

**Кузнецова Н.В.,
к.п.н., доцент кафедры Менеджмента ФГБОУ ВПО «МГТУ»**

ЛИДЕРСТВО В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОЙ ИДЕОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Современное состояние российского общества, его будущее требует необходимость обеспечения прорыва в экономическом развитии, в решении глобальных проблем современности. Чтобы войти в мировое экономическое пространство, равноправно участвовать во всемирной экономической конкуренции, нужен мощный прорыв, осуществить, который могут организации и люди, особой энергетикой, особым пониманием проблемы, со своеобразным набором свойств и качеств. Организации все чаще сталкиваются со сложной и непредсказуемой бизнес-средой, что заставляет руководителей пересматривать принципы и методы управления, отказываясь от прямых указаний в пользу автономии, доверия и саморегулирования.

Современные организации, добивающиеся успеха, отличаются от неуспешных главным образом тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство [6]. И ключевым моментом здесь является осознание и осмысления сущности феномена лидерства.

Проблемы лидерства являются основополагающими для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, предписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других, с другой – это процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей [3]. В то же время, лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей [5; 6]. И уже не вызывает сомнений тот факт, что лидерство - ключевой элемент бизнеса. Лидерство – это ключ, который открывает путь к успеху в бизнесе. Джуран Э. подчеркивал, что новая, нацеленная на качество, организация зависит от лидерства, которое создает внутренние условия успеха.

По мнению Марвина Вайсборда, лидерство – это тот самый механизм, который удерживает все ячейки организации (цели, задачи, структуры, вознаграждения, вспомогательные механизмы и взаимоотношения) в равновесии [4]. Это система взаимоотношений в группе, побуждающая отдельных людей выступать с инициативой и брать на себя ответственность за действия группы и возможные последствия.

По мнению проф. Йосио Кондо важность лидерства нельзя проигнорировать высшим менеджерам и менеджерами среднего звена [1]. Лидерство это возможность вести за собой людей; это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия для достижения цели организации. Это важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий». Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

Лидерство – это не руководство, как часто переводят, хотя лидер и может быть руководителем. Лидерство и руководство – это два разных понятия. Лидерство отличается от руководства, которое предполагает достаточно жесткую и формализованную систему отношений господства – подчинения. Руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство – на том, чтобы люди делали правильные вещи. Лидерство – это искусство получать от людей больше, чем, по их мнению, они могут дать. Лидер – это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Как люди становятся лидерами? С опытом, с возрастом, с образованием или истинный лидер уже рождается таковым? На этот вопрос до сих пор нет однозначного ответа. Но у многих есть некоторые соображения. На наш взгляд, лидер от рождения получает определенные задатки, но это не означает, что этот человек лидером станет. Чтобы стать лидером, необходимо иметь образование, жизненный опыт и профессионализм, а также достичь соответствующего уровня культуры.

По мнению П. Сенге, в современных условиях нужны три типа лидеров:

- лидеры – руководители организации;
- лидеры – менеджеры, которые проводят политику компании на местах;
- лидеры – активисты, среди рядовых сотрудников организации, которые постоянно поддерживают инициативы, психологический климат в организации, сохраняющие ее организационную культуру и ценности [9].

Е. Богардус выделил 4 типа лидерства: автократический (в сильной организации), демократический (представитель интересов группы), исполнительский (в состоянии выполнять какую-либо работу), рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить масштабной группой) [2].

Антонио Менегетти анализируя сущность понятий «менеджер», «бизнесмен», «лидер» выделяет в них существенные отличия. Менеджер – «это тот, кто маневрирует действиями, который в качестве управляющего экономической сферой оперирует объектами, вещами и ситуациями, преобразуя их в деньги». «Бизнесмен – буквально означает «человек дела», «человек для дела», «оператор экономической прибыли». Различие между менеджером и бизнесменом состоит в том, что экономические интересы менеджера не всегда направлены на получение прибыли, а бизнесмен действует только исключительно ради прибыли. «Лидер – это глава, личность – вектор, личность, контролирующая операции и способная синтезировать контекст отношений, это иерарх, вектор многих силовых точек, личность, которая поставив перед собой цель, находит средства и создает коллектив, способный ее достичь». В основе лидерства, безусловно, заложено управление и власть, идеология [8]. Эффективный менеджер не обязательно является эффективным лидером и наоборот. Их основные характеристики находятся как бы в разных измерениях [6; 10]

