

## СОЦИАЛЬНЫЕ НАУКИ, ИННОВАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ, PR-ТЕХНОЛОГИИ

УДК 159.9

Е.А. Зайцева, И.А. Савченко

### ПРОБЛЕМА ЛИДЕРСТВА В ОТЕЧЕСТВЕННОЙ НАУКЕ: ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ И ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ

Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева

Представлен анализ теоретических исследований проблемы лидерских способностей в отечественной науке. Показано, каким образом ученые определяют место лидерских качеств в системе свойств личности. Описываются различные модели структуры способностей лидера и организатора и способы выявления наиболее оптимальных условий проявления этих способностей.

*Ключевые слова:* лидерство, организаторские способности, вожачество, основные и опорные свойства, биологизаторские и социобиологизаторские теории, системно-деятельностный подход.

Лидерство является одной из традиционных и важнейших проблем психологической науки. На ее исследование были направлены работы многих отечественных и зарубежных психологов (А.Г. Ковалев и В.Н. Мясищев, Н.Д. Левитов, Л.С. Уманский, С. Джибб, Э. Гизелли и Э. Браун, Дж. Хемфилл и др.).

Ученые определяют место лидерских качеств в системе свойств личности, предлагают различные модели структуры способностей лидера и организатора, выявляют наиболее оптимальные условия проявления этих способностей. Анализ теоретических исследований проблемы лидерских способностей в отечественной науке представлен в данной статье.

До начала 20-х годов XX столетия в отечественной научной литературе проблема личности лидера и организаторских способностей не ставилась. Отдельные стороны проблемы обсуждались в контексте влияния одной личности на другую и решались в религиозно-идеалистическом плане, либо растворялись в свете философско-психологической дискуссии на тему глобальной гуманитарной проблемы «личности и масс», «роли личности в истории». Примером работ второго типа могут служить статьи Е. Лозинского «Вожди и толпа» [22], «Воспитание вождя» [23]. В статьях дан обзор современной ему зарубежной и отечественной литературы по рассматриваемой проблематике и приведены умозрительные заключения о взаимоотношении вождя и толпы, о тайнах «чарующего влияния вождя».

В послеоктябрьский период вопросы организаторской деятельности и организаторских способностей привлекают к себе внимание в связи с возросшей актуальностью проблем «детского вожачества», а также вопросов управления и руководства предприятиями. Остановимся лишь на некоторых работах этого периода, опубликованных преимущественно в 20-х годах. Так, видный педагог и психолог Е.А. Аркин считал, что проблема вожачества должна быть признана одной из основных проблем при изучении эволюции детского коллектива. Основываясь на многолетних наблюдениях, Е.А. Аркин сделал вывод, что вожаки оказывают влияние на психологическую атмосферу детского дошкольного коллектива «иногда в большей степени, чем дидактический материал и даже педагогический персонал» [1]. Основным качеством ребенка-вожака автор считает инициативность.

Специальной работой, посвященной детскому вожачеству, является статья В.Н. Тагомлицкой «Дети – вожаки в детских домах г. Одессы» [36]. На основе анкетного метода автор устанавливает уровень умственного развития и знаний, моральные качества, способности и другие особенности вожаков, выделяет типы вожаков и подробно описывает их деятельность. Вожачество, по мнению автора, предопределяется рядом свойств: положительной волевой установкой, развитой интеллектуальной сферой, инициативой и другими качествами.

Обобщающий материал по проблеме детского вожачества приводит П.Л. Загоровский. Руководствуясь данными зарубежных и отечественных источников, а также на основе собственных наблюдений он выделяет «центральные качества» вожаков: волю и интеллект, добавляя, что «физическая сила тоже играет роль» [8].

В первые десятилетия советского периода был собран объемный фактический материал по проблеме вожачества, разработано несколько интересных методик. Во второй половине 30-х годов эти исследования были прекращены, а их позитивные результаты в последующие два десятилетия не были использованы ни в одной педагогической или психологической работе. Авторы исследований, посвященных вопросу детского вожачества, обвиняли в заимствовании педологических идей, неправильном определении коллектива, методологически несостоятельном объяснении ряда фактов и явлений, перенесении на советскую почву положений буржуазных учений.

Необходимо, однако, отметить, что в области педагогики определенный практический материал по проблеме организаторской деятельности и способностей организатора содержится в произведениях А.С. Макаренко [25]. В контексте коммунистического воспитания он четко и настойчиво включал в проект воспитуемой личности черты организатора, умеющего приказывать товарищу и подчиняться товарищу. Для достижения этой цели в колонии им. Горького и в коммуне им. Дзержинского была разработана и проверена система организации детского коллектива и педагогического руководства. Определяющими факторами развития организаторских способностей А.С. Макаренко считал всю систему воспитания в коллективе, через коллектив и для коллектива, выделяя при этом организацию самоуправления, развитие общественной активности воспитанников, институт командиров, сводные отряды, дежурства, систему внутриколлективных зависимостей, сменяемость командиров.

