**ПЛАН**

Введение

Глава 1. ОСНОВЫ И СУЩЬНОСТЬ ПОНЯТИЯ ЛИДЕРСТВА

1.1 Лидерство: сущность и содержание

1.2 Подходы к изучению лидерства

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СПОРТИВНОЙ ГРУППЕ

2.1 Возникновение и формирование взаимоотношений в малой группе

2.2 Социально-психологический феномен лидерства

2.3 Основные концепции лидерства

2.4 Стили лидерства

2.5 Лидерство в спорте

2.5.1 Лидерство в спортивной команде

2.5.2 Дифференциация лидерских ролей

2.6 Идеологическая роль лидера

Заключение

Список литературы

**Введение**

Лидер (от англ. Leader - ведущий) - лицо, способное воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества.

В общественной жизни, лидера, как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц, можно выделить практически в каждом виде деятельности, и в любой исторический период.

Термин «лидер» имеет два значения:

1. Индивид, обладающий наиболее ярко выраженными, полезными (с точки зрения внутри группового интереса) качествами, благодаря которым его деятельность оказывается наиболее продуктивной. Такой лидер служит образцом для подражания, своеобразным «эталоном», к которому должны, с точки зрения групповых ценностей, примыкать другие члены группы. Влияние такого лидера основано на психологическом феномене отраженной субъективности (т.е. идеальном представлении других членов группы).

2. Лицо, за которым данное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера основан на способности сплачивать, объединять других для достижения групповой цели. Такое лицо, независимо от стиля лидерства (авторитарного или демократического), регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование внутригрупповых ценностей, и в некоторых случаях символизирует их.

Спортивная деятельность носит коллективный характер, протекает и подготавливается в присутствии других людей и при их участии. Спортивная команда представляет собой коллектив со своими психологическими особенностями, в котором между спортсменами складываются определенные отношения.

Создать хороший социально-психологический климат в спортивном коллективе, подобрать команду так, чтобы все ее члены не только успешно взаимодействовали на поле, площадке, но и гармонировали между собой как личности, построить правильные взаимоотношения в коллективе - большое искусство и большой педагогический труд.

На формирование взаимоотношений между спортсменами в спортивной команде влияет воздействие объективных и субъективных факторов, а также роль социально-психологических факторов. Одним из таких факторов является социально-психологический феномен лидерства.

Изучение феномена лидерства началось в начале 20 века. Ряд ученых-психологов внесли огромный вклад в изучение данного явления. Так начали формироваться концепции происхождения лидерства: «теория черт» - значительный вклад в развитие этой теории внесли американские ученые К. Бэрд и Р. Стогдилл, которые пытались определить набор качеств необходимых лидеру; «ситуационная теория» - своим развитием обязана бихевиористическому направлению, популярному в те годы в социальной психологии и таким ученым как Д. Мак Греггор, К, Левин, Р. Лайкерт; «синтетическая теория» - явилась своеобразным компромиссом предыдущих теорий.

Кроме разработки концепций лидерства ученые исследовали стили лидерства. Американские ученые К. Левин, Р. Липпит, Р. Уайт провели ряд экспериментов, в результате которых было выделено 3 основных стиля лидерства – авторитарного, демократического и либерального, которые стали традиционные для социальной психологии.

В отечественной социальной психологии развитие проблемы лидерства имело достаточно сложный и подчас противоречивый характер. Первыми работами в этой области были исследования С.О. Лозинского, Е.А. Аркина, А.С. Залужнога П.Л. Здгоровского и др. В этих работах рассматривались вопросы вожачества, лидерства главным образом в детских группах и коллективах, организованных и стихийных. Более поздние работы по лидерству принадлежат Г.К. Ашину, И.П. Волкову, Н.С. Жеребовой, Р.Л. Кричевскому, Б.Д. Парыгину, Л.И. Уманскому и др.

Актуальность темы: Знание социально-психологических основ формирования взаимоотношений, управления спортивной группой помогает тренеру сделать более эффективной деятельность всего коллектива. Выделение лидеров из общей массы может, как помочь тренеру в его деятельности, так и усложнить ее. Условия и возможности проявления лидерских качеств в спортивной группе представляются нам особенно интересными.

Цель курсовой работы:

Выявить особенности и возможности проявления лидерских качеств в группе. Определить роль лидерства выявить позитивные и негативные факторы влияния лидера на спортивный коллектив.

Гипотеза. Основная гипотеза: ведущими мотивами взаимоотношений в группе являются деловые мотивы.

Основные лидерские качества подтверждаются преобладанием тенденций независимости, общительности, принятие «борьбы» и проявляются в спортивной группе в зависимости от социально-психологических условий.

Поставленные задачи:

1. Определить потенциальные лидерские качества в спортивной группе

2. Выявить роль лидера в спортивной группе отобразить негативные и позитивные моменты.

Глава 1. ОСНОВЫ И СУЩНОСТЬ ПОНЯТИЯ ЛИДЕРСТВА

1.1 Лидерство: сущность и содержание

Лидер - это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.

Лидер может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Лидер - это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа - таков и лидер. Человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

Талант руководства людьми основывается на целом комплексе социально-психологических качеств и свойств. Большую роль играет доверие и любовь масс к своему лидеру. Доверие к лидеру - это признание его высоких достоинств, заслуг и полномочий, признание необходимости, правильности и результативности его действий. Это внутреннее согласие с носителем авторитета, готовность действовать в соответствии с его установками. Ведь заставить идти за собой при отсутствии средств принуждения можно лишь на основе доверия. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером.

Лидерство - это процесс социальной организации и управления общением и деятельностью членов группы, осуществляемый субъектом (лидером), который наделен определенной властью.

Лидерство - одно из проявлений власти, отличительное свойство политической деятельности, право выдвигать руководителя, который ее осуществляет. Это явление присуще и другим видам деятельности - производству вещей и идей, науке, спорту и т. д. Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба - от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений. Формализованная власть лидера закрепляется законом. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют.

