

МЕНЕДЖМЕНТ MANAGEMENT

УДК 338.24
ББК 65.291.3
Н 23

Х.Л. Нальгиева

Кандидат социологических наук, доцент кафедры менеджмента Ингушского государственного университета, г. Назрань. Тел.: (963)172-44-13, e-mail: xanifa.nalgieva@mail.ru

ЛИДЕРСТВО В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ (Рецензирована)

Аннотация. Тема лидерства всегда была, есть и будет одной из самых животрепещущих тем, занимающих умы не одного десятка поколений мудрецов — практиков и теоретиков. Она была интересна во все времена, не потеряла своей актуальности и в наши дни. Последнее обусловлено происходящими в обществе политическими и социально-экономическими процессами, а также тем, что лидерство является одной форм социального и межличностного взаимодействия.

Главная цель — дать определение эффективному руководству; охарактеризовать основные функции лидерства. Задачами по достижению цели являются выявление сущности лидерства; изучение теоритических и практических характеристик лидера; нахождение непосредственной связи между лидерством и управлением.

Ключевые слова: лидерство, управление, общение, власть, фактор, авторитет.

Kh.F. Nalgieva

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of Management Department, Ingush State University, Nazran. Ph.: (963)172-44-13, e-mail: xanifa.nalgieva@mail.ru

LEADERSHIP IN THE CONTROL SYSTEM

Abstract. The paper reveals the theme of leadership which has always been, is and will be one of the most burning themes occupying the minds of a lot of generations of all ages — practitioners and theorists. It was interesting at all times; it has not lost its importance today. The leadership theme is connected with its place in society, political and social and economic processes, as well as the fact that leadership is a form of social and interpersonal interaction. The author gives the definition of effective leadership and examines the main features of leadership. The scientific article reveals the essence of leadership, studies theoretical and practical characteristics of a leader and finds a direct connection between leadership and management.

Keywords: leadership, management, communication, power factor, authority.

Управление в организации как процесс межлического общения включает в себя не только отношения «менеджер — сотрудники в организации». Оно касается всех областей жизни индивидуумов, коллективов, обществ в государстве и самого госу-

дарства. Нельзя понять природу лидерства отдельно от взаимодействия людей. Управляемый, действующий под влиянием управляющего часто сам является управляющим, но уже по отношению к сотрудникам, которые находятся рангом ниже.

В «Основах менеджмента» М.Х. Мескона, М. Альберта, Ф. Хедоури лидерство определяется как «способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей». Сегодня сведение лидерства только к влиянию, мотивационным (побудительным) успехам руководителя является анахронизмом [1].

Управление и лидерство не синонимы, но способность быть лидером — ключевое условие для того, чтобы быть менеджером. Лидер — тот, кому удастся превратить сотрудника в своего единомышленника или последователя. Суть лидерства, прежде всего, состоит в наличии последователей.

Лидерство представляет собой специфический тип управленческих отношений, который опирается преимущественно на социальное воздействие. Лидерство в отличие от управления предполагает наличие последователей, а не подчиненных или сотрудников. В какой мере сотрудник становится последователем, в такой мере менеджер — лидером. Дорогу к лидерству ему открывает должность. Влияние с позиции только должности называется *формальным лидерством*, которое отождествляется с *руководством* [2].

Эффективность руководства в значительной степени зависит от его стиля. Под стилем руководства понимаются «стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием как объективных и субъективных условий управления, так и индивидуально-психологических особенностей личности руководителя».

Стилеобразующий фактор — это сочетание близких по своему содержанию однородных понятий и явлений, которые обуславливают формирование, выбор, развитие или совершенствование стиля управления. Их совокупность образует *систему факторов развития управленческих отношений*, суть которой закладывается диалектикой всеобщего, особенного и единичного при формировании стиля управления. Различают три взаимосвязанные *формы стиля*:

— организационно-техническая, или всеобщая;

— социально-экономическая, или сущностная, особенная;

— индивидуальная, или субъективная, единичная.

Организационно-техническая форма стиля управления определяется потребностью в согласованном движении технико-технологических средств производства. Данный аспект стиля обусловлен реализацией кибернетических законов и непосредственно тем, как используются организационно-распорядительные методы управления, техника личной работы, технология управленческого труда. Рассматриваемая сторона стиля выступает и как отражение развития и использования организационной техники — технических средств управления. Она включает, в частности, стиль технологического управления (управление режимами работы оборудования) и технический контроль качества изготовления продукции.

