Гимназия№ 524 Московского района

**Проект**

на тему:

**Природа лидерства**

 Выполнила:

 Ученица 10 «В» класса

 Емельяненко Лиана Викторовна

 Руководитель:

Морозова Марина Олеговна

Санкт-Петербург 2013 год

**Содержание:**

Паспорт проекта………………………………………………………………..4

Введение…………………………………………………………………………6

Глава 1. Эволюционная теория лидерства…………………………………….7

Глава 2. Модели лидерства……………………………………………………..8

2.1. Теория качеств……………………………………………………….8

2.2. Теория ситуационного лидерства…………………………………..9

2.3. Бихевиоральная теория……………………………………………...9

2.4. Теория харизматического лидерства……………………………….10

2.5. Теория служащего лидера…………………………………………...10

2.6. Теория Большого человека…………………………………………..10

2.7. Теория психоанализа………………………………………………11

2.8. Теория обстоятельств………………………………………………..11

2.9. Теория дистрибутивного лидерства………………………………12

2.10. Выводы по теориям……………………………………………….12

Глава 3. Факторы, оказывающие влияние на формирование лидерских качеств человека…………………………………………………………………14

 3.1. Влияние родителей на формирование лидерских качеств………...14

 3.2. Воспитание лидерских качеств вследствие негативного жизненного опыта……………………………………………………………………………...15

 3.3. Пребывание в лидерской среде……………………………………...16

 3.4. Опыт обмена лидерскими качествами……………………………...17

Глава 4. Психологический портрет лидера…………………………………….19

 4.1. Внешний вид………………………………………………………….19

 4.2. Черты характера……………………………………………………...20

 4.3. Отношение к жизни………………………………………………….22

 4.4. Взаимоотношения с окружающими………………………………...23

 4.5. Выявление лидера среди сверстников……………………………...24

 4.6. Выводы по опросу……………………………………………………26

Заключение……………….………………………………………………….…..27

Список литературы………………………………………………………….…..28

**Паспорт проекта.**

1. Название проекта: «Природа лидерства».
2. Куратор проекта: Морозова Марина Олеговна.
3. Учебный предмет, в рамках которого проводится работа по проекту: обществознание.
4. Состав проектной группы: Емельяненко Лиана , 10 «В» класс.
5. Тип проекта: исследовательский.
6. Цель проекта: разобраться в природе лидерства, определить психологический тип лидера.
7. Задачи проекта:
* изучить теории лидерства
* рассмотреть факторы, влияющие на становление лидера
* провести опрос среди учащихся для выявления психологического типа лидера и определения количества лидеров среди сверстников.
1. Этапы работы над проектом:

Подготовительный:

* Постановка проблемы, определение цели и задач, формулирование темы.
* Планирование деятельности по реализации проекта: определение этапов, сроков, способов выполнения.
* Сбор и классификация информации.

Основной:

* Анализ и обобщение собранной информации по теме лидерства, формулировка пунктов содержания, конкретизация информации и распределение ее по главам, оформление результата.
* Создание первичной модели презентации проекта, подготовка тезисов выступления.
* Создание окончательной формы презентации, завершение работы над выступлением.

Заключительный:

* Внутренняя защита отдельных элементов проекта с учителем.
* Защита общешкольного проекта
1. Необходимое оборудование: компьютер, интернет, литература.
2. Аннотация:

В данном проекте представлена информация по теме природы лидерства. Учащаяся ответила вопросы о теориях лидерства, факторах, оказывающих влияние на становление личности лидера, провела опрос среди учащихся и выявила психологический портрет лидера.

1. Продукты проекта:
* результаты опроса учащихся
* выводы, сделанные в ходе проекта
* прочитанная литература

**Введение.**

Всю свою сознательную жизнь я вынуждена быть лидером. Во-первых, я отличница, следовательно, на меня всегда возлагается большая ответственность, чем на остальных. Во-вторых, я нередко выступаю перед большими аудиториями людей, к примеру, на конференции или организовывая группу для какой-либо деятельности. Однако быть лидером у меня не всегда и даже часто не получалось и не получается. Тогда я заинтересовалась тем, какими же именно качествами должен обладать лидер для того, чтобы получить безоговорочную поддержку и внимание большинства; в какой среде формируется настоящий лидер; как он выглядит. К тому же, выработка лидерских качеств и способностей необходима мне в будущем для выбранной мной профессии управленца международного уровня, где немаловажным является наличие таковых.
Итак, я поставила перед собой главный вопрос: «Какова же природа лидерства?» и постаралась ответить на него в своем проекте.

