

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА В ТВОРЧЕСКОМ ИСПОЛНИТЕЛЬСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

Важнейшим признаком существования и функционирования коллектива является наличие органов управления и руководства. Без органов управления нет и не может быть коллектива. Управление коллективом, воздействие на поведение и психологию его отдельных членов осуществляются и через официально назначенных лиц – руководителей – и через неофициальных лиц, пользующихся авторитетом среди членов данной группы – лидеров. Как руководство, так и лидерство связано с авторитетом отдельных членов или групп в коллективе. В отличие от лидерства, «руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс» [2, 84]. В случае руководства речь, прежде всего, идет о системе официальных, деловых отношений.

В «Кратком психологическом словаре» (1985 г.) руководитель определяется как «лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности» [4, 310]. При лидерстве другой характер авторитета, состоящий в неофициальном влиянии, которое связано с системой личных взаимоотношений. «Именно лидеры определяют нормы и ценности данного коллектива» [1, 36]. Руководитель малой группы не будет в состоянии эффективно справляться с возложенными на него обязанностями, если он не имеет неофициального воздействия на членов социальной общности, то есть, будучи руководителем, одновременно не выступает для тех же участников совместной деятельности в качестве лидера. Такой лидер, пользующийся доверием и авторитетом в коллективе – 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» [5, 176]. В процессе деятельности не всегда права, данные руководителю, достаточны для того, чтобы в определенный момент работы, побудить членов коллектива на совершение определенных поступков. Эту задачу обычно берут на себя лидеры, которые нередко в состоянии поднять и увлечь за собой товарищей на любое дело.

Управление коллективом требует от руководителя знания своей роли, которая должна соответствовать требованиям действительности, а также известной подготовки и определенных личностных качеств. Коллектив ожидает от руководителя высоких показателей в организации деятельности.

А. Г. Ковалев выдвигает такие функции, или направления деятельности руководителя, как функции целеполагания, планирования, согласования, стимулирования, контроля, воспитания [3, 28-34]. Вышеперечисленные функции и направления деятельности руководителя неизбежно приводят к

выводу о том, что для полноценного и эффективного управления творческим исполнительским коллективом, руководитель должен обладать как определенной подготовкой, так и специальными способностями и навыками управления и руководства. К данной проблеме управления социальной группой можно отнести такие виды подготовленности и предрасположенности к руководству, как:

1. Профессионально-психологическая подготовленность к труду, т. е. наличие у руководителя определенной специальной подготовленности, подразделяемой на профессиональную и психологическую. Психологическая подготовленность к руководству коллективом включает необходимый минимум свойств личности, обеспечивающий успешное вхождение в деятельность и ее осуществление. К этому минимуму относятся: 1) интерес к деятельности, 2) чувство ответственности, 3) коллективизм. Именно от руководителя, от его профессионализма, знаний и умения вести дело, во многом зависит успешная деятельность подчиненного ему коллектива.

2. Организаторские способности руководителя, т. е. способность к быстрой и точной ориентировке в психологии людей и способность на основе эмпирических данных определить пригодность конкретного члена группы к той или иной деятельности [6].

В процессе исполнения ансамблем скрипачей произведений на сцене роль руководителя сводится к минимальному внешнему уровню руководства, что обуславливает исключительно высокий уровень сыгранности и быстрой своевременной саморегуляции членов ансамбля в процессе исполнения без внешнего вмешательства руководителя ансамбля. Отмечая невозможность раз и навсегда определить черты личности, характерные для лидеров, в социальной психологии выделяют различные типы лидеров [6, 37]:

- по содержанию деятельности; по стилю руководства;
- по характеру деятельности;
- по внутриколлективным функциям;
- по сфере взаимоотношений.

