

УДК 316.37

К вопросу о теориях лидерства: социологический подход



Ибрагимова А.С.

Заместитель декана переводческого факультета,
старший преподаватель кафедры перевода
Института социальных и гуманитарных знаний

В статье рассматриваются основные теории лидерства в социологическом аспекте применительно к студенческой молодежи. Автор делает особый акцент на лидерстве внутри формальных организаций и поиске стратегий эффективного управления, выявляет взаимосвязь между лидерством и культурой в целях определения основных задач лидеров и лидерства.

Ключевые слова: конкурентоспособность, лидерские качества, лидерство, поведенческие теории, атрибутивные теории, теории обмена, организационная культура.

Перемены, происходящие в нашем обществе, охватывают все стороны жизни, предъявляя все более высокие требования к каждому человеку, особенно к выпускнику вуза, к его знаниям, личностным качествам и профессиональной подготовке. Перед студенческой молодежью как никогда остро стоит вопрос конкурентоспособности на рынке труда, а это подразумевает обладание определенным набором качеств лидера: уверенностью в себе, способностью взять на себя ответственность за принятие решения и за его последствия. Однако дело не только в том, какими признаками, чертами должен обладать лидер вообще. Проблема в том, какого лидера готова принять группа здесь и сейчас. При этом важно, чтобы поведение лидера соответствовало ожиданиям группы, а индивид, претендующий на лидерство, был способен вести себя соответствующим образом. Поэтому, ставя перед собой задачу исследовать суть процесса формирования лидерских качеств студента, нам предстоит определить, какой человек может обладать соответствующими чертами лидера (здесь учитываются его пол, возраст, образование, пси-

хофизиологические особенности, воспитание, жизненный и профессиональный опыт и т. д.). Немаловажным вопросом является и потенциальная возможность формирования желаемого комплекса индивидуальных качеств. И, наконец, насколько лидер, приемлемый в этой роли для одной группы в определенной ситуации, может быть приемлемым для других групп и в других ситуациях?

Жизнедеятельность любой социальной группы связана с достаточно определенным набором типовых ситуаций. Группы формируются для достижения различных целей. Поэтому и члены различных групп предъявляют коллективу свои качества, акцентируют различные диспозиции своей личности. Индивид, приемлемый в качестве лидера для одной группы, может оказаться неприемлемым для другой группы. Происходит это как в силу различий в типовых ситуациях группового взаимодействия, которым он призван управлять, так и в силу различия индивидуальных качеств, которые требуются лидеру для того, чтобы эффективно влиять на данную конкретную группу. Для того, чтобы правильно ориентироваться в обозначенных проблемах,

необходимо учитывать все нюансы специфики лидерства в социальных коллективах.

Вопросы лидерства занимали умы людей с древнейших времен и являются предметом академических споров в течение последних десятилетий новейшей истории. По утверждению Л.Н. Гумилева, даже тогда, когда этнос распадается и перестает существовать как системная целостность, остаются либо отдельные конвексии, либо отдельные персоны, причем последние оставляют в истории более заметный след [1, с. 348].

Хотя представители разных наук (политологии, экономики, социологии, юриспруденции) проявляют неустанный интерес к исследованию обстоятельств, формирующих лидера, до сих пор не получен ответ на вопрос: зависит ли это исключительно от личных качеств человека, или от социальных признаков группы, или от ситуации взаимодействия потенциального лидера и группы. В настоящий момент происходит формирование парадигмы научно-технической революции, которой суждено в значительной мере изменить облик мировой цивилизации, она разворачивается одновременно по многим направлениям: в процессах производства, отношениях между людьми, организационных структурах и окружающей среде. Все эти преобразования связаны с человеческим фактором.

За последние пятьдесят лет было предложено свыше 65 систем классификаций определения лидерства [2, с. 507]. Для большинства исследователей лидерство является феноменом, описывающим процессы влияния в группах или организациях, направленным на координацию групповых действий и отношений в ходе достижения групповой цели. Основным объектом изучения является лидерство внутри формальных организаций и поиск стратегий эффективного управления, где лидерство связывается с индивидуальными особенностями личности, такими как интеллект, уверенность в себе, целеустремленность, личностная целостность и коммуникабельность.

В поведенческих теориях в качестве определяющего основания деятельности рассматриваются не личностные диспозиции, а особенности поведения человека [3], такие, как обращен-

ность вовне, готовность искать согласие, добросовестность, чувствительность и открытость новому опыту. Так, эффективность лидера описывается в терминах его нацеленности на задачу и на отношения с подчиненными [4].

Попытки привязать поведение лидера к ситуации отражаются в ситуационных теориях. Личностно-ситуационная теория (Ф. Фидлер) модифицирована с учетом оценки условий, в которых когнитивные ресурсы (интеллект, опыт) оказывают влияние на эффективность действия групп. Удовлетворенность работой и действиями лидера в определенных параметрах ситуации приводят к изменению мотивации, а эффективность стиля лидера зависит от важности поставленных задач и характеристик подчиненных [5]. Наиболее эффективные руководители, по мнению М. Кетса де Вриса [6], обладают набором навыков в личной (мотивация, уверенность в себе, энергия и личная эффективность), социальной (влияние, политическая осведомленность, сочувствие) и познавательной (концептуальное мышление и масштабное видение) областях. Навыки рассматриваются как часть процесса, влияющего на потребности, эмоции, стимулы, представления о самом себе, способности и знания; результатом взаимодействия всех переменных являются поведение и поступки.

В атрибутивных теориях значительная роль отводится представлениям руководителей и подчиненных о надлежащем поведении друг друга и попыткам связать действия лидера с продуктивностью работы группы. По мнению ряда исследователей (Митчел и др.), лидеры не обладают такой значимостью, которую им приписывают.