**Глава 1. Эволюционная теория лидерства.**

Познакомившись с книгой М. В. Вюгта "Избранные"[[1]](#footnote-1), я узнала о том, что существует так называемая Эволюционная теория лидерства. Она говорит о том, что качества, благодаря которым человек становится лидером или ведомым, возникли в процессе человеческой эволюции, и что основы заложены задолго до того, как появился человек. Таким образом, на первых стадиях антропогенеза[[2]](#footnote-2), когда поведение человека регулировалось адаптивными моделями, для увеличения шансов организма на выживание и размножение, индивиду необходимо было приспосабливаться к окружающей среде. Человеку необходимо было воспитывать в себе такие качества, которые позволяли бы управлять другими. Эволюция как двигатель антропосоциогенеза[[3]](#footnote-3) подобрала комбинацию лидеров и тех, кто следует за ними в человеческом обществе; схема этих моделей поведения со временем оказалась "жестко привязанной" к строению человеческого мозга. Имеется большое число свидетельств, говорящих о том, что способность быть лидером проявляется в человеческой природе автоматически. К примеру, спонтанно организованная группа способна, создав внутри себя ведомую, выполнить любое задание. Как известно, ведомые группы работают значительно лучше чем группы, в которых отсутствуют лидеры.

Итак, человеческое лидерство должно иметь свои истоки, и появилось оно более чем два миллиона лет назад в африканской саванне с рождением человеческого вида. Наши предки объединялись в племена для того, чтобы выживать и иметь господство на определенной территории, иметь лидерство и власть. Именно те племена, которые лучше демонстрировали свои лидерские способности, выигрывали в битве за существование.

**Глава 2. Модели лидерства.**

Когда речь идет об анализе лидерства, возникает множество теорий и предположений насчет выделяемых критериев сравнения. Ученые выделяют (согласно М.В. Вюгту)[[4]](#footnote-4) 9 теорий лидерства:

*2.1. Теория качеств.*

Примерно в 70-е годы были проведены исследования для выявления индивидуумов, качества которых позволили им выделиться из толпы. Эти качества включали интеллект, экстравертность и наличие амбиций. Чем больше проводилось исследований, тем больше черт лидеров выяснялось. Однако наличие недостатков некоторых из них не исключало, что подобные персоны автоматически могут занять место лидера. В дополнение к этому некоторые признаки совсем не были врожденными и, следовательно, более точно описывались как навыки или умения.

Системный анализ качеств, проведенный позднее, отсеял некоторое число лидерских качества, собранных в базовый набор, среди которых присутствуют упорство, умение доминировать, энергичность, уверенность в себе, настойчивость, живость ума и амбициозность. Однако этот более узкий взгляд на вещи разочаровал психологов, поскольку теория качеств основана на предположении, что для всех типов лидеров необходим одинаковый набор свойств. Поэтому теория качеств лишалась доверия, а исследователи обратились к анализу того, как лидеры себя ведут, вместо того, чтобы рассматривать их личность и темперамент.

Для справки, проводимые тесты личности показывают, что лидеры в целом обладают высоким интеллектом, амбициозны, имеют общительный характер и часто лидируют сразу в нескольких областях. И так как, эти качества во многом наследуются, то можно предположить, что лидерство и следование за лидером являются специфическими моделями поведения с наследуемым компонентом.

*2.2. Теория ситуационного лидерства.*

Этот подход утверждается на основе предположения, что тип лидерства зависит от ситуации. И стиль, основанный на участии привлекающих подчиненных к процессу, может быть продуктивным в одной ситуации, но вряд ли подойдет в быстро изменяющей обстановке. Тот, кто может справиться с кризисом, может оказаться не подходящим человеком для того, чтобы управлять в более спокойной обстановке. Очевидный пример: национальные министры обороны почти везде мужчины, а более миротворческие должности занимают именно женщины. Важно, что такой пример зачастую несправедливого распределения уводит нас от концепции некоторого универсального лидера, высшего характера или Большого Человека, способного придти на помощь в любую минуту и принять на себя управление.

*2.3. Бихевиоральная теория.*

Данная теория говорит о том, что лидеры выделяются по демонстрируемым ими качествам, или характерные чертам, таким как честность и способность внушать доверие. Широкое распространение данная теория обрела в 60-70-е годы, что позволило многим людям поверить в то, что лидерству можно научить. Однако быстро выяснилось то, что этот подход не свободен от недостатков: исследователи испытывали трудности в том, чтобы воочию продемонстрировать, что успех зависел от стиля лидерства. Скорее можно было бы заключить, что различные стили лидерства подходили разным ситуациям. Таким образом, было доказано, что единому типу лидерства невозможно научить, можно лишь воспитать в себе лидерства качества.

