

- обратить особое внимание на развитие системы социальной защиты и социального обслуживания населения, проживающего в сельской местности;
- поддержать на федеральном уровне опыт проведения межрегиональных и всероссийских совещаний, семинаров-совещаний, научно-практических конференций по проблемам социальной защиты населения;
- перераспределить функции в сфере социальной защиты инвалидов в сторону расширения полномочий и прав субъектов Российской Федерации с учетом накопленного опыта в данной области;
- более настойчиво реализовывать меры, направленные на повышение статуса социального работника и практических психологов, на их защиту от связанных с исполнением профессиональных обязанностей рисков;
- активизировать работу по обеспечению высокого уровня подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников социальных служб, в том числе и специалистов, работающих на селе;
- усилить работу по внедрению в профессиональной среде социальных работников Кодекса этики социального работника и практического психолога.

Мы обращаемся к исполнительным органам государственной власти, органам местного самоуправления, общественным объединениям социальных работников и социальных педагогов, другим структурам гражданского общества и социально ответственного бизнеса в соответствии с их полномочиями и ресурсными возможностями внести посильный вклад в осуществление этих рекомендаций.

Подводя итоги конференции, мы отмечаем конструктивный характер состоявшегося обмена мнениями, открытость и практическую направленность дискуссий в процессе работы конференции, считаем целесообразным проведение в следующем году подобной конференции.

Благодарим за большой вклад в работу конференции зарубежных гостей - представителей Германии, Казахстана, Финляндии.

Участники конференции выражают уверенность в том, что профессионализм, ответственность, инициатива и гуманность, присущие социальным работникам и практическим психологам, позволяют им выполнить поставленные задачи, всегда и во всем руководствуясь приоритетом прав и интересов людей ради благосостояния каждого человека, ради достойного настоящего и будущего Отечества.

20 апреля 2007 год, Санкт-Петербург

ИССЛЕДОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ

ПЛАТОНОВ ЮРИЙ ПЕТРОВИЧ

доктор психологических наук, профессор,
зав. кафедры прикладной социальной психологии СПбГИПСР

ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

АННОТАЦИЯ. В статье рассматриваются проблемы лидерства и руководства как социальный феномен. При этом процессы лидерства и руководства не противоречат тому сложному комплексу отношений, в который вступают лидер и ведомые. Автор классифицирует имеющиеся в мировой практике определения лидерства.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: лидерство, руководство, процесс лидерства, управление, ресурс управления, групповые интересы, проявление личностных черт, достижение согласия, взаимодействие, умение убеждать, влияние, отношение к власти, дифференциация ролей.

Уже в первых работах по психологии управления в качестве одного из ее существенных направлений была выделена психология лидерства. Эмпирическое изучение этой проблемы началось с 20-х годов и в настоящее время ведется достаточно интенсивно. Проблема лидерства и руководства является одной из кардинальных проблем психологии управления.

Первоначально лидер трактовался как член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи. Он демонстрирует более высокий, чем другие члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении данной задачи. Другими словами, лидер выдвигается в конкретной ситуации, принимая на себя определенные функции.

Остальные члены группы принимают лидерство, то есть строят по отношению к лидеру такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

Процесс лидерства может быть достаточно противоречивым: мера «притяжаний» лидера и мера готовности других членов группы принять его ведущую роль могут не совпадать. Выяснить действительные возможности лидера — значит в том числе выяснить, как воспринимают лидера другие члены группы. Мера влияния лидера на группу также не является величиной постоянной: при определенных обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других обстоятельствах, напротив, снижаться.

Важно отметить, что при рассмотрении проблемы лидерства в зарубежной психологии отождествляются понятия «лидер» и «руководитель» (хотя в немецком языке, в отличие от английского, существуют оба понятия). Для отечественных исследователей характерно выделять руководство и лидерство как два различных явления, присущих организованным общностям.

Требует отдельного рассмотрения проблема соотношения двух понятий — «управление» и «руководство». Управление выступает более широким понятием, означающим направленное воздействие на систему или отдельные процессы, происходящие в ней, с целью изменения ее состояния или придания ей новых свойств и качеств. Понятие «управление» относится как к техническим («машина-машина»), социотехническим («человек-машина»), так и к социальным («человек-человек») системам. Руководство же есть частный случай управления. Его основные отличия в том, что руководство:

- ограничивается воздействием на людей и их общности;
- предполагает взаимодействие руководителя с подчиненными;
- призвано вызвать чью-то деятельность соответственно намерениям руководителя.