В малой группе роль лидера заключается в сплочении ее участников и направлении их деятельности. От него требуется тесное личное общение с ближайшим окружением. При этом выявляются и играют организующую роль его личные качества умение владеть ситуацией, принимать решения, брать на себя ответственность, делать верный политический выбор (людей, проблем, первоочередных задач). Одновременно лидер должен уметь удовлетворять интересы группы, не выходя за пределы права и гражданских норм и не ставя свое окружение в зависимость от своих благодеяний. На отношения с группой и авторитет лидера оказывают значительное влияние личный стиль его поведения (авторитарный, жесткий или демократический).

Лидерство предполагает определенный характер ближайшего окружения. Оно должно быть отобрано по деловым, профессиональным признакам. Личная преданность - важное качество окружения. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу, взаимное доверие, уверенность в правильности выбора, нравственная устойчивость, убежденность также дают право занимать место в коллективе, окружающем лидера. Соратник должен иметь ясное представление об общем состоянии дел, которыми он занимается под руководством лидера, о своей роли, обязанностях в группе. В лидере как бы концентрируются качества его сподвижников.

Отношения лидера и его коллектива - важный аспект новой, лидерской организации власти. Целеустремленность, принципиальность, сознание ответственности перед обществом (или управляемым учреждением), понимание его задач и запросов являются неотъемлемыми качествами лидера. Они должны быть и у его окружения. Эти качества сплачивают их так же, как общее умение вести дискуссию, сочетать стремление к самоутверждению с интересами коллектива и коллег, положительно относиться к их заслугам. Лидер должен уметь разумно, обоснованно и своевременно перемещать своих сотрудников и создавать условия для их профессионального роста, использовать их способности и возможности.

Карьера лидера зависит не только от общих условий, но и от его личных качеств. Его успех возможен при осуществлении ряда функций:

Конструктивная функция - выражение интересов общества в конкретной программе.

Организационная функция включает создание кадров и системы управления, сплочение сторонников, планирование политических процессов и действий, практических аспектов политической работы.

Координационная функция - согласование действий институтов власти, учреждений, направлений их деятельности.

Интегративная функция - сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

1.2 Подходы к изучению лидерства

**Подход с позиции личных качеств.**

Согласно личностной теории лидерства, лучшие из руководителей обладают определенным набором общих для всех личных качеств. Развивая эту мысль, можно утверждать, что если бы эти качества могли быть выявлены, люди могли бы научиться воспитывать их в себе и тем самым становиться эффективными руководителями. Некоторые из этих изученных черт − это уровень интеллекта и знания, впечатляющая внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование и высокая степень уверенности в себе. Однако, изучение личных качеств продолжает давать противоречивые результаты. Лидеры, как правило, отличаются интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, ответственностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом. Но в разных ситуациях эффективные руководители обнаруживали разные личные качества. Учеными был сделан вывод, что “человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств”.

**Поведенческий подход.**

Поведенческий подход создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения. Это стало серьезным вкладом и полезным инструментом понимания сложностей лидерства. Этот подход к изучению лидерства сосредоточил свое внимание на поведении руководителя. Согласно поведенческому подходу, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным. Важный вклад поведенческого подхода в теорию лидерства заключается в том, что он помог провести анализ и составить классификацию стилей руководства. Стиль руководства в контексте управления − это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и его забота, прежде всего, о человеческих отношениях или, прежде всего, о выполнении задачи − все отражает стиль руководства, характеризующий данного лидера.Каждая организация представляет собой уникальную комбинацию индивидов, целей и задач. Каждый управляющий − это уникальная личность, обладающая рядом способностей. Поэтому стили руководства не всегда можно отнести к какой-то конкретной категории. По традиционной системе классификации стиль может быть автократичным (это одна крайность) и либеральным (другая крайность) или это будет стиль, сосредоточенный на работе, и стиль, сосредоточенный на человеке.

**Ситуационный подход.**

Ни подход с позиций личных качеств, ни поведенческий подход не смогли выявить логического соотношения между личными качествами или поведением руководителя, с одной стороны, и эффективностью, с другой. Это не означает, что личные качества и поведение не имеют значения для руководства. Однако более поздние исследования показали, что в эффективности руководства решающую роль могут сыграть дополнительные факторы. Эти ситуационные факторы включают потребности и личные качества подчиненных, характер задания, требования и воздействия среды, а также имеющуюся у руководителя информацию.

Глава 2. ОРГАНИЗАЦИЯ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СПОРТИВНОЙ КОМАНДЕ

**2.1 Возникновение и формирование взаимоотношений в малой группе**

Перед спортивной группой как формальной организацией с момента ее возникновения стоят конкретные и четкие задачи, на выполнение которых нацелены как тренер, так и весь коллектив.

Деятельность по выполнению поставленных задач заставляет тренера и рядовых членов команды взаимодействовать, кооперировать свои усилия, искать и устанавливать личные, деловые (формальные) контакты, которые являются первым и основным условием возникновения формальных (деловых) отношений. «...В ходе этого процесса (общения) устанавливаются, сохраняются и изменяются отношения между участниками совместной деятельности».

В процессе формализованных совместных действий благодаря личным контактам и общению делового характера постепенно возникают контакты и связи, окрашенные эмоциями, симпатиями, взаимным интересом друг к другу, т. е. возникают неформальные отношения.

Возникновение и формирование межличностных отношений в спортивных коллективах происходят в соответствии с общими закономерностями формальных организаций и проходят сложный, но всегда однонаправленный путь, который можно разбить на несколько этапов:

- возникновение потребности и ее осознание;

- превращение потребности в стойкий интерес к той или иной деятельности, способной удовлетворить возникшую потребность;

- сравнение и оценка своих возможностей, способностей с требованиями той деятельности, в которой надлежит принять участие для удовлетворения потребностей;

- формирование мотива поведения, направленного на поиск деятельности, способной удовлетворить возникшую потребность;

- установление контактов и связей с тренером и спортсменами в процессе деятельности; возникновение формальных, взаимоотношений, способствующих удовлетворению потребности;

- возникновение симпатий, предпочтений, дружбы, общих интересов и увлечений на основе формальных взаимоотношений; формирование неформальных отношений.

Взаимоотношения в спортивной группе делятся на отношения между спортсменами (горизонтальный уровень), или взаимоотношения в системе «спортсмен-спортсмен», и отношения спортсменов с тренером (вертикальный уровень), или взаимоотношения в системе «тренер - спортсмен».

