

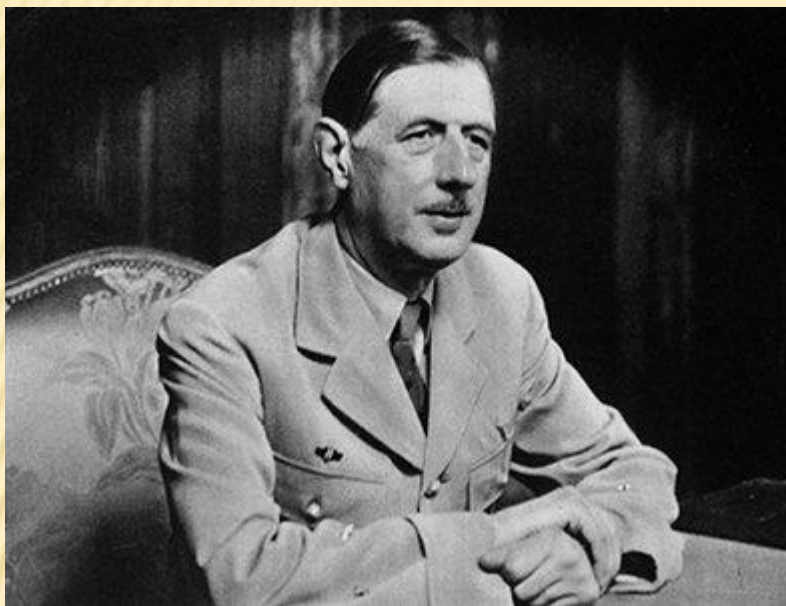


«Лидерство: социально-психологические особенности и пути развития»

ФГБОУ ВО «Курский государственный университет»
доцент кафедры психологии, декан ФФКиС
Беспалов Дмитрий Викторович



КУРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ



Шарль де Голь - один из выдающихся мировых политиков. Французский военный и государственный деятель.

**«ЛЮДИ НЕ МОГУТ
ОБХОДИТЬСЯ
БЕЗ ЛИДЕРСТВА, КАК
БЕЗ ПИЩИ И ВОДЫ.
ЭТИ ОБЩЕСТВЕННЫЕ
ЖИВОТНЫЕ
НУЖДАЮТСЯ В
ОРГАНИЗАЦИИ,
ТО ЕСТЬ В ПОРЯДКЕ И
ЛИДЕРАХ».**
ШАРЛЬ ДЕ ГОЛЛЬ

КТО ЖЕ ТАКОЙ ЛИДЕР?

- Тот, кто вырвался вперед на соревнованиях, - лидер.
- Тот, кому верят многие, - лидер.
- Тот, за кем идут, - лидер.
- Тот, кто успешен в жизни, - лидер.
- Тот, кто умеет организовать людей, - лидер.
- Тот, кто имеет популярность в какой-то группе, - лидер.

WHO IS THE LEADER?

- ▣ **Этимология**. Слово лидер происходит от англосаксонского слова «lead», что значит «дорога», «путь». Глагол «**leaden**» переводится как «путешествовать». Происходит от англ. leader «тот, кто ведёт».
- ▣ **Лидер** – это глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе (*Большой энциклопедический словарь*).
- ▣ **Лидерство** - *социально-психологическое явление, сущность которого сводится к осуществлению ведущего влияния одних членов группы на других в создании оптимального решения групповой задачи. Процесс влияния на последователей.*
- ▣ **Лидер** *понимается как член группы, за которым все остальные признают право принимать наиболее ответственные решения, затрагивающие интересы всей группы.*

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО

- Руководство поддерживается организационной системой, лидерство обусловлено стихийным одобрением кого-либо из партнеров членами группы за его вклад в групповые достижения.
- Руководитель ставит групповые цели, исходя из интересов организации и вне зависимости от пожеланий членов самой группы. Лидер отражает интересы и пожелания членов группы.
- Для руководства, в отличие от лидерства, нет необходимости при достижении поставленной цели опираться на разделяемые членами группы чувства или единое мнение.
- Для руководства характерен значительный социальный разрыв между членами группы и руководителем, стремящимся сохранить эту социальную дистанцию, которая помогает ему оказывать давление на группу. Лидер выступает как один из членов группы.
- Лидер получает полномочия от членов группы, последователей. Полномочия руководителя проистекают от внегруппового источника власти, дающего ему право распоряжаться в группе.

