

10. Тарасенко, Н. Г. Место современной картины мира в разрешении проблемы формирования мировоззрения индивида на основе философии и педагогики космизма / Н. Г. Тарасенко // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2010. – № 3 (13). – С. 189–193.
11. Терегулов, Ф. Ш. Образование третьего тысячелетия / Ф. Ш. Терегулов // Образование в современной школе. – 2000. – № 8. – С. 47–56.
12. Холодный, Н. Г. Мысли натуралиста о природе и человеке / Н. Г. Холодный // Русский космизм. Антология философской мысли. – М.: Педагогика-Пресс, 1993. – 368 с.
13. Холодный, Н. Г. Избранные труды / Н. Г. Холодный. – Киев: Наукова думка, 1982. – 444 с.
14. Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.

REFERENCES:

1. Abisheva, A. K. Regarding the concept of “value” / A. K. Abisheva // Issues of philosophy. – 2002. – # 3. – P. 139–146.
2. Berdjaev, N. I. My philosophical world view / N. A. Berdjaev // N. A. Berdjaev About Russian philosophy. – Sverdlovsk, 1991. – P. 19–25. – Part 1.
3. Gorelov, T. A. Idea of evolution applied to ethical systems: synopsis of dissertation of the doctor of philosophical sciences / T. A. Gorelov. – M., 2006. – 47 p.
4. Kurakin, O. D. Russian cosmism as a social and cultural phenomenon / O. D. Kurakin. – M.: Publishing house of MFTI, 1993. – 132 p.
5. Malyshev, Yu. M. Phenomenon of a universe and its reflection in a modern science: synopsis of dissertation of the candidate of philosophic sciences / Yu. M. Malyshev. – Spb., 2007. – 31 p.
6. Nalimov, V. V. Spontaneity of consciousness / V. V. Nalimov. – M.: Thought, 1989. – 260 p.
7. Samokhvalova, V. I. Beauty against entropy / V. I. Samokhvalova. – M.: Science, 1990. – 176 p.
8. Semenova, S. G. Russian cosmism / S. G. Semenova // Russian cosmism. The anthology of philosophical thoughts. – M.: Pedagogika-press, 1993. – 368 p.
9. Solovyev, V.S. Meaning of love / V. S. Solovev // Russian cosmism. The anthology of philosophical thoughts. – M.: Pedagogika-press, 1993. – 368 p.
10. Tarasenko, N. G. The place of the modern picture of the world in the solution of an issue of formation of ideology of the individual on the basis of cosmism philosophy and pedagogics / N. G. Tarasenko // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd institute of business. – 2010. – # 3 (13). – P. 189–193.
11. Teregulov, F. Sh. Education in the third millenium / F. Sh. Teregulov // Education at the modern school. – 2000. – # 8. – P. 47–56.
12. Kholodnyi, N. G. Thoughts of the naturalist about the nature and the human being / N. G. Kholodnyi // Russian cosmism. The anthology of philosophical thoughts. – M.: Pedagogika-press, 1993. – 368 p.
13. Kholodnyi, N. G. The selected works / N. G. Kholodnyi. – Kiev: Naukova dumka, 1982. – 444 p.
14. The philosophical encyclopedic dictionary. – M.: The Soviet encyclopedia, 1983. – 840 p.

УДК 37.035

ББК 74.5

Доника Дмитрий Данилович,
к. ф. н., профессор кафедры педагогики и психологии
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград,
e-mail: meon_nauka@mail.ru

КРОСС-КУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ЛИДЕРСТВА

CROSS-CULTURAL APPROACH TO THE LEADERSHIP STUDYING

В статье проведен теоретический обзор современных подходов исследования феномена лидерства. В научном исследовании лидерства затрагиваются две методологические проблемы. Первая проблема касается использования качественных исследовательских методов, а вторая – уровней анализа. Основное внимание уделяется успешности выполнения лидером своих функций. В этом направлении интерес представляют характеристики лидера (или группы), связанные с оценками

его качеств, а также критерии эффективных лидеров. При характерологическом подходе делается акцент на личных атрибутах лидера. При этом считается, что навыки необходимы для реализации соответствующих личностных качеств в лидерских ролях. Выделяются три основные категории навыков: специальные, концептуальные, межличностные. При поведенческом подходе основное внимание уделяется непосредственно действиям лидера на работе, а также связи этих действий

с эффективностью лидерства. Основной вопрос в поведенческих исследованиях касается классификации стилей лидерского поведения, позволяющей проводить исследование и разрабатывать теории лидерской эффективности. Сделан вывод о необходимости разработки методической базы исследования лидера в организации для оптимизации кадровой политики в целом и модернизации социально-психологических элементов аудита на уровне отдельных организаций.

The theoretical review of modern approaches to investigation of a leadership phenomenon has been performed in the article. Two methodological problems are discussed in the leadership scientific investigation. The first problem refers to using of qualitative research methods, and the second problem refers to the levels of analysis. The basic attention is given to successful performance by the leader of his functions. In this case the characteristics of a leader (or a group) connected with evaluation of his features, as well as criteria of effective leaders are interesting. The characterological approach focuses on personal attributes of the leader. Thus it is considered, that the skills are required for implementation of corresponding personal qualities in leader's roles. Three basic categories of skills are distinguished: special, conceptual, interpersonal. The behavioral approach focuses mostly on direct actions of the leader at work, as well as connection of such actions with the leadership efficiency. The basic issue in behavioral researches refers to classification of styles leader's behavior, allowing carrying out research and developing theories leader's efficiency. The conclusion regarding necessity of development of methodical basis of research of the leader at the organization for optimization of personnel policy as a whole and modernization of social-psychological elements of the audit at the level of separate organizations has been made.