Каждый из этих видов взаимоотношений может, в свою очередь, делиться на формальный и неформальный.

Формальная структура отношений в команде создается и процессе учебно-тренировочной и соревновательной деятельности благодаря приказам, распоряжениям, указаниям вышестоящих организаций и требованиям тренера, регламентирующим процесс взаимодействия и взаимоотношении членов команды в этой деятельности. Предполагается, что строгое соблюдение правил и инструкций членами команды гарантирует им удовлетворение их личных потребностей, потребностей тренера и вышестоящих организаций. Однако чтобы успешно функционировать, формальная организация, каковой является команда, должна предусматривать определенные «допуски» в своей структуре, «степень свободы» для развития связей, основанных на симпатии, взаимном предпочтении, общих интересах и потребностях. Эти нерегламентированные, спонтанно возникающие взаимоотношения, нормы поведения и действия получили в психологии название неформальных отношении.

Одной из главных особенностей формальной организации (впрочем; как и неформальной) является то, что она способствует объединению индивидов в группу, создает основу для личного контакта. В то же время она регулирует частоту этих контактов, плотность и качественную их сущность. В этом проявляется сдерживающая функция формальной организации по отношению к развитию неформальной организации. Подобные «карантинные» меры не всегда удаются, так как порой неформальная структура связей почти полностью совпадает с формальной или даже перекрывает ее, становится ведущей. В таких случаях наблюдается «размывание» формальной структуры, характеризующееся нарушением субординации в системе «тренер - спортсмен», дисциплины, снижением критической оценки поведения, личной ответственности за свои действия. Группа перестает отвечать тем задачам, ради решения которых она была создана, превращаясь в средство достижения целей узкого круга лиц, корпорации.

Если же члены группы строят все свои связи и отношения только на основе инструкций и предписаний, с учетом ролевых действий и формальных статусов, то взаимоотношения в скором времени станут напряженными. Отсутствие эмоциональных связей приводит к незнанию и непониманию многих личностных и профессиональных качеств друг друга, ухудшению отношений и, в конечном счете, к конфликту. Два типа структур - формальная и неформальная - всегда сосуществуют, образуя сложное соотношение между собой.

Формальные отношения в системах «спортсмен - спортсмен» и «спортсмен-тренер» заранее «запрограммированы» и обусловлены требованиями деятельности, подчинены ее задачам, и «сценарий», по которому они должны развиваться, для каждого вида спорта в общем-то известен. Значительно труднее предугадать, как в этих системах будут складываться отношения в неформальной сфере, так как развитие их происходит спонтанно, на основе нерегулируемых симпатий и антипатий, предпочтений, совместных интересов, и увлечений. Для некоторых тренеров, особенно начинающих, неформальные отношения нередко представляют значительные трудности, обусловленные самим характером деятельности тренера, в которой он занимает двойственную позицию: с одной стороны, он руководитель, лицо, определяющее и планирующее стратегию действий коллектива; с другой - он равноправный член данного коллектива. Тренер, должен обладать многими нравственными и педагогическими качествами, чтобы сохранить субординацию, своевременно пресечь по отношению к себе проявление панибратства и фамильярности. Строгость и сохранение дистанции в отношениях не должны способствовать изоляции тренера от группы, создавать образ человека недоступного, без чувств и эмоций, «застегнутого на все пуговицы». Доброжелательность и участие в судьбе спортсмена, умение понять своего ученика и оказать ему помощь словом или делом, справедливость и последовательность в требованиях - вот тот далеко не полный перечень личностных качеств тренера, которые формируют у спортсменов чувство уважения к нему.

Установление правильных взаимоотношений в системе «тренер - спортсмен» - дело исключительно сложное и тонкое, граничащее с искусством, где многое зависит от личных качеств как самого тренера, так и ею учеников. Кроме этого, взаимоотношения подвержены влиянию объективных факторов (возраст, пол, уровень спортивного мастерства, время занятий у данного тренера) и субъективных (уровень культурного и интеллектуального развития тренера и спортсменов, стиль руководства, психологическая совместимость и идентичность системы ценностей и мировоззрения и т.д.).

Поверхностное наблюдение за спортивной группой нередко наводит на мысль о том, что все ее члены равны между собой. Действительно, для таких рассуждений есть основания: члены группы или команды зачастую бывают приблизительно одного и того же возраста, уровня профессионального мастерства, имеют одинаковый стаж занятий спортом, занимаются у одного и того же тренера, несут одинаковую ответственность за выполнение поставленной задачи и т.д.

И все-таки, несмотря на это, равенства в положении, которое занимает каждый из членов группы в ее иерархической структуре, нет. Этого равенства и не может быть, так как все члены группы выполняют хотя и однородную деятельность, но по-разному, в зависимости от отношения к ней, способностей, личностных качеств, ситуации и т.д. В результате деятельности происходят самооценка и взаимооценка поступков и успешности действий, позволяющие каждому сравнить себя с другими членами, отвести каждому, в том числе и себе, место в группе, мысленно построить свою иерархическую структуру команды, определить статус каждого ее члена.

Ряд исследований, проведенных в спортивных командах, позволили установить, что в них есть лица, пользующиеся значительно большими симпатиями, уважением и авторитетом у своих товарищей, нежели кто-либо другой. Это лидеры команды.

**2.2 Социально-психологический феномен лидерства**

Лидерство это искусство влияния на людей, вдохновения их на то, чтобы они по доброй воле стремились достичь неких целей.

Лидер же - это человек, который объединяет, направляет действия всей группы, принимающей и поддерживающей его действия. Это человек, за которым группа людей признает право принимать решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в этой группе.

Люди следуют за лидером, прежде всего потому, что он в состоянии предложить им (хотя и не всегда реально дать) средства для удовлетворения их важнейших потребностей, указать нужное направление деятельности.

Существует два психологических типа лидеров: «игроки» и «открытые». Первые внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют «пускать пыль в глаза», а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей и плохо справляются с проблемами.

«Открытые» лидеры не столь заметны, но они последовательны; берутся за любые самые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают прочное доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, а устремлены в будущее. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных.

