Определение целей и задач менеджмента предполагает выполнение следующих управленческих функций:

1. планирование;
2. организация;
3. координация;
4. мотивация;
5. принятие решений;
6. руководства;
7. учет и анализ;
8. контроль.

Функции менеджмента конкретизируются и уточняются в зависимости:

- от размеров организации;
- от отраслевой принадлежности;
- от степени специализации;
- от наличия социальной инфраструктуры;
- от формы собственности
- и т. д.

Современный менеджмент, по сравнению с традиционным, является более сложным. Современный менеджмент включает в себя более широкий набор функций.

От того, насколько грамотно выбрана цель, насколько четко она сформулирована зависит успех деятельности любой системы.

Значимость грамотной постановки цели имеет важное значение в менеджменте, поскольку в организации должны приниматься только такие решения, которые способствовали бы выполнению определенных целей.

Значение грамотной постановки целей и задач является одним из основных составляющих успеха деятельности любой организации.

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмента. - СПб.: Питер, 2003. - 511с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: Учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов - М: Экономист. - 2006. - 670 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента // М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело. - 2007. - 665 с.
4. Эскиев М.А. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ФГУ Science. 2017. № 1 (9). С. 60-62.
5. Эскиев М.А. РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12 (59). С. 1293-1294.

Эскиев М.А.

Значение и роль лидерства в менеджменте

*ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»
(Россия, Грозный)*

doi:10.18411/lj-06-2018-37

idsp: 000001:lj-06-2018-37

Аннотация

Грамотное управление является основой достижения успеха организации. От того, насколько умело и грамотно руководитель использует ресурсы, какие решения принимает, зависит эффективность деятельности его менеджмента. В современном менеджменте важную роль отводят лидерским качествам управленца.

Сложность определения и составления одинаковой методологии лидерства означает, что одни лидерские качества, которые помогают личности в одних случаях не всегда эффективны в других.

Все управленческие решения вызывают изменения. Менеджмент это умение справиться с проблемами, которые возникают при этих изменениях. Решения, которые принимают руководители для решения проблемы влекут за собой новые изменения.

Очень важно роль инновационного подхода к принятию решений. Соответственно возрастает значение умения лидера принимать грамотные управленческие решения. Наличие в организации руководителя с лидерскими качествами

Развитие менеджмента предполагает появление новых терминов, которые отличают руководителей высшего звена от руководителей более низких звеньев. Так появились термины – менеджер, топ-менеджер и лидер.

Лидер выделяется из группы благодаря его личностным качествам, присущим только ему, благодаря определенным результатам и достижениям, которые признает группа.

Лидер обладает определенным набором компетенции, которые выводят его видение и управление на высокий уровень, что дает ему конкурентные преимущества.

Также следует отметить, что лидерство одновременно может рассматриваться как процесс, который помогает решать определенные проблемы и задачи группы.

Первые признаки лидерства наблюдаются в животном мире. Для социальных животных характерно выделение из общей среды лидера (вожака), функцией которого становится поддержание внутренней иерархии при собственном доминирующем положении. Вождь получает преимущества — приоритетный доступ к ресурсам, но одновременно и несёт бремя неудобств, в первую очередь связанных с защитой своего статуса[2]

История лидерства уходит в античные времена, когда такие мыслители как Платон

Лидерство в менеджменте имеет важное значение. Некоторые авторы приводят примеры успеха отдельных лидеров, приводятся их отличительные качества, благодаря которым они достигли успеха.

У каждого руководителя свой стиль управления, каждый обладает разными качествами и разными условиями организации управленческой деятельности:

Авторитарный стиль — решения принимает лидер, власть сильно централизована. От подчинённых не требуется инициатива, только беспрекословное исполнение[3].

Демократический стиль — в принятии решений участвует всё сообщество. Такое лидерство также называют распределённым.

Либеральный стиль — лидер свободно делегирует полномочия на нижестоящие уровни. Такой тип лидерства способствует повышению креативности и инициативности подчинённых.

Нарциссический стиль — лидер игнорирует интересы группы в пользу личного. Однако этот стиль не обязательно будет деструктивным, хотя обычно подобным лидерам присущи высокомерие и агрессивность[2].

Токсический стиль — использование лидерства таким образом, что управляемая группа оказывается в худшем положении, чем ранее[5].

Ориентированность на результат — характеризуется следованием определённому набору шагов, которые должны привести к заданной цели в заданный срок[4].