Ключевые слова: лидерство, культурный феномен, профессиональная группа, организационная иерархия, стиль управления, лидерская эффективность, социально-психологическая компетенция, должностная власть, кадровая политика.

Keywords: leadership, a cultural phenomenon, professional group, organizational hierarchy, style of management, leader's efficiency, the social-psychological competence, official authority, personnel policy.

Исследования, посвященные лидерству, разнообразны, поскольку ученые рассматривают это понятие с разных точек зрения¹. В некоторых исследованиях анализируются индивидуальные особенности сильных лидеров, включая демографические переменные, черты личнос-

ти, навыки и т. д.² Без последователей не может быть и лидера; соответственно в некоторых исследованиях анализируются отношения между лидером и последователями. Считается, что «сильные» лидеры достигают того, чего «слабые» лидеры достигнуть не могут, поэтому ряд исследований посвящен эффектам лидерства. Интересен и вопрос о контекстуальных эффектах лидерства – например, где труднее быть лидером: в тюрьме или в бизнес-организации? Таким образом, ситуация, в которой осуществляется лидерство, привлекает пристальное внимание. Изучаются и другие сферы в рамках исследования лидерства. Хотя такое разнообразие сфер исследования расширяет понимание лидерства, оно же создает и неопределенность в отношении того, что такое лидерство.

Нет единого взгляда на решение проблемы. Отличается ли «лидерство» (англ. leadership) от «управления» (management) или «администрирования», «руководства» (administration). Исторически и практически эти термины используются как взаимозаменяемые. Например, можно встретить такое предложение: «Лидеры (leaders) компании распределяют (manage) ресурсы и отвечают за управление (administration). И слегка в видеоизмененном виде: «Менеджмент (management) компании регулирует (administers) ее операции, обеспечивая лидерство (leadership)». Можно написать и другие предложения со сходным смыслом. Действительно ли эти термины являются синонимами? Некоторые исследователи считают, что это не так. По их мнению, менеджмент всегда предполагает административный контроль, но не всегда – проявление лидерства. Лидер создает образ будущего и вдохновляет других на поиск путей превращения этого образа в реальность. Поэтому значительный компонент лидерства имплицитно ориентирован на будущее. Менеджмент же и администрирование имеют отношение к деятельности, в большей мере связанной с настоящим. Некоторые ученые полагают, что для лидерства характерны героизм, т. е. колоссальность, которые отличают его от других родственных ему понятий. В связи с этим многие исследователи считают, что на «менеджера» могут выучиться многие, а лидер обладает уникальными качествами, которые невозможно развить в каждом.

В научном исследовании лидерства затрагиваются две методологические проблемы. Первая проблема касается использования качественных исследовательских методов, а вторая – уровней анализа³. Лоу и Гарнер сделали обзор исследований лидерства, проведенных за последнее десятилетие. В отличие от многих других областей исследований в области исследования лидерства применение качественных методов довольно распространено. По оценкам авторов, примерно в трети всех исследований лидерства, проведенных за последние 10 лет, использовались качественные методы. Кроме того, для исследований лидерства

¹ См.: Александрова, Т. Л. Методологические проблемы социологии профессий / Т. Л. Александрова // Социологические исследования. – 2000. – № 8 – С. 12; Доника, А. Д. Профессиональный онтогенез: медико-социологические и психолого-этические проблемы врачебной деятельности / А. Д. Доника. – М.: Академия естествознания, 2009. – С. 112–120; Попова, И. П. Профессии и профессионализм в международной дискуссии / И. П. Попова // Социологические дискуссии. – 2009. – № 8 – С. 52–57.

² См.: Доника, А. Д. Интериоризация профессиональной роли врача: социальные, психологические и соматические детерминанты: дис. ... д-ра соц. наук / А. Д. Доника. – Волгоград, 2010. – С. 43–46, С. 181–190; Обухова, Л. А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации: автореф. дис. ... д-ра соц. наук / Л. А. Обухова. – М., 2007.

³ Мансуров, В. А. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 36–46.

характерно использование разных уровней анализа. Исследования лидерства могут включать характеристики лидеров, характеристики группы последователей, ситуации, в которой осуществляется лидерство, а также взаимодействие этих факторов (например, определенные типы лидеров в определенных рода ситуациях). Лоу и Гарднер утверждают, что в исследованиях лидерства присутствуют все эти уровни анализа.

Лидерство интересно и теоретикам, и практикам. Выявление и развитие лидеров – одна из актуальных задач современной индустрии. Многие компании обучают свой персонал высшего уровня специальным навыкам (межличностных отношений, принятия решений, планирования), которые непосредственно влияют на успешность в роли лидера. В Гринсборо (штат Северная Каролина) действует организация «Центр креативного лидерства» (Center for Creative Leadership), в задачи которой входит развитие лидерских способностей ключевых кадровых фигур через обучение. Неудивительно, что армию также интересует проблема лидерства. Она финансирует разнообразные исследовательские проекты, способные расширить наши представления по этому вопросу. В целом в результате этого взаимопроникновения интересов теоретическая и практическая сторона проблемы лидерства находятся в равновесии.

