ТЕМА 3. ТЕОРИИ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ

План:

1. Теория Ф. Вудс

2. Типы лидеров по Р. Кеттел и Г. Стайс

3. Исследования Р. Стогдилл

4. Качества лидера по Р. Манн

5. Теория А. Лоутон и Э. Роуз

**1. Теория Ф. Вудс**

В первых исследованиях лидерства считалось, что человека как лидера определяют и сохраняют за ним этот статус при любых условиях исключительно его личные качества. Взгляд этот закономерно вытекал из традиционных представлений историков (Плутарх, Тит Ливий) и философов (Платон, Аристотель, Гегель) о роли выдающихся личностей в истории. Теоретики XIX столетия выдвинули концепцию лидера как человека, обладающего уникальными качествами, поражающими воображение масс и объясняли феномен лидерства на основе наследственных факторов: лидерами рождаются, а не становятся.

Американский ученый Ф. Вудс (Woods, F.), проследив генезис королевских династий 14 наций за десять столетий, пришел к выводу, что форма их проявления зависели от способностей правителей.

Ф. Вудс утверждал, что правитель определяет состояние страны в соответствии со своими возможностями: каков правитель, таков и народ. Такое заключение объясняло процесс лидерства проявлением тех или иных лидерских качеств.

Под лидерскими качествами понимается совокупность психологических и физиологических качеств личности, способностей и особенностей взаимодействия с группой, обеспечивающих успешность выполнения им лидерских функций. Ф. Вудс в своей работе «Влияние монархов: движение к новой науке истории» (1913) пытался дать эмпирическое обоснование своего подхода.

Он исследовал деятельность 386 правителей в Западной Европе с XII столетия до французской революции конца XVIII в., классифицировав их по ряду признаков, в частности разделив на три группы: сильных, посредственных и слабых монархов.

Сравнив характеристики монархов с характеристиками периодов их правления, он обнаружил, в частности, что сильные, посредственные и слабые монархи ассоциируются в 70 % случаев соответственно с сильными, посред- 20 ственными и слабыми эпохами, но в 10 % сильные монархи связываются со слабыми периодами и наоборот. Хотя и сам автор признает, что из этих наблюдений могут быть сделаны разные выводы, в том числе и такой, что характер исторических условий производит соответствующие качества монархов, Ф. Вудс считает, что, напротив, вывод должен быть таков: монархи оказывают решающее влияние на исторические условия.

При этом Ф. Вудс прибегает также и к биологическим аргументам, точнее, теориям входившей тогда в моду генетики, трактуя монархов как некую особую человеческую подрасу. 2.

**Типы лидеров по Р. Кеттел и Г. Стайс**

Еще одной попыткой выявления лидерских черт была теория Р. Кеттел (Cattel R.) и Г. Стайс (Stice G.), которые на основе анализа характеров людей определили три типа лидеров в зависимости от их личностных качеств: – «технический» лидер, эффективно решает оперативные задачи; имеет больше других типов лидеров возможность влиять на членов группы, т.к. непосредственно с ними связан; – «выдающийся» лидер, оказывает наиболее сильное влияние на действия группы в любой ситуации; – «харизматический» лидер, он наиболее симпатичен для подчиненных (от греч. charizma – дар, благодать божья, милость богов).

Согласно английскому философу, социологу и психологу Р. Кеттелу, черты личности представляют собой относительно постоянные тенденции реагировать определенным образом в разных ситуациях и в разное время. Спектр действия этих тенденций чрезвычайно велик.

Иначе говоря, черты представляют собой гипотетические психические структуры, обнаруживающиеся в поведении, которые обуславливают предрасположенность поступать единообразно в различных обстоятельствах и с течением времени.

Сопоставление черт личности лидеров с качествами последователей выявило, что лидеры значительно опережали последователей по следующим восьми свойствам личности (причем это в равной степени касается каждого из типов лидера): – нравственная зрелость, или сила «Я»; – влияние на окружающих, или доминирование; – целостность характера, или сила «Сверх–Я»; – социальная смелость, предприимчивость; – проницательность; 21 – независимость от вредных привычек; – сила воли, поведенческая компетентность; – психологическая устойчивость: отсутствие излишних переживаний, нервного напряжения.

Лидеры различных типов, имея общие характеристики, между тем отличались по некоторым показателям. Например, «технический» тип лидера, по данным исследователей, обладал более высоким интеллектом, а «харизматический» тип был более устойчив эмоционально.

Р. Каттел и Г. Стайс сделали выводы: индивид с низким показателем социальной смелости, предприимчивости (робкий, пассивный, неуверенный в себе) вряд ли может стать лидером; тот, кто обладает высоким показателем психологической устойчивости (чрезмерно осторожен, часто волнующийся) вряд ли будет вселять уверенность в других людей; если группа более всего ориентирована на высшие ценности, то лидера для нее следует искать среди людей с высоким показателем целостности характера, или силы «Сверх–Я».

