

МИНИСТЕРСТВО СПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«ПОВОЛЖСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ ФИЗИЧЕСКОЙ  
КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И ТУРИЗМА»

ФАКУЛЬТЕТ СЕРВИСА И ТУРИЗМА

КАФЕДРА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ГУМАНИТАРНЫХ  
ДИСЦИПЛИН

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Социальная психология»

ЛИДЕРСТВО КАК СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН.

Выполнил:

студент 1 курса группы 4341

Котова П.А.

Руководитель: к.п.н.,

доцент Пайгунова Ю.В.

Казань 2015

## Содержание:

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы лидерства в социальной психологии.....	4
1.1 Понятие лидерства. ....	4
1.2 Теории лидерства. ....	5
1.3 Стили лидерства и руководства. ....	7
Глава 2. Социально-психологические особенности формирования лидерства. .....	11
2.1. Гендерные особенности лидерства.....	11
2.2. Национальные особенности лидерства. ....	15
2.3. Возрастные особенности лидерства.....	21
Глава 3. Восприятие характеристик лидера молодым поколением. ....	22
3.1. Исследование восприятия лидерства в студенческих группах. ....	22
3.2. Анализ результатов исследования. ....	23
Заключение.....	26
Список литературы. ....	27

## Введение.

Понятие «лидерство» мы можем встретить практически во всех сферах своей жизнедеятельности, будь то семья, работа, хобби. Данное понятие является ключевым и для многих научных дисциплин, в том числе и социальной психологии. В ней проблема лидерства является одной из наиболее важных и дискуссионных на протяжении длительного периода времени. И до сих пор нет единого мнения, единого взгляда на эту проблему.

Актуальность этому вопросу, именно в настоящее время, придает переход к современному информационному обществу, в котором формируются новые взгляды на модели поведения лидеров в процессе приспособления к внешней среде. Особая актуальность для нашего государства, государства постсоветского пространства, заключается в том, что социально-экономические условия жизни изменились, а это значит, что появилась почва для появления новых видов групп, общностей и других общественных образований, нуждающихся в лидерах. Кроме того, «прошлое» руководство также вынуждено приспособливаться к новым условиям, новым стандартам руководства.

Цель работы: выявление характеристик лидера молодым поколением.

Задачи курсовой работы:

1. Изучение теоретической составляющей лидерства в социальной психологии;
2. Изучение социально-психологической специфики формирования лидерства (гендерные, национальные, возрастные особенности лидерства);
3. Проведение исследования «Восприятие характеристик лидера молодым поколением».

## Глава 1. Теоретические основы лидерства в социальной психологии.

### 1.1 Понятие лидерства.

Лидер - лицо, которое может оказывать влияние на других людей, в целях осуществления совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов и потребностей данного сообщества в конкретных условиях.

Можно сказать, что почти в каждом виде деятельности и в любой исторический период можно выделить центральную фигуру, имеющую авторитет, то есть лидера.

Термин «лидер» имеет два значения:

- индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными (с точки зрения внутригруппового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталонном», к которому должны, с точки зрения групповых ценностей, примыкать другие члены группы. Влияние такого лидера основано на психологическом феномене отраженной субъективности (т.е. идеальном представлении других членов группы).

- лицо, за которым данное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера основан на способности сплачивать, объединять других для достижения групповой цели. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного или демократического), регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей, и в некоторых случаях символизирует их [3. с.179].

Понятие «лидерство» является объектом исследования многих наук, связанных с человеком и обществом, таких как: социология, политология, психология и других. Явлению лидерства посвящено множество литературы и обширных исследований. Изучение лидерства помогает при разработке

методов эффективного руководства, а также непосредственно при отборе лидера [4 с.117]. Лидерство как явление, формируется на определенных потребностях общества. К ним относятся, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядоченное функционирование системы [8]. По мере усиления потребности общества в организованных коллективных действиях, потребность в лидере повышается. Лидерство как социальное явление вездесуще. Можно смело утверждать: там, где сложилась та или иная человеческая общность, там должны появиться и лидеры [9].

## 1.2 Теории лидерства.

Интерес к лидерству увеличился в начале XX века, особенно интересен вопрос: как люди становятся лидерами? Лидерство — ведущая тема в социальной психологии, и есть много теорий, которые пытаются объяснить различные аспекты лидерства. Определенные качества делают людей великими лидерами, или ситуативные факторы играют роль? Рождаются лидерами, или действительно лидерство — навык, которому можно научиться? На эти вопросы пытаются ответить теории лидерства, которых сложилось достаточно много, некоторые из них очень похожи между собой, а некоторые диаметрально различны. Рассмотрим восемь основных типов теории.

