

Лекція. Тема Психологічні теорії лідерства.

Перелік основних питань:

Теорія лідерських якостей.

Когнітивний, практичний, соціальний і емоційний інтелект і лідерство.

Теорія лідерських якостей виходить з можливості визначення універсального набору лідерських якостей (фізіологічних, психологічних, інтелектуальних і особистісних), які дозволяють формувати групи послідовників для вирішення проблемних завдань. Ця теорія передбачає в своїй основі обоженнювання лідерів, однак вона не пояснює успіхи лідерів з різним набором якостей.

Теорія лідерських якостей відображає найбільш ранній підхід до вивчення і пояснення лідерства. Перші дослідження намагалися виявити якості, які відрізняють великих людей в історії від мас. Дослідники вірили, що лідери мали якийсь унікальний набір стійких і не змінних в часі якостей. Виходячи з цього, вчені намагалися визначити лідерські якості, навчитися вимірювати їх і використовувати для виявлення лідерів. Цей підхід базувався на вірі в те, що лідерами народжуються, а не стають.

Подальше вивчення привело до виділення наступних чотирьох груп лідерських якостей: фізіологічних, психологічних, інтелектуальних і особистісних

Фізіологічні якості: приємні зовнішність та голос, гарне здоров'я, висока працездатність, енергійність, представництво.

Психологічні якості: владність, амбітність, агресивність, врівноваженість, незалежність, сміливість, творчість, самоствердження, завзятість, мужність.

Інтелектуальні якості: високий рівень інтелекту: розум, логіка, пам'ять, інтуїтивність, енциклопедичні знання, широта кругозору, проникливість, оригінальність, швидкість мислення, освіченість, розважливність, концептуальність, почуття гумору.

Ділові якості: організованість, дисциплінованість, надійність, дипломатичність, хазяйновитість, гнучкість, обов'язковість, ініціативність, самостійність, відповідальність, ризикованість.

Особистісні якості: доброзичливість, тактовність, співчуття, чесність, порядність, пильність, переконаність, уважність, комунікабельність, адаптивність.

Теорія великих людей стверджує, що людина, яка володіє певним набором особистісних рис, буде хорошим лідером незалежно від характеру ситуації, в якій вона знаходиться. Абсолютним втіленням теорії великих людей є поняття харизматичного лідера, перед яким схилиються оточуючі.

Якщо ця теорія вірна, то повинні існувати якісь ключові риси особистості, що роблять людину великим лідером і видатним керівником.

Психологи провели безліч спеціальних досліджень. Виявилось, що дуже мало особистісних рис безпосередньо пов'язані з лідерською ефективністю, і знайдена взаємозалежність, зазвичай, буває досить слабкою.

Ось деякі співвідношення, виявлені між окремими особистісними характеристиками і лідерством.

1. Лідери зазвичай володіють трохи більш високим інтелектом, ніж їх «паства». Але не набагато. Претендентів на лідерство ні в якому разі не можна відривати від середнього інтелектуального рівня його послідовників.
2. Мотивація влади. Багато лідерів мають сильне бажання влади. У них

сильна концентрація на власній персоні, турбота про престиж, честолюбство, надлишок енергії. Такі лідери, зазвичай, краще соціально підготовлені, проявляють більшу гнучкість і здатність до адаптації. Владолубство і здатність до інтриг допомагають їм тривалий час залишатися «на плаву». Але для них існує проблема ефективності.

3. Дослідження історичних записів показало, що серед 600 відомих монархів найбільш знаменитими були або дуже високоморальні, або виключно аморальні особистості.

4. Американський психолог Симонтон (Simonton) зібрав інформацію, щостосується 100 особистісних властивостей всіх президентів США. Сюди входили характеристики родин, в яких вони росли, освіта, колишні заняття і власне риси особистості. Тільки три з цих змінних: зростання, розмір сім'ї та кількість книг, опублікованих президентом до того, як він вступив на цю посаду, корелюють з ефективністю діяльності президента на своїй посаді (яка визначається за оцінками істориків). Симонтон встановив, президенти США, що вирости в невеликих сім'ях, частіше залишалися в історії як великі політичні діячі.

5. Існує невелика позитивна залежність між зростом людини та імовірністю, що він стане лідером групи. Так, майже всі вибори в Сполучених Штатах вигравав вищий кандидат, виняток становлять лише два випадки. У 1992 році Білл Клінтон був на 4 дюйма (10 см) вище Джорджа Буша. У 1996 році він був всього лише на півдюйма (приблизно 1,5 см) вище Роберта Доула. Опинившись в Білому Домі, високі президенти частіше стають помітними історичними постатями. Можна стверджувати, що у високої людини трохи більше шансів стати лідером. Однак не варто забувати, що найбільшими лідерами були Наполеон, Гітлер, Ленін, Сталін і безліч інших, які не могли похвалитися високим ростом.

