

ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ НАУКЕ

Ануфриенко Л.В.

(Полоцкий государственный университет)

В современных условиях выпускник ВУЗа должен обладать не только профессиональными знаниями, умениями и навыками, но и иметь определенный набор лидерских качеств, которые позволят ему, молодому специалисту, успешно реализовать свои лидерские задатки в практической деятельности. В этой связи необходимым является наличие такого обучения в высшей школе, где бы в полной мере использовались социально-воспитательные условия учебного процесса, содействующие формированию лидерских качеств в профессиональной деятельности студентов. В данной статье выделяется понятие «лидерство», приводится мнение авторов, определяющих данный феномен, описываются подходы к толкованию термина, упоминается о национальном аспекте, о социально-демографических особенностях, этических вопросах работы лидера. Рассматривая проблему лидерства, необходимо остановиться на мотивации, типологии, на способах выявления лидеров, так же, как и на основных их характеристиках. Важно уточнить и пути обнаружения лидерского потенциала и как его можно использовать в организационных целях.

Введение. Лидерство — важнейший компонент эффективного руководства. Лидеры встречаются везде, где есть власть или устойчивое объединение людей. Лидерство не имеет конкретной определенности, оно многоаспектно, кроме того, существуют различные подходы к анализу данного феномена, а также ряд проблем, которые находятся в области изучения имеющегося явления.

Основная часть. Первоначальным условием в рассмотрении лидерства является утверждение о том, что человек не может ни управлять, ни общаться, ни обмениваться информацией с другими людьми. Подобно строению человеческого мозга, имеющего два полушария — левое (сознание-мышление) и правое (чувства-интуиция), двойственна и природа лидерства: в нем выделяется деловая сфера (формальное лидерство) и сфера отношений (неформальное лидерство). Иначе говоря, в первом случае речь идет о выработке и достижении целей, а во втором — о согласии между людьми, их взаимоотношениях [1]. С другой стороны, лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относится, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность достигается благодаря вертикальному (управление-подчинение) и горизонтальному (коррелятивные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределению функций и ролей [2].

Несмотря на то, что само понятие «лидерство» может показаться довольно-таки простым и в современной науке существуют общности исходных позиций у различных авторов, данное явление характеризуется неоднозначно.

Важным аспектом изучения лидерства является определение, описание и характеристика самого понятия «лидер».

С точки зрения семантики, термин «лидер» представляет интерес уже на уровне языкового использования слова у различных народов (таблица 1).

Таблица 1 — Семантический анализ понятия «лидер»

Язык	Обозначение лидерства	Особенности перевода
Японский	Отсутствует	—
Английский	leader	Лидер
Французский	Chef, Decideur, Guide, Dirigeant	Шеф; тот, кто принимает решения; рулевой; коллективный контекст лидерства
Немецкий	Führer	Вождь, не является эквивалентом английского понятия
Русский	Вождь, правитель	Предводитель
Белорусский	Кіраўнік	Руководитель

В русском языке «правитель» употребляется по отношению к тому, кто управлял государством, но «править» далеко не всегда означает быть лидером. Символично, что в японском языке отсутствует слово, обозначающее феномен лидерства. Полного аналога нет и в романских языках (итальянском, испанском, французском). Как отмечено в Оксфордском словаре (1933), понятие «лидер» возникло в XIII веке, однако основы философии лидерства и власти были заложены еще древнекитайскими мыслителями [3].

Рассмотрев понятие «лидер» с семантической точки зрения, необходимо перейти к понятийному анализу данного термина.

Н.П. Беляцкий в своих работах утверждает, что «лидер — первый, основной участник процесса или отдельного акта лидерства» [1, с. 281].

В.П. Пугачев полагает, что «лидер — это символ общности и образец поведения группы» [2, с. 91].

Лидер — человек, который побуждает своих последователей достигнуть целей и прилагает к этому все усилия [4].

Р. Тадани определяет лидера как «человека, умеющего строить отношения с группой (коллективом), с конкретным человеком и с самим собой (развивать собственные качества)» [5 с. 2].

Р.С. Немов и И.Р. Алтунина называют лидером «члена группы, чей авторитет, власть и полномочия добровольно признаются остальными членами группы, готовыми ему подчиняться и следовать за ним» [6, с. 161].