1. Теории «великого человека». Они предполагают, что способность к лидерству является врожденной — что великими лидерами рождаются, а не становятся. Эти теории часто изображают великих лидеров как нечто героические и мифические, предназначение которых стать вождями, когда в этом возникнет необходимость. Термин «великий человек» был использован, потому что в то время о лидерстве думали, прежде всего, как о мужском качестве, особенно с точки зрения военного лидерства [10]. Ее сторонников можно встретить среди историков, политологов, психологов, социологов и философов, таких как: Габриель Тард, Фридрих Ницше, Николай Михайловский и другие [9].

2. Теории «характерных черт». В некотором роде похожи на теории «великого человека»

Теории черт предполагают, что люди наследуют определенные качества и черты, которые делают их более подходящими для лидерства. Теории черт часто определяют особенности личности или поведенческие характеристики, общие для руководителей. Но если специфические черты — главные особенности лидеров, как объяснить тот факт, что некоторые люди, которые обладают этими качествами, не всегда являются лидерами? Этот вопрос — главная трудность в объяснении проблемы лидерства через эту теорию [10].

3. Ситуативные теории. Эта группа теорий является как бы симбиозом двух предыдущих. В ее рамках одновременно рассматриваются как психологические черты лидера, так и условия, в которых происходит процесс лидерства. В частности, по мнению С. Казе, лидерство генерируется тремя основными факторами: личностными качествами лидера, группой его последователей и сложившейся ситуацией или «событием» (например, проблемой, которую решает группа) [12].

4. Теории «обстоятельств». Эти теории сосредотачивают свое внимание на конкретных ситуациях, и контексте в котором они происходят, это позволяет определить, какой стиль руководства лучше всего подходит для каждой конкретной ситуации. Согласно этой теории, нет универсального стиля поведения для лидера, который бы одинаково хорошо работал во всех ситуациях. Успех зависит от целого ряда факторов, включая стиль руководителя, особенностей последователей, а также различные аспекты ситуаций [10].

5. Бихевиористские теории. Бихевиористские теории лидерства основаны на убеждении, что великими лидерами, не рождаются, а становятся. Уходя своими корнями в бихевиоризм, в этой теории лидерства основное внимание уделяется действиям лидеров, а не психическим качествам или внутренним состояниям. Согласно этой теории люди могут учиться и становиться лидерами через обучение и наблюдение [21]. В какой-

то степени школа бихевиористов продолжает сохранять свое влияние и сегодня. В ней подчеркивается, что действия лидеров важнее их характерных черт. Среди ее сторонников есть Блейк (Blake) и Моутон (Mouton) - создатели «управленческой решетки» и Ренсис Ликерт (Rensis Likert) [13].

6. Теории силы и влияния. Эта теория концентрирует основное внимание на сетях власти и влиянии, которые создает лидер. В основе этой теории лежит предположение, что все дороги ведут к лидеру, и отрицается значение последователей и силы культуры организации [10].

7. Трансакционные теории «Теории Управления». Все больше входящая в моду трансакционная теория уделяет основное внимание отношениям между лидерами и последователями. В ней анализируется взаимная выгода от отношений на основе обмена, когда лидер предлагает определенные вещи, такие, как ресурсы или вознаграждения, в обмен на признание последователями его власти.

8. Трансформационные теории. В то время как модели трансакционного лидерства базируются на внешних, неглубинных мотивациях при отношениях обмена, в основе трансформационного лидерства лежит внутренняя мотивация. Таким образом, здесь акцент делается не на лести и преданности последователей, а на их действительной приверженности идеям лидера. В связи с этим лидер трансформационного типа является активным и творческим человеком, умеющим думать широко и образно [10].

Каждый тип теорий, имел и имеет своих сторонников, последователей. Но есть и те, кто критикует их и предлагает что-то новое, что-то «свое».

### 1.3 Стили лидерства и руководства.

Стиль руководства/лидерства - типичная для руководителя/лидера система приемов деятельности, используемая в работе с членами группы.

Необходимо отметить, что в традиционной социальной психологии изучается вопрос именно о стиле лидерства, а не руководства. Эти понятия

достаточно трудно развести и на практике используются единые методики [14].

Различают множество типологий лидерства, самой популярной из которых является типология К. Левина, на которой мы и остановимся подробнее. Левин выделил три стиля руководства:

- авторитарный
- демократический
- либеральный

Эти стили довольно сильно отличаются: характером принятия решений, степенью делегирования полномочий, способом контроля, набором используемых санкций и т.д. Но главным отличием являются предпочитаемые методы управления [15].