Следовательно, **руководство** — это произвольное (целенаправленное) воздействие на руководимых людей и их общности, которое приводит к их осознанному и активному поведению и деятельности, соответственно намерениям руководителя. Поэтому руководство можно назвать управлением, но далеко не всякое управление есть руководство.

Основные различия между лидерством и руководством сводятся к следующему:

- Руководство предусматривает организацию всей деятельности группы, а лидерство характеризует психологические отношения, возникающие в группе «по вертикали», то есть с точки зрения отношений доминирования и подчинения.

- Руководство есть закономерный и необходимый атрибут процесса возникновения официальной организации, в то время как лидерство возникает спонтанно как следствие взаимодействия людей; соответственно этому руководитель обычно либо

назначается официально, либо избирается, а лидер выдвигается стихийно.

Как добиться соединения двух ролей в одном человеке? Над этой проблемой уже не один год трудаются психологи и руководители. Многое зависит от актуализации тех или иных функций в деятельности конкретного руководителя.

- **Функционирование:** руководство выступает как процесс правовой организации и управления совместной деятельностью членов организации, а лидерство — процесс внутренней социально-психологической организации и управления общением и деятельностью.

- **Социальная роль руководителя и лидера:** руководитель есть посредник социального контроля и власти, а лидер — субъект групповых норм и ожиданий, которые спонтанно формируются в межличностных отношениях.

- **Регламентация деятельности:** деятельность руководителя регламентируется соответствующим правовым обеспечением, деятельность лидера обеспечивается морально-психологическими нормами совместной деятельности.

- **Режим внешних связей:** руководитель представляет группу во внешней организации и решает вопросы, связанные с ее официальными отношениями вовне; лидер в своей активности ограничен внутригрупповыми отношениями.

- **Руководство — явление более стабильное,** менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов организации.

Изложенные различия подводят нас к следующим определениям понятий «руководство» и «лидерство». *Руководство есть процесс правового воздействия, осуществляемый руководителем на основе власти, данной ему государством или группой (в случаях, если руководитель избирается).*

Руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. Руководство основано на принципах правовых отношений, социального контроля и применения дисциплинарной практики.

В свою очередь, *лидерство есть процесс психологического влияния одного человека на других при их совместной жизнедеятельности, который осуществляется на основе восприятий, подражания, внушения, понимания друг друга*. Лидерство есть чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы. Лидерство основано на принципах свободного общения, взаимопонимания и добровольности подчинения.

Существует большое количество определений лидерства, поэтому трудно дать общее определение, с которым согласились бы все исследователи. Это объясняется тем, что феномен лидерства, отношения лидерства проявляются всегда и везде, где группе людей приходится решать какие-то проблемы, затрагивающие интересы всех или большинства членов группы. Наиболее заметными лидерские отношения делаются в том случае, когда перед

группой стоит задача распределения ресурсов (ресурсы в данном контексте понимаются в широком плане: материальные, финансовые, пищевые, информационные и т.д., вплоть до репродуктивных). Такое широкое понимание лидерства, которое может затрагивать все сферы общественной жизни (политику, экономику, культуру, науку и т. д.), также микро- и макроуровни взаимодействия людей (от взаимоотношений в малых группах до управления государством и международными делами), позволяет охватывать формальные и неформальные организации, но не дает четкого и однозначного определения лидерства.

Другая трудность состоит в том, что различные подходы акцентируют внимание на той или иной стороне достаточно сложного комплекса отношений, в которые вступают лидер и ведомые. Наиболее интересна классификация лидерства, предложенная Р.Стодиллом, который в своей книге «Справочник по лидерству» классифицировал все определения лидерства по 11 ключевым идеям, позволившим сгруппировать эти определения в соответствии с ними.

1. **Лидерство как центр групповых интересов.** Данный подход отмечает тот факт, что лидер является духовно-эмоциональным центром группы, выражением власти всех в одном лице. Он определяет групповую структуру, атмосферу, идеологию и групповые интересы.

2. **Лидерство как проявление личностных черт.** Этот подход предполагает выявление наиболее оптимального набора личностных черт, позволяющих человеку успешно добиваться и удерживать лидерские позиции в конкретной группе или организации. В силу развитости, эмпирической обоснованности и влияния на развитие организационной теории этого подхода в дальнейшем рассмотрим более детально процесс его становления и эволюции.

