

В.Г. Мохов, д-р экон. наук, профессор,  
Б.В. Шамаков, канд. экон. наук,<sup>1</sup>  
г. Челябинск

## ЛИДЕРСТВО В МАЛЫХ ГРУППАХ

Изложен авторский подход к гносеологической характеристике категорий «малая группа» и «лидерство». Обосновано, что вне зоны внимания ученых и практиков остается тот факт, что малая группа, являясь системой, сама функционирует в соответствии с законами развития систем. В статье малая группа рассматривается как неделимая, активная и креативная часть природной социально-технично-экономической системы. Предложен метод формирования «команды» малой группы. Уточнены понятия «малая группа» и «лидерство».

**Ключевые слова:** малая группа, лидер, социально-технично-экономическая система, деятельностная совместимость.

Вторая половина XX века внесла серьезные коррективы во взаимосвязи больших систем: социальной, технико-технологической, экономической и природной, изменив их структурные и временные параметры. Изменения произведенные в одной системе теперь почти сразу сказываются в других системах, изменяя их структуру и результативность (рис. 1).

Теперь нельзя «безнаказанно» принимать решения в одной из них (например, в технико-технологической или социальной) без учета последствий которые возникнут (достаточно быстро – иногда мгновенно) в других. Возникли сферы деятельности, когда уже недостаточно быть профессионалом в одной системе, требуется учет структурных взаимовлияний сразу в различных системах. Появилась новая, целостная социально-технично-экономическая система (СТЭС), погруженная в природную социально-технично-экономическую систему

(ПСТЭС), требующая соответствующего многоаспектного учета взаимосвязей при принятии решений. В СТЭС:

- компоненты системы и сами системы – динамичны, связи непосредственны;
- инновационные, взаимовлияние «мгновенны» во времени, результаты приближены к настоящему и непредсказуемы;
- будущее состояние СТЭС уже не прогнозируется, а проектируется (конструируется) и часто неудачно.

Это потребовало изменения и соответствующих принципов функционирования систем на микроуровне.

Ожидать появления «гениальных профессионалов» способных учитывать взаимовлияния в СТЭС не приходится из-за возросшей сложности и неопределенности последствий взаимодействия систем. Следовательно, для принятия решений в ПСТЭС требуется согласованная деятельность многих специалистов, реализующих системный подход.

Ю.Д. Красовский, исследуя поведение коллективов в организации, выделил 4 сегмента функционирования: прессинговый (образованный технологическим и экономическим стереотипами менеджмента), мобилизационный (экономический и пси-

---

<sup>1</sup> *Мохов Вениамин Геннадьевич* – доктор экономических наук, профессор, заместитель декана факультета экономики и предпринимательства Южно-Уральского государственного университета (НИУ); e-mail: mokhov50@mail.ru.

*Шамаков Борис Васильевич* – кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства и менеджмента Южно-Уральского государственного университета (НИУ); e-mail: shboris17a@mail.ru.

хологический стереотипы), ригористический (технологический и этический стереотипы) и автономный (психологический и этический стереотипы) [1]. Нас интересует ригористический сегмент, в котором члены коллектива работают не за страх, а за совесть, и автономный сегмент, в рамках которого малой группой (командой) реализуется концепция «управление проектами». Именно в этих сегментах особую роль приобретает групповая деятельность, позволяющая повышать экономическую отдачу за счет синергетического эффекта. В этих группах начинают превалировать процессы самоорганизации и перераспределения социальных и деятельностных ролей. Особое место занимает автономный сегмент, где от членов команды требуется не только брать на себя ответственность за принимаемые решения в области своей ответственности, но и творчески решать проблемы в процессе коллективного согласования решений.

Таким образом, можно утверждать, что элементарной (неделимой с точки зрения

управления ПСТЭС) единицей социальной системы предприятия является малая группа, согласованная по целевой установке и структурированная в соответствии с современной структурой ПСТЭС.

Такой вывод согласуется и с концепцией управления проектами, ядром которой является командная деятельность. Эффективность данного подхода не вызывает сомнений.

Проблемам малой группы посвящено множество разработок, охватывающих различные стороны ее количественного и качественного анализа (Р. Мертон, Г.С. Антипина, А.А. Крылов, М. Шоу, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубов, Б.Ф. Ломов и др.) и качественных показателей малой группы (Т. Миллз, Н. Смелзер, Г.М. Андреева, М. Шоу, Ю.П. Платонов, Я. Щепаньский, С.С. Фролов, Д. Лытов и др.).