Авторитарный стиль проявляется в жёстких формах управления, пресечении инициативы членов группы, отсутствии обсуждения принимаемых решений. «Качество решений руководителя зависит от количества информации, которой он обладает и от его способности правильно её интерпретировать. Однако авторитарный руководитель не всегда владеет достаточной информацией для принятия решений, поскольку между ним и группой существует большая социальная дистанция и подчинённые не слишком откровенны с авторитарными руководителями. Решения доводятся до подчинённых в ясной, конкретной, чёткой форме, но авторитарный руководитель никогда не даёт полной информации о ходе дел, что может вызвать фрустрацию членов группы и ускорить формирование микрогрупп», в которых, могут выделиться новые лидеры, способные сместить руководителя.

Авторитарный стиль уместен при наличии по крайней мере двух условий: а) того требует производственная ситуация; б) персонал (коллектив) добровольно и охотно соглашается на авторитарные методы руководства.

При всех «издержках» авторитарному стилю присущ и ряд достоинств:

- обеспечивает четкость и оперативность управления;



- создает видимое единство управленческих действий при достижении поставленных целей;

- минимизирует время принятия решений.

К недостаткам авторитарного стиля относятся:

- подавление инициативы, творческого потенциала;

- отсутствие действенных стимулов деятельности (труда);

- громоздкая система контроля;

- низкая степень удовлетворенности исполнителями своей деятельностью;

- высокая степень зависимости работы коллектива (группы) от постоянного прессинга руководителя [15].

Демократический стиль отличается коллегиальным обсуждением проблем в группе, поощрением инициативы подчинённых, активным обменом информацией между лидером и членами группы, принятием решений на общем собрании. При данном стиле руководитель имеет больший объём информации, чем при авторитарном, что облегчает принятие решения и делает их более адекватными ситуации. Решения принимаются довольно медленно. Демократический руководитель должен обладать такими качествами, как терпение, сдержанность, толерантность, гибкость поведения. «Данный стиль способствует формированию психологического климата в группе. Наблюдается высокая степень удовлетворённости членов группы своей деятельностью и положением среди коллег». Однако у руководителя могут возникать проблемы с контролем деятельности. Попустительский стиль выражается в добровольном отказе руководителя от управленческих функций, устранении от руководства, передаче функций управления членам группы [16].

В противовес авторитарному стилю, демократический позволяет:

- стимулировать проявление инициативы;

- успешнее решать инновационные, нестандартные задачи;

- повысить удовлетворенность исполнителей своим трудом, деятельностью;

- создать благоприятный психологический климат в коллективе.

Успех демократического стиля руководства зависит от убежденности самих членов коллектива в его необходимости.

Одним из главных преимуществ демократического стиля является уверенность коллектива в том, что они исполняют не спущенный сверху приказ, а действуют на основе совместно выработанного и избранного ими решения. Именно это чувство побуждает сотрудничать с большим энтузиазмом для достижения совместно разработанного решения.

Концепция типовых стилей руководства предполагает и третий тип – либеральный, который характеризуется:

- уходом от принятия стратегически важных решений;

- предоставление делам идти своим чередом;

- незначительным контролем подчиненных, а иногда и совсем отсутствием контроля;

- уклонение от ответственности;

- безразличие к коллективу.

Такой тип вреден для любого коллектива, за исключением того случая, когда коллектив высоко компетентен, а руководитель слаб.

Важно отметить, что стиль лидерства напрямую связан с личностными качествами лидера, характеристикой ситуации и особенностями самой группы и последователей.

Оптимальный вариант - это сочетание в деятельности руководителя всех трёх стилей. Основными факторами изменения стиля руководства являются: степень срочности принятия решения, конфиденциальность задачи, величина группы, личность руководителя, умственные способности подчинённых или уровень их профессионализма [15].

## Глава 2. Социально-психологические особенности формирования лидерства.

### 2.1. Гендерные особенности лидерства.

У людей на протяжении истории всегда возникал вопрос: «С каким полом связана роль лидера?». Исторически сложился стереотип, что лидером обязательно должен быть мужчина. Будь то бытовая или рабочая среда, мужчина всегда на ступень выше, чем женщина. Но все чаще мы можем услышать критику по отношению к этой точке зрения. Тем не менее, мифы о женской деловой и профессиональной несостоятельности, несовместимости женского начала с карьерным продвижением продолжают существовать в современном обществе:

- истинная женщина не стремится к карьере;
- женщина не так умна;
- женщинам проще делать карьеру (в силу эффекта оказываемого на мужчин);
- карьера - это удел одиноких женщин;
- у бизнеса не женское лицо;
- женщины недостаточно честолюбивы;
- делая карьеру, она теряет женственность;
- женщины не хотят делать карьеру (в силу известных предубеждений);
- женщины слишком зависимы;
- семья и карьера не совместимы;
- ищите женщину в искусстве (наибольшее количество талантливых женщин сегодня в области искусства, поскольку здесь легче проявит природную одаренность);
- достижения женщин обратно пропорциональны их красоте [2, с. 63].

