Кара М.А., Иванов Д.Р.

Проблемы развития лидерства в организациях РФ

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т.
Трубилина»

(Россия, Краснодар)

doi: 10.18411/lj-01-2021-214

idsp: ljjournal-01-2021-214

Аннотация

В данной статье рассмотрены вопросы совершенствования лидера как инструмента рационального менеджмента предприятием. Рассмотрены особенности совершенствования лидеров в организациях РФ. Выделена модель компетенций лидера-управленца, которая решит проблемы дефицита действительно качественных управленцев. Так как с все большей конкурентностью отечественных организаций с международными корпорациями, организациям РФ необходима конкретная система по качественному становлению лидеров.

Ключевые слова: менеджмент, эффективность, лидерство, руководитель, менеджер, кадровый резерв

Abstract

This article discusses the issues of improving the leader as a tool for rational enterprise management. Features of improvement of leaders in the organizations of the Russian Federation are considered. The model of competence of a leader-Manager is highlighted, which will solve the problem of a shortage of really high-quality managers. Because of the increasing competitiveness of the domestic organizations with international corporations, institutions of the Russian Federation system requires a specific qualitative development of leaders.

Keywords: management, efficiency, leadership, Manager, Manager, personnel reserve

Проблематика становления лидера – это самый актуальный вопрос в какой-либо отрасли социальной, организационной и психологической науки и в самом менеджменте, его практики. Потребность в наилучших качественных управленцах привела к огромному увеличению курсов совершенствования навыков лидера. Многие организации не жалеют миллиарды валюты на обучение своего персонала для последующего развития способностей управленца, лидера у каждого из них [3].

Глобализация, совокупность факторов, тормозящих совершенствование РФ, все более вынуждают изменять подходы системы менеджмента на предприятиях, где центральное звено – это управленец с компетенциями лидера. Личность управленца, его квалификация, принципы, стиль управления, харизма способствуют качеству, темпам, прибыльности предприятия.

Исходя из анализа практического опыта отечественных и зарубежных организаций можно отметить, что в науке еще не разработано конкретного и всеми принятого суждения о лидерстве и способах его развития [4]. Рассматривают зачастую управленческое лидерство, но это не одинаковые понятия.

Однако принято считать, что лидерство подразумевает статус управленца, его положение в социальной среде, которая связана с постоянным выбором правильных решений. Такое определение сформировано Л. Даунтоном. То есть лидерство это роль в обществе, на которой управленец должен ориентировать и организовывать деятельность коллектива или отдельных его участников.

Есть также другое мнение, что лидерством являются неформальные действия. Так как лидер для многих пример деятельности каких-либо групп. Лидер определяется с любых уровней и его принимают последователи.

Второе определение объясняется тем, что в науке выделяют лидерство неформальное и формальное. Формальный лидер – это приоритетно выделенный конкретный человек определенным руководством, данный выбор закрепляется в нормативных документах.

А неформальный лидер – это лицо, которое способно и готово осуществлять управленческую деятельность, то есть быть лидером. Данное понятие основывается на авторитетном мнении, которое приобретается в следствии определенных личных качеств человека [7].

Также в отечественных организациях наблюдаются факторы (рисунок 1), сдерживающие становление лидеров:

Рисунок 1 – Основные негативные факторы в организациях

- 1) преобладание личных взаимоотношений между персоналом;
- 2) копирование нижним менеджментом стиль управления верхних уровней;

- 3) авторитарные стили лидерства в организациях;
- 4) отсутствие желания работать в командах;
- 5) отсутствие четкого делегирования обязанностей;
- 6) плохие знания в управлении человеческими ресурсами [5].

Для сокращения затрат на бесцельное вкладывание средств в развитие сотрудников, необходимо разработать модель, состоящую из совокупности компетенций и индикаторов, которые показывали бы достигнута какая-либо компетенция управленцем или нет [2]. Однако эксперты Ассоциации классических университетов РФ уже сформировали данную модель. При ее разработке, упор был на методы и ряд требований конкурса лидеров «Лидеры России». Поэтому рассмотрим подробнее данную модель [1].

Данная модель подразумевает несколько важнейших элементов:

1. Лидерство, которое определяет направления, конкретно отличает цели и методы их выполнения. Способно вызывать мотивацию и направлять деятельность, направленную на достижение результатов. И это способность быть ответственным за работу всей команды или же всего персонала [8].
2. Критический и системный процесс мышления. То есть виденье мира, как систему совокупности процессов и элементов. А также объективные обоснования полученных знаний.
3. Коммуникативность и навык влияния. Это необходимо для ведения переговоров с контрагентами, подчиненными и др.
4. Чувство социальной ответственности. Осознание значения своей деятельности для человечества. Забота о последствиях своей работы.
5. Творчество. Принимать все новое, использовать креативные методы достижения планов.
6. Кооперирование. Работа с другими коллегами-управленцами и в огромным партнерском окружении.
7. Контролирование жизненного цикла производимого продукта. То есть определение перспективных направлений для осуществляемой продукции, планирование, работа над проблемами в процессе производства.

