

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Сергиево-Посадская гимназия имени И.Б. Ольбинского»

# Лидер: ДРУГ или враг ?



Самостоятельная творческая работа по психологии  
(исследование)

**Лапшова Светлана**

9б класс

Руководитель:

психолог СПГ,

кандидат психологических наук

Филимонова О.Г.

Сергиев Посад

2010г.

## Введение

Мне всегда было интересно, кто такие лидеры и как ими становятся. Меня поражала их способность воздействия на других, я всегда удивлялась их упорством, настойчивостью и неиссякаемой жизненной энергией.

Каково же быть лидером? Хорошо это или плохо? Какие люди могут стать лидером? Нуждается ли в них общество? От чего зависит доверие к лидеру, и отношение к нему. Каково же значение лидерства? И главный вопрос, кто он, лидер, друг или враг?

Мне захотелось узнать ответы на все эти вопросы. В этом и содержится **проблема** нашего исследования.

Надеюсь, что моя работа поможет мне и всем тем, кто хочет узнать о лидерах больше, разобраться в данной проблеме.

**Цель** исследования: понять кто же такие лидеры. Кроме этого – выяснить причину деления на друга и врага.

**Гипотеза** исследования: какой бы ни был лидер, люди относятся к нему по-разному. Если доверяют, получается, что он друг. Если не доверяют – что он враг

### **Задачи:**

1. Познакомиться с доступной литературой по нашей проблеме.
2. Расспросить окружающих людей об их представлениях о лидерах.
3. Познакомиться с самостоятельными творческими работами гимназистов по нашей проблеме.
4. Продумать и подобрать методы исследования.
5. Провести исследование.
6. Проанализировать прочитанный материал и результаты исследования.
7. Сделать выводы и разработать советы для гимназистов.

**Лидер** (от англ. *leader* — ведущий, первый, идущий впереди) — лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия. Член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, то есть наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе.

В психологии приняты классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);
- по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер)

и т. д. Лидер может быть одновременно и руководителем группы, а может им и не быть.

Различают:

- формальное лидерство — процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;
- неформальное лидерство — процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умения или других ресурсов<sup>1</sup>.

В современном лексиконе человека, представителя делового мира, лидерство определяется как «способность вдохновлять, и пробуждать желание работать». Возникает законный вопрос: "У кого?" - Конечно же, у своих сотрудников. Но чтобы понимать истинное значение лидерства, нам необходимо глубже вникнуть в суть слова.

Один момент, который был установлен после долговременных исследований психологов, показал, что любая группа людей, выброшенных на необитаемый остров, на поединок с дикими зверями, просто на поле для игры, сама себе находит и выбирает лидера, которого каждый из них будет слушаться, уважать, поддерживать и выполнять его задания. И выбор лидера не зависит от уровня интеллекта и возраста участников команды.

---

<sup>1</sup> <http://business.damotvet.ru/sales-management/327088.htm>

Для того чтобы быть лидером, простого желания не будет достаточно: человек, изъявивший подобное желание, должен, кроме того, иметь еще несколько характерных черт, которые бывают только у истинного лидера. В противном случае, этот человек потерпит неудачу, ибо быть лидером трудно. В деловой практике после проведения времени исследования и история показали, что лидером может стать любой человек. Но даже здесь простого желания им стать было недостаточно, ибо еще требовалось желание учиться и развивать в себе способности, помогающие в лидерстве. Это желание должно быть основано на сильном желании и истинном голоде успеха. Быть лидером нигде не научат – чтобы стать лидером, не надо заканчивать институты или курсы. Лидерами просто становятся, если у вас есть желание, кто-то, заметив его, поощряет вас, дает вам возможность самореализации, следовательно, вы сможете реализовать свои способности<sup>2</sup>.



