

ДИНАМИКА ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА В МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЯХ

© 2017 Д. В. Беспалов¹, А. В. Матвеева² (Курск)

¹канд. психол. наук, доцент кафедры психологии
e-mail: bdw23@list.ru;

²аспирант кафедры психологии
e-mail: anyuta.androsova@yandex.ru

Курский государственный университет

В статье представлен социально-психологический анализ подходов к пониманию динамики лидерства в молодежных общественных объединениях. Представлены результаты экспериментального и эмпирического исследования, раскрывающие особенности динамики лидерства и руководства в молодежных группах различного уровня субъектности.

Ключевые слова: лидер, лидерство, малая группа, руководство, динамика лидерства, эксперимент.

В настоящее время наблюдается рост интереса исследователей к проблеме лидерства и руководства, которые рассматриваются как важнейшие механизмы развития организации, сохранения ее устойчивости. В то же время в социальной и организационной психологии преобладает подход к рассмотрению субъектов социального влияния организации как изолированных феноменов без учета группового контекста, в котором они функционируют.

Исследование новой ситуации в сфере лидерства и руководства в настоящее время в основном проводится современной практикой управления (менеджментом), а объектами внимания исследователей лидерства в большей степени становятся руководители предприятий. Большинство работ социальных психологов в этом плане касаются сферы управления объединениями взрослых людей, однако основы лидерского потенциала, который впоследствии раскрывается во взрослой жизни, закладываются в детском и юношеском возрасте. Поэтому первостепенную важность приобретает изучение особенностей лидерства и руководства в молодежных группах.

Развитие лидерских качеств – центральная идея работы многих общественных объединений. Именно в общественных структурах подрастающее поколение учится умению убеждать и выслушивать чужое мнение, проявлять активность, хранить добрые традиции и создавать новые. Работа общественных объединений для детей и юношества должна рассматриваться как воспитание с элементами самовоспитания, саморазвития и самоактуализации личности членов общественной структуры [Родина 2006]. В успешных молодежных общественных объединениях создаются благоприятные условия для развития как индивидуального, так и группового субъекта.

Молодежные общественные объединения, как форма проявления социальной активности молодого поколения, развиваются сегодня на качественно ином уровне. Переживая в связи с трансформацией российского общества новый этап становления, они постепенно институционализируются, то есть начинают складываться в единую структуру со специфическими правилами и механизмами функционирования. Их

разнообразие по масштабам, целям и особенностям мировоззрения представляет большой интерес для социологического анализа [Там же].

В Курской области имеются эффективные молодежные объединения, занимающиеся целенаправленной подготовкой молодежных лидеров, которые могут выступать основой формирования кадрового ресурса региона. Примером такой организации служит областная школа молодежных лидеров «Комсорг», организованная на основе психологической концепции лидерства и малых групп, разработанной профессором Л.И. Уманским [Уманский 1980], его учеником А.С. Чернышевым и др., которые непосредственно работали в «Комсорге» руководителями и практическими психологами [Беспалов 2005].

Таким образом, можно предположить, что общественные объединения, в первую очередь молодежные и детские организации, в которых функционируют детские и подростковые группы, обладающие высоким уровнем субъектности, являются благоприятной средой развития молодежного лидерства.

Начиная теоретический анализ, следует отметить, что взаимодействие группы и лидера – одна из актуальных проблем социальной психологии. По мнению ряда авторов [Уманский 1980; Чернышев 2000; Парыгин 1973], лидер является носителем черт, ценимых группой. Подобный подход используется и зарубежными исследователями лидерства, которые считают, что тип лидерства в группе зависит от природы группы и задач, которые должна решать группа [Gibb 1958], то есть, с одной стороны, лидер является частью группы и группа активно воздействует на лидера, а с другой стороны, лидер сам оказывает ведущее влияние на группу, что проявляется на макро- и микроуровнях в больших и малых группах.