Он анализирует также организаторскую деятельность воспитателя. К необходимым составляющим таланта организатора-педагога А.С. Макаренко относит: ум, рассудительность, предприимчивость, живость, бодрость, твердость характера, требовательность, умение прекрасно рассчитать работу, «расставить пацанов», найти какие-то новые способы, «новые хватки», смелость, сдержанность, «способность видеть каждого хлопца насквозь и безошибочно оценивать его настоящую сущность», энергичность, напористость, работоспособность, прекрасную память, способность «схватить сразу множество вещей», привычку к волевому напряжению и др. Педагогическая разработка проблемы формирования личности организатора в коллективе, предпринятая А.С. Макаренко, безусловно, имеет определенное практическое значение. Однако предложенная им система воспитания организаторских способностей носит идеологизированный характер и не имеет достаточного теоретического обоснования.

В период нэпа появляются отдельные работы, посвященные деятельности организатора в области промышленного руководства. Наиболее значительными из них являются обобщающие статьи и книги видного общественного деятеля П.М. Керженцева. Он первым в отечественной науке попытался внести ясность в определение основных организационных терминов – руководить, администрировать, организовать [10]. В работе «Принципы организации» [11] он выделяет способности организатора (администратора): умение заставить других людей выполнять свои задания, твердый характер, настойчивость, энергию, инициативу, склонность к систематической плановой работе.

Интересны замечания П.М. Керженцева о двух типах организаторов:

- стратегов, создающих планы и предвидящих события;
- организаторов, умеющих быстро ориентироваться в конкретной обстановке и принимать правильные и твердые решения.

Однако работы П.М. Керженцева, как и многие психолого-педагогические исследования, были забыты. Вплоть до второй половины 50-х годов к проблемам организаторских способностей и организаторской деятельности исследователи не возвращались.

В конце 50-х годов на фоне возросшего интереса психологов к феномену способностей человека возродился и научный поиск в рамках проблемы организаторских способностей. В монографии А.Г. Ковалева и В.Н. Мясищева [14] организаторские способности рассматриваются наиболее полно. Обобщив научные данные об особенностях выдающихся организаторов, авторы пришли к выводу, что организаторская деятельность требует знания того дела, на которое она направлена, высокого уровня интеллекта (наблюдательности, гибкости ума, творческой инициативы), определенных характерологических качеств личности (увлеченности делом, ответственного к нему отношения, знания людей и умелого подхода к ним, решительности и твердости воли).

В структуре организаторских способностей авторы выделяют так называемые «ведущие» (основные) и «опорные» свойства. К ведущим компонентам организаторских способностей они относят:

- гибкость ума в сочетании с творческим воображением, которое проявляется в находчивости и изобретательности, умении даже в тяжелых условиях найти выход;
- высокий уровень развития воли (особенно смелости, решительности и твердости). Развитие организаторских способностей возможно, по мнению авторов, на базе основного «опорного свойства» – целостного видения или специфической наблюдательности (интеллектуального качества личности, проявляющиеся в способности тонко ориентироваться в действительности, качествах людей и их возможностях).

Среди исследований, в которых так или иначе затрагивается проблема организаторских способностей, особое место принадлежит работам Л.С. Уманского [38], изучавшего такие вопросы, как природные предпосылки организаторских способностей, структура свойств личности организатора, специфические свойства и индивидуальные различия личности способного организатора, особенности проявления организаторских способностей в различных видах деятельности, динамическая структура личности с точки зрения ее организаторских возможностей.

На основе анализа обобщенных психологических исследований Л.И. Уманский представляет следующую структуру качеств и свойств личности способного организатора:

1. *Качества направленности личности* – целеустремленность, принципиальность, бескорыстие, правдивость, коллективизм и др..

2. *Подготовленность к деятельности* (целевой или организаторской).

3. *Общие качества* – общительность, общий уровень развития, практический ум, наблюдательность, работоспособность, активность, инициативность, настойчивость, организованность, самостоятельность, самообладание.

4. *Специфические свойства* – организаторское чутье (психологическая избирательность, практически-психологический ум, психологический такт), способность к эмоционально-волевому воздействию (общественная энергичность, требовательность, критичность), склонность к организаторской деятельности (потребность в организаторской работе, самостоятельное включение в работу, удовлетворенность в процессе организаторской деятельности и т.п.).

5. *Индивидуальные характеристики организаторских способностей* – диапазон деятельности, возрастной диапазон, стиль руководства, стиль деятельности.

На основании результатов эмпирических исследований автор делает вывод, что наличие специфических свойств является основным критерием отличия личности способного организатора от личности организатора неспособного. Из общей численности всех способных организаторов, обследованных в лаборатории Л.И. Уманского, выраженность или яркая выраженность специфических свойств была обнаружена более 90% случаев.

Концепция структуры личности способного организатора, предложенная Л.И. Уман-

ским, имеет большое как теоретическое, так и практическое значение. Особую ценность исследования Л.И. Уманского представляют прежде всего потому, что в них анализируется как содержательная (статическая), так и процессуальная (динамическая) сторона организаторских способностей.