*2.4. Теория харизматического лидера.*

Такое качество как харизма чрезвычайно трудно определить. Но достаточно просто увидеть харизматического лидера, чтобы узнать его. Данная теория говорит о том, что эффективное лидерство является результатом определенных моделей поведения. Этот тип лидерства наиболее часто встречается в группах, следующих какой-либо идеологии, например, в политических партиях или в религиозных сектах, но не в группе, по достижению какой-либо цели. Харизматический лидер поднимается до властного положения не через то, что он делает, а через то, чем он является, и его восхождение происходит посредством твердой уверенности в своих силах. Он является человеческим магнитом; люди притягиваются к нему из-за его личности и возбуждающей риторики. В действительности идентичность группы оказывается столь сплоченной с идентичностью лидера, что без него группа, вероятно, распадется на части.

*2.5. Теория служащего лидера.*

По теории служащего лидера само лидерство осуществляется исключительно с выгодой для группы, даже ценой самого лидера. Этот стиль характеризуется согласованностью действий, умением сопереживать, чувством сообщества, уважением к этике и ответственным служением групповым целям. Данный подход был превалирующим в древних обществах, потому что лидерство изначально развивалось как инструмент для обеспечения выживания группы. Призванные служить индивиды готовились к тому, чтобы «встать на линию огня», даже если это причиняло им вред.

*2.6. Теория Большого человека.*

Наконец, суть данной теории в том, что по-настоящему великими рождаются, а не становятся. Именно биологически заложенные в человеке лидерские черты позволяют ему иметь исключительное положение на верхней позиции иерархической лестницы. Теория Большого Человека в лидерстве заключается в том, что в самые неблагополучные времена может найтись выдающийся индивид и привести свой народ к победе или спасти его от бедствия и вывести на новый уровень. Однако недостатком этой теории можно считать то, что порой даже самые исключительные личности большую часть своей жизни были вполне обычными людьми. Взять, к примеру, Уинстона Черчиля, который стал национальным героем во время Второй мировой войны, но был относительно незаметным политиком в предшествующие годы. Отдельные фигуры демонстрируют выдающиеся качества только в определенных условиях.

*2.7. Теория психоанализа.*

Фрейд считал, что группы нужно сравнивать с семьями, в которых лидер принимает на себя роль отца «примитивного клана». Он, таким образом, становится стержнем идентичности группы. Убеждение Фрейда заключалось в том, что детский опыт и развитие семьи определяют поведение лидера; некоторые лидеры, считал он, стремились подражать поведению своих производящих глубокое впечатление отцов, другие стремились к знаниям, чтобы компенсировать отсутствие отцов. Вообще тема отцовства имеет сильные позиции в современных рассуждениях о лидерстве, в частности некоторые эксперты теоретизируют в том духе, что невероятный успех приходит в борьбе за отцовское одобрение. Кстати сказать, много умозаключений было выведено из того факта, что Барак Обама не знал своего отца.

*2.8. Теория обстоятельств.*

Как ясно из названия, данный подход предусматривает, что нет единого успешного стиля лидерства; вместо этого эффективное лидерство основано на некотором числе разных факторов, таких как тип организации, в которой осуществляется лидерство, а также цель, которую нужно достичь. Она чем-то схожа с теорией ситуационного лидерства, ведь именно из последней «родилась» теория обстоятельств. Данная теория имеет очень большое число последователей и разветвлений.

*2.9. Теория дистрибутивного лидерства.*

Это относительно современная теория лидерства предполагающая, что лидерство наиболее эффективно, когда оно не концентрируется в одной паре рук, а распределяется вокруг, на людей всех рангов, принимающих на себя роли лидеров, если у них есть необходимые знания. То есть, это лидерство без лидера; здесь сами ведомые должны удерживать власть. Некоторые ученые полагают, что этот стиль, в котором власть опирается на руки многих специалистов, отражает тип лидерства наших прародителей.

*2.10. Выводы по теориям.*

Данные теории натолкнули меня на некоторые выводы. Во-первых, согласно теории качеств, не существует одинакового набора свойств, характерных для всех типов лидеров, гораздо важнее то, как они себя ведут. Из этого вытекает теория ситуационного лидерства и схожая с ней теория обстоятельств, которые утверждают, что тип лидерства зависит от ситуации и обстоятельств, и лидер может эффективно применить себя в одной обстановке, но не справиться с задачами в другой. Честно признаться, меня немного поверг в панику данный факт. Ведь если у меня получится быть лидером в определенной ситуации, значит ли это, что я потерплю фиаско в чем-то другом? Таким образом, мне нужно как можно больше проявлять себя в самых различных областях деятельности как лидер, чтобы прочувствовать все проблемы, которые в дальнейшем могут у меня сложиться. То есть мне необходимо изучить как можно больше различных ситуаций, чтобы подобрать для них подходящий стиль лидерства. На этом, кстати сказать, основывается бихевиоральная теория. Схожа с ней теория харизматического лидера, которая говорит о том, что эффективное лидерство является результатом определенных моделей поведения. Однако эта теория подходит группам, следующим какой-либо идеологии (политические партии, секты).