Подчиненным импонирует руководитель, берущий на себя ответственность, смело принимающий решения, честно признающий ошибки. Росту авторитета способствует также терпимость к слабостями людей, не мешающим работе.

Л.С. Вечер выделяет некоторые качества и умения, которыми должен обладать лидер:

Дальновидность. Лидеру нужно уметь установить цели организации и объяснить другим их смысл. С расширением дела цели организации, а следовательно, и задачи лидера усложняются, и если ему не удастся постоянно держать коллег в курсе своих планов и определять возможности их воплощения, то отношение к работе и моральный климат ухудшатся и в конце концов все хорошие начинания сойдут на нет.

Рассудительность. По тому, как принимаются решения на высшем уровне организации, можно судить о многом. Например, лидеры преуспевающих компаний, как правило, очень много времени тратят на сбор и обработку информации.

Умение по достоинству оценить качества своих подчиненных и сделать все, чтобы заставить их «выкладываться» на работе. Иметь дело с одаренным человеком гораздо сложнее, чем с подхалимом или ничтожеством, и из-за этого очень многие, казалось бы, перспективные, компании потерпели крах.

Энергичность. Руководитель истощается физически, умственно, душевно. Выносливость - залог успешного руководства.

Решительность. Поскольку лидер прокладывает новые пути в свое работе и принимает на себя весь возможный его риск, то именно он часто терпит неудачу в своих начинаниях. Важно уметь воспрянуть после поражения, «пробивать» идею, которую скептики уже давно похоронили, и не перестраховываться. На уверенность в своих силах огромное влияние оказывают родственники и друзья, конкретная ситуация и т.д. В США, например, неудачу рассматривают как часть учения.

Последовательность - это своеобразная «лакмусовая бумажка», определяющая хорошего лидера. Умение руководить во многом зависит от предсказуемости методов руководителя, его взглядов и манеры принятия решения. Наиболее важным становится это качество в тех случаях, когда полномочия руководителя распределяются между партнерами по работе.

Справедливость. Выстраивая отношения с людьми, мы по-разному истолковываем это понятие. Следует подчеркнуть, что справедливость и последовательность взаимосвязаны: например, если лидер ожидает от подчиненных такого вклада в работу, который гарантирует им место на фирме, то очень важно, что это правило применялось ко всем без исключения. Справедливость в решении подобных вопросов имеет огромное влияние на моральный климат в компании.

Безжалостность. При необходимости лидеру приходится действовать безжалостно. Безжалостность - это не обязательно жестокость или бесчувственность. Моральные и этические принципы лидера составляют важную часть его влияния на организацию, и если большинство сотрудников считают эти принципы разумными, все его действия они обычно воспринимают в благоприятном свете.

Самопознание. Многие лидеры эксцентричны и эгоистичны. Для лидера чрезвычайно важны такие черты характера, как умение понять причины того, что он делает, оценить свои достоинства и недостатки, извлечь уроки, как из успехов, так и из неудач. Почти всегда у лидера есть человек, которому он доверяет и совместно с которым решает такие проблемы.

Способности. Лидер должен уметь говорить и слушать. Ему следует научиться устанавливать и поддерживать коэффициент полезного действия сотрудников, а также определять стиль принятия решений. Лидеру нужно знать, как поощрять людей и как при необходимости сделать им замечания. И, наконец (но не в последнюю очередь), он должен чувствовать, когда вмешиваться и когда лучше остаться в стороне, - одним словом, уметь передать другим часть своих полномочий.

Р.С. Уэнберг в свою очередь утверждает, что хотя не существует определенного «набора» характеристик, обеспечивающего становление лидера, тем не менее, преуспевающим лидерам присущи следующие характеристики:

- ум (интеллект)

- настойчивость

- эмпатия

- внутренняя мотивация

- гибкость

- амбициозность

- уверенность в своих силах

- оптимизм

**2.3 Основные концепции лидерства**

Личностный подход (теория «черт лидерства»)

В 1920-х годах ученые пытались определить, какие характеристики или личностные особенности являются общими для крупных лидеров. Они рассматривали особенности лидерства как относительно стабильные свойства, такие, как интеллект, независимость, уверенность в своих силах. Эти исследователи были сторонниками теории личностных особенностей и считали, что именно определенные свойства личности дела ют их лидерами, независимо от ситуации, в которой они находятся.

Социологи, работающие над развитием теории «черт лидерства» изучали лидерство в различных социальных группах на уровне «микросреды» - родители, знакомые, ближайшие родственники. Они выделили десятки качеств, которыми обладает лидер - чувство юмора, такт, умение предвидеть, ум, способность привлекать к себе внимание, энергия, сильный характер и др. Они считали, что отыскание черт, необходимых лидеру, является главной задачей, и стремились найти некоторые универсальные черты, характеризующие руководителей политических партий и лидеров преступного мира. Существенный недостаток теории «черт лидерства» - положение о том, что способность быть лидером является врожденной, лидер наделен определенными чертами изначально, они перешли к нему генетически, что способность управлять свойственна ограниченному кругу людей, которые определяют общественно-исторический процесс. Таким образом, оказалось, что лидер и лидерство есть продукт не конкретных социальных условий, ситуаций, отношений, а врожденного комплекса биопсихических свойств, обеспечивающих власть человеку, наделенному этими свойствами.

Этот подход утратил популярность в конце второй мировой войны, когда, проанализировав свыше 100 исследований по проблемам лидерства, основанных на теории личностных особенностей, ученые выявили всего несколько одинаковых свойств личности.

Эта теория признает врожденность и неповторимость свойств лидера, поэтому лидерство как социально-психологический феномен можно рассматривать в виде совокупности выдающихся черт личности, обеспечивающих лидерам возможность выдвинуться, занять ведущую позицию и удерживать власть в своих руках именно благодаря этим уникальным чертам.

Ни один «набор» характеристик не обеспечивает успешного лидерства. Ученые считали, что известные лидеры имеют общие личностные особенности, которые как нельзя лучше подходят для роли лидера и которые отличают их от тех, кто не является лидером. Однако нельзя выявить действительного лидера на основании одних лишь личностных особенностей.

