

УДК 316.7

ЛИДЕРСТВО: ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ОСОБЕННОСТИ

Забусова П.А.

магистрант,

Сочинский государственный университет,

Сочи, Россия

Салова Т.Л.

кандидат технических наук, доцент,

кафедра информационных технологий и математики,

Сочинский государственный университет,

Сочи, Россия

Аннотация

Каждый наделенный властью человек стремится правильно ей пользоваться для получения максимальной эффективности. Достижение этой цели требует обладания качествами настоящего лидера, а также умения выбрать наиболее подходящий стиль управления коллективом, характерный для конкретной сферы деятельности, в той или иной ситуации. В статье раскрываются понятия «лидерство» и «лидер», определяются их основные черты и особенности; рассматриваются принципиальные отличия лидера от руководителя, качества, присущие лидеру, а также основные стили управления коллективом; приводятся примеры существующих рекомендаций для развития у человека лидерских способностей.

Ключевые слова: лидерство, лидер, руководитель, управление, стили управления, лидерские качества, власть.

LEADERSHIP: MAIN TRAITS AND FEATURES

Zabusova P.A.

undergraduate,

Sochi State University,

Sochi, Russia

Salova T.L.

candidate of Technical Sciences, an associate professor,

Department of Information Technologies and Mathematics,

Sochi State University,

Sochi, Russia

Annotation

Every person with power strives to use it correctly in order to achieve maximum efficiency. Achieving this goal requires having the qualities of a true leader, as well as the ability to choose the most appropriate team management style, characteristic of a particular field of activity, in a given situation. The article reveals the concepts of "leadership" and "leader", defines their main features and peculiarities; examines the fundamental differences between a leader and a leader, the qualities inherent in a leader, as well as the main management styles; provides examples of existing recommendations for the development of human leadership abilities.

Key words: leadership, leader, manager, management, management styles, leadership qualities, power.

Введение. Феномен лидерства во все времена был актуален и по сей день привлекает внимание социологов, психологов, и других специалистов своей исключительной значимостью для современного общества [2], что вполне объяснимо: от действий лидеров, руководителей, менеджеров напрямую зависит процесс управления различными социальными структурами – от малых групп и предприятий до целых государств. Поскольку лидерство осуществляется не только в конкретной социальной организации, но и в определенной сфере деятельности, то можно говорить, что существуют разные профессиональные

области лидерства, имеющие свою специфику (спорт, политика, бизнес, наука, образование, культура, армия и т.д.) [6].

Цель исследования заключается в определении понятий «лидерство» и «лидер», выявлении их основных черт и особенностей.

К задачам исследования можно отнести следующие:

- определение качеств, присущих лидеру;
- выявление принципиальных отличий лидера от руководителя;
- сравнительный анализ основных стилей управления коллективом и рассмотрение примеров существующих рекомендаций для развития у человека лидерских способностей.

Основные результаты и обсуждение. Лидерство представляет собой способность определенного человека эффективно воздействовать на поведение других людей с целью достижения конкретного результата. Психологи понятие «лидерство» трактуют также как процесс поощрения людей и оказания им помощи в достижении поставленных целей. Согласно американским ученым Г. Кунцу и С. О’Доннелу [7], лидерство – это процесс оказания влияния на людей таким образом, чтобы они с энтузиазмом стремились к достижению общей, групповой цели.

Лидер, в свою очередь, является лицом, которое может воздействовать на других в целях интеграции совместной деятельности для удовлетворения интересов общества [11]. Таким образом, основная черта лидера заключается в умении сплотить коллектив, используя при этом различные психологические приемы воздействия на членов группы.

Понятие лидера часто отождествляется с понятием руководителя. Например, лидером компании является её директор, лидером класса – староста, а лидером страны – президент. В некоторых ситуациях эти роли, действительно, играет один и тот же человек, однако не всегда. Руководителем является назначенное лицо, за которым обычно следуют по предписанию, тогда как на мнение лидера полагаются добровольно. За лидером следуют не потому, что он

наделен формальной властью или полномочиями, а потому, что ему доверяют, его уважают [2]. И, если руководитель будет являться лидером для своего сообщества, это, безусловно, приведет его к успеху. Главным при этом является то, насколько производительно, качественно и стабильно будет работать группа и будут достигаться стоящие перед ней цели [5].

