

Теперь все чаще стали говорить о важности и необходимости формирования философии фирмы и развития корпоративной культуры. Так как культура играет очень важную роль в жизни организации, то она должна являться предметом пристального внимания со стороны руководства.

Прогрессивные руководители рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

Однако в нынешней ситуации у современного отечественного предпринимателя зачастую отсутствуют знания и навыки по осознанному и целенаправленному изменению корпоративной культуры. Безусловно, руководители и менеджеры по персоналу владеют отдельными инструментами, но этого недостаточно для серьезной работы в данном направлении.

Литература

1. *Екомасов В.В.* С чего начинается корпоративная культура? // *Кадры предприятия* 2003. №12. С.57-60.
2. *Романова Ю.* Изменение корпоративной культуры: доверить консультантам или возможно провести самим!? // *Управление персоналом*. 2000. №11. С.25-27.
3. *Сухорукова М.* Ценности как ключевой элемент организационной культуры // *Управление персоналом*. 2000. №11. С.39-44.

Резниченко В.Н., Шулнина И.В.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Проблема природы харизмы в феномене лидерства

В настоящее время для того, чтобы быть успешным и конкурентоспособным необходимы не только знания, умения, навыки в определенной профессиональной деятельности, но и черты личности, которые способствуют эффективному ее выполнению, личностному и профессиональному росту. Возникает вопрос, какие из профессионально важных качеств во многом определяются наследственностью, а какие поддаются развитию и

формированию. Лидерские качества в условиях современного рынка труда, его востребованностью в мобильных и конкурентоспособных специалистах являются необходимыми не только руководителям, но и людям, работающим в сфере человек-человек.

Лидерство – это феномен воздействия или влияния индивида на мнения, оценки, отношения и поведение группы в целом или отдельных ее членов [В.Н. Дружинин, 2002].

Изучением лидерства занимались такие ученые как: Ф. Фидлер, Т. Митчел, Р. Хаус, П. Херси, К. Бланшар и т.д. Исходя из «теории черт» [Г. Стокдилл] лидером может быть лишь такой человек, который обладает определенным набором личностных качеств или совокупностью психологических черт, таких как интеллект, стремление к знаниям, доминантность, уверенность в себе, эмоциональная уравновешенность, воля, смелость и т.п.

Эта теория стала основой «Ситуационной теории лидерства», идея которой заключается в том, что «Лидерское поведение личности определяется потребностями в сложившейся ситуации, особенностями сферы групповой деятельности, спецификой встающих перед группой, организацией, обществом задач» [А. А. Радугин, 2001]. «Ситуационная теория» очень похожа с «теорией последовательности», которая говорит о том, что группа выбирает себе лидера для обеспечения потребностей этой группы.

Представители поведенческого подхода к исследованию в лидерстве считают, что лидером становится человек, который обладает «Нужной» формой поведения. Некоторые авторы утверждают, что лидерами становятся не волевые люди, а те люди, которые идут на поводу у группы, уступают желаниям большинства.

Актуальность нашего исследования состоит в том, что на сегодняшний день нет единого представления о психологическом портрете лидера. Например, «Г. Стокдилл обобщил результаты 124 исследований о природе лидерства и столкнулся с таким фактом, что не было ни одной черты лидера, с которой бы согласились все авторы» [А.А. Радугин, 2001].

Часто можно услышать такое словосочетание как «харизматический лидер». Существует множество определений харизмы, например, харизма – это приписывание личности богоданных свойств, вызывающих преклонение перед ней и безоговорочную веру в ее особые способности и возможности [словарь психолога- практика]. Харизматическая личность – это

личность, обладающая исключительным духовным свойством, которое позволяет ей влиять на других, занимать выдающееся место, лидирующую [М.Х. Меский]. Таким образом, харизматическую личность можно назвать лидером, но далеко не любой лидер обладает харизмой.

Целью нашего исследования является выявление черт личности, присущих харизматическому лидеру. Для достижения цели нами были поставлены следующие задачи:

- 1) проведение теоретического анализа литературы по проблеме психологии лидерства;
- 2) разработка анкеты, выявляющей харизматических лидеров и черты личности, присущие им;
- 3) проведение пилотажного исследования.

В исследовании использовался метод письменного опроса – была разработана анкета, состоящая из двух основных блоков. Первый: респондентов просили назвать лидеров (политических, идейных, религиозных и т.п.), являющихся, по их мнению, харизматическими. Второй: участникам исследования предлагалось выбрать из представленных в анкете такие черты личности, которыми должен обладать харизматический лидер. Список черт был основан на «теории черт» [Г. Стокдилл].

В исследовании приняло участие 40 человек, из которых 19 мужчин, 21 женщина. Мужчины в возрасте от 18 до 26 лет, средний возраст 21,1 года. Женщины в возрасте от 17 до 23 лет, средний возраст 19,7 лет. Средний возраст по всей выборке составляет 20,4 года.

Анализ полученных результатов показал, что респонденты выделили политических и религиозных лидеров таких стран как Германия, Франция, США, являющихся развитыми странами мира, и России. Относительно времени правления отмеченных лидеров можно сказать следующее: 40% голосов набрали лидеры 18 и 19 веков, такие как Петр I, Иван Грозный, Наполеон и т.д. Четверть голосов получили лидеры 20 века, пятую часть голосов – известные личности древних времен (Иисус, Кришна) и 15% отметили лидеров современности.

Половина опрошенных респондентов считает харизматическим лидером Гитлера. После него равное количество голосов набрали И.В. Сталин и В.И. Ленин. Получив такие результаты. Можно сделать вывод, что большинство голосов отдано тем политическим лидерам, которые сыграли важную роль в недавней истории России. Необходимо отметить,

что эти лидеры отличаются от остальных тем, что во времена их правления в нашей стране царила жестокость и деспотичность (Гитлер- война 1941-1945 годов, Сталин и Ленин – репрессии, ограничения прав и свобод и т.д.).

По итогам второго блока анкеты наибольшее количество голосов набрали такие черты личности как решительность, уверенность и ораторское искусство.

Таким образом, согласно проведенному исследованию харизмой обладают личности, носящие относительно негативный характер, ведь действия харизматического лидера, направленные на людей, приносят только страдания этим людям. Также необходимо отметить, что черты личности, отмеченные респондентами, могут быть присущи и обычному лидеру, не обладающему харизмой. Следовательно, в основе формирования харизмы лежат не только личностные качества. Она не ограничивается набором определенных черт личности. Возможно харизма – это целый комплекс, немаловажную роль в котором играет как биологический фактор, так и социальный, который обеспечивает реализацию харизматических свойств.

В дальнейшем мы надеемся продолжить исследования по раскрытию природы харизматического лидерства в биологическом и социальном аспектах.

Солдатова Ю.М., Шунина И.В.

г. Екатеринбург, Российский государственный профессионально-педагогический университет

Особенности профессиональной дезадаптации специалистов

В условиях современной жизни с ее интенсивными нагрузками, напряженным ритмом, расширением сфер человеческой деятельности исследование профессиональной дезадаптации специалистов весьма актуально. Это обусловлено его непосредственной связью с решением важнейших практических задач – повышением эффективности труда и сохранением здоровья человека. Равновесие между человеком и профессиональной средой, достигнутое в процессе профессиональной адаптации, не представляет собой статичного, раз и навсегда достигнутого состояния. Изменение