Поведенческий подход («ситуационная теория лидерства»)

«Ситуационная теория лидерства» пришла на смену теории черт. Лидером группы, согласно этой теории, становится тот из ее членов, кто в данной конкретной ситуации обладает каким-то качеством, необходимым в данной ситуации, и по этому качеству этот индивид превосходит других. В другой ситуации лидером может стать другой индивид, в третьей – еще один и т.д. Необходимость иметь лидеру какие-то черты здесь не отбрасывается, но лидер лишается всякой активности, его появление ставится в зависимость от случайностей ситуации, а сам он уподобляется «флюгеру».

Сторонники этого подхода изучали довольно узкий круг явлений (например, различные задачи) и совершенно игнорировали активность личности. Они считали, что человек является лишь функцией ситуаций, действует по обстоятельствам.

Сторонники поведенческого подхода считают, что любого человека можно сделать лидером на основе усвоения поведения других лидеров. Таким образом, в отличии от предыдущего подхода поведенческий подход утверждает, что лидерами не рождаются, а становятся. Эффективное лидерство зависит от специфики ситуации. Одни лидеры в определенных ситуациях проявляют себя лучше, чем другие.

«Синтетическая теория лидерства»

Своеобразным компромиссом указанных теорий представляется «синтетическая теория лидерства», популярная в советской социальной психологии. Лидерство рассматривается этой теорией как процесс организации межличностных отношений в группе, а лидер как субъект управления этим процессом. Изучать лидерство следует, начиная с целей и задач группы, не сбрасывая при этом со счета структуру личности лидера. Но отличие лидера от других членов группы проявляется при этом не в наличии у него особых черт, а в наличии более высокого уровня влияния.

Лидерство рассматривается как процесс, возникающий из специфического набора факторов среды - культурных и групповых.

**2.4 Стили лидерства**

Традиционными для социальной психологии являются исследования стиля лидерства, начало которым было положено в США в экспериментах под руководством К. Левина. Именно тогда были выявлены и прочно укоренились в социальной психологии представления о трех возможных стилях лидерства – авторитарном, демократическом и попустительском.

Наиболее эффективен демократический стиль руководства. Тибаут и Келли указывают, что демократическое руководство характеризуется следующими особенностями:

- высокой частотой групповых действий

- сравнительно низкой зависимостью от лидера

- сравнительно малым недовольством членов группы по причинам, касающимся отношений членов и лидера.

Демократический стиль наиболее разумный и гуманный в руководстве. Лидер-демократ советуется с коллегами, заставляет их инициативно и активно работать, прислушиваться к их мнению, аргументам, ориентируется па общественное мнение, устраивает обсуждение задач группы, часть полномочий делегирует ряду членов группы, руководит коллегиально.

Несколько менее эффективным является автократический стиль лидерства. Автократический лидер устанавливает строгую организацию группы, жесткую дисциплину, четко распределяет обязанности между членами группы, не прислушивается к мнению группы, не устраивает дискуссий, лишь незначительную часть информации, которой располагает, доводит до группы, навязывает свое мнение, признает только свои приказания. К. Левин и Р. Леппит отмечают, что авторитарное лидерство требует неукоснительного подчинения от членов группы и приводит к большой зависимости участников групповой деятельности от лидера.

Сравнивая автократичных и демократичных руководителей, возникают интересные закономерности. Под руководством автократичных лидеров коллективы отлично работают только в присутствии руководителя; сотрудники негативно воспринимают жесткий автократический стиль лидерства, в коллективе возникает атмосфера враждебности. Эффективность деятельности групп, возглавляемых «демократами», находится на не менее высоком уровне, но в них формируются позитивные взаимоотношения. Кроме того, в таких группах сотрудники прилагают одинаково интенсивные усилия как в присутствии лидера, так и в его отсутствие, чему способствуют применяемые руководителем демократического типа методы участия в управлении и принятия решений большинством голосов. Именно в корпоративном мире все большую силу набирает тенденция наделения властью работников нижних организационных уровней.

Г.М. Андреева предлагает различать в действиях и поведении лидера содержательную и техническую (формальную) стороны. Тогда каждый из трех стилей можно описать следующим образом:

|  |  |
| --- | --- |
| Формальная сторона | Содержательная сторона |
| Авторитарный стиль |  |
| Деловые, краткие распоряжения;Запреты без снисхождения, с угрозой;Четкий язык, не приветливый тон;Похвала и порицание субъективны;Эмоции не принимаются в расчет;Показ приемов не система;Позиция лидера – вне группы. | Дела в группе планируются заранее (во всем объеме);Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны.;Голос руководителя – решающий. |
| Демократический стиль |  |
| Инструкции в форме предложений;Не сухая речь, а товарищеский тон;Похвала и порицания - с советами;Распоряжения и запреты – с дискуссиями;Позиция лидера – внутри группы. | Мероприятия планируются не заранее, а в группе;За реализацию предложений отвечают все;Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются. |
| Попустительский стиль |  |
| Тон – договаривающийся;Отсутствие похвалы, порицаний;Никакого сотрудничества;Позиция лидера – не замети в стороне от группы. | Дела в группе идут сами собой;Лидер не дает указаний;Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от нового лидера. |

Л.С. Вечер разделяет стили лидерства следующим образом, характеризуя их наличием определенных признаков:

Стиль, при котором лидер всегда находится в центре:

- лидер считает, что в группе только один достойный ум - его;

- ориентация на задачу;

- отсутствие творческого мышления;

- отношение к людям как к роботам;

- постоянный надзор за ними;

- отсутствие совместного обсуждения/принятия решения;

- работа распределяется лидером;

- низкая моральная удовлетворенность членов группы;

Сбалансированный стиль:

- обсуждение проблем (вовлечение) группы;

- совместное принятие решений;

- распределение работы обычно в большой степени принадлежит самим членам группы;

- задействован весь потенциал людей;

- поощряется творческое мышление;

- люди чувствуют, что они нужны;

- высокая степень удовлетворенности у членов группы;

- высокая мораль;

- лидер доступен;

- работа выполняется хорошо и эффективно;

Стиль, когда в центре находится группа:

- непостоянное лидерство;

- трудно найти лидера;

- члены рабочей группы должны заботиться о себе сами;

- рабочая группа имеет тенденцию избирать собственного лидера (но он не имеет власти за пределами группы);

- группа не доверяет лидеру;

- тенденция к низкой морали;

- тенденция к отходу от ориентации на задачу;

- нескоординированная работа;

- незавершенная работа;

Накопленный в мировой практике опыт позволяет сделать вывод о том, что единственно правильного стиля поведения лидера не существует. Действенный лидер это тот, кто в состоянии оценить различные факторы, влияющие на его поведение в определенной ситуации. Он может комфортно чувствовать себя и эффективно действовать на протяжении всего континуума лидерского стиля, т.е. может модифицировать этот стиль, чтобы соответствовать требованиям ситуации.