Ориентированность на отношения — противоположность ориентированности на результат. Вместо выполнения задачи лидер стремится к улучшению взаимоотношений внутри управляемой группы в ущерб остальным целям

Все эти стили не считаются эффективными по причине наличия недостатков в каждом из них, поэтому адаптивный – самый приоритетный стиль лидерства, который реалистичнее всех других и направлен на конкретную ситуацию и самих подчинённых. Но все проявления лидерства выливаются в определенные стереотипы, также имеющие свои преимущества и недостатки.

Различают также: формальное и неформальное лидерство (в зависимости от того, осуществляется ли влияние с позиции занимаемой должности или при помощи своих способностей, умения или других ресурсов; лидерство по популярности и по способности)

Ранние западные теории

Поиски качеств, присущих лидерам, продолжаются в течение многих веков. Вопросами о том, что отличает лидеров от обычных людей, задавались философы от Платона до Плутарха, тем самым отмечая что лидерство проистекает из индивидуальных особенностей человека.

В XIX веке к исследованию лидерства обратилось множество авторов, противопоставлявших лидера и толпу, рабов и пытавшихся найти этому объяснение. Одну из наиболее влиятельных теорий сформулировал Фрэнсис Гальтон, считавший лидерство проявлением природного, наследственного таланта. Сесиль Родс, в свою очередь, считал, что лидера можно воспитать из одарённого человека через соответствующее обучение. Для практической поддержки своей теории Родс в 1902 году учредил стипендию, позволяющую студентам, имеющим лидерские наклонности, обучаться в Оксфордском университете[4].

Теории середины XX века

В конце 1940-х — начале 1950-х годов многочисленные оценки ранее выдвинутых теорий[3] привели к выводу о необходимости нового подхода к проблеме лидерства. В первую очередь, не находило объяснение то, что качества, в одних ситуациях делавшие людей лидерами, в других для лидерства не требовались. Новые теории отошли от индивидуальных качеств лидеров и сместились в сторону поведения, которое способствовало занятию лидирующего положения. Подобный подход оставался доминирующим в психологии лидерства следующие несколько десятилетий.

Существует множество трудов о том, каким должен быть руководитель, много книг посвященных лидерству. Менеджер должен уметь объединять специалистов, направив их на достижение определенной цели. Менеджер должен создать команду для достижения определенной цели, которая и без контроля руководителя эффективно справлялась бы со своими задачами. «Он оценивает собственную деятельность по результатам работы своей команды, определяя, насколько успешно его подчиненные вместе и по отдельности решают поставленные перед ними задачи и насколько эффективно помогает им в этом он сам»[1]

Менеджер - это, прежде всего тот, кто направляет коллектив для достижения цели организации. От грамотного управления зависит успех организации, поэтому роли менеджера в организации заслуженно уделяется большое значение и внимание.

Не все менеджеры играют одинаковую роль в организации, так как задачи и функции у менеджеров не одинаковы. Главной функцией руководителя является принятие управленческого решения. Только менеджер имеет право принимать управленческие решения. Соответственно, ответственность за принятые решения несет менеджер. Поэтому менеджер должен не только принимать решения, он должен оценивать все последствия принятого им решения. Основной задачей менеджера является успешное развитие и эффективное функционирование организации.

Одной из важнейших задач эффективной работы управленца является умение подбора, мотивации и контроля персонала. Умение проводить грамотную кадровую политику также является важным качеством менеджера. Для грамотного управления организацией необходимо наладить кадровую политику в организации.

Роли руководителя в организации, как ранее и было отмечено, заслуженно уделяется много внимания, ведь от грамотного управления зависит эффективное развитие организации.

Лидерство играет важную роль в деятельности менеджера. Менеджер оказывает свое целенаправленное влияние на поведение отдельных лиц и групп. Личностные качества лидера помогают улучшить систему управления группой.

1. Котлер Ф. Маркетинг менеджмента. - СПб.: Питер, 2003. - 511с.
2. Виханский О.С. Менеджмент: Учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов - М: Экономист. - 2006. - 670 с.
3. Мескон М. Основы менеджмента // М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Дело. - 2007. - 665 с.
4. Эскиев М.А. МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИСКУССТВО УПРАВЛЕНИЯ ФГУ Science. 2017. № 1 (9). С. 60-62.
5. Эскиев М.А. РОЛЬ МЕНЕДЖЕРА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 12 (59). С. 1293-1294.