

Секция «Социальная психология: проблемы исследования групп и межгрупповых отношений»

**Социально-психологическая зрелость как условие актуализации  
организационного лидерства в молодежной среде**

*Михайлова Галина Валентиновна*

*Аспирант*

Курский государственный университет, Курск, Россия

*E-mail: Ya\_galina\_ne@mail.ru*

Проблема актуализации лидерства является одной из основополагающих в социальной психологии. В условиях нестабильного развития нашей страны требуется воспитание лидеров, необходимых для социально-психологического формирования и развития малых социальных групп.

Социально-психологическая зрелость, по мнению А.Л. Журавлева, - это стадия развития личности или группы, либо отдельных свойств, например межличностных отношений, которая характеризует объект с точки зрения групповой субъектности, т.е. во взаимодействии с социумом. Применительно к группе - это уровень развития группы по тем или иным критериям, различающимся в зависимости от используемой авторами теоретической психологической модели групп. Одним из ведущих критериев зрелости группы считается способность быть групповым субъектом, проявлять субъектные качества: взаимосвязанность и взаимозависимость членов группы, способности к разным формам совместной активности и групповой саморефлексивности и др. [5].

К.М. Гайдар рассмотрела типы групповой субъектности (потенциальная субъектность, реальная, рефлексивная), конкретизировала понятие «уровень группового субъекта», объединив теоретические взгляды на данную проблему А.Л. Журавлева, Л.И. Уманского, А.С. Чернышева и др. предложила инструментарий диагностики актуального уровня субъектности группы [4, 5, 8, 9]. Тип субъектности группы - качественная определенность группового субъекта, обусловленная доминированием одного из критериальных качеств (А.Л. Журавлев) [4]. Уровень развития группового субъекта - определенное количественное и качественное соотношение подструктур его психосоциальной структуры, включающее направленность совместной активности группового субъекта, организационное единство, подготовленность, интеллектуальное, эмоциональное и волевое единство [4]. Данные показатели соответствуют параметрической концепции развития малой группы, в частности, общественному и личностному блокам групповой структуры [8, 9].

Лидерство - это процесс социального влияния, функция и средство руководителя, социально-психологический феномен отношения доминирования и подчинения в социальной группе, определенный объективными и субъективными факторами, направленный на осуществление групповых задач. Лидерство как двусторонний процесс, возникающий под влиянием групповой субъектности, непосредственно влияет на уровень социально-психологической зрелости группы. Данная зависимость отмечена в исследованиях Д.В. Беспалова, Е.М. Зайцевой, С.В. Сарычева, А.С. Чернышева [3, 9].

С развитием группы лидеров становится больше, а само лидерство становится разнообразнее по видам групповой жизнедеятельности, так появляется явление «расширенного» лидерства. Организованность выступает как часть структуры лидерства, но не сводится к нему. Обнаружено, что лидеры-организаторы развивают коллектив, делегируя ответственность способным членам группы, что способствует развитию лидерства. А.С. Чернышевым и его учениками был выявлен социально-психологический механизм актуализации лидерства через включенность индивида в жизнедеятельность группы [9]. С.В. Сарычев

показал, что в экстремальных ситуациях совместной деятельности актуализируются специфические особенности лидерства - гибкость и выделение тактического и стратегического лидерства и оптимальное их сочетание [7, 9].

Термин «организационное лидерство» появился в отечественной литературе сравнительно недавно, в работах Т.В. Бендас и Р.Л. Кричевского [2, 6]. Организационное лидерство можно рассматривать как тип руководства, который наблюдается в организациях, обладающих высоким уровнем конкурентоспособности и отличающихся долгосрочным преуспеванием в условиях жесткого противостояния [1]. Взаимодействие носит субъект - субъектный характер. В развитой форме тип взаимодействия «лидер - лидер». Иначе говоря, организационное лидерство - это механизм самоорганизации, самовоспроизводства долгосрочно преуспевающих коллективов. Согласно Н. Тичи, долгосрочно преуспевающая организация - это организация, которая занимает лидирующее положение не независимо от смены руководства [10]. Это, согласно С. Манц, Х. Симс становится возможным благодаря суперлидерству, или лидерству, порождающему лидеров [11]. Таким образом, мы видим описание «расширенного» лидерства, что характерно группе высокого уровня социально-психологической зрелости.

Мы связываем типологию организационного лидерства с уровнем активности при принятии группового решения: тактическое, стратегическое, операциональное. Данные понятия можно найти в зарубежной социальной психологии в другом контексте стратегической теории менеджмента [10, 11]. Данная проблема требует дальнейшей проработки и эмпирической проверки теоретических положений.

#### Источники и литература

- 1) Белов В.В. Проблема организационного лидерства: акмеологический подход // Вестн. Ленингр. гос. ун-та им. А.С.Пушкина. 2014. Т.5. №1. С.40-50.
- 2) Бендас Т.В. Психология лидерства. СПб., 2009.
- 3) Беспалов Д.В. Проблемы психологического исследования лидерства в малых группах // Политематический сетевой электронный науч. журнал Кубанского гос. аграр. ун-та. 2013. №92 (08). С. 1-23.
- 4) Гайдар К.М. Социально-психологическая зрелость как показатель развития группового субъекта в системе образования // Психология образования: психологическое обеспечение «Новой школы»: материалы V Всероссийской научно-практической конференции. - М., 2010. С. 304-306.
- 5) Журавлев А.Л. Социально-психологическая зрелость: обоснование понятия // Психол. журн. 2007. Т. 7. № 2. С. 44-54.
- 6) Кричевский Р.Л. Психология лидерства. М., 2007.
- 7) Сарычев С.В. Социально-психологическое исследование надежности малых групп в напряженных и экстремальных условиях // Социальная психология и общество. 2011. №2. С. 5-16.
- 8) Уманский Л.И. Личность, организаторская деятельность, коллектив: избр. тр. Кострома, 2001.
- 9) Чернышев А.С. и др. Социально одаренные дети: путь к лидерству (экспериментальный подход). Воронеж, 2007.
- 10) Encyclopedia of leadership / ed. by G.R. Goethals et al. Sage Publications, Inc., 2008.

- 11) Manz C.C., & Sims H.P. Jr. Superleadership: Beyond the myth of heroic leadership. *Organizational Dynamics*. 1991. 19. P.18–35.