По мнению Е.М. Веселовой, «социально-психологическая специфика лидерства заключается в том, что данный феномен целесообразно рассматривать в контексте групповой среды, а также во взаимосвязи личности лидера и особенностей взаимодействия членов малой группы» [Веселова 2011]. Автор отмечает, что социально-психологическая сущность лидерства представляет собой взаимосвязь личности лидера и малой группы, которая выражается в обмене ценностно-смысловым содержанием: его результатом является синергетический эффект, обеспечивающий целостность малой группы как среды и лидера как её организующего компонента [Веселова 2011].

На наш взгляд, анализ проблемы взаимодействия лидера и группы позволит глубже осмыслить феномен лидерства, понять специфику проявления лидерства в зависимости от уровня группового развития, таким образом, необходимо более дифференцированно работать с лидерством, учитывая его специфику. Рассмотрение динамики лидерства в соотношении с динамикой группы представляется перспективным путем анализа лидерства. Исследование динамики лидерства в молодежных общественных объединениях актуализировано необходимостью выявления факторов, определяющих формирование эффективных гуманистических лидеров в молодежной среде в современных социокультурных условиях, установления причинно-следственных связей между лидерством в молодежных группах и детерминирующими его факторами, а также востребованностью в практической работе с молодежью научной информации о специфике и закономерностях динамики лидерства в различных молодежных группах [Логвинов 2011].

В настоящее время активно развивается теория группового субъекта (работы А.Л. Журавлева [2009], А.С. Чернышева [2000], К.М. Гайдар [2013] и др.). В то же время недостаточно разработанным является вопрос о месте и роли лидерства в пространстве группового субъекта. Для психологической науки до сих пор остается неясным направление причинно-следственной связи между группой в целом и

лидерством. С одной стороны, лидерство оказывает ведущее влияние на группу, определяя ее социально-психологические характеристики, с другой стороны, в группе тот или иной человек не случайно становится лидером, для этого ему необходимо обладать определенными качествами, и более того, группа, развиваясь, предъявляет к лидеру все новые требования, к которым он должен приспособливаться [Беспалов 2013].

Говоря о групповом субъекте, следует отметить, что категория субъекта была введена в психологию С.Л. Рубинштейном [Рубинштейн 2001]. Сегодня общепризнано, что она оказалась весьма эвристичной. Об этом свидетельствует тот факт, что субъектный подход утвердился не только в психологии личности, но в последние десятилетия и в социальной психологии групп и коллективов. Он позволяет раскрывать еще не исследованные свойства группы, изучать сам процесс превращения объективно возникшей группы в подлинно психологическую общность. Рассмотрение феноменов малой группы в динамике представляет особую актуальность. А.В. Сидоренков отмечает по поводу теорий малой группы: «Не во всех теориях анализируется проблема групповой динамики. В тех из них, в которых прямо или косвенно затрагивается эта проблема, предлагается либо специфическое видение групповой динамики, либо общее и недостаточно конкретизированное описание динамических процессов» [Сидоренков 2012]. Р.Л. Кричевский, анализируя феномен лидерства, указывает, что «в многообразной тематике группового лидерства динамические аспекты относятся к числу наименее изученных». По его мнению, об этом убедительно свидетельствуют материалы достаточно репрезентативных отечественных и зарубежных исследований [Кричевский 2007].

В зарубежной психологии вопросы взаимодействия лидера и группы решались и роли группы в развитии лидерства рассматривались в рамках теорий черт лидерства, теории лидерства как функции ситуации и др. [Битянова 2010]. Одной из первых в науке сформировалась теория лидерских черт, согласно которой лидер влияет на последователей и руководит ими благодаря наличию выдающихся, уникальных черт личности. Основной постулат теории черт гласил, что человек может стать лидером лишь при наличии у него некоторого 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. Кризис данной теории обусловлен тем, что она не объясняет природу лидерства, рассматривая его как изолированный феномен, формирующийся из него самого. Недостатком теории черт лидерства является также то, что способность быть лидером и влиять на последователей рассматривается как врожденная, то есть влияние социальной ситуации на лидерство игнорируется, лидер и лидерство понимаются как продукт не конкретных социальных условий, а врожденного набора биопсихических свойств, которые и делают человека лидером, а также обеспечивают его влияние на группу [Битянова 2010].