Мне кажется, что только для идеального лидера (которого, по сути, не существует) применима теория служащего лидера, ведь согласно ней, само лидерство осуществляется исключительно с выгодой для группы, даже ценой самого лидера. То есть, в лидере настолько должны быть развиты такие качества как умение сопереживать, чувство сообщества, уважение к этике, что он может даже пожертвовать собой ради общей цели. Мне хотелось бы стремиться развивать в себе такие качества.

Согласно Фрейду, для формирования лидерских качеств человека безусловно важны семейные отношения. Теория дистрибутивного лидерства говорит о том, лидерство наиболее эффективно, когда власть сосредоточена в руках ведомых.

И наконец, мне по-настоящему хочется верить в то, что я родилась лидером и мне суждено им быть, о чем гласит теория Большого человека. То есть во мне заложены именно те биологические качества, которые в будущем позволят мне проявить себя с лидерской стороны.

Подводя итог, хочу сказать о том, что данные теории позволили мне всерьез задуматься о том, что же именно я хочу от лидерства и как я хочу этого добиться.

**Глава 3.** **Факторы, оказывающие влияние на формирование лидерских качеств человека.**

*3.1. Влияние родителей на формирование лидерских качеств*.

Первоначально на каждого человека оказывают большое влияние его родители или воспитывающие люди. Поэтому многие отвечают, что первые уроки хорошего лидерства они получили именно от своих родителей или от одного из них. Биологически так заложено, что ребенок стремится всегда брать только лучшее от своих родителей, перенимать у них опыт, будь то умение быть коммуникабельным, общительным или умение управлять и быть лидером. Дело в том, что первое общество, в котором существует человек, это его семья. То есть, она является первой моделью общественных отношений, в которой формируется социальная составляющая личности. В патриархальной семье роль лидера отведена мужчине, таким образом, ребенок осуществляет роль ведомого, подчиняется своим родителям. Однако для него лидером также является мать, а она, по отношению к отцу ребенка, является ведомой. То есть, человек, ребенок, в семье видит и чувствует на самом себе, каково быть ведомым и каково иметь сразу две роли – лидера и ведомого. В семье, например, двухкарьерной, и мать, и отец выполняют роль лидеров, приносящих заработок и кормящих семью. К примеру, моя семья представляет собой ту самую двухкарьерную модель, родители занимают руководящие должности, и в детстве, приходя к ним на работу, я видела, как моя мама умеет эффективно и выгодно пользоваться своим положением. Ей присуща коммуникабельность, моя мама всегда может найти компромисс и выход из ситуации, иногда где-то доминируя над людьми, а иногда где-то подстраиваясь под них. Мой папа, к примеру, выбрал чудесную тактику поощрений и наказаний сотрудников. Он не слепо руководствуется существующими правилами по работе с сотрудниками, а всегда придумывает интересные и эффективные методы работы с ними, хотя никаких книг по лидерству он не читал. Говоря о поощрениях, папа всегда награждает за успехи при всех сотрудниках, так чтобы все видели, как можно добиться успеха и расположения начальства и что можно за это получить. Интересно, что эффективность на производстве повысилась в несколько раз, и проступков стало гораздо меньше. Таким образом, я вынесла для себя не только лидерские качества, но и то, как мои родители проявляют себя по отношению друг к другу и по отношению ко мне. Естественно, что я подчиняюсь им, потому что они старше и гораздо опытнее меня, однако они также считаются с моим мнением, потому что хотят видеть во мне лидера, тем самым воспитывая во мне умение отстаивать свою точку зрения. И по отношению друг к другу, они ведут себя точно так же, они умеют выслушать, понять друг друга, найти какое-либо компромиссное решение. То есть, моя семья является той обстановкой, где лидеры воспитывают из меня лидера. Также я вынесла для себя то, что для того чтобы быть им – мало лишь управлять людьми, нужно выбрать правильный путь для этого. С детства в моей душе зародилась мечта быть лидером, иметь доверие и поддержку большого количества людей, а также иметь руководящую должность, где я могла бы придумать свою тактику по работе с сотрудниками, быть коммуникабельной и довольствоваться тем, что я «построила» собственными руками.

