

3. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості.- К.: Радянська школа, 1989.-608с.
4. Леонтьев А.А. Психологическая структура значения // Семантическая структура слова. -М., 1971. С. 13.
5. Леонтьев А.Н. Психологические основы развития ребенка. – М.: Смысл, 2009.
6. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр.изд. – М.: Смысл, 2003.- 487с.
7. Леонтьев Д.А., Мандрикова Е.Ю., Осин Е.Н., Плотникова А.В., Рассказова Е.И. Опыт структурной диагностики личностного потенциала // Психол. диагностика. 2007. № 1. С. 8-31.
8. Петренко В.Ф. Основы психосемантики: Учеб. Пособие. – М.: Изд-во Моск. Ун-та, 1997. – 400с.
9. Серкин В.П. Методы психосемантики: учебное пособие – М.: ЭКСМО, 2005. – 267с.
10. Шмелёв А.Г. Психодиагностика личностных черт. – СПб.: Речь, 2002. – 480с., илл.
11. Sternberg, R.J. (1996). Successful Intelligence. Simon & Schuster.

УДК 159.922

ОСОБЛИВОСТІ СТАНОВЛЕННЯ ЛІДЕРСТВА В МАЛИХ ГРУПАХ

Шевченко Л.Ю.

У статті проведено теоретичний аналіз феномену лідерства, визначено роль лідерства у формуванні психологічної готовності до діяльності практичних психологів.

Ключові слова: лідерство, активність, професійна діяльність, мотивація.

В статье проведен теоретический анализ феномена лидерства, определена роль лидерства в формировании психологической готовности к деятельности практических психологов.

Ключевые слова: лидерство, активность, профессиональная деятельность, мотивация.

The theoretical analysis of phenomena leadership in the article, noted role of leadership in forming psychological readiness to activity of future practical psychologists.

Keywords: leadership, activity, professional activity, motivations.

Актуальність дослідження. Будь-яка взаємодія, незалежно від того, відбувається вона у формі міжособистісної діадної взаємодії, чи у формі групової взаємодії, передбачає її структурування у формах лідерства та управління даним процесом. Тому традиційно проблема лідерства визнається однією із центральних для соціальної психології, адже за допомогою лідерства здійснюється управління соціальною групою. Як зазначається у дослідженнях К.Левіна, Дж.Морено та інших, лідерство як соціально-психологічне явище є по своїй суті процесом управління малими соціальними групами на психологічному рівні їх організації, на відміну від спеціально організованого, офіційного керівництва, що охоплює все їхнє різноманіття у нашому суспільстві [1; 6; 13].

В діяльності фахівців соціономічних професій проблема лідерства постає не тільки як теоретична та прикладна проблема визначення особливостей соціально-психологічної структури груп, з якими вони мають безпосередньо працювати, але й як практична проблема самовизначення власної позиції у взаємодії з клієнтами. Адже професійна діяльність цих фахівців висуває вимогу щодо високого рівня розвитку лідерства як здатності вести за собою і окремого клієнта, і групу, і організацію в цілому [9; 10]. Нагадаємо, що специфіка соціономічних професій (зокрема, професій психолога, педагога, соціального робітника, лікаря та ін.) полягає в тому, що предметом професійної діяльності є робота безпосередньо з особистістю іншої людини.

У сучасній соціально-психологічній літературі лідерство аналізується як елемент організації і керування суспільними процесами за принципом субординаційної і координаторської залежності [1; 6; 5]. Методологічно лідерство розглядається в поняттях соціально-психологічної теорії малих груп і контактних колективів. Виникнення і розвиток лідерства визначається об'єктивними потребами організації суспільного виробництва і соціального життя в цілому, що відбиті в цілях, інтересах і задачах різних соціальних груп і колективів суспільства [4; 5; 6]. На думку радянських фахівців, сутність проблеми лідерства полягає в тому, що в різних соціальних системах змінюється, насамперед, його зміст. Наше суспільство в даний момент переживає переломний етап: соціалістична система відмирає, капіталістична утверджується. А отже, зміст феномену лідерства змінюється. Тому постає необхідність розглянути різні напрямки в науковому вивченні лідерства з позицій сучасності.