По мнению А. Менегетти [8], лидер – это оперативный центр множества отношений и функций. Лидер - это тот, кто выстраивает функцию - совершенствует и восстанавливает ее, когда это необходимо. При этом к числу основных функций лидера можно отнести:

1) *Конструктивную функцию*, заключающуюся в выражении интересов общества в конкретной программе. Она

должна быть ориентирована на удовлетворение интересов всех или деятельного большинства общества, притязаний возможно большего числа людей и групп, но при условии, что они не будут ущемлять интересы других слоев общества.

2) *Организационную функцию*, включающую создание кадров и системы управления, сплочение сторонников, планирование политических процессов и действий, практических аспектов политической работы. Лидер формирует аппарат, распределяет в нем обязанности, создает условия для воспитания, выдвижения и назначения руководителей, контролирует и регулирует отношения между ними, ориентирует их на компромисс или на решительное изменение политики и замену руководства и др.

3) *Координационную функцию*, заключающуюся в согласовании действий институтов власти, учреждений, направлений их деятельности. Лидер должен приводить их решения и политический выбор в соответствие с общественным мнением, с принятой в обществе системой ценностей.

4) *Интегративную функцию*, проявляющуюся в сплочении окружения, единомышленников, общества вокруг программы лидера.

Лидерство – многоаспектное социально-экономическое явление. Феномен лидерства проявляется в любых более или менее организованных группах, стремящейся к какой-либо общей для группы цели. Лидерство является функцией социальной среды, персонифицированной в отдельной личности, которой доверяют остальные и которая в наибольшей степени способна решить назревшие задачи, в том числе и в области стратегического и бренд-ориентированного управления организацией [6; 7].

Менегетти А. [8] считал, что для понимания концепции лидера необходимо иметь в виду наличие четкой иерархии внутри гештальта «лидер - окружающая среда», «лидер – группа», которая задает приоритетность интересов:

1) изучение интересов конкретной группы, социального контекста или того, что объединяет нескольких людей;

2) предложение способов удовлетворения существующих интересов, решения имеющихся в социуме проблем;

3) предпринимательское умение извлекать собственную выгоду –экономического, биологического, морального,

интеллектуального характера, разрешая проблему социального контекста.

Современные модели и концепции лидерства переносят основной акцент с вопроса «каким должен быть лидер в той или иной ситуации?» на вопрос о том, как может лидер использовать свою власть и силу, чтобы изменить поведение сотрудников, увеличить их лояльность организационным ценностям и культуре компании и повысить общую эффективность их деятельности [4]. Наиболее ярко это проявляется в современной концепции всеобщего менеджмента на основе качества – концепции TQM, согласно которой эффективный лидер должен создать и донести «правильное» видение и ценности организации до других сотрудников.

Лидерство трансформируется только через деятельность и в социальной системе, является неотъемлемым компонентом группового взаимодействия, основанного на свойствах и навыках, ролевой динамики участников социальных процессов. Лидерство требуется «как метод работы, имеющий целью помочь работникам выполнять их работу наилучшим образом». Это компонент не только неотъемлемый, но и незаменимый. В том плане, что отсутствие его повлечет за собой значительные финансовые потери и потери конкурентоспособности. Иногда говорят, что лидерство можно заменить четкой системой контроля, наказаний и поощрений. Отсутствие лидерства приводит к системе жесткого контроля (контролировать приходится, по крайней мере, чаще), больше времени уходит на постановку задачи, хуже климат в коллективе – происходит потеря ресурсов.