Однако до сих пор остается вне зоны внимания ученых и практиков тот факт, что малая группа, являясь системой, сама функционирует в соответствии с законами



Рис. 1. Структура СТЭС

развития систем (ЗРС). Исследователи жизненного цикла группы (А.С. Макаренко, Б. Такман, А.Л. Журавлев, Л.И. Уманский, И. Альтмен, Д. Тейлор, И. Адизес и др.) отмечают необходимость согласования группы с этапом её развития. Тем не менее, во всех исследованиях наблюдается один недостаток, связанный с несистемным рассмотрением проблемы.

Динамика группы рассматривается зависящей либо только от внутренних причин (Ф. Шамбо, Е. Холландер, Д. Макгрет, И. Альтмен, Д. Ливайн, Р. Морленд, Н. Обер, Е. Мабри, Л.И. Уманский, А.И. Донцова, А.В. Петровский, Д. Картрайт, А. Зандер, Д. Морено, Т. Ньюкомом, В.В. Шпалинский и др.), либо только от внешних (Г.М. Андреевой, В.С. Агеев, Л.И. Уманский, А.Г. Кирпичник, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская и др.). Попытки же частичного объединения этих исследований (Б. Такмен, М. Йенсен, Р.Л. Кричевский, Е.М. Дубовская и др.) не принесли результата из-за игнорирования системы ЗРТС.

Именно системность закономерностей развития, исключает механистический подход к объединению последствий от действия различных законов и требует учета их взаимодействия при объяснении результатов деятельности и состояния группы [2]. Кроме того, проводимый анализ логической зависимости жизненного цикла группы (закон S-образного развития системы) не учитывает того факта, что не только состояние компонентов группы влияют на вид кривой, но и этап развития (точка в которой находится группа на кривой жизненного цикла) влияет на состояние как самой группы, так и ее членов.

Рассматривая малую группу как неделимую, активную и креативную часть социальной системы ПСТЭС, следует учитывать тот факт, что, являясь приемником личности, малая группа не только выполняет свои функции, но и несет полную ответственность за эффективность своей деятельности. Именно этот факт требует

рассматривать группу с еще одной стороны – как информационный компонент вышестоящей системы. В работах [2, 3, 4] показано, как и при каких условиях формируется оптимальная по содержанию группа. Вместе с тем вопрос лидерства в группе остался не решенным, но имеющим самое непосредственное влияние на ее эффективность.

В связи с некоторым разбросом мнений о содержании и структуре «малой группы» целесообразно провести системное исследование этого понятия, для чего предлагается использовать метод качественных структур, согласно которому в толковании понятия должны быть раскрыты четыре аспекта: организационный (внутренняя структура системы), связи (внешняя структура системы), функционирования (главное назначение этой системы) и координации (системное свойство, позволяющее выполнение главной функции) [5].

Первое развернутое исследование малых групп провел американский ученый Ч. Кули [6], который в начале XX века приступил к систематическому исследованию малых групп. Уже к 60-м гг. исследователями социальных процессов малая группа была принята как элементарная частица общества, обладающая всеми видами социальных связей.

Д. Морено (1958) выделил социометрическую структуру малой группы, определив ее как совокупность связей окрашенных эмоциональными отношениями (симпатий и антипатий, привлекательности и популярности).

В работе Р. Бейлза утверждается, что малая группа это «любое количество лиц, находящееся во взаимодействии друг с другом в виде одной непосредственной встречи или ряда встреч, при которых каждый член группы получает некоторое впечатление или восприятие каждого другого члена...» [7].

Г.С. Антипина (1967) рассматривает малую группу как реальный социальный

организм, изучение которого дает возможность выявить внутриколлективные отношения, взаимодействие коллектива и личности, коллектива и общества [8].

По мнению А.А. Крылова, группа – это некоторая совокупность людей, рассматриваемых с точки зрения социальной, производственной, экономической, бытовой, профессиональной, возрастной и т.п. общности [9].

Г.М. Андреева приводит наиболее обобщенное толкование «малой группы» – «под малой группой понимается немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» и отмечает, что малой группе объективно присущи следующие процессы:

- образование группы;
- лидерство и принятие групповых решений;
- развитие отношений в группе [10].

