

УДК 316.46:37.015.3

Н.О. Педченко

аспірант каф. педагогікі

Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина

**ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛИДЕРСТВА
КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ФЕНОМЕНА**

Выделены, рассмотрены и проанализированы основные теоретические подходы к изучению лидерства: «теория черт лидерства», концепция харизматического лидерства, ситуационная теория лидерства, мотивационная теория лидерства, поведенческая теория лидерства, концепция лидерского поведения, синтетическая теория лидерства.

Введение

В современной социокультурной ситуации актуальной становится проблема целенаправленной подготовки будущих специалистов к компетентному профессиональному вхождению в рынок труда со сформированными на высоком уровне потребностями в постоянном профессиональном самообразовании и саморазвитии, с развитой лидерской позицией. Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко на 42-м съезде Белорусского республиканского союза молодежи подчеркнул, что одна из важных задач БРСМ – находить и готовить таких лидеров, которые смогут повести белорусскую молодежь к важным для всего общества и государства делам. Компетентность, инициативность, самостоятельность и, главное, социальная ответственность за будущее страны – именно эти качества, по мнению Главы государства, нужно формировать у молодых граждан [1].

Практически в каждом виде деятельности и в любой исторический период можно выделить лидера как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц. Лидер – это социальная роль одного из членов группы, который ведет ее за собой, планирует и управляет ее деятельностью, организует, проявляя при этом большую, чем другие члены группы, активность. Роль лидера заключается в умении повести за собой последователей, обеспечить существование таких связей между людьми, которые способствовали бы решению конкретных задач в рамках общей единой цели.

Феномен лидерства является специфическим явлением, включающим многочисленные аспекты и охватывающим большую область возможностей человека. Концептуальные представления о лидерстве неоднократно менялись, что было обусловлено поиском ответов на вопросы о природе лидерства и факторах его развития. На сегодняшний день лидерство – это конструкт в педагогике, социологии и психологии, который, несмотря на многочисленные исследования, остается одним из наименее понятных явлений. Теоретический анализ проблемы лидерства как социального и психолого-педагогического явления показал, что в современной науке существует несколько подходов к его изучению. Для уточнения различных сторон данного феномена необходимо опираться на основные положения теорий (концепций) лидерства.

В первой половине XX в. наибольшей популярностью пользовалась «теория черт лидерства». Данная теория возникла под влиянием исследований английского психолога и антрополога Ф. Гальтона, считавшего, что лидерство основывается на наследственности. Предполагалось, что лидеры имеют уникальный набор достаточно устойчивых и не меняющихся во времени качеств, отличавших их от не лидеров. Исходя

Научный руководитель – А.Н. Сендер, доктор педагогических наук, профессор, ректор Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина

из этого ученые пытались определить такой набор индивидуальных характеристик, научиться измерять лидерские качества и использовать их для выявления лидеров. В этом направлении вплоть до середины 80-х гг. прошлого века было проведено множество исследований. У. Беннис [2], изучавший 90 успешных лидеров, пришел к выводу, что в основе лидерства лежат:

1) способность так представить сущность цели, результата и действий, чтобы это было привлекательным для последователей;

2) способность так передать значение идеи, чтобы она была понятна и принята последователями;

3) способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;

4) способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои слабые и сильные стороны, чтобы для устранения своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

Один из ведущих мировых специалистов в области исследований лидерства американский психолог Р. Стогдилл в своем обзоре работ, проведенных в рамках «теории черт лидерства» более чем за семидесятилетний период, выделяет следующие характеристики лидера: сильное стремление принять на себя ответственность и выполнить задачу; решимость и упорство в достижении целей; смелость и оригинальность при решении проблем; стремление проявить инициативу в социальных ситуациях; уверенность в себе и целостность личности; готовность отвечать за последствия своих решений и действий; умение снимать межличностное напряжение; толерантность к фрустрации и различным проволочкам; способность влиять на поведение других людей и умение структурировать системы социальных интеракций, подчиняя их выполнению данной задачи [3].

