

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Л.В.Тайкова, С.М.Тайков

LEADERSHIP AS A TOOL FOR EFFECTIVE MANAGEMENT

L.V.Taykova, S.M.Taykov

*Институт непрерывного педагогического образования НовГУ, lg8987@mail.ru**Институт экономики и управления НовГУ, Sergey.Taikov@novsu.ru*

Рассматриваются вопросы, посвященные проблеме лидерства как механизма необходимого для эффективного управления организацией. Представлено междисциплинарное понимание феномена лидерства в рамках социологии, философии, политологии, педагогики и психологии. Выявлены сходства и отличия таких понятий, как лидер, руководитель, авторитет. Дано определение понятию «лидер организации». Проанализированы различные виды власти: законная власть; поощряющая власть; личная власть; принудительная власть; должностные властные полномочия. Представлены характерные черты эффективного лидера.

Ключевые слова: лидерство как инструмент, эффективное управление

The paper explores issues of leadership as an essential tool for effective management of organization. Leadership is viewed as an interdisciplinary phenomenon, studied by sociology, philosophy, political science, pedagogy, and psychology. Similarities and differences of such concepts as "leader", "boss", "authority" are revealed. The definition of concept of 'leader of the organization' is presented. Different types of power are analyzed, among them the legitimate power; encouraging power; personal power; coercive power; official authority. Characteristics of an effective leader are listed.

Keywords: leadership as a tool, effective management

В настоящее время очевидно, что ни один механизм не обеспечивает большую пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для обозначения целей и задач организации, обеспечения межличностных контактов, определения оптимальных путей решения возникающих проблем и т.д. Несомненно, что организации, в которых присутствуют лидеры, могут достичь поставленных целей быстрее, чем организации без них.

В современном обществе традиционные принципы управления теряют эффективность. Порой, самые ценные кадры уходят из организации, поскольку не хотят, чтобы ими руководили. Вместе с тем и рядовые сотрудники требуют особого подхода. В связи с чем возникают актуальные вопросы современности: как успешно управлять? Как мотивировать команду на работу? Как добиваться поставленных целей, а не погружаться в выяснения отношений?

Интерес к проблеме лидерства в нашей стране велик, поскольку от действий лидеров, менеджеров, руководителей, администраторов зависит управление различными социальными структурами — от разного рода групп до государства.

В связи с этим, проблема лидерства как инструмента эффективного управления становится все наиболее актуальной и значимой.

Понятие «лидерство» является предметом исследований в психологии, педагогике, социологии, политологии и ряде других наук о человеке и обществе. Лидерство является неотъемлемой частью любого цивилизованного общества.

Так, в исследованиях по социологии основной акцент в понимании феномена лидерства делается на статус отдельной личности в социальной группе, классе, партии, государстве, обусловленный более

эффективными результатами её деятельности (экономической, политической, научной, спортивной и др.).

В литературе по психологии основное внимание в понимании лидерства уделяется искусству влияния на людей, умению вдохновить их на то, чтобы они стремились достичь нужных целей.

Следует отметить, что характеристика лидерства в политологии (Дж.Опенгеймер, Н.Фролик) включает в себя два аспекта. Первый — это формально-должностной статус человека, связанный с обладанием властью, субъективной его деятельностью по реализации социальной роли; второй — наличие личностных качеств и поведения в соответствии с занимаемой должностью. Таким образом, лидерство в политологии определяется как влияние одного или нескольких лиц, занимающих властные позиции, на всё общество, организацию или группу.

В исследованиях по философии лидерство рассматривается как проявление «творческого инстинкта» человека. Представители философского направления (Р.Гринлиф, Ф.Ницше, Т.Карлейль, К.Ходжкинсон и др.) считают, что мораль является помехой в стремлении к лидерству, а сам процесс развития истории зависит от великих личностей, стремящихся к власти.

Сущность понятия лидерства в исследованиях по менеджменту заключается в управленческом взаимодействии (в данном случае между лидером и последователями), основанном на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленном на побуждение людей к достижению общих целей.

Обобщение взглядов на сущность понятия лидерства позволяет его рассматривать как становление человека центром процессов, происходящих в ор-

ганизации, авторитетом, способным влиять на эффективность работы организации, «вожаком организации».

Так, лидерство — это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Н.А.Петров сформулировал понятие «лидер организации» — человек, эффективно осуществляющий формальное и неформальное руководство и лидерство [1].

В свою очередь, «лидер управления» понимается как особый тип социального лидера, для которого характерны определенные социально-психологические и профессиональные качества. Он является авторитетным членом коллектива, обладающим юридической или фактической властью в организации.

Вместе с тем, лидер в организации выполняет ряд функций: постановка целей перед другими сотрудниками и нахождение средств для их достижения; побуждение последователей к определенному типу поведения; ориентирование на достижение цели, формирование единых способов восприятия реальности и норм организационной культуры.

