

ПРОБЛЕМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЛИДЕРСТВА В УПРАВЛЕНИИ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Научный руководитель – Кононова Олеся Николаевна

Елисеева Евгения Николаевна

Студент (бакалавр)

Иркутский государственный университет, Институт социальных наук, Кафедра
культурологии и управления социальными процессами, Иркутск, Россия

E-mail: evgenelis@icloud.com

Аннотация: в данной статье рассматривается общий теоретический базис пониманию лидерства и его непосредственного влияния на деятельность организации. Лидерство рассматривается в дифференциации на обязательные надпрофессиональные навыки, основанные на «теории черт», а также показаны основные стили лидерства в организации.

Ключевые слова: лидерство, лидер, эффективность.

В любой организации только 20% сотрудников являются лидерами, а остальные 80% [U+2012] нет. С одной стороны, это хорошо, так как, если бы все были лидерами, то было бы сложно выбрать главного. Ведь в любом коллективе, даже самом небольшом, объединенном для решения одной задачи, всегда должен быть лидер. Но с другой стороны, не в каждой организации имеются эти 20% лидеров. Поэтому, проблема эффективности лидерства становится все актуальнее. И это полностью оправдано, ведь никакая компания не сможет добиться успеха без лидера, стоящего во главе организации.

Изучение проблемы эффективности лидерства необходимо для выработки методов результативного руководства, отбора и формирования лидеров. В последние годы появилось большое количество исследований, посвященных этой проблеме. Так, например, Джон Максвелл в своей книге «21 обязательное качество лидера» пытается дать ответ на вопрос: «Кого же можно назвать лидером и какими качествами он должен обладать?». Однако необходимо признать, что проблема взаимосвязи лидерства и управления организацией освещена недостаточно и требует фундаментальной разработки темы для поиска новых подходов или адаптации имеющегося теоретического аппарата.

Для решения данного вопроса, в первую очередь, необходимо разобраться в понимании содержания термина «лидерство», рассмотреть принципы эффективного лидерства и его стили.

Существует множество определений понятия лидерства. Л.А. Карпенко отметил, что лидерство - это социальные отношения доминирования и подчинения в группе, организации, обществе, основанные на способности лидеров принимать решения и оказывать влияние [1, с. 162]. В данном определении лидерство раскрывается как процесс оказания социального влияния на групповую активность, которое направлено на достижение поставленных целей при добровольном участии подчинённых. В свою очередь, лидер (с англ. leader - ведущий) [U+2012] это член группы, который обладает необходимыми организаторскими способностями, занимает центральное положение в структуре межличностных отношений и принимает ответственные решения в значимых для группы ситуациях [2, с. 6]. Другими словами, это наиболее авторитетная личность, регулирующая совместную деятельность в группе. Лидеры нужны для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными, определения проблем и выбора оптимальных путей их решения. Без лидера группа теряет способность адекватного разрешения различных ситуаций, перестает развиваться и впоследствии разрушается. Ведь во время достижения поставленной цели некоторые участники коллектива проявляют большую

активность, к ним начинают прислушиваться, «тянуться» и отдавать предпочтением их мнению. Именно таким образом происходит развитие группы и выявление лидеров. Очевидно, что организации без лидерства в лучшем случае обречены на стагнацию, а в худшем [U+2012] на прекращение своего существования, так как эффективное лидерство считается важнейшим компонентом успешного предприятия.

Природа эффективности лидерства заключена в «теории черт». Данная теория создавалась по мере выявления поведенческих характеристик, общих для лидеров. Среди таких черт, обычно называют высокий уровень интеллекта, целеустремленность, харизму, энергичность, самоуверенность, готовность брать на себя ответственность, компетентность, умение располагать к себе и мотивировать. Стоит заметить, что для эффективного лидерства в разных ситуациях необходимы различные личностные качества. Они концентрируются в способности лидера создать новое видение решения проблемы и умения вдохновить последователей на инициативность по достижению целей. «Лидерство [U+2012] это искусство заставлять других делать то, что ты хочешь, так, чтобы они думали, будто сами хотят делать это», [U+2012] сказал Дуайт Эйзенхауэр, известный военачальник и президент США, делая акцент на том, что лидер способен оказать влияние на своих последователей не по способам принуждения и силового воздействия, а с помощью грамотного побуждения и личного воодушевления [3, с. 88].