Как отмечает Е.П. Ильин, негативное отношение к женскому лидерству традиционно проявляли сторонники фрейдизма. Лидеры-женщины считались обладателями нездоровой гендерной идентичности, а их стремление к

лидерству, называемое «фаллическим», рассматривалось как проявление неполноценности женщины, завидующей мужчинам.

Приверженцы фрейдизма показали, что женщина-лидер в мужском деловом мире и вообще находящаяся в мужской группе играет одну из четырех неформальных ролей (по Р. Кэнтер):

1) «матери» - от нее ждут эмоциональной поддержки, а не деловой активности;

2) «соблазнительницы» для начальника, что вызывает негодование у коллег-мужчин;

3) «игрушки, талисмана» - милой, но не деловой женщины, приносящей удачу;

4) «железной леди», обладающей неженской жестокостью, вследствие чего они бывают больше всего изолированными от группы. Эти роли мешают женщинам занять равное положение среди мужчин и снижают их возможности служебного роста. Мужчины делают больше попыток доминировать над представителями своего пола. Женщины же в присутствии противоположного пола менее активно, чем мужчины, претендуют на роль стихийного лидера [5, с. 215]. Вышеуказанные данные говорят о том, что женщина вообще не рассматривалась приверженцами фрейдизма, как полноценный, сформировавшийся лидер или руководитель. Современные исследования в области гендерной психологии лидерства показывают, что различия в проявлениях лидерских качеств мужчин и женщин, безусловно, существуют. Но эти различия никоим образом не могут препятствовать исполнению женщиной лидерской роли. Кроме того, стиль женского лидерства на данный момент более адекватно отвечает требованиям предъявляемым обществом к типу современного лидера [17].

Как мы уже выяснили, гендерные стереотипы не всегда являются верными. Рассмотрим различия между мужским и женским лидерством.

Лидер – мужчина. Со времен становления малого и среднего бизнеса мужчины занимают лидерские позиции в организациях. Основные качества,

проявляющиеся лидерами-мужчинами в организациях: умение добиться выполнения наиболее сложных задач, рискованность, склонность к автократическому стилю руководства, постоянность, властность. Мужское лидерство характеризуется умением четко формулировать задачи, использовать наглядные модели, способностью справляться с простыми проблемами в сверхкороткое время, при этом высокая вероятность выполнения командой под руководством мужчины нестандартной и сложной задачи [7, с. 74-75]. Мужчина в роли лидера отдает большее предпочтение решению производственных проблем и задач по сравнению с вниманием к подчиненным. Также данный тип руководства в своем большинстве характеризуется одним стилем лидерства, то есть не склонен к приспособляемости к изменениям (смешанный стиль руководства наблюдается в 10 % случаев) [1, с. 19]. В отношении контроля над исполнительностью сотрудников мужчины предпочитают рутинной бюрократии партнерские и доверительные отношения с коллегами.

Лидер – женщина. Число лидеров-женщин неизменно меньше, чем лидеров-мужчин. В связи с тем, что для успешной карьеры женщина должна обладать выдающимся умом, образованием и внушительным списком качеств, женский стиль лидерства эффективен [1, с. 87] и имеет ряд отличительных характеристик. Понятие лидера организации ассоциируется с духом соревнования, упорством, в некоторой степени агрессивностью – мужскими характеристиками, поэтому изначально женщина-лидер вела свое дело, в точности повторяя мужской стиль лидерства [18]. В настоящий момент можно выделить три характерных стиля руководства женщины-лидера: 1) ориентированный на задачу. Самый важный аспект рабочей деятельности – выполнение поставленных целей, но при этом внимание к сотрудникам вполне достаточное. Решения принимаются в результате совместного обсуждения, отношения подчеркнуто стремятся быть неформальными; 2) тип начальника. Противоположность первому типу лидерства. Женщина стремится

к

жесткой дисциплине и иерархии в организации, отношения строго формальны. Отношениям в коллективе уделяется недостаточное внимание, направленность на задачи организации. Фиксирование в бумажном виде всех полномочий и обязательств. 3) молодая женщина-координатор. Уделяет внимание отношениям внутри коллектива, а не личным. Принятие решений коллегиально, ответственность каждого сотрудника за свою обязанность [6, с. 57-62].