На смену теории черт лидерства пришла «теория лидерства как функции ситуации». Согласно данной теории, человек воздействует на группу и становится лидером не в силу его черт, а в силу ситуации, в которой он действует. Р. Стогдилл отмечает, что личность, являясь лидером в одной ситуации, может не быть им в другой. Таким образом, лидерство начинает рассматриваться как функция группы [Stogdill 1974]. Этот подход игнорировал индивидуальные различия людей, объясняя их поведение исключительно требованиями среды, то есть тип лидерства в группе прежде всего зависит от природы группы и проблем, которые ей предстоит решать.

Согласно данной концепции, лидеру, чтобы эффективно руководить группой, необходимо обладать гибким, адаптивным стилем руководства, учитывать особенности

ситуации, в которой действует группа, и индивидуальные особенности «последователей» [Бендас 2000]. Ситуативная теория, появившись более 50 лет назад, получила широкое распространение в зарубежной социальной психологии. Наряду с позитивными моментами, которые привнесла данная теория в изучение лидерства, многие авторы указывают, что сама по себе ситуация не является достаточной для определения лидерства и его роли в жизни группы. Предложенный подход приуменьшает роль активности личности, возводя совокупность тех или иных обстоятельств в ранг высшей силы, всецело определяющей роль лидера в жизни группы [Там же].

Последующие исследования обратили основное внимание на ситуацию, в которой реализуются «лидерские черты». Интерес к ситуации пробуждался в головах исследователей по мере осознания того существенного факта, что лидерство не сводится исключительно к роли лидера, что не существует абсолютных лидеров, поскольку эффективное лидерство должно всегда иметь в виду специфические требования, обусловленные природой группы, которая является ведомой [Кричевский 2007]. Позднее более точно суть изменившегося взгляда на лидерство выразил С. Джипб: «Лидерство есть функция личности и социальной ситуации и их обеих во взаимодействии» [Gibb 1958].

Важно отметить, что понимание лидерства как «функции ситуации» предполагает возможность выдвижения в различных ситуациях своих «ситуативных» лидеров. В то же время признается возможность появления универсального, или абсолютного, лидера.

Согласно этой теории, появление лидера рассматривается как результат встречи субъекта, места, времени и обстоятельств. Это означает, что 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 сложившейся ситуации, человек, обладающий им, становится лидером.

Интересно, что ситуативная теория лидерства подчеркивает относительность черт, присущих лидеру, и предполагает, что качественно разные обстоятельства могут потребовать и качественно разных личностных черт тех или иных индивидов, которые и становятся лидерами [Кричевский 2007].

Теория черт и ситуативные теории лидерства подвергались справедливой критике за односторонность подхода. Они пытались объяснить лидерство как результат влияния какого-то одного фактора. Личностно-ситуативная теория предложила рассматривать лидерство как процесс взаимодействия нескольких причин, прежде всего индивидуальных и ситуативных. Данная теория рассматривает роль лидера в жизни группы в широком контексте, учитывая его основные характеристики: личность лидера; потребности, поведенческие установки и проблемы последователей; группу в целом, ее межличностную структуру; ситуацию, поставленные в ее рамках задачи и условия для их решения. Степень воздействия лидера на группу связывается с соответствием личностных особенностей лидера и ситуации, в которой ему приходится действовать.

На современном этапе развития зарубежной социальной психологии большинство исследований лидерства можно отнести к личностно-ситуативным теориям, поскольку необходимость учета как минимум двух основных факторов, влияющих на лидерство и специфику воздействия лидера на группу, признается большинством социальных психологов [Беспалов, Андросова 2015].