Поскольку лидерство многогранно, исследователи сосредотачиваются на отдельных сферах. Некоторые исследователи рассматривают лидерство как реализацию *должностной власти*: чем выше должность в организационной иерархии, тем большей властью обладает занимающий ее работник. В качестве лидерства больше всего интересует легитимная власть, т. е. формальная власть, приписываемая той или иной должности. Должностная власть президента компании превосходит должностную власть менеджера; в свою очередь, менеджер обладает большей властью, чем секретарь. Рассмотрение лидерства с точки зрения должностной власти подразумевает отделение личности от роли. Индивидуальным особенностям уделяется мало внимания; центральное место занимает использование должностной власти. Специалисты используют такие термины, как «власть президентства» и «административное влияние», которые в действительности не связаны с людьми, занимающими соответствующие должности. Иногда история показывает, что лидеры не смогли использовать всю власть, которую предоставляла им их позиция. Некоторые лидеры, напротив, пытаются выйти за рамки полномочий, предписываемых их позиции. В некоторых государствах лидеры приходят к власти путем военных или политических переворотов. Согласно этой точке зрения, лидерство связано с положением в организации и основано на понятии власти.

Из общего количества исследований лидерства исследования, посвященные должностной власти, составляют сравнительно незначительную часть. Многие исследователи затрудняются отделять лидерство само по себе от характеристик людей, занимающих лидерские позиции. Однако исследования, посвященные должностной власти, свидетельствуют о том, что некоторые аспекты лидерства выходят за рамки индивидуальных различий.

Характеристики отдельных лидеров – один из наиболее исследованных аспектов лидерства. Большинство теорий лидерства основано на попытке понять различия в личностных особенностях и поведении лидеров. Эта позиция противоположна подходу, акцентирующему основное внимание на должностной власти, когда индивидуальные различия минимизируются. В большинстве ранних исследований лидерства рассматривались демографические и личностные переменные. В других исследованиях основное внимание уделялось тому, какое поведение демонстрирует лидер вне зависимости от его силы или слабости и как это поведение влияет на образ мыслей окружающих. Фразы типа «сильный лидер излучает уверенность» и «слабый лидер нерешителен» отражают суждения представителей школы, в которой подчеркивается важность лидера в лидерском процессе. За рубежом давно проводятся исследования и по отбору людей на лидерские позиции; в некоторых исследованиях осуществляется попытка обучения людей с целью развития у них лидерских навыков. Особое значение придается характеристикам лидера или его поведению и их влиянию на других. Другая сфера интереса – характеристики тех, кто следует за лидером, или ведомых. Это смещение акцента, представленного в предыдущем подходе, в том смысле, что лидерство понимается скорее с точки зрения тех, кого ведут, чем с точки зрения того, кто ведет. Жизненные наблюдения показывают, что с одними людьми лидерам работать легче, чем с другими. Военным лидерам давно известно, что некоторые группы новобранцев более восприимчивы. Преподаватели замечают различия между своими учениками. Руководители, занимающиеся обучением работников на производстве, обнаруживают отличия между разными группами учащихся. Таким образом, у нас есть доказательства того, что в разных группах успешность лидера неодинакова. Мы можем назвать этот класс исследований исследованиями «последователей».

В качестве примера рассмотрим преподавателя естественных наук. Учебный материал может оставаться практически неизменным, но поведение преподавателя будет изменяться вместе со сменой студентов. В один год у преподавателя может быть группа одаренных, мотивированных студентов, которые быстро усваивают материал. В свою очередь, преподаватель может предлагать им более трудные темы, лабораторные эксперименты и исследования на местности. В следующем году может податься группа студентов, с трудом усваивающих материал. Преподавателю придется обучать их в более медленном темпе, использовать больше примеров и проводить больше консультаций. К другим переменным можно отнести количество учащихся в группе, дисциплинарные проблемы и общую подготовку студентов. Таким образом, характеристики ведомых (студентов), например: интеллект, мотивация, число в группе, гармоничность межличностных отношений и общая подготовка, будут рассматриваться как факторы, влияющие на поведение лидера (преподавателя).

Некоторые исследователи считают целесообразным сосредотачиваться не на лидере или ведомых, а на от-

ношениях или связи между этими двумя сторонами, особенно на их взаимном влиянии. В центре внимания исследователей находится динамика этих отношений, хотя также рассматриваются характеристики лидеров и ведомых. В целом то, что лидеры «делают» с группой, так это оказывают влияние на ее членов, заставляя их двигаться к определенной цели. В исследованиях, посвященных процессу влияния, анализируется процесс его осуществления.

Понятие «влияние» подразумевает, что действия одного человека отражаются на действиях другого человека. Существует несколько способов влияния, в том числе принуждение, манипулирование, авторитет и убеждение. *Принуждение* предполагает изменение поведения силовыми методами. *Манипулирование* – это намеренно искаженное представление реальности. Человеку позволяют видеть лишь то, что вызовет необходимую реакцию. Люди, обладающие *авторитетом*, апеллируют к общему решению, предоставляющему им право оказывать влияние. *Убеждение* означает также представление суждений, когда воспринимающие их соглашаются с их ценностью.

Исследователи изучают, как эти способы влияния используются в отношениях между лидером и ведомыми. Например, Грин и Шрисхайм (Greene & Schriesheim, 1080) изучили два вида лидерского поведения: инструментальное и поддерживающее. При *инструментальном* лидерстве лидер разъясняет группе ее цели. *Поддерживающий* лидер благожелателен и уважительно относится к чужим потребностям. Грин и Шрисхайм классифицируют рабочие группы по их размеру. Результаты свидетельствуют о том, что на относительно небольшие группы наибольшее влияние оказывает поддерживающий лидер, а инструментальное лидерство лучше всего работает в больших группах (вероятно, потому что оно привносит в группу упорядоченность и структурированность).