**3. Исследования Р. Стогдилл**

В 40–е г.г. ХХ века ученые подвергли анализу собранные в результате эмпирических исследований многочисленные факты о соотношении качеств лидеров. В 1948 г.

Американский психолог, профессор менеджмента Ральф Стогдилл (Stogdill, R.) сделал обзор более ста исследований и обнаружил, что изучение личных качеств лидеров дает противоречивые результаты. Однако он тоже из огромного списка лидерских качеств выделил пять приоритетных черт хозяйственного лидера: – интеллект и стремление к знаниям, – господство или преобладание над другими, – уверенность в себе, – активность и энергичность, – компетентность (знание дела).

Р. Стогдилл отметил, что, однако, эти пять качеств, не всегда объясняли появление лидера. Многие люди с этими качествами так и оставались последователями. В разных ситуациях лидеры, действующие наиболее эффективно, обнаруживали разные личные качества. Поэтому Р. Стогдилл сделал следующий вывод: человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств. Именно сложившиеся конкретные обстоятельства определяют отбор лидера и детерминируют его поведение.

Качества лидера по Р. Манн В 1959 г. на основе анализа существовавших исследований лидерских качеств аналогичную идею выдвинул Ричард Манн (Mann R.).Он выделил те качества, которые в значительной степени влияют на поведение человека как лидера:

– интеллект (Р. Манн обнаружил, что результаты 28 независимых исследований указывали на несомненно положительную роль интеллекта в лидерстве);

– приспосабливаемость (это качество подчеркнули 22 исследования);

– общительность (результатам 22 исследований давали основания полагать, что лидеры, как правило, открыты);

– способность влиять на людей (согласно 12 проведенным исследованиям это свойство человека напрямую связано с лидерством);

– отсутствие консерватизма (из всех исследований 17 выявили отрицательное влияние консерватизма на лидерство);

– восприимчивость и эмпатия, т.е. умение понять другого, вжиться в его роль (результаты 15 исследований говорят о том, что эмпатия играет в лидерстве определенную, хотя и не значительную роль).

Р. Манн обнаружил, что важность указанных черт и точность их оценки зависят от того, с каких позиций выполняется анализ лидерства: с точки зрения члена группы, с точки зрения наблюдателя (исследователя) или с точки зрения соответствия лидера определенным критериям.

Так, способность к адаптации (приспосабливаемость) гораздо точнее оценивается членами группы, а общительность легче установить при помощи метода формальных критериев. В то же время, если ориентироваться на мнение членов группы, то экстраверты и интраверты имеют равные шансы стать неофициальным лидерами.

Таким образом, роль отдельных черт характера в лидерстве неоднозначна и во многом зависит от исследовательской позиции и контекста, в котором лидерство реализуется.

**5. Теория А. Лоутон и Э. Роуз**

В конце ХХ века наметился спад интереса к изучению тех качеств, который необходимы для становления лидера. Но классификация, составление каталогов и моделей лидерских черт продолжают быть актуальными и «завораживают» исследователей.

Современные исследования развития лидерского потенциала и лидерских качеств представлены именами ученых А. Лоутон и Э. Роуз.

 По их мнению, лидер – это тот, кто превращает сослуживцев в людей, сотрудничающих с ним по убеждению. По итогам семинара руководителей, проведенного в Лондоне в 1987 году, А. Лоутон и Э. Роуз предложили следующие десять качеств лидера-руководителя:

 – дальновидность – умение сформировать облик и задачи организации;

 – умение определить приоритеты –способность различать, что необходимо, а что просто важно;

 – умение мотивировать последователей выражением признания и вознаграждением за успехи;

– владение искусством межличностных отношений: умение говорить, слушать, подсказать, быть уверенным в своих действиях;

 – «политическое чутье», способность понимать запросы своего окружения и лиц, имеющих власть;

– стойкость – непоколебимость перед лицом оппонента;

– харизма, или обаяние – нечто не поддающееся определению, но пленяющее людей;

– способность идти на риск в таких вопросах, как делегирование, полномочий последователям;

 – гибкость – способность отзываться на новые идеи и опыт;

 – решительность, твердость, когда этого требуют обстоятельства.

Итак, единого мнения о том, какими же качествами должен обладать лидер, до сих пор не существует. Перечисленные выше модели лидерских черт ничего не говорят о степени важности той или иной из них.

При подходе к лидерству только с точки зрения теории черт остаются неучтенными многие аспекты этого процесса, например, взаимоотношения «лидер – последователи», условия среды, в которых осуществляется лидерство. Хотя не вызывает сомнения тот факт, что лидер должен обладать качествами, способными вызвать доверие последователей.

Черты лидера нужно рассматривать не изолированно от других элементов лидерства, а в связи с ними, и в динамике.

С другой стороны, выполнение лидерских функций развивает необходимые для этого качества. В человеке, который на протяжении долгого времени исполняет роль лидера, формируются и закрепляются требуемые для этого черты.