Популярное в 60-е годы гуманистическое направление в психологии нашло свое продолжение в исследовании лидерства, возник подход, центрированный на

сотруднике, последователе лидера. Разработчики данного подхода Р. Блейк и Дж. Моутон, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, К. Эрджирис были едины во мнении, что лидер должен таким образом преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных целей, потребностей, которые не только не нанесут ущерб групповым целям, а, напротив, будут способствовать успеху группы. Задача эффективного лидера быть посредником между организацией и индивидом.

В отличие от западной социально-психологической традиции исследования групповых механизмов и феноменов преимущественно в лабораторных условиях, отечественные психологи изучают группу в реальных условиях, где существенное значение для понимания лидерства и его эффективности имеют уровень группового развития, содержание групповой деятельности, особенности групповых границ [Андреева 2001].

Как отмечает Г.М. Андреева, «нельзя сказать, что у нас создана специальная теория происхождения лидерства, хотя феномен и объясняется в отдельных экспериментальных исследованиях» [Андреева 2001]. Выявлением характеристик личности лидера занимались Л.И. Уманский, В.И. Зацепин, И.П. Волков и др. Среди свойств личности лидера выделяются его коммуникативные, креативные, организаторские способности, активность, умеренная эмоциональная экспансивность, интеллект и другие [Беспалов 2005].

Различные виды лидерства обнаружены в исследованиях под руководством Л.И. Уманского: лидер-организатор, осуществляющий функцию интеграции членов группы; лидер-инициатор – член группы, выдвигающий предложения, идеи; лидер-генератор эмоционального настроения группы; лидер-эрудит; лидер эмоционального притяжения (соответствует социометрической «звезде»); «лидер-умелец», который влияет на группу лучшим, чем у других, выполнением данной деятельности [Уманский 1980].

Исследуя групповую динамику в подростковых коллективах, И.П. Волков указывает на наличие двух типов лидеров. Автор утверждает, что возникающий в группе тип лидера зависит от типа групповой задачи: если задача стандартная, неинтересная, то организатором чаще становится неавторитетный, с завышенным уровнем притязания школьник, исполняющий «надзирательские» функции. А потенциальный лидер является авторитетом сопротивления. Организатором он станет в случае, если воспитатель предъявит группе творческую, неструктурированную задачу [Волков 2002].

Представляет интерес экспериментальное исследование роли лидерства в формировании группы, проведенное Т.А. Антопольской на базе областного центра подготовки молодежных лидеров «Комсорг». В ходе формирующего эксперимента успешно и динамично состоялся процесс генезиса. Лидерскому активу удалось «положительно» повлиять на процесс рождения группы. Влияние лидеров на процесс группообразования усиливается, если их личностные свойства совпадают с теми качествами, которые наиболее значимы в данных условиях и для данной группы. В целом по результатам экспериментального исследования было установлено, что ведущим внутригрупповым механизмом группового генезиса выступает лидерство [Беспалов 2011].

Еще одно исследование, посвященное изучению роли лидера в интеграции малой группы, проведено О.Н. Каприенковой. Установлено, что креативность лидера является важной детерминантой интеграции учебной группы (сплоченность группы тем выше, чем выражена креативность неформального лидера группы). Кроме того, определено, что неформальный лидер, обладающий актуальной креативностью,

способствует развитию потенциальной креативности у других членов группы [Беспалов 2011].

Подводя итог краткому теоретическому анализу проблемы взаимодействия лидера и группы, можно отметить, что каждая из представленных концепций лидерства раскрывает различные его грани. Однако можно сказать, что ни одна из них не дает ответы на вопросы о том, какие особенности характерны для лидерства и какими качествами должен обладать лидер на разных этапах развития группы.

