Научная статья
Original article
УДК 316.46

ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА

THE CONCEPT OF LEADERSHIP IN THE MANAGEMENT SYSTEM

Чудинова Надежда Владимировна, студент 4 курса экономического факультета, Санкт-Петербургский государственный университет, Россия, г. Санкт-Петербург

Chudinova Nadezhda Vladimirovna, 4th year student of the Faculty of Economics, Saint Petersburg State University, Russia, St. Petersburg

Аннотация: В данной статье дается определение понятия лидерства, рассматриваются различные подходы к определению лидерства, а также описываются модели лидерства. Цель работы: проанализировать понятие лидерства в системе менеджмента. Актуальность: в современном мире колоссальное количество времени отводится на изучение и развитие лидерства, так как качества лидера считаются уникальными, в каком-то смысле своеобразными, и, безусловно, они крайне необходимы любой развивающейся компании для реализации эффективного управления. Именно поэтому тему лидерства можно считать актуальной в том числе и для компаний РФ. Теоретической основой данной работы послужили труды современных отечественных и зарубежных ученых. Методы исследования: анализ научных источников, синтез, обобщение, сравнение, описание.

Summary: This article defines the concept of leadership, discusses various approaches to the definition of leadership, and describes leadership models. The purpose of the work: to analyze the concept of leadership in the management system. Relevance: in the modern world, a huge amount of time is devoted to the study and development of leadership, since the qualities of a leader are considered unique, in some sense peculiar, and, of course, they are extremely necessary for any developing company to implement effective management. That is why the topic of leadership can be considered relevant, including for Russian companies. The theoretical basis of this work was the works of modern domestic and foreign scientists. Research methods: analysis of scientific sources, synthesis, generalization, comparison, description.

Ключевые слова: лидер, лидерство, менеджмент, модели лидерства, развитие лидерства.

Keywords: leader, leadership, management, leadership models, leadership development.

Тема лидерства довольно давно вызывала интерес у людей. Однако широкое, систематическое, полное и целенаправленное изучение такой темы, как лидерство было начато относительно недавно.

Цель данной работы: проанализировать понятие лидерства в системе менеджмента. Для достижения данной цели в работе решаются следующие научно-исследовательские задачи:

1. Дать определение понятию лидерство, лидер на основе анализа определений других авторов;
2. Разграничить понятия лидерство и менеджмент;
3. Описать подходы к определению понятия лидерство;
4. Охарактеризовать основные модели лидерства.

Объект исследования: лидерство.

Предмет исследования: понятие лидерства в системе менеджмента.

Актуальность: в современном мире колоссальное количество времени отводится на изучение и развитие лидерства, так как качества лидера считаются уникальными, в каком-то смысле своеобразными, и, безусловно, они крайне необходимы любой развивающейся компании для реализации эффективного управления. Именно поэтому тему лидерства можно считать актуальной в том числе и для компаний РФ. Теоретической основой данной работы послужили труды современных отечественных и зарубежных ученых. Методы исследования: анализ научных источников, синтез, обобщение, сравнение, описание.

Так, лидерство в полной мере стало объектом для исследования только тогда, когда в начале 20 века впервые началось изучение управления. Несмотря на это, изучение лидерства на системной основе и в больших масштабах впервые было осуществлено только лишь в 1930-1950 гг. Такие ранние исследования были нацелены в первую очередь на выявление личностных характеристик, а также качеств эффективных руководителей.

Проблематика лидерства больше 40 лет интенсивно изучается в разных государствах. Например, масштабные исследования были проведены и проводятся сейчас в Америке, где фактически зародилась теория лидерства. Находятся больше 5000 независимых исследований в данной сфере.

С течением времени стало возникать всё больше концепций по данной тематике, которые создавали систему взглядов, а также различные школы. В настоящее время есть огромное множество мнений о сущности самого понятия лидерства, а также о его значении для совершенствования общества в целом. Всё это, безусловно, говорит об огромном интересе к высокоэффективному руководству любой организацией.

Можно сказать, что лидерство – своеобразный способ управленческого сотрудничества, базирующийся на максимально действенном для конкретной ситуации единении источников власти и имеет направленность побуждать людей к достижению основных целей.

Сущность лидерства заключается в способности индивидуума самостоятельно принимать важные и ответственные решения, а также способности самому быть генератором и автором идеи и претворять ее в жизнь.

М. Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури дали следующее определение понятия лидерства: «лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации». [1]

Так, лидерство можно рассматривать как важнейшей метод менеджмента, так как именно в нём заключается коренное преобразование взаимоотношений между руководителем и подчиненным.

Лидером можно назвать личность, за которой все другие члены группы в полной мере признают право принимать самые ответственные и важные решения, затронувшие их собственные интересы и определяющие характер деятельности и направление деятельности в целом всей группы.

С течением времени, всё больше исследований в сфере лидерства направлено на доказательство того факта, что лидером не обязательно нужно родиться, а им можно стать, что лидерский потенциал в теории есть у каждого человека — вопрос заключается лишь в том, каким именно образом нужно совершенствовать этот потенциал.