В исследованиях, посвященных лидерству, уделяется внимание и ситуации, и контексту, в которых имеют место отношения лидера и ведомых. Ситуация может существенно отразиться на поведении, которое будет демонстрировать лидер, чтобы добиться эффективности. При исследовании ситуационных факторов основное внимание уделяется различиям между контекстами и их влиянию на поведение лидера.

Контекст, в котором осуществляется лидерство, влияет на поведение лидера. Например, Грин и Небекер (Green & Nebeker, 1977) изучили два вида ситуаций лидерства: одну благоприятную и одну неблагоприятную. В благоприятной ситуации лидеры делали акцент на межличностных отношениях и были благожелательны к членам группы. Однако в неблагоприятной ситуации лидеры больше ориентировались на задачу и были более обеспокоены достижением цели, а не межличностными отношениями. Грин и Небекер смогли продемонстрировать, что различные ситуации провоцируют разные стили лидерского поведения.

Последние из рассматриваемых здесь категорий – появление, эффективность лидера. Некоторых исследователей интересуют факторы, обуславливающие появление лидера в группе. Процесс появления лидера может

быть либо формальным (т. е. человека назначают лидером), либо неформальным (т. е. человек проявляет себя как лидер группы, не будучи формально назначенным). Исследователи анализируют такие характеристики, как возраст, пол, внешний вид лидера, либо рассматривают вербальное и невербальное поведение, связанное с последующим появлением лидера. Интерес также представляет характеристика группы, из которой появляется лидер⁴. Например, в одном из исследований (Goktepe & Schneider, 1989) автор сообщает об отсутствии различий в соотношении мужчин и женщин, проявляющих себя как лидеры. Однако члены группы с маскулинными гендерно-ролевыми характеристиками становились лидерами значительно чаще, чем члены группы с фемининными гендерно-ролевыми характеристиками. Таким образом, в центре внимания исследований этого направления стоит процесс, в результате которого одного из членов группы начинают рассматривать как лидера.

В исследованиях, посвященных эффективности лидера, основное внимание уделяется успешности выполнения лидером своих функций. В этом направлении интерес представляют характеристики лидера (или группы), связанные с оценками его качеств, а также критерии эффективных лидеров. В первом случае эффективного лидера можно определить как обладателя определенных характеристик, например, красноречие, восприимчивость, решительность и т. д., во втором случае эффективное лидерство рассматривается как успешное выполнение задач (т. е. эффективный лидер доводит до конца начатые дела) или принятие со стороны членов группы (т. е. эффективный лидер пользуется поддержкой группы).

В одном из исследований (Taggar, Hackett, & Saha, 1999) было обнаружено, что лица, проявившие себя как лидеры, обладают в первую очередь высоким уровнем общих умственных способностей, а также выраженными чертами сознательности, экстраверсии и эмоциональной стабильности по модели «Большой пятерки». Проблема появления и принятия лидера уже давно привлекает внимание индустриальных, организационных психологов.

Исследователи лидерства обычно не ограничивают сферу своих теоретических и экспериментальных изысканий одной из перечисленных областей. Исследователь, занимающийся процессами влияния, может также анализировать то, в каких ситуациях попытки влияния на других людей оказываются наиболее успешными. Интерес к личностным особенностям лидера может также включать интерес к особенностям ведомых. В таблице 1 обобщаются шесть основных областей исследования и перечисляются темы и вопросы, представляющие наибольший интерес для каждой из областей.

⁴ Доника, А. Д. Лидерство в медицинской профессии: проблемы социолого-психологического анализа / А. Д. Доника, Н. В. Сергеева // Социология медицины. – 2010. – № 1 (16). – С. 18–21.

Основные темы в исследованиях лидерства и связанные с ними проблемы

Тема исследования	Единица анализа	Исследуемые переменные	Исследуемые вопросы
Должностная власть	Организационные роли и должности	Тактика влияния; использование власти	В каких условиях организации прибегают к попыткам жесткого влияния?
Лидер	Отдельные лидеры	Личностные характеристики; поведение лидера	Какие черты и действия отличают эффективных лидеров от неэффективных?
Ведомые	Рабочие группы и подчиненные	Размер группы; опыт подчиненных	Каковы особенности подчиненных, нуждающихся в жестком контроле?
Процесс влияния	Взаимодействие между руководством и подчиненными	Восприимчивость к влиянию; характер попыток оказать влияние	В каких условиях лидеры наиболее восприимчивы к попыткам подчиненных оказать на них влияние?
Ситуация	Условия или контекст, в котором осуществляется лидерство	Влияние ситуации на поведение лидера; факторы, определяющие благоприятные ситуации	Как различные ситуации изменяют поведение?
Появление лидера, эффективность лидера	Индивид и/или группы	Групповая динамика и индивидуальные характеристики	Как человека начинают воспринимать лидером?

Существует несколько теоретических подходов к объяснению феномена лидерства. В своем обзоре исследований лидерства Юкл и Ван Флит (Yukl & Van Fleet, 1992) дают подробное описание этих подходов и обсуждают связанные с ними вопросы⁵.

При *характерологическом подходе* делается акцент на личных атрибутах лидера. В первых теориях лидерства успешность лидеров объясняется в основном обладанием абстрактными способностями, такими как энергичность, интуиция, прозорливость, по некоторым чертам были выявлены определенные различия между лидерами и нелидерами, однако по большей части в исследованиях отношений между чертами и лидерским успехом не обнаруживалось какого-то универсального набора черт, необходимых для успеха.