#### *Особенности внешности лидера:*

Нос небольшой, с плотными, расширенными ноздрями. Лоб высокий, широкий. Лицо полное, в форме желудя. Рот довольно большой, хорошо очерченный. Глаза большие, смеющиеся, широко раскрыты. Кисти рук «квадратные», пальцы «прямоугольные». Поза полна достоинства, величественна. Походка тяжеловесная, торжественная. Настроение приподнятое, производит впечатление здоровья, уверенности.

**Характеристика лидера.** Умеет командовать собой и благодаря этому доминирует над другими. Может подчинять, без особого труда вовлекать людей в какие-либо дела. Любую работу стремится сделать как можно лучше. Это соответствует его стремлению заслужить уважение и высокую репутацию. Предпочитает решать практические задачи. Его ум настроен на поиск трудностей, их преодоление увеличивает его самоуважение.

---

<sup>2</sup> <http://business.damotvet.ru/sales-management/327088.htm>

Лидер, как правило, добр, преуспевающ. У него преобладает хорошее настроение, он незаменим в компании, где так и сыплет анекдотами и веселыми историями. Любит участвовать в различных собраниях, обычно в качестве ведущего.

Быстро приспосабливается к новой обстановке и новым людям. Благодаря своему миролюбию и предупредительности легко сходится с ними, готов представлять и защищать их интересы. Люди охотно идут за ним.

Он честолюбив, обидчив, но отходчив. В отличие от других, более благоразумен и смел, снисходителен к чужим слабостям. За ним выгодно идти, и ему не зазорно подчиняться. Этому способствуют его уверенная осанка и нередко внушительная фигура.

Наслаждается, если занимает высокое общественное положение. Активно действует, чтобы добиться возвышения, и ревниво относится к тем, кто посягает на его власть и авторитет.

Хороший оратор, его слова звучат убедительно, потому что идут от сердца. Довольно часто произносит речи экспромтом. Однако если вопрос серьезен, тщательно продумывает все заранее.

Любит удобства, одевается, как правило, элегантно, окружает себя предметами искусства. Деньги для него не самоцель, а скорее средство для достижения успеха. Умеет быстро психологически перестраиваться.

Его нелегко вывести из себя. Правда, эта способность исчезает, если на его место претендует другой лидер.

| Лидер  | Другие («доверяющая» позиция)   | Оборотная сторона:   |
|--|---|--|
| <p>➤ Лидерами рождаются?</p>                 | <p>Безусловно, некоторые люди от рождения наделены некоторой «хоризмой», качествами лидера, но у каждого есть возможность им стать, для этого просто необходимо развить свои определенные чувства и черты лидера.</p> | <p>Некоторые люди предпочитают действовать деликатно, тонко, поэтому стремление формировать в себе качества лидера, такие как напористость и целеустремлённость, могут их раздражать и быть для них неприемлемы</p>        |
| <p>➤ Инициатор идей, двигатель прогресса</p> | <p>Лидер является примером для сотрудников с точки зрения активности и работоспособности</p>  | <p>Поведение лидера и благосклонность к нему руководства (так как больше надёжности руководство видит в действиях лидера) становится предметом обсуждения и основой негативного отношения (зависти) к нему окружающих.</p> |
| <p>➤ Лидер умеет ставить цели</p>            | <p>Обдумывает и взвешивает все «за» и «против» какой-либо ситуации, определяет «направление движения».</p>  | <p>Всегда находятся люди, которые не согласны с выбранным направлением. Учитывается ли их мнение? И нужно ли его учитывать?</p>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p>➤ Лидер самостоятельно определяет средства для достижения цели</p>  | <p>Лидер определяет путь, по которому можно спокойно двигаться всей командой для достижения результата.</p>     | <p>Верный ли путь определил лидер? Вероятно, он не стесняется в выборе средств для достижения цели, использует других, а «лавры» берёт себе.</p>  |
| <p>➤ Лидер поступает так, как, по его мнению, лучше для окружающих.</p>  | <p>Лидер умеет эффективно взаимодействовать с людьми, деликатен и точен в своих высказываниях к окружающим.</p> | <p>Лидера мало интересуют чувства других. Для достижения цели он может действовать без учёта интересов окружающих (ему кажется, что он «всевидящ» и «всепонимающ»), но на самом деле он слеп и глух).</p> |
| <p>➤ Для лидера не бывает преград, какие бы трудности не стояли на пути лидера он с лёгкостью их преодолевает.</p> | <p>Уверенность и убеждённость лидеров внушают доверие и уверенность сотрудникам.</p>                            | <p>Лидер идёт «напролом», готов принести в жертву покой и благополучие своих сотрудников, часть из которых не получает того, чего хотела.</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>➤ Вся ответственность лежит на плечах лидера.</p> | <p>Сотрудники стараются не подвести лидера и не поставить его в неловкую ситуацию.</p> | <p>Воспринимаются только права лидера, которых у него больше с точки зрения сотрудников (на самом деле прав может быть гораздо меньше, а обязанностей больше).</p> |
|--|--|--|

