

Скрипник Анастасия Дмитриевна

студентка

Луговский Владимир Алексеевич

д-р ист. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный

университет им. И.Т. Трубилина»

г. Краснодар, Краснодарский край

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ОСОБЕННОСТЕЙ ЛИДЕРА И РУКОВОДИТЕЛЯ В СИТУАЦИИ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблема соотношения понятий «руководитель» и «лидер», выявляются свойственные для них качества, а также приводятся их отличительные особенности в условиях антикризисного управления.*

***Ключевые слова:** руководитель, лидер, организационная культура, антикризисное управление, корпоративный дух.*

На сегодняшний день управление предприятием в условиях кризиса обуславливает поиск современных путей и результативных методов и способов антикризисного управления. В управлении любой организацией, учреждения или предприятия существует собственная пирамида власти, которой свойственно наличие группы ответственных руководителей, составляющих управленческий аппарат. Формальную структуру организации составляют подчиненные и руководители, неформальная структура представлена микрогруппами и их лидерами, либо одним неформальным лидером. Цель данной статьи заключается в выявлении отличительных особенностей руководителя и лидера в организации в условиях антикризисного управления.

Интерес к понятию лидерства зародился еще в древние времена и продолжал волновать сознание многих ученых и исследователей на протяжении

множества веков. В связи с этим, лидерство и руководство стали предметом научных исследований.

Проблема лидерства изучается с целью разработки методов эффективного управления персоналом, отбора и формирования лидеров. Успешность руководства в организации преимущественно зависит от способностей и навыков руководителя управлять мнением и корпоративным духом работников, и навыком взаимодействия с неформальным лидером.

В кризисном предприятии, кроме действия организационных, экономических и иных чрезвычайных факторов, развивается и прогрессирует социально-психологический кризис, который их только укрепляет. Важнейшей причиной социально-психологического кризиса организации является возникновение безразличного отношения к сотрудникам компании со стороны руководства [1]. Поэтому лидеры, которые в условиях антикризисного управления более успешных, чем руководители. Так, в процессе взаимодействия с работниками лидеры менее прямолинейны, они стараются наиболее мягко выразить собственную точку зрения. Им свойственно реже заявлять о своем несогласии с чем-либо или критиковать чью-то позицию. Корпоративные лидеры вовлекают сотрудников в обсуждение каких-либо проблем, организационных задач, заботятся о других людях и проявляют к ним внимание, чаще помогают и вникают в чужие проблемы.

С другой стороны, руководители преимущественно готовы принимать новые методы управления или осуществления той или иной деятельности, в то время как лидеры предпочитают придерживаться проверенных методов, которые не всегда действенны в условиях кризиса. Также руководители в большей степени готовы принимать решения в условиях риска или неопределенности, а лидеры, в свою очередь, принимают решения неспешно и более взвешенно.

Следует отметить, что руководителям не свойственно уделять особое внимание мелким деталям в ходе принятия управленческих решений и во вне рабочее время, чего нельзя сказать о лидерах. Недаром у лидеров склонность к перспективному мышлению сочетается с готовностью работать организованно, систематично и методично.

Также стоит обратить внимание, что лидеры умеют балансировать понимание, объективную оценку ситуации и необходимость сохранения позитивного и оптимистичного настроя. Благодаря такой способности лидеры обеспечивают субъектно-личностную мотивацию и поддерживают корпоративный дух организации, тем самым, повышая эффективность, качество работы и душевный настрой как отдельного работника, так и всего коллектива. Следовательно, такая организация быстрее сможет приспособиться к кризисной обстановке и оперативно выйти из нее.

В состав социально-психологической составляющей антикризисного управления входят: антикризисная работа с персоналом; создание благоприятного морально-психологического климата, который повышает сплоченность коллектива; формирование психологической готовности к деятельности и управлению в условиях кризиса. Мировая практика свидетельствует, что лидеры в большей степени склонны реализовывать эти составляющие, а также сохранять веру в сотрудников, доверять им и ожидать от них подобного в свою сторону. К числу факторов, влияющих на установление доверия в организации, относят компетентность, порядочность, открытость и лояльность перед коллегами [2].

Таким образом, можно сказать, что поведение лидера от руководителя в ситуации кризиса отличаются следующие особенности:

- склонность к демократизму и вниманию к мелким деталям;
- низкий уровень готовности принятия быстрых решений и новаторства;
- выраженный оптимизм и доверие к коллегам;
- забота о других работниках;

В условиях антикризисного управления руководитель осуществляет управление непосредственно через административные функции и официальные полномочия, при этом, лидер оказывает влияние на подчиненных и коллег через авторитет. Но, как показывает практика, опытный руководитель стремится соединить в себя качества лидера и руководителя, что ведет к формированию благоприятного климата среди подчиненных и коллег и положительно влияет на

общую ситуацию в организации; экономическую, правовую и социально-психологическую.

Список литературы

1. Синявская А.Ю. Социально-психологические особенности антикризисного управления на предприятии [Текст] / А.Ю. Синявская, М.Н. Кох // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей по материалам X Всероссийской конференции молодых ученых, посвященных 120-летию И.С. Косенко. – 2017. – С. 1688–1689.

2. Кох М.Н. Психологические закономерности профессионального обучения персонала в организации / М.Н. Кох // Научное обеспечение агропромышленного комплекса: Сборник статей по материалам 71-й научно-практической конференции преподавателей по итогам НИР за 2015 год / Ответственный за выпуск А.Г. Коцаев. – 2016. – С. 533–535.

3. Козева А.С. Сравнительный анализ портретов лидера и руководителя как субъектов развития корпоративной культуры // Вестник университета. – 2014. – С. 204–207.