По определению Е.В. Мещеряковой, «лидер является самым авторитетным членом группы, за которым она признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях» [7, с. 51].

Лидер — член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников (Психологический словарь. М.: Педагогика, 1983. С.176.).

Лидер — это индивид в группе, перед которым поставлена задача руководить и координировать групповую деятельность, или тот, кто в отсутствие назначенного лидера несет основную ответственность за выполнение работы [8].

После рассмотрения понятий «лидер», важным является систематизировать определения, данные и самому термину «лидерство». Мы считаем целесообразным рекомендовать следующие его толкования:

С точки зрения В.П. Пугачева, В.В. Касьянова, С.И. Самыгина «лидерство — это разновидность власти, спецификой которой является направленность сверху вниз, а также то, что ее носителем выступает не большинство, а один человек или группа лиц. Лидерство есть управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, лидерство — это руководящая должность» [9, с. 277].

Такая интерпретация лидерства вытекает из структурно-функционального подхода, предполагающего рассмотрение общества как сложной, иерархически организованной системы социальных позиций и ролей. Процесс занимания в этой системе позиций, связанных с выполнением управленческих функций (ролей), и дает человеку статус лидера.

По мнению В. Каца, Л. Эдингера, «лидерство — это влияние на других людей, однако не любое, а такое, которое отвечает следующим условиям: во-первых, влияние должно быть постоянным; во-вторых, руководящее воздействие лидера должно осуществляться на всю группу (организацию); в-третьих, лидер должен иметь явный приоритет в отношениях с подчиненными; в-четвертых, влияние лидера, особенно организационное, должно опираться не на прямое применение силы, а на авторитет или хотя бы признание равномерности руководства» [2, с. 91].

Как утверждает Л.В. Карташова, «лидерство — это способность вести за собой людей для достижения конкретных целей» [10, с. 154].

Н.П. Беляцкий определяет как «процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей» [3, с.278].

Дж. Л. Гибсон трактует лидерство как «попытку использовать непринудительные формы влияния с целью мотивации индивидов на достижение определенной цели» [11, с. 364].

Д.А. Аширов считает, что «лидерство — это способность оказывать влияние, направляя усилия всех на достижение целей организации» [12, с. 62].

По словам А.Н. Занковского, «лидерство — это умение заставлять людей делать то, что они не хотят, не вызывая при этом ненависти ни к себе, ни к выполняемой ими работе» [13, с. 211].

Г.М. Андреева в своих работах пишет, что «лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе» [14, с. 211].

М.Х. Мескон полагает, что «лидерство — это процесс, с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов группы» [15, с. 463].

Приведенный нами анализ показывает, что лидерство — многоаспектно, причем не все аспекты равнозначны, однако большинство авторов признает, что в лидерстве главным элементом является наличие влияния одного или нескольких человек на преобладающее большинство других членов группы

или предприятий в целом. Важно также подчеркнуть, что вышеприведенные дефиниции не являются единственно существующими, у каждого автора, работающего над данной проблемой, имеется свое толкование как термина «лидер», так и термина «лидерство».

В тоже время обсуждение проблемы лидерства было бы не полным без упоминания о национальном аспекте, о социально-демографических особенностях и об этических вопросах работы лидера.

По мнению Л.В. Карташовой и Т.В. Новиковой национальная культура той или иной страны определяет многие стороны поведения людей, как в самой организации, так и поведение самих лидеров. В тех странах, где дистанция власти велика, автократические формы управления используются гораздо чаще, причем от подчиненных можно ожидать достаточно терпимого к ним отношения. Демократические формы управления наиболее широкое распространение получили в тех странах, в которых дистанция власти невелика: в Норвегии, Финляндии, Дании, Швеции, в США [10, с. 159].

Авторы также полагают, что социально-демографические особенности, а именно пол, возраст, образование и опыт работы, оказывают определенное влияние на специфику и эффективность работы лидера. Исследователи считают, что стиль управления у мужчин и у женщин может заметно отличаться. Женщины, как правило, предпочитают более демократические формы управления. Они чаще, чем лидеры-мужчины, привлекают подчиненных к принятию решений, делятся с ними властью и информацией. Мужчины же склонны к командно-директивному стилю управления. Что касается этической стороны работы лидеров, то этика отношений в организации во многом определяется этикой поведения ее лидеров: важно то, что лидеры говорят, но еще важнее то, что они делают [10, с. 160].