## В ЧЕМ СЕКРЕТ ЛИДЕРА

Каждому из вас волей-неволей придется если и не командовать парадом, то уж наверняка побывать в роли старшего. «Волей» - потому, что в будущем это может стать вашей работой. Ведь нередко профессиональный рост идет «по вертикали», и хороший инженер со временем становится старшим инженером, потом руководителем группы, лаборатории ... Короче говоря, все большие начальники начинали в свое время с довольно скромных и неруководящих постов. Ну а почему «неволей»? Да потому, что, даже несмотря на полное равнодушие к руководящим функциям, рано или поздно вам их все равно не избежать: хоть на время, да случится возглавить пусть и очень маленький коллектив – в силу возраста, эрудиции или, скажем, принадлежности к мужскому полу. Наконец, могут просто назначить – ответственным за выпуск стенгазеты, сбор членских взносов или организацию чествования юбиляра. А посему надо быть к этому готовым. И пусть в вашей приоритетной формуле лидерские качества стоят далеко не на первом месте, но они есть и, значит, их можно развивать. Но прежде попробуем разобраться, что же это такое – лидер – и чем от него отличается «*administrator vulgaris*». Не смущайтесь, что разговор пойдет на примерах из взрослой жизни: ведь именно к ней вы готовитесь в школе, не так ли?

**Не вожак, а погоняла.** Это – главное отличие администратора от лидера. Администратор, отдадим ему должное, неплохо умеет командовать, наказывать нерадивых, но неспособен ободрять и поощрять. «Гневаясь», готов накричать на человека, а то и оскорбить его. Глубоко убежден, что тот должен все стерпеть от своего начальника. А не захочет – надо его «поставить на место». Но такие методы могут дать некоторые результаты лишь там, где работа не требует творчества. Ведь ему подчиняются не как единомышленнику, который, больше знает или умеет, а из-за нежелания иметь неприятности. Используя свое положение, администратор умеет настоять на своем, но это достоинство быстро становится недостатком в

коллективе свободных, равноправных личностей. Критики он не переносит, будучи уверенным, что критика может быть направлена лишь сверху вниз.

**Вверх – почтение, вниз – презрение.** Небезызвестное изречение «Я начальник – ты дурак, ты начальник – я дурак» принадлежит ему, поклоннику номенклатуры. Он чуток к настроениям тех, от кого зависит, и потому настроение собственного коллектива интересует его лишь тогда, когда поступит команда «проявить чуткость». И можно не сомневаться, что она будет выполнена (хорошо или плохо – это другой вопрос), потому что, как правило, самый грозный начальник – это самый тихий, подчиненный. Он никогда не путает собственную точку зрения с руководящей и неизменно придерживается последней. При этом всегда произносит самые свежие лозунги и цитаты. Ему никогда не придет в голову спорить с вышестоящими, и потому он противник всяких дискуссий с подчиненными. Монархист в душе, он абсолютно убежден, что люди нуждаются в твердой руке. Территорию, на которую распространяется его власть, считает собственной вотчиной и говорит «мой завод», «мой отдел», «моя контора». Для него все средства хороши, если только сулят успех.