При этом действие обязательно должно быть совместным.

Почти все исследователи однозначно выделяют небольшой состав малой группы и непосредственный контакт членов малой группы друг с другом. Однако появление виртуальных институтов, лабораторий и команд, решающих проблемы общего проекта, показывает, что определение малой группы в социальной психологии явно отстает от развертывания новых социальных процессов в информационном обществе. Такие группы формируются на время достижения общей цели, после достижения которой могут продолжать функционировать как социальные структуры или распаться, чтобы в обновленном составе возникнуть для решения новой проблемы. Их деятельность всегда направлена на внешнюю среду (надсистему), а результат этой деятельности разрешает ее противоречия.

В то же время Р.Л. Кричевский и Е.М. Дубовская [11] в своих исследованиях малой группы пришли к заключению, что необходимость решения последними определенных социально-экономических задач порождает потребность в создании внутри них элементарных функциональных подразделений типа малых групп, специально на эти задачи ориентированных. Эти рассуждения согласуются с мыслью Г.М. Андреевой, что причины возникновения малой группы следует искать вне ее и вне индивидов, ее образующих, – в более широкой социальной системе.

Таким образом, малая группа (команда) как компонент экономической системы (деятельностной) всегда функциональна и необходима только на время решения конкретной проблемы, после чего она переходит в разряд социальных образований, в которых становится важным существование эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов, которые, являясь продолжением деловых отношений, изменяются как в области норм, так и принципов, и формируют уже иные (часто противоположные) эмоциональные состояния личности и группы в целом. Следует также заметить, что при таком переходе состав группы как правило, не сохраняется.

Для функциональной малой группы характерно новое измерение – временное и новый принцип отношений – продуктивно-деятельностный.

В силу этого следует выделить особый статус малой группы, ядром которого будет являться не только социальная деятельность, а любая деятельность, требующая достижения определенной цели. В таких группах на первое место выходит не психологическая, а деятельностная совместимость.

Следует отметить и тот факт, что в малой группе, несущей групповую ответственность за конечный результат, возникает необходимость взаимозаменяемости и принятия групповых решений. Согласова-

ние этих параметров членов группы вновь следует рассматривать в разрезе СТЭС, поскольку деятельность в зоне перекрытия пространства системами (рис. 1) требует от членов группы не только понимания идей и разработок друг друга, но и способности совместного перекрывания компетентных пространств друг друга. Взаимное требование СТЭС и группы в СТЭС можно проиллюстрировать графиком свободного распределения работ между членами группы (рис. 2) при их стремлении стать наилучшими в каждом виде деятельности.

Такое распределение обеспечивает устойчивость и эффективность действий коллектива за счет того, что каждый член выступает лидером или признанным группой экспертом в каком-то одном из видов деятельности, а в общем потоке все они равны. При действии естественных механизмов обучения и распределения ресурсов, рано или поздно эффективность отда-

чи каждого члена с неизбежностью будет меньше, чем у признанного лидера, снижаясь по гиперболической зависимости.

Именно в этом состоянии группа достигает максимума эффективности в выполнении данной частной задачи, а при многих видах деятельности имеет асимметрию не только по каждому частному виду деятельности, но и по каждому индивиду.

При пространственной асимметрии рождается гармония, симметрия – группа в целом оптимальна как производящая система, и все вкладываются в деятельность поровну. Здесь сама группа живуча, устойчива к сбоям, убыткам и изъятиям, т. е. фактически имеет место не только гармония, но и в определенной мере идиллия.

Для такого состояния введем понятие компетентностной дополнительной членов группы.

