

Лидерство и руководство в малых группах

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;
- 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды, руководство — элемент макросреды;
- 3) лидерство возникает стихийно, руководитель либо назначается, либо избирается;
- 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;
- 6) процесс принятия решения руководителем значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, 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.

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.

В отличие от лидерства, руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

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.

Лидерство необходимо рассматривать как групповое явление: лидер немислим в одиночку.

Поэтому феномен лидерства относится к динамическим процессам малой группы.

Теории происхождения лидерства

1) **«Теория черт»** (иногда называется «харизматической теорией», от слова «харизма», т.е. «благодать», которая в различных системах религии интерпретировалась как нечто, снизошедшее на человека) исходит из положений немецкой психологии конца XIX — начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера.

Лидером, согласно этой теории, может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью определенных психологических черт.

В 1940 г. **К. Бэрд** составил список из 79 черт, упоминаемых различными исследователями как «лидерских». Среди них были названы такие: инициативность, общительность, чувство юмора, энтузиазм, уверенность, дружелюбие.

2) «Ситуационная теория лидерства»: в основном лидерство — продукт ситуации.

Лидер просто лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту (наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц). Свойства, черты или качества лидера оказывались относительными.

3) «**Системная теория лидерства**»: лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер — как субъект управления этим процессом.

При таком подходе лидерство интерпретируется как функция группы.

Стили лидерства, по К. Левину:

«авторитарный»

«демократический»

«попустительский»

Журавлев, 1977:

«директивный», «коллегиальный» и
«разрешительный» (либеральный)

В модели **Ф. Фидлера** различаются:

- руководитель, «ориентированный на задачу»;
- руководитель, «ориентированный на межличностные отношения».

Процесс принятия группового решения.
Виды форм группового принятия
решений.

1) Групповая дискуссия (К. Левин).

В ходе групповой дискуссии каждый член группы чувствует себя включенным в принятие решения.

Решение не навязывается, а именно принимается группой.

2) **А. Осборн** ввел «брейнсторминг» («мозговая атака»).

Группа разбивается руководителем на две части: «генераторов идей» и «критиков». На первом этапе дискуссии действуют «генераторы идей», задача которых состоит в том, чтобы набросать как можно больше предложений относительно решения обсуждаемой проблемы.

На втором этапе в дело вступают «критики», они начинают сортировать поступившие предложения: отсеивают совершенно непригодные, откладывают спорные, безусловно принимают очевидные удачные.

3) метод **синектики**, буквально — метод соединения разнородного (У. Гордон).

Напоминает брейнсторминг, так как основная идея та же — выработать на первом этапе как можно больше разнообразных, а в данном случае — и прямо противоположных, взаимоисключающих предложений.

Задача «синекторов» — наиболее четко формулировать противоположные мнения: группа должна «видеть» две возникшие крайности в решении проблемы с тем, чтобы всесторонне оценить их.

В ходе дискуссии отбрасываются эти крайности, принимается решение, удовлетворяющее всех.

«Сдвиг риска»:

группа обладает свойством быть своеобразным модератором индивидуальных мнений и суждений ее членов - она отбрасывает наиболее крайние решения и принимает своего рода среднее от индивидуальных решений.

На качество решения влияет еще один фактор, получивший название **«групповой дух»** (перевод английского термина «group-think»).

Этим термином, введенным **И. Джанисом**, обозначается такая высокая степень включенности в систему групповых представлений и ценностей, которая мешает принятию правильного решения. Очевидность правильного решения приносится в жертву единодушию группы.

«Поляризация группы»: в ходе групповой дискуссии противоположные мнения, имевшиеся у различных группировок, не только обнажаются, но и вызывают принятие или отвержение их большей частью группы. Более «средние» мнения как бы отмирают, напротив, более крайние отчетливо распределяются между двумя полюсами.

Показатели эффективности группы:

- 1) производительность труда группы (или продуктивность);
- 2) удовлетворенность членов группы трудом в группе.