**Интриган-манипулятор.** Это качество нередко делает его неуязвимым. Ведь что такое интрига? Вот как высказался по этому поводу Пьер Бомарше устами своего героя Фиагро: «Прикидываться, что не знаешь того, что известно всем, и что тебе известно то, чего никто не знает; прикидываться, что слышишь то, что никому не понятно, и не прислушиваться к тому, что слышно всем; главное – прикидываться, что ты можешь превзойти самого себя; часто делать великую тайну из того, что никакой тайны не составляет; запирается у себя в кабинете только для того, чтобы очинять перья, и казаться глубокомысленным, когда в голове у тебя, что называется, ветер гуляет; худо ли, хорошо ли разыгрывать персону, плодить наушников и прикармливать изменников, растапливать сургучные печати, перехватывать письма и стараться важностью цели оправдать убожество средств».

Интриган учитывает нюансы отношений и умеет их использовать. Не подавая виду, запоминает чужие промахи, чтобы в нужный момент сыграть

на этом. Умеет терпеливо ждать, прежде чем свести счеты с противником. Намеки, непроверенные слухи служат ему оружием, чтобы опорочить неугодных. Причем весь этот убогий арсенал, рассчитанный на человеческие слабости, он именует «политикой» или «дипломатией».

Не будем здесь рассуждать о том, насколько такой стиль поведения соответствует сегодняшним представлениям о достоинстве. Заметим только, что за рубежом подобная тактика давно уже признана неэффективной хотя бы с чисто управленческих позиций. Не громкоголосым надсмотрщикам, а руководителям, способным повести за собой, принадлежит будущее.

Чем же отличается настоящий лидер от перечисленных «начальников»?

**Лидер-организатор.** Его главное отличие в том, что нужды коллектива он воспринимает как свои собственные и активно действует. Причем берет на себя ту часть работы, которую остальные по каким-то причинам – пассивности, отсутствия способностей, лени и т. п. – взять на себя не могут. При этом он не превращается в мальчика на побегушках», потому что без распоряжений и команд умеет вовлекать в дело и остальных. Пусть даже это дело для кого-то и не выгодно, но зато нужно коллективу.

Лидер оптимистичен и уверен, что большинство проблем вполне разрешимо. За ним идут, зная, что он не станет предлагать пустое дело. Умеет убеждать, склонен поощрять, а если и приходится выразить свое неодобрение, то делает это, не задевая чужого достоинства, и в результате люди стараются работать лучше. Готов использовать полезные предложения товарищей, даже противоречащие его собственной позиции. Именно такие люди оказываются на виду в любом неформальном коллективе, начиная от компании на загородной прогулке до серьезной общественной организации, не успевшей еще обрасти бюрократическим аппаратом.

**Лидер-творец.** Привлекает к себе прежде всего способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Может поставить задачу так, что она заинтересует и привлечет людей. Не командует, а лишь приглашает к обсуждению. Однако многие воспринимают это как приказ и выполняют его

охотно и бескорыстно. Общение с таким лидером льстит самолюбию окружающих его и тем самым еще больше увеличивает их добровольную зависимость.

**Лидер-боец.** Волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебаний вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, и не склонен к уступкам. Нередко берет ответственность за все происходящее на его глазах, не оправдываясь тем, что, мол, «начальству видней» или «мое дело маленькое». Увлеченные его смелостью, за ним идут и другие. Однако такому лидеру порой не хватает времени, чтобы продумать свои действия и все предусмотреть. По этой же причине может зачислить во враги недавнего соратника, не поняв его логики. «Безумство храбрых» – вот его стиль.

