

ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Константинов С.О.

студент 2 курса направления подготовки «Управление персоналом»

Бажин А.С.

доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. Успешность деятельности компаний во многом зависит от лидерских качеств людей, занимающих руководящие должности. Изучение лидерства имеет непосредственную прагматическую направленность, ведь грамотный руководитель способен рационально использовать человеческие ресурсы и следовательно, извлекать больше прибыли из деятельности компании, улучшая её финансовые показатели. В докладе рассмотрены вопросы предпосылки становления лидера, методы отбора и действия, направленные на выявление и развитие лидерских качеств у персонала.

Ключевые слова: Лидер, лидерские качества руководителя, методики диагностики организаторских склонностей, программа лидерства, система оценки эффективности.

Феномен лидерства столетиями не давал покоя многим исследователям. В начале двадцатого века началось изучение управления как науки. Руководство и лидерство стали объектом исследования. В 30 - 50 годах был предпринят ряд крупномасштабных исследований на системной основе.

Во времена СССР не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а следовательно, не было исследования проблем, связанных с

лидерством. В связи с этим большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым. Но для современной России и её реалий данная тема является актуальной.

Важным вопросом развития в современном мире является вопрос лидерства, развития лидерских качеств руководящих кадров в организации, а также поиска и назначения на ключевые должности именно тех людей, которые способны преобразовать организацию в лучшую сторону и улучшить жизнь каждого сотрудника. Лидерство необходимо для того, чтобы превратить группу людей в команду, в силу, представляющую устойчивое конкурентное преимущество[1]. Лидеры знают, как сделать так, чтобы люди начали работать, сотрудничая друг с другом, и в полной мере понимают мотивационные механизмы, позволяющие людям полностью раскрыть как свой, так и групповой потенциал.

Безусловно, для эффективного осуществления функций планирования, организации, мотивации, контроля необходимо эффективное руководство. Но руководитель не сможет добиться результативности, если в полной мере не обладает лидерскими качествами, или, что еще хуже, не обладает ими вовсе.

Давайте разберемся, наличие каких качеств помогает руководить людьми. Существует три типа лидерства – традиционное, формальное и харизматическое. Но так как мы рассматриваем лидерство в современных организациях, то традиционный тип лидерства можно отбросить.

Формальный лидер – человек, обладающий полномочиями на основании занимаемой им должности. Он может как обладать, так и не обладать лидерскими качествами. Но если они присутствуют, то эффективность управления у данного лидера возрастает. Зачастую рядом со словом “лидер” находится слово “харизма”. Харизма есть приписывание или признание за личностью набора таких свойств, черт и качеств, которые обеспечивают преклонение перед ней её последователей, их безоговорочное доверие и безусловную веру в её неограниченные возможности. Наличие и

степень харизматичности традиционно полагается не столько приобретаемым, сколько даруемым природой, т.е. стать харизматичней человек не может. Но навыки “харизматичного” (а именно этот термин включает в себя большинство лидерских качеств) человек приобрести может, целенаправленно формируя и углубляя соответствующие качества и навыки, такие как:[2]

1. Умение находить подход к людям. Умение не просто давать распоряжения, но и вдохновлять подчиненных, умение правильно мотивировать, эмпатия.

2. Умение быстро принимать управленческие решения. Быстро и правильно оценивать ситуацию, знать и учитывать особенности, интересы, запросы и ожидания всех членов группы. Не менее важна и адекватная оценка ситуации, своих сил и возможностей группы. Без этого успех групповой деятельности не достигим. Частые неудачи обычно подрывают доверие группы и ведут к утрате веры в лидера.

3. Умение ставить и формулировать цели. Тесная увязка и интеграция индивидуальных целей и интересов членов группы с целями организации. Также особое внимание необходимо уделять точности и полноте формулировки каждой цели, как основной, так и любой другой. Именно точная формулировка всякой цели в необходимой полноте позволяет достигать именно те цели, которые были поставлены, и наиболее эффективным путем.

4. Умение аргументированно отстаивать свою точку зрения. Аргументация и настойчивость, умение настоять на своем. Является одним из важнейших качеств.