Женское лидерство носит ситуативный характер: женщины располагают большим арсеналом средств руководства, которые используют в зависимости от сложившейся ситуации, также часто совмещают различные стили руководства (например, координатор-руководитель). Женщины скорее предпочитают выполнять каждодневную рутинную работу, предпочитают оставаться в «зоне комфорта», активно используют бюрократическую систему, стремятся наладить отношения в коллективе, пользуются властными полномочиями в крайних случаях.

Женский и мужской стиль руководства в целом имеют ряд отличительных характеристик:

- женщины легче приспосабливаются к изменяющейся ситуации.
- мужчины нацелены на выполнение сверхсложных задач в минимальные сроки.
- женщины доверяют бумажной документации.

Оба стиля руководства оказываются эффективны, но в разных ситуациях: женский в менее сложной, мужской в более сложной. Лидеры-мужчины - приверженцы традиционного стиля управления, в то время как женщины следят за прогрессом и применяют новые модели руководства.

Характеристики данных двух типов служат базисом для принятия решений о наилучшем лидере для организации.

## 2.2. Национальные особенности лидерства.

Национальная культура – это ценности и идеи, разделяемые представителями одной нации, и направляющие их поведенческие аспекты. Такое поведение еще называют национальным характером. Он передается из поколения в поколение. Национальный характер влияет на многие аспекты лидерства, поскольку народы отличаются по их отношению к распределению власти в обществе и организации, процессу анализа и принятия решений, временной ориентации и многим другим характеристикам. Попытки создать иерархическую организацию и сконцентрировать власть в руках ее руководителя вряд ли увенчаются успехом в эгалитарной и коллективистской голландской культуре, точно так же, как демократический и неформальный стиль взаимодействия лидера со своими последователями не принесет ему успеха в странах Ближнего Востока.

Чтобы эффективно управлять в сложной и многообразной глобальной среде, лидеры должны добавить к имеющимся у них "стандартным" компетенциям открытость, понимание других культур и способность взаимодействовать с их представителями, умение адаптироваться в нетрадиционных ситуациях, толерантность к неопределенности, терпимость и, конечно, чувство юмора.

Каждая из национальных культур имеет свои представления о том, что приемлемо и недопустимо в отношениях между лидером и последователями, поэтому можно говорить о национальных лидерских стилях, которые проявляются в организационной архитектуре, коммуникации, системах управления.

Рассмотрим особенности лидерства в некоторых странах.

### 1. Особенности японского лидерства

Японский стиль лидерства основан на особенностях менталитета, традициях и групповом развитии в процессе совместной деятельности. Персонал японских компаний отличается трудолюбием, ответственностью, дисциплиной, а также высокой самоорганизацией, способностью к

самоуправлению и умением поддерживать новое. Восприимчивость всего передового является наиболее заметной характеристикой японского лидерства.

Прочной базой японского лидерства стала господствующая в Японии религия - синтоизм. Культ божественной природы и предков обеспечивает устойчивость моральных ценностей и формирует черты национальной психологии. В японском языке отсутствуют слова, обозначающие понятие лидерства в смысле единого предводителя или вождя. Лидерство по-японски неотделимо от групповой работы.

Японскому стилю присущ групповой дух в сочетании с "фирменным патриотизмом" и стремлением к гармонии в процессе совместной работы. Японцы в совершенстве владеют групповой техникой принятия решений.

Техника групповой работы опирается на деловую активность сотрудников, расширенные области принятия ими решений, а также на свежие идеи и энергию для их реализации. Содержанием лидерства является управление интеллектуальными ресурсами личности каждого члена группы, а его целью - обеспечение безопасных условий для реализации личностных потенциалов взаимодействующих сотрудников при решении задач организации. Ядром внутренней динамики японского лидерства стала группа, а его спецификой - коллективизм, органически увязанный с полномочиями и ответственностью каждого сотрудника. На этих базисных принципах строится схема управления целыми корпорациями. На японских фирмах нет соперничества между отдельными работниками, а соревнование между ними не поощряется. Вместе с тем серьезная борьба за лидерство идет между группами. Групповое лидерство по-японски - это лидерство не в группе, а самой группы. Оно основано на групповой психологии как сугубо японском национальном качестве или явлении, которое состоит в приоритетах коллективных целей и преданности группе.



## 2. Особенности российского лидерства.

В последние годы российские компании все больше внимания уделяли повышению эффективности своей деятельности. Многие наиболее очевидные изменения уже проведены, и, судя по опыту эволюции компаний в других странах, в ближайшем будущем одной из ключевых задач российского бизнеса станет развитие лидерского потенциала на всех уровнях организации.