Говоря о соотношении руководства и лидерства, следует отметить, что эта тема является классической для социальной психологии. На вопрос о различиях между феноменами руководства и лидерства разные авторы отвечали по-разному: кто-то эти два понятия отождествлял, кто-то совершенно четко выделял существенное в каждом из них, кто-то настаивал на том, что они дополняют друг друга (Г.М. Андреева, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев, И.П. Волков, Б.Д. Парыгин, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская, Ф. Фидлер).

Таким образом, за более чем столетний период исследований лидерства и руководства ученые накопили большое количество данных, позволяющих довольно полно описать этот феномен, показать различные его стороны и проявления. В то же время недостаточно разработанным является вопрос о динамике лидерства в молодежных общественных объединениях. Особую актуальность представляет исследование динамики молодежного лидерства в пространстве группового субъекта, под которой мы понимаем разнообразные изменения, связанные как с содержанием, так и с масштабами лидерства, функционирующего в социальной микро- и макросреде. Изучение молодежного лидерства в динамике позволяет всесторонне рассмотреть данный феномен, определить его изменения под влиянием различных социально-психологических факторов.

Эмпирическое изучение динамики лидерства и руководства в молодежных общественных объединениях. Исследование проводилось с 2014 по 2017 г. В исследовании принимали участие студенты Курского электромеханического техникума (53 человека); студенты Курского государственного университета (167 человек); участники Лагеря молодежного актива «Славянское содружество» (257 человек); молодые руководители из Курского государственного университета, Комитета по делам молодежи и туризма Курской области, администрации города Курска – всего 29 человек.

В осуществленном нами исследовании можно выделить четыре этапа.

Первый этап исследования имел целью установление необходимого объема выборки, уточнение методического блока, корректировку гипотезы и плана исследования.

Цель второго этапа – выявление лидеров из общего числа испытуемых, определение уровня субъектности молодежных групп. Этот этап, помимо наблюдения, опросных методик, включал лабораторный эксперимент с применением аппаратурных методик диагностики группы. На этом этапе мы прослеживали путь молодых руководителей от лидерства к руководству, а также выявляли, являлись ли они членами каких-либо молодежных общественных объединений.

На третьем этапе исследования с помощью применения «Карты-схемы психолого-педагогической характеристики личности организатора» мы выявляли различные особенности, а также сходства и различия в организаторских способностях молодежных лидеров и молодых руководителей.

На четвертом этапе исследования ставилась цель произвести оценку организаторского потенциала лидеров молодежных общественных объединений в ходе областного конкурса «Лидер XXI века».

Методический блок:

- аппаратная методика «Арка» (А.С. Чернышев, С.В. Сарычев);
- карта-схема психолого-педагогической характеристики группы;
- референтометрия (А.В. Петровский, Е.В. Щедрина)
- «Методика наблюдения за проявлением лидерства в группе» (Д.В. Беспалов);
- карта-схема психолого-педагогической характеристики личности организатора (Л.И. Уманский);
- методы статистической обработки: t-критерий Стьюдента для независимых выборок.

Результаты проведенного исследования динамики лидерства в молодежных общественных объединениях позволяют сформулировать следующие выводы.

1. Молодежные общественные объединения за счет повышения субъектности малых групп, входящих в организацию, способствуют актуализации успешного лидерства и руководства и их позитивной динамике, развитию лидерских способностей и организаторских навыков молодежи. Установлено, что большинство успешных молодежных лидеров (83%) являются членами молодежных общественных объединений. Подавляющее большинство (94%) исследованных молодых руководителей имеют опыт участия в молодежных организациях.

2. Выявлено, что молодежные лидеры и руководители имеют различия в направленности организационных воздействий. Для руководителей приоритетной является деятельность, выполняемая группой, и производственная задача. Молодежные лидеры в большей степени направлены на межличностные отношения, их установление и сохранение в группе.