**2.5 Лидерство в спорте**

**2.5.1 Лидерство в спортивной команде**

Спортивная команда представляет собой разновидность малой социальной группы. Малой она называется из-за своей малочисленности, а социальной потому, что объединяет людей, имеющих общий социальный признак (отношение к спорту) и выполняющих общественно важные функции в общей структуре общественного разделения труда, а именно – оздоровительные, воспитательные, подготовительную к другим видам деятельности, эстетические, сферы общения и др. Прежде всего для малых групп характерна малочисленность их состава. Минимальный состав такой группы 2-3 человека, максимальный - 20-30 человек. Главным психологическим эффектом малочисленности состава группы является то, что ее члены могут непосредственно общаться друг с другом, вступать в личные контакты. В результате этого в группе помимо функциональных, деятельностных, общественных отношений, обусловленных социальными условиями и видом деятельности, возникает сеть эмоционально-психологических отношений, которые тесно переплетаются с деятельностными и придают группе новые социально-психологические качества.

Спортивная команда выступает не только как объект управления, но и как субъект деятельности. В этом качестве команда может выступать, если она будет внутренне организована и обладать определенной степенью интеграции. Поэтому интересно, как группа организуется, кто берет на себя функции руководства, насколько они эффективны. В результате самоорганизации в группе устанавливаются отношения доминирования и подчинения, влияния и следования. Эти отношения и характеризуют лидерство. Само явление заключается в том, что в системе межличностных отношений выдвигается один из ее членов, который берет на себя функции неформального руководства группой.

Команда, как система, всегда действует в окружающей ее среде. В свою очередь, среда постоянно влияет на действующий объект определенным набором сбивающих факторов, который отклоняет поведение системы от избранной траектории поведения. Для достижения поставленных целей в таких условиях команде необходимо управление действиями всех игроков по ходу ведения игрового процесса. В команде, как замкнутой системе, такое управление возможно только в форме самоуправления, т.е. система является самоуправляемой. Известно, что самоуправление в малой группе реализуется лидерами. Лидер - это член малой группы, выдвигаемый в результате взаимодействия ее членов в определенной ситуации, способствующий организации группы и управлению ею при достижении поставленной цели. Социальная психология достаточно подробно рассматривает каталог качеств и свойств лидера: высокий уровень компетентности, статус в группе, способность к руководству и т.д. Используя эти сведения, были проведены исследования лидерства в ряде видов спорта. Здесь использовались обычные социометрические процедуры и расчеты, принятые в современных исследованиях. В результате исследований выявлено, что некоторые члены команд обладали высоким уровнем необходимых лидеру показателей, но не являлись лидерами группы. С другой стороны, некоторые члены команды имели низкие показатели, но выдвигались на роль лидеров.

Лидерство в спортивных группах и коллективах следует рассматривать как социально необходимый, естественный процесс самоуправления и координации взаимодействий и взаимоотношений между спортсменами в связи с целями и задачами деятельности. Лидер как субъект лидерского процесса воздействует на ведомых, ведомые же принимают или отвергают эти воздействия. Принятие лидерского влияния обнаруживается в подчинении, следовании указаниям, советам, просьбам лидера и, наоборот, отказ проявляется в неподчинении, несогласии с лидером, уклонении от исполнения его распоряжений. Влияние лидерства и лидера в спорте может быть непосредственным (даже физически), внешне легко фиксируемым, но может иметь и скрытую форму, быть опосредованным многократно через какие-либо факторы, например через этические или нравственные нормы, бытующие в данной спортивной команде.

В роли лидера спортивной команды, как показывает практика, выступает обычно наиболее авторитетный, опытный спортсмен. Встречаются, однако, команды, которые имеют в роли лидеров не самых авторитетных и опытных членов коллектива. В спорте высших достижений лидером является почти всегда один из сильнейших спортсменов команды. Возможность участвовать в управлении спортивной командой у лидеров достаточно широка. Причем если лидер действует в соответствии с планом и задачами тренера, то достигается, как правило, максимальный положительный эффект в организации и координации совместных усилий членов команды. Иногда между официальным руководителем (тренером) и лидером не возникает полного согласия, не устанавливается взаимопонимание. Это может привести к определенной дезорганизации, к нарушению процессов управления в команде. В такой ситуации тренеру не всегда удается сразу найти оптимальный способ управления командой.

Анализ руководящих действий лидера позволяет выделить три наиболее важные обобщенные функции лидерства: организационную, информационную и воспитательную.

Организационная функция заключается в выработке общекомандных целей, разработке планов реализации усилий всех членов команды для достижения поставленных целей. В игровой ситуации эта функция проявляется главным образом в указаниях, направляющих, ускоряющих или закрепляющих определенные действия товарищей по команде: «Бросок!», «Блок!», «Стоять!», «Быстрей!», «На меня!» и т. п. Часто лидер сознательно временно уступает свои функции одному из спортсменов, находящемуся в более благоприятных условиях, или принуждает, навязывает своим партнерам определенные действия. Этими способами лидер организует и направляет усилия членов команды на осуществление тактической комбинации.

Информационная функция предполагает, что лидер является центром обмена информацией в команде. Он сообщает спортсменам информацию о текущих задачах команды, способах их решения, распределении функций, ожидаемых результатах, соперниках и т. п. В игровой ситуации эта функция сводится к налаживанию и поддержанию на оптимальном уровне обмена информацией между спортсменами исходя из тактического замысла и выполняемой комбинации. Лидер сообщает сведения о заменах и перемещениях в своей команде и в команде соперников, информирует о времени, текущем счете, ожидаемых действиях противников.

