

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Шойнхорова В. Р.

студентка 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

Доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. В данной работе приведены понятия лидера и лидерства в организации, рассмотрены подходы исследования лидерства, как теория лидерских качеств и свойств, поведенческий и ситуационный. Описаны главные стили руководства. Обнаружены главные лидерские качества, и их формирование.

Одной из проблем общественного развития в организации либо группе считается проблема лидерства – поиска и выдвижения людей новых заинтересованных в становлении организации на ведущие позиции, способные преобразовать ее или свое общество в лучшую сторону в целом и повысить уровень жизни каждого человека.

Чтобы удачно выполнять координационные функции, менеджеру необходимо иметь возможность направлять за собою подчиненных. Прежде всего менеджер, выступая в ролях управляющего, дипломата, воспитателя и элементарно человеческого создания, показывает себя как лидер.

Лидер в широком значении слова – это избранник, ему доверяют, выражающий главные ценности и предпочтения группы. А «человек, который играет в группе основную роль в отношении направленности, регулирования и конфигурации деятельности по достижению групповых целей других членов группы, отлично исполняющий внутреннее и внешнее управление». Этим трактуется лидер в организации.

Лидер — это участник коллектива, наиболее значимая персона, играющая первостепенную роль в построении коллективной деятельности, а так же координирующая связи в организации, принимающая обязательные решения в важных делах.

Сопоставив с управлением, можно лучше осмыслить формулировку лидерства. Менеджер, первоначально, применяет и рассчитывает на свое служебное положение с подчиненными и выстраивании взаимоотношений с ними. А между тем лидерство как своеобразный вид отношений управления базируется на общественном взаимном действии в группе. Лидерство располагает наличием в группе последователей, а не подчиненных, в отличие от управления. Следовательно, отношения «начальник — подчиненный», присущие общепринятому мнению на управление, вытесняются отношениями «лидер — последователь» [2].

Лидерство предполагает специфические отношения, их также можно охарактеризовать управленческими, обнаруживающиеся в течении деятельности между подчинёнными и управленцем, они построены на разумном сочетании средств власти и сгенерированы на то, чтобы участники коллектива работали в совместных интересах и приходили к общим стремлениям.

Подходы изучения лидерских качеств. Методическое вопросов о лидерстве впервые началось с 1930-х годов, когда выявилось, что служебный статус не характеризуют людей лидерами (но умелые лидеры блестяще пускают в дело его возможности).

Общетеоретическое познание в ходе анализа феномена лидерства явилось причиной формирования трех подходов к его осознанию:

- подход с позиций индивидуальных особенностей, устанавливающий координацию между определенными свойствами лидера и результативностью его управления;
- поведенческий подход, основанный на изучении образа действия руководителя, касающихся подчиненных;

- ситуационный подход, применимый в связях управленца с участниками коллектива, с сохранением структур обозначенных вопросов и назначением должностных прав.

Первый подход, наиболее популярный наименованием теория лидерских качеств, появился в итоге обозначения важных для выполнения функции лидерства оценки персоны.

Данный подход строился на утверждении, что лидерами не становятся, а рождаются. Более знаменитыми исследованиями являются работы Ральфа Стогдилла и Уорена Бенниса. Ральф Стогдилл в 1948 году, разобрав 124 исследования, которые посвящены познанию лидерства, попробовал выявить общее и объединить все ранее выраженные лидерские качества и вывел главные пять свойств, присущие лидеру:

- интеллект;
- активность и энергичность;
- уверенность в себе;
- господство или преобладание над другими;
- знание дела.

Но он обнаружил, что в различных обстановках руководители выявляют у себя многообразные качества. Среди этих черт только ум был первейшим показателем того, что его владелец будет лидером.[4]

Второй подход - поведенческий, базирующийся на исследовании моделей поведения лидеров. Было выявлено три стиля: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарному стилю свойственны власть и доскональный контроль. А гарантия исполнения работы предоставляется психологическим давлением и даже угрозой[1].

В группах, где используется демократичный стиль, присутствует высокий уровень децентрализации полномочий. Работники ведут активное участие в принятии решений. Руководитель тратит много стараний в построение атмосферы доверия с подчиненными.[1]

Либеральный стиль характеризуется малым участием руководителя в координации, безынициативностью, и чаще всего безответственностью за решение вопросов, за их последствия. Такой руководитель заинтересован в организации деятельности, где все расписано по полочкам[1].

Поведенческий подход к исследованию лидерства строится на многочисленных показателях лидерского поведения, получающие различные значения, что ставит под вопрос их практическое значение. Именно по этому, данный подход не пояснил о связи лидерства с главными показателями исполнения работы, как эффективность, удовлетворенность и производительность.