Итак, *малая функциональная группа* – это ограниченная по составу и времени су-

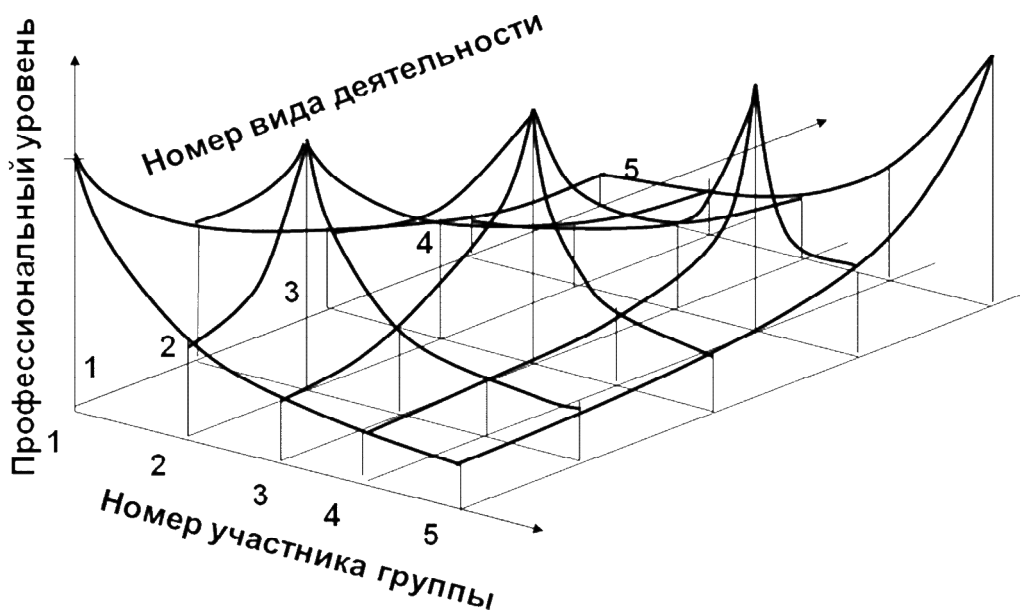


Рис. 2. Структура оптимальной малой группы

ществования совокупность, члены которой объединены общей экономической деятельностью, направленной на достижение конкретной надсистемной цели, при этом все основные структурные отношения, групповые нормы и принципы подчинены этой цели и согласуются между собой деятельностью по принципу [12] и компетентностной дополнительностью.

Это определение малой функциональной группы близко к понятию вторичной группы [13], однако обладает большей системностью и без «изъятия» эмоциональных отношений внутри нее. Под вторичной группой Г.С. Антипина понимает группу, организованную для реализации определенных целей, внутри которой *почти отсутствуют эмоциональные отношения* и в которой преобладают предметные контакты, чаще всего опосредованные.

Следует согласиться с Г.М. Андреевой, что малая группа в своем развитии проходит ряд этапов, однако это совсем иные этапы и они связаны не с внутренними процессами, а определяются уровнем развития той деятельности, которой занимается группа. При этом, как показал Б.Л. Злотин, ее состояние определяется состоянием дела, которым малая группа занимается [14].

Лидер как компонент группы также подвержен воздействию со стороны надсистемы и, как следствие, к нему предъявляются разные требования в зависимости от этапа развития дела.

Несмотря на то, что вопрос лидерства достаточно давно и широко обсуждается научной общественностью, содержательная часть общепринятого понятия «лидер» не отражает системного подхода и требует уточнения.

Рассмотрим наиболее часто употребляющиеся определения понятий «лидер» и «лидерство». Так, в большой советской энциклопедии лидерство определено как механизм интеграции (социальная роль), который может реализовываться одним человеком или частью группы: «...это

один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т. е. объединяет, направляет действия всей группы, которая, в свою очередь, ожидает, принимает и поддерживает его действия» [15].

Сложность определения категории «лидерство», как отмечают М. Вудкок и Д. Френсис, связана с наличием различных подходов к лидерству, зависящих «...от личных предпочтений, местных обычаев, природы выполняемых задач и выполняющих их людей» [16].

Так, Дж. Терри и П. Друкер рассматривают лидерство в контексте стимулирования деятельности последователей, а Дж. Терри понимает лидерство как «воздействие на группы людей, побуждающее их к достижению общей цели» [17].

Б.Д. Парыгин, анализируя лидерство в малой группе, выделил его как феномен «...воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов» [18].

Следует отметить, что определение лидерства как «...управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений, это руководящая должность» [7, 19, 20], которое иногда встречается в литературе и приписывается структурно-функциональному подходу, несет на себе неправомерную интеграцию двух различных содержаний (статус и позиция), частично перекрывающих понятийное поле, но не являющихся синонимами.

П. Даунтон определил лидерство как «положение в обществе, которое характеризуется способностью занимающего его лица направлять и организовывать коллективное поведение некоторых или всех его членов», что определяется рассмотрением общества как сложной, иерархически организованной системы социальных позиций и ролей, что согласуется со взглядами О.С. Виханского и Ж. Блондель [21, 22].

