

Иванова Екатерина Александровна

студентка

Иванова Ксения Александровна

студентка

Николаева Надежда Александровна

канд. экон. наук, старший преподаватель

ФГБОУ ВО «Поволжский государственный

университет сервиса»

г. Тольятти, Самарская область

РОЛЬ ЛИДЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в данной статье рассмотрена проблема значения лидерства в организации. Проанализированы основные теории лидерства и новые подходы к систематизации способов управления. Выведены новые направления и тенденции в изучении данного вопроса.

Ключевые слова: менеджмент, лидер, управление организацией, теории лидерства, стили управления, лидерские качества, менеджер, эффективность управления, руководитель, подчиненные, управленческие решения.

Человек, находящийся во главе коллектива, устанавливает важнейшие курсы его деятельности и развития. Он необходим, потому что в каждом коллективе существуют и нуждаются в регулировании две взаимодополняющие системы связей: деловые и личные. Если они обе отрегулированы, и отношения, вырабатывающиеся в системе, противоречат культивируемым в другой системе отношениям, то коллектив не сможет благополучно функционировать и никогда не добьется высокой эффективности. Исходя из этого, мнение, что человек, который управляет работой других, обязан иметь лидерские способности, ни у кого не вызовет сомнения. Настоящим лидером не обязательно будет являться тот, кто по положению обладает правом командовать, а тот, у кого есть личностные качества, благодаря которым можно поддерживать жизнеспособность, постоянные перемены и инновации в организации и вдохновлять своих подчиненных.

Необходимость развития лидерских качеств надо рассматривать как одну из главных целей управленческих профессий. Для рабочих лидерство, прежде всего, значит активную социальную деятельность, то есть активную жизненную позицию. Такая позиция может служить гарантом новых идей, необычных решений, смелых решений. Эти качества являются основанием для управленческих умений. Работодатель заинтересован в том, чтобы получить наиболее квалифицированного управленца – эффективного лидера [2, с. 206].

Сочетание лидерских качеств и обязанностей менеджера является основой успешной деятельности организации и формирования ее конкурентных преимуществ в условиях постоянно изменяющейся среды.

Во-первых, лишь лидеры организаций способны сформировать результативную стратегию деятельности и объединить усилия, сконцентрированные получения результата.

Во-вторых, спровоцировать изменения, означающие успешность деятельности, и увидеть перспективу может только человек с лидерскими качествами. Нельзя заставить человека мыслить творчески и инновационно, зато существует возможность собственным примером воодушевить людей к такому мышлению.

В-третьих, именно лидер организации наиболее результативно решает трудные вопросы, максимально применяет возможности кадров в условиях ограниченных ресурсов. У него имеются разнообразные рычаги воздействия на мотивацию сотрудников.

В-четвертых, настоящий лидер быстрее выстроит крепкие партнерские отношения внутренней и внешней среды организации, чем лишенный лидерских качеств управленец.

Изучение лидерских качеств по-прежнему вызывает множество споров. Лидер чаще всего выделяется незаурядным умом, тягой к саморазвитию, верностью, ответственностью, энергичностью, социальной активностью и статусом. Но все эти личностные качества выявляются в различных ситуациях. К тому же, наличие всех вышеперечисленных качеств вовсе не гарантирует, что человек станет лидером.

Новый подход к систематизации способов управления создала поведенческая теория, что стало важным вкладом и одним из инструментов изучения особенностей лидерства. Поведенческий подход сконцентрировал все внимание на поведении менеджера-лидера. По нему, настоящим лидером и эффективным менеджером человека делают не его качества личности, а то, как он ведет себя по отношению к подчиненным.

Так как ни личностный, ни поведенческий подход не выявили логической связи между этими качествами и эффективность, поведение и личностные качества не являются определяющими для руководителя, но нельзя пренебрегать ими или считать их неважными. Дальнейшее изучение этого вопроса показало, что в эффективности управления важными являются дополнительные факторы. Под ними понимаются цели подчиненных, направление работы, внутренняя и внешняя среда и существующая информация. Теория Ф.Э. Фидлера допускает множественность оптимальных типов лидерства, в соответствии с ней продуктивность организации зависит от сочетания стиля лидерства и степени благоприятности ситуации [3].

Изучение личности является полезным для решения вопросов лидерства по нескольким причинам: первая заключается в том, что оно поможет определить психологические основы лидерства и выяснить, какие характеристики подчиненных полезны для лидера, вторая направлена от лидеров к их подчиненным в ожидании рекомендаций, какие личностные свойства подчиненных могут препятствовать эффективной работе, а какие способны помочь лидеру.

Ответы на эти вопросы могут привести к решению целого ряда задач, таких как, качественный подбор и обучение руководителей, обучение персонала, рациональная расстановка кадров, повышение эффективности в принятии управленческих решений и многое другое.

Ясно, что конкретных ответов на данный момент психология дать не может, так как лидерство в целом сопряжено со многими социальными переменными. Тем не менее, в отборе кандидатур на руководящие посты весьма ценными ока-

зываются тестовые методики. Стиль лидерства определяется средствами, используемые для руководства и стимулирования подчинённых [1, с. 7]. Он определяется индивидуальными характеристиками: миропониманием, личностными качествами и опытом. В различных ситуациях нужны разные стили управления, так в чрезвычайных обстоятельствах и при значительной грамотности лидера довольно эффективным будет авторитарный стиль, а в сплоченном коллективе людей с похожим уровнем образования демократический стиль.

Эффективный руководитель сочетает в себе менеджера и лидера, так он может считаться профессионалом своего дела. Такой человек поможет организации преодолеть сложности и встать на высокий, абсолютно новый уровень развития. Именно лидер организации наиболее результативно решает трудные вопросы, максимально применяет возможности кадров в условиях ограниченных ресурсов. У него имеются разнообразные рычаги воздействия на мотивацию сотрудников.

Список литературы

1. Аранжин В.В. Профессиональный портрет современного менеджера по персоналу [Текст] / В.В. Аранжин // Лидерство и менеджмент. – 2016. – №4. – С. 6–8.
2. Веснин В.Г. Менеджмент: Учебник [Текст] / В.Г. Веснин. – М.: ТК Велби, Проспект, 2004. – 504 с.
3. Фидлер Ф.Э. Leadership and Effective Management [Текст] / Ф.Э. Фидлер. – Glenview, IL: Scott, Foresman and Co, 1974. – 419 с.