«Психологическое изучение и сравнительное исследование требований, предъявляемых к руководителям и лидерам в коллективе, указывает на большие различия в знаниях, умениях, формах поведения и способах воздействия на людей, которыми пользуются хорошие руководители и неформальные лидеры. Эти различия иногда настолько велики, что сочетание достоинств руководителя и качеств лидера у одного человека встречаются не так уж часто» [7, 50].

В то же время, для того, чтобы по-настоящему решать творческие проблемы, надо быть не только формальным руководителем, но и признанным лидером. Такой лидер должен быть:

- вдохновителем, генератором идей, выдвигать творческие задачи, должен быть «мозговым центром» коллектива, умелым организатором претворения идей и задач коллектива в жизнь;

- по стилю руководства он должен уметь сочетать в себе такие элементы, как демократический, авторитарный и стиль творческого сотрудничества, сотворчества лидера в коллективе;

- по характеру общения с коллективом это должен быть эмоциональный лидер при одновременной способности организовывать деловые отношения в коллективе;

- по характеру взаимоотношений с членами коллектива лидер должен сочетать в себе качества формального и неформального лидера, то есть официально отвечать за деятельность своего коллектива при одновременном развитии неформальных отношений с членами коллектива;

- по направленности деятельности коллектива лидер должен обладать высокой степенью мотивации при решении исполнительским коллективом творческих задач под его руководством.

Указанные выше качества бесспорно необходимы для руководителя и лидера творческого исполнительского музыкального коллектива. Кроме того, лидер должен обладать, бесспорно, личностной и творческой индивидуальностью и уметь стимулировать развитие каждого члена исполнительского ансамбля. Для лидера творческого коллектива очень важно создавать также психологический климат, атмосферу коллективного творческого поиска, стимулировать стремление каждого члена ансамбля к интегрированию своей творческой индивидуальности с общими творческими задачами всего исполнительского состава. Лидер творческого коллектива должен быть способным не только к управлению деятельностью коллектива, руководствуясь своими формальными обязанностями, но и должен уметь стимулировать творческие устремления каждого члена коллектива, сам выступая перед коллективом как определенный эталон, пример творческого исполнителя для всех членов коллектива.

Для реализации указанных выше качеств в своей деятельности лидер творческой группы должен уметь сочетать авторитарно-демократический стиль управления и стиль творческого сотрудничества. На организационном этапе развития коллектива лидер должен суметь оптимально решить проблемы распределения социальных ролей между его членами. В этих целях лидер должен уметь адекватно воспринимать, глубоко понимать и объяснять индивидуальность каждого члена коллектива. В этом случае лидеру непременно необходимо знание психологии личности и характер каждого, чтобы правильно раскрывать индивидуальные особенности и творческие возможности каждого члена коллектива. Лидер должен обладать для этого способностью к глубокому эмпатийному пониманию каждого члена ансамбля, проявлению психологической готовности, развитию неформальных отношений, пониманию психологии, умению прогнозировать творческие возможности членов ансамбля. Лидер должен систематически стимулировать развитие мотивов коллективной творческой деятельности при одновременном стремлении сохранять свою творческую индивидуальность.

Одна из важных задач лидера творческого коллектива – формирование уровня культуры межличностных отношений в своем коллективе, глубокое взаимопонимание между его членами, формирование коллективных ценностных ориентаций. В процессе развития стиля творческого общения с коллективом его руководитель должен уметь реализовывать все основные функции и стороны социального общения, для чего ему необходимо умение использовать различные как вербальные, так и невербальные способы общения. В процессе совместных творческих репетиций, деятельности, подготовки выступлений лидер творческого коллектива должен уметь использовать в единстве такие способы общения, как эмоциональные, визуальные, мимические, пантомимические и другие, необходимые для тесных творческих контактов между лидером и членами его творческого коллектива.