В. Кац, Л. Эдингер и другие авторы выделяют в лидерстве такую характеристику, как «влияние на других людей» [21]. Однако это не любое влияние, а такое, для которого характерны четыре особенности: во-первых, необходимо, чтобы влияние было постоянным, во-вторых, руководящее воздействие лидера должно осуществляться на всю группу (организацию, общество), в-третьих, лидера отличает явный приоритет в его влиянии на группу, в-четвертых, влияние лидера опирается не на прямое применение силы, а на авторитет или хотя бы признание правомерности руководства. Диктатор, силой удерживающий группу в подчинении, – это не лидер.

Представители атрибутивного подхода к сфере лидерства Дж. Пфеффера и Б. Калдера [23] не без основания утверждали, что лидерство является обыденным конструктом, который широко распространен и часто употребляется в процессе взаимодействия двух и более людей.

Особенно наглядно это проявляется в командах, реализующих концепцию управления проектами, когда лидерство определяется уровнем знаний-убеждений по определенному вопросу и это признается всеми членами группы.

Вместе с тем следует отметить, что простого «наклеивания ярлыка» (по Б. Калдеру, 1996) недостаточно, чтобы человек принял на себя роль лидера и ее признали остальные члены группы. Как показывают исследования групп в СТЭС такое принятие роли возможно только при свободном и конкурентном распределении ролей в группе, когда каждый ее член стремится стать лучшим по всем видам деятельности (рис. 2). Мы солидарны с позицией У. Бланка, согласно которой «...понятие “лидерство” не является наблюдаемым качеством, а когнитивно «конструируется» по мере того, как определенные поступки ассоциируются с представлением о лидерском поведении» [24].

Атрибутивный подход высветил интересную исследовательскую проблему – за-

висимость поведения лидера от ожиданий группы. Можно утверждать, что малая группа «создает» своего лидера в направлении проявления тех свойств, которые она (группа) считает важными и необходимыми. При определенных внутренних направленностях личности именно так и происходит формирование роли лидера в группе. Такой вывод подтверждается многолетними исследованиями феномена лидерства, в которых утверждается, что проявление лидерских универсальных качеств зависит от уровня управления, т. е. от их востребованности.

В ниже следующей таблице приведены востребованности лидерских качеств на различных уровнях руководства, согласно О.В. Евтихова [23]. Данные получены из опроса 120 респондентов, в числе которых 60 руководителей, являющихся представителями каждого из трех уровней управления, и 60 работников, не занимающих руководящие должности. По результатам анкетирования все качества проранжированы с присвоением наивысшего ранга (т. е. ранга 21) качеству, набравшему наибольшее количество баллов по результатам опроса.

Анализ данных табл. 1 показывает, что востребованные лидерские качества не только отличаются на различных уровнях, но и проявляются лидерами в зависимости от этого уровня.

Вместе с тем следует отметить, что исследование лидерства с позиций психологического подхода существенно обедняет (и, как следствие, искажает) содержание понятия лидерство. При этом на первое место выдвигаются качества, которые связаны с проявлением психологического воздействия, и игнорируется важнейшая сторона лидерской роли – восприятия, переработки информации и информационного воздействия на членов группы. Эти атрибуты лидера, согласно исследований К.Г. Юнга и его последователей, является если и не определяющими, то одними из ведущих при взаимоотношениях в процессе деятельности [28].

У Б.Л. Злотина [14] в исследовании коллективов, занимающихся производственной деятельностью, показана смена лидерства в зависимости от уровня развития дела, при переходе деятельности с одной стадии жизненного цикла на другую, что объясняется стремлением социальной системы «выжить» в конкурентной борьбе, соответствовать потребностям надсистемы (рис. 3). При этом психологический подход активно проявляется только на третьей стадии – «застоя и стагнации» дела.

Уточним содержание понятия «лидерство», с точки зрения деятельностного экономического подхода и с учетом проведенного анализа.

*Лидерство* – признанная членами группы социальная роль, которую берет на себя член группы в определенной деятельности, проявляющий в ней лучшие (по сравнению с другими) результаты в этой области.

Если лидерство – это социальная роль, то лидер – это член малой группы, выполняющий данную роль лучше всех остальных в данной группе.