Развитие теорий черт привело к переходу от сосредоточения на абстрактных личностных качествах к сосредоточению на специфических атрибутах, которые можно непосредственно связать с поведением, необходимым для эффективного лидерства в определенной ситуации. При этом, более узконаправленном, подходе было обнаружено, что некоторые черты повышают вероятность успеха в роли лидера, хотя ни одна из этих черт не гарантирует успеха (Kirkpatrick & Lock, 1991). Относительная значимость разных черт для эффективности лидера частично зависит от ситуации лидерства.

К качествам, связанным с успешным лидерством, можно отнести высокий уровень энергичности, устойчивость к стрессу, эмоциональную зрелость, честность и уверенность в себе. *Высокий уровень энергичности и устойчивость к стрессу* помогают человеку справляться с быстрым темпом работы и высокими нагрузками на большинстве лидерских позиций, с частыми ролевыми конфликтами и необходимостью принимать важные решения при недостатке информации. Лидерам с высоким уровнем эмоциональной зрелости и честности легче поддерживать отношения сотрудничества с подчиненными,

с людьми равными или выше по рангу. *Эмоциональная зрелость* означает, что лидер не эгоцентричен, хорошо себя контролирует, эмоционально стабилен и не склонен к защитным реакциям. *Честность* отражает соответствие поведения декларируемым ценностям. *Уверенность в себе* делает лидера более настойчивым в достижении трудных целей, несмотря на возникающие проблемы и препятствия. Джадж и Боно (Gudge & Bono, 2000) отмечают, что такие личностные факторы, как экстраверсия и дружелюбие, также связаны с успехом в роли лидера.

Еще одним из аспектов личности, связанным с эффективностью лидера, является мотивация. В классическом исследовании Мак-Клелланда с коллегами (например, McClelland & Boyatzis, 1982) было выделено три лидерских мотива: потребность во власти, потребность в достижении и потребность в аффилиации. Человеку с выраженной потребностью во власти доставляет удовольствие влияния на людей и события; он стремится занимать влиятельные должности. Человеку с выраженной потребностью в достижении нравится добиваться трудных целей или выполнять трудные задачи, он предпочитает умеренный риск и более амбициозен в смысле карьерного успеха. Человек с выраженной потребностью в аффилиации получает удовольствие от социальной деятельности, он стремится к тесным, покровительственным отношениям с другими людьми. Аналогичные результаты были получены в исследовании, посвященном менеджерской мотивации (Berman & Miner, 1985). В других исследованиях было обнаружено, что лидеры часто обладают выраженной потребностью во власти и в достижении, но менее выраженной потребностью в аффилиации.

В близком к описанному выше направлению исследования особое внимание уделяется навыкам лидера в противовес обладанию определенными личностными качествами. При этом считается, что навыки необходимы для реализации соответствующих личностных качеств в лидерских ролях. Выделяются три основные категории навыков: специальные, концептуальные, межличностные. *Специальные навыки* включают знание

⁵ Yukl, G. Leadership in Organization / G. Yukl. – 3-nd ed. – 2001. – P. 129–134.

трудовых операций; процедур и оборудования; рынков, клиентов и конкурентов. К *концептуальным навыкам* относятся способность анализировать сложные события и улавливать тенденции, распознавать изменения и идентифицировать проблемы. *Межличностные навыки* связаны с пониманием межличностных и групповых процессов, способностью поддерживать отношения сотрудничества, а также со способностью убеждать. В целом исследования подтверждают вывод о том, что для большинства лидерских позиций необходимы специальные, концептуальные и межличностные навыки. Но относительная значимость большинства специфических навыков, вероятно, зависит от ситуации.

Характерологический подход господствовал на начальном этапе исследования лидерства, затем на какое-то время утратил свои позиции и лишь недавно вернул доверие благодаря последним достижениям в области оценки личности. Теория черт позволяет объяснить, почему люди стремятся занять лидерские позиции и почему, заняв эти позиции, они ведут себя определенным образом. Сейчас очевидно, что некоторые личностные качества и навыки повышают вероятность лидерского успеха, хотя и не гарантируют его. Несмотря на этот прогресс, практическая ценность характерологического подхода к пониманию лидерства ограничена неопределенностью природы черт личности. Черты личности взаимодействуют с ситуационными требованиями и ограничениями, что влияет на поведение лидера, а это поведение взаимодействует с другими ситуационными переменными, что влияет на групповой процесс, который в свою очередь отражается на результативности группы. Поэтому, не изучив, как черты личности проявляются в реальном поведении личности, мы не сможем понять, как они влияют на мотивацию подчиненных или групповую результативность.

При *поведенческом подходе* основное внимание уделяется непосредственно действиям лидера на работе, а также связи этих действий с эффективностью лидерства. Существуют два основных направления поведенческих исследований: 1) классификация стилей лидерского поведения; 2) идентификация действий, связанных с критериями лидерской эффективности.

Основной вопрос в поведенческих исследованиях касается классификации стилей лидерского поведения, позволяющей проводить исследование и разрабатывать теории лидерской эффективности. В исследованиях, проводившихся в 50-е гг. XX в. в Университете штата Огайо, была осуществлена попытка выявить и оценить релевантные аспекты лидерского поведения с помощью опросника, заполняемого их подчиненными. Результаты показали, что подчиненные воспринимают поведение своих лидеров преимущественно с точки зрения двух независимых категорий. Первая имеет отношение к поведению, ориентированному на задачу (*инициирование структуры*), а вторая – к поведению, ориентированному на людей (*уважение*). Опросник, разработанный в результате этих исследований (*Опросник описания лидерского поведения* [Leader Behavior Description Questionnaire – LBDQ]), стал поворотным пунктом в истории исследования лидерства. Выборочные утверждения из Опросника описания лидерского поведения представлены в таблице 3. Двухфакторная классификация поведения: на поведение, ориентированное на задачу, и поведение, ориентированное на людей, – послужило хорошей отправной точкой для концептуализации лидерского поведения, однако эти два параметра оказались, в конечном счете, слишком абстрактными для понимания того, как лидеры выполняют конкретные ролевые требования.