Авторы многих исследований по проблеме организаторских способностей большое внимание уделяют организаторским способностям педагогов. Так, Н.Д. Левитов считает организаторские способности важным элементом в структуре способностей учителя. Основной составляющей организаторских способностей педагога, по его мнению, является речь, т.е. хорошее владение вербальными средствами общения. Таким образом, организаторские способности учителя – это умение организовать учащихся путем их убеждения в необходимости выполнения определенного вида деятельности.

В работе Б.З. Вульфова и М.М. Поташника [4] анализируются особенности личности организатора внеклассной и внешкольной воспитательной работы. В ряду многочисленных способностей, необходимых организатору, авторы выделяют основные:

- инструкторские (владение методикой воспитательной работы);
- агитаторские (способность убеждать, воодушевлять коллектив);
- ораторские (умение ярко и убедительно говорить).

В структуру функций организатора педагогического коллектива (директора школы) Р.Х. Шакуров включает, наряду с другими, еще и организационную функцию, содержащую следующие подфункции: целевую организацию коллектива, его активизацию, профессиональное совершенствование, политическое воспитание и сплочение. Организаторские способности автор соответственно рассматривает как способность организатора успешно выполнять данные функции. При этом Р.Х. Шакуров подчеркивает, что организатора нельзя оценивать лишь путем измерения отдельных его качеств, так как успех организаторской деятельности является интегральным результатом взаимодействия целостного «ансамбля» психических функций и образований.

В психологической литературе имеются также работы, в которых рассматриваются организаторские качества школьников, главным образом, подростков. Так, В.Л. Сопаровская [35] в диссертации «Планирование в организаторской деятельности подростков» приводит данные, показывающие, что успех организаторской деятельности определяется правильной самоорганизацией подростка. В связи этим, способность к самоорганизации рассматривается автором как основная организаторская способность. В диссертационном исследовании В.Н. Николаева [28] обобщен опыт работы учебно-воспитательного персонала школы-интерната по развитию общественной активности и самоуправления учащихся. При формировании этих качеств личности развиваются и организаторские способности. Однако автор не дифференцирует понятия «организаторские навыки», «умения», «способности», не называет ни одной конкретной способности организатора, что делает его подход достаточно поверхностным.

В учебном пособии «Психология одаренности детей и подростков» [33] перечисляются основные характеристики организатора:

- интеллект выше среднего;
- умение принимать решения;
- способность иметь дело с абстрактными понятиями, планированием будущего, временными ограничениями;
- ощущение цели, направления движения;
- гибкость, «приспосабливаемость»;
- чувство ответственности;
- уверенность в себе и знание себя;
- настойчивость; терпимость и терпение в работе с людьми;
- энтузиазм;
- умение ясно выражать мысли в устной и/или письменной форме.

Некоторыми авторами изучались организаторские качества лиц, обучающихся в специализированных учебных заведениях (военных вузах или училищах). Так, В.Н. Климовец [13] на примере курсантов военных училищ ставит задачу формирования у них организаторских умений. К их числу он относит:

- умение организовать свое время, избегать пустой траты времени;
- умение организовать свою деятельность по самовоспитанию, следить за темпом самовоспитания;
- умение организовать свое поведение – контролировать свои действия, движения, мимику, эмоции;
- способность организовывать свою общественную деятельность, приобретая в процессе ее знания и умения, необходимые в будущей профессионально-организаторской деятельности;
- умение содействовать преподавателям и офицерам-воспитателям в организации курса лекций по самовоспитанию.

Аналогичную задачу А.Н. Пахомов [29] ставит применительно к формированию профессионально важных качеств будущего военного специалиста (помощника командира подразделения по финансово-экономической работе) у курсантов военно-экономического вуза. На основании экспертных оценок автор выделяет десять таких качеств:

- профессиональную компетентность;
- требовательность, умение поддерживать дисциплину во взводе;
- способность быстро реагировать на изменение ситуации;
- умение понимать и убеждать людей;
- умение воспитывать подчиненных личным примером;
- умение организовать подчиненных на выполнение поставленных задач;
- умение доводить начатое дело до конца;
- способность принимать обоснованные решения;
- умение гибко применять методы наказания и поощрения;
- способность действовать, не ожидая подсказки.

Исследуя структуру военно-профессиональных умений командира подразделения внутренних войск и проблему их формирования у курсантов военных вузов, В.Н. Устюжанин [39] определяет организационно-управленческие способности и умения как самый важный компонент военно-профессиональных умений командира. В группу организационно-управленческих умений командира подразделения автор включает следующие специальные умения:

- определять цели управленческой деятельности;
- организовать сбор, обобщение, анализ информации для принятия решения и своевременного реагирования на изменения обстановки;
- принимать решения с учетом личных качеств подчиненных, конкретных задач и условий военно-профессиональной деятельности;
- сосредотачиваться на выполнении поставленных задач, определять главное;
- планировать мероприятия повседневной жизни подразделения, осуществлять контроль и помощь;
- распределять, стимулировать и оценивать труд отдельного военнослужащего и воинского подразделения;
- поддерживать с подчиненными деловые контакты с учетом их психологических особенностей;
- организовывать тактические действия взвода (роты), управлять подразделением и огнем;
- выполнять установленные в войсках нормативы по боевой и специальной подготовке;
- организовывать служебно-боевую деятельность подразделения;

- осуществлять подбор, подготовку личного состава к службе и контроль за ее несением;
- организовывать боевую деятельность подразделения в сложных условиях.