Мета статті – здійснити аналіз сучасних підходів до лідерства як соціального і психологічного феномену.

Виникнення лідерства в кожній групі протікає по-різному. В даній роботі ми намітимо лише деякі відправні крапки й основні події росту

і функціонування групи, а також ті значимі характеристики її членів, які сприяють становленню лідерства й обумовлюють важливі риси цього процесу.

Один із суттєвих аспектів в становленні лідерства – це місце лідера в ранговій ієрархії групи. У процесі кількісного росту, збільшення числа функцій і конкретизації групових цілей, розвивається ієрархія по ступені впливу серед членів групи. На верхній ступені ієрархічної градації виявляється лідер першого рівня, по середині розташовуються лідери другого і третього рівнів і на нижніх ступенях знаходяться послідовники [2; 13].

У малих групах, як правило, і проміжні лідери і послідовники представляють на своїх рівнях основні риси верховного лідера. Однак це не відноситься до великих і складних груп, де існують об'єктивні умови для висування багатьох лідерів.

Наступний важливий аспект: лідер і критичні ситуації. Потреба у впливовому лідері особливо гостро відчувається групою в тих випадках, коли на шляху до досягнення групових цілей виникає яка-небудь чи перешкода щось загрожує групі ззовні, тобто коли складається складна, критична ситуація. Це може в однакової мірі стосуватися і складних умов бойової обстановки, стихійних лих (наприклад, група альпіністів і обвал у горах) і перипетій внутрішньо організаційних реорганізації. У таких випадках завжди виникає недолік погодженого розуміння членами групи того, які кроки варто почати, щоб досягти цілей чи відбити небезпека. Якщо при цьому який-небудь індивід зуміє забезпечити досягнення цілей, чи безпека групи в силу своїх особистісних якостей (хоробрості, умінь, знань, впевненості в собі і т.д.), тоді він імовірно всього стане лідером даної групи. Ступінь небезпеки чи труднощі подолання перешкоди, з якими зіштовхується група, обумовлює не тільки факт виникнення лідерства, але також обсяг і форми його поширення. В найбільш критичних ситуаціях лідерство фокусується, зосереджується в одних руках [12].

Історичний аналіз виникнення диктаторів показує, що вони з'являються саме в критичних ситуаціях, коли необхідні миттєві зміни в уряді. Політичні авантюристи, що жадають влади, штучно створюють ніби надзвичайні ситуації як засіб узяття під контроль усіх державних функцій і затягують мнимі кризи, щоб зберегти цей контроль.

Американський вчений Лейтон (Leighton) вивчав можливість виникнення лідера в умовах табору, де були інтерновані особи японського походження під час другої світової війни [1]. Він відзначає сліпу, апатичну поступливість людей під впливом умов ізоляції, руйнування звичних норм життя і почуття марності існування. Здавалося, що вони

підуть за будь-яким лідером: "влада лежала на вулицях табору, очікуючи, щоб її хто-небудь підібрав". Якщо проблеми, з якими зіштовхується група, дуже складні по своєму діапазоні, функції лідерства звичайно розподіляються між декількома обличчями. В міру спрощення задач лідерство стає концентрованим (але при труднощах не нижче визначеного рівня). При легких групових задачах лідерство знову розпорошується (задача настільки проста, що кожен може вирішити її самостійно).

Розглянемо і такий аспект, як лідери і групова нестійкість. Сприятлива обставина для висування нового лідера може виникнути не тільки під впливом зовнішньої погрози, але і унаслідок внутрішньо групових конфліктів [7; 3]. У якийсь момент лідери конфліктуючих підгруп займуть положення рівноваги сил щодо верховного лідера; якщо група не розпадеться, то лідери підгруп витиснуться одним верховним лідером (їм, утім, може залишитися і старий верховний лідер). Співробітник Мічиганського університету (США) Крокетт (Crockett) експериментально довів, що розбіжності в групах створюють сприятливий ґрунт для узурпації ролей старих лідерів і висування нових. Він вивчив 72 групи в урядових і промислових організаціях, що привело його до наступного висновку. "Групи, члени яких мають різну думку щодо цілей групи і засобів для їхнього досягнення, набагато частіше висувають неформальних лідерів, чим групи, що не мають розбіжностей у визначенні цілей і засобів" [11].