Сторонники «теории черт» считают предпосылкой признания человека лидером обладание особыми лидерскими чертами и способностями, которые носят, как правило, наследственный характер. Однако известны случаи, когда люди, обладающие данным набором черт, не являлись лидерами и, наоборот, человек, не обладающий нужным набором качеств, по мнению последователей «теории черт», становился лидером. Критикуя данный подход, специалисты в области лидерства отмечают, что универсальный, научно обоснованный набор «лидерских черт» вряд ли возможен, поскольку перечень потенциально важных лидерских качеств оказался практически бесконечным. Согласно анализу работ, сделанному А.Н. Занковским, в рамках данной теории «ни одна из личностных черт, перечисленных у различных авторов, не занимает устойчивой позиции даже в нескольких перечнях» [4, с. 104]. Потенциальный лидер, согласно «теории черт лидерства», должен был обладать теми же характеристиками, которыми обладает большинство успешных лидеров. Вместе с тем не до конца выявлен генезис развития данных качеств, а также важность каждого из качеств в отдельности.

Схожей с «теорией черт лидерства» является концепция харизматического лидерства. Термин «харизматическая власть» предложил М. Вебер на рубеже XIX–XX вв. Харизмой, по М. Веберу, следует называть «качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная сверхъестественными, сверхчеловеческими или, по меньшей мере, специфически особыми силами и свойствами, не доступными другим людям» [5, с. 62]. По мнению современных исследователей, харизма является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что обеспечивает обладателю харизмы власть над последователями. Согласно данной концепции, лидерство детерминировано преимущественно внутренними особенностями личности, ее личностным потенциалом, «одаренностью к лидерству». Харизматическим считается тот лидер, который

в силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей. Лидеры данного типа имеют сильную потребность в деятельности и убеждены в моральной правоте своих убеждений.

Авторы концепции харизматического лидерства Б. Шамир, Р.И. Хозе, М.Б. Артур трактуют лидерство не столько как влияние одного человека на другого, сколько как коллективный процесс, в основе которого лежит склонность сотрудников идентифицировать себя с группой и высоко ценить принадлежность к ней. Харизматический лидер повышает социальную идентификацию группы, связывая соответствующие представления и ценности каждого ведомого с групповыми ценностями и коллективной идентичностью. Четко выраженная групповая идентификация означает, что член группы ставит коллективные потребности выше индивидуальных интересов и даже в случае необходимости готов пожертвовать последними. Это, в свою очередь, усиливает коллективные ценности и нормы поведения. Харизму лидера усиливает его персональная увлеченность коллективными целями, готовность идти на личный риск ради их достижения, идентификация себя с ними и с группой [6]. Такие лидеры обычно подчеркивают особую значимость индивидуальных ценностей каждого сотрудника и стремятся связать их с групповыми задачами, благодаря чему вклад сотрудников в реализацию организационных целей получает внутреннюю нравственную мотивацию.

Важным аспектом в концепции харизматического лидерства является осознание собственной компетентности и способности решать трудные задачи, что положительно влияет на инициативность, индивидуальную производительность членов группы, их упорство в труде и преодолении трудностей. Индивидуальная вера в собственные силы базируется на коллективном ожидании высоких результатов от каждого работника и всех членов трудового коллектива. Высокая коллективная уверенность в своих силах влияет не только на последователей, но и на лидера, который проявляет готовность к кооперации с членами группы для достижения общих целей [7]. В группе с харизматическим лидером первостепенными являются не внешние стимулы, а внутренняя мотивация, привлекательность самовыражения, осознание собственной значимости, признание со стороны лидера и других участников группы. Данная теория исходит из того, что идеальный работник соответствует личности руководителя, служит отражением лидера, способного оказывать влияние на трансформацию его ценностей. Проявлениями такого идеального работника выступают вера в лидера, почитание руководящей личности, а также побуждение к действиям и вдохновение, испытываемое от ее влияния. Мотивирующее воздействие руководителя осуществляется через механизм подражания, принятия членами группы его ценностей и поведения за образец, наделяния его харизмой. Обладать способностью влияния на ценности других людей и их изменение могут немногие, «избранные» [8].