Менеджмент в большинстве современных источников представляется как некий «процесс управляющего взаимодействия», то есть планирования, отбора персонала, руководства и осуществления контроля за распределением ресурсов с целью достижения максимально эффективным путём корпоративных целей организации. [2]

По мнению Дж. Коттера, понятие «лидерство» и понятие «менеджмент» имеют некоторые отличия.[2]

Так, базовые отличия менеджмента и лидерства, которые были выделены Дж. Коттером, можно увидеть на рисунке 1.1 [2]

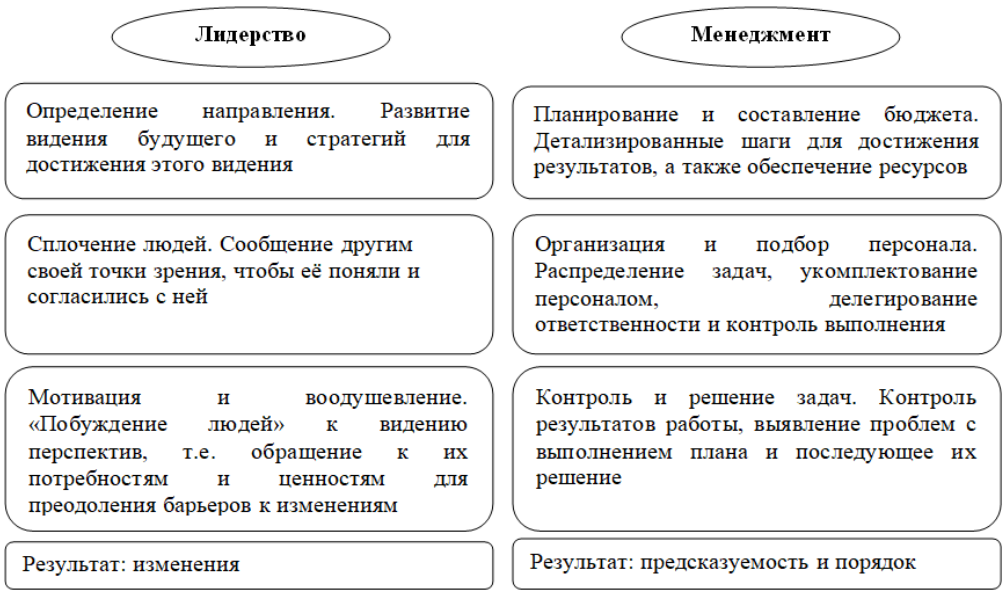

Рисунок 1.1 Основные различия менеджмента и лидерства [2]

Лидер – это человек, который способен оказывать колоссальное влияние на поведение других людей, а также принимать сложные решения в отношении людей и имеющихся ресурсов; брать на себя всю ответственность за последствия принятых решений.

Менеджер даёт лишь направление работы для других людей.

Однако самой оптимальной для функционирования организации можно считать ту ситуацию, при которой менеджер может совместить в процессе своей деятельности роль лидера и роль менеджера. В таком случае уже стоит говорить о лидере всей организации.[3]

Различают 4 главных подхода, которые объясняют, что именно делает лидера наиболее эффективным - это поведенческий и ситуационный походы, теория черт, теория власти и влияния. [4]

Так, например, подход с позиции власти и влияния характеризует результативность лидерства с помощью таких терминов, как типы власти, властные полномочия. С точки зрения данного подхода власть имеет большое значение не только при воздействии на непосредственных подчиненных, но также и при воздействии на поставщиков, спонсоров, клиентов, партнеров, вышестоящих руководителей.

Поведенческий подход, в свою очередь, подразумевает исследование того, что именно лидеры, а также руководители делают в реальности. Если имеются своеобразные особенности поведения любого лидера, которые гарантируют его эффективность, то тогда, есть возможность обучать лидерству, разрабатывать различные программы, позволяющие формировать высокоэффективные лидерские модели поведения.

Теория черт включает концепции, которые определяют личностные, а также социальные и интеллектуальные черты, с помощью которых происходит отличие лидеров от нелидеров. Самые последние изучения теории черт нацелены на исследование мотивации и своеобразных навыков, в то время, как в более ранних исследованиях изучались только лишь личностные характеристики, а также общий интеллект.

В рамках же ситуационного подхода имеются 2 главных направления исследований.

Первое из них рассматривает лидерское поведение в качестве зависимой переменной и включает поиск ответа на вопрос о том, как конкретная ситуация воздействует на лидерское поведение.

А второе направление концентрирует своё внимание на самих ситуациях и изучает воздействие лидера на их изменение.

Кроме того, следует также охарактеризовать транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство.

Так, харизматическая теория (Дж. Конгер и Р. Канунго) базируется на предположении о том, что лидер обладает харизмой. Можно отметить следующие черты, которые в разы повышают вероятность приписывания человеку харизматических характеристик: в первую очередь, это, безусловно, уверенность в себе; сильно выраженные навыки управления; когнитивные способности (такие как, интеллект, внимание, память), позволяющие правильно оценить любую ситуацию и рассмотреть хорошие возможности в процессе достижения цели. Кроме того, сюда же можно отнести социальную сензитивность (то есть чувствительность), а также эмпатию, которые

необходимы для распознавания потребностей и ценностей своих последователей.