Россия обладает мощным лидерским потенциалом - необходимым "сырьем" для выращивания лидеров. Российских лидеров отличают не только удивительная воля к победе и готовность добиваться ее любыми средствами, но и более ярко выраженная, чем у многих их западных коллег, вера в свои силы и желание действовать. Сдаваться, отступать перед сложностями или признавать, что "этого сделать нельзя", - не в характере российских руководителей.

Существует, однако, ряд российских особенностей, осложняющих развитие лидерских качеств у широкого круга менеджеров. Одни из этих особенностей объясняются культурной спецификой страны, другие скорее носят структурный характер и обусловлены недавним прошлым российских организаций и предприятий, третьи связаны с молодостью российского бизнеса.

- Доминирование личных отношений над профессиональными.
- Неумение работать в команде.
- Чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей.
- Отсутствие опыта и культуры развития персонала.

Есть несколько общих черт, характерных для современного российского лидерства, - "царское" положение лидера и значительная дистанция между ним и подчиненными, даже самыми близкими, составляющими еще один неотъемлемый атрибут отечественного лидера - узкую группу доверенных лиц, частную "Боярскую думу". Отечественные бизнес - лидеры ежедневно сканируют окружающую среду в поисках новых возможностей, а во власти видят важнейший потенциальный источник конкурентных преимуществ,

уделяют управлению отношениями с ней львиную долю своей энергии и харизмы и добиваются в этом деле впечатляющих успехов.

Поэтому, чтобы овладеть инструментами создания и настройки системы развития лидерского потенциала, российским лидерам придется многому научиться, пересмотреть свои взгляды, провести существенные изменения.

### 3. Особенности лидерства в США

В США во главе организации стоит харизматический лидер-одиночка (например, Вашингтон, Слоун, Велш), указывающий своим последователям путь к светлому будущему. Последние ожидают от него красивых речей, запоминающихся лозунгов и решительных действий. Если этого не происходит, наступает разочарование и апатия.

Американская организация построена так, чтобы постоянно поддерживать высокий уровень адреналина в крови у своих членов - краткосрочно ориентированные системы стимулирования, высокая доля переменной части в вознаграждении, никаких гарантий занятости индивидуальный подход к подчиненным, возможности быстрого карьерного роста. Профессиональная коммуникация проста и незатейлива, люди обсуждают реальные проблемы с первой минуты разговора.

Черты американского лидерства: целеустремленность, настойчивость и умение доводить до конца начатое дело, единство слова и дела, краткость и ясность слова.

Многие практики управления, психологи, социологи пришли к мнению, что американские руководители и лидеры должны использовать для улучшения отношений с персоналом демократический стиль руководства, но изменение жестких методов управления на "человеческие отношения" до сих пор не имеют места в большинстве американских компаний.

Использование жестких методов управления в США практически считается оправданным и беспроигрышным, поскольку запланированные и тщательно подготовленные руководителем мероприятия наталкиваются на

преграды человеческого фактора. Авторитарный лидер может добиться более высоких результатов работы, используя такие отрицательные психологические явления, как агрессия.

Американские социологи и психологи утверждают, что в организациях и на предприятиях не хватает "человеческого лица". Это означает, что всем руководителям и лидерам начиная с самого "верхнего этажа" управления и, заканчивая "низовым", нужно менять стиль управления и внедрять дружеские отношения со своими подчиненными и коллегами.

#### 4. Особенности лидерства в Европе

Особенности лидерства европейских менеджеров зависят от традиций национальных культур: например, во Франции отсутствует жесткий контроль, но доминируют связи и знакомства, в Голландии - обязательно соблюдение принципа коллегиальности при выработке важных решений, в Бельгии - существует четкая система экономической защиты от вторжения американского и японского капитала.

Современный лидер в европейской фирме должен иметь квалифицированную профессиональную подготовку, владеть высоким образовательным статусом, обладать эрудицией, рациональностью, прагматизмом, бережливостью, надежностью в отношениях, строго соблюдать все договорные обязательства.

Руководители европейских компаний полагаются преимущественно на директивный стиль лидерства. Для директивного стиля характерен авторитарный подход ("делайте, как я сказал"), при котором лидер полностью берет контроль в свои руки, отдает распоряжения и критически оценивает работу сотрудников.