Согласно ситуационной теории лидерства, в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других, по крайней мере, в каком-то одном качестве, но, поскольку именно это качество и оказывается необходимым в этой ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. Человек становится лидером не в силу его черт, а в силу ситуации; при этом личность, являясь лидером в одной ситуации, может и не быть им в другой.

Ситуационная теория лидерства подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать качественно разных лидеров. В целом же лидеров отличают главным образом целеустремленность, уверенность в своих силах, готовность взять на себя ответственность за решение той или иной задачи, а также компетентность [9]. Характеризуя ситуационную теорию лидерства, Э. Хартли [10] включает в нее такие положения, как:

- 1) достижение личностью лидерства в одной ситуации не исключает, а даже повышает его шансы на лидерство в другой ситуации;
- 2) при получении статуса лидера в определенной ситуации человек приобретает авторитет, который способствует его назначению или избранию на руководящую должность и таким образом закреплению за ним лидерства;
- 3) стереотипность восприятия способствует тому, что человек, оказавшийся лидером в определенной ситуации, воспринимается коллективом как лидер вообще;
- 4) чаще всего лидерами становятся люди, которые стремятся к этому, имеют соответствующую мотивацию.

Основной недостаток этой теории, по мнению исследователей, состоит в том, что она не объясняет, почему при такой динамике переменных природа лидерства не изменяется.

Компромиссным вариантом стало появление личностно-ситуативных теорий. В 1952 г. Г. Гертом и С. Милзом было выделено четыре значимых фактора при рассмотрении феномена лидерства: черты и мотивы лидера как человека; образы лидера и мотивы, существующие в сознании его последователей, побуждающие их следовать за ним; характеристики роли лидера; институциональный контекст, т.е. те официальные и правовые параметры, в которых работает лидер и в которые он и его последователи вовлечены.

Лидерство как функция группы анализировалось в работах Р. Хоманса. Он рассматривает лидера как человека, фокусирующего в себе основные ценности группы. Лидер для членов группы представляется как человек, способный осуществить достижение групповой цели и удовлетворить ее потребности. Таким образом, важнейшими элементами конкретной ситуации являются интересы, ожидания, потребности членов группы. Важной становится роль последователей: только они могут ослаблять или усиливать влияние лидера, поэтому лидер должен прислушиваться в своем поведении к мнению последователей.

Исследователи Р. Бейлс, Т. Ноком, А. Хейр считают лидерство продуктом ситуации, сложившейся в группе. По их мнению, в ситуациях, благоприятных или неблагоприятных для группы, лидер, ориентированный на задачу, добивается больших результатов, а при умеренно благоприятной ситуации успешнее оказывается лидер, ориентированный на людей. Такое понимание лидерства порождает представление о множественности лидеров в группе, принимающих на себя ответственность за организацию тех или иных дел в группе. Предполагается, что каждая ситуация в группе способна выдвинуть своего «ситуативного» лидера и, в принципе, лидеров может быть столько, сколько членов группы. В то же время исследователи признают возможность появления универсального лидера, обеспечивающего многоплановую групповую деятельность [11].

Согласно сторонникам мотивационной теории лидерства (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Р. Хаус), эффективность лидерских действий зависит от того, как лидер воздействует на мотивацию последователей, на их способность к эффективному выполнению работы и на их чувство удовлетворения от деятельности. Эта теория предполагает конкретную структуру лидерского процесса, определяя следующие типы лидерского поведения: поддерживающее лидерство; директивное лидерство; лидерство, ориентированное на достижение качественного результата (установки и поведение последователей, учитывающие удовлетворение или неудовлетворение работой, одобрение или неодобрение лидера, мотивацию поведения; ситуативные факторы, включающие индивидуальные черты последователей и фактор «окружающей среды», выполняющий функции мотивации на выполнение поставленной задачи, стабилизации поведения последователей, а также вознаграждения за решение задачи) [12].