Теории обмена представляют лидерство как сложный процесс взаимодействия и взаимовлияния, в котором лидеры различают своих последователей в соответствии с их компетентностью, возможностью им доверять и их мотивацией принимать на себя ответственность. Понятия харизматического и трансформационного лидерства связаны с изучением процессов изменений, происходящих в стабильных ранее организациях. Главным недостатком исследований лидерских стилей является невозможность установления причинной связи ли-

дерства с показателем эффективности работы их подчиненных.

Большинство исследователей сходится во мнении о существовании тесной взаимосвязи между лидерством и культурой [7-9]. Э.Х. Шейн считает, что осознание культурных аспектов групп и организаций необходимо не только для понимания происходящего в них, но и для определения основных задач лидеров и лидерства [7]. Так, усилиями лидеров создается организационная культура; одна из очевидных функций руководства должна состоять в создании корпоративной культуры, в управлении ею. Руководство (лидерство) отличается от управления или администрирования тем, что руководители создают и изменяют культуры, менеджеры и администраторы существуют в них [7, с. 25]. Нельзя не согласиться с утверждением о том, что культура группы являет собой образец коллективных базовых представлений, обретаемых группой при разрешении проблем адаптации к изменениям внешней среды и внутренней интеграции. Эффективность когнитивных базовых представлений оказывается достаточной для того, чтобы считать его ценным и передавать новым членам группы в качестве правильной системы восприятия и успешного рассмотрения проблем.

Основные аспекты, ассоциируемые с культурой, предстают как поведенческие стереотипы при взаимодействии людей (язык, обычаи, традиции); групповые нормы (стандарты и ценности); провозглашаемые ценности; формальная философия (наиболее общие политические и идеологические принципы); правила игры (правила поведения и ограничения, которые сложились при работе конкретной организации); климат (чувство, определяемое физическим составом группы); существующий практический опыт (методы и технические приемы); склад мышления (системы, определяющие восприятие, мышление и язык и передаваемые новым членам группы); принятые значения (мгновенное взаимопонимание между членами группы); «базовые метафоры» или интеграционные символы (идеи, чувства и образы, выработанные группой для самоопределения). На основании изучения проблем организаций культура рас-

сматривается как аккумулированный коллективный опыт данной группы, включающий поведенческий, эмоциональный и когнитивный элементы психологического функционирования ее членов. Процесс «научения» или приобретения опыта группой начинается с момента, когда один или несколько ее членов начинают руководить определением возможной стратегии поведения и в случае успешного разрешения внутренних и внешних проблем группы приобретают признанный статус лидеров.

Р. Барретт [8] предложил оригинальный подход к анализу структуры ценностей и культурной трансформации организаций, выявил роль лидеров в этом процессе. Культура организации – это прямое отражение личностного сознания лидеров, поэтому ценностную оценку необходимо начинать с анализа структуры ценностей команды руководителей. В иерархии Р. Барретта уровням личностного сознания соответствуют уровни организационного сознания. На высшем уровне лидеры способны повести за собой организацию, влиять на внешнее окружение, видеть перспективы и важные тенденции, которые окажут влияние на будущее организации.

В современных условиях, когда мир корпоративного бизнеса «пережил сдвиг» в парадигме лидерства [6, с. 220] из-за изменений многих аспектов общества (ускоряющаяся урбанизация и глобализация экономики, демографический кризис, экспансия западных корпораций на рынки России и стран СНГ и др.), исследования лидерства сосредотачиваются на вопросах делегирования власти и полномочий в самоуправляемых командах с целью повышения конкурентоспособности организаций, т.е. на изменениях (упрощениях) управленческих структур.

Необходим сравнительный анализ работ зарубежных и отечественных авторов по изучению организаций, где существует сложное переплетение интересов неформальных групп, команд, комиссий, образовавшихся без вмешательства руководства и оказывающих сильное влияние на эффективность деятельности. Предпринятый нами краткий обзор существующих теорий лидерства (теории лидерских черт, личностных, личностно-ситуативных,

мотивационных теорий) приводит к осознанию важности применения различных подходов к исследованию проблем лидерства.

Литература:

1. Гумилев Л.Н. Конец и вновь начало: популярные лекции по народоведению. – СПб.: СЗКЭО, Издательский дом «Кристалл», 2002. – 416 с.
2. Социология: Энциклопедия / Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. – М.: Книжный дом, 2003. – 1312 с.
3. Hogan R.T., Johnson J., Briggs R. Handbook of Personality Physiology. – N.Y.: Morgan Kaufmann, 1997.
4. Блейк Р.Р., Моутон Д.С. Научные методы управления. – Киев: «Наукова Думка», 1990. – 248 с.
5. Bass W.M., Stogdil S. Handbooks of Leadership. – N.Y.: Free Press, 1990. – 349 p.
6. Кетс де Врис М. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. – 311 с.
7. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ., под ред. В.А. Спивака. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.
8. Barrett R.A. Whole System Approach to Cultural Transformation: Building Values Driven Organisation (an extract from the book to be published 2006). URL: <http://www.valuescenter.com>.
9. Мескон М.Х, Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. – М.: Дело, 2002. – 800 с.

On the Theories of Leadership: Sociological Approach

A. Ibragimova

The Institute of Social and Humanitarian Knowledge

The article studies the main theories of leadership in respect to students in sociological aspect. The author focuses the attention on the leadership in formal organizations; searches for strategies of efficient management and finds the interconnection of leadership and culture aiming to define main tasks of leaders and leadership.

Key words: competitiveness, leadership qualities, leadership, behavioural theories, attributive theories, theories of exchange, organizational culture.