5. Уверенное поведение. Поведение, выражающее силу и спокойствие. Это расслабленное тело без зажимов, отсутствие суетливых движений, нейтрально выражение лица, спокойный, прямой взгляд, четкая, не сбивчивая речь.

6. Умение давать критическую оценку. Навыки аргументированно критиковать и умение критически относиться к полученным результатам

Лидер обладает видением перспективы, вдохновлен возможностями и может вдохновить ими других, видит конкретные цели, понимает задачи, которые должны быть решены, может эти задачи сформулировать, подобрать компетентных исполнителей, обеспечить их необходимыми ресурсами, добиться результата, получить и распределить вознаграждение.

Развивая у управленческих кадров вышеизложенные черты, можно добиться значительных улучшений в работе всей организации. Крупные западные компании все чаще и чаще используют программы лидерства.

Программа лидерства – совокупность мероприятий, проводимых руководством организации, направленная на повышение лидерских качеств работников, уже занимающих руководящие должности, и на выявление и развитие таких качеств у других категорий работников.

Также остро стоит вопрос отбора персонала, обладающего лидерскими задатками. Лидеров можно найти на любых уровнях деловой активности, а не только на самом верхнем[3]. Существуют различные методики диагностики организаторских склонностей и коммуникативных способностей, с помощью которых можно выявить людей, обладающих в достаточной степени выраженными лидерскими качествами, что в дальнейшем рекомендовать их на позиции, связанные с организаторской деятельностью. В данных методиках содержатся вопросы, направленные на выяснения наличия и выраженности у респондента вышеизложенных черт.

Применение лидерских качеств на практике. Крупные организации, финансирующие проекты по развитию лидерства, создающие условия для развития потенциала своих сотрудников пользуются успехом у специалистов, например, компания Procter & Gamble получает более 500.000 заявлений о приеме на работу[4].

Талантливый лидер способен превратить коллектив в заинтересованную команду, вдохновляет и поддерживает, обеспечивает высокую результативность совместной деятельности, улучшает психологический климат коллектива[5].

Лидерство как таковое является сложным и очень субъективным предметом исследования. Из этого следует и сложность измерения результатов от внедрения в организацию программ развития лидерства. Осложнения в ситуацию вносит то, что программы по развитию лидерства не всегда приносят быструю отдачу, и сложно выявить позитивные изменения в общих показателях компании. Компаниям, планирующим инвестировать в развитие потенциала организационных способностей персонала следует поставить перед собой еще и задачу внедрения системы оценки качества таких программ[6]. Если программы затрагивали только уже существующих руководителей, то эффективность труда руководителя оценивается, в первую очередь, по результатам работы подчинённого ему подразделения. Показатели этой оценки:

- выполнение планового задания;
- показатели производительности труда;
- качество выпущенной продукции.

Лидерство – комплексное и не изученное до конца явление. Большинство лидерских качеств можно целенаправленно сформировать.

Наличие в организации управляющий кадров с выраженными лидерскими качествами может обеспечить конкурентное преимущество, повышает производительность труда, минимизирует потери, связанные с ошибками в управлении, улучшает климат в организации. Введение программ лидерства улучшает имидж организации на рынке труда, а соответственно и её привлекательность для высококлассных специалистов. Программы лидерства на предприятиях можно использовать, как инструмент по выявлению резерва руководящего персонала, разработки и коррекции

Список использованной литературы

1. Евтихов, О.В. Стратегии и приемы лидерства. Теория и практика. / О. В. Евтихов. СПб: Речь, 2007. – 31 с.
2. Гандапас, Р.И. Харизма лидера. /Р.И. Гандапас. - СПб: Речь, 2007. – 15 с.
3. Кови, С. Четыре правила успешного лидера. /С. Кови – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 138 с.
4. Официальный сайт корпорации Procter & Gamble, leadership development [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pg.com/en_US/company/purpose_people/leadership_development.shtml
5. Трейси, Б. Личность лидера. / Б. Трейси, Шеелен Ф.М. – Минск: Попурри, 2007. – 87 с.
6. Мельников, О.Н. Подходы к изучению лидерства и лидерских качеств / О.Н. Мельников, В.Г. Ларионов // Российское предпринимательство. — 2001. – № 5 (17). – с. 54-58.