Отличительные черты лидера и руководителя выделил советский и российский философ и психолог Б. Парыгин [6]. По его мнению, во-первых, руководитель представляет официальные отношения в группе как социальной организации, лидер же осуществляет регулирование межличностных отношений в группе. Во-вторых, руководство представляет собой элемент макросреды и характерен для более крупных социальных систем, лидерство же существует в основном в условиях микросреды, малых групп. В-третьих, руководитель сообщества назначается формально, вышестоящими структурами, в то время как лидер возникает стихийно, в результате взаимодействия членов группы. Следующая отличительная черта – стабильность: существование руководителя по большей части не зависит от мнения о нем группы, лидер же более подвержен влиянию общего настроения коллектива. И, наконец, руководство обеспечивается определенной системой санкций к подчиненным, что не характерно для понятия лидерства.

Таким образом, лидер – это не должность, а скорее, статус. Это человек, который обладает определенными качествами и умеет правильно их использовать для достижения эффективного координирования действий сотрудников. Именно наличие этих особых качеств и отличает лидера от других видов управленцев. Хорошо чувствуя, что для группы людей важно, лидер зажигает стремлением к лучшему большие массы людей, многие из которых его даже никогда и не видели, не говоря уже о том, чтобы он каждого из них знал лично [5].

Часть качеств, присущих лидеру, человек получает с рождения, чего нельзя отрицать: кто-то уже с детства, например, более коммуникабелен, кто-то менее

уверен в себе и т.д. При этом, конечно, большое количество качеств лидера люди получают в течение личностного роста, то есть приобретают со временем, с опытом, в результате достижения каких-то целей, столкновения с различными жизненными ситуациями.

Существует устоявшееся мнение, что лидер – это, непременно, авторитарный человек, хотя на самом деле он умело совмещает в себе как авторитарные черты, так и демократические. Главное, чего не потерпит лидер, – это анархии в поведении [11].

Исследователи явления лидерства отмечают наличие способности у лидера принимать решения в экстремальных ситуациях. Важно то, что лидер не только находит решение, но и знает, как его достичь, как эффективно распорядиться временем и человеческими ресурсами. Однако, как отмечает психолог Джон Фэйворс, анализ изучения лидерства в реальных группах показал, что зачастую в лидеры выбивается человек, который и не обладает указанными характеристиками; в то же время человек, которому присущи эти черты, не обязательно станет лидером [11]. Таким образом, можно заключить, что характер – это не главная составляющая лидерства.

Подобное открытие привело исследователей к формированию нового подхода изучения лидерства. Так, новая теория гласила, что лидером может стать такой индивид, который, обладая определённым набором качеств, в какой-либо ситуации может принять на себя ответственность за принятие решения. Однако важно понимать, что индивид, являющийся лидером для одного сообщества, вовсе не обязательно будет таковым для другого. Это объяснимо тем, что у другой группы могут быть иные ценности, ожидания и требования. Ключевым понятием, характеризующим успешное лидерство, становится «эффективность». Оно, по сути, обобщает качества и навыки лидеров, способные привести к наилучшему результату, продвинуть руководимую организацию к новым вершинам [6].

Итак, рассмотрим основные качества, которыми обычно обладают лидеры. Такие люди способны проанализировать и увидеть не только конечную цель, но и объективные, разумные для сотрудников и компании пути ее достижения. Также лидеры обладают достаточно развитым эмоциональным интеллектом, что делает их способными создавать подходящую атмосферу для эффективной работы всей своей команды; организаторскими способностями и навыками коммуникации, позволяющими лидеру не только взаимодействовать с членами коллектива, но и активно общаться с потенциальными партнерами и клиентами. Кроме того, лидер всегда должен уметь ответить за себя, принятые им решения и, что самое главное, за весь коллектив. И, наконец, одно из самых важных качеств лидера – это способность мотивировать окружающих. Продуктивность и эффективность работы в организации зависит в первую очередь от сотрудников. В процессе исполнения административных и координационных обязанностей лидер всегда должен внимательно следить за тремя составляющими: кадрами, финансами и планированием [8]. Задача лидера – показать на своем примере и удачно мотивировать команду так, чтобы сотрудники «горели» работой. Что касается способов мотивации, они могут быть разными: денежное вознаграждение, продвижение по карьерной лестнице и т. д.