6. Існує дуже мало свідчень того, що такі риси, як харизматичність, сміливість, схильність до домінування або впевненість в собі є показниками ефективності діяльності людини в якості лідера.

Отже, взаємозв'язок між особистими характеристиками і лідерськими здібностями можна виявити. Але в цілому дуже важко передбачити, наскільки хорошим лідером буде людина, тільки на підставі його особистісних рис. Тому, з часом, дослідники стали схилитися до думки, що недостатньо розглядати лише риси особистості. Потрібно враховувати і ситуацію, в якій ці риси проявляються. Це не означає, що властивості особистості взагалі не впливають на шанси стати лідером. Просто потрібно розглядати як особистість людини, так і характер ситуації, в якій доводиться грати лідерську роль. Відповідно до цієї точки зору, для того щоб стати ефективним лідером, не потрібно бути «великою людиною». Швидше, треба бути придатною людиною в потрібному місці і в слушний час.

Лідер може проявити свої лідерські якості тільки у відповідній ситуації. Наприклад, керівник підприємства може дуже успішно діяти в одних ситуаціях і терпіти невдачі в інших.

Таким чином, корпоративний лідер, який хоче залишатися ефективним тривалий час, повинен вміти швидко адаптуватися до мінливих обставин і гнучко варіювати свою поведінку. Виходить це у дуже небагатьох. Набагато частіше керівник зациклюється на одному стилі поведінки, який, наприклад, виявився ефективним в дні становлення компанії, але зовсім не підходить для періоду інтенсивного росту і утримання підкорених позицій. В результаті фірма з часом втрачає здатність конкурувати на ринку.

Інтелект в лідерстві – це специфічна форма організації індивідуального та колективного ментального досвіду, що поєднує академічний (пам'ять, аналітичні здібності) та інші різновиди інтелекту (практичний, соціальний, емоційний).

Найбільш загальноприйнятим є когнітивний інтелект (вимірюваний тестами на визначення коефіцієнта інтелекту, або IQ). При всій неоднозначності розуміння сутності та походження розумового інтелекту і складності його вимірювання, виявляється, що інтелект цей знаходиться поза сферою нашого контролю, особливо в перші роки нашого життя. Він визначається нашою спадковістю. Цікавий той факт, що кореляція між рівнем IQ і успіхом у житті (тобто заняттям високих постів, достатком, суспільним визнанням, задоволенням від життя, високим професійним рейтингом серед колег та керівництва), по суті, дорівнює нулю. Дуже розумні люди нітрохи не щасливішим і не благополучніше тих, у кого низький рівень IQ.

Практичний інтелект являє собою здатність адаптуватися до навколишнього середовища, до змін, а також здатність знаходити нову робочу середу, використовуючи набутий досвід і знання. На відміну від когнітивного інтелекту практичний інтелект важко піддається формалізації за 100-бальною системою. Він виявляється за допомогою якісних тестів. Саме практичний інтелект лежить в основі успіху знаменитих керівників.

Соціальний інтелект як особистісна характеристика відноситься до категорії загальних і частково спеціальних умінь і є необхідною умовою виникнення лідерства у відкритих динамічних системах. Соціальний інтелект сприяє більш тонкому розумінню інших людей і соціальних груп, а також зміні поведінки з урахуванням нових завдань і нових вимог. Соціальний інтелект - це здатність розуміти людей і взаємодіяти з ними. Лідери з високим рівнем соціального інтелекту краще за інших орієнтуються у ситуаціях, своєчасно приймають адекватні рішення і набагато ефективніше втілюють їх у життя.

Емоційний інтелект. Увагу до цієї форми інтелекту багато в чому стимульовано роботами Д. Гоулмана (Goleman), який вважає, що емоційні завдання для лідера є первинними і першорядними. Лідер зобов'язаний направляти колективні емоції в потрібне русло, створювати атмосферу дружелюбності і вміло боротися з негативними настроями. Ключ до розвитку емоційного лідерства - у розвитку емоційного інтелекту. Працюючи з лідерами, Гоулман встановив, що на потенціал успіху особистості набагато більший вплив має не когнітивний інтелект, а емоційний. Співвідношення цього впливу становить 15:85. Іншими словами, успіх лідера на 85% залежить від уміння управляти своїми і чужими емоціями і лише на 15% - від розумових здібностей.