В психологии приняты различные классификации лидеров:

- по содержанию деятельности (лидер-вдохновитель и лидер-исполнитель);
- по характеру деятельности (универсальный лидер и ситуативный лидер);
- по направленности деятельности (эмоциональный лидер и деловой лидер) и т. д. Лидер может быть одновременно и официальным руководителем группы [25].

С другой стороны, в отечественных и зарубежных исследованиях качеств лидера часто соединяются понятия качества лидера с харизматичностью. Не вдаваясь в описание исследований этой стороны,

Таблица 1

Лидерские качества руководителей разных управленческих уровней

№	Лидерские качества	Уровни управления		
		I (ранг)	II (ранг)	III (ранг)
1	Дальновидность	21	–	–
2	Стрессоустойчивость	–	16	18
3	Умение решать проблемы	20	20	15
4	Коммуникативные способности	–	15	19
5	Способность быть справедливым и честным по отношению к другим	–	–	17
6	Способность брать на себя ответственность	19	17	–
7	Способность организовать подчиненных на решение поставленной задачи	18	21	20
8	Способность отстаивать интересы коллектива	17	19	21
9	Способность планировать свои действия и действия подчиненных	15	18	16
10	Умение определять приоритеты	16	–	–



представим результаты харизматических качеств личности в базисе модели сознания [26], что более соответствует принятому деятельностному подходу (рис. 4). В нашей интерпретации каждому месту модели соответствует не только конкретный компонент, но и его системные свойства. Так, направление вверх от центральной фигуры определяет системные принципы, горизонтальное вправо – коммуникационные, а влево под 45 градусов – функциональные.

При этом под харизмой мы понимаем «наделенность авторитетом, основанным на исключительных – интеллектуальных, духовных или каких-либо иных качествах личности», то есть вне зависимости от занимаемой должности, а также «харизма – это энергетика, напор, горящие глаза, интерес к тому делу, которым человек занимается».

Харизма в менеджменте – это «влияние, основанное на свойствах личности руководителя или его способности привлекать сторонников». Как видим, многие отмеченные качества совпадают с качествами лидера и применяются в лидерстве. При этом практики утверждают, что «харизма есть у

каждого, но не все люди об этом знают». Как утверждает директор международного агентства «Бизнес-Мастер» Константин Бордунас, «...харизму можно развить, поскольку мы используем не все свои возможности. Для полной своей реализации необходимо освободиться от комплексов и научиться управлять собственной энергией. Это и помогает человеку проявить собственную харизматичность» [27].

Как можно заключить из анализа модели, у лидера может проявляться харизма, в основе которой будет лежать разный принцип, различный стили коммуникации и функциональной деятельности в зависимости от его участия в деятельности и от принципа ее формирования. Модель позволяет выделить три контура управления харизматическими процессами (см. штриховые связи третьего уровня модели на рис. 4). Используя эти контуры управления, можно развивать процессы и управлять ими.

В то же время следует отметить, что коммуникационные стили лидерства, согласно информационному подходу

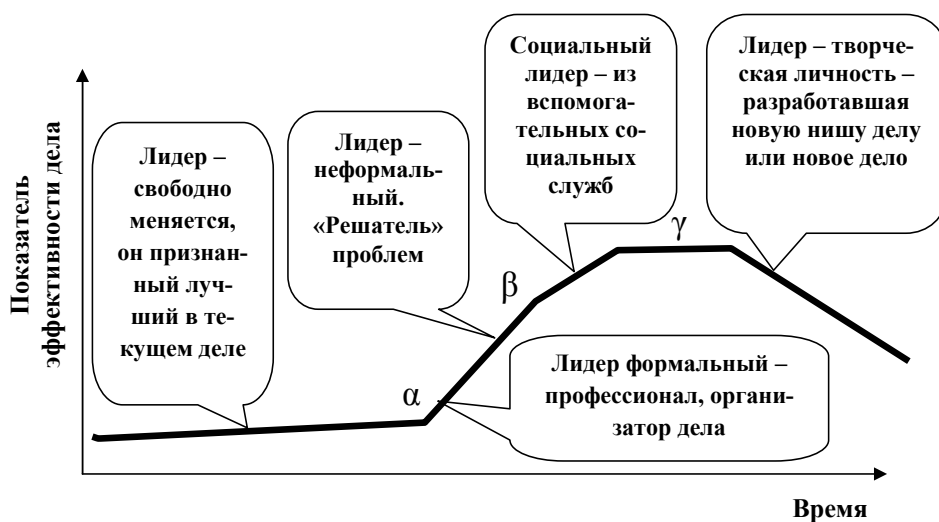


Рис. 3. Динамика лидерства в зависимости от этапа ЖЦД по Б. Злотину

К.Г. Юнга, являются функцией типа его информационного метаболизма (ИМ) [28].