Наступний аспект групової динаміки – лідери і колишні керівники. Новий лідер швидше всього може з'явитися в той період, коли старий лідер не відповідає своєму керівному положенню як стратег, експерт, планувальник і адміністратор. У цитованій роботі Крокетта вказується, що в 83% випадків, коли лідер чи зневажав не міг справитися з перерахованими функціями, хто-небудь іншої з членів групи приймав на себе ці функції. У той же час у тих групах, де формальний лідер ефективно виконував ці обов'язки, новий лідер висувався тільки в 39% випадків. Доведено також, що якщо лідер не справляється з функцією представництва групи в зовнішнім середовищі, не вміє "говорити від імені всіх", то група висуває нового лідера [1; 11].

Важливо також розглянути потреби лідерів. Як і всі члени групи, потенційний лідер прагне до досягнення загально групових цілей і в той же час має якісь власні, додаткові потреби. Майбутнього лідера відрізняє те, що ці додаткові потреби можуть бути щонайкраще задоволені шляхом прийняття ролі керівника (чи неформального лідера). У залежності від ступеня усвідомленості своїх потреб, ціннісних орієнтацій майбутній лідер може цілеспрямовано домагатися ведучої чи ролі

цей процес може відбуватися стихійно, вірніше його висуванням займаються послідовники, переконавши в тім, що він має суму необхідних якостей [3; 2; 8]. У тому випадку, коли він сам прагне до керівної діяльності, механізм соціальної самоорганізації поступається місцем цілеспрямованій діяльності, що складається з різних елементів. Серед цих потреб можуть бути прагнення до влади, підвищення свого соціального статусу й інші складові ціннісних орієнтації особистості. Тільки в тому випадку, якщо серед членів групи є люди з такими потребами, очікується, що в даній групі з'явиться лідер. У тому випадку, коли група має у своєму розпорядженні високий потенціал лідерів, то можливим рішенням може стати розподіл лідерства між декількома учасниками. Якщо лідерський потенціал групи невисокий, можна чекати високої концентрації влади в одних руках. Якщо в групі цілком відсутні обличчя з потребою до лідерства, то зрозуміло, що лідера в ній не виникне, і група може легко розпастися [1; 10; 7].

Отже, щоб зрозуміти сутність виникнення лідерства, ми повинні врахувати не тільки внутрішньо групові фактори, представлення і потреби учасників групи, але також психологію потенційних лідерів. Не буває лідерів без послідовників і не буває лідерів без людей, що бажають ними стати. Іншими словами, якщо в групі немає людей, орієнтованих на лідерство, то члени групи, виявившись без фактичного лідера, стають формальними учасниками групи, але не послідовниками. Практично в цій групі може бути формальний керівник, але він регулює діяльність учасників тільки адміністративно-правовими засобами.

Поняття "лідер" і "керівник" схожі за значенням, тому часто вживаються як синоніми. Але вони не тотожні. Лідерство – це психологічний феномен, тоді як посібник – суцільно управлінський. Лідер спонтанно займає домінуюче положення в групі з явної чи схованої згоди більшості її членів. Його вплив і авторитет мають в основному неформальний характер. Керівник – це формальний начальник, що займає офіційну посаду. Тому фактичний лідер групи не завжди є її офіційним керівником і навпаки [3; 6; 9]. Лідерство більш динамічне, ніж керівництво, істотно залежить від особливостей формування міжособистісних відносин; сфера впливу лідера замикається на рівні мікросередовища, його контакти з макросередовищем дуже обмежені і носять випадковий характер.

Лідер впливає на ухвалення рішення групою і бере участь у цьому найчастіше безпосередньо. Основним джерелом інформації, що надходить, як правило, від учасників групової діяльності, є система неофіційних каналів зв'язку.

Таким чином, необхідно зазначити, що "соціальне керування

людьми в суспільстві на основі керівництва і лідерства виступає єдиним процесом, нерозривними сторонами якого є правова влада (керівництво) і психологічний вплив (лідерство). У рамках колективу ці обидва процеси втілюються в авторитеті керівника, у його вчинках, судженнях і діях" [1; 7; 12].