Актуальность вопроса развития лидерства подтверждается тем, что в конкурсе 2019-2020 гг. «Лидеры России» по одной лишь отрасли «Наука» были зарегистрированы 22273 чел., в том числе кандидаты наук 4992 чел., доктора наук – 584 чел [6].

Таким образом выше рассмотренная модель формирования лидеров способствует формированию новых наилучших управленцев, обеспечению менеджеров необходимыми компетенциями, что приведет к росту их конкурентоспособности и производительности. Что необходимо нынешним предприятиям и организациям, тратящим миллиарды на поиски персонала, их обучение, становление их в качестве лидеров своих предприятий. Так как отечественные предприятия все больше сталкиваются и зарубежными корпорациями как на собственном, так и на международном рынке. Однако у данных корпораций очень развит менеджмент, у них достаточно практического опыта в становлении лидеров.

1. Беспалько В.А., Базык Е.Ф., Иванова И.Г. УПРАВЛЕНИЕ ОФИСОМ учебное пособие / В. А. Беспалько, Е. Ф. Базык, И. Г. Иванова; Авт. некоммерческая орг. высш. проф. образования

- Центросоюза Российской Федерации «Российский ун-т кооп.», Краснодарский кооп. ин-т. Краснодар, 2011.
2. Гонина О.О. Психические состояния и свойства личности. Монография. Тверь: ООО «Психолого-педагогическая академия», 2018. -113 с.
 3. Зуйко В.А. Некоторые аспекты теории лидерства // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 5 (21). С. 804-807.
 4. Иванова И.Г. МЕНЕДЖМЕНТ учебное пособие / Иванова И. Г., Беспалько В. А., Кушнир Д. Д.; Автономная некоммерческая организация высш. проф. образования Центросоюза Российской Федерации «Российский ун-т кооп.», Краснодарский кооп. ин-т (фил.). Краснодар, 2011.
 5. Ильченко С.В. Содержание модели компетенций руководителя образовательного учреждения. В сборнике: Традиции и новации в профессиональной подготовке и деятельности педагога. Сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 46-51.
 6. Лепейко Т.И., Гаваагийн Б. Генезис теорий лидерства // Бизнес информ. 2016. № 12 (467). С. 254-259.
 7. Радюк О.М., Басинская И.В., Нехвядович И.Г. Теория лидерских качеств и пятифакторная модель личности // Современные евразийские исследования. 2016. № 4. С. 108-112.
 8. Трубилин А.И., Толмачев А.В., Иванова И.Г. ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА. Учебник / Краснодар, 2016.

Лымарева О.А., Такахо Б.Р.

Совершенствование кадровой политики современного предприятия

*Кубанский государственный университет
(Россия, Краснодар)*

doi: 10.18411/lj-01-2021-215

idsp: ljjournal-01-2021-215

Аннотация

В статье приведены понятия кадровой политики предприятия, рассмотрены аспекты оценки эффективности управления персоналом на предприятии, этапы и особенности формирования современной кадровой политики организации, даны рекомендации по совершенствованию кадровой политики предприятия.

Ключевые слова: кадровая политика, управление персоналом, разработка кадровой политики, формирование кадровой политики, совершенствование кадровой политики.

Abstract

The article presents the concepts of personnel policy of the enterprise, considers aspects of evaluating the effectiveness of personnel management at the enterprise, stages and features of the formation of modern personnel policy of the organization, and gives recommendations for improving the personnel policy of the enterprise.

Keywords: personnel policy, personnel management, development of personnel policy, formation of personnel policy, improvement of personnel policy.

Управление персоналом на предприятии – это не разрозненные мероприятия, связанные с использованием рабочей силы, а определенная политика, построенная на определенной философии отношения к человеку [1]. Формирование и реализация целей хозяйственной деятельности предприятий происходит посредством управления персоналом. Управление же персоналом осуществляется с помощью кадровой политики организации.

Кадровой политикой предприятия называют совокупность мероприятий, а также систему ключевых принципов и методов, оказывающих воздействие на работников и осуществляемых руководством организации. Кадровая политика представляет собой отражение стратегической модели поведения предприятия в работе с кадрами [6].