Кроме того, автор выделяет ряд качеств, характеризующих психологическую подготовленность к деятельности командира подразделения: эмоционально-волевую и нервно-психическую устойчивость, подготовленность к самостоятельной работе, самосовершенствованию и саморазвитию, адаптивные способности, коммуникативные способности.

Итак, в контексте теоретического обоснования и практического обеспечения учебно-воспитательного процесса проблема организаторских способностей изучалась довольно активно. Однако характер психолого-педагогических исследований по данной проблеме во многом поверхностен, поскольку не предусматривает определения особенностей и структуры организаторских способностей.

Особенно большой вклад в изучение организаторских способностей и особенностей организаторской деятельности был внесен отечественными учеными, занимавшимися проблемами социальной психологии. Детальный анализ исследований феномена организаторских способностей в отечественной социальной психологии позволяет обнаружить определенные параллели в исследовании аналогичного феномена в зарубежных работах.

Отметим, однако, что в отечественной психологической науке биологизаторские и социобиологизаторские теории в исследовании организаторских способностей представлены очень незначительным числом работ (В.Р. Дольник [7], Ю.М. Плюснин [30]) и в целом не получили широкого распространения. В значительной степени это объясняется тем, что в истории отечественной науки был такой известный всем период, когда в течение десятилетий пресекались любые биологизаторские и социобиологизаторские тенденции. Некоторые авторы были вынуждены отрицать даже сам факт наличия природных предпосылок организаторских способностей. «Организаторские способности, – писали А.Г. Ковалев и В.Н. Мясищев, – очевидно, менее всего требуют каких-то особых природных предпосылок, они формируются в деятельности» [14]. Последнее несомненно, но это не исключает возможности существования природных предпосылок и не должно противопоставляться им: любые способности формируются в деятельности, но, несмотря на это, никто не сомневается в наличии их природных основ. Собственно, и в работе А.Г. Ковалева и В.Н. Мясищева на это имеются косвенные указания. Так, перечисляя условия и свойства, которые существенны для формирования деятельности организатора, авторы включают в них особенности темперамента, быстроту реакции и ориентировки, интуицию, т.е. качества, во многом формирующиеся на основе природных данных.

В русле традиционно психологического направления (или теории черт) в исследовании структуры способностей и личностных качеств организатора работают многие отечественные психологи. По мнению Р.Л. Кричевского, организатор должен обладать высоким интеллектом, однако это должен быть не столько интеллект теоретический, сколько практический. Ссылаясь на Р.М. Стогдилла [78], автор выделяет важнейшие организаторские качества: доминантность, уверенность в себе, эмоциональную уравновешенность, стрессоустойчивость, креативность, стремление к достижениям, предприимчивость, ответственность, надежность в выполнении заданий, независимость, общительность [18].

А.Г. Шмелев с соавторами [46] выделяет шесть основных качеств, необходимых организатору в коммерческой и промышленной сфере: интеллект, компетентность, активность, энергию, самоконтроль, коммуникабельность.

А.У. Хараш [43] считает обязательным для организатора производства ряд черт: самостоятельность суждений и решений, способность принимать и осваивать новое, сосредоточенность на деле (деловая направленность), уважение к личности другого человека, умение найти индивидуальный подход к каждому подчиненному, готовность к содействию и сопереживанию, «диалогичность», т.е. постоянную готовность выслушать и понять другого человека, учесть его точку зрения при принятии собственного решения. Среди мешающих организатору

производства качеств перечисляются: конформность, ригидность, внушаемость, авторитарность, формализм, эгоцентризм, монологичность.

Отечественные исследования проблемы организаторских способностей в русле собственно психологического подхода обнаруживают заметное сходство с аналогичными зарубежными концепциями. Ученые выявляют различные черты личности, способствующие успеху организаторской деятельности. При этом, однако, зачастую игнорируется связь наблюдаемых организаторских черт с конкретными социальными условиями, в связи с чем рассмотрение проблемы имеет во многом абстрактный метафизический характер. Несмотря на значительный объем проведенных исследований, их результаты не позволяют составить однозначного мнения о прямой зависимости между выделяемыми качествами личности организатора и успешностью выполняемой им деятельности.

В русле функционально-ситуационного подхода к изучению проблемы организаторских способностей предпринимается попытка разработать динамическую функциональную структуру личности организатора, преодолев при этом абстрактный статичный подход. Так, Б.Б. Коссов [16] при построении функциональной модели личности организатора выделяет «личностные переменные» (обобщенные умения и отдельные черты личности организатора), которые имеют соответствующую связь с функциональными блоками: «эффективность», «механизм эффективности», «механизм повышения эффективности». Успех организаторской деятельности, по мнению автора, определяется способностью организатора с учетом особенностей конкретной ситуации приводить в действие все эти блоки и устанавливать их взаимодействие за счет целесообразного использования личностных переменных.