*3.2. Воспитание лидерских качеств вследствие негативного жизненного опыта.*

У каждого человека в жизни бывают такие неприятные моменты, когда он испытывает какое-либо несправедливое отношение к себе, будь то притеснения или бестактные поступки. Также люди могут находиться под тяжелым давлением или терпеть издевательства. Некоторые от такого «негативного опыта» «уходят в себя», становятся изгоями, считают, что недостойны существовать в обществе, становятся закомплексованными людьми, ограничиваются собственным миром и узким окружением. Однако целый ряд людей наоборот, с каждым проявлением негатива в свою сторону, стремится вырваться из несправедливости, добиться успеха, доказать всем свои большие способности и стать кем-то очень значимым. К примеру, Билл Гейтс, над которым сверстники смеялись и подшучивали в школе, стал личностью, известной по всему миру. Он доказал людям, что является действительно талантливым человеком и имеет недюжинные способности. Такой негативный опыт может, в конечном счете, вселить в человека жажду быть лучше всех, стоять в итоге на вершине управления. Что и произошло с вышеупомянутым Биллом Гейтсом. Он добился авторитета, уважения и славы, стал настоящим лидером в своем деле, потому что с детства был мотивирован и настроен быть лучшим, во что бы то ни стало.

Существуют и другие виды отрицательного опыта помимо вышеизложенного: жизнь в нищете, неуважение сверстников, низкая самооценка, недовольство собой и окружающим миром. То есть, неблагоприятные условия жизни, наличие комплексов, а самое главное, большое желание жить и находить себя лучше, чем есть сейчас, очень сильно мотивирует человека. Сюда можно отнести и так называемый «синдром провинциала». Он говорит о том, что люди, приехавшие из областей и провинций в город, добиваются большего в жизни, чем те, кто про жил в этом городе всю свою жизнь. Причина этому – желание провинциалов вырваться из негативных условий жизни, во что бы то ни стало. Таким образом, все вышеперечисленное может заставить человека встать на борьбу не только с обществом, но и с самим собой, добиться невозможного и стать лучшим.

*3.3. Пребывание в лидерской среде.*

Другими словами, находясь среди лидеров, человек сам может стать таковым. В такой среде действует правило подчинения большинством, когда индивид автоматически перенимает качества, присущие подавляющей части общества. В эту категорию подходит ситуация, описанная мною выше, когда семья, где оба родителя – лидеры, представляет собой среду формирования этого самого лидера. Или же, к примеру, если ведомый попадает в среду предпринимателей, он видит, чего можно добиться и какими средствами. Этот человек автоматически задается вопросом: «Смогу ли я?» и пробует. В большинстве случаев, если человек мотивирован и целеустремлен, у него все получается. Это можно еще и объяснить тем, что в такой среде человек не хочет ни чем отличаться и тем более уступать другим, поэтому и становится таким, как и окружающие его люди, стремясь даже стать лучше них. Однако попасть в такое общество, где тебя бы принимали таким, какой ты есть, в наше время очень сложно. Люди попросту не хотят менять себя под остальных, а хотят найти себе место под стать. Поэтому такой фактор воспитания лидера не является слишком распространенным, однако имеет право на существование. В наше время все чаще мне встречаются рекламы различных тренингов, где люди организовывают лидерскую среду, делятся своими мнениями, дают какие-либо уроки по лидерству, обмениваются качествами. Я считаю такие тренинги весьма эффективными, так как из них можно извлечь много полезной информации, пообщаться с известными лидерами, узнать интересующие вопросы, увидеть «живые» примеры лидерства, научиться быть им и понять природу лидерства.

*3.4. Опыт обмена лидерскими качествами.*

Я решила выделить опыт обмена лидерскими качествами в отдельный пункт. Довольно часто людей формируют отношения с другими людьми. К примеру, во многих фильмах нам показывают, как отрицательный герой, попадая под влияние положительного, претерпевает значительные изменения и в конечном итоге становится противоположным самому себе. Так случается и в жизни, когда человек «воспитывается» другим. Советы, дружеская поддержка, желание измениться ради кого-то, все это воспитывает в человеке если не лидера, то, по крайней мере, «заготовку» для лидера. Опять же, человек получает мотивацию и стремится добиться большего, стать кем-то большим. Знакомясь с людьми, оба стремятся получить что-то положительное друг от друга. Это и называется обменом качеств. На мой взгляд, этот фактор является одним из главных, так как люди общаются и обмениваются качествами каждый день. Где бы то ни было, человек может изменить себя к лучшему с помощью других. Ведь слушая человека, другой переживает это на самом себе и, если находит информацию положительной, то стремится применить ее к себе, постепенно выработать в себе те качества, которых ему не хватает или хотелось бы улучшить. Однако не все люди способны адекватно анализировать полученную информацию и правильно с ней распоряжаться. Умение признать в себе что-то отличающееся от нормы присуще далеко не каждому человеку, поэтому полноценный обмен качествами может произойти далеко не у всех. Некоторые люди, общаясь с человеком, который превосходит их в чем-то, стараются не перенимать у него положительные качества, а наоборот поменять человека под себя, чтобы тот не отличался в лучшую сторону. К сожалению, такие ситуации все чаще находят применение в жизни. На мой взгляд, в развитии личности лидера одним из главных факторов является желание к самосовершенствованию, а данный опыт обмена качествами может сыграть в этом большую роль, и ошибкой было бы от него отказываться или применять в неправильном направлении.

