

FEATURES OF LEADERSHIP IN THE ORGANIZATION AND ITS INFLUENCE ON THE MANAGEMENT PROCESS

ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ВЛИЯНИЕ НА ПРОЦЕС УПРАВЛЕНИЯ

K.A. PYLYPENKO, PhD., Associated professor

Poltava State Agrarian University, Ukraine

R.N. KONONENKO, PhD., Associated professor

Poltava Institute of Business, Ukraine

A.V. TERESHCHENKO, PhD., Associated professor

Poltava Institute of Business, Ukraine

Abstract: the interpretation of the concept leader, manager, leadership has been investigated. The characteristics and qualities of the leader are investigated. The difference between the leader and the manager are given.

Keywords: leader, leadership, manager, characteristics of a leader, qualities of a leader.

Аннотация: исследовано трактовку понятий лидер, руководитель, лидерство. Исследовано характеристики и качества лидера. Приведено отличия между лидером и руководителем.

Ключевые слова: лидер, лидерство, руководитель, характеристики лидера, качества лидера.

Вступление

Вопрос лидерства вызывал интерес людей еще с древних времен. Но систематическое, целенаправленное и широкое изучение лидерства началось со времен Ф. Тейлора. Вместе с тем, по сегодняшний день так и не достигнуто полного согласия относительно понятия лидерства и методов его изучения [4].

В процессе изучения вопроса лидерства учёными было предложено множество разных определений этого понятия:

1. Лидерство – это разновидность власти, специфика которой заключается в ее направленности сверху вниз, а также, то что ее носителем является не большинство, а один человек или группа людей.

2. Лидерство – это управленческий статус, социальная позиция, связана с принятием решений, это руководящая должность. Такая интерпретация лидерства вытекает из структурно – функционального подхода, который рассматривает общество как сложную, иерархически организованную систему социальных позиций и ролей. Занятие в системе положения связанного с исполнением управленческих функций (ролей) и дает человеку статус лидера.

3. Лидерство – это влияние на других людей.

Понятия «лидер» и «руководитель» имеют много общего. И один и второй организует, побуждает группу к выполнению поставленных перед ней задач, определяет выбор способов и средств их решения. В тоже время эти понятия не тождественны. Различие этих понятий связано с существованием в любой организации двух типов отношений: формальных и неформальных.

Лидерство – это процесс влияния на людей, порождённый именно системой неформальных отношений, он формируется спонтанно, а управление предполагает, в первую очередь, наличие четко структурированных формальных отношений, через которые оно и реализуется.

Можно выделить следующие основные отличия между лидером и руководителем:

1. Быть лидером и быть руководителем – это не одно и то же.
2. Воздействие руководителя основывается на власти и ее источниках, лидерство основывается на процессе социального влияния и на взаимодействии в организации.
3. Управление предполагает взаимосвязь «руководитель – подчиненный», лидерство – «лидер – последователь».
4. Руководитель является, в первую очередь, формальным лидером, но само лидерство определяет наличие неформальной основы. Можно быть управляющим и не быть лидером.
5. Лидерство отличается от руководства меньшей стабильностью, потому что зависит от настроения группы, характера ситуации и не подкреплено, в отличие от руководства, системой правовых санкций.
6. Процесс управления определяется не только внутригрупповыми, но и внешними обстоятельствами (например, связями с другими организациями и т.д.), тогда как лидер решает только возникающие проблемы в группе.
7. Лидер действует внутри группы, а руководитель связывает группу с другими социальными системами.

Лидерство можно определить, как тип управленческого взаимодействия, который основывается на более эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направлен на побуждение людей к достижению общих целей.

Лидерство как социальный феномен представляет собой способность оказывать влияние на отдельных людей и группы, направляя их усилия на достижение определенных целей. Вместе с тем лидерство – это власть, в основе которой лежат отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе. Лидерство является одним из самых важных и самых эффективных механизмов реализации власти в группе [3].

Лидер – лицо, имеющее всеобщее признание группы, к которому прислушиваются и которое способное вести за собой людей.

Анализ основных концепций по тематике лидерства позволяет выделить следующие характеристики лидера представлено на рисунке 1 [3].