Следует отметить, что в организации феномен лидерства представлен тремя механизмами: формальная структура организации, в которой лидерство рассматривается как нормативно-определенное право на власть, обусловленное должностной позицией руководителя в жестко очерченных рамках деятельности; неформальная структура организации — это фактическое признание (непризнание) этого права в деловой сфере со стороны подчиненных, что связано с личностными характеристиками лидера, занимающего как формальную, так и неформальную позицию [2].

В ряде определений лидер рассматривается как член группы, обладающий авторитетом. Авторитет (в переводе с латинского — власть, влияние) — влияние индивида, основанное на занимаемом им положении, должности, статусе и т.д.

Понятие авторитет в социальной психологии нередко соотносится с представлением о власти и с ролью руководителя. Поэтому следует различать понятия «лидер» и «руководитель».

Руководитель — лицо, на которое официально возложены функции управления коллективом и организации его деятельности. Руководитель несет юридическую ответственность за функционирование организации (коллектива) перед назначившей (избравшей, утвердившей) его инстанцией и располагает строго определенными возможностями санкционирования — наказания и поощрения подчиненных — для воздействия на их производственную (научную, творческую и пр.) активность [3].

Вместе с тем, лидер — это человек, за которым другие члены сообщества признают право брать на себя наиболее ответственные решения. Лидер возникает стихийно, его нет в штатах организации.

Лидер и руководитель не обязательно соединяются в одном человеке. В отличие от лидера, руководитель обладает формально регламентированными

правами и обязанностями, а также представляет группу (коллектив) в других организациях.

В менеджменте лидерство является ключевой переменной и определяется качествами руководителя и подчиненных, ситуацией.

Основные качества лидера исходят «из души»: мечтательность, творчество, гибкость, умение вдохновлять людей, новаторство, решительность, воображение, склонность к экспериментам, обладание личной властью и др. [4].

Основные качества руководителя исходят «из разума»: настойчивость, умение решать проблемы, трезвость мышления, аналитический склад ума, осторожность, властность, умение стабилизировать ситуацию, обладание должностными полномочиями и др. [4].

Одним из главных различий руководителя и лидера является источник власти и уровень подчинения сотрудников.

Так, власть — это возможность оказывать определенное влияние на людей, воздействовать на их деятельность и поведение, даже вопреки их сопротивлению. В одних случаях источником власти является занимаемая должность, в других — личные качества лидера.

Следует отметить, что существуют различные типы власти: законная власть (официальная должность лидера); поощряющая власть (возможность официально поощрять — повышать зарплату, выдвигать на должность, проявлять внимание и т.д.); личная власть (подчиненные поддерживают руководителя, потому что уважают его как лидера, восхищаются им, чувствуют его заботу); принудительная власть (возможность применить наказание — критиковать действия подчиненного, понижать в должности, увольнять, объявлять выговор и т.д.); должностные властные полномочия (для изменения поведения сотрудников) [5].

Идеальным для лидерства считается сочетание двух видов власти — личностной и организационной, а наиболее характерными чертами эффективного лидера являются: перспективное видение и стратегическое целеполагание; креативность и чувствительность к изменениям; целеустремленность и способность к обучению «через всю жизнь»; решительность и организаторская проактивность; инициативность и социальная проактивность; харизматичность и склонность к сотрудничеству.

Таким образом, лидерство руководителя признается и считается эффективным тогда, когда он уже доказал свою компетентность и ценность для сотрудников, групп и организации в целом.

1. Петров Н.А. Основы менеджмента: учеб. пособие. М.: Изд-во АСВ, 2000. 146 с.
2. Бурганова Л.А. Теория управления: учебное пособие. М.: ИНФРА-М, 2005. 139 с.
3. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта. М.: Альпина, 2005. 301 с.
4. Дафт Р.Л. Менеджмент. СПб.: Питер, 2000. 832 с.

5. Семенов А.К., Набоков В.И. Основы менеджмента: Учебник. 3-е изд. М.: Изд.-торг. корпорация «Дашков и К°», 2006. 556 с.

References

1. Petrov N.A. Osnovy menedzhmenta: ucheb. posobie [Fundamentals of Management]. Moscow, 2000. 146 p.
2. Burganova L.A. Teoriya upravleniya: uchebnoe posobie [Theory of control: tutorial]. Moscow, 2005. 139 p.

3. Goulman D. Emotsional'noe liderstvo: Iskustvo upravleniya lyud'mi na osnove emotsional'nogo intellekta [Emotional Leadership: The art of managing people based on emotional intelligence]. Moscow, 2005. 301 p.
4. Daft R.L. Menedzhment [Management]. Saint Petersburg, 2000. 832 p.
5. Semenov A.K., Nabokov V.I. Osnovy menedzhmenta: Uchebnik [Fundamentals of Management]. 3-e izd. Moscow, 2006. 556 p.