

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА «ЛИДЕРСТВО»

© 2014 В.В.Левченко, Е.А.Соколова

Самарский государственный университет

Статья поступила в редакцию 11.04.2014

В данной статье понятие «лидерство» рассматривается в различных областях научного знания. В нашем исследовании анализируются методологические подходы к изучению данного феномена.

Ключевые слова: лидерство, лидерские качества, подход.

Методологические подходы к изучению феноменов являются определенными ракурсами исследования, исходной позицией, которая определяет их направленность относительно поставленной цели. Именно в рамках методологического подхода раскрывается содержание основных ценностей и понятий, без изучения которых невозможно разрешение проблем исследования.

В настоящее время приоритетное значение в изучении и освоении управления приобретает проблема лидерства. Повышенное внимание к этой проблеме объясняют возрастанием роли человеческого фактора в государственном управлении и усилением его зависимости от факторов и ценностей человеческих отношений. Проблема лидерства не может быть решена без масштабного изучения феномена лидерства.

Сущность феномена лидерства исследуется в контексте различных областей научного знания, что приводит к определению его содержания в каждой из них. Проблема лидерства осмысливается в философии (Н.А.Бердяев, В.П.Кохановский и др.), социологии (Е.В.Андриенко, А.В.Запорожец и др.), психологии (Р.Л.Кричевский, Б.Д.Парыгин, А.В.Петровский и др.), педагогике (У.Беннис, Е.С.Кузьмин, И.П.Подласый и др.) и других отраслях науки. Как социально-психо-логический феномен, лидерство относится к динамическим процессам в малой группе и характеризует отношения доминирования и подчинения в группе (К.Левин, К.Шризгейм). В некоторых социологических исследованиях лидерство трактуется как «способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направлять их усилия на достижение целей организации» (Л.Н.Алисова, З.Т.Голенкова).

Лидерство, с точки зрения философии, трактуется как «понятие для обозначения существенного параметра процесса структуризации социальной группы или общественного класса. Феномен лидерства выступает как один из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности и предполагает достижение особого (лидирующего) положения определенным лицом или определенной частью группы по отношению к остальным членам группы (класса)» (В.П.Кохановский). В психологии проблема лидерства рассматривается многими учеными. По мнению Б.Д.Парыгина, под «лидерством принято понимать один из процессов организации и управления малой социальной группой, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом, детерминированных господствующими в обществе социальными отношениями»¹. По мнению Р.Л.Кричевского, Н.Н.Силкина, лидерство возникает и функционирует в системе неформальных отношений людей и выражается во влиянии, оказываемом одним из них на остальных членов социальной группы. Д.Майерс определяет лидерство как процесс, посредством которого авторитетные члены группы мотивируют и ведут за собой группу. Для Г.Г.Дилигенского, Я.Н.Мусина феномен лидерства, в сущности, представляет собой один из возможных видов взаимодействия и общения. С точки зрения А.В.Петровского, «лидерство является одним из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть группы выполняет роль лидера, то есть объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия»².

Лидерство как феномен представляет собой сложную педагогическую проблему и изначально рассматривается педагогической наукой в

¹ Левченко Виктория Вячеславовна, доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой иностранных языков. E-mail: levchenko_v2004@mail.ru
Соколова Елена Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры иностранных языков. E-mail: sokolovaelena2014@mail.ru

¹ Егоршин А.П. Управление персоналом. – 2-е изд. – Н.Новгород: 1999. – С. 129.

² Петровский А.В. Теория деятельности опосредования и проблема лидерства // Вопросы психологии. – 1980. – №2. – С. 29 – 41.