Воспитательная функция предполагает усилия лидера по развитию у членов команды чувства товарищества, личной ответственности, уважения к социальным нормам и требованиям, дисциплинированности, собранности, надежности и других общественно значимых характеристик поведения. Эта функция осуществляется лидером главным образом не на соревнованиях, а в условиях тренировочных занятий и отдыха. В соревновательной обстановке воспитательные действия лидера ограничены оценочными суждениями: «Правильно!», «Молодец!», «Куда смотришь?!», «Что делаешь?» и т.п. Их содержание и эмоциональная окраска служат эффективным средством закрепления правильных форм спортивного поведения и устранения ошибок.

**2.5.2 Дифференциация лидерских ролей**

Дифференцировать лидерские роли можно по разным признакам. Исследования показывают, что существуют две основные лидерские роли:

- роль инструментального, или делового, лидера, чьи действия направлены преимущественно на решение поставленной перед группой задачи;

- роль экспрессивного, или эмоционального, лидера, чьи действия ориентированы преимущественно на межличностные отношения.

Инструментальных лидеров следует рассматривать как ближайших помощников тренера в решении задач технико-тактической, специальной подготовки. Они выступают инициаторами в поисках более современных средств и способов совершенствования мастерства спортсменов, обсуждают с тренером возникающие идеи.

Экспрессивные лидеры - ближайшие помощники тренера прежде всего в воспитательной работе, что особенно важно в детских, юношеских командах. Во взрослых командах неоценима их помощь, в профилактике и предупреждении различных межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий.

Б.Дж. Кретти приводит ряд преимуществ и недостатков, свойственных деловому и эмоциональному лидеру:

|  |  |
| --- | --- |
| Преимущества | Недостатки |
| Лидер, ориентированный на задачу (деловой лидер) |  |
| Более эффективен, когда усилия группы должны быть направлены главным образом на решение задачХорошо организует работу и распределяет обязанности в ситуациях, требующих решения четко сформулированных задачЭффективен в ситуациях, когда необходимо сильное единоличное руководство, цели четко определены или между членами группы отсутствуют дружественные отношения. Хорошо стимулирует членов группы к активному участию в делах. Имеет много предложений и идей по совершенствованию дел | Мало внимания уделяет межличностным отношениям в команде. Жертвует. личными интересами и спокойствие членов группы ради достижения успеха в делахМало эффективен в умеренно стрессовых ситуациях, когда члены группы: стремятся к общениюМожет неудачно взаимодействовать с членами команды, играющими важную роль в деятельности, а также не удовлетворяет потребности в лидерстве у лиц, стремящихся к дружественным от ношениям |
| Лидер, ориентированный на группу (эмоциональный лидер) |  |
| Заботлив, внимателен в межличностных отношенияхМожет снизить тревожность в ситуациях, когда команду постигла неудачаЛучше работает с людьми, не уверенными в себе, с низкой самооценкойБолее эффективен в ситуациях, умеренно благоприятных для лидерства и когда членам группы требуется большая свобода в поведении и принятии решений | Не проявляет инициативы и настойчивости в делахМенее эффективен при решении задач с четкой структурой, в напряженных ситуациях деятельности и когда лидер должен обладать большим личным влияниемМожет вызвать тревожность у членов группы с выраженной деловой ориентациейЛегко уступает групповому давлению, не склонен брать на себя инициативу в ответственных ситуациях |

В действительности разделение на деловых и эмоциональных лидеров несколько условно. Нередко обе лидерские функции выполняет один спортсмен.

**2.6 Идеологическая роль лидера**

Идеологическая роль лидера в процессе достижения конечного результата является, пожалуй, наиболее яркой и однозначной. Действительно, всегда должен найтись один человек, который бы четко и точно сформулировал цели и задачи совместной деятельности. Причем, здесь нужно говорить о целях и задачах в общественном смысле. Такая оговорка существенна - мы не рассматриваем мотивы и цели какого-либо конкретного человека, принявшего на себя роль лидера. Мы не отвечаем на вопросы “Что движет этим человеком?”, “Зачем этому человеку власть?”, “Мог бы такой человек быть на другом месте, играть другую роль?”, “Имеет ли право (с этической точки зрения) такой человек занимать эту роль?” и т.д.

Эти вопросы - удел психологии, и они более индивидуализированы, чем рассматриваемое нами направление деятельности индивидуума как представителя общества, а не индивидуума - отдельно взятого конкретного человека.

Когда мы говорим о целях и задачах бизнеса в общественном смысле, имеется в виду следующий спектр вопросов:

Что мы можем сделать нового?

Что мы можем сделать лучше других?

Кому нужно то, что мы собираемся делать?

Сможем ли мы получить прибыль?

Как мы будем это делать?

Что для этого нужно?

Причем, последние вопросы уже более конкретизированы и зачастую ответы на них содержат технические характеристики, детальный анализ.

Таким образом, присутствует необходимость формализовать общественную потребность и общественную оправданность того или иного вида деятельности. И лидер - это тот индивидуум, который разрабатывает общую концепцию, методологию такой деятельности, это тот человек, который принимает на себя право и ответственность провозглашать от имени общества его, общества, потребности применительно к своему виду деятельности.

Любой процесс можно рассматривать с двух точек зрения. Во-первых, как индивидуум влияет на этот процесс. Во-вторых, как этот процесс влияет на самого индивидуума.

Роль лидера более заметна потому, что в силу самой этой роли, влияние лидера на общество более существенно, нежели любого иного участника исследуемого процесса. Можно много говорить о лидере как руководителе, администраторе, организующей структуре. Но в этой части исследования наиболее интересно именно глобальное взаимодействие.

Действительно, один человек, как индивидуум, движимый своими личными целями - такими как удовлетворение амбиций, самовыражение, безусловно получение спортивных достижений, - может ли он при этом воздействовать на коллектив в целом? И если да, то как?

Допустим, активный человек находит некую область, некую новую идею, сулящую ему успех в случае ее реализации. Влияние такого индивидуума на коллектив заключается в том, что он заполняет своим интеллектуальным потенциалом эту свободную до сих пор нишу. Таким образом, окружающие *вынуждены* пользоваться результатами деятельности такого человека, причем от того, как был получен конечный результат, *каким* он был получен, зависит реакция коллектива и, следовательно, дальнейшее воплощение идеи лидера-индивидуума.