**Глава 4. Психологический портрет лидера.**

*4.1. Внешний вид.*

Нельзя не согласиться с тем, что зачастую лидера можно выделить из толпы по внешнему виду, будь то деловой костюм или вид уверенного в себе человека. Однако размышляя по данному вопросу, мне пришел в голову один, но очень весомый, пример, когда внешний вид лидера не соответствовал статусу. К примеру, Стив Джобс и его джинсы и водолазка, в которых он проводил презентации своих продуктов, и они имели оглушительный успех. Как говорил сам Стив Джобс: «Мне наплевать на то, как я выгляжу. Можно сэкономить пол утра, если не думать о том, что же надеть»[[5]](#footnote-5). Дело в том, что для него было неважно, как он выглядит, главное – получить расположение людей и наиболее эффективно рассказать о своих продуктах. Однако что есть у большинства лидеров и что применимо ко многим из них – это вид уверенного в себе человека, который желает добить многого. Так я вижу лидера, целеустремленного и представительного человека. Я заинтересовалась, разделяют ли мои сверстники мое представление о нем, и провела опрос. Первым пунктом был вопрос о внешнем виде лидера. Я обобщила все ответы и сделала следующие выводы о том, каким же видят его люди:

1. Главный атрибут – деловой костюм.
2. Лидер должен быть опрятным, стильным и иметь спортивное телосложение.
3. Твердый взгляд, уверенная походка, правильная осанка.
4. Высокий, привлекательный, обаятельный, вызывающий доверие человек.

Однако 30% опрошенных высказались в защиту того, что внешний вид не важен[[6]](#footnote-6). Мне очень запомнилась фраза одного из моих сверстников, который также считает, что внешний вид не играет большой роли: «Ленин был лысый, Наполеон – низкий, а Черчилль – полный». Действительно, эти личности не обладали всем описанным выше набором внешних признаков, однако это не мешало им быть прекрасными лидерами своего времени и вести за собой толпы людей. Поэтому, можно сделать вывод о том, что для определения лидера в толпе следует руководствоваться опять же описанным выше набором качеств, однако это определение не всегда может быть истинно. Ведь «лидерство – это качество внутреннее», и в истории существует немало примеров, когда внешность лидера не соответствовала набору его внутренних признаков.

*4.2. Черты характера.*

Согласно книге Билла Ньюмена[[7]](#footnote-7), «лидер обладает видением перспективы, должен быть дисциплинированным, мудрым, мужественным, скромным, умеющим принимать решения, устанавливает и поддерживает дружеские отношения, отличается тактом и дипломатичностью, развивает в себе способности руководителя и излучает вдохновляющую силу». Почти каждое описанное качество присутствует в результатах опроса. Действительно, если поразмышлять на эту тему, то идеал лидера таким и представляется. Говоря о мнении опрошенных, почти каждый из них отметил целеустремленность как главную черту характера. Действительно, именно это качество отличает лидера от ведомых – он добьется своего, во что бы то ни стало. Также были выделены следующие качества:

* Общительность
* Самоуверенность
* Умение идти на компромиссы
* Ответственность
* Толерантность
* Креативность
* Трудолюбие
* Упорство
* Умение работать в коллективе
* Справедливость
* Отзывчивость

По данным характеристикам нам представляется положительный человек, своего рода «идеальный» лидер. Однако, как известно, идеальная модель кого-либо или чего-либо возможна лишь в нашем воображении, поэтому, как и у любого человека, у лидера могут присутствовать негативные черты. Некоторые опрошенные, а именно 14% из них, упомянули в своей анкете такие черты как гордость, хладнокровность, прямолинейность, хамоватость, черствость, эгоцентризм. Я долго размышляла, почему лидеру могут быть присущи такие качества. В современном мире добиться определенных высот становится все труднее, и поэтому некоторым людям приходится прибегать к крайностям: где-то не слушать чужого мнения, где-то не подумать о других людях, чтобы получить большее для себя. Честно говоря, я всегда считала, что лидер содержит в себе только положительные качества, а проявление негативных черт со стороны он подавляет, потому что является сильной личностью. И тот факт, что опрошенные опровергли мою точку зрения, поставило меня в тупик. По моему мнению, лидер всегда умеет выслушать других, пойти на компромисс, учитывать точку зрения другого человека. Однако, в результате исследования, все получилось наоборот. Можно сделать вывод о том, что современная среда и общество влияют на лидеров, и соответственно меняются качества последних. Не секрет, что для того чтобы стать начальником или получить уважение, нужно мало того, что иметь много положительных качества, нужно уметь быстро адаптироваться в ситуациях, иметь смекалку и логику, ориентироваться в большинстве случаев только на себя, потому что многие могут подсказать что-либо неправильно в угоду своим целям.