Последние достижения в области оценки лидерства с поведенческой точки зрения воплотились в *Опросник особенностей лидерского поведения* (leadership Practices Inventory)(Kouzes & Posner, 1995)⁶. Для дальнейшего прогресса поведенческих исследований необходимо переключить внимание на более специфические аспекты поведения. Юкл, Уол и Лепсингер (Yukl, Wall, & Lepsinger, 1999)⁷ предложили обобщенную классификацию с общими категориями поведения, применимыми к любому лидеру. Утверждается, что их относительная значимость зависит от ситуации и в разных ситуациях они могут реализовываться по-разному. Основные задачи лидерского поведения перечислены в таблице 2.

Таблица 2

Основные задачи лидерского поведения в обобщенной классификации

Поведение менеджера	Внутренний контекст	Внешний контекст
Установление связей (Networking)	Хорошие отношения с подчиненными	Хорошие отношения с равными, вышестоящими и чужими людьми
Оказание поддержки	Хорошие отношения с подчиненными, устойчивость к стрессу у подчиненных	Хорошие отношения с равными, вышестоящими и чужими людьми
Мотивирование	Старательность подчиненных	Сотрудничество и поддержка со стороны равных, вышестоящих и чужих людей
Признание и поощрение	Старательность подчиненных и ролевая четкость у подчиненных, хорошие отношения с подчиненными	Сотрудничество и поддержка со стороны равных, вышестоящих и чужих людей
Планирование и организация	Эффективность и координирование	Адаптация к среде, внешнее координирование
Решение проблем	Стабильность операций, эффективность и координирование	Адаптация к среде, внешнее координирование
Консультирование и делегирование	Качество решений, старательность подчиненных	Качество и реализация решений

⁶ Kouzes, R. Leadership Practices Inventory / R. Kouzes, A. Posner // Englewood Cliffs. – 1995. – P. 56–59.

⁷ Yukl, G. Leadership in Organization / G. Yukl. – 3-nd ed. – 2001. – P. 129–134.

Поведение менеджера	Внутренний контекст	Внешний контекст
Мониторинг	Выявление проблем, оценка успешности выполнения работы	Определение проблем и перспектив
Информирование	Качество решений, эффективность и координирование	Внешнее координирование, улучшение репутации
Разъяснение	Четкость ролей, эффективность и координирование	Внешнее координирование

Изучение власти и влияния лидера стало следующим направлением в исследовании лидерства, поскольку возросло осознание важности их влияния на других людей для достижения целей.

Появляется все больше исследований, в которых анализируется связь между специфическими видами лидерского поведения и эффективностью лидера. Эти исследования свидетельствуют о том, что эффективность менеджера более тесно связана с конкретным поведением (например, разъяснением, мониторингом, решением проблем), чем с более общими параметрами, такими как инициирование структуры или уважение. Разъяс-

нение – главный компонент инициирования структуры; целый ряд исследований посвящен использованию лидером разъяснения (например, когда лидер разъясняет обязанности, дает задания, инструктирует, определяет приоритеты, сроки и стандарты выполнения работы). Например, постановка конкретных трудных, но реалистичных целей является важным компонентом разъяснения. В литературе, посвященной мотивации, представлены обширные данные полевых экспериментов, свидетельствующих о том, что постановка целей дает лучшие результаты, чем инструкция «выполнять работу как можно лучше».

Таблица 3

Выборочные утверждения из Опросника описания лидерского поведения (IBDQ)

	Структуры		Уважение
1.	Он составляет график составления работы.	1.	Он дружелюбен и доступен.
2.	Он подчеркивает необходимость выполнять работу в срок.	2.	Он делает так, что члены группы не испытывают напряжения, разговаривая с ним.
3.	Он сообщает членам группы о том, что от них ожидается.	3.	Он делает всякие мелочи, от которых членство в группе становится приятным.

Как и характерологические, поведенческие исследования также тяготеют к поиску лёгких ответов на сложные вопросы. В большинстве исследований лидерской эффективности основное внимание уделяется отдельным действиям, а не тому, насколько эффективно лидеры используют различные паттерны специфических действий. Вполне вероятно, что между специфическими действиями существует сложное взаимодействие и что, не изучив это взаимодействие, невозможно понять сущность эффективности лидерства. Например, мониторинг помогает выявлять проблемы, но если после обнаружения этих проблем ничего не будет сделано для их разрешения, эффективность лидера не повысится. Делегирование вряд ли будет эффективным, если лидер не станет разъяснять подчиненным их новые обязанности, добиваться принятия ими этих обязанностей, надлежащим образом отслеживать успехи и предоставлять необходимые ресурсы.

Власть, которой обладает лидер, важна не только для оказания влияния на подчиненных, но и на лиц более высокого ранга, не входящих в организацию, таких как клиенты и поставщики. К основным вопросам, возникающим при исследовании власти, можно отнести идентификацию различных видов власти, понимание того, как объем и вид лидерской власти связан с эффективностью лидерства, а также понимание того, как действия по оказанию влияния связаны с эффективным лидерством.