Несколько иной подход к построению функциональной модели личности организатора предлагается в исследованиях Т.Ю. Базарова [2] и Н.В. Бахаровой [3]. Эти авторы отождествляют функциональные блоки с групповыми явлениями: социальными ожиданиями и их формированием. Исследователи считают, что эффективность деятельности организатора обеспечивается умением организатора в зависимости от ситуации активизировать те или иные личностные переменные для целенаправленного воздействия на экспектации со стороны членов коллектива и вышестоящего руководства.

В рамках функционально-ситуационного подхода ученые преодолели абстрактное рассмотрение проблемы организаторских способностей, представив качества организатора в виде функциональных величин, получающих реальное психологическое наполнение под воздействием объективных факторов. Однако недооценка авторами субъективной стороны изучаемого вопроса способствовала утрате психологического смысла проблемы.

Комплексное изучение проблемы организаторских способностей в качестве динамической системы, формирование которой происходит в деятельности и зависит от ряда субъективных и объективных факторов, осуществлялось отечественными психологами в рамках **системно-деятельностного подхода**. Ряду ученых удалось выстроить научную теорию организаторских способностей, во многом схожую с западной концепцией системы воздействий, но получившую более глубокое теоретическое обоснование. В ее основе лежит реализация общепсихологической теории деятельности. При выявлении способностей организатора исследователи обращают особое внимание на теоретические и методологические положения теории деятельности, разработку стратегии научных исследований, принципов и методик организационно-психологического анализа деятельности, поиск исходных понятий, характеристик и единиц организаторской деятельности. Например, В.В. Давыдов [5, 6] строит свой методологический подход к исследованию проблемы организаторских способностей на определении сущности (главной цели) деятельности организатора как стремления к согласованию «индивидуальных работ», благодаря которому итог общей совместной деятельности дает наибольший эффект. Отсюда основная задача организатора – планирование путей и средств реализации требуемой согласованности. Организаторские способности, таким образом, трактуются как способности к осуществлению основных организаторских функций:

- выработки и принятия решений;

- организационной работы по выполнению решений;
- регулированию и корректировке;
- учета и контроля.

Теоретические положения В.В. Давыдова были конкретизированы в работах его сотрудников В.С. Лазарева [21], С.Д. Неверковича и А.А. Тюкова [27]. Они уточнили специфику реализации организаторских функций, выделив в структуре организаторской деятельности объективную и субъективную стороны. Организаторские способности при этом рассматривались как одна из субъективных составляющих процесса организаторской деятельности и основное «интериоризированное средство» ее осуществления.

Плодотворный подход к изучению организаторских способностей разработан Е.С. Кузьминым и его единомышленниками Ю.Н. Емельяновым, И.П. Волковым, А.Л. Свенцицким [20], [31]. Признавая необходимость наличия у организатора ряда качеств (организаторского чутья, психологического такта, умения ненавязчиво влиять на подчиненных и др.), эти авторы вводят понятие «организаторского потенциала» – «системного качества, характеризующего не только личность, но и параметры той социальной среды, в которой протекает организаторская деятельность данной личности». Это «системное качество» возникает на стыке между обществом, коллективом, индивидом и объектом его деятельности. При изучении организаторского потенциала авторы предлагают, с одной стороны, анализировать общественно-экономические, конкретно-исторические условия и вытекающую отсюда специфику организационных структур и должностных полномочий, с другой – личностную сторону организаторского потенциала, которая «проявляется в системе отношений индивида к окружающей среде и к самому себе» [31].

В русле системно-деятельностного подхода проводит свои исследования и Ю.Д. Красовский [17]. Автор выделяет три главных составляющих личности организатора - руководителя производства: управленческую позицию руководителя, управленческое самосознание руководителя и управленческую концепцию руководителя. Управленческая позиция, по мнению Ю.Д. Красовского, дает руководителю возможность анализировать те или иные формы проявления своего делового поведения в определенной системе отношений по вертикали, диагонали и горизонтали. Управленческое самосознание позволяет руководителю почувствовать, как происходит процесс познания себя через других и других через себя. Этот процесс начинается с постановки вопроса о моральном праве руководить. Управленческая концепция руководителя дает ему возможность активизировать усилия коллектива в системном достижении конечных результатов. Автор считает управленческую концепцию наиболее важным элементом личности организатора. Экспертный опрос руководителей в процессе их психолого-управленческого консультирования позволил Ю.Д. Красовскому выявить критерии эффективности их личностной управленческой концепции, которые затем были сгруппированы в три блока.

#### *1. Организационный потенциал:*

- убедительность (насколько формирует у работников установки «хотим» и «можем, если «надо»);
- оптимистичность (насколько формирует уверенность работников в решении проблем);
- сопрягаемость (насколько формирует готовность служб, подразделений, работников к коллективному сотрудничеству).

#### *2. Мотивационный потенциал:*

- оперативность (насколько помогает сокращать время решения проблем);
- надежность (насколько обеспечивает качественное решение проблем в различных ситуациях);
- комплексность (насколько обеспечивает всестороннее решение проблем).