*4.3. Отношение к жизни.*

В этом вопросе я затруднялась ответить и решила положиться на мнение своих сверстников. Результаты данного вопроса я решила отразить на диаграмме для более наглядного представления об отношении лидера к жизни. Среди всех опрошенных я сделала вывод, что лидер должен быть и оптимистом, и реалистом. Интересен также тот факт, что 25% (!) опрошенных воздержались от ответа. То есть, этот вопрос вызвал у них затруднение. Разгадка кроется в том, что сами опрошенные, для того чтобы ответить на этот вопрос, пробовали поставить себя на место лидера. И скорее всего, писали такой ответ, каким является их собственное отношение к жизни. Таким образом, к примеру, если я по жизни оптимист, то и в опросе тоже написала бы, что лидер должен быть оптимистом. Поэтому эта диаграмма отражает мировоззрения людей, которые просто поставили себя на место лидера. Этим также можно объяснить и то, почему 4 % опрошенных написали, что лидер обладает неопределенным отношением к жизни. Видимо не все люди определились в своем собственном отношении к жизни и постоянно склоняются от одного к другому под влиянием различных факторов.

*4.4. Взаимоотношение с окружающими.*

Опять же, опираясь на мнение Б. Ньюмена, «лидер устанавливает и поддерживает дружеские отношения». Действительно, у лидера должен быть довольно большой круг общения, ведь чтобы стать лидером, надо заручиться поддержкой большого количества людей и также необходимо поддерживать с ними хорошие отношения, чтобы иметь их доверие, расположение и уважение. В данном вопросе мнение большинства оказалось одинаковым. Все видят в лидере душу компании, понимающего человека. Действительно, без таких качеств быть лидером трудно – необходима поддержка людей, чтобы вести их за собой. Чем лучше проявит себя лидер с ведомыми, чем больше он расположит их к себе своими взглядами, идеями, целями и желаниями – тем большее уважение он будет иметь, и тем лучше закрепится его статус.

Один опрошенный высказался в сторону того, что лидер должен быть одновременно и прекрасным семьянином, и главным на работе. То есть, опять же, лидер должен быть «идеальным» во всем, что он делает, у него все должно получаться именно так, как он хочет. Опять же хочется привести цитату из опроса: «Жизнь лидера состоит из целей, которые ведут к выполнению глобальной задачи». То есть, вся жизнь лидера – это цели и средства на пути к выполнению его самой главной задачи – управлять и быть признанным в обществе, добиваться расположения, уважения и авторитета большинства.

*4.5. Выявление лидера среди сверстников.*

Пожалуй, самым интересным исследованием для меня было определение лидеров среди моих сверстников. Им был предложен довольно объемный тест на определение лидерских качеств. Из результатов этого теста я сделала большое количество выводов. Результаты приведены ниже:

Из 44 опрошенных выявился один абсолютный лидер, набравший максимум баллов, 13 человек с хорошими лидерскими качествами, также которых можно назвать лидерами, и, большинство, 30 человек с задатками лидера. Что было для меня самым интересным, так это то, что ни один из опрошенных не попал в так называемую «третью» группу, в которой люди лишены этих качеств или обладают лишь слабым набором некоторых из них. Это позволило мне сделать вывод о том, что в среде, где подавляющее большинство лидеров, люди, когда-то лишенные этих качеств или боящиеся их применять, стараются стать как это самое большинство. Они начинают воспитывать в себе эти качества, желают стать, как окружающие их люди, чтобы быть «лучшим среди лучших». Поэтому я и проводила этот опрос среди учащихся именно старшей школы, где ученики уже прошли довольно длительный период социализации. Ими уже был проведен анализ различных моделей поведения и качеств, они выбрали для себя тот жизненный путь, ту жизненную позицию, которой будут следовать.

На вопрос, почему же всех опрошенных так или иначе можно назвать лидерами, я отвечу так, что сама среда, а именно наша гимназия, через различные каналы социализации, воспитывает в нас сильных и уверенных в себе личностей, способных нести ответственность, планировать свои действия, проявлять себя в различных сферах деятельности. Каждому из нас дается шанс прочувствовать, каково же это – быть лидером. Я по себе могу сказать, что в результате разнообразной школьной деятельности во мне воспитались и сформировались лидерские качества. Я умею отстаивать свою точку зрения, мне дают возможность ее обосновать и аргументировать. То есть, сама атмосфера, в которой мы учимся, влияет на наше сознание и мировоззрение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что среда значительно влияет на личность. Среда может воспитать и выработать в человеке такие сильные качества как лидерские. Тем самым я подтвердила существование такого фактора влияния на формирование лидера, который был описан мной во второй главе, в пункте 2.3. «Пребывание в лидерской среде».