Рассматривая вопрос лидерства, необходимо остановиться на мотивации лидерства, его типологии, а также на способах выявления лидеров.

На становление, характер и направленность лидерства непосредственно влияют внутренние побуждения человека к занятию руководящих позиций. У многих людей овладение руководящими позициями выполняет субъективно-компенсаторные функции, позволяет подавлять или преодолевать различного рода комплексы, чувство неполноценности, реализовывать стремление к власти, желание организовывать других и т.п.

В.П. Пугачев предлагает следующую классификацию лидерства:

1. деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на базе реализации производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства;

2. эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта;

3. ситуативное лидерство. Его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности [16, с. 85].

Имеются и другие классификации в зависимости от типов лидера. Так, Л. И. Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера: лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции); лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи); лидер-генератор эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы); лидер-эрудит (отличается обширностью знаний); лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, служит образцом, идеалом); лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности) [17, с.6].

Помимо перечисленных выше, авторы Е.М. Бабосов, О.Г. Носкова, Р.С. Немов используют классификацию лидеров в зависимости от их восприятия группой. Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

1) «один из нас». Лидер этого типа особо не выделяется среди членов группы. Он характеризуется как «первый среди равных» в определенной сфере, как наиболее удачливый или, волею случая, оказавшийся на руководящей должности;

2) «лучший из нас». Лидер, принадлежащий к данному типу, выделяется из группы по многим (деловым, нравственным, коммуникационным и иным) параметрам и в целом считается образцом для подражания;

3) «хороший человек». Лидер такого типа воспринимается и ценится как реальное воплощение лучших нравственных качеств: порядочности, доброжелательности, внимательности к другим, готовности прийти на помощь и т.п.;

4) «служитель». Такой лидер, всегда стремится выступать в роли выразителя интересов своих приверженцев и группы в целом, ориентируется на их мнение и действует от их имени [6, с. 163].

Подчеркнем, что предложенные классификации не исчерпывают всех имеющихся, выбор предпочтений в использовании зависит только от пожеланий авторов, исследователей, студентов и всех других групп людей.

Вместе с тем, хотелось бы выделить критерии выявления лидеров. Здесь мы говорим об обнаружении лидерских способностей и их использовании в организационных целях.

Существует несколько способов выявления задатков лидера: тестирование, деловые игры и другие психологические методы, а также изучение биографии и трудового стажа, подбор уже как-то проявивших себя людей и т.д.

Ориентация на отбор «прирожденных» лидеров проявляется, в частности, в том, что в ряде стран, например в Германии и США, студенты и слушатели факультетов и высших школ управления подбираются главным образом из числа руководителей низшего звена или высококвалифицированных специалистов, имеющих производственный стаж и обнаруживших лидерские способности. Хотя в других странах, например во Франции, набор на факультеты и в высшие школы управления, особенно государственного управления, осуществляется, как правило, из выпускников гимназий, что не исключает использования тестирования и других методов для выявления лидерских задатков.

Известный американский исследователь лидерства С. Кови утверждает, что лидеров можно найти на всех уровнях деловой активности, а не только на самом верхнем. Лучшие лидеры обычно придерживаются общего комплекса ценностей, в который входят «справедливость, равенство, беспристрастность, целостность, честность, доверие». Каждый человек может определить свою и чужую пригодность к лидерству с помощью следующих восьми критериев:

1. самокритичность и, главное, непрерывное самосовершенствование.
2. ориентация на служение другим.
3. излучение положительной энергии, доброжелательность и уклонение от восприятия отрицательной энергии и конфликтов.
4. вера в других и внушение им этого.
5. рациональное распределение времени и усилий.
6. внутренняя уверенность, оптимизм, свежий взгляд на события, восприятие жизни как приключения.
7. толерантность (терпимость), поощрение и использование разнообразия мнений и подходов, признание заслуг других и их равного права на самовыражение.
8. забота о физическом здоровье, интеллектуальном и духовном развитии [18, с. 15].