Представители данной теории полагают, что эффективность лидера зависит от его воздействия на мотивацию последователей, на их способность к продуктивному выполнению задания и на удовлетворение, испытываемое ими в процессе работы. Исследователи отмечают, что мотивационная теория лидерства позволяет не только предполагать заранее, какой стиль будет наиболее эффективен в той или иной ситуации, но и объяснить почему.

Сторонниками поведенческой теории лидерства являются Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Дж. Тибо, Г. Ксли, К. Джерджен. Они считают, что непрерывные общественные взаимодействия являются формой обмена, в процессе которого субъекты вносят вклад в виде самих себя, получая взамен весь социум (группу, организацию и т.д.). Исследователи предприняли попытку создания операциональной модели лидерства и высказали предположение, что при соответствии лидерского поведения ожиданиям последователей эффективность решения поставленной задачи повышается, а при несоответствии, наоборот, понижается. Внимание лидера к межсубъектной деятельности повышает уровень мотивации последователей [13]. За основу изучения были взяты действия, делающие человека лидером и отличающие его от последователей. Предполагалось, что если бы в результате эмпирических исследований удалось выявить идеальную модель лидерского поведения, то новые лидеры могли бы копировать, воспроизводить и совершенствовать ее. Трансактный подход, акцент в котором смещается на скрытый социальный обмен (трансактность), концентрирует внимание на перцепции, т.е. восприятии последователями поведения и действий лидера и мотивов, которыми тот руководствуется, а также на ожиданиях от этих действий [14].

Родственную концепцию «трансформационного лидерства» разработал Дж. Берне. Трансформационное лидерство, по всей вероятности, может быть воспринято как расширение трансактного лидерства, но здесь большее внимание уделяется интенсивности действий лидера и изменению побудительных мотивов и установок у последователей, особенно в кризисные периоды развития социума. В поведенческой теории предметом анализа является лидер, центр внимания для которого – межсубъектные взаимодействия, а также эмоциональная сторона процесса лидерства. Главным недостатком данной концепции, по мнению Т.В. Махиной, является недооценка социального контекста процесса лидерства. Критики отмечают, что, несмотря на то, что под поведенческую теорию было подведено весомое теоретическое обоснование, она все же недостаточно учитывает ситуативные факторы лидерства и его социокультурный контекст [15].

Отдельным направлением изучения лидерства является исследование особенности осуществления лидерского поведения и его результат. Новым этапом в этом направлении стала концепция лидерского поведения, в основу которой легли три лидерских стиля К. Левина: авторитарный, демократический, пассивный (попустительский, либерально-попустительский). В течение четырех месяцев К. Левин проводил эксперименты в трех группах, находившихся под руководством соответствующим образом подготовленных студентов, которые демонстрировали разные стили лидерства. Оказалось, что, хотя учащиеся и предпочитали демократического лидера, более продуктивной их работа была при авторитарном руководстве [16]. Данный эксперимент оказал существенное влияние на последующее развитие концепций лидерства, и его результаты являются классическими не только для психологии лидерства, но и для менеджмента.

М.В. Кирсанов отмечает: «Данное направление исследования позволяет сделать вывод о возможности обучения лидерскому поведению, т.е. лидерство рассматривается как приобретенная форма поведения. Вместе с тем в исследованиях К. Левина лидерство задано изначально формальным и возрастным статусом, и не очевидно, что индивид, владеющий одним из стилей (или несколькими), сможет завоевать авторитет «среди равных». Тем не менее для организаций стало возможным не только искать лидеров

среди «соответствующих лидерским качествам», но и обучать собственных сотрудников и действующих руководителей методам продуктивного лидерства» [17, с. 25].