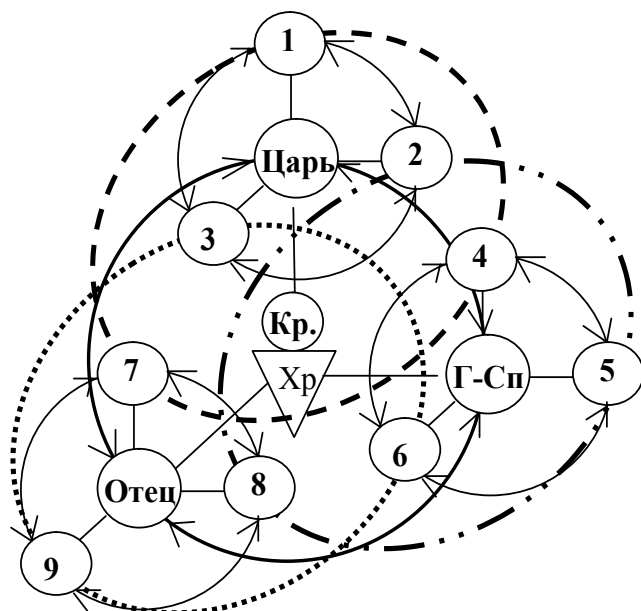
Тип ИМ определяет уровень направленности по восприятию, переработки и выдачи информации и реализации целевых установок во внешней среде, наиболее успешные и проблемные сферы деятельности, а также уровень включенности в коммуникационные процессы группы.

Так, интуитивно-логический экстратим при определенном уровне развития ИМ прекрасно «считывает» интуитивную информацию с источников внешней среды и на этом основании ставит прогнозные цели, строит инновационные логические структуры в соответствии с поставленными целями и задачами для их достижения. Он постоянно озабочен конструированием внешних оптимальных социальных структур, способных решать поставленные за-

дачи, для чего собирает и анализирует всю доступную ему информацию. В этой области он хорошо ориентируется и постоянно занимается самообучением.

В информационном подходе каждый из 16 типов ИМ характеризуется такими лидерскими характеристиками, как масштаб решаемых задач, тип лидерства, способ установления делового контакта, форма борьбы с преградами, принципы взаимодействия с людьми, принципы в конфликтной ситуации, деловая активность, мотив-цель, отношение к закону и стратегия управления. Эти характеристики позволяют определить лидера в соответствующей ситуации и, как следствие, подобрать под лидера наиболее эффективную команду, дополняющую и корректирующую лидера.

Используя теорию интERTипных отношений, можно выявлять и конструировать



**Кр. Хр.** – критерии харизматичности;

Царственная харизма:

**Царь – Авторитет:**

1 – Исключительность – независимость;

2 – Готовность к кооперации;

3 – Интроверсия – Аутентичность;

Героическая харизма:

**Г-Сп – Герой-спаситель:**

4 – Эрудит;

5 – Оратор-слушатель;

6 – Компетентность – нарушитель традиций;

Попечительская харизма:

**Отец-попечитель:**

7 – Творец;

8 – Реформатор-революционер

Рис. 4. Модель харизмы лидера

оптимальные малые группы под проблему и лидера или подбирать задачу под существующие группы, с которой они справятся лучше других. Практическая значимость конструирования и реконструирования малых групп особенно высока из-за их специфики, определяемой особенностями их деятельности, обусловленной частой сменой характера и содержания решаемых задач.

Выводы:

1. Основные исследования малых групп проводятся с психологической и социальной позиций, в то время как в процессе деятельности малая группа приобретает новые свойства, имеет свою специфику и требует своих методов исследования. С учетом этой специфики предложено уточненное толкование содержания

понятия «малая группа» и «лидер» малой группы.

