зависимости от его воздействия на мотивацию подчиненных, их способность к продуктивному выполнению задачи и удовлетворения, испытываемого ими в процессе работы. Предполагается, что поведение лидера является мотивирующим или удовлетворяющим в той степени, в какой оно повышает вероятность достижения подчиненными цели и разъясняют путь к ней. Оно мотивирует действия подчиненных в зависимости от того, насколько оно способно удовлетворить потребности подчиненных и обеспечить их социальной тренировкой, руководством, поддержкой и вознаграждениями, необходимыми для эффективного выполнения задания. В них лидер выступает как инструмент реализации социальных, экономических и других интересов и запросов своих последователей. Проблема лидерства в данном случае исследуется через анализ взаимоотношений лидера и последователей при определяющей роли последних. Феномен лидерства раскрывается через психологию и запросы его приверженцев.

Дж. П. Кенджеми, обобщая свой опыт работы с лидерами, пришел к выводу о существовании двух видов власти: получаемой в связи с занимаемым постом власти-полномочий и возникающей из личных возможностей власти-авторитета. Оба понятия широко используются в литературе. Власть-полномочия предполагает законное право руководителя побуждать или принуждать делать то, что считается важным. Она часто использует принуждение и силу и позволяет руководителю организацией или группой, вести себя так, чтобы достигать цели организации. Власть-авторитет – это способность индивида побуждать и увлекать других, убеждать и ободрять их на достижение целей. Это способность влиять на других и мотивировать их. Эта власть присваивается индивиду группой, что затем позволяет вести группу к достижению целей и успеху. Власть-авторитет – это способность завоевывать у окружающих

уважение к определенным, последовательно проявляемым, вызывающим восхищение качествам и свойствам.

Наиболее успешные руководители в бизнесе и других сферах имеют вкус к развитию и использованию авторитета, даже если им даны формальные полномочия. Они находят такое сочетание намного эффективнее для достижения целей организации. Эти руководители, как правило, организуют свою деятельность в рамках пяти типов взаимоотношений: взаимоотношения с собой, с другими, с организацией, с бизнесом и с обществом.

Таким образом, роль лидера приобретает решающее значение в организации совместной деятельности группы и обеспечения эффективности ее работы. Личность лидера и стиль его поведения, как доминирующего лица, во многом определяет судьбу каждого участника и всей группы в целом. Другими словами, лидеры влияют на социализацию индивидов. Сколь разнообразны люди и группы, столь же разнообразны лидеры и их поведение. Но во всех случаях прослеживается одна закономерность: лидер и стиль его поведения отражают обстоятельства, сущность группы, а также личностные черты не только самого лидера, но и его последователей.

На современном этапе развития человечества наблюдается общая тенденция глобализации во всех сферах социального взаимодействия (синергия). Во многих областях распространяются синергетические подходы, которые были предложены Г. Хакеном в конце XX века. Особенно это относится к теории и практики менеджмента.

Потребность постоянного совершенствования и решения вопросов взаимодействия в практике менеджмента ставит на первый план необходимость решения проблемы человеческого фактора и в свою очередь связана с постоянным поиском новых алгоритмов и методик оптимизации синергии между участниками социально-экономических и культурных отношений [8]. Процесс синергии расширяется во многих направлениях, изменяя все сферы жизни и деятельности людей: характер процесса производства и межличностные отношения в коллективе, в организационных структурах и в сфере лидерства, повышая уровень требований к подготовке лидеров.

**Список литературы:** 1. Адаир Д. Искусство управлять другими людьми и собой. / Д. Адаир. М.:Изд-во Эксмо, 2006 – 656 с. 2. Керівництво і лідерство у малих групах [http://pidruchniki.com/1513061639152/psihologiya/kerivnitstvo\\_liderstvo\\_malih\\_grupah](http://pidruchniki.com/1513061639152/psihologiya/kerivnitstvo_liderstvo_malih_grupah) 3. Князева Е.Н. Курдюмов С.П. Основания синергетики. Синергетическое мировидение. – М, КомКнига, 2005. – 240 с. 4. Кови С. Семь навыков лидера /С. Кови М.: 2007. – 350 с.

5. Михненко А.М. Лідерство та управлінська еліта : навч. посіб. / А.М. Михненко, Н.Т. Гончарук, Е.М. Макаренко. – К. : НАДУ, 2011. – 292 с. 6. Розвиток лідерства / Л. Бізо, І. Ібрагімова, О. Кікоть та ін. ; за заг. ред. І. Ібрагімової. – К. : Проект «Реформа управління персоналом на державній службі в Україні», 2012. – 400 с. 7. Оуэн Х. Призвание – лидер: полное руководство по эффективному лидерству / Х. Оуэн, В. Ходжон, Н. Газзард.– Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. – 384 с. 8. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ Л.Л., РОМАНОВСЬКИЙ О.Г., ПОНОМАРЕВ О.С.– Концепція формування гуманітарно–технічної еліти в НТУ «ХП» та шляхи її реалізації / Навчально-методичний посібник. – Харків – НТУ «ХП», 2004. – 416 с. 9. Хакен Г. Синергетика / Г. Хакен. – М.: Мир, 1985.

*Непран Н.В.  
г. Харьков, Украина*

## **ЦЕННОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА И ОТВЕТСТВЕННОСТИ СПЕЦИАЛИСТА**

Ценности играют важную роль в жизни человека и общества. Они возникли в истории человечества как некие духовные опоры, помогающие людям устоять перед лицом сложных, порой тяжёлых жизненных испытаний. Ценности упорядочивают действительность, вносят в её осмысление оценочные моменты. Ценности принадлежат индивиду, группе или обществу в целом. Они представляют собой разделяемые многими людьми убеждения относительно целей, к которым следует стремиться, и соотносятся с представлением об идеале, желаемом, нормативном. Ценности придают смысл человеческой жизни. По мнению И.Т. Фролова, ценность – это реальный ориентир человеческого поведения, формирующий жизненные и практические установки людей. Проблемы ценностей являются предметом изучения специальной философской дисциплины – аксиологии. Особенно важную роль она играет в педагогике, в воспитании и личностном развитии будущих специалистов.

Аксиология, по определению Г.М. Коджаспировой, это «философское учение о материальных, культурных, духовных, моральных та психологических ценностях личности, коллектива, общества, их соотношении с миром реальности, смены ценностно-нормативной системы в процессе исторического развития» [1, с. 7]. Педагогическая аксіологія – это самостоятельная отрасль педагогических знаний, рассматривающая образовательные ценности с точки зрения самооценки человека и осуществляет ценностный подход к образованию на основе признания цен-