#### *3. Индивидуальные ресурсы:*

- перспективность (в какой мере помогает руководителю осуществлять его замысел вместе с коллективом);



- стрессоустойчивость (в какой мере ослабляет тревожную напряженность ответственности руководителя при росте ее величины);
- универсальность (охватывает ли все подразделения, службы, всех работников).

Введенное в научный оборот А.И. Китовым [12] понятие управленческой концепции\* рассматривается в книге Ю.Д. Красовского в новом ракурсе: в тесном единстве с руководимым коллективом. Тем самым управленческая концепция руководителя становится общественно значимой для коллектива.

В.Ф. Рубахин и А.В. Филиппов [34] уточнили особенности проявления и развития способностей организатора и распределили их по трем группам:

- 1) психофизиологическая группа, включающая особенности первичных познавательных процессов;
- 2) психологическая, состоящая из особенностей мотивационной, эмоциональной и интеллектуальной сфер, темперамента и характера организатора, его способностей и интересов, а также системы знаний, умений, навыков;
- 3) социальная, включающая морально-нравственные качества.

В более поздних работах А.В. Филиппов [40, 41] подразделяет способности организатора:

- на качества (как ценностные ориентации);
- психологические свойства;
- жизненный и профессиональный опыт.

В работах Л.Д. Кудряшовой [19] организаторские способности рассматриваются в контексте оценки руководящих кадров. Исходная посылка этих работ состоит в необходимости использования с целью такой оценки системно-психологического подхода, т.е. изучения не отдельных качеств личности, а ее общей склонности к организаторской работе. Исследовательское внимание здесь привлечено к явлению целостности личности руководителя (имеется в виду наличие у него общих способностей, не сводимых к сумме частных, специальных способностей и качеств). Действительно, если деятельность организатора в современных условиях научно-технического прогресса носит ярко выраженный системный характер, то аналогичный характер должны иметь (для обеспечения эффективности деятельности) и его качества и способности.

А.Д. Карнышев [9] отмечает, что для определения научно-практической модели качеств личности эффективного организатора (руководителя) нецелесообразно ограничиваться положениями ситуационной теории или психологической теории черт. В структуре свойств личности руководителя автор выделяет четыре группы качеств, наличие которых обеспечивает соответственно осуществление четырех основных функций управленческой деятельности:

- 1) целеполагания;
- 2) организации и координирования;
- 3) контроля и оценки;
- 4) обеспечения оптимальных контактов (сотрудничества) в процессе управления.

Организаторская функция является, с точки зрения автора, важной, но не единственной функцией организатора. К наиболее значимым для ее осуществления качествам и умениям он относит:

- умение распределять функции и поручения с учетом организаторских потенциалов исполнителей, уровня их умений и навыков;
- способность в сложных обстоятельствах принимать правильные решения по организационным вопросам;
- доверие к людям, вера в их возможности и внутренние резервы;

---

\* А.И. Китов определяет индивидуальную управленческую концепцию как способ понимания и трактовки проблем управления, которыми занимается личность, ее основную точку зрения и руководящую идею.

- умение рационально и деловито организовывать и проводить заседания, совещания и другие мероприятия;
- умение обеспечить условия для динамического роста каждого исполнителя;
- способность работать творчески самому и стимулировать творчество всех участников деятельности;
- умение правильно подобрать лидеров или своих ближайших помощников в каждом новом деле;
- способность и готовность брать на себя ответственность за недостатки;
- личную организованность, точность, умение распределять свое время.

Автор справедливо считает качества личности руководителя (включая организаторские качества) динамической, подвижной величиной и указывает на возможность их развития посредством «разумного ориентирования» и целенаправленного тренинга.

В.М. Шепель [45], как и А.Д. Карнышев, дифференцирует понятия структуры свойств личности организатора и структуры его организаторских качеств. В структуре свойств личности организатора В.М. Шепель выделяет четыре группы свойств:

- морально-политические;
- профессиональные качества;
- психофизиологические качества;
- собственно организаторские качества.

К собственно организаторским качествам автор относит:

- умение планировать работу, подбирать и расставлять кадры;
- умение улавливать настроения людей, увлекать их своими целями;
- умение оказывать влияние на морально-психологическую атмосферу коллектива;
- умение обостренно воспринимать новое.

Особое внимание В.М. Шепель уделяет проблеме соотношения и динамики взаимодействия объективных социальных факторов, сопровождающих ход организаторской работы, и личностных качеств организатора. Автор выявляет нюансы проявления тех или иных организаторских качеств в конкретных объективных обстоятельствах, которые он называет «объективными условиями настроения» и относит к ним материальные условия жизни, психологическую обстановку в семье, социальное положение по месту жительства, близость магазинов и наличие служб сервиса, работу транспорта. Заслуга В.М. Шепеля состоит также в детальном анализе вероятностного результата взаимодействия «объективных условий настроения» и личных качеств организатора [44].