Задача лидера заключается в умении развивать коллективно-ценностные ориентации и интересы, преодолевая возникающие в этом случае противоречия между стремлениями члена коллектива к развитию своей индивидуальности, к лидерству и общими установками, целями, задачами. Эти возникающие противоречия, или так называемые барьеры общения и совместной деятельности, обусловлены особенностями личности, характера и способностями каждого члена коллектива. Очень важно помогать формированию адекватной самооценки своих возможностей, поскольку нередко в творческих коллективах формируется завышенная самооценка у определенной части исполнителей. Задача лидера коллектива максимально использовать такт, осуществлять индивидуальный подход к каждому члену коллектива на основе стимулирования развития творческой активности.

Учет всех психологических факторов управления творческим исполнительским коллективом позволяет интегрировать творческую индивидуальность каждого члена ансамбля в единую, целостную творческую исполнительскую деятельность всего ансамбля.

Литература:

1. Аникеева, Н. П. Учителю о психологическом климате в коллективе / Н. П. Аникеева. – М.: Просвещение, 1983. – 96 с.
2. Волков, И. П. Стиль руководства при решении задач социального развития коллектива предприятия / И. П. Волков // Социальная психология и социальное планирование / Под ред. Е. С. Кузьмина, А. А. Бодалева. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1973. – С. 84-91.
3. Ковалев, А. Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства / А. Г. Ковалев. – М.: Политиздат, 1978. – 279 с.
4. Краткий психологический словарь / Под ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. – М.: Политиздат, 1985. – 431 с.
5. Общая психология / Под ред. А. В. Петровского. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Просвещение, 1986. – 464 с.

6. Мангутов, И. С. Организатор и организаторская деятельность / И. С. Мангутов, Л. И. Уманский. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1975. – 312 с.
7. Немов, Р. С. Путь к коллективу / Р. С. Немов, А. Г. Кирпичник. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.

Н. В. Шириева, Р. Р. Имамова

**О НЕКОТОРЫХ ОСОБЕННОСТЯХ ПЕСЕН
СВАДЕБНОГО ОБРЯДА КАЗАНСКИХ И ПЕРМСКИХ ТАТАР**

Российская Федерация – многонациональное государство. На ее территории проживает множество народов, имеющих свою историю, традиции, культуру. Отличия в обычаях, жизненном укладе населяющих Россию этносов, как правило, обусловлены национальным самосознанием, географическими и религиозными факторами. Условия бытования, язык и верования определяют национальное самосознание представителей разных народностей.

Однако в настоящее время в результате происходящих в современном обществе процессов, таких как глобализация и урбанизация, наблюдается негативная тенденция стирания национальных различий, исчезновение наречий, грозящая утерей самобытности этносов. В этих условиях актуальным становится обращение к проблеме сохранения культурно-исторического наследия наций, к которому с полным правом можно отнести фольклор.

В масштабах России одним из самых дисперсно расселенных народов являются татары. Зародившись как единый тюркоязычный этнос, с течением времени татарский народ разделился на субэтнические группы, чьи культурные традиции приобрели особые черты.

В жизни татарского народа, как и в жизни любого этноса, велико значение фольклорной обрядовой культуры, которая является неотъемлемой частью его существования. В обрядовом фольклоре отражаются генезис и история этноса, присутствует представление о картине мира, о месте в нем человека, и эти архетипизированные представления закрепляются за конкретными обрядовыми формами и передаются от поколения к поколению, способствуя «стереотипизации национального опыта» [5, 1].

Музыкальный фольклор является одной из важнейших составляющих обрядовой культуры татарского народа. Его жанровое многообразие, музыкально-стилевые особенности, поэтическая организация песен, специфика инструментария демонстрируют самобытность и оригинальность художественных традиций. Музыкальной фольклористике посвящен целый ряд работ выдающихся ученых, таких как Ф. А. Урманчеев, Х. Х. Ярмухаметов, М. Н. Нигметзянова, З. Н. Сайдашева, Р. Ф. Халитов, Р. А. Исхакова-Вамба, Э. Р. Рамазанова и др.