Дудаев Г., Маликова Е.В.
*Чеченский государственный университет
Грозный, Россия*

doi: 10.18411/lj2015-11-s-07

Лидерство как основа формирования будущего руководителя

Руководитель – это лицо, на которое возложены функции принятия решений по вопросам деятельности фирмы, управления коллективом, обеспечения эффективного труда работников фирмы. В целом процесс управления можно представить совокупностью взаимосвязанных последовательных функций: целеполагание, планирование, мотивация, организация, контроль и ряд других. Руководитель, несомненно, должен совершенствовать свои знания и умения в данном вопросе, осваивать приемы и методы позволяющие выполнять свои функции наиболее эффективно. Но как показывает практика, действительно воздействовать на людей для достижения организационных целей, позволяет использование статуса лидера. Лидерство представляет собой тот вид деятельности, который нитью проходит сквозь весь процесс управления и позволяет эффективно выполнять все функции руководителя. «Качество деятельности политической элиты страны зависит от того, насколько компетентными окажутся будущие специалисты государственного управления» [1, С. 424].

Тема лидерства актуальна в наши дни во многих сферах жизни, но получила свое начало достаточно давно. Сладкевич и Чернявский определяют лидерство как тип управленческого взаимодействия (между лидером и его последователем), основанный на наиболее эффективном для той или иной ситуации сочетании различных источников власти направленный на побуждение

людей к достижению общих целей [3]. Другое определение, лидерство – это процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство преимущественно строится на отношениях типа «лидер – последователи», а не «начальник – подчиненный» [2]. Таким образом, лидерство можно рассматривать как качество руководителя, характеризующее степень влияния и воздействия на коллектив для достижения общих целей организации. В зависимости от степени этого влияния, руководитель может быть лидером в большей или меньшей степени, что порождает понятия формального и неформального лидерства.

Формальный лидер осуществляет влияние силой должности, то есть имеет статус лидера официально. Выдвижение человека в формальные лидеры может быть вызвано множеством различных обстоятельств и такой лидер может не обладать необходимыми профессиональными, организационными и личностными характеристиками. Неформальный лидер «избран» коллективом в силу своих личностных качеств, которые позволяют ему организовывать своих последователей, убеждать, вызывать доверие. Неформальный лидер, в большинстве случаев, возникает в любой организации людей. В случае, когда в коллективе присутствует неформальный лидер, формальному лидеру, т.е. руководителю, необходимо не вступать в соперничество с ним, а учитывать эту ситуацию и использовать влияние неформального лидера на коллектив в своих интересах. Достаточно нечастой, но положительной ситуацией можно считать ситуацию совмещения формального и неформального лидера в одном лице.

В литературных источниках выделяют три основных подхода к проблеме лидерства: личностный, поведенческий, ситуационный.

Основатели личностного подхода предприняли изучение лидерства на систематической основе в 1930-50 гг. Эти исследования основывались на теории, что лучшие руководители обладают определенным общим для всех, достаточно устойчивым набором качеств. В результате многочисленных исследований так и не был обнаружен единый набор характеристик,

отличающих лидера. В разных ситуациях набор личных качеств был различен, что выступает аргументом в пользу ситуационного подхода, который будет рассмотрен далее. Одними из приверженцев этого подхода были Ральф Стогдилл и Ричард Манн. Они пытались сгруппировать лидерские качества, выявленные ранее другими исследователями этого подхода. Так, Стогдилл пришел к выводу, что в основном пять качеств характеризуют лидера: ум или интеллектуальные способности; господство или преобладание над другими; уверенность в себе; активность и энергичность; знание дела [3].

В ходе долгих исследований Стогдилл убедился, что наличие этих пяти качеств у человека не гарантирует ему позиции лидера в коллективе. Такая же участь постигла Манна.

Интересным представляется результат, полученный известным американским консультантом Уорреном Беннисом, который исследовал 90 успешных лидеров, в результате чего выделил 4 группы лидерских качеств:

1) управление вниманием, или способность так представить сущность результата или исхода, цели или направления движения (действий), чтобы это было привлекательным для последователей;

2) управление значением, или способность так передать значение созданного образа, идеи или видения, чтобы они были поняты и приняты последователями;

3) управление доверием, или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных.

Последующие исследования привели к появлению других четырех групп лидерских качеств, таких как: физиологические, психологические (эмоциональные), умственные (интеллектуальные) и личностные деловые.

К физиологическим относят такие качества человека как вес, рост, фигура, состояние здоровья, энергичность, активность, представительный внешний вид и т.п. Однако, история показывает, что нет прямой связи между наличием этих

качеств и лидерством. Напротив, примеры Ленина, Наполеона и других подтверждают, что физиологические качества не влияют на влияние индивидов и физически недостаточно крупные люди могут становиться явными лидерами.

Психологические (эмоциональные) качества проявляются на практике главным образом через характер человека. Изучение взаимосвязи таких качеств и лидерства привело к достаточно длинному и неограниченному списку этих качеств. Исследование умственных (интеллектуальных) качеств показало, что уровень этих качеств у лидеров выше, чем у не лидеров. Однако, последующие исследования так и не показали прямой связи между интеллектуальными качествами и лидерством. Личностные деловые качества в большей мере являются приобретенными с опытом, в ходе выполнения своих рабочих обязанностей и функций. Их значимость для лидера несомненна, но нет доказательств, что их наличие обеспечивает позицию эффективного лидера. «Известно, что у каждого руководителя есть свой индивидуальный стиль управления и способы реализации поставленных целей...» [5, С. 2761].

Таким образом, личностный подход к теории лидерства страдает рядом недостатков и несет мало пользы практике, но он послужил толчком к появлению новых подходов к вопросу лидерства. После разочарования в подходе к лидерству с позиции личных качеств, внимание ученых было обращено на поведение руководителя. Было выдвинуто предположение, что эффективный руководитель обладает набором образцов привычной манеры поведения по отношению к своим подчиненным. Эта версия стала основой поведенческого подхода к изучению лидерства.

Список используемых источников информации

1. Ярычев Н.У., Дудаев Г.С-Х. Структура и содержание управленческой компетенции будущего специалиста государственного управления // Фундаментальные исследования. – № 11. – 2014. – С. 424.
2. Большаков А.С. Менеджмент: Учебное пособие / А.С. Большаков. – СПб.: Изд-во «Питер», 2000. – 160 с.
3. Мельников О.Н. Подходы к изучению лидерства и лидерских качеств / О.Н. Мельников, В.Г.Ларионов // Российское предпринимательство. – 2001. – Вып. 5. – С.17-21.
4. Сладкевич В.П. Современный менеджмент (в схемах): Опорный конспект лекций. – 3-е изд., стереотип. / В.П. Сладкевич, А.Д. Чернявский – Киев: МАУП, 2003. – 152с.
5. Дудаев Г.С-Х. Фундаментальные исследования. – № 9-12. – 2014. – С. 2761.