Изучая явление лидерства, необходимо понимать, что лидер всегда находится в тесной взаимосвязи со своим коллективом, всегда выступает как элемент групповой структуры. При этом мера влияния лидера на группу не является величиной постоянной: при одних обстоятельствах лидерские возможности могут возрастать, а при других, наоборот, снижаться [2]. Только попав в свое общество, лидер получит необходимое условие для ведения других людей за собой – доверие со стороны коллектива.

В научной литературе выделяют множество типов лидеров или стилей управления коллективом. Стиль лидерства – характеристика многофакторная, включающая в себя не только инструменты воздействия лидера на группу, но и иные методы и особенности поведения руководителя, такие как целеполагание и

осознание стратегии; ценностные и мотивационные ориентации лидера, его этические установки; принятие управленческих решений на основе уровня осознанности понятий «эффективность» и «результативность»; уровень профессиональной квалификации; степень выраженности общих и управленческих компетенций [4].

Авторитарный лидер – характеризуется более жестким поведением: контролем выполнения работы, мотивацией через санкции, отсутствием свободы действий в рамках выполнения задач. У таких лидеров все должно быть по регламенту. Они не советуются с сотрудниками и не стремятся поддерживать теплую атмосферу в коллективе. Здесь важно отметить, что понятие «лидер» и «авторитарный стиль управления» не совсем сочетаются друг с другом, поскольку истинный лидер – это человек, который, в первую очередь, сотрудничает с членами команды, а не угнетает их. Именно поэтому такой стиль уместен лишь в некоторых случаях-исключениях и только как вынужденная мера.

Лидер-демократ обычно работает наравне с сотрудниками, совместно обсуждая различные пути решения проблем и выполняя поставленные задачи. Каждый может быть услышан и способен повлиять на ход работы [1]. Вся ответственность также – коллегиальная.

Либеральный стиль управления типичен для лидеров в IT-сфере. Такой руководитель является для своих подчиненных защитником их свобод и прав, а также всегда выступает источником нужной информации. При подобном стиле управления скорость работы над задачами может варьироваться: в каких-то случаях задачи будут выполняться быстро, в других скорость замедлится, потому что сотрудники будут больше дискутировать, выбирать и пробовать пути решения.

Лидеры-трансформаторы осознают важность креатива, поощряют нестандартное мышление, часто вдохновляют сотрудников на эксперименты. С

одной стороны, могут помочь и вести за собой людей, однако также зачастую требуют достаточно большой производительности от коллег.

Лидер-наставник по большей части самостоятельно организует процесс работы коллектива и компании, определяет задачи и функции сотрудников. Однако делает это мягко и старается подкрепить свою точку зрения. Он помогает отстающим, обучает, мотивирует людей и может связать личные цели и стремления сотрудников со стратегическими интересами бизнеса.

Аффилиативный лидер в первую очередь старается наладить взаимоотношения в команде и создать идеальный рабочий климат через обратную связь. Он мотивирует, легко решает конфликтные ситуации и развивает внутри коллектива чувство сплоченности.

Понимание психологии стилей лидерства подчеркивает важность адаптивности, коммуникации и эмоционального интеллекта для эффективного лидерства [11].

В целом, руководителей можно разделить на две группы: лидеры, которые обычно выбирают для себя единственный подходящий стиль управления, и ситуативные лидеры – люди, которые готовы варьировать стратегию своего управления в зависимости от конкретной ситуации. Сравнивая описанные стили, стоит отметить, что, согласно одной из основных теорий лидерства, теории «случая», не существует наилучшего стиля лидерства, пригодного при всех обстоятельствах. Чей-то даже самый удачный опыт в какой-то области может себя не оправдать в другой области, при ином лидере [9]. Таким образом, у любого типа лидерского поведения есть свои достоинства и недостатки. Следует учитывать особенности как среды, так и последователей. Лидер должен быть способен и готов действовать по обстановке.

Лидерство признано одним из эффективнейших способов реализации власти в обществе. Компания без лидера равносильна группе людей, блуждающих ночью в лесу без фонаря, компаса и карты [3]. Чтобы стать

лидером, необходимо развить в себе умение в нужное время в нужном месте принимать решения в нестандартных ситуациях.