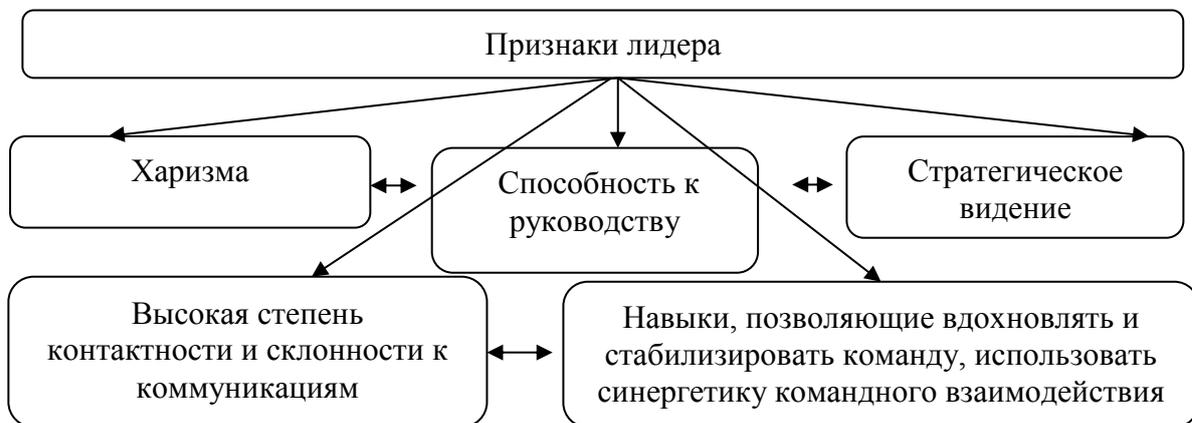


Рисунок 1 – Основные характеристики лидера

Влияние лидера имеет, как правило, два источника:

- личный авторитет (члены группы признают лидера благодаря его положению, опыту, мастерству, образованию и т.п.);
- харизматические свойства (человечность, вежливость, нравственность и т.п.).

Лидерство в организации проявляется через особые типы взаимоотношений:

- «мастер – раб», тип, который характеризуется абсолютной властью лидера, последователи не могут изменить решения лидера (неэффективное лидерство);
- «руководитель – подчинённый», тип, который предусматривает, собственно, управление и основывается на власти должности;

- «участник – участник», тип, который характеризуется самоуправлением;
- «лидер – последователь», тип, который характеризует эффективное лидерство и основывается на авторитете лидера.

Сущность лидерства, таким образом, состоит в том, что последователи признают лидера только в том случае, когда он доказал свою компетентность и ценность для них. Лидер получает власть от последователей и для ее поддержки он должен предоставлять им возможность удовлетворять свои потребности. В ответ последователи удовлетворяют потребность лидера во власти над ними и оказывают ему необходимую поддержку.

Лидерство в организации определяется, как способность оказывать воздействие на других людей, направлять их деятельность на достижение поставленных целей организации. Основой лидерства являются власть и влияние. Власть – возможность индивида контролировать трудовой процесс работника или группы, а влияние – это действия, основанные на власти.

Иными словами, руководитель может влиять на процессы принятия решений и их реализацию только в том случае, если обладает долей власти. Таким образом, лидерство представляет собой несиловую форму влияния.

Идеальным вариантом считается сочетание формального и неформального лидерства, то есть официальный руководитель признается членами группы как лидер. В этом случае его формальные права дополняются возможностью неформального влияния на группу. В тех случаях, когда руководитель и лидер не совпадают в одном лице, могут возникать неудовлетворенность работой и увеличение конфликтности.

Известно также много качеств, свойственных признанному лидеру, и все они очень разные, мы их сгруппировали и представили в виде таблице 1.