Социально-экономическая форма стиля управления является основной. Она выражает структуру и содержание экономических и социально-психологических методов управления и определяется тем, как они используются. Эта форма подчеркивает сущностное содержание стиля и необходимость тесного сочетания социальных и экономических методов управления, между которыми нет строгого различия. Практическое сближение экономических и социальных стилеобразующих условий составило важнейшую тенденцию социальной рыночной экономики.

Индивидуальная форма стиля обусловлена тем, что труд руководителя всегда субъективен.

Система стилеобразующих факторов — это совокупность предпосылок создания стиля управления, условий, которые непосредственно или опосредованно влияют на формирование и развитие его компонентов. Соотношение объективного и субъективного в такой системе, как и в самом стиле управления, неустойчиво.

Объективные факторы — предпосылки формирования стиля (законы, принципы, задачи, функции, цели управления) определяют только единую основу стиля, которая по-особому проявляется на каждом уровне иерархии. Решающая роль в формировании стиля управления при этом принадлежит руководителю, а также параметрам ситуации.

Субъективные стилеобразующие факторы не сводятся только к ресурсам личности субъекта управления. К ним примыкают характеристики трудового коллектива, производственного процесса (объекта управления), хозяйственных и рыночных ситуаций. Субъективные факторы обуславливают разнообразие проявлений стиля управления, определяют или объясняют технологию производства управленческих решений.

Для стиля управления важен не столько процесс расходования руководителем рабочей силы (в физиологическом смысле), сколько особая целесообразная форма, в которой лидер реализует свои управленческие качества (расходует рабочую силу). Это еще не форма отношений управления, но уже сформировавшийся логический фактор данных отношений, т.е. комплексный фактор *индивидуального стиля*.

Разнообразие индивидуальных стилей — следствие разнообразия единичных факторов и причина разнообразия стиля аппарата управления. Вместе с тем индивидуальный стиль — это и форма выражения стиля работы аппарата управления.

Системный подход к стилю управления проявляется в том, что индивидуальные стили выступают исходными первичными элементами стиля работы аппарата управления. Системность заключается также в том, что факторы развития индивидуальных стилей являются одновременно и факторами более сложных формирований стиля как системы.

Взаимосвязи общих, особенных и единичных факторов формирования стиля управления определяются систе-

мой управления, управленческим процессом, его внешними и внутренними условиями развития.

Следовательно, *единство* стилеобразующих факторов проявляется во взаимодействии:

а) информационных, социальных, организационных, личностных, коллективных, экономических, технико-технологических условий управления на предприятии;

б) функций управления различных уровней системы;

в) применяемых руководителем принципов и методов управления;

г) руководителей различных уровней и подразделений;

д) объективных и субъективных условий развития системы управления и личности руководителя.

Качества-факторы — это требования к формальному лидеру, которые становятся слагаемыми стиля только в той мере, в которой они задействованы. Следовательно, как факторы качества они относительно постоянны, как слагаемые стиля — неустойчивы и персонифицированы.

Взаимосвязь личности и стиля управления проявляется в ограничении личности руководителя системой профессиональных качеств. В этом случае понятие личности характеризуют способности руководителя выполнять *функции управления*.

В действительности личность лидера сложнее, чем ее толкуют все дополняющие друг друга теории личности. Она обладает определенными качествами, в том числе управленческими, по которым можно оценивать личность руководителя. Однако личность в целом всегда более значительна, чем сумма любого числа ее качеств. На формирование личности гораздо больше влияет определенная комбинация ее качеств, чем сумма любого числа этих качеств и их оценок. Каждое качество имеет границы развития, которые нельзя преодолеть. Развитие личности как системы качеств не имеет таких границ.

Стиль управления развивается в связи с применением тех или иных

методов управления. Но, кроме того, происходит его развитие как своеобразной настройки управленческих качеств на функции управления при решении соответствующих задач. Недостаточный уровень профессиональных качеств руководителя не может компенсировать даже самая совершенная система управления [3].

Всякая деятельность требует от того, кто ее осуществляет, определенных качеств. Качества руководителя проявляются в его выборе методов, приемов и способов выполнения работы. При этом именно знания руководителя, его предпринимательские качества и организаторские умения сказываются на выборе самих методов управления.

Особенности стиля управления сказываются на формах реализации управленческих отношений. Следовательно, *стиль управления* представляет собой единство формы управленческих отношений и содержания качеств руководителя. Форма отношений управления в этом единстве является способом развития качеств руководителя как лидера. Индивидуальный стиль отражает специфику не руководителя, а его работы. Переход от качеств руководителя к стилю управления — это реализация способности управлять.

Практический интерес представляют взаимосвязи стиля и авторитета в коллективном управлении, поскольку от них зависит подключение сотрудников к поиску оптимальных управленческих решений. Стиль работы руководителя в условиях режима самоуправления — это кооперативный или солидарный стиль лидерства.