Попытки понять сущность власти обычно связаны с разграничением различных форм власти. Традиционную классификацию предложили Френч и Рейвен (French & Raven, 1960), которые выделили пять видов власти: власть вознаграждения, власть принуждения, легитимную власть, власть эксперта и референтную власть.

1. *Власть вознаграждения.* Это способность организации (или члена организации, исполняющего определенную роль) использовать позитивные стимулы, подкрепляющие желательное поведение. К таким стимулам можно отнести продвижение по службе, повышение зарплаты, отпуск, престижные рабочие поручения и т. д. Возможность поощрять работника определяется официальными полномочиями, которыми располагает вышестоящий.

2. *Власть принуждения.* Организация может наказывать работника за нежелательное поведение. Примерами могут служить: увольнение, урезание заработной платы, взыскания, непринятые рабочие поручения. Возможность наказывать также определяется официальными санкциями.

3. *Легитимная власть.* Ее еще иногда называют *авторитетом*. Это означает, что работник считает законной властью организации над ним. Нормы и ожидания помогают определить степень легитимной власти. Когда начальник просит поработать сверхурочно, работник может считать это законным, если начальник обладает авторитетом. Но если о том же просит коллега, просьба может быть отклонена. Коллега не обладает легитимной властью, чтобы высказывать подобные просьбы, хотя человек может согласиться из дружбы.

4. *Власть эксперта.* Работник полагает, что какой-то другой человек обладает опытом и знаниями в определенной области и что ему, работнику, следует прислушиваться к мнению данного эксперта. Для решения проблем привлекают консультантов, поскольку их считают экспертами в определенных областях. Источником власти эксперта являются воспринимаемые опыт, знания, способности человека. Власть эксперта в орга-

низации официально не определена. Существуют также различия в воспринимаемых границах знаний и опыта. Одного работника могут считать экспертом в использовании оборудования; другие будут обращаться за его помощью для решения технических проблем. Однако его компетентность, по мнению окружающих, может не распространяться на другие области, например область межличностных отношений.

5. *Референтная власть*. Это самый абстрактный вид власти. Один работник может восхищаться другим, может стремиться походить на него и желать понравиться ему. Этот другой работник является референтом, тем, на кого первый работник ссылается, к кому он обращается. Источник референтной власти – личные качества референта. На эти качества могут влиять культурные факторы. Молодые люди обычно уважительно относятся к старшим, частично потому, что возраст сам по себе является личным качеством, способным вызывать уважение.

Референтную власть могут генерировать и нормы. Работник может стремиться идентифицироваться с определенной группой и будет подстраиваться под ожидания этой группы.

Юкл (Yukl, 1994) отмечает, что успех попытки оказать влияние – это дело меры⁸. Попытка оказать влияние может иметь три качественно различных исхода. *При-*

верженность характеризует исход, при котором человек соглашается с просьбой другого человека и прилагает значительные усилия для того, чтобы выполнить эту просьбу эффективно. *Согласие* характеризует исход, при котором человек готов делать то, о чем его просят, но не проявляет большого энтузиазма и прилагает минимум усилий. *Сопроотивление* представляет собой исход, при котором человек настроен против просьбы, а не просто безразличен к ней, он активно пытается избежать ее выполнения.

Таким образом, проведенный анализ современных теоретических подходов к изучению лидерства демонстрирует поливариативный характер рассматриваемой проблемы, в целом эксплицирующий лидерство как специфическую социально-психологическую компетентность, обуславливающую успешность управления социальной группой (организацией) на любом уровне. Рассмотренные подходы к изучению лидерства, как социально-психологического феномена, требуют дальнейшей их систематизации и экстраполяции на современные социально-экономические реалии российского общества с целью разработки методической базы исследования лидера в организации для оптимизации кадровой политики в целом и модернизации социально-психологических элементов аудита на уровне отдельных организаций, развития социально ориентированного управления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Александрова, Т. Л. Методологические проблемы социологии профессий / Т. Л. Александрова // Социологические исследования. – 2000. – № 8. – С. 118–124.
2. Доника, А. Д. Профессиональный онтогенез: медико-социологические и психолого-этические проблемы врачебной деятельности / А. Д. Доника. – М.: Академия естествознания, 2009. – С. 112–120.
3. Доника, А. Д. Лидерство в медицинской профессии: проблемы социолого-психологического анализа / А. Д. Доника, Н. В. Сергеева // Социология медицины. – 2010. – № 1(16). – С. 18–21.
4. Доника, А. Д. Интериоризация профессиональной роли врача: социальные, психологические и соматические детерминанты: дис. ... д-ра соц. наук / А. Д. Доника. – Волгоград, 2010. – С. 43–46, С. 181–190.
5. Доника, Д. Д. Кросс-культурный анализ феномена профессионализации: западные тенденции и современные трансформации / Д. Д. Доника // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. – 2011. – № 1 (14). – С. 258–266.
6. Мансуров, В. А. Социология профессий. История, методология и практика исследований / В. А. Мансуров, О. В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 36–46.
7. Обухова, Л. А. Профессионализация кадрового обеспечения государственной гражданской службы Российской Федерации: автореф. дис. ... д-ра соц. наук / Л. А. Обухова. – М., 2007. – 48 с.
8. Попова, И. П. Профессии и профессионализм в международной дискуссии / И. П. Попова // Социологические дискуссии. – 2009. – № 8. – С. 52–57.
9. Kouzes, R. Leadership Practices Inventory / R. Kouzes, A. Posner // Englewood Cliffs. – 1995. – P. 56–59.
10. Yukl, G. Leadership in Organization / G. Yukl. – 3-nd ed. – 2001. – P. 129–134.