Різні форми взаємодії людей, спілкування на вербальному і невербальному рівнях виступають, з одного боку, умовою, а, з іншого боку – результатом, ефектом лідерства. Лідерство, виникаючи і формуючись в процесі спілкування людей, відбиває не стільки потребу у спілкуванні як такому, скільки реалізує потреби людини, групи людей в організації своєї діяльності [4; 6; 8].

Аналізуючи проблему лідерства, і, зокрема, її генезис, неважко помітити вторинність лідерства і первинність офіційного керівництва. В історії людських спільнот раніше з'явилися вожді, старійшини роду – офіційні керівники, і лише пізніше, відшкочуючи певні пробіли в офіційному процесі керівництва, – лідери, люди, які володіють ефектом психологічного впливу на інших людей.

Лідер повинен сприйматися як "один з нас". Вивчення ділових біографій процвітаючих лідерів показує, що лідер має визначені загальні характеристики з членами групи. Тому він сприймається як "один з нас", а не "прибулець". Ідентифікація самих себе з прибульцем була б для групи вкрай скрутна.

Лідер повинен сприйматися як "подібний до більшості з нас". Йому мало бути дійсним членом групи, він повинен сприйматися як член групи особливого ступеня, що втілює в собі норми і цінності, що мають найбільше значення для групи.

До якого ступеня лідери "устоявшихся" груп можуть змінювати прийняті в них норми і цінності? Концепція лідера, як "великої людини" припускає, що він може нав'язувати свої бажання групі, прибігаючи до влади, властивої його положенню (статусу) [1; 2]. Однак є й інша концепція, відповідно до якої група завжди сильніше лідера і тому він змушений прийняти норми, прийняті в групі [12]. У цілому питання про вплив лідера дуже цікавий і важливий, але поки ще не цілком з'ясований. Можливо, що для того, щоб залишатися лідером, він повинний приймати, чи робити вид, що приймає традиції, норми і мети групи і допомагати групі в досягненні цілей.

Лідер повинен сприйматися як "кращий із нас". Прийняти основні норми і цінності групи ще недостатньо, щоб стать лідером. Потрібно бути не тільки як "більшість з нас", але і, як це ні парадоксально, "кращим з нас", оскільки лише представляючись видатною особистістю, він може бути прикладом для групи і символізувати "батька". Бути

"кращим" необхідно також для того, щоб здійснювати ефективне керування і кооперування роботи групи. Якщо лідер не є експертом щодо задач групи, то ці чи задачі не будуть виконані, чи будуть виконані вкрай посередньо [2; 4; 5].

Але хоча лідер і повинен бути "кращим з нас", він не може бути аж набагато кращим і набагато розумнішим. По-перше, занадто розумний не сприймається як "один з нас". По-друге, його інтереси тоді можуть бути далекі від проблем групи, він не буде досить мотивований для того, щоб допомагати групі. По-третє, можуть виникнути проблеми комунікабельності через велике розходження в інтелекті. І, нарешті, є підстави думати, що дуже розумний лідер почне нововведення, до прийняття яких група не готова, оскільки вони суперечать сталої групової ідеології; у цьому випадку лідер не буде і як "більшість з нас" [5; 6; 8].

Лідеру необхідно виправдувати чекання послідовників. У членів групи може бути загальна стала думка щодо того, як повинен поводитися лідер і які функції він може виконувати. І вони будуть вибирати й утримувати тільки таких лідерів, які відповідають їх чеканням. Дві функції лідера, згадані раніше, – усунення індивідуальної відповідальності і символізація батька – припускають, що в лідери буде обраний той, хто здатний задовольнити такі потреби індивіда, як потреба на когось покластися, з кимось зріднитися і т.д. Таким чином, особистість обраного лідера частково залежить від особистісних властивостей послідовників [7; 8].