3. **Лидерство как искусство достижения согласия.** Делается акцент на обязательно присущих эффективному лидеру умению добиваться согласия, консенсуса, лояльности и сотрудничества со стороны ведомых, умению улаживать конфликты. Такое лидерство называют консенсусальным. Лидерство здесь рассматривается как инструмент подчинения группы воле лидера.

4. **Лидерство как действие и поведение.** Акцент делается на поведенческих аспектах лидерства. Лидерское поведение — любые действия, которые предпринимает лидер для управления и координации работы группы. Это, например, такие действия, как распределение обязанностей, поощрение и критика членов группы, мотивация для достижения результатов.

5. **Лидерство как инструмент достижения цели и результата.** В этих концепциях эффективность лидерства напрямую связывается с достижением результатов и удовлетворением потребностей группы.

6. **Лидерство как взаимодействие.** В данном случае лидерство понимается как эффект

группового действия. Согласно этому подходу, необходимым условием эффективного лидерства является его осознание и поддержка со стороны членов группы. Лидерство — это такие межличностные отношения, когда члены группы выполняют задание, потому что они хотят это делать.

7. **Лидерство как умение убеждать.** Подчеркивается различие между лидерством и управлением. Если последнее, с точки зрения сторонников этого подхода, является искусством принуждения и использования силы или угрозы применения силы для того, чтобы заставить людей следовать в определенном направлении, то лидер управляет путем убеждения, поощрения и побуждения к действию силой собственного примера. Такое поведение лидера характерно для многих политических и общественных (чаще всего неформальных) организаций.

8. **Лидерство как осуществление влияния.** Лидерство рассматривается как процесс влияния на деятельность организованной группы, дополняющей нормы и предписания для выполнения задания. Большое значение придается анализу межличностных отношений.

9. **Лидерство как отношение к власти.** В этом случае властные отношения рассматриваются как форма лидерских отношений, как способность одного индивида доминировать над другим и преодолевать сопротивление последователей (подчиненных). Если один индивид в группе может добиться изменения поведения другого индивида, то мы имеем дело с актом лидерства, при этом некоторые лидеры в большей степени способны трансформировать лидерские отношения во властные, чем другие.

10. **Лидерство как дифференциация ролей.** Эти определения основываются на ролевой теории современной социологии, согласно которой все члены общества, группы и общественные организации

занимают определенное место в системе социальных статусов. Каждый участник взаимоотношений «лидерство-подчинение» играет определенную роль, а лидерство может рассматриваться как ролевая дифференциация. Основой такой дифференциации является процесс взаимодействия и взаимовлияния между членами группы, когда один индивид влияет на других, а другие на это влияние.

11. **Лидерство как инициация или конструирование структуры группы.** Лидерство рассматривается как процесс, порождающий и поддерживающий ролевую структуру группы. Лидер стремится сконструировать структуру таким образом, чтобы легитимизировать свой лидерский статус. Как утверждают сторонники такого понимания лидерства, эти процессы особенно важны на этапах становления новых коллективов, структура которых еще не имеет устоявшегося характера.

Данный пример классификации определений лидерства показывает, что найти однозначное определение лидерства, которое удовлетворило бы всех исследователей, невозможно. Однако задача упрощается в том случае, если речь идет об организационном лидерстве или лидерстве в формальной организации. Это связано с тем, что формальную организацию достаточно легко определить как группу, объединяющую двух и более людей на основе устава, договора, контракта или любого другого документа, регламентирующего их положение в организации, и сознательно действующих для достижения какой-либо цели.

Таким образом, управленческую деятельность в широком смысле слова может осуществлять не только руководитель, но и лидер. Социально приемлемым и эффективным в современных условиях является руководство людьми, осуществляющее в форме лидерства. В идеале эти две роли выполняет один и тот же человек, но так, к сожалению, бывает не всегда.

1. Волков И.П. Руководителю о человеческом факторе: Социально-психологический практикум. — Л., 1989.
2. Платонов Ю.П. Основы социальной психологии. — СПб.: Речь, 2005.
3. Платонов Ю.П. Путь к лидерству. — СПб.: Речь, 2006.
4. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности. — М., 1980.