Таблица 1

Качества свойственные лидеру

| Качество лидера | Характерные особенности и расшифровка данного качества |
|--------------------|--|
| Дальновидность | Лидеру нужно уметь определять цели и объяснять их содержание другим. |
| Рассудительность | Это качество трудно определить или измерить, но оно, несомненно, присуще только признанному лидеру. Умение объективно оценить качества своих подчиненных и сделать все, чтобы они могли в полной мере применить их в общем деле. |
| Энергичность | Управление изнуряет физически, умственно и душевно, не в последнюю очередь потому, что лидер полностью находится под властью своих идей. |
| Выносливость | залог успешного руководства. |
| Решительность | Поскольку лидер прокладывает новые пути в бизнесе и принимает на себя весь возможный риск, то именно он чаще, чем кто-либо другой, терпит поражение в своих начинаниях. Поэтому важно уметь встать после поражения, а каждую неудачу рассматривать как часть обучения. |
| Последовательность | Это своеобразный показатель, определяющий успешного лидера. Умение управлять во многом зависит от предсказуемости методов управления, взглядов и манеры принятия решения. Те, кому успех закружил голову, забывают об этом – и отношения лидера с коллегами усложняются его изменчивостью и непоследовательностью, особенно при высоких темпах роста организации. |
| Справедливость | Понятие хороших отношений с людьми можно трактовать по-разному. Но следует подчеркнуть, что справедливость и последовательность взаимосвязаны: например, если лидер ожидает от подчиненных отдачи в работе, что гарантирует им место в фирме, то гораздо важнее, чтобы это правило касалось всех без исключения. Справедливость, с которой лидер решает подобные вопросы, оказывает огромное влияние на моральный климат в компании. |
| Безжалостность | При необходимости лидеру приходится действовать безжалостно. Цели организации превыше всего и решимость, с которой действует лидер, является хорошим показателем здоровья фирмы. Безжалостность – это не обязательно жестокость или нечувствительность. Нравственные и этические принципы лидера составляют важную часть его влияния на организацию, и если большинство |

| | |
|--------------------|--|
| Качество лидера | Характерные особенности и расшифровка данного качества |
| | сотрудников считают эти принципы разумными, любые действия лидера будут восприниматься ими в благоприятном свете. |
| Самопознание | Многие лидеры настолько эксцентричны и эгоистичны, что иногда напоминают скорее политика или революционера, но это может убить лучшие намерения лидера добиться доверия своих сотрудников. Поэтому для лидера чрезвычайно важны такие черты, как умение понять причины того, что он делает, оценить свои преимущества и недостатки, делать выводы, как из успехов, так и из неудач. |
| Личные возможности | Лидер должен уметь говорить и слушать. Ему следует научиться устанавливать и поддерживать коэффициент полезного действия сотрудников. Лидеру нужно знать мотивы людей, знать, как поощрять и как при необходимости сделать им замечания. И, наконец – но не в последнюю очередь – он должен чувствовать, когда вмешиваться, а когда лучше остаться в стороне, иным словом, уметь передавать другим часть своих полномочий. |

Платонов Ю. в своих работах выделяет три разновидности лидерства: деловое, эмоциональное и информационное [4].

Деловое лидерство характерно для организаций, решающих производственные задачи; в его основе такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, наибольший опыт в данной области деятельности. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на руководство. С деловым лидером хорошо работается, он может организовать дело, наладить нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела.

Эмоциональное лидерство возникает в неформальных социальных группах на основе человеческих симпатий – притягательности лидера как участника межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает доброту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта. Эмоциональный лидер – это человек, к которому каждый в группе может обратиться за сочувствием.

Информационное лидерство определяется тем, что его субъект многое знает, может объяснить и помочь найти нужную информацию.

Наилучшим будет лидер, сочетающий все три качества, но такой универсальный лидер встречается редко. Чаще всего, однако, встречается сочетание двух компонентов: эмоционального и делового, или информационного и делового [1].

Одной из основных составляющих лидерства является авторитет. Роль лидера основывается на определенной форме авторитета, который может иметь различное происхождение. Различают следующие виды авторитета:

- харизматический авторитет. Он основан на сильных личностных качествах. Здесь лидер – лицо, обладающее харизматическим авторитетом или, по меньшей мере, производящее такое впечатление, тип, о котором обычно говорят, как о «врожденном лидере»;
- традиционный авторитет. Другим общественным источником является традиция, которая основывается на почитании обычаев, условностей и определенных форм поведения. Иногда традиционный авторитет мешает росту и нововведениям;
- авторитет роли или положения. Авторитет может определяться положением лица или ролью, которую оно играет, иногда, несмотря на личные качества обладателя. Это тип власти, которым люди наделены благодаря своему титулу или положению. Часто на успех лидера смотрят, как на умение обладать властью, руководить другими;
- юридический (правовой) авторитет. Наиболее формальным является правовой авторитет, основанный на приемлемых рамках правил;
- авторитет квалификации. Существует авторитет квалификации, который строится на особом умении, опыте или знании обладателя [2].