3. Сравнивая организаторские способности молодежных лидеров и молодых руководителей, мы установили, что между ними существует ряд различий (при $p \leq 0,01$). У лидеров, в отличие от руководителей, наблюдается высокий уровень критичности и общественной ответственности. Низким оказался уровень требовательности к другим людям. Молодые руководители обладают высокими показателями следующих организаторских способностей: психологический такт и практически-психологический ум, требовательность к другим людям, что объясняется особенностями выполняемой ими деятельности, постоянной организационной практикой.

4. В исследовании были выявлены статистически значимые (при $p \leq 0,05$) различия между характерологическими особенностями лидеров и руководителей. Например, показатель «отношение к деятельности» выше у руководителей, а показатель «отношение к людям» – у лидеров. У руководителей выше интеллектуальные качества, у лидеров – эмоциональные. Количественные показатели таких свойств, как направленность личности и волевые качества, не имеют статистически значимых различий у лидеров и у руководителей.

Библиографический список

- Андреева Г.М.* Социальная психология. М.: Аспект Пресс, 2001. 376 с.
- Бендас Т.В.* Гендерная психология лидерства. Оренбург: ОГУ, 2000. 220 с.
- Беспалов Д.В.* Влияние организованности группы на лидерство и эффективность в напряженных ситуациях совместной деятельности (на примере учебных групп подростков и юношей): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2005.

Беспалов Д.В. Динамика лидерства в группах подростков и юношей // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. 2011. №3. С. 49–59.

Беспалов Д.В. Проблемы психологического исследования лидерства в малых группах // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. Краснодар: КубГАУ, 2013. № 08 (092). С. 231–253.

Беспалов Д.В., Андросова А.В. Деструктивное лидерство в молодежных группах // Вестник Российского гуманитарного научного фонда. М.: РГНФ, 2015. №2 (79). С. 199–207.

Битянова М.Р. Социальная психология. СПб.: Питер, 2010.

Веселова Е.М. Социально-психологические особенности взаимосвязи лидера и малой группы в деятельности клубов исторической реконструкции: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2011.

Волков И.П. Социометрические методы в социально-психологических исследованиях. СПб., 2002.

Гайдар К.М. Социально-психологическая концепция группового субъекта. Воронеж: ВГУ, 2013.

Журавлев А.Л. Коллективный субъект: основные признаки, уровни и психологические типы // Психологический журнал. 2009. Т. 30. №5. С. 72–80.

Дубровина, И.В. Практическая психология образования. М.: Сфера, 1998. 412 с.

Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М.: Статут, 2007

Логвинов И.Н., Сарычев С.В. Социально-психологическое исследование социальной установки на поведение в конфликтной ситуации молодежных лидеров мужского и женского пола // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2011. 2 (№ 18). URL: www.scientific-notes.ru/pdf/019-032.pdf (дата обращения:

Парыгин Б.Д. Руководство и лидерство // Руководство, и лидерство (опыт социально-психологического исследования): сб. науч. тр. / под ред. Б.Д. Парыгина. Л., 1973. С. 5–12.

Родина О.А. Молодежные общественные объединения в современной России: социологический анализ эффективности: автореф. дисс. ... канд. социолог. наук. Екатеринбург, 2006.

Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2001.

Сидоренков А.В. Социальная психология малых групп: учеб. пособие. Ростов н/Д: Феникс, 2012.

Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников. М.: Просвещение, 1980. 160 с.

Чернышев А.С. Исследование группы как субъекта деятельности и субъекта общения в работах Л.И. Уманского и его учеников // Социально-психологические аспекты оптимизации развития молодежных групп в изменяющихся социально-экономических условиях. Курск, 2000. С. 6–12.

Gibb C. An Interaction View of the Emergence of Leadership // Australian Journal of Psychology. 1958. № 10. P. 101–110.

Stogdill R.M. Handbook of leadership. N. Y.; L.: Free Press, 1974.