

**ЛИДЕРСТВО И
РУКОВОДСТВО В МАЛЫХ
ГРУППАХ**

Выполнила работу:
Тушова Елизавета

ВВЕДЕНИЕ

- Успех деятельности любой организации напрямую связан с характером руководства, отношениями, которые складываются между руководителями и подчиненными. По мнению западных менеджеров насколько невозможно нормально управлять производством без знания экономики и права, настолько невозможно руководить людьми без знания социальной психологии и психологии управления.
- Одной из ключевых проблем в психологии управления является проблема лидерства и руководства. Понятия "лидер" и "руководитель" имеют в содержании много общего.
- В общих чертах лидерство отражает отношения доминирования и подчинения, складывающиеся в группе в процессе межличностных контактов, тогда как руководство относится к организации всей деятельности группы в целом

МАЛАЯ ГРУППА

- Она является проводником влияния общества и больших социальных групп на индивида.
- Примерами малых групп, наиболее значимых для человека, являются семья, школьный класс, трудовой коллектив, объединения близких друзей, приятелей и т.п.
- Малые группы могут быть разными по величине, по характеру и структуре отношений, существующих между их членами, по индивидуальному составу, особенностям ценностей, норм и правил взаимоотношений, разделяемых участниками, межличностным отношениям, целям и содержанию деятельности.
- Структуру межличностного общения, или обмена деловой и личностной информацией, именуют каналами коммуникаций, а нравственно-эмоциональный тон - климат группы. Общие правила поведения, которых придерживаются члены группы, называют групповыми нормами.

КЛАССИФИКАЦИЯ МАЛЫХ ГРУПП

- Условные группы - группы, которые объединяют людей, не входящих в состав ни одной малой группы.
- Реальные группы - представляют собой действительно существующие объединения людей, полностью отвечающие определению малой группы.
- Естественные группы - группы, которые складываются сами по себе, независимо от желания экспериментатора. Они возникают и существуют, исходя из потребностей общества или включенных в эти группы людей.
- Лабораторные группы - создаются экспериментатором с целью проведения какого-либо научного исследования, проверки выдвинутой гипотезы. Они столь же действенны, как и другие группы, но существуют временно - только в лаборатории.

РАЗЛИЧИЕ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА

- лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, а руководитель - официальных отношений группы, как организации;
- лидерство возникает в условиях микросреды, руководство - элемент макросреды.
- лидерство возникает стихийно, а руководитель либо назначается, либо избирается, но в любом случае этот процесс находится под контролем организации, как социальной структуры;
- лидерство отличается от руководства меньшей стабильностью.
- процесс решения руководителя определяется не только внутригрупповыми, но и внешними обстоятельствами (например, связями с другими организациями и т.д.), тогда как лидер решает только проблемы, возникающие в группе;
- лидер действует внутри группы, а руководитель связывает группу с другими социальными системами.

РУКОВОДСТВО

- Руководство в самом широком смысле понимается как деятельность по определению основных целей каких-либо социальных систем, а также путей их достижения, стратегии развития.
- Руководство – процесс управления группой, осуществляемый руководителем как посредником социального контроля и власти на основе правовых полномочий и норм более широкой социальной общности, в которую включена данная малая группа
- Под малой группой понимается совокупность людей, которые обязательно контактируют, взаимодействуют между собой и оказывают друг на друга при этом определенное влияние (а не просто вместе соприкасаются).

В рамках социальной психологии при дифференцировании функций руководителя берут не только управленческий цикл, а рассматривают всю структуру деятельности руководителя.

Иллюстрацией такого подхода может служить следующая совокупность функций:

- административная,
- стратегическая,
- экспортно-консультативная,
- коммуникативно-регулирующая,
- функция представительства группы во внешней среде,
- дисциплинарная,
- воспитательная
- терапевтическая

Есть и ряд других классификаций в той или иной степени отличающихся друг от друга. Среди них наиболее интересной с точки зрения руководства малыми группами представляется подход к руководству людьми через организационную деятельность.

Основным компонентом деятельности руководителя является подготовка и принятие управленческих решений.

Общую схему этого процесса можно очертить следующим образом.

Началом служит обнаружение, выявление, осознание самой проблемы. Этот процесс сопровождается сбором необходимой информации, ее соответствующей подготовкой и анализом. Результатом является четкое формулирование возникшей задачи. Завершается этот процесс окончательным выбором такого варианта, который наиболее соответствует решению проблемы в ракурсе общих целей организации.

Инструментом осуществления процесса руководства является власть, как формальная, которой руководитель наделен изначально, так и неформальная, которую он завоевывает сам, за счет своих личных качеств, знаний, умений, навыков.

ЛИДЕРСТВО

- Лидерство – чисто психологическая характеристика поведения определенных членов группы. Руководство в большей степени есть социальная характеристика отношений в группе, прежде всего с точки зрения распределения ролей управления и подчинения.
- Лидера порождает структура взаимоотношений в группе. Эта система межличностных связей формируется и определяется целями группы, ценностями и нормами, в ней сформировавшимися.
- Лидером является такой член группы, который выдвигается в результате взаимодействия членов группы для организации группы при решении конкретной задачи, то есть, лидер выдвигается в конкретной ситуации для решения конкретной задачи, принимая на себя определенные функции. Остальные члены группы принимают лидерство, т.е. строят с ним такие отношения, которые предполагают, что он будет вести, а они будут ведомыми.

ТИПЫ ЛИДЕРСТВА

Лидеры могут классифицироваться по различным критериям:

- по содержанию деятельности:

а) лидер-вдохновитель, предлагающий программу поведения;

б) лидер-исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы;

в) лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и исполнителем.

- по стилю руководства:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) совмещающий в себе элементы того и другого стиля.

- по характеру деятельности:

а) универсальный, т.е. постоянно проявляющий свои качества лидера;

б) ситуативный, т.е. проявляющий качества лидера лишь в определённых, специфических ситуациях.

- Руководитель - это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты.
- Лидер воодушевляет людей и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений.
- Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Лидеры, наоборот, сами устанавливают свои цели и используют их для изменения отношения людей к делу.
- Официально назначенный руководитель подразделения обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером.
- Кроме того, поведение формального руководителя зависит от того, стремится ли он продвигаться выше по служебной лестнице или удовлетворен своим настоящим положением и особенно не стремится к продвижению.
- Руководители предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными. Лидеры подбирают и держат людей, которые понимают и разделяют их взгляды и идеи, отражаемые в лидерском видении.

- Лидеры учитывают потребности работников, воспринимаемые ими ценности и движущие ими эмоции. Лидеры не связывают уважение к себе с принадлежностью к определенной организации.
- Руководители обеспечивают достижение целей подчиненными, контролируя их поведение и реагируя на каждое отклонение от плана. Лидеры строят свои отношения с подчиненными на доверии, мотивируя и вдохновляя их.
- Используя свой профессионализм, различные способности и умения, руководители концентрируют свои усилия в области принятия решений. Лидеры, наоборот, предпринимают постоянные попытки разработки новых и неоднозначных решений проблемы. А самое главное, после того, как проблема ими решена, лидеры берут на себя риск и бремя выявления новых проблем, особенно в тех случаях, когда существуют значительные возможности для получения соответствующего вознаграждения.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!