детских коллективах как групповой процесс. Одним из первых к проблеме лидерства обратился А.С.Макаренко, идеи которого повлияли на разработку важнейших концепций воспитания коллектива и личности (А.А.Бодалев, Л.И.Новикова), развития коммунарской методики (А.Г.Зуев, Н.И.Царева и др.) и педагогического коллектива (И.П.Подласый); проблемы выявления лидеров в коллективе (М.И.Станкин), формирования организаторских способностей (Л.И.Уманский). Лидерство в работах ученых-педагогов рассматривается и как «способность оказывать влияние на отдельные личности, группы, направлять их усилия на достижение целей коллектива», так и «вид одаренности, обусловленный повышенной способностью ориентироваться, понимать и принимать других людей»³, а под лидерской одаренностью понимается «обладание какой-либо ценностью, важной для общества, исключительная способность устанавливать конструктивные взаимоотношения»⁴.

Таким образом, осмысление учеными дефиниций понятия «лидерство» позволяет нам констатировать, что большинство ученых усматривают его сущность в организующем и мотивирующем «влиянии» на группу, на принятие решения конкретного члена группы. Сферой реализации лидерства являются внутригрупповые взаимоотношения. Целевая направленность лидерства, как правило, представлена в предельно общем виде: высокая результативность, высокая эффективность, достижение групповых целей. В контексте нашего исследования при анализе сущности феномена лидерства мы придерживаемся точки зрения В.С.Олейникова и А.В.Киевского, которые определяют лидерство как важный элемент межличностного, межгруппового общения и как социальное явление, которое позволяет решать профессиональные задачи при выполнении профессиональной деятельности с большей эффективностью. В основе межличностного общения в профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления лежит субъект-субъектное взаимодействие (Б.Ф.Ломов), в процессе чего осуществляется не только взаимный обмен необходимой информацией и деятельностью, но и процесс воздействия менеджера государственного и муниципального управления на подчиненных с целью достижения же-

лаемого результата и решения поставленных задач. Под «лидерством» в контексте нашего исследования будем понимать определенный тип управленческих отношений, инструментом которого являются лидерские качества.

Теоретические основы исследований лидерства базируются на теории личностных качеств, поведенческом подходе и ситуационном подходе⁵. Поскольку идеи, изложенные в каждом методологическом подходе, могут быть использованы при решении проблемы формирования лидерских качеств студентов – будущих менеджеров государственного и муниципального управления, необходимо рассмотреть эти подходы. Анализ работ, посвященных проблемам лидерства, позволил выявить, что впервые к изучению лидерства подошли в период между 1930 и 1950 годами.

Старейшей из теорий лидерства является теория личностных качеств, известная под названием теории черт и теории великих людей. Автором теории личностных качеств является американский психолог, один из основоположников современного подхода к изучению психологии личности, Г.Олпорт⁶, который считал, что у любой личности имеется устойчивый набор черт. Он исследовал иерархию ценностных ориентаций личности и произвел типологизацию личности по этому основанию.

Теория личностных качеств обосновывает выдвижение лидеров по их личным качествам. Согласно данной теории, основной детерминантой лидерства является обладание уникальными лидерскими чертами. Теория личностных качеств получила достаточно много опровержений в связи с тем, что разные виды жизнедеятельности социальной группы требуют разных лидерских качеств (Е.В.Андриенко). По данной теории, утверждает А.В.Петровский⁷, лидеры являются носителями определенных качеств и умений, присущих им, и только им, имеющих врожденный характер и обнаруживающих себя независимо от каких-либо ситуаций или группы. Р.М.Строгдилл сделал комплексный обзор исследований в области лидерства и обнаружил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, ответственностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом.

³ Федорова М.Ю. Лидерство как объект социального исследования. – М.: 1997. – С. 63.

⁴ Тигрова И.В. Создание педагогических условий для развития лидерских качеств учащихся в технологическом образовании. // Вестник университета Российской академии образования. – 2008. – №1(39). – С.57.

⁵ Вергилес Э.В. Теория лидерства / Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. – М.: 2001. – С. 26 – 33.

⁶ Олпорт Г. Личность в психологии (теории личности). – М.; СПб.: 1998. – С. 64 – 78.