2. Уточнены требования к эффективно функционировать малой группы (команды) в автономном сегменте управленческого пространства. Показано, что лидерство малой группы (команды) динамично и зависит как от ситуации, так и от этапа жизненного цикла дела, которым занимается коллектив организации.
3. Предложено интегрирование информационного подхода с концепцией лидерства, что позволяет не только определять оптимальный состав группы под дело, но и управлять лидерскими отношениями.
4. Разработана модель харизматического лидерства.

#### **Список использованных источников**

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. 511 с.
2. Шмаков Б.В. Описание команды проекта с точки зрения информационного подхода // Наука ЮУрГУ. Секции экономики, управления и права : материалы 62-й науч. конф. Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2010. Т. 3. С. 157–161.
3. Попова М.Б., Шмаков Б.В. Математическая модель оптимальной группы в управлении проектом // Наука ЮУрГУ. Секции экономики, управления и права : материалы 62-й науч. конф. Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2010. Т. 3. С. 97–101.
4. Попова М.Б., Шмаков Б.В. Модель профессионального клиринга // Наука ЮУрГУ. Секции экономики, управления и права : материалы 63-й науч. конф. проф.-препод. состава, аспирантов и сотрудников. Челябинск: Издат. центр ЮУрГУ, 2011. Т. 3. С. 149–152.
5. Шмаков Б.В. Обобщенный метод качественных структур (ОМКС) как основа системного представления информации в базах данных // Региональная информационная экономика: проблемы формирования и развития : сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. конф. Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2003. С. 224–230.
6. Кули Ч. Первичные группы // Американская социологическая мысль: Р. Мертон, Дж. Мид, Т. Парсонс, А. Шюц / сост. Е.И. Кравченко ; под ред. В.И. Добренкова. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. С. 330–335.
7. Рогов Е.И., Психология группы. М.: «Владос», 2005. 11 с.
8. Антипина Г.С. Изучение малых групп в социологии и социальной психологии. Л.: ЛГУ, 1967. 360 с.
9. Крылов А.А. Практикум по общей и экспериментальной психологии / под ред. Крылова А.А., Маничева С.А. 2-е изд., доп. и перераб. СПб.: Питер, 2003. 560 с.

10. Андреева Г.М. Социальная психология : учебник для высш. учеб. заведений. М.: Аспект Пресс, 1996. 375 с.
11. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы : учеб. пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
12. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М.: ЮНИТИ–ДАНА, 2001. 472 с.
13. Антипина Г.С. Теоретико-методологические проблемы исследования малых социальных групп. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1982. 109 с.
14. Альтшуллер Г.С., Злотин Б.Л., Зусман А.В., Филатов В.И. Поиск новых идей: от озарения к технологии (теория и практика решения изобретательских задач). Кишинев: Картя Молдовеняскэ, 1989. 381 с.
15. Большая Советская Энциклопедия / под ред. А.М. Прохорова. М., 1973. Т. 13. 807 с.
16. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Для руководителя-практика / пер. с англ. М.: Дело ЛТД, 1994. 195 с.
17. Модели и методы управления персоналом : российско-британское учеб. пособие / под ред. Е.Б. Моргунова. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»». 2001. 128 с.
18. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологических теорий. М.: Мысль, 1971. 352 с.
19. Зеркин Д.П. Основы политологии. Ростов н/Д., 1999. 75 с.
20. Баранов Н.А., Пикалов Г.А. Теория политики : учеб. пособие / в 3-х ч. СПб.: Изд-во БГТУ, 2003.
21. Блондель Ж. Политическое лидерство. Путь к всеобъемлющему анализу. М.: Российская академия управления, 1992. 135 с.
22. Виханский О.С. Стратегическое управление : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Гардарики, 1998. 296 с.
23. Евтихов О.В. Сравнительный анализ лидерских качеств руководителей разных управленческих уровней промышленного предприятия // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 1. С. 114–121.
24. Blank W. The Nine Natural Laws of Leadership. N.Y.: AMACOM, 1995.
25. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org>.
26. Громкова М.Т. Организационное поведение : учеб. пособие для вузов. М.:ЮНИТИ–ДАНА, 1999. 207 с.
27. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://tc-h.ru/index.php?rf=234719>.
28. Юнг К. Г. Аналитическая психология. СПб.: Изд-во МЦНКИТ «Кентавр», Институт личности. 1994. 1028 с.