Исследования организаторских способностей в русле системно-деятельностного подхода характеризуются полнотой, четкой структурой, широким спектром изучаемых вопросов. Вместе с тем, указанные концепции в большинстве своем имеют ряд существенных недостатков. Так, пытаясь в должной мере учитывать значение объективного и субъективного факторов в социальном процессе, ряд ученых, тем не менее, допускает определенный эклектизм решения проблемы, заключающийся в нечеткости выражения связей между этими двумя факторами. Кроме того, для многих исследований характерно отсутствие строгой классификации понятий, помещение в один классификационный ряд собственно психологических, социологических и профессиональных характеристик. В результате, как это ни парадоксально, многие работы, авторы которых претендуют на внедрение системного подхода в построение научной теории, характеризуются отсутствием системности. Исключение составляют работы В.М. Шепеля и А.Д. Карнышева, в которых уточняются и разграничиваются понятия структуры личности организатора (руководителя) и структуры его организаторских способностей, определяются специфические характеристики этих способностей, обосновывается возможность их развития и целенаправленного формирования.

Итак, анализ отечественных исследований в области социальной психологии по проблеме организаторских способностей обнаруживает определенные параллели с западными концепциями лидерства. В то же время в отличие от зарубежных авторов, для отечественных психологов характерным является активное внедрение системно-деятельностного подхода в изучение психологических особенностей деятельности способного организатора и структуры его личности. Это выразилось в конкретизации отдельных сторон организаторской деятельности, а также во всестороннем анализе специфики диалектического взаимодействия объективных и субъективных факторов, обеспечивающих эффективное осуществление организаторской деятельности и плодотворную работу группы.

В отечественной социальной психологии изучались психологические особенности деятельности организатора применительно к работе руководителя, работающего в системе промышленного производства или коммерческого предприятия. Причем организаторские способности рассматривались как качества, характерные исключительно для руководящих работников. Считалось, очевидно, что в работе рядового сотрудника такие способности проявляться не могут. Кроме того, основная часть авторов исследует качества личности способного организатора в отрыве от конкретного содержания его профессиональной деятельности и ряда сопутствующих факторов. Поэтому существующие концепции свойств личности способного организатора во многом противоречивы, а большинство из них не имеет четкого экспериментального подтверждения.

Теоретический анализ литературы показывает, что проблема лидерства является одной из классических и традиционных проблем психологической науки. Ряд вопросов, касающихся организаторской деятельности, психологических особенностей и способностей личности лидера, изучен достаточно глубоко и подробно. При этом многие аспекты этой проблемы до сих пор не получили подробного освещения и требуют дальнейшей разработки.

#### Библиографический список

1. **Аркин, Е.А.** Детский сад в свете социальной гигиены и биологии / Е.А. Аркин. – М.: Детгиз, 1928.
2. **Базаров, Т.Ю.** Социально-психологическая ориентировка непосредственного руководителя трудового коллектива / Т.Ю. Базаров. – М.: МГУ, 1981.
3. **Бахарова, Н.В.** Значение количественных характеристик в исследовании управленческих коллективов // Человек и общество. 1972. Вып. 10.
4. **Вульф, Б.З.** Организатор внеклассной и внешкольной воспитательной работы: Содержание и методика деятельности / Б.З. Вульф, М.М. Поташник. – М.: Педагогика 1983.
5. **Давыдов, В.В.** Основные проблемы психологии управленческого труда. Методология. Эксперимент. Практика. Ч. 1. / В.В. Давыдов. – Рига: РГУ, 1980.
6. **Давыдов, В.В.** Основные проблемы психологического изучения процессов управления. Актуальные проблемы общей, социальной и педагогической психологии / В.В. Давыдов. – М.: Высш. шк., 1980.
7. **Дольник, В.Р.** Непослушное дитя биосферы: Беседы о человеке в компании птиц и зверей / В.Р. Дольник. – М.: Прогресс, 1994.
8. **Загоровский, П.Л.** Особенности поведения первого школьного детства // Работник просвещения. 1930. № 3.
9. **Карнышев, А.Д.** Очерки социальной психологии / А.Д. Карнышев. – Иркутск: ИГЭА, 1998.
10. **Керженцев, П.М.** НОТ. Научная организация труда / П.М. Керженцев. – М.: Экономика, 1926.
11. **Керженцев, П.М.** Принципы организации / П.М. Керженцев. – Л.: Экономика, 1925.
12. **Китов, А.И.** Социально-психологическая концепция руководства / Социально-психологические проблемы руководства и управления коллективами. – М.: Наука, 1974.