В условиях кризиса и экономической неопределенности европейский лидер должен:

- Знать бизнес, четко представлять потребности клиентов организации, движущие силы отрасли, специфику производственной деятельности, ее финансовые аспекты;

- Иметь высокую профессиональную подготовку, компетентность, обладать высоким образовательным статусом, эрудицией;

- Планировать и разработать альтернативные решения, вести учет мотивации сотрудников, разрешать конфликтных ситуаций, иметь способность к обучению и развитию;

-Иметь такие деловые качества, как рациональность, прагматизм, бережливость, надежность в отношениях, соблюдение договорных обязательств;

-Обязательно следовать традициям, исходя из особенностей традиций каждой из стран Европы.

Лидерство - неотъемлемый компонент командной работы, самая эффективная форма человеческого взаимодействия, направленная на достижение цели. В каждой стране, в каждом уголке мира свои правила, свои особенности лидерства: в Японии лидерство ориентировано на группу, в России - можно сказать, что основано на интуиции, в Европе направлено на борьбу с кризисом и, одновременно, нацелено на сохранение традиций и т.д. Необходимо понять то, что именно поведение лидеров - наиболее значимый фактор, определяющий то, как сотрудникам работается в коллективе. Хорошие лидеры вселяют в сотрудников энтузиазм, вовлекают в работу и мотивируют прилагать дополнительные усилия на благо своей компании. И только совсем немного лидеров создают климат, позволяющий сотрудникам в полной мере проявить себя, и это вселяет особенное беспокойство именно сейчас, когда организации по всему миру стремятся повысить эффективность деятельности и получить максимальные результаты от своих работников [16].

### 2.3. Возрастные особенности лидерства.

«Биологический возраст оказывает довольно серьезное воздействие на осмысление лидерской роли и подход к решению задач в области разработки программных средств» [19].

Для молодёжи свойственны следующие черты:

- Быстрое усвоение информации
- Восприятие новых технологий (отсутствие консерватизма)
- Многие задачи кажутся легко выполнимыми
- ощущение бессмертности , которое позволяет им добиваться великих достижений.

Качества взрослых людей и людей в возрасте «в возрасте»

- Мудрость, опытность
- Большой консерватизм
- Они все больше ощущают свою смертность и пытаются выжать максимум из каждого прожитого дня.

Согласно этим исследованиям, возраст действительно обуславливает определенный подход к рабочей деятельности, и в особенности это касается лидерства.

«По мнению психологов «наиболее сложным, но и наиболее продуктивным для формирования лидерских качеств, представляется подростковый возраст.

Была отмечена динамика следующих качеств:

- готовность к принятию решения
- умение презентовать себя
- быстрота сотрудничества» [20].

## Глава 3. Восприятие характеристик лидера молодым поколением.

### 3.1. Исследование восприятия лидерства в студенческих группах.

Проблема исследования - особенности видения лидера глазами современной молодёжи, особенности восприятия основных особенностей (гендерных, национальных, возрастных) лидера современной молодёжью.

Цель исследования - формирование представлений о некоторых характеристиках лидера.

Объект исследования - лидер и некоторые его характеристики (возраст, пол, национальность).

Организация и процесс исследования. Исследование проведено путём опроса респондентов в социальных сетях. Опрос включал в себя следующие пункты, по которым должны были высказаться респонденты:

1. Выбрали бы Вы на должность президента женщину?
2. Ваше отношение к руководителю – представителю отличной от вас национальности.
3. Какой возраст руководителя является для вас самым приемлемым.

### 3.2. Анализ результатов исследования.

В процессе исследования было опрошено 50 респондентов из них 64% девушек, 36% молодых людей. В исследование включались: студенты разных курсов и разных специальностей, также важным аспектом стал пол, опрашиваемых респондентов. Выборка осуществлялась таким путём, для того чтобы получить наиболее целостную картину восприятия лидера разными типами личностей студентов.

Первая часть исследования была направлена на изучение отношения к женщине, как к главе государства (диаграмма 1).



Опрос показал, что 58% респондентов не видят женщину в качестве президента. Важно отметить, что такого мнения придерживаются 80% из числа молодых людей и около 44% из числа девушек. Около 16% респондентов затрудняются ответить на этот вопрос. А 26% не против, чтобы женщина занимала должность президента.

Вышеупомянутые цифры говорят о том, что стереотип о неспособности женщины занимать высокий пост руководителя, стать истинным лидером до сих пор существует, даже в мировоззрении молодого поколения.

Вторая часть исследования была посвящена изучению вопроса об отношении к руководителю, принадлежащему к национальности, отличной от

национальности, опрашиваемого респондента (диаграмма 2).



По результатам опроса было выяснено, что почти 86% студентов высказали свое положительное либо нейтральное отношение по данному аспекту, что говорит о высокой степени толерантности среди молодежи. Что же касается негативного отношения, то можно сказать о том, что данной точки зрения придерживаются скорее мужчины, чем девушки.