⁷ Петровский А.В. Теория деятельностного опосредования и проблема лидерства – С. 29 – 41. – С.33.

В разных ситуациях требуются различные способности и качества, набор которых значительно варьируется в зависимости от исторических эпох, сознания, культуры и других параметров группы (Р.М.Строгдилл). Он заключает, что «структура личных качеств менеджера должна соотноситься с личными качествами, деятельностью и задачами его подчиненных». Он также утверждает, что лидерство лучше «рассматривать во взаимодействии многих независимых переменных, которые находятся в состоянии непрерывного движения и изменения»⁸. В свою очередь, Е.В.Андриенко отмечает, что определенный практический смысл в данной теории существует. Исследуя конкретные виды деятельности, с достоверной очевидностью можно утверждать, что существуют разные виды деятельности, которые требуют противоположных лидерских качеств.

Для нашего исследования важна позиция Г.К.Ашина, который считает, что в «теории личностных качеств» следует учитывать следующее обстоятельство: выполнение определенных видов деятельности формирует или способствует формированию определенных лидерских качеств человека; если человек долго выполняет определенную роль, то происходит интериоризация (присваивание) нормативных требований роли, а это ведет к закреплению черт личности, необходимых для эффективного лидерства⁹.

Таким образом, несмотря на большое количество проведенных исследований, не существует единого мнения о наборе качеств, которые непременно отличают человека, занимающего лидирующие позиции от всех остальных, что можно объяснить различными ситуациями в сфере профессиональной деятельности менеджера государственного и муниципального управления. Исследования Дж.А.Келли, Р.М.Строгдилла показали, что индивидуальные качества лидера почти в точности совпадают с полным набором позитивных психологических и социальных признаков личности вообще¹⁰.

Поведенческий подход к разработке концепций лидерского поведения предполагает возможность подготовки лидеров по специально разработанным программам, согласно которым эффективность определяется не индивидуальными качествами менеджера, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным –

стилем лидерства. Под «стилем лидерства» понимается типичная для лидера система приемов воздействия на ведомых¹¹. Наибольшую известность получила классификация стилей лидерства немецкого психолога К.Левина, описавшего и исследовавшего автократический, демократический и либеральный стили лидерства¹². Анализ научных исследований Е.В.Андриенко, В.В.Давыдова, А.В.Запорожца, К.Левина, описывающих стили лидерства, позволяет нам на основе существующих традиций системно представить их характеристики.

Сравнение характеристик основных стилей лидерства показало, что не существует оптимального единого стиля, есть наиболее подходящий для конкретной ситуации стиль лидерства (Кеннет Бланшар, Пола Херси). В поведении одного и того же лидера могут сочетаться элементы различных стилей, подтверждая тот факт, что лидерство как социально-психологический феномен возникает в результате взаимодействия конкретных общественно обусловленных обстоятельств, субъектом которой он является (С.А.Багрецов)¹³. Так, менеджер государственного и муниципального управления для успешного выполнения профессиональной деятельности должен одинаково хорошо владеть всеми стилями лидерства и в каждой конкретной ситуации уметь выбрать и применить наилучший стиль.

Таким образом, поведенческий подход создал основу для классификации стилей лидерства или стилей поведения, что помогает понять сложную структуру понятия «лидерство». Этот подход к изучению лидерства сосредоточил свое внимание на поведении менеджеров государственного и муниципального управления. Анализ концепций, имеющих отношение к поведенческому подходу, свидетельствует о том, что лидерское поведение может быть развито и улучшено посредством обучения и специальной подготовки. В нашем исследовании мы не придерживаемся поведенческого подхода, так как эффективность выполнения лидерских функций, согласно данному подходу, определяется не личностными характеристиками лидера, а манерой его поведения по отношению к подчиненным.