Развитие лидерских качеств – достаточно сложный процесс, требующий большой работы над собой, ведь образцовым лидером не становятся за месяц, нужно время и много практики. Чтобы сохранять свои позиции в обществе, лидеру следует постоянно развиваться и совершенствоваться, он должен уметь правильно пользоваться своими сильными сторонами и скрывать слабые [1]. Современные педагоги, психологи, философы высказывают убеждение, что лидерству можно и должно учиться, а лидерские умения и навыки возможно развивать как самостоятельно, так и в учебных заведениях или на специальных курсах. Важно постигать науку лидерства и в теории, и на практике [6].

Обычно выделяют несколько наиболее эффективных рекомендаций для развития у человека лидерских способностей. Среди них, такие как:

- наблюдение за другими успешными и опытными лидерами;
- развитие уверенности в себе, вежливости, внимательности и чувства тактичности по отношению к другим людям, своего эмоционального интеллекта;
- выход из так называемой зоны комфорта – проба чего-то нового, непривычного, колеблющего собственную уверенность и ощущение спокойствия и полного контроля над ситуацией.

Заключение. Итак, лидер способствует появлению у людей желания сделать что-то большее, чем привычно, и оценивать лидерство следует по тому, насколько эффективно он это делает – при минимальных затратах ресурсов, обеспечивая максимальный эффект [9]. Лидером не рождаются, а становятся, усиленно работая над собой. Человек, признанный другими людьми лидером, может оказывать на них огромное воздействие и достигать таких высот в управлении, на которые не способен даже самый высокопоставленный начальник, не обладающий лидерским потенциалом [4]. При должном старании и правильном подходе к делу у любого руководителя есть возможность стать настоящим лидером.

Библиографический список

1. Агафонова А. Ю. Какой стиль лидерства является наилучшим, и какими качествами должен обладать настоящий лидер? // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 2 (116). С. 182-186.
2. Александрова Я.Е. Лидерство как социально-психологический феномен. Виды лидерства // Научные открытия 2023: Материалы XL-ой Международной очно-заочной научно-практической конференции. – Москва: НИЦ «Империя», 2023. – С. 117-119.
3. Гамеляк А. В., Тимошко Г. В. Вербальная коммуникабельность как качество лидера // Язык и культура: Сборник научных трудов III Республиканской очно-заочной научной конференции. – Макеевка: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры», 2017. – С. 305-309.
4. Комаров В. В. Организационное лидерство: подходы к определению и классификации стилей лидерства // Лидерство и менеджмент. 2022. Т. 9. № 2. С. 439-460.
5. Ксенофонтова Е. Г. Лидерство как стремление, или исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Социология. Политология. 2016. Т. 16. № 2. С. 142-147.
6. Кудряшова Е. В. Лидер и лидерство: введение в философию лидерства // Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова. – Архангельск, 2022.
7. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций.: пер. с англ. /Кунц Г., О'Доннел С.; общ. ред. и авт. предисл. Гвишиани Д. М. М.: Прогресс. Т. 1. 1981.

8. Моисеева О. А. Подходы к формированию лидерских качеств в системе внутрикорпоративного обучения «Лидеры учат лидеров» // Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания. – Москва, 2020. – С. 91-94.

9. Рейханова И. В., Сафонова С. Г., Ягудин А. Д. Управление и лидерство: концептуальные основы и сравнительный анализ теорий // СУРСКИЙ ВЕСТНИК. 2021. № 2 (14). С. 88-91.

10. Суханова Е. Ю., Соболева М. Д. Изучение менеджмента и лидерства: психология стилей лидерства // Поколение будущего: взгляд молодых ученых-2023: Сборник научных статей 12-й Международной молодежной научной конференции. В 4-х томах. – Курск: Курская региональная общественная организация Общероссийской общественной организации «Вольное экономическое общество России», Северо-Кавказский федеральный университет, Пятигорский институт (филиал), Совет молодых ученых и специалистов Курской области, 2023. – С. 431-434.

11. Щигрев В. А. Лидер и его основные качества // Ученые записки алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2019. № 16. С. 240-243.

Оригинальность 78%