Успех лидерства (лидера) заключается в достижении наивысшего результата его деятельности, приносящего также пользу всем тем, кто на него работает и кого он ведет за собой. Все в мире функционирует благодаря лидерам, они провидение в действии, заставляющее работать даже людей, не наделенных особыми способностями. Достижение лидером высот экономического успеха последовательно определяется технической подготовкой, интенсивной учебной, креативным мышлением.

С точки зрения рационального мышления, управление – это достижение целей компании посредством планирования, организовывания (регламентации), стимулирования, контроля и координации; с точки зрения аттрактивного мыш-

ления, управление – это сама постановка (определение) значимой цели (видения или стратегического видения) и ее достижение посредством усиления сплоченности и лояльности, активизации самомотивации и самоконтроля и взаимного согласования. Первый набор функций характерен для администратора, второй – для лидера, поскольку само лидерство есть способность привлекать и вести за собой людей.

Глобализация, постоянное изменение и стирание межотраслевых границ, интенсивная смена технологий, выдвижение знаний и технологий на первое место среди движущих сил конкуренции, возникновение «общества экономики знаний» и особого типа работников, «работников знаний», – активно обсуждаемые проблемы, с которыми сталкиваются иностранные компании. Касается ли все это российских компаний?

Для российского бизнеса сегодня заканчивается период «саморазвития», основанного на общей позитивной экономической конъюнктуре, и потому назревает потребность в серьезной внутренней перестройке. А это предъявляет новые требования к руководителю компании как к лидеру – он должен стать «создателем видения». Лидер должен уметь быть разным и помнить, что в бизнесе главная цель лидера – получение максимальной прибыли при максимальном удовлетворении потребностей клиента.

На наш взгляд, дальнейшее успешное развитие многих российских компаний требует от их руководителей не только «правильных» действий: анализа рынка, финансового планирования, наведения порядка в организации, но и чего-то большего. В частности, лучшего понимания, ради чего все это нужно, какую компанию руководитель создает и какими настоящими идеями он собирается ее мотивировать. Надеемся, что российские лидеры найдут в себе силы и способности для того, чтобы привести свою организацию или команду к конкурентоспособному уровню. Лидерство сегодня – компонент не только неотъемлемый, но и незаменимый. В заключении следует отметить, тот факт, что чтобы выжить в 21 веке, организациям понадобится новое поколение лидеров – лидеров, а не менеджеров. И только тогда мы можем констатировать, что лидерство – это ключевой элемент или инструмент современной идеологии управления организации.

Источники

1. Адлер Ю.П. Лидерство как механизм постоянного обеспечения/ Ю.П.Адлер, В.В.Липкина. – Режим доступа: <http://www.management.com.ua/ld/ld005.html?print> (дата обращения 21.04.2012)
2. Балынская Н.Р. Основные подходы к определению лидерства в области государственного и муниципального управления // Экономика и политика. 2014. № 2 (3). С. 7-9.
3. Виханский О.С. Менеджмент: учебник. М.: Гардарики, 2003.
4. Дятлов А.Н. Общий менеджмент: концепции и комментарии: учебник. М.: Альпина Бизнес Букс. 2007.
5. Ковалева М.М., Балынская Н.Р. Специфика создания образа власти в средствах массовой информации (на примере Челябинской области) // Вопросы управления. 2014. № 6. С. 31-35.
6. Кузнецова Н.В. Менеджмент и маркетинг: учеб.пособие для студентов специальности «Технология художественной обработки материалов». Магнитогорск: МаГУ. 2010.
7. Кузнецова Н.В., Синицына О.Н. Бренд, брендинг, бренд-менеджмент: к вопросу о роли деятельности в современной организации // Экономика и политика. 2014. № 2 (3). С. 118-122.
8. Менеgetti А. Психология лидера / пер. с итальянского Славянской ассоциации Онтопсихологии. М: ННБФ «Онтопсихология». 2001.
9. Сенге П. «Как научиться изменяться»: интервью с Аланом Вебером // Искусство управления. 2000. Март. С. 6-20.
10. Величко Н.Ю. и др. Современная модель эффективного бизнеса: монография. Новосибирск: Сибпринт. 2012.