**Лидер-дипломат.** Если бы он использовал свои способности во зло, то его вполне можно было бы назвать мастером интриги. Он опирается на превосходное знание ситуации, в том числе и ее скрытых деталей, в курсе сплетен и пересудов и потому хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Не подавая виду, чутко реагирует на все, что впоследствии можно использовать. Предпочитает доверительные встречи в кругу единомышленников. Позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих неафишируемых планов. Правда, такого сорта дипломатия нередко лишь компенсирует неумение руководить более достойными способами.

**Лидер-утешитель.** К нему тянутся потому, что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию. Он всегда найдет время, чтобы выслушать человека, гарантируя при этом сохранение тайны. Своим оптимизмом помогает поверить в свои силы, чего от него зачастую и ждут. Однако он не просто терпеливый слушатель. Анализируя проблему, вместе с собеседником умеет находить выход из сложного положения.

Естественно, характер руководителя, в зависимости от сочетания в нем администраторских и лидерских качеств, определяет и его управленческий стиль. Здесь тоже существует определенная классификация.

**Авторитарный.** Наилучший с точки зрения администратора, который в любом деле превыше всего ценит единоначалие. Воплотив свой идеал в жизнь, такой руководитель исключает какую бы то ни было инициативу и самостоятельность подчиненных.

**Авральный.** «Давай-давай, потом разберемся» – девиз руководителя-авральщика, склонного к администрированию. Мера, подходящая для исключительной ситуации, став системой, дезорганизует нормальную работу, ведет к конфликтам, недовольству в коллективе, не говоря уже о скромных трудовых результатах.

**Деловой.** В принципе противоположен авральному, потому что предполагает работу только по рассчитанным, упорядоченным и оптимальным схемам. Такой стиль можно было бы предпочесть всем прочим, если только работа позволяет это: не содержит неожиданных сюрпризов и поддается прогнозу.

**Демократический.** К нему склонны лидеры-организаторы, управляющие по принципу: «Моя точка зрения – одна из возможных». Именно такой стиль способен давать наилучшие результаты, потому что помогает каждому в полной мере раскрыть свои способности. Но здесь неизбежны известные границы, за которыми дело подменяется его обсуждением.

**Либеральный.** Годится для сплоченного коллектива единомышленников, каждый из которых прекрасно знает «свой маневр». Иначе вместо самостоятельности способствует безответственности и уверенности в том, что «работа не волк».

**Компромиссный.** В его основе – способность руководителя, уступая людям с различными интересами, добиваться своих целей. Этот стиль полезен, когда, например, требуется погасить конфликт и переключить внимание на работу. Тут уж руководителю не обойтись без дипломатических

качеств. Но если компромиссы войдут в привычку и заменят принципиальность соглашательством, то хорошего от такого коллектива ждать не приходится.

Как видим, нет стиля универсального, пригодного на все случаи жизни. Умение выбрать наилучший для конкретного коллектива и задачи и вовремя, в зависимости от обстановки, менять тактику – в этом, пожалуй, и заключается главное качество лидера.

Теперь попытаемся представить себе: какой он, лидер? В результате обследования методами психодиагностики сотен лучших современных руководителей психологи называют следующие его признаки:

- волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели (экстернал);
- настойчив, умеет разумно рисковать. Терпелив (готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу);
- инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим;
- психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями;
- хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям;
- самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи;
- требователен к себе и другим, умеет спросить за порученную работу;
- критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны;
- надежен, держит слово, на него можно положиться;
- вынослив, может работать даже в условиях перегрузок;
- восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами;
- стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях;
- оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам;

– решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критической ситуации брать ответственность на себя;

– способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать, и подбодрить.

Чувствуя обстановку и подчиняя эмоции делу, лидер обязан уметь вовремя «включать» нужные качества. Даже тогда, когда условия работы ненормальны, а окружающие не вызывают симпатий.