Помимо личностных качеств лидер должен уметь ставить цели и намечать пути их достижения. Правильно поставленная цель это первый шаг к результату. Хороший лидер думает не только о том, как достичь цели, но и о том, действительно ли стоит к ней стремиться. Поэтому цель лидера всегда должна быть амбициозной. Только так он сможет выйти за собственные ограничения и понять на что способен. Вот почему лидер может достичь намного больше, чем другие люди.

Еще одним важным принципом эффективности лидера является уровень приспособляемости, то есть его способность осознать ситуацию, найти подходы, которые требуются в данных обстоятельствах и затем действовать в соответствии с ними. Лидер должен уметь легко перемещаться из одной ситуации в другую, предполагая незапланированный исход, при этом принимая все спокойно, даже если обстоятельства неблагоприятны. Ведь не существует универсального стиля поведения для лидера, одинаково эффективного во всех ситуациях. Успех зависит от целого ряда факторов, включая различные условия и обстоятельства. Поэтому, хороший лидер должен уметь принимать изменения и рассматривать их как возможности.

Помимо этого, для эффективного управления, важен правильно выбранный стиль лидерства. Стиль лидерства [U+2012] это система приёмов действий, которые лидер использует при работе в группе. Выделяют три основных стиля: демократический, авторитарный и либеральный.

При демократическом стиле все решения принимаются коллективно на основе обсуждения проблемы. Лидер прислушивается к последователям, учитывает их интересы и потребности, а также дает возможность проявить инициативу. При реализации этого стиля используется диалог, похвала, обсуждения и доброжелательная атмосфера. Лидер ставит себя наравне с другими участниками группы и активно взаимодействует с ней.

Авторитарный стиль подразумевает жесткие методы управления и пресечение чьей-либо инициативы. В таком коллективе нет обсуждений, все решения принимаются единолично, а мнение подчиненных не учитываются. Авторитарный лидер жестко контролирует выполнение заданий с угрозой наказания. Подчиненные должны выполнять то, что им приказано, при этом получая минимум информации о происходящих процессах.

В рамках либерального стиля лидер находится, как бы, «в стороне» от группы. Никакого сотрудничества между лидером и подчиненными нет, он не принимает решений и не

дает указаний. Подчиненные сами определяют, что им делать. Единого коллектива нет, работа складывается из отдельных интересов участников группы.

Согласно статистике, большинство людей предпочитает демократический стиль лидерства, но, не смотря на это, наибольшая эффективность предприятия достигается при применении авторитарного стиля. Следует заметить, что эффективность конкретного стиля лидерства зависит от характера конкретной ситуации. Поэтому лидер должен владеть всеми тремя стилями, применяя их, в соответствие с обстановкой.

Проблема эффективности лидерства является одной из самых обсуждаемых в мире. При этом до сих пор не существует единого перечня основных характеристик лидера. Понятно одно: для общества с развитой экономикой людские ресурсы стоят выше материальных благ. Однако, талантливого лидера, владеющего всеми принципами эффективного лидерства, не так-то просто найти, а еще сложнее сформировать. Ложные или неточные цели, недостаток концентрации, неумение управлять группой, и в целом неэффективное лидерство является одним из основных факторов снижения производительности. Ведь эффективное лидерство формируется в процессе непосредственного руководства людьми.

В итоге, проблема эффективности лидерства очень важна в современном мире. Именно лидер способен управлять крупными и небольшими компаниями, определять проблемы и выбор оптимальных путей их решения. Эффективное лидерство [U+2012] это залог успеха компании.

Источники и литература

- 1) Карпенко, Л.А. Краткий психологический словарь/ Л.А. Карпенко. - М.: Политиздат, 1985. – 431 с.
- 2) Пучков, Н.П. Организация воспитательной работы в вузе по формированию лидерских качеств обучающихся / Н.П. Пучков, А.В. Авдеева.– Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009. – 28 с.
- 3) Гревцева, К.А. Проблема лидерства в современном мире // Молодежный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XIX междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2014 – № 12. – 429 с. – URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/12\(19\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/12(19).pdf) (дата обращения: 04.07.2019).
- 4) Вергилес, Э.В. Теория лидерства/ Э.В Вергилес. – Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики. – М., 2001. – 42 с.