По мнению ряда ученых, ни теория личностных качеств, ни поведенческий подход не смогли выявить логического соотношения меж-

⁸ Поршнев А.Г., Ефремов В.С. Менеджер XXI века. Кто он? // Менеджмент в России и за рубежом. – № 4. – 1998. – С.46.

⁹ Ашин Г.К. Критика современных буржуазных концепций лидерства. – М.: 1978. – С. 119.

¹⁰ Stogdill R.M. Handbook of leadership. A survey of theory and research. – N.Y., 1974. – P. 128 – 146.

¹¹ Петровский А.В. Личность, деятельность, коллектив. – М.: 1992. – С.58.

¹² Шекстон В. Психология лидерства в бизнесе. – СПб.: 2003. – С. 65 – 71.

¹³ Багрецов С.А. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. – СПб.: 1999. – С. 98 – 114.

ду личными качествами или поведением менеджера, с одной стороны, и успешностью управления, с другой. Однако, более поздние исследования доказали, что решающую роль в успешном управлении могут сыграть ситуационные факторы, которые включают в себя и личные качества, и характер работы, и особенности внешней среды и т.д. Поэтому современная теория лидерства обратилась к ситуационному подходу (или теория лидерства как функции ситуации Фреда Фидлера). «Ситуационность» означает, что действия людей определяются контекстом, в котором они осуществляются.

На основании имеющихся точек зрения, можем заявить, что в основе ситуационного подхода к лидерству лежит привлекательная идея о том, что различные обстоятельства требуют различных форм лидерства. В соответствии с ситуационным подходом появление лидера есть результат места, времени и обстоятельств. Сущность подхода, как утверждают ученые, заключается в том, что в различных конкретных ситуациях групповой жизни выделяются отдельные члены группы, которые превосходят других по крайней мере в одном качестве¹⁴. Поскольку именно это качество оказывается необходимым в этой ситуации, человек, обладающий им, становится лидером. Это означает, что менеджер-лидер должен уметь вести себя по-разному в различных ситуациях. Таким образом, идея о врожденности качеств была отброшена, и вместо нее принята идея о том, что лидер лучше других может актуализировать в конкретной ситуации присущую ему черту, наличие которой в принципе не отрицается и у других лиц (Г.М.Андреева).

К основным концепциям ситуационного подхода относятся ситуационная модель лидерства Фидлера, модель «путь – цель» Митчелла и Хауза, теория жизненного цикла Херсея и Бланшара и ситуационная модель принятия решений Врума – Йеттона – Яго. В основе модели ситуационного лидерства Фидлера лежат три ситуационные переменные, дающие возможность определить степень благоприятности для определенного лидерского стиля: отношения между менеджером и членами коллектива; структура задачи или степень координации работы; должностные полномочия. Сущность подхода, как утверждает Фидлер, заключается в том, что стиль лидера не зависит от ситуации, он всегда остается неизменным, так как его оп-

ределяет мотивированность либо на отношения, либо на результат¹⁵.

В основе модели ситуационного лидерства «путь – цель» Хауза – Митчелла находится теория ожидания. По мнению авторов, существует прямая связь между уровнем лидерской эффективности и уровнем мотивационной силы ожиданий, имеющихся у последователей. Работники будут эффективно работать тогда, когда у них будет стимул для этого. Модель констатирует, что эффективный лидер тот, кто помогает подчиненным идти путем, ведущим к желаемой цели.

Одним из ключевых факторов лидерства модель Херсея и Бланшара называет зрелость последователей, которая определяется степенью наличия у людей способностей и желания выполнять поставленную лидером задачу.

Модель лидерства на основе принятия решений Врума – Йеттона – Яго предлагает определять эффективный лидерский стиль в зависимости от ситуации. Основным отличием модели является ее ориентированность только на один аспект лидерского поведения – привлечение подчиненных к участию в принятии решения. В соответствии с моделью не существует единственного верного способа принятия решений, пригодного для всех ситуаций. После анализа и оценки каждого аспекта проблемы лидер определяет, какой стиль, с точки зрения участия подчиненных в принятии решения, ему лучше использовать¹⁶.

