

Лекция. Структура социальной власти в малой группе. Типология стилей руководства



План

1. Структура социальной власти в малой группе.
Виды лидерства.
2. Типы руководства.
3. Коммуникативная структура группы.

1. Структура социальной власти в малой группе. Виды лидерства.



Структура социальной власти в малой группе - это система взаиморасположений членов группы в зависимости от их способности оказывать влияние в группе.

Руководство - это влияние социально зафиксированной формальной природы.

Лидерство подразумевает спонтанно возникающее внутри группы психологическое влияние одного члена группы на других.

1. Структура социальной власти в малой группе. Виды лидерства.



Функция социального управления реализуется через феномены лидерства и руководства.

Лидером принимается и считается тот, чьи установки и ориентации становятся референтными, то есть исходными эталонами для всех или большинства членов группы в оценке ими значимых аспектов ее жизнедеятельности.

1. Структура социальной власти в малой группе. Виды лидерства.



- **Лидер** - это лицо, облеченное властью, имеющее авторитет и право на влияние и оценку.
- **Лидерство в малой группе** — это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов.
- **Лидерство** основано на личных качествах лидера и социально-психологических отношениях, складывающихся в группе.



- Б.Д. Парыгин называет следующие различия лидера и руководителя:
- 1) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;
- 2) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство - элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;



- 3) лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;
- 4) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство - явление более стабильное;
- 5) руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;



- 6) процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) значительно более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;
- 7) сфера деятельности лидера - в основном малая группа, где он и является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет малую группу в более широкой социальной системе (Парыгин Б.Д, 1971).



Теории происхождения лидерства.

- **«Теория черт»**, разрабатываемая в рамках поведенческого подхода, исходит из положений немецкой психологии конца XIX – начала XX в. и концентрирует свое внимание на врожденных качествах лидера.



- Ситуационный подход. На смену теории черт пришло новое объяснение, сформулированное в «**Ситуационной теории лидерства**». Теория черт в данной концептуальной схеме не отбрасывается полностью, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации.



- В рамках функционального подхода лидерство понимается как функция группы, т.е. явление, порождаемое особенностями групповой активности и характеристиками группы в целом. Этот третий вариант решения проблемы был представлен в так называемой системной теории лидерства, согласно которой лидерство рассматривается как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер – как субъект управления этим процессом.



Виды лидерства:

- **Инструментальные деятельности** направлены на выполнение группой ее целевых функций, ради которых она и была создана.
- **Экспрессивные деятельности** направлены на поддержание группы как единого целого, ее дальнейшее развитие и сплочение.



- Внутри **инструментального лидерства** можно выявить лидера-организатора, лидера-инициатора, лидера-эрудита, лидера-мастера, лидера-скептика и т. д.
- А среди **экспрессивных лидеров существуют:**
лидер эмоционального напряжения
(социометрическая "звезда"), лидер-генератор
эмоционального настроения и т. д.



- **Руководство** - другая форма реализации социального управления в малой группе.
- **Руководство** можно определить как 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.



- Лидерство представляет собой психологическую характеристику поведения определенных членов группы, а руководство является социальной характеристикой отношений в группе, прежде всего, с точки зрения распределения ролей управления - подчинения.



- **Во-первых**, чаще всего лидер и руководитель группы имеют различную ориентацию: руководитель всецело направлен на задачу, а лидер больше ориентирован на внутренние интересы группы.
- **Во-вторых**, можно выделить лишь достаточно специфический род групп, для которых будет эффективным слияние в одном лице руководителя и инструментального лидера.
- **В-третьих**, существует немало типов социальных групп, где в силу существенных возрастных или статусных различий руководителя и членов группы, описанное выше совмещение невозможно. Это в полной мере относится к студенческой группе.



Основным инструментом психологического влияния руководителя на группу является его **авторитет**.

Психологические факторы, определяющие меру авторитетности руководителя:

некоторые личностные особенности, организаторский и мотивационный потенциал (способность лидировать в качестве лидера-организатора и лидера-мотиватора), ценностную привлекательность личности руководителя для членов группы (готовность разделить его принципы и идеалы) и наиболее существенный фактор - стиль управления, реализуемый руководителем.

2. Типы руководства



- Единоличный (авторитарный).
- Пассивный (либеральный).
- Коллективный (демократический).



- **Авторитарный стиль** (или как его еще называют, волевой, директивный) основан на жестких и односторонних требованиях руководителя, проявляющихся в форме приказов, требований, распоряжений и указаний.

Согласие исполнителей, их мнение мало интересуют такого руководителя. Подобный стиль вырабатывает у руководителя привычку **строгого контроля всех действий подчиненных, частого вмешательства в работу.** Такой руководитель, чтобы стимулировать подчиненных, подгоняет их словами, раздраженным криком, иногда даже бранью, уничтожающей достоинство людей.