**Заключение**

Таким образом, ясно, что в любой группе *всегда* появляется человек или небольшой круг людей, становящихся лидерами; в настоящее время в социальной психологии сформировалось ряд концепций, рассматривающих теорию происхождения лидерства – теория «черт лидерства», «ситуационная теория лидерства», «синтетическая теория лидерства»; выявлены 3 основных стиля лидерства – демократический, автократический и либеральный; в спортивной команде лидер может выполнять различные функции и в связи с этим принято дифференцировать лидерские роли – роль инструментального (делового) лидера и роль экспрессивного (эмоционального) лидера.

В спортивном коллективе лидер является первым среди равных, каждый из которых, если потребуется, может выступить в роли лидера. Это положение особенно важно для спортивных малых групп. Лидер выполняет множество социальных ролей, каждая из которых требует наличия конкретных знаний, навыков. Современный уровень спортивных достижений настолько высок, что правомерно встает вопрос о пределе человеческих возможностей, обуславливающих эти достижения. Поиск ответа на этот вопрос может идти различными путями, один из них – выяснить и использовать психические резервы спортсмена. Социально-психологические резервы предполагают исследование не столько личностных, скрытых возможностей, сколько изучение групповых, коллективных феноменов. Лидерство, как один из групповых, или командных, феноменов можно анализировать в плане резервных возможностей спортивной команды.

В работе я попытался раскрыть сущность социально-психологического феномена лидерства, его влияние на формирование межличностных отношений в спортивной команде. Описаны особенности проявления лидерства в спортивных коллективах, выдвижение лидеров и их воздействие на группу, а так же процесс дифференциации лидерских ролей в команде и его характерные особенности.

Анализ руководящих действий лидера позволяет выделить три наиболее важные обобщенные функции лидерства: организационную, информационную и воспитательную. Роль лидера в спортивной группе очень важна, лидер главный помощник тренера. Зная признанного лидера, тренер в своей деятельности может возлагать на него такие задачи как предупреждение и профилактика межличностных конфликтов, в организации досуга, проведении общественных мероприятий. В связи с выполнением лидером различных функций принято лидерские роли дифференцировать. Сталкиваясь с негативным проявления лидерства в группе в своей работе, тренер должен, так же, учитывать дифференциацию лидерских ролей.

Анализ изученных материалов в процессе курсовой работы, позволил сделать следующие выводы:

1. Спортивная деятельность носит коллективный характер, протекает и подготавливается в присутствии других людей и при их участии. На формирование взаимоотношений между спортсменами в спортивной команде влияет воздействие объективных и субъективных факторов, а также роль социально-психологических факторов. Одним из таких факторов является социально-психологический феномен лидерства.

2. В любой группе, общности, объединяемой едиными интересами, целями, настроениями, решаемыми задачами, в том числе и общей производственной деятельностью, всегда появляется человек или небольшой круг людей, становящихся лидерами. Лидерство представляет собой весьма распространенное явление в совместной деятельности людей.

3. В настоящее время в социальной психологии сформировалось ряд концепций, рассматривающих теорию происхождения лидерства. Выделилось несколько основных концепций: личностный подход (теория «черт лидерства»), поведенческий подход («ситуационная теория лидерства»), «синтетическая теория лидерства».

4. Спортивная команда представляет собой разновидность малой социальной группы, так как объединяет людей, имеющих общий социальный признак. Известно, что самоуправление в малой группе реализуется лидерами. Лидерство в спортивных группах и коллективах следует рассматривать как социально необходимый, естественный процесс самоуправления и координации взаимодействий и взаимоотношений между спортсменами в связи с целями и задачами деятельности.

**Список литературы**

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М.: МГУ, 1980.

2. Берн Эрик. Лидер и группа О структуре и динамике орг. групп. Пер. с англ. А.А. Грузберга Екатеринбург ЛИТУР, 2000. – 317 с.

3. Вечер Л.С. Поведение руководителя: Практ. Пособие. – Мн.: Новое знание, 2000. – 208 с.

4. Дафт Р.Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.

5. Джамгаров Т.Т., Румянцева В.И. Лидерство в спорте. – М.: Физкультура и спорт, 1983. – 80 с.

6. Коломейцев Ю.А. Взаимоотношения в спортивной команде. – М.: Физкультура и спорт, 1984. 128 с.

7. Коломинский Я.Л. Социальная психология школьного класса: Пособие для педагогов практических психологов. – Мн.: Ред. Журн. «Адукацыя i выхаванне», 1997. – 240 с.

8. Кретти Брайент Дж. Психология в современном спорте. Пер. с англ. Ханина Ю.Л. – М., «Физкультура и спорт», 1978. 224 с.

9. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе. – М.: Изд-во МГУ, 1985. – 224 с.

10. Личность и коллектив в спортивной деятельности: лекция для студентов ГЦОЛИФКа. М.: 1975.

11. Мальчиков А.В. Социально психологические основы управления спортивной командой. – Смоленск: СГИФК, 1987. – 81 с.

12. Мескон М. Основы менеджмента. – М.: Человек, 1995. – 275 с.

13. Моргулец Л. Методы социально-психологической диагностики личности. – Л., 1990.

14. Немов Р.С. Психология: Учеб. для студентов высш. пед. учебн. Заведений: В 3 кн.: Кн. 3: Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 1995. – 512 с.

15. Психология. Учебник для ин-тов физич. культ. Под ред. Рудика П.А. - М., «Физкультура и спорт», 1974.

16. Психология физического воспитания и спорта: Учебн. пособие для ин-тов физ. культ. / Под. ред. Т.Т. Джамгарова, А.Ц.Пуни. – М.: Физкультура и спорт, 1979 – 143 с.

17. Психология: Учеб. Для ин-тов физ. культ. / Под ред. В.М. Мельникова. – М.: Физкультура и спорт, 1987. – 367 с.

18. Руденский Е.В. Социальная психология: Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 1997. – 224 с.

19. Спортивная психология в трудах отечественных специалистов Спб.: Питер Принт, 2002. – 380 с.

20. Топышев О.П. Теория и практика лидерства в спортивной команде // Сборник трудов ученых РГАФК. - М. - 2000. - С.144-149.