Лидер непременно должен быть авторитетной личностью, однако существуют и другие значимые характеристики. Одно из наиболее важных качеств лидера – умелое общение,

которое тесно связано с доверием. Каждый факт своего общения с людьми лидер может рассматривать как реализованную или упущенную возможность вызова их доверия. Он должен быть, прежде всего, психологом с большой буквы. В тактичном общении с людьми, в умении вдохновлять их на служение делу проявляется его гуманизм. Лидером, оказывающим на окружающих влияние, становятся не благодаря воле или власти. Путь лежит только через высокую сознательность и самоконтроль.

Еще одной характерной чертой лидера является его способность ставить себе цели и достигать их. Он должен знать, чего хочет добиться, и разрабатывать ряд реалистических шагов для достижения этой конечной цели. Пусть эти цели относятся к работе, взаимоотношениям, самосовершенствованию, материальным объектам, которые хочется получить, или к чему-либо другому – процесс будет один и тот же. Постановка целей и стремление к их достижению помогают развивать качества, необходимые для осуществления намеченного, побуждают к действию. Для того чтобы достичь определенной цели, лидеру, как правило, приходится решать проблемы и принимать решения. И чем быстрее ему удастся это сделать, тем более продуктивным он может стать. В достижении целей настоящий лидер должен быть тактичным, дипломатичным и терпеливым. Но его такт и дипломатичность должны поддерживаться решимостью и умением видеть хорошо выполненную работу. Он должен также проявлять твердость, иначе такт и дипломатичность будут лишь признаками слабости [2].

Лидерство в современной организации предстает как управленческая реализация оптимальной системы внутриорганизационного взаимодействия, направленного на достижение общегрупповых целей. На протекание лидерской деятельности и ее результат могут оказывать влияние способность лидера решить задачу ситуационного анализа и адекватности его действий в соотношении с действиями подчиненных. Лидерство – это не менеджмент, а харизматическое управление, значение которого в современной организации возрастает [3].

Для обеспечения эффективного баланса власти руководитель не должен злоупотреблять своими полномочиями, этого можно достичь, создав систему делегирования при принятии решений [5, 6]. Также ему необходимо уделять время для формирования реального авторитета, развития своих лидерских качеств, что положительно будет сказываться на его профессиональной деятельности, взаимодействии с подчиненными, эффективности выполнения поставленных задач и деятельности организации в целом.

Литература:

1. Платонов Ю. Лидерство. Структура и условия. Бизнес-журнал BIZKIEV. <http://bizkiev.com/content/view/327/205/>
2. Елизарова О.П. Организация производства и менеджмент: Учебное пособие М: МГУП, 2010. <http://hi-edu.ru/e-books/xbook846/01/part-021.htm...>
3. Проклов А.Д. Управление человеческими ресурсами предприятия: Конспект лекций. СПб., 2015. http://proftests.ru/lib/b7/4_4.htm
4. Сергеева Л. М., Кондратьева В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посібн. / за наук. ред. Л. М. Сергеевої. Івано-Франківськ. «Лілея-НВ». 2015. 296 с.
5. Кононенко Р.М. Роль комунікацій в діяльності сучасного підприємства Актуальні проблеми розвитку сучасної науки: матер. Всеукр. наук. – практ. конф. (м. Полтава, 10 травня 2018 р.). Полтава: Видавець Шевченко Р.В., 2018. С.125-127.
6. Кононенко Р.М., Новохатько М.С. Ефективна комунікація в процесі управління підприємством. Актуальні проблеми розвитку сучасної науки: матер. XV Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Полтава, 21 травня 2020 р.). Полтава: Видавець Шевченко Р.В., 2020. С. 164-168.