Третья часть была направлена на выяснение вопроса, касаемого самого оптимального возраста руководителя (Диаграмма 3).





Здесь мы можем увидеть следующие результаты: 56% респондентов придерживаются мнения, что человек в возрасте от 35 до 45 лет самый деятельный и способный к руководству и лидерству; 34% студентов считают, что самый оптимальный возраст от 25 до 35 лет; и только 8% и 2% высказались за возраст старше 45 и от 20 до 25 соответственно. Из вышеперечисленных результатов можно сделать вывод, что большинство людей видят возраст руководителя в диапазоне от 25 до 45 лет. Возможно этот выбор был обусловлен тем, что на данный диапазон приходится самая продуктивная и эффективная часть жизни человека.

## Заключение.

Таким образом, лидерство представляет собой сложный социально-психологический феномен, тесно связанный с идеей руководства, и заключающийся в процессе доминирования одних личностей над другими. Лидер – это человек способный руководить, вести за собой людей, объединенных общей идеей, общими ценностями. Изучение данного вопроса имеет достаточно обширный характер и может изучаться с разных точек зрения. В ходе работы были изучены теоретические аспекты, такие как: понятие «лидерство», теории и стили лидерства и руководства, были выявлены гендерные национальные и возрастные особенности лидерства. Кроме того, было проведено исследование «Восприятие характеристик лидера молодым поколением», которое показало, какого мнения придерживается молодое поколение по поводу особенностей руководителя.

По проведенному исследованию мы можем сделать вывод, что респонденты не видят в женщине истинного лидера, «голоса» в пользу мужчин-руководителей говорят о наличии гендерного стереотипа. Что же касается национального вопроса, то здесь мы видим терпимое, толерантное отношение к представителям других национальностей в качестве руководителя. Также можно сказать, что самым деятельным возрастом для руководства люди считают диапазон лет 35-45, так называемый средний возраст, на которые приходится пик эффективности работоспособности человека. Результаты данного исследования помогают понять, какие характеристики люди приветствуют в лидере/руководителе, а какие отвергают.

## Список литературы.

1. Бендас Т. В. Гендерные и культурные различия в оценке успешности студенческих лидеров и вузовских руководителей //Вестник Оренбургского университета. – 2001. – №. 1.
2. Горчакова Г.Г. Мифология женской карьеры//Психология лидерства. Хрестоматия. - Мн., 2004. - С. 63-70.
3. Дунаев, В.Ю. Общение и личность. М.: Просвещение, 2010.
4. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014.
5. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. - СПб.: Питер, 2002. - 678с.
6. Самарцева О. К., Фомина Т. А. Мужчина и женщина: менеджмент в сфере бизнеса //Социологические исследования. – 2000. – №. 11.
7. Чирикова А. Е. Женщина и мужчина как топ - менеджеры российских компаний //Социологические исследования. – 2003. – Т. 1. – С. 22-32.
8. Лидерство. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: [www.xreferat.ru](http://www.xreferat.ru)
9. Психология лидерства. [Электронный ресурс]/Режим доступа: [www.psychogood.ru](http://www.psychogood.ru)
10. Теории лидерства. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://aboutyourself.ru/psyteorii/vosem-teorij-liderstva.html>
11. Психология и бизнес. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://www.psycho.ru/library/841>
12. Основные теории лидерства. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/liderttheory.htm>

13. Характеристики лидера. [Электронный ресурс]/Режим доступа: [http://www.treko.ru/show\\_article\\_785](http://www.treko.ru/show_article_785)
14. Лидерство. [Электронный ресурс]/ Режим доступа: <http://de.ifmo.ru/--books/0062/69.html>.
15. Индивидуальная стратегия и тактика руководства. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://ovendij.ru/ruli/stliru104.html?start=1>
16. Структура личности. [Электронный ресурс]/Режим доступа: [http://knowledge.allbest.ru/psychology/3c0a65635b3bc78b4c53b88421316d27\\_0.html](http://knowledge.allbest.ru/psychology/3c0a65635b3bc78b4c53b88421316d27_0.html).
17. Лидерские качества. [Электронный ресурс]/Режим доступа: [http://revolution.allbest.ru/psychology/00320601\\_0.html](http://revolution.allbest.ru/psychology/00320601_0.html)
18. Экономика и менеджмент. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/02/3811>
19. Лидерство. [Электронный ресурс]/Режим доступа: [www.programmers-leading.ru](http://www.programmers-leading.ru).
20. Особенности лидерства. [Электронный ресурс]/Режим доступа: <http://migdal.ru>.