

Секция «Социальная психология: группа, общение, личность»
Способы влияния неформального лидера на членов студенческой группы
Дигелева Мария Валентиновна
Студент (бакалавр)

Тверской государственной технической университет, Тверь, Россия

E-mail: makolbasova@yandex.ru

Любой человек на протяжении жизни активно взаимодействует в разных социальных группах (семья, школьный класс, студенческая группа), которые объединяют людей с общими целями, общей деятельностью. В любой группе есть те, кому симпатизируют больше остальных, те, к кому со временем начинают прислушиваться, у кого просят совета или помощи, чей голос становится весомее голосов остальных её членов. Все это приводит к тому, что в группе появляется тот, кого называют неформальным лидером. Существуют два вида лидерства - формальное и неформальное. Формальный лидер несет официальную ответственность за свою и групповую работу. Он наделен рядом полномочий, которые использует, если хочет наградить или наказать какого-либо участника группы. Неформальный лидер не несет официальной ответственности за работу группы, за поступки и действия каждого члена группы, он не имеет никаких правовых полномочий. Власть неформального лидера не подкреплена никакими официальными санкциями. Неформальное лидерство - это лидерство, возникающее на основе личных влияний и взаимоотношений [4]. Неформальный лидер получает от группы властные полномочия в принятии решений и распоряжении ресурсами. В своей деятельности он делает главную ставку на людей и взаимоотношения между ними.

Человек не может просто объявить себя лидером группы, начать отдавать приказы и ожидать их выполнения массами. Отношения не возникают сами по себе. Он должен соответствовать ожиданиям и требованиям группы в определенный момент её деятельности. Можно определенно утверждать, что лидеры обладают определенными чертами, которые отличают их и заставляют окружающих идти за ними.

Неформальный лидер - это социальная позиция в группе, которую по воле группы занимает тот её член, в поведении которого наиболее полно проявляется привлекательное для членов группы поведение, он ставит признаваемые группой цели, распределяет задачи и так организует взаимодействие между её членами, что она достигает этих целей. Неформальный лидер оказывает вдохновляющее влияние на трудовое поведение коллег [3].

Чтобы успешно выполнять свои функции лидер должен твердо определить тактику своего поведения в отношении группы, то есть определить свой стиль лидерства, который подходит данной группе, с учетом её особенностей. Тут нельзя ошибиться. Мотив лидера всегда будет связан с достижением определенного уровня популярности и признания, так как лидер, несомненно, публичная фигура, он умеет и любит играть на публику, управлять энергией группы и направлять её [5].

В последнее время все чаще звучит словосочетание студенческий лидер, это характерная тенденция современного общества. Важным периодом в жизни многих людей является время, проведенное в университете. В процессе обучения в университете у человека начинается первичная профессионализация, он приобретает знания необходимые для трудовой деятельности. Соответственно студенческий лидер в современном мире является важной фигурой, способствующей эффективной социализации каждого участника группы. Актуальным вопросом, какую стратегию поведения выбирают молодые люди, являющиеся лидерами в своих компаниях.

Для рассмотрения данного вопроса нами было проведено исследование, в котором приняло участие 8 студенческих групп (134 человека), обучающихся на 2 курсе по гуманитарным, социологическим и техническим специальностям. Исследование состояло из двух этапов: на первом этапе при помощи социометрии, посредством вопросов, направленных на установление взаимоотношений в группе, были выявлены неформальные лидеры в каждой группе в количестве от 1 до 3 (всего 17) человек, набравшие более всего положительных баллов. При помощи стандартизированного наблюдения по методике изучения лидерского стиля Р. Бейлза - К. Шнейера (модификация Т. В. Бендас) [1] на втором этапе были выявлены доминирующие стратегии поведения неформальных лидеров в группе. Наблюдение осуществлялось на протяжении одного часа, в течение которого группе необходимо было достигнуть общей групповой цели в ходе игры "Кораблекрушение" [2].