Преимущества получают руководители, которые не только способны готовить управленческие решения, как того требует их квалификация, привлекать к этому процессу коллектив, но и обладают достаточным авторитетом для принятия и реализации данных решений.

Сила влияния авторитета руководителя на стиль управления зависит в основном от содержания авторитета, а не от способа его влияния. Реализа-

ции взаимосвязей «авторитет — стиль» в наибольшей степени способствуют экстремальные ситуации, например, снижение объема продаж, дефицит времени на выполнение задания, угроза банкротства. В таких случаях кооперативный стиль предпочтительнее авторитарного. Правда, его возможности управления в этих ситуациях зависят от авторитета руководителя, доверия к нему коллектива и делового воздействия руководителя на сотрудников. Психологи считают, что у меланхоликов и флегматиков меньше шансов завоевать авторитет: они углублены в себя и не всегда склонны оказывать помощь другим. Преувеличенная реакция в проявлении чувств холерика также препятствует укреплению его авторитета. Темперамент сангвиника позволяет успешнее других заслужить признание.

Административные методы управления, основанные на принуждении, не способствуют усилению экономических методов, а даже идут в ущерб решению задач. Усиливающий эффект оказывает на методы социального управления авторитет личности руководителя. Взаимные связи власти, авторитета и стиля управления важнее содержания каждого из этих компонентов.

Лидерство в бизнесе стало ключевым предметом исследований и дискуссии в эпоху информатизации общества и глобализации экономических преобразований. Однако проблема лидерства — одна из самых древних. Одни полагают, что лидерство начинается с руководящей должности, другие и вовсе отождествляют лидерство и руководство, лидера и руководителя. Но нельзя не заметить различий этих понятий:

— лидер ищет цель и пути к ее достижению, а руководитель обеспечивает достижение цели и следует намеченным путем;

— лидер определяет, какие дела считать правильными, а менеджер правильно выполняет свои функции и доводит дела до конца;

— лидер задает ориентацию, заглядывает за горизонт, привносит будущее в настоящее, а менеджер разрабаты-

вает стратегию, сосредоточивается на осуществлении планов.

Способность налаживать взаимоотношения неотделима от лидерства. Американских предпринимателей попросили указать три главные черты своих сотрудников. На первом месте оказалась коммуникабельность (84%). Только 40% респондентов включили в состав трех самых важных для них качеств образование и опыт.

Лидерская ответственность — это ответ лидера на вызовы внешней и внутренней среды, это общие и локальные обратные связи в системе групповых отношений. Ответственность лидера не позволяет ему брать за основу менталитет неудачника и организационную культуру потенциального банкрота. За сохранение лидерских позиций отвечают не коллеги, партнеры или консультанты, а только сами лидеры.

Каждый неповторим. Такую позицию разделяют многие консультанты бизнеса, в том числе наиболее известный из них — П. Друкер [4].

Он отвергает наличие хотя бы нескольких основополагающих черт: «Не существует личности лидера, стиля лидерства, черт лидера. Среди самых эффективных руководителей, с которыми я за полвека сталкивался и работал, были и люди, запиравшиеся в своих кабинетах, и люди, отличавшиеся сверхобщительностью» [5].

Лидеры новой формации делают акценты не на контроль поведения, а на развитие сотрудников, поддержку их инициатив и идей; они оставляют себе роль проводников изменений и разъяснителей курсов действий, которые сами же и определяют, заявляя при этом, что служат другим.

Примечания:

1. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: учеб. пособие. М.: Дело, 1997. 704 с.
2. Шуванов В.И. Социальная психология управления: учебник. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.
3. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учеб. пособие. 2-е изд. доп. и перераб. Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2003.
4. Друкер П. Эффективный руководитель. М.: Вильямс, 2007. 224 с.
5. Мишулин Г.М. Системообразование и концептуальные трансформации в маркетинге // Управленческие науки. 2013. №4(9). С. 49—53.

References:

1. Meskon M.H., Albert M., Hedouri F. Fundamentals of Management: Textbook. M.: «Business», 1997. 704 pp.
2. Shuvanov V.I. Social Psychology of Management: a textbook. M.: UNITY-DANA 2010.
3. Goldstein G.Ya. Fundamentals of Management: manual. 2nd ed. ext. and rev. Taganrog: TSREU, 2003.
4. Drucker P. An effective leader. M.: Williams, 2007 224 pp.
5. Mishulin G.M. Sistemoobrazovaniye and conceptual transformations in marketing // Administrative sciences. 2013. №4(9). Pp. 49—53.