

УДК [316.46:316.48]:316.6

ББК 60.524.225

С 12

Савеленко В.М.

Статусно-ролевые требования к участникам конфликта в малой группе (Рецензирована)

Аннотация:

Черты лидера не являются исходными и единственными детерминантами лидерства. В нем отражается координация позиций индивидов в зависимости от ценностных потенциалов их вклада в жизнедеятельность группы.

Ключевые слова:

Личность, стратегия, мотивационная сфера.

Savelenko V.M.

Status-role requirements to participants of the conflict in small group

Abstract:

Features of the leader are not initial and the only determinants of leadership. The leader reflects coordination of positions of individuals depending on valuable potentials of their contribution to the life and activities of the group.

Key words:

The person, strategy, motivational sphere.

Определение совокупных черт личностных характеристик, присущих лидерам, и на основе их определение конкретных неформальных лидеров в группах, успеха, чаще всего, не имеют. Установлено, что черты лидера не являются исходными и, тем более, единственными детерминантами лидерства. Это связано с тем, что не столько лидер создает ситуацию доминирования в группе, сколько группа порождает, выбирает, приемлет и культивирует определенный тип лидера [1]. Можно выделить лишь некоторые общие черты, характерные для харизматических лидеров, а именно: лидеры в наибольшей степени, по сравнению с другими членами коллектива, осознают складывающиеся групповые нормы и способствуют их воплощению в жизнедеятельность группы.

В стиле современных исследований, выполненных в отечественной социологии, необходимо отметить, что одним из наиболее важных и принципиальных отличий конфликтности в социологии является включение системы отношений «лидер - последователи» в более широкий социальный контекст. В качестве следствия такого подхода можно рассматривать ориентированность исследований на реальные группы, в противовес условным, либо проективным.

Личность в группе может находиться под влиянием нескольких неформальных лидеров. В то же время в группе возможен лидер, который доминирует во множестве ситуаций (сфера общения). Его воздействие на группу универсально. Он может единолично обеспечивать многоплановую групповую деятельность. Понимание референтного лидерства, как функции ситуации, вызывает необходимость рассматривать лидерские функции как некоторое множество, элементами которого являются принятые критерии лидерства в различных сферах общения [2]. При этом потенциал влияния каждой сферы общения на характер неформальных отношений в группе может быть различным.

Выделение классификации лидерства связано с тем, что каждый член коллектива в силу своих личных качеств, а также вследствие влияния микро- и макросреды во взаимоотношениях с другими членами группы воплощает в себе определенную стратегию потенциала конфликтности. По результатам исследований таких стратегий можно выделить несколько, а именно:

- а) стратегия формирования конфликтно насыщенной деятельности, т.е. подчинение себе других членов группы;
- б) стратегия индивидуализма, предполагающая полное отсутствие общения с другими членами группы в процессе решения задач конкретной сферы отношений;
- в) стратегия приспособления к группе, заключающаяся в подчинении всем или некоторым членам группы;
- г) стратегия коллективизма, проявляющаяся в стремлении стимулировать инициативу других членов группы, выслушивать выдвигаемые ими предложения и на основе их конструктивной оценки принимать окончательное решение [3].

Стратегии «а» и «г» могут составить основу взаимоотношений лидера с членами микрогруппы, а стратегия «б» больше соответствует положению изгоя в неформальной структуре группы. Стратегии коммуникативного поведения в конфликте создают лишь предпосылки занятия индивидом определенного места престижа в иерархической структуре неформальных отношений в группе. Конкретная реализация целей зависит от многих обстоятельств, а также от деловых и личностных качеств каждого члена группы. Исследования ряда авторов дают возможность выделить три типа характерных взаимоотношений в неформальной сфере между лидерами и членами микрогрупп, а именно: авторитарный, демократический и попустительский.

Выделяют две основные формы попустительского стиля руководства, условно названные «мягким попустительством» и «отстраненным попустительством».

