

**Формирование лидерских качеств личности в современной транснациональной корпорации (на примере McDonalds в России)**

**Научный руководитель – Вершинина Инна Альфредовна**

***Фурцева Вероника Юрьевна***

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

*E-mail: veronika.1997.furtseva@mail.ru*

Отмечая персонал главным имеющимся у компании ресурсом, от эффективности которого зависит успешность деятельности предприятия, наблюдается рост интереса к изучению оптимальных моделей лидерства.

Результатом попыток избежать ограничения в рассмотрении лидерства с позиций концепций личностных качеств и ситуационной теории стало появление личностно-ситуативной теории лидерства, которая расширила поиск факторов формирования и детерминирования содержания лидирующих позиций [4].

С 90-х годов 20 века с ростом исследовательского интереса к роли личностных факторов в лидерстве особое внимание уделяется рассмотрению влияния на эффективность лидера различных форм эмоционального, социального, нравственного интеллекта и социально-психологической компетентности [1].

В последнее время появляется все больше исследований, направленных на анализ лидерских качеств и технологию их формирования.

Развитие лидерского потенциала может быть представлено в виде многоуровневого процесса, в котором на каждом уровне ранее сформированное качество входит в новый синтез с личностно-психологическими образованиями - потребностями, интересами, мотивами, - создавая тем самым новый уровень развития благодаря расширению возможностей личности для осуществления деятельности [3].

Транснациональный менеджмент представляет собой совокупность управленческих достижений в мировом хозяйстве, которые могут быть использованы компанией любой страны в определенное время для наиболее полного соответствия конкретным географическим условиям. Для этой системы управления характерна высокая степень адаптации не только к глобальным, но и к локальным процессам. Сложность организационных и территориально-организационных структур компании, определяет возможность модульного использования элементов транснационального менеджмента [2].

Лидерство в компаниях можно разделить на разные уровни управления, начиная тактическим и операционным, а именно руководство группой, отделом, управлением, департаментом, заканчивая стратегическим - руководством компанией.

Особенностью развития лидерских качеств личности в современной транснациональной компании является развитие лидерства на всех уровнях управления. Поэтому, проблема развития лидерства в корпорации не сводится к выборочному развитию отдельных личностей. Так как лидерские качества могут проявляться на любом уровне организации, большое внимание уделяется формированию и развитию лидерских качеств среди менеджеров не только среднего, но и низшего звена.

В качестве примера для анализа формирования лидерских качеств личности в современной транснациональной корпорации была выбрана компания McDonalds. Выбор данной компании обусловлен ее популярностью среди первых мест работы, что оказывает

значительное влияние на формирование представлений о профессиональной деятельности. Также стоит отметить, что компания входит в ТОП-20 в ежегодном рейтинге работодателей России [5].

Заявляя заинтересованность в развитии эффективных лидеров, на организационном уровне предпочтение в компании отдается личностям, с уже сформированными лидерскими качествами. Поэтому в рамках проводимого исследования рассмотрена модель эффективного лидера в McDonalds, принятая для реализации непосредственно на предприятиях.

Эффективный лидер в компании McDonalds должен обладать рядом ключевых навыков, требования к поведенческому проявлению которых усиливаются пропорционально занимаемой должности. В наиболее общем виде они представлены как: эффективное и открытое общение, посетитель всегда на первом месте, умение работать в команде, работа на результат, развитие и использование талантов, лидерство на основе уважения и доверия. Показатели лидерских качеств лидеров департаментов и директора дополняются: открытым и эффективным общением, развитием работников и менеджеров, построением командной работы, влиянием через личный пример, поддержанием изменений, планированием шире, чем на одну смену [6].

Для развития лидерских навыков в компании используют изучение электронных обучающих уроков и посещение курсов, направленных на формирование необходимых качеств.

Одним из способов развития лидерских качеств в компании McDonalds является также составление индивидуальных планов развития, включающих 3-5 задач, сроки их выполнения и отметки о выполнении с комментариями. Этот план используется для кандидатов на повышение и отражает основные направления, необходимые для профессионального и личностного роста.

Также в ресторанах компании большое значение уделено предоставлению обратной связи: в форме комментариев, составления листов наблюдения, проведения аттестаций. Способ обозначения сильных и слабых сторон также является эффективной формой развития лидерских качеств личности через предоставление обратной связи.

Важно также для определения роли компании в формировании лидерских качеств личности рассматривать основные черты динамики организации.

Обобщая вышесказанное можно сказать, что модель формирования лидерских качеств личности в современных ТНК содержит психолого-акмеологическую компоненту, включающую в себя: создание социально-психологических условий, стимулирующих проявление лидерства и развитие лидерских качеств сотрудников; профессиональную подготовку; тренинги, направленные на развития лидерских качеств; осуществление наставнической помощи на протяжении всей деятельности в компании.

### Источники и литература

- 1) Гоулман Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. М.: Иванов и Фербер, 2013.
- 2) Гречко, Е. А. Географические различия систем корпоративного управления. Москва: Издательство Юрайт, 2019.
- 3) Иванова С.В. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. М.: Альпина Паблишер, 2017.
- 4) Котляров И.В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксиологические аспекты. Минск: Белорусская наука, 2013.
- 5) Рейтинг работодателей России. Электронный ресурс: [[https://rating.hh.ru/poll/rating\\_all](https://rating.hh.ru/poll/rating_all)].

- 6) Observation of Leadership & Organizational Behavior at McDonald's. Электронный ресурс: [<https://www.ericgoldman.name/en/2008/observation-of-leadership-and-organizational-behavior-at-mcdonalds/>].