

**Феномен распределенного лидерства**

**Курдюшина Мария Андреевна**

*Студент*

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет*

*психологии, Москва, Россия*

*E-mail: kyrushina@mail.ru*

Тема лидерства традиционно вызывает интерес, как со стороны научного сообщества, так и со стороны людей, не связанных с наукой. В рамках традиционного представления о данном феномене, исследователи концентрируются на усилиях отдельной личности в группе. Относительно недавно стал изучаться альтернативный взгляд на данный феномен, предполагающий наличие нескольких ситуационных лидеров, а также ответственность всех членов команды за выполнение задач [5; 1]. Этот феномен получил название распределенного лидерства. Распределенное лидерство является групповым, командным или организационным феноменом [6]. Говоря о возникновении идеи распределенного лидерства, хотелось бы отметить К.Джибба, который первым предложил идею двух видов лидерства: сосредоточенного и разделенного [7]. Согласно точке зрения специалистов, распределенное лидерство возникает в ситуации совместно-творческой деятельности [2]. Вопрос совместного творчества в свою очередь всегда актуален для такого вида совместной деятельности, где от команды требуется высокая степень активности, гибкости и транспрофессионализма [2].

Однако в научном сообществе вопрос о существовании распределенного лидерства воспринимается двояко. Одни специалисты скептически относятся к идее данного феномена [4], другие [3; 5] утверждают, что существование особого типа лидерства – распределенного – возможно, а непросматриваемость этого явления в жизни может быть объяснена отсутствием подходящих условий для его возникновения. Индивид является носителем определенных культурных норм и установок, в числе которых есть и то, что мы называем организационно-культурными (или совместно-деятельностными) предпочтениями. Мы предположили, что подобные предпочтения, а также тип решаемой задачи, оказывают влияние на возникновение распределенного лидерства в группе. Соответственно, нами были выдвинуты следующие гипотезы.

Во-первых, что люди, склонные к совместно-творческой деятельности чаще проявляют распределенное лидерство в малых группах при решении задач различных типов, чем люди, склонные к другим типам совместной деятельности. Во-вторых, что при решении творческих задач распределенное лидерство в группе возникает чаще, чем при решении математических и логических. Наличие распределенного лидерства отражалось в числе лидеров при решении задач в группе. В данной работе, мы исходили из того, что распределенное лидерство - это возможность одновременной лидерской активности (или выдвижения в позицию лидера) двух и более членов группы. При этом совсем необязательно, что между ними строго распределены лишь две области групповой активности - инструментальная и эмоциональная.

В ходе исследования было установлено, что группы, состоящие из индивидуумов, предпочитающих совместно-творческий тип деятельности, более склонны к распределенному лидерству, чем группы индивидуумов, предпочитающих совместно-взаимо-

действующий и совместно-индивидуальный типы деятельности. Таким образом, первая гипотеза была подтверждена. Вторая же гипотеза не подтвердилась, так как влияния фактора типа задачи установлено не было.

### **Литература**

1. Базаров Т.Ю. Психологические грани изменяющейся организации. - М., Аспект пресс, 2007.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник. - М., Академия, 2011.
3. Базаров Т.Ю., Базарова К.Т. Возможно ли распределенное лидерство? // Национальный психологический журнал, 2007, №1(2).
4. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента, 2003, №2.
5. Bradford D.I., Cohen A.R. Power up: Transforming organizations through shared leadership, 1998.
6. Drath W.H. Approaching the future of leadership development // The center for creative leadership handbook of leadership development, 1998.
7. Gibb C.A. Leadership // Handbook of social psychology, 1954, 2.