- У авторитарного стиля есть свои положительные и отрицательные стороны. Преимуществом являются централизация и оперативность воздействия на подчиненных. Использование такого стиля вполне оправданно, когда отсутствует дисциплина в коллективе или возникли экстремальные ситуации.

Но авторитарный стиль не гибок, не умеет перестраиваться в зависимости от обстановки, подавляет у людей желание работать творчески, инициативно.



- **Либеральный стиль (попустительский, пассивный)** характеризуется невмешательством в дела команды. В основном служит лишь источником информации для сотрудников. Как правило, такой руководитель избегает конфликтов, споров при обсуждении производственных вопросов.



- Положительной чертой этого стиля является большая самостоятельность подчиненных. Не умея быть жестким с подчиненными даже когда это необходимо, он использует лишь просьбы и уговоры.
- Недостаток такого стиля - в чрезмерно близкой дистанции с подчиненными. И это обстоятельство не позволяет использовать многообразие методов руководства и не способствует плодотворной работе. Чаще всего такой руководитель попадает под влияние группы или отдельных подчиненных и исполняет их желания.



- Наиболее успешному исполнению руководящих функций способствует **коллегиальный (демократический) стиль руководства**, который предусматривает широкий диапазон действий руководителя в самых разнообразных ситуациях.

Типология лидеров (К. Левин)

Стиль	Формальная сторона	Содержательная сторона
Авторитарный стиль	Деловые, краткие распоряжения	Дела в группе планируются заранее
	Запреты без снисхождения, с угрозой	Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны
	Четкий язык, неприветливый тон	Голос руководителя – решающий
	Похвала и порицания субъективны	
	Эмоции не принимаются в расчет	
	Показ приемов – не система	
	Позиция лидера – вне группы	
Демократический стиль	Инструкции в форме предложений	Мероприятия планируются не заранее, а в группе
	Не сухая речь, а товарищеский тон	За реализацию предложений отвечают все
	Похвала и порицание – с советами	Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются
	Распоряжения и запреты – с дискуссиями	
	Позиция лидера – внутри группы	
Попустительский стиль	Тон – конвенциональный	Дела в группе идут сами собой
	Отсутствие похвалы, порицаний Лидер не дает указаний	Никакого сотрудничества Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера
	Позиция лидера – незаметно в стороне от группы	

3. Коммуникативная структура группы



Коммуникативная структура группы - это совокупность позиций членов группы в системах информационных потоков, связывающих членов группы между собой и внешней средой, а также концентрация у них того или иного объема групповой информации.

Владение информацией - важный показатель положения члена группы.

3. Коммуникативная структура группы



Человека, являющегося информационным центром группы, называют "**коммуникативным лидером**", насколько близки его возможности к лидерским.

информация адресуется обычно именно высокостатусным членам группы, то есть обладание информацией связано с величиной статуса индивида. Характер сообщаемой информации также зависит от групповой позиции человека: чем выше статус, тем более доброжелательный характер придается передаваемой информации.



Типы коммуникативных сетей:

- централизованный;
- децентрализованный.



Централизованные коммуникативные сети характеризуются тем, что в них один из членов группы находится в центре информационных потоков и играет основную роль в организации обмена информацией и межличностного взаимодействия.

Через него осуществляется общение остальных участников данной деятельности, которые непосредственно между собой контактировать не могут.



Существуют **различные варианты централизованной сети: фронтальная, радиальная, иерархическая.**

- **Фронтальная структура** специфична тем, что ее участники, не вступая в контакт друг с другом, все же находятся рядом, видят друг друга. Этот факт во многом помогает им, так как позволяет учитывать реакции и поведение других участников взаимодействия.
- **Радиальный вариант** отличается тем, что здесь вся информация передается членам группы только через центральное лицо. Это затрудняет получение обратной связи от партнеров, которых нельзя увидеть или услышать, но зато обеспечивает возможность работать полностью самостоятельно, до конца реализуя свою собственную позицию.
- **В иерархической структуре** имеется два и более уровней соподчинения членов группы, причем часть из них может видеть друг друга в процессе совместной деятельности, а часть - нет.



Варианты децентрализованных сетей.

Их основное отличие от сетей первого типа состоит в "коммуникативном равенстве" всех участников, то есть каждый из участников этой сети обладает одинаковыми со всеми остальными возможностями принимать, передавать и перерабатывать информацию, вступая в прямое общение с участниками совместной деятельности.

Цепной вариант децентрализованной сети предполагает, что общение и взаимодействие между членами группы осуществляется по цепочке.



Применение централизованных коммуникативных сетей целесообразно для решения конкретных задач, возложенных на группу, а также в тех случаях, когда необходимо простимулировать развитие лидерства и организационное сплочение группы.

Использование децентрализованных сетей уместно при решении нестандартных, не лимитированных временем сложных задач.