Основной мыслью третьего ситуационного подхода был довод о том, что лидерское поведение разное в различных ситуациях. Данный подход изучает взаимное действие многообразных ситуационных переменных, чтобы выявить причинно-следственную связь в лидерстве, которое дает возможность предугадать поведение лидера и его последствия.

Результативность руководства ситуационного подхода зависит от:

- Осознания ситуации руководителем;
- Напряжения ситуации;
- Случая изменения ситуации. [3]

Можно привести следующие выводы в итоге исследования подходов, анализировавших феномен лидерства: в первоначальных теориях лидерских качеств и поведенческого подхода, уделяли значительное внимание качествам лидеров или его поведению. Ситуации не брались во внимание. И подходы, базирующиеся на ситуационности лидерства, пытались объяснить результативность лидерства через воздействие внешних факторов, не беря во внимание уже лидера как личность.

Лидерские качества и их развитие. Новое возбуждение внимания к изучению лидерских качеств пришлось на конец 80-х, начало 90-х годов. Объяснялось это необходимостью выработки и особым обучением людей с

лидерскими возможностями для беспрерывно поднимающихся нужд предпринимательской деятельности, армии и социального общества.

Лорд, Де Вадер и Аллигер в 1986 пришли к выводу, что существуют шесть черт, показывающих отличие благополучных лидеров от других. Это: интеллект; консерватизм; склонность быть лидером.

Киркпатрик и Лок (1991) подчеркивали следующие лидерские черты: сила, настойчивость; лидерская мотивация; уверенность в себе; знание дела, профессионализм.

В результате приведенных лидерских качеств мы выявляем следующий набор: интеллект; властность; энергичность; настойчивость; эмоциональная выносливость.

Изученные ранее теории лидерства показывают теоретические подтверждения средств для развития лидерских качеств. А также они развиваются посредством обучения, развития и саморазвития, мотивации и практики.

План самостоятельного развития лидерских свойств должен проявлять неуклончивое желание использовать свои возможности на все сто. Необходимо сосредоточиться на определенных практических шагах. Он должен привести в действие все способности человека и требовать от него полной отдачи. Ниже приведено несколько правил, полученных из практики:

- Четко выявить для себя цели и подкрепить их сроками для выполнения. Улучшение лидерских свойств протекает непрерывно, едва первая цель достигнута, необходимо ставить новые.
- Не пропускать шансов. Самая плохая из стратегий — просто ждать случая. Ведь особенность в том, что если появится шанс, надо быть готовым к ней.
- Рисковать. Неточность новой ситуации служит неблагоприятным фактором и тормозит развитие.
- Наблюдательно следить и учиться у других. Безболезненный способ развития лидерства.

- Обучаться на собственных ошибках. Нужно приложить все усилия для выявления причин неудачи.

- Представлять пользу для организации. О лидерской компетентности догадываются не по словам, а по делам.

В результате приведенных правил выделим ключевые моменты:

- Знание теории;
- максимум практики;
- обучение посредством обратной связи.

Способствованию саморазвитию также помогает широкий кругозор, который главным образом достигается из чтения. Часто проявляются качества лидера, когда человеку хочется быть похожим на литературного героя, особенно это присуще детям. Именно в детстве в нас закладывается фундамент, способствующий лидерству.

В итоге проделанной работы, вывод таков, что особую роль в развитии лидерских качествах является саморазвитие. Ведь если человек сам не захочет, никто его не сможет заставить. Главное здесь это упорство и терпение. Нужный результат не придет сразу. И он точно не будет таким грандиозным, каким хочет его видеть человек.

А также в зависимости от опыта и должности, на которой работает руководитель, ему может потребоваться развитие четко определенного набора навыков или умений. Поэтому нужно использовать комбинацию различных подходов, рассмотренных ранее.

Оказалось бессчетное количество лидерских качеств, выявленных различными исследователями на протяжении десятилетий, что нереально собрать образ определенного лидера, потому с некоторых пор исследователи пришли к выводу, что мало принимать во внимание только качества личности. Нужно отнестись с должным к ситуации проявления этих качеств. Нужно рассматривать и личность, и ситуацию, которая принуждает играть лидерскую роль. Согласно этому суждению, чтобы стать эффективным лидером надо быть подходящим человеком в благоприятное время и в благоприятном месте.

Литература.

1. Басенко В. П., Жуков Б. М., Романов А. А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. — 384 с.
2. Виханский О.С., Наумов А. И. Менеджмент: Учебник. — 3-е изд. — М.: Гардарики, 2003. — 528 с
3. Дорофеев В.Д., Шмелева А.Н., Шестопал Н.Ю. Менеджмент: Учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 440 с.
4. Мескон М., Альберт М., Хедуори Ф. Общая редакция и вступительная статья доктора экономических наук Л.И.Евенко Основы менеджмента: Учебное пособие — М.: ДЕЛЮ 1997 —493 с.
5. Программы технической помощи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://psyfactor.org/>

05.12.2014 г.