ТЕОРИЯ ЧЕРТ ЛИДЕРСТВА

- **Основной постулат:** человек может стать лидером лишь при наличии у него некоего универсального набора биосоциальных характеристик (*от роста и веса до интеллекта и собственно личностных черт*), которые, как считалось, являются врожденными, не подвержены изменениям и пригодны для многих ситуаций.
- Первые итоги «теории черт» были подведены в самом конце 30-х годов [Bird, 1940]. Они оказались обескураживающими. Положения теории не выдерживали критики ни в научном, ни в прикладном отношении. Из приведенных черт многие не только противоречили друг другу, но и были взаимно исключаютными.
- До настоящего времени в зарубежной социальной психологии **не существует единого мнения** о том, какими же качествами должен обладать лидер.

КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

5-факторная модель (детерминанты лидерства)

- экстраверсия (высокий уровень выраженности представлен такими чертами, как напористость, энергичность, активность, общительность);
- нейротизм (низкий уровень выраженности представлен такими чертами, как эмоциональная стабильность, уверенность, уравновешенность, спокойствие)',
- сознательность (высокий уровень выраженности представлен такими чертами, как дисциплинированность, ответственность, надежность, настойчивость, добросовестность);
- доброжелательность (высокий уровень выраженности представлен такими чертами, как склонность к сотрудничеству, доверчивость, дружелюбие, доброта).

КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

- **Самозффективность** (Альберт Бандура) - стремление индивида воспринимать себя в качестве источника, инициатора событий в окружающей среде (а не «пешки»), видеть себя компетентным и эффективным в отношениях со своим окружением.
- **Социальный интеллект** (Г. Олпорта, Дж. Гилфорд) - способность к более быстрому и тонкому пониманию других людей и социальных групп.
- **Эмоциональный интеллект** (Дэниэл Гоулман) — способность человека распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, а также способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач.
- **Организаторские способности** (Л.И. Уманский) - психологическая избирательность, практически-психологический ум, психологический такт, социальная ответственность, требовательность к другим людям, склонность к организаторской деятельности.

КАЧЕСТВА, НЕОБХОДИМЫЕ ЛИДЕРУ

- **интеллект** - у лидера это качество должно быть выше, чем у последователей;
- **скорость принятия решений**, интуиция, проницательность, адаптивность;
- **хорошие речевые характеристики**;
- **чувство юмора, оптимизм**;
- **высокая активность**;
- **стремление к популярности**, желание выделяться среди других;
- **трудолюбие**;
- **кооперативность**, способность привлекать к сотрудничеству других людей;
- **показатели успешности**, то есть реализованный потенциал лидерства.

ЛИДЕРСТВО КАК ФУНКЦИЯ СИТУАЦИИ

- Лидером становится человек не в силу его черт, а в силу ситуации, в которой он действует. Личность, являясь лидером в одной ситуации, может не быть им в другой.
- Не существует абсолютных лидеров. Лидерство должно всегда иметь в виду специфические требования, обусловленные природой группы, которая является ведомой.
- Лидер в каждой ситуации должен проявлять определенный набор качеств, причем полезные и эффективные в одних условиях качества, могут не приводить к желаемому результату в другой ситуации и даже мешать решению проблемы.

На современном этапе развития психологии большинство исследований лидерства можно отнести к **личностно-ситуативным теориям**, поскольку необходимость учета как минимум двух основных факторов, влияющих на лидерство, признается большинством ученых.