Необходимо отметить, что весомый вклад в изучение феномена лидерства внесли исследования ученых Университета штата Огайо, по мнению которых, можно выделить «внимательный стиль» управления и стиль «инициирование структуры» [18]. Первый стиль управления отражает заботу о статусе подчиненных, их благополучии и комфортных условиях работы. Лидеры данного стиля руководства не склонны к демонстрации своего высокого положения, они полагают, что подчиненные изначально стремятся к высоким результатам труда, и пытаются облегчить им движение к этой цели. Поведение руководителей «внимательного стиля» включает в себя:

- 1) выражение подчиненным признательности за хорошо выполненную работу;
- 2) отсутствие завышенных ожиданий по отношению к сотрудникам;
- 3) проявление участия к личным проблемам работников;
- 4) готовность прийти на помощь;
- 5) вознаграждение работников за отлично выполненное задание.

Второй стиль «инициирования структуры» подчеркивает умение лидера поставить цель и разработать план по ее достижению, включая действия подчиненных. «Структурные» лидеры концентрируют все внимание на выполнении рабочего задания, предписывают подчиненным определенные процедуры и контролируют их выполнение. Поведение «иницирующих структур» руководителей включает в себя:

- 1) распределение подчиненными стандартов выполнения работы;
- 2) установление стандартов выполнения работы;
- 3) информирование подчиненных о требованиях, предъявляемых к работе;
- 4) составление графика выполнения задания;
- 5) стимулирование использования унифицированных процедур.

В соответствии с выводами ученых Университета штата Огайо, наиболее эффективный стиль лидерства характеризуется высокой степенью инициирования структуры и высокой степенью внимания к подчиненным [19]. Кроме того, уровень действенности стиля руководства во многом определяется ситуационными факторами.

В начале 60-х гг. XX в. предпринимались попытки соединить все имевшиеся концепции лидерства в одну синтетическую теорию лидерства, в которой делался акцент на интеграции влияния лидера, его личностных свойств и ситуативных переменных. Сторонники данной концепции утверждают, что лидерство – это процесс организации межличностных отношений, а лидер – субъект управления этим процессом.

Ф. Фидлер выдвинул идею о том, что эффективность действий лидера зависит от трех факторов (переменных):

- 1) структуры потребностей лидера (стремится ли он прежде всего к выполнению задачи или хочет удовлетворить межличностные потребности);
- 2) структуры задачи и степени её сложности;
- 3) силы должностной власти.

Различные комбинации названных переменных описывают восемь ситуаций, с которыми может столкнуться лидер. Ф. Фидлер выделяет два возможных стиля лидерства: ориентацию на задачу (инструментальное лидерство) и ориентацию на межличностные отношения (эмоциональное лидерство). Автор пришел к следующему выводу: лидер, ориентированный на задачу, наиболее эффективен, когда ситуация в группе либо очень благоприятна, либо крайне неблагоприятна; лидер, ориентированный на взаимоотношения, наиболее эффективен в ситуациях, умеренно благоприятных или неблагоприятных для него [20]. В дальнейшем были сделаны попытки включить в эту модель дополнительные личностные переменные, например, интеллект или факторы организации задачи (координацию и сотрудничество членов группы) и групповую компози-

цию (совместимость членов группы). Таким образом, основными составляющими успешности лидерства в указанных теориях являются точная диагностика лидером характеристик ситуации и применение соответствующего лидерского стиля.

Заключение

Анализ литературы по рассмотренной проблеме позволяет сделать вывод о том, что на ранних этапах изучения лидерства исследователи уделяли большое внимание качествам лидеров или образцам их поведения, ситуационность при этом практически не принималась во внимание. С другой стороны, подходы, основанные на ситуационности лидерства, предполагали объяснение эффективности лидерства через влияние внешних факторов, не всегда рассматривая при этом лидера как личность. По нашему мнению, для изучения феномена лидерства актуальными являются подходы, объединившие в себе не только рассмотрение личности лидера, но и влияние внешних факторов. Ценность таких подходов заключается в том, что они акцентируют внимание не только на взаимосвязи основных составляющих процесса организации межличностных отношений между носителями разных ролей (лидеры, последователи и др.) и ситуаций, в которых осуществляется лидерство, но и на уровне группового развития, которое имеет существенное значение для понимания лидерства и степени его эффективности.