Заключение. В обобщенном виде лидерство можно определить как тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

В целом полноценное лидерство позволяет управлять людьми без их сопротивления и недовольства, формального контроля, страха и наказаний. По мнению многих ученых, лидерами «рождаются», однако в еще большей степени ими становятся с помощью обучения, упорной индивидуальной работы, освещенного знаниями практического опыта и приобретаемых в нем навыков. Опираясь на все это, в принципе, практически каждый компетентный руководитель может стать деловым, а во многом и эмоциональным лидером.

ЛИТЕРАТУРА

1. Беляцкий, Н.П. Менеджмент. Основы лидерства / Н.П. Беляцкий — Мн.: Новое знание, 2002. — 250 с.
2. Пугачев, В.П. Руководство персоналом: Учебник / В.П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 2006. — 416 с.
3. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш. — Минск: ИП «Экоперспектива», 2000. — 320 с.
4. Тадани, Р. Качества Лидера / Р. Тадани // Бухгалтерия [Электронный ресурс]. — 2008. — Режим доступа: <http://www.buhter.ru/article1723.html>. Дата доступа 26.01.2001.
5. Молчанов, И. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность. Корпоративное лидерство и руководство. Гендер и лидерство. / И. Молчанов // Основы лидерства. [Электронный ресурс]. — 2004. — Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/lider2.htm#3a>. — Дата доступа 26.01.2001.
6. Немов, Р.С. Социальная психология: Учебное пособие / Р.С Немов, И.Р. Алтунина — СПб.: Питер, 2008. — 432 с.
7. Мещерякова, Е.В. Психология управлением / Е.В. Мещерякова — Минск: Вышэйшая школа, 2005. 237 с.
8. Fiedler, F.E. Theory of Leadership Effectiveness / F.E. Fiedler — NY: McGraw-Hill, 1967. — С.8.

9. Касьянов, В.В. Политология для технических вузов / В.В. Касьянов, С.И. Самыгин — Ростов н/Д: Феникс, 2001. — 384 с.
10. Карташова, Л.В. Организационное поведение: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2006. — 220 с.
11. Гибсон, Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Д.М. Иванцевиц, Д.Х. Доннелли — М.: ИНФРА-М, 2000. — 662 с.
12. Аширов, Д.А. Организационное поведение: учеб. / Д.А. Аширов — М.: ТК Велби, изд-во Проспект, 2006. — 360 с.
13. Занковский, А.Н. Организационная психология / А.Н. Занковский — М.: Флинта. МПСИ, 2000. — С. 211.
14. Андреева, Г.М. Социальная психология / Г.М. Андреева — М.: МГУ, 1980. — С. 263.
15. Мескон, М.Х., Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоурн — М.: Дело, 1993.— С. 463.
16. Пугачев, В.П. Руководство персоналом организации: Учебник / В.П. Пугачев. — М.: Аспект Пресс, 1998. — 279 с.
17. Уманский, Л.И. К проблеме лидерства и его экспериментального изучения в контактных группах школьников и студентов. Вопросы психологии коллектива школьников и студентов / Л.И. Уманский // Науч. труды пед. ин-та. — 2000 — С. 5-17
18. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах / С. Кови — М.: Альпина Паблишерз, 2011. — 312 с.

THE CONCEPT OF LEADERSHIP IN PEDAGOGICS

Anufryenka L.V.

Under modern conditions of a university, graduates should possess not only professional knowledge, skills and abilities, but also have a specific set of leadership skills that will enable them, young professionals, to successfully implement their leadership inclinations in practice. In this regard, it is necessary to have such courses in high schools, which would take full advantage of socio-educational conditions of the educational process, contributing to the formation of leadership skills of professional students. In this paper we consider the concept of "leadership", we provide a number of definitions of this phenomenon, we distinguish the approaches to the interpretation of this term, we refer to the national aspect of socio-demographic characteristics of the ethical issues of leadership. Considering the question of leadership, we dwell on the motivation, typology, as well as on how to identify leaders, on the spacecraft and its basic characteristics. In conclusion we are talking about the ways to find the leadership skills and use them for organizational purposes.