Трудность заключается еще и в том, что настоящему лидеру приходится совмещать в себе противоположные качества. Например, он должен уметь:

– широко мыслить, оставаясь в рамках точного знания предмета;

– понимать и использовать противоположные точки зрения, оставаясь верным своим принципам;

– не поддаваться чужому нажиму и в то же время не терять сторонников;

– не соглашаться, сохраняя нормальные отношения с противниками;

– принимать новые идеи, не занимаясь при этом бесплодным прожектерством;

– рисковать – и как можно реже ошибаться;

– быть вежливым и тактичным, сохраняя требовательность.

Но и это не все. Современному лидеру совершенно необходимо быть хорошим психологом. Речь идет, конечно, не столько о специальных знаниях, сколько о знании тех, с кем имеешь дело. Чтобы успешно сотрудничать с человеком, нужно ясно представлять себе такие его качества, как:

– степень общительности – то есть способность поддерживать деловые отношения с партнерами независимо от их характера;

– манеру поведения, чтобы в известной мере прогнозировать его поступки;

– деловые и профессиональные качества;

– наконец, его потенциальные возможности и условия, в которых они могут проявиться.

Зная, кто есть кто, лидер действует по обстановке. Если перед ним:

– «вздорный» тип, то не стоит его задевать, чтобы потом долго выяснять отношения. Пусть лучше молчит. Только нельзя позволять ему командовать;

– «положительный» – полезен при обсуждении сложной ситуации. На него можно рассчитывать и пользоваться его идеями;

– «болтун» – незаменим во время «перекуров», но когда речь идет о деле, его надо тактично прерывать, направляя энергию в полезное русло;

– «тихоня» – в сложных ситуациях теряется, но старателен, если задача по силам. Его нужно почаще хвалить, помогая поверить в себя;

– «опровергатель» – всезнайка, для которого собственные амбиции важнее всего. Надо использовать и его знания, и амбиции, давая возможность перейти от слов к делу;

– «равнодушный» – нужно постараться выяснить, существует ли работа, к которой он равнодушен. Если да, то постараться это учесть при распределении ролей;

– «высокомерный» – не надо его критиковать. Лучше использовать метод «только да». Умерить его самомнение могут лишь «тихие» результаты после громких словесных авансов.

Этим, конечно, не исчерпывается наш довольно условный перечень типов, которые могут встретиться в коллективе. Условный потому, что во многом зависит от коллектива, его целей, уровня взаимоотношений в нем. В примитивных группах – банде, шайке, а то и созревшей для «подвигов» дворовой компании – отношения совсем не такие, как скажем, в школьном комитете комсомола или кружке «Умелые руки». Изучение примитивных групп привело исследователей к выводу, что царящие там порядки сродни законам стаи. Взаимоотношения определяются положением в раз и навсегда сложившейся иерархии. Психолог А. Б. Добрович приводит такую структуру подобной группы: Главарь, Авторитет, Ведомые (Подхалим, Марионетка, Шут, Недовольный), Забитый. Сила, властность и свирепость Главара удерживают его на троне. Хитрость позволяет ему вовремя стравливать между собой или убирать, зачастую чужими руками, возможных соперников. Авторитет – это второе лицо в группе. Он единственный, кто может давать

советы вожаку. Умнее Главаря, но уступает ему в смелости. Подхалим нужен Главарию не только ради славословий и готовности услужить. Приблизив его к себе, Главарь вызывает к Подхалиму неприязнь всей группы, и потому последующее наказание угодника сопровождается всеобщим восторгом. Марионетка служит образцом добропорядочного поведения. Шут, которому сходят с рук довольно рискованные остроты, полезен тем, что позволяет выявить тех, кто слишком охотно смеется его шуткам, и воздать им по заслугам. На Недовольном Главарь демонстрирует всем, что бывает с недовольными. Оппозиционер в случае неповиновения может быть понижен в иерархии и оказаться среди Забитых, на которых вся группа, озлобленная своей примитивной жизнью, вымещает эмоции<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Жариков Е.С., Крушельницкий Е.Л. Для тебя и о тебе