

# Лидеры в сообществе

Михаил Кожаринов

Генеральный директор НП «Образовательное Бюро Солинг»

Поговорим о лидерстве. Лидеры могут быть эмоциональными или деловыми. Для начала рассмотрим эмоциональное лидерство.

## Эмоциональный лидер

Эмоциональный лидер очень важен для создания благоприятной психологической атмосферы в группе. Кружок проходит через разные ситуации — взлеты и спады. На спаде эмоциональный лидер — это отдушина, он помогает участникам пережить невзгоды. На взлете лидер помогает группе закрепить успех.



Эмоциональный лидер помогает образованию ценностного ряда, закреплению ценностей, на которые группа ориентируется.

## Инструменты и признаки эмоционального лидера

Эмоциональный лидер — душа компании. Он может использовать разные инструменты:

- Играть на гитаре и петь
- Выслушивать других
- Быть шутником
- Вовремя развязывать дискуссии и обсуждения

Эмоциональный лидер способен вызывать эмоциональный отклик у группы.

## Деловой лидер

В отличие от эмоционального лидера, деловой лидер в первую очередь занимается организацией деятельности. Наличие делового лидера очень важно, потому что без него деятельность часто разваливается.

- Организует деятельность, понимает и удерживает процедуры
- Чувствует динамику группы, понимает, когда она готова к действию, а когда ее нужно мобилизовать
- Авторитетен, на его мнение ориентируются, хоть и не всегда это осознают

Важно отличать делового лидера от администратора. Администратор удерживает процедуры, но не передает ценности, не осуществляет целеполагание, не задает мотивацию и вектор движения. Он просто обслуживает рабочий процесс.

## Виды лидеров

Классификацию лидеров зачастую представляют в виде шкалы. На одном полюсе находятся авторитарные лидеры, а на другом — демократические. Встречаются и средние варианты.

## Авторитарные лидеры

Можно выделить два типа авторитарных лидеров: абсолютно авторитарные и относительно авторитарные.

Абсолютно авторитарный лидер ведет группу, но цель лидера и цель группы не совпадают. Например, студенты должны посетить лекцию. Лектор занимает лидерскую позицию, он даже может выгнать кого-то из зала. Цель лектора — провести лекцию, «отработать», потому что за это он получит зарплату. А цель студентов — «отсидеть» положенное время и поскорее уйти с лекции. Вся эта конструкция удерживается только в административных рамках. Цели участников ситуации расходятся, и мы имеем дело с абсолютно авторитарным лидерством.

Данный тип лидерства характерен для формальных групп в механистической парадигме. Здесь чувства людей не важны, а важен сам процесс и выполнение функций.



Абсолютно авторитарного лидерства следует избегать (кроме ситуаций безопасности и угрозы жизни или здоровью участников).

Относительно авторитарный лидер тоже ведет группу за собой, сам все решает, не слушает и не учитывает мнение участников. Но в этом случае ситуация качественно отличается от той, которую мы рассмотрели выше, так как здесь цели лидера и участников совпадают. Например, относительно авторитарный лидер ведет группу в поход или руководит группой, которая запускает ракету или создает какой-либо агрегат. Участники тоже хотят пойти в поход, запустить ракету или создать агрегат. Они участвуют в этом добровольно. Ради выполнения задачи группа готова терпеть

авторитарность лидера. Относительно авторитарное лидерство встречается в условиях ограниченного времени на принятие решений.

## Авторитарно-демократические лидеры

Такой лидер принимает решение сам, но при этом он заранее спрашивает мнение у участников, постоянно советуется с группой. В этом случае присутствует акт совещания. Авторитарно-демократическое лидерство нередко встречалось в военных ситуациях. Такое лидерство, например, проявляется в сцене совета обороны Оренбурга в «Капитанской дочке» А.С. Пушкина. Данный тип лидерства имеет право на существование, но лучше двигаться дальше по шкале к более демократическим типажам.

## Звездоподобный лидер

В данном случае группу ведет за собой яркая «звезда», национальный лидер и т. п. Давления нет, люди готовы такому лидеру довериться, некритично следуют за ним.

Звездоподобное лидерство встречается часто. Оно помогает группе пройти первые этапы становления, превращения в сильную «боевую единицу». Но когда в группе возникает много лидеров и надо переходить к самоуправлению, выясняется, что без звездоподобного лидера остальные члены группы не могут начать действовать.

## Демократические лидеры

Еще один тип лидерства — незаметный лидер. Это серый кардинал, который подбрасывает группе идею. Группа принимает ее и воплощает в жизнь, но потом не помнит, откуда идея взялась. В этом случае давления со стороны лидера не ощущается, поэтому такой лидер более демократичен, чем те типажы, которые мы рассмотрели ранее.

Если мы пойдем дальше по шкале лидерства в сторону демократичности, то увидим, что система лидерства разрывается, перестает зависеть от одного человека.

Ситуативные лидеры — это лидеры, которые возникают в зависимости от ситуации на разных участках деятельности. Когда работает группа ситуативных лидеров — это высокий уровень развития, до которого группа должна дорасти. Желательно к этому стремиться.



Для появления эффективной системы ситуативных лидеров члены группы должны выйти на определенный уровень развития.

Когда вы имеете дело с переходом от незаметного лидера к ситуативным лидерам, вы неизбежно сталкиваетесь с необходимостью делегирования полномочий. Вам нужно начать передавать полномочия участникам, которые становятся в позицию ситуативного лидера на данном участке работы.

В практике ведения кружка важно рефлексировать и осознавать, к какому типу лидерства вы относитесь. Это поможет понимать, в чем заключаются преимущества и недостатки вашей деятельности и как их компенсировать. Если вы способны переходить от одного типа лидерства к другому — используйте это.