В группе, где ее члены в силу своих личных качеств или сложившихся обстоятельств (например, в условиях, когда ситуация угрожает самому существованию группы) чувствуют свою зависимость от лидера, наиболее вероятно выдвижение неформальных лидеров с авторитарным стилем руководства. Авторитарные лидеры, как правило, решают задачи, подчиняя себе других членов группы, подавляя их мнение своим авторитетом. Естественно, что внутригрупповая взаимосвязь членов микрогрупп должна способствовать формированию атмосферы приспособления к группе, подчинению требованиям ее лидера, в некоторых случаях – снижению активности и подавлению собственных интересов. Появление же демократических лидеров в сфере референтных отношений наиболее вероятно в группах, в характере межличностных отношений которых преобладают демократические тенденции. Коммуникативные характеристики этих групп позволяют предполагать наличие относительной независимости их суждений и действий, в том числе, когда реализуемая совместно членами групп ответственность слабо структурирована.

Рассматривая такое понятие как «мотивационная сфера», признаем его стержневым в структуре личности, поскольку именно в мотиве утверждается и закрепляется то, что представляет ценность для личности. Обычно под мотивом понимают переживание, побуждающее к совершению поступка. В то же время в социологической литературе рассматривают мотивацию не только как побуждение или состояние, определяемое избирательной направленностью на содержание проблем конфликтности, но как сложный многокомпонентный и многофазный процесс, в котором задействованы волевые, познавательные и эмоциональные составляющие. В структуру мотивационной сферы входят потребности, мотивы, цели и интересы, среди которых главной характеристикой являются мотивы, то есть направленность активности на предмет. Известно, что мотивы формируются эффективно лишь в единстве с другими элементами поведенческой сферы (потребностями, целями, интересами).

Исследования показывают, что наблюдается двухсторонняя связь лидера и членов группы, в которой важен анализ потенциала воздействия группы на лидера. Именно в таком взаимодействии формируется специфическое состояние той или иной группы людей, проявляющееся в общении их друг с другом и в стиле их совместного поведения, что в совокупности образует атмосферу коммуникативного восприятия в группе. Малая группа, будучи зависима от множества субъективных и объективных факторов,

корректирует неустойчивую, постоянно изменяющуюся сторону коллективного взаимодействия. Устойчивые черты этого взаимодействия определяют социально-психологический климат группы, формирующийся на основе единства и взаимовлияния ее формальной и неформальной структуры [4].

По преимуществу, в рациональном поведении лидера превалируют внимание, доброжелательность во взаимоотношениях с подчиненными, доверие, готовность выслушать их, а также поддержка их интересов. Вместе с тем, в условиях необходимости решения группой жестко структурированных задач, а также в условиях напряженной деятельности, в поведении лидера могут быть выделены такие этапы, как планирование, распределение заданий и установление путей их выполнения, разъяснение организационных ролей подчиненных, критика неудовлетворительной работы.

Таким образом, если рассматривать распределение статусов как процесс межличностного влияния, обусловленный реализацией ценностей, присущих членам групп, и направленный на достижение стоящих перед группой целей, а лидера как члена группы, обладающего наибольшим ценностным потенциалом, обеспечивающим ему ведущее положение в группе, то согласно вышеизложенному, правомерно полагать, что в лидерстве отражена координация позиций индивидов в зависимости от ценностных потенциалов, их вклада в жизнедеятельность группы.

Примечания:

1. Венда В.Ф., Тапаев В.П., Санников А.И. Информационное взаимодействие операторов при групповом решении задач. М., 1999. С. 78.
2. Журавлев А.Л. Коммуникативные качества личности руководителя и эффективность руководства коллективом. М., 1993. С. 57.
3. Кричевский Е.Л. Динамика группового лидерства. М., 1991. С. 64-72.
4. Арсеньев А.С. Проблемы цели в воспитании и образовании. Научное образование и нравственное воспитание // Философско-психологические проблемы развития образования. М., 1991. С. 77.

References:

1. Venda V.F., Tapaev V.P., Sannikov A.I. Information interaction of operators during the group decision of problems. M., 1999. P. 78.
2. Zhuravlev A.L. Communicative qualities of the person of the Head and effectiveness of personnel control. M., 1993. P. 57.
3. Krichevsky E.L. The dynamics of group leadership. M., 1991. P. 64-72.
4. Arseniev A.S. Problems of the purpose in education. Scientific and moral education // Philosophic-psychological problems of development of education. M., 1991. P. 77.