Анализируя и сопоставляя результаты опроса с реальностью, я убедилась, что люди, набравшие высокие баллы, действительно подтверждают их. Те, кто лучше всего умеют работать в коллективе, организовывать людей на деятельность, применять правильно свои навыки и умения, и набрали в тесте необходимое для них самих количество баллов.

*4.6. Вывод по опросу.*

В целом, данный опрос принес мне большое количество результатов. В результате анализа, обобщения, сопоставления и рассуждения по данному исследованию, я сделала следующие выводы:

1. Внешний вид лидера важен, однако история свидетельствует о многих примерах обратного. В некоторых случаях непримечательная внешность не соответствовала лидерским качествам личности (Уинстон Черчилль, Наполеон Бонапарт).
2. Для лидера характерны такие лидерские качества как целеустремленность, уверенность в себе, ответственность, толерантность, трудолюбие. Однако в современном мире ему могут быть присущи и некоторые отрицательные качества для достижения своей цели.
3. Большинству человек лидер представляется оптимистом. Однако некоторые из них видят в нем и реалиста, и обладателя посредственного отношения к жизни.
4. Лидер должен быть лидером во всем, что он делает. У него все должно получаться и удаваться.
5. Среда формирует лидера. Чем больше лидеров в коллективе, тем больше людей захотят воспитать в себе лидерские качества и стать «лучшим среди лучших».

**Заключение.**

Подводя итоги своему проекту, скажу, что он принес мне большие результаты. Я вынесла для себя много нового, поучительного и познавательного. Главным замыслом всей моей работы являлась попытка найти качества, присущие лидеру, чтобы в дальнейшем воспитать их в себе. Как я уже писала в своей работе, я хочу в дальнейшем связать свою жизнь с менеджментом, поэтому наличие таковых мне просто необходимо. Также большую роль сыграла найденная и подобранная мной литература на тему моего проекта. В ней я почерпнула для себя много интересных мыслей, исторических фактов, анализов, проведенных на некоторые темы.

Немаловажным в моей работе был опрос моих сверстников, который формально да мне ответы на интересующие меня вопросы, а также позволил мне узнать много нового о представителях моего поколения, сколько лидеров в моем окружении. Должна признаться, эти показатели меня очень удивили. Оказалось, что примерно 70% моих сверстников – люди с хорошими задатками лидерских качеств. Они думают и рассуждают как настоящие лидеры.

Я рассмотрела также эволюционную теорию лидерства, как, в результате антропосоциогенеза, развивался такой социальный тип как лидер, а также различные модели лидерства.

В дальнейшем я планирую продолжить изучение данной темы, так как, повторюсь, она важна для меня в будущем, и думаю о том, чтобы проводить опросы, касаясь темы природы лидерства, для большей аудитории людей.

# Список литературы

1. Избранные. Эволюционная психология лидерства. Марк Ван Вюгт, Анджана Ахуджа / Пер. с англ. Д. Стороженко / М.: Карьера Пресс, 2012.

10 законов лидерства/Б. Ньюмен; пер. с англ. В. М. Боженов. – Минск: «Попурри», 2011.

Успех 101 / Дж. Максвелл ; пер. с англ. Ю. И. Герасимчик. – Минск : «Попурри», 2009.

Действенное лидерство: Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: ООО «Юнайтед Пресс», 2009.

<http://steven-jobs.ru/lichnaya-zhizn-stiva-dzhobsa>

1. Избранные. Эволюционная психология лидерства. Марк Ван Вюгт, Анджана Ахуджа/ Пер. с англ. Д. Стороженко/ М.: Карьера Пресс, 2012. – 304 с. [↑](#footnote-ref-1)
2. Антропогенез – биологическое развитие индивида (прим. автора). [↑](#footnote-ref-2)
3. Антропосоциогенез – биологическое и социальное развитие индивида (прим. автора). [↑](#footnote-ref-3)
4. Избранные. Эволюционная психология лидерства. Марк Ван Вюгт, Анджана Ахуджа/ Пер. с англ. Д. Стороженко/ М.: Карьера Пресс, 2012. – 304 с. [↑](#footnote-ref-4)
5. Согласно сайту <http://steven-jobs.ru/lichnaya-zhizn-stiva-dzhobsa> [↑](#footnote-ref-5)
6. По словам одного из опрошенных, «Лидерство – внутреннее качество, поэтому внешний вид совершенно не важен». [↑](#footnote-ref-6)
7. 10 законов лидерства/Б. Ньюмен; пер. с англ. В. М. Боженов. – Минск: «Попурри», 2011. [↑](#footnote-ref-7)