Вместе с тем современные реалии актуализируют проблему «взращивания» лидеров, необходимость поиска условий, которые способствуют успешному проявлению лидерского потенциала личности. Подчеркнем, что сегодня в условиях социальных и экономических перемен назрела острая потребность общества в нравственных, духовно богатых и творческих людях, обладающих высоким уровнем профессиональной и личностной культуры, активным интересом к практическому участию в процессе развития Республики Беларусь. В связи с этим актуальным становится вопрос активизации лидерского потенциала молодёжи, главным образом студентов университетов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.president.gov.by/ru/news_ru/view/42-oj-sjezd-belo-russkogo-respublikanskogo-sojuza-molodezhi-10682/. – Дата доступа: 19.01.2016.
2. Бендарс, Т. В. Психология лидерства : учеб. пособие / Т. В. Бендарс. – СПб. : Теория и практика, 2009. – 280 с.
3. Стогдилл, Р. М. Лидерство и структура управления персоналом / Р. М. Стогдилл. – М. : Норд-Вест, 2000. – 224 с.
4. Занковский, А. Н. Организационная психология / А. Н. Занковский. – М. : Флинта; МПСИ, 2000. – 648 с.
5. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М. : Аспект Пресс, 1990. – 201 с.
6. Шалагинова, Л. В. Психология лидерства / Л. В. Шалагинова. – СПб. : Речь, 2007. – 464 с.
7. Шевандрин, Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности / Н. И. Шевандрин. – М. : ЛАДОС, 1999. – 512 с.
8. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 376 с.
9. Филонович, С. Р. Теории лидерства в менеджменте истории и перспективы / С. Р. Филонович // Российский журнал менеджмента. – 2003. – № 2. – С. 3–24.
10. Кузес, Дж. Вызов бросают лидеры / Дж. Кузес, Б. Познер ; пер. с англ. А. В. Савинова. – М. : АСТ-ЛЮКС, 2005. – 104 с.

11. Дилтс, Р. Навыки эффективного лидерства / Р. Дилтс. – СПб. : Питер, 2002. – 68 с.
12. Менегетти, А. Психология лидера / А. Менегетти ; пер. с ит. – 4-е изд., доп. – М., 2004. – 256 с.
13. Грейсон, Дж. К. Американский менеджмент на пороге XXI века / Дж. К. Грейсон, К. Делл. – М. : Экономика, 1991. – 264 с.
14. Леви, В. Л. Искусство быть другим / В. Л. Леви. – М. : Знание, 1999. – 98 с.
15. Махина, Т. В. Навыки эффективного лидерства / Т. В. Махина ; под ред. С. А. Рыжкова, И. В. Сухинина. – М. : Издат. Центр, 2003. – 126 с.
16. Шейнов, В. П. Психология лидерства, влияния, власти / В. П. Шейнов. – Минск : Харвест, 2008. – 162 с.
17. Кирсанов, М. В. Руководитель как основной ресурс организации / М. В. Кирсанов // Современный кадровый менеджмент. – 2002. – № 2. – С. 24–28.
18. Чернышев, А. С. Психологическая школа молодежных лидеров / А. С. Чернышев [и др.] ; под ред. А. С. Чернышева. – М. : Моск. психол.-социал. ин-т, 2005. – 275 с.
19. Ладанов, И. Д. Лидерство в менеджменте / И. Д. Ладанов // Управление персоналом. – 1996. – № 8 (2). – С. 11–21.
20. Яхонтова, В. С. Эффективность управленческого лидерства / В. С. Яхонтова. – М. : ТГИС, 2002. – 501 с.

Рукапіс паступіў у рэдакцыю 28.03.2016

Pedchenko N.O. The Main Theoretical Approaches for the Learning of the Leadership

The work contains the materials of the leadership as a psychological and pedagogical phenomenon. In this article are presented the results of analysis of the main theoretical approaches for the learning of leadership.