REFERENCES:

1. Aleksandrova, T. L. Methodological problems of occupational sociology / T. L. Aleksandrova // Sociological researches. – 2000. – # 8. – P. 118–124.
2. Donika, A. D. Professional ontogenesis: medial and sociological and psychological and ethical issues of the profession of physician / A. D. Donika. – M.: Natural sciences Academy, 2009. – P. 112–120.
3. Donika, A. D. Leadership of physician occupation: issues of sociological and psychological analysis / A. D. Donika, N. V. Sergeeva // Sociology of medicine. – 2010. – # 1 (16). – P. 18–21.
4. Donika, A. D. Interiorization of the physician professional role: social, psychological and somatic determinants: dissertation of the doctor of social sciences / A. D. Donika. – Volgograd, 2010. – P. 43–46, P. 181–190.
5. Donika, D. D. Cross-cultural analysis of the phenomenon of professionalization: the western tendencies and modern

⁸ Yukl, G. Leadership in Organization / G. Yukl. – 3-nd ed. – 2001. – P. 129–134.

transformations / D. D. Donika // Business. Education. Law. Bulletin of the Volgograd institute of business. – 2011. – # 1 (14). – P. 258–266.

6. Mansurov, V. A. Occupational sociology. History, methodology and procedures of researches / V. A. Mansurov, O. V. Yurchenko // Sociological researches. – 2009. – # 8. – P. 36–46.

7. Obuhova, L. A. Professionalization of staffing of the state civil service in the Russian Federation: synopsis of the dissertation of the doctor of social sciences / L. A. Obuhova. – M., 2007. – 48 p.

8. Popova, I. P. Occupations and professionalism in the international discussion / I. P. Popova // Sociological discussions. – 2009. – # 8. – P. 52–57.

9. Kouzeres, R. Leadership Practices Inventory / R. Kouzeres, A. Posner // Englewood Cliffs. – 1995. – P. 56–59.

10. Yukl, G. Leadership in Organization / G. Yukl. – 3-nd ed. – 2001. – P. 129–134.

УДК 378.095

ББК 74.5

Цаплиенко Татьяна Ивановна,

ассистент кафедры информационных технологий

Владикавказского института управления,

г. Владикавказ, РСО – Алания,

e-mail: Tanitnn@rambler.ru

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ У МОЛОДЕЖИ И ПРОБЛЕМЫ КУРСА «КОНЦЕПЦИИ СОВРЕМЕННОГО ЕСТЕСТВОЗНАНИЯ» В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

THE MODERN STATE OF THE NATURAL SCIENCE WORLDVIEW OF THE YOUTH AND THE ISSUES OF THE TRAINING COURSE “THE CONCEPTS OF MODERN NATURAL SCIENCE” AT HIGH SCHOOL

В статье исследуется современное состояние уровня сформированности естественно-научного мировоззрения у молодежи. Указывается на особенности современного этапа развития цивилизации и актуальную необходимость соответствия уровня сформированности естественно-научного мировоззрения реалиям современности. В качестве методологии формирования естественно-научного мировоззрения предлагается использование новой синергетической парадигмы, как нового способа мышления. На примере анализа учебников разных авторов рассматриваются проблемы учебно-методического обеспечения курса КСЕ, выявляется ряд проблем как методического, так и содержательного характера. Проведено исследование уровня сформированности естественно-научного мировоззрения у учащихся школ и вузов.

The article examines the modern state of the level of formation of the natural science worldview of the youth. The article points out the peculiarities of the modern stage of civilization development and the actual necessity of correspondence between the level of formation of the natural science worldview and the fundamentals of the modern age. As for the method of formation of natural science worldview, we propose the usage of new synergetic paradigm as a new way of thinking. The issues of educational and methodological provision of the training course “The Concepts of Modern Natural Science” have been reviewed in terms analysis of the textbooks of different authors; a number of problems of methodological and conceptual nature have been revealed. The examination of the level of formation of the natural science worldview of pupils of schools and students of educational institutions has been performed.

Ключевые слова: естественнонаучное мировоззрение, синергетическая парадигма, когерентность, трансдисциплинарный взгляд, глобальность, фундаментальные теории, систематизация, эволюционизм, самоорганизация, естественные науки.

Keywords: natural science worldview, synergetic paradigm, coherence, transdisciplinary view, globality, fundamental theories, systematization, evolutionism, self organization, natural science.

Современные исследователи вполне обоснованно утверждают, что возникновение универсальной системы связей людей в планетарном масштабе, острая необходимость разрешения глобальных проблем обуславливают насущную потребность в глобализации сознания человека. Мы согласны с тем, что современному обществу как никогда нужен целостный, широкоформатный взгляд на мир. Этот целостный взгляд на мир необходимо формировать на уровне сознания большинства граждан, иначе в обществе не возникнет когерентного понимания глобальных проблем и способов их решения, поскольку социальный опыт передается системой образовательных институтов, которые ориентированы на стереотипы линейного стабильного развития в прошлом. Современные реалии требуют введения обязательного обучения принципам жизни в неустойчивом нелинейном мире, где временные масштабы иллюзорны и человек должен научиться жить в динамическом хаосе, постигая его законы, следовательно – законы самоорганизации.

В современной системе образования сегодня учеными ведется активный поиск методологического фундамента формирования естественно-научного мировоззрения.