В результате анализа моделей ситуационного подхода можем констатировать, что общим для всех моделей является признание того, что лидерство невозможно понять в отрыве от характеристик группы и ситуации. По мнению одного из сторонников ситуационного подхода Р. Бейлса, основной отличительной особенностью моделей ситуационного лидерства является то, что упор делается на изучении ситуации, разрешение которой напрямую зависит от личности, обладающей определенными индивидуальными свойствами для успешного выполнения необходимых действий в конкретной ситуации. Таким образом, в нашей работе мы не в полной мере придерживаемся ситуационного подхода к изучению феномена «лидерство», т.к. формируемые нами лидерские качества будут проявляться у будущих менеджеров государственного и муниципального управления в процессе профессиональной деятельности независимо от ситуации.

¹⁴ Вергилес Э.В. Теория лидерства / Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. – М.: 2001. – С. 14 – 19.

¹⁵ Евтихов О.В. Стратегии и приемы лидерства: теория и практика. – СПб.: 2007. – С. 55 – 59.

¹⁶ Филонович С.Р. Лидерство как интегральная проблема наук о поведении // Российский журнал менеджмента. – 2007. – №4. – С. 91 – 100.

Помимо основных изложенных методологических подходов к изучению феномена «лидерство», известны также функциональный и многофакторный подходы. Большую методологическую значимость в разработке функционального подхода имеют работы исследователей, в которых лидерство представлено как функция группы (Г.Хоманс и М.Грегор)¹⁷. На основании анализа трудов Г.Хоманса и М.Грегора, можем утверждать, что теория лидерства как функции группы помогает определить основные функции лидера, выполнение которых предполагает актуализацию различных лидерских ролей и наборов лидерских качеств. Сторонники функционального подхода делают акцент на управленческом и организационном началах: лидером считается наиболее инициативный участник, играющий центральную роль в организации совместной деятельности, интегратор группы.

При многофакторном подходе лидерство рассматривается как функция группы, реализация которой связана и с личностными характеристиками членов группы, и с параметрами ситуации. Индивидуальные свойства лидера включают в себя особенности и источники мотивации его поведения, индивидуальные черты в их приложении к последователям¹⁸. Таким образом, многофакторный подход к феномену лидерство не является основополагающим в

нашей работе, так как мы исследуем лидерские характеристики, присущие менеджеру государственного и муниципального управления, а не членам группы, и без учета параметров ситуации.

В нашем исследовании мы придерживаемся структурного подхода к изучению феномена лидерство. Структурный подход позволяет определить человека как лидера, основываясь исключительно на его лидерских качествах, и сохранять за ним этот статус независимо от обстоятельств и ситуаций.

Таким образом, анализ феномена лидерство показывает, что лидерство проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Наличие многочисленных теорий и методологических подходов к изучению феномена лидерство позволяет более детально раскрыть природу лидерства и способствует разрешению ряда вопросов, касающихся профессиональной подготовки студентов.

¹⁷Ложкин Г., Зубанова Н. Лидерство: История и современность // Персонал. – 2001. – №2. – С. 45 – 49.

¹⁸ Государственное управление. Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration"). – Петрополис: 2000. – С. 428.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY OF THE PHENOMENON "LEADERSHIP"

© 2014 V.V.Levchenko, E.A.Sokolova[°]

Samara State University

The article considers the concept of leadership in different scientific areas. The methodological approaches to the study of this phenomenon in this work are analysed.

Keywords: leadership, leadership skills, approach.

[°] *Viktoria Vyacheslavovna Levchenko, Doctor of pedagogical sciences, Professor, Head of foreign languages department. E-mail: levchenko_v2004@mail.ru
Elena Alexandrovna Sokolova, Candidate of pedagogical sciences, Associate Professor of foreign languages department. E-mail: sokolovaelena2014@mail.ru*