В результате проведенного исследования были выявлены стратегии поведения, к которым прибегают лидеры данных групп (в скобках указано количество лидеров, применяющих данную стратегию в своем поведении) (Рис.1): предлагает идеи, советует, руководит (16); соглашается, понимает, уступает другим (13), - данные стратегии соответствуют демократическому стилю руководства. Также можно выделить следующие пути взаимодействия лидеров и группы: критикует, не соглашается (10); поддерживает предложения (9); подавляет других, утверждает себя (9). Наименее популярными стратегиями стали: ведет себя дружески, шутит, смеется (7); поддерживает других, помогает, поощряет (6); высказывает мнения, анализирует (6); просит повторить, требует высказывать идеи (5); задает вопросы, спрашивает о мнениях (5); проявляет эмоции (5). Самой непопулярной стратегией поведения стала: информирует, отвечает на вопросы (1).

В итоге самым популярным оказывается лидер, воплощающий в жизнь "теневую" демократию. Такой лидер является олицетворением надежд, ему доверяют, так как он выслушает, посоветует, тем самым создаст благоприятный эмоциональный фон в группе, но решение всегда останется за ним. Он оперирует то демократическим, то авторитарным стилями, при этом большинство его манипуляций не бросаются в глаза членам группы. Таким образом, можно сказать, что современной студенческой группе нужен "серый кардинал", который будет выступать спасителем, за которым люди будут чувствовать свою значимость и нужность, в обмен на эмоциональную поддержку и коммуникативное удовлетворение они отдадут власть своему лидеру, снимают ответственность. Они отдают предпочтение тому, кто соответствует их ожиданиям в неформальной обстановке, ставя учебную деятельность рангом ниже.

Источники и литература

- 1) Бендас, Т.В. Психология лидерства: учебное пособие / Т.В. Бендас. - СПб.: Питер, 2009. - 448 с
- 2) Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: монография / И.В. Вачков. - М: Издательство "Ось-89 2007. - 256 с.
- 3) Оксинайд, К.Э. Организационное поведение: учебник / К.Э. Оксинайд. - М.: КНО-РУС, 2009. - 480 с., 283-285 с.
- 4) Румянцева, В. Лидер: Опыт изучения психологии неформального лидерства: монография / В. Румянцева. - СПб.: Гос. Тех. Ун-т, 2000. - 256 с.
- 5) Хоманс Дж. Социальное поведение: его элементарные формы / Дж. Хоманс // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная наука. Сер. 11. «Социология». - 2001. - Т. 3.

Иллюстрации

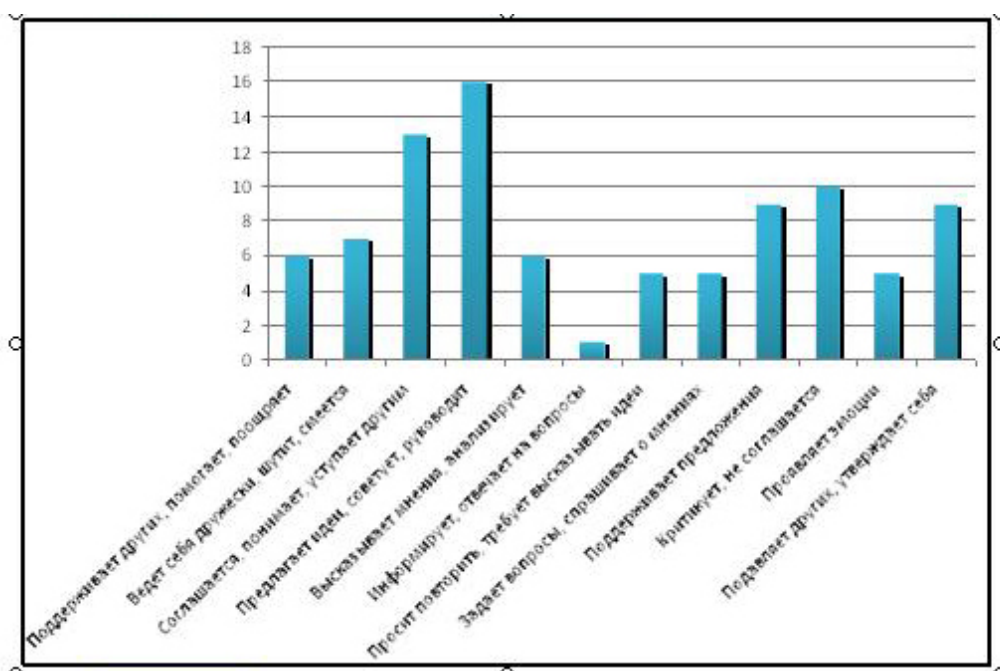


Рис. 1. Рис. 1 Отображение стилей руководства