Розглядаючи природу лідерства, також неважко помітити, що його походження детерміновано двома видами потреб: об'єктивними (які виходять із сутності даної суспільно-економічної формації – об'єктивно наявним виробництвом і поділом праці) і суб'єктивними (потребою людей в організації, самоврядуванні), що змушують людину вишукувати більш ефективні способи організації своєї діяльності для їхнього задоволення. Лідерство певним чином сполучає суспільне й особисте, вимоги суспільства, що задаються ззовні, і вимоги особистості, що народжуються зсередини, які у свідомості людей інтегруються в потребу самоорганізації, самоврядування діяльністю [1; 3; 9].

Резюмуючи, ми можемо сказати: лідери визначаються як особи, що впливають на діяльність групи. Існують принаймні три важливі наслідки такого формулювання, повз які часто проходять при вивченні проблеми лідерства. По-перше, приймаючи це визначення, ми допускаємо, що всі члени групи якоюсь мірою лідери, оскільки кожний її учасник певною мірою й у якомусь відношенні (навіть mimo своєї волі) впливає на дії інших членів групи. Тому потрібно врахувати, що лідерство є кількісною змінною, а не змінною, яка характеризується наяв-

істю (чи відсутністю) визначеної якості. Вірніше було б говорити не про наявність, а про обсяг здатності (потенціалу) лідерства, не розділяючи фатально членів групи на лідерів і послідовників.

Отже, тих членів групи, що в істотному ступені впливають на діяльність групи, можна (хоча і дещо довільно, тому що вони відрізняються тільки сумою впливу) назвати лідерами.

По-друге, прояв лідерства є актом взаємодії між особистостями: не тільки лідер впливає на послідовника, але й послідовник впливає на лідера. Поведінка лідерів у значній мірі обумовлена установками (ціннісними орієнтаціями) членів групи.

По-третє, ми повинні враховувати різницю між лідером, як особою, що має значний вплив, і офіційним керівником колективу, чий вплив іноді може бути набагато меншим. Адже не всі формальні керівники є фактичними лідерами.

Отже, лідерство можна визначити як природний соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, спрямований на досягнення загальної мети, на диференціацію й інтеграцію групових явищ за принципом координаційної і субординаційної залежності [10; 7; 4]. Щодо лідерства як способу групової диференціації, вчені зазначають, що цим підкреслюється процесуальність лідерства. Разом з тим, лідерський процес, стосується тільки структурних елементів групи і диференціює учасників групової діяльності по статусах (високих-низьких). При цьому, кожен член групи має "можливість змінити свій статус у кращу сторону, здобути пошану, авторитет і визнання товаришів" [8].

Операціональний рівень аналізу досліджень лідерства дозволяє відзначити наступне. Досить повно вивчені типи лідерства в різних видах групової діяльності й ефективність того чи іншого стилю в залежності: від орієнтації групи на досягнення (чи успіх в діяльності), від типу і змісту задач групової діяльності. Найбільш повною є типологія лідерства з урахуванням трьох критеріїв (змісту, стилю і характеру діяльності) Б.Д.Паригіна [7].

Слід зауважити, що лідерство – це процес, динамізуючий і синтезуючий інтрагрупові явища. Разом з тим лідерство – це результат вербальної і невербальної взаємодії всіх учасників групової діяльності, і в цьому змісті воно може виступати як деяка загальна якість, властивість даної групи. У цих властивостях лідерства відбивається складний комплекс різних змінних:

1) "макросередовище" – соціально-економічна організація, політика, культура, ідеологія;

2) "мікросередовище" – соціальні, соціально-психологічні явища малої групи (типові і нетипові соціальні ситуації, зміст групової діяльності, цілі, задачі, соціально-психологічний клімат і ін.);

3) індивідуально-психологічні властивості особистості лідера і послідовників (їх інтелект, особливості емоційно-вольової сфери, організаторські здібності тощо) [7].

Лідерство як інтрагруповий процес, здійснюючись в діяльності і взаємодіях учасників групи, припускає свій суб'єкт, тобто лідера. В якості лідера може виступати особистість чи група людей. Іншими словами, суб'єктом лідерства може бути особистість, яка акумулює в собі соціально-психологічний досвід групи, її інтереси, потреби і яка виступає ініціатором в їх реалізації. Лідером може виступити як окрема особистість, так і колективний суб'єкт, наділений відповідними повноваженнями, що реалізує їх у груповій діяльності [7; 8; 9].