13. **Климовец, В.Н.** Психолого-педагогические аспекты проблемы формирования профессионально-организаторских умений курсантов военных училищ / В.Н. Климовец. – Саратов: Изд-во «Молодой ученый», 1997.
14. **Ковалев, А.Г.** Психологические особенности человека. Способности / А.Г.Ковалев, В.Н. Мясищев. – Л.: Наука, 1960. Т. 2.
15. **Коровин, В.Ф.** Основные проблемы «новой социологии» Райта Миллса / В.Ф. Коровин. – М.: Наука, 1977.
16. **Косов, Б.Б.** Профессиональная диагностика и методы исследования личности руководителя // Психологический журнал. 1981. Т. 2. № 2.
17. **Красовский, Ю.Д.** Руководитель трудового коллектива: Из опыта психолого-управленческого консультирования / Ю.Д. Красовский. – М.: Прогресс, 1987.
18. **Кричевский, Р.Л.** Если вы руководитель... / Р.Л. Кричевский. – М.: Наука, 1993.
19. **Кудряшова, Л.Д.** Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем / Л.Д. Кудряшова. – Кишинев: КГУ, 1983.
20. **Кузьмин, Е.С.** Руководитель и коллектив / Е.С. Кузьмин, И.П. Волков, Ю.Н. Емельянов. – Л.: Прогресс, 1974.
21. **Лазарев, В.С.** Планирование как главное направление и исходный принцип исследования в психологии управления // Вопросы психологии. 1980. № 6.
22. **Лозинский, Е.** Вожди и толпа // Вестник воспитания. 1908. № 1.
23. **Лозинский, Е.** Воспитание вождей // Педагогический сборник. 1912. № 10, 11, 12.
24. **Мазуров, Г.И.** Совершенствование взаимоотношений начальников с подчиненными в ИТУ / Г.И. Мазуров. – Л.: Наука, 1991.
25. **Макаренко, А.С.** Сочинения / А.С. Макаренко. – М.: Высш. шк., 1950-1952. Т. 2, 5.
26. **Мангутов, И.С.** Организатор и организаторская деятельность / И.С. Мангутов, Л.И. Уманский. – Л.: Наука, 1975.
27. **Неверкович, С.Д.** Теоретические проблемы исследования процесса принятия решений в организационно-управленческой деятельности / С.Д. Неверкович, А.А. Тюков // Вопросы психологии. 1981. № 1.
28. **Николаев, В.Н.** Формирование организаторских умений и навыков у подростков в процессе общественно-полезной деятельности / В.Н. Николаев. – М.: МГУ, 1963.
29. **Пахомов, А.Н.** Педагогические условия формирования качеств руководителя у курсантов военно-экономического вуза / А.Н. Пахомов. – Ярославль: ЯГУ, 1996.
30. **Плюснин, Ю.М.** Проблема биосоциальной эволюции / Ю.М. Плюснин. – Новосибирск: НГУ, 1990.
31. Промышленная социальная психология; под ред. Е.С. Кузьмина, А.А. Свенцицкого. – М.: Наука, 1982.
32. **Пряжников, Н.С.** Психологический смысл труда / Н.С. Пряжников. – М.: Эксно, 1997.
33. Психология одаренности детей и подростков; под ред. Н.С. Лейтеса. – М.: Наука, 1996.
34. **Рубахин, В.Ф.** Психологические аспекты управления / В.Ф. Рубахин, А.В. Филиппов. – М.: Прогресс, 1973.
35. **Сопаровская, В.Д.** Планирование в организаторской деятельности подростков / В.Д. Сопаровская. – Ярославль: ЯГУ, 1966.
36. Тагомлицкая, В.Н. Дети – вожаки в детских домах г. Одессы / Детский коллектив и ребенок. – М.: МГУ, 1926.
37. **Тихомиров, В.** Тайна влияния одной личности на другую // Вера и разум. Харьков. 1916. № 11, 12.
38. **Уманский, Л.И.** Психология организаторских способностей / Л.И. Уманский. – Курск: КГУ, 1967.
39. **Устюжанин, В.Н.** Формирование военно-профессиональных умений командира подразделения у курсантов ввузов внутренних войск МВД России / В.Н. Устюжанин. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургской академии МВД, 1997.
40. **Филиппов, А.В.** Вопросы психологии управления / Психологический журнал. 1980. Т.1. № 2.

41. **Филиппов, А.В.** Психологическая характеристика генерирования и принятия управленческих решений. Нормативно-дискретные модели принятия решений / А.В. Филиппов. – М.: Прогресс, 1981.
42. **Фролова, М.А.** Политическая стратификация / М.А. Фролова. – Воронеж: ЭКСМО, 1995.
43. **Хараш, А.Я.** Руководитель, его личность и деятельность / А.Я. Хараш. – М.: Наука, 1981.
44. **Шепель, В.М.** Настольная книга бизнесмена и менеджера (Управленческая гуманитарология) / В.М. Шепель. – М.: Наука, 1992.
45. **Шепель, В.М.** Руководитель и подчиненный: Конфликтные ситуации и их решение / В.М. Шепель. – М.: Высш. шк., 1972.
46. **Шмелев, А.Г.** Валидность теста менеджера потенциала / А.Г. Шмелев [и др.] // Вестн. МГУ. Психология. Сер. XIV. 1993. № 3.

*Дата поступления  
в редакцию 28.01.2011*

**E.A. Zaytseva, I.A. Savchenko**

### **THE PROBLEM OF LEADERSHIP IN DOMESTIC SCIENCE: EVOLUTION AND OTHER APPROACHES**

In article the analysis of theoretical researches of the problem leader abilities in a domestic science is presented. It is shown, how scientists define a place leader qualities in system of person properties. Various models of leader abilities structure and ways of optimal conditions revealing of these abilities display are described.

*Key words.* Leadership, organizing abilities, basic and auxiliary properties, biological and ыщсщц-biological theories, system-actibity approach.