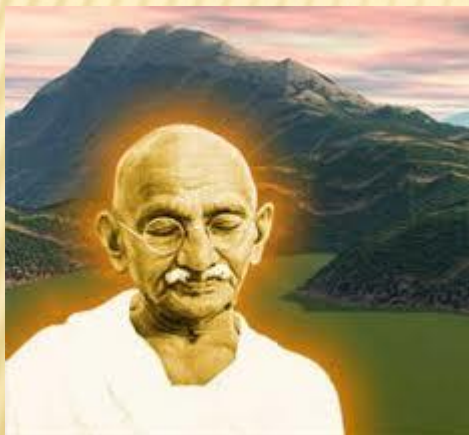
СУЩНОСТЬ КОНЦЕПЦИИ СЕРВАНТ-ЛИДЕРСТВА («ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ЛИДЕРСТВА»)

Разработана Р. Гринлифом.

Сервант-лидер должен служить людям, заботиться об удовлетворении их потребностей. Он должен обладать следующими характеристиками:

- 1) желание служить другим;
- 2) стремление лидировать;
- 3) личностный рост;
- 4) отсутствие привилегий в обществе.

Яркими примерами рассматриваемого типа лидерства являются



Махатма Ганди



Иисус Христос

СУЩНОСТЬ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ПОДХОДА

Разработан Б. Басе и др.

Эффективный лидер стремится преобразовывать (трансформировать) последователей таким образом, чтобы они стремились к сверхдостижениям.

Задача лидерства высшего порядка – трансформационного (иногда его называют дальновидным) – заключается в продуцировании и прогнозировании изменений в организации. С помощью ряда механизмов лидер трансформирует своих подчиненных так, что они начинают воспринимать цели организации как свои собственные.



ОБУЧЕНИЕ ЛИДЕРСТВУ

1. Генетически обусловленные задатки и опыт первых лет жизни создают предрасположенность к лидерству.
2. Образование с акцентом на гуманитарные науки закладывает широкую основу знаний.
3. Опыт дает мудрость, которая возникает из практического применения знаний.
4. Профессиональная подготовка придает блеск поведению в определенных ситуациях - например, при общении.

ПОТЕНЦИАЛ ЛИДЕРСТВА

Потенциалу лидерства способствует два обстоятельства:

1. Достаточно хорошие врожденные способности, как умственные, так и физические (*серотонин, тестостерон, стрессовые гормоны*).
2. Переживания раннего детства, зажегшие в сердце огонь лидерства.

ОБРАЗОВАНИЕ И ЛИДЕРСТВО

- Необходимо получить надлежащее образование.
- Через литературу, религию, психологию, социологию, драматургию вобрать в себя надежды, страхи, устремления и дилеммы своих народов... понять, что ценили и за что сражались наши предки; благодаря истории и литературе познать многообразие человеческой жизни.

**ЖИЗНЕННЫЙ ОПЫТ
ДАЕТ КОЛОССАЛЬНОЕ ЗНАНИЕ МОТИВАЦИИ,
ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ!**

**НА ДЕЛЕ ПОПРОБОВАТЬ РУКОВОДИТЬ, ПОЙТИ НА
РИСК, ИЗВЛЕЧЬ УРОКИ ИЗ ПОБЕД И ПОРАЖЕНИЙ**

**Лидерство -
тяжелое дело!**

**У руководителей есть
возможность осуществлять
изменения.**

**Одни лишь управленческие приемы не дадут результата,
когда необходимо приспособить организацию к
изменяющимся внешним условиям.**

ТЫ – ЛИДЕР!

Главное - не наличие стандартных достоинств, а умелое использование собственных индивидуальных качеств!

Если у Вас отсутствуют какие-то гены или какой-либо опыт, обретаемый в детские годы, если вы не разбираетесь в какой-то области гуманитарных знаний, если ваш практический опыт не слишком велик или если полученная вами подготовка не так уж хороша, то соберитесь с духом. Все эти недостатки не означают, что вы неспособны руководить.

Когда дело доходит до лидерства, имеет значение ваша личность в целом, а не ее фрагменты!

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ**



**КУРСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**