Як об'єкт лідерського процесу виступає окрема людина, група людей (послідовники), групові й особистісні процеси, стани, властивості тощо. Іншими словами, об'єктом впливу в лідерстві може бути сама людина, або наприклад, її поточний психічний стан. Те ж саме можна сказати і про групу в цілому. Отже, лідерство – це соціальне необхідний процес самоорганізації, самоврядування, реалізований у груповій діяльності і такий, що являє собою різні форми взаємодії суб'єкта й об'єкта.

Лідерство як процес найчастіше складається стихійно, відбиваючи потребу групи в самоорганізації і самоврядуванні. У цьому процесі ініціативна поведінка лідера є добровільною і не продиктована документами, інструкціями і розпорядженнями. Лідер впливає на групу і окремих її членів на психологічному рівні організації, має у своєму розпорядженні моральну владу. Лідер у групі може розглядатися як своєрідна форма авторитету, що дозволяє йому брати участь у процесі формування групових норм і цінностей і через них, у певній мері, керувати поведінкою людей, не володіючи офіційними повноваженнями. Це явище найбільш характерне для організованих груп. Цілком можливо, що в групах неорганізованих офіційні процеси керування й організації будуються тільки на неофіційному, психологічному рівні, а, точніше, за допомогою лідерства, що торкається самих різних сфер життя і діяльності групи [2; 6; 9].

Висновки. Узагальнюючи, перерахуємо основні властивості лідерства, в яких відбивається складний комплекс різних змінних. Таким чином, лідерство – це соціально необхідний процес групової організації і самоорганізації, самоврядування, реалізований у груповій діяльності; це процес, який спонтанно виникає на базі міжособистісних відносин між учасниками малої групи і спрямований на досягнення загальної мети. Основою і джерелом феномена лідерства є процес спілкування людей, в якому складаються їх соціальні потреби, зокрема, в організації своєї поведінки, своєї діяльності. Виникаючи як ре-

зультат спілкування, лідерство надалі може бути і стимулом спілкування, діяльності, формування певних міжособистісних відносин у групі. Лідерство як процес виникає й існує відповідно до інтересів і потреб групи і її учасників, що представляють мікросередовищні детермінанти. Лідерство – це процес, динамізуючий і синтезуючий інтрагрупові явища. Разом з тим лідерство – це результат вербальної і невербальної взаємодії всіх учасників групової діяльності, і в цьому змісті воно може виступати як деяка загальна якість, властивість даної групи.

Подальша розробка проблеми лідерства передбачає підбір комплексу методик, за допомогою яких можна здійснити вивчення особливостей прояву лідерської поведінки фахівців соціономічних професій в неформальних молодіжних об'єднаннях.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева.Г.М. Современная буржуазная эмпирическая социология. – М., 1965. – 270 с.
2. Ашин Г.К. Доктрина "массового общества". – М., 1971. – 189 с.
3. Волков И.П. Социальная психология малых групп и коллективов. – Автореф. докт. дисс. – Л., 1980. – 31 с.
4. Жеребова Н.С. Основы социальной психологии. – Л., 1974. – 200 с
5. Кузьмин Е.С. Основы социальной психологии. – Л., 1967. – 173 с.
6. Морозов Ю.И., Паповян С.С. Об операциональном определении понятия "лидерство" //Вопросы психологии, 1973, № 1. – С. 59-68.
7. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории. – М., 1971. – 351 с.
8. Петровский А.В. О Социально-психологической концепции групповой активности //Вопросы психологии, 1973, № 5.
9. Уманский Л.И. Методы экспериментального исследования социально-психологических феноменов //В кн.: Методология и методы социальной психологии. – М., 1977. – С. 54-71.
10. Bavelas A. Communication Patterns in Task-Oriented Groups. – J. of the Acoustical Society of America. – 1950, 22. – P. 725-730.
11. Gregor D/ Leadership and Motivations. – N.-Y., London, 1966. – P. 66-71.
12. Homans A.S. The Human Group. – N.-Y., 1950. – P. 188-190.
13. Stogdill R. Personal Factor Associated with Psychology of Groups. Willey. – N.-Y., 1959. – P. 3-105.