Трансформационное лидерство призвано повышать в разы мотивацию, усиливать так называемый «моральный дух», а также оптимизировать деятельность последователей при помощи разнообразных механизмов. Стоит сказать, что в такой модели лидер становится своеобразным образцом для подражания. При этом лидеру необходимо уметь определять все слабости своих последователей, и, соответственно, их сильные стороны, а также уметь ставить перед ними такие задачи, безупречное решение которых благоприятно скажется на повышении производительности их труда.

Обычно выделяют всего четыре элемента трансформационного лидерства: [5]

Первый элемент – идеализированное влияние – означает, что лидер обязан быть для своих последователей образцом для подражания.

Второй элемент – индивидуальное рассмотрение подразумевает, что лидеру необходимо находить индивидуальный подход к каждому подчиненному.

Третий элемент – вдохновляющая мотивация означает, что одной из задач лидера является вселение оптимизма и уверенности в людей для более оптимального решения поставленных перед ними задач.

Четвертый элемент – интеллектуальная стимуляция подразумевает, что лидеру необходимо всячески стимулировать, поощрять все творческие начинания подчиненных.

Транзакционное лидерство характеризует такой тип лидерства, когда лидер добивается четкого выполнения всех поставленных им задач от своих последователей, как правило, с использованием «кнута и пряника». Руководители-лидеры такого типа более тщательно анализируют все действия своих подчиненных с целью определения ошибок и неточностей. Важно отметить, что такой тип лидерства становится наиболее эффективным в кризисных и различных чрезвычайных ситуациях, или, например, когда

необходимый проект должен реализоваться в заблаговременно определенном формате.[6]

Сама по себе проблема развития лидерства в компании не сводится только лишь к развитию и обучению сотрудников «по-отдельности». Ввиду того, что «великие» лидеры, которые вполне способны вести за собой всю компанию, появляются довольно редко, опыт многочисленных организаций показывает, что в конечном счете успех определяется именно широтой, а не только глубиной развития лидерских качеств в компании. То есть главную роль играет лидерский потенциал компании в целом.

Эффективное управление крупной компанией можно обеспечить только лишь выстроив так называемую культуру лидерства, целью которой является развитие, удержание и продвижение по карьерной лестнице талантливых сотрудников.

Безусловно, на разных уровнях развития карьеры работникам, как правило, необходимы абсолютно разные лидерские качества. На более низких должностях – под лидерством понимают умение, а также желание брать определенную ответственность. Лидерам на низких должностях свойственно ответственное отношение к своей работе, возможность и готовность при определенных обстоятельствах выйти за рамки порученного задания. Однако, по мере «роста» сотрудников в карьерном плане требования начинают изменяться: повышение ответственности приводит к тому, что самой ценной чертой признается умение выявлять и развивать необходимые для эффективной работы качества других работников. «Наверху» карьерной лестницы самые главные лидерские качества – это видение будущего организации, и, конечно же, умение вести за собой людей.

Подводя итоги всему вышеизложенному, необходимо сказать, что лидерство – это некий тип взаимоотношений, в процессе которого лидер оказывает колоссальное влияние на остальных людей и направляет их деятельность на достижение общих организационных целей. Лидер – это

личность, способная в критически важных ситуациях воздействовать на всех участников группы.

Так, в менеджменте лидерство считается ключевой ситуационной переменной, которая определяется качествами самого руководителя, его подчиненных, сложившейся ситуацией.

Существует огромное множество определений понятия лидерство, различные подходы, модели лидерства. Однако до сих пор нет единого целостного современного и единственно правильного подхода к пониманию лидерства, поэтому по сей день можно долго размышлять над данной темой.

Список использованных источников:

1. Нежельченко Е.В., Ясенок С.Н. Командообразование и лидерство. - Белгород: ФГБОУ ВО «Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина», 2021. - С. 6.
2. Савинова С.Ю., Васильева Е.Н. Лидерство в бизнесе. - 2 изд. - М.: Юрайт, 2019. - С. 24.
3. Дорофеева Л.И. Основы теории управления. - Саратов: Саратовский государственный университет, 2015. - С. 209.
4. Подходы к изучению лидерства // studref.com URL: https://studref.com/368562/menedzhment/podhody_izucheniyu_liderstva (дата обращения: 15.11.2021).
5. Трансформационное лидерство // academic.ru URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1878470 (дата обращения: 04.05.2022).
6. Транзакционное лидерство // academic.ru URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1878404 (дата обращения: 04.05.2022).

List of sources used:

1. Nezhelchenko E.V., Yasenok S.N. Team building and leadership. - Belgorod: Belgorod State Agrarian University named after V.Ya. Gorin", 2021. - P. 6.
2. Savinova S.Yu., Vasil'eva E.N. Business Leadership. - 2nd ed. - M.: Yurayt, 2019. - S. 24.
3. Dorofeeva L.I. Fundamentals of control theory. - Saratov: Saratov State University, 2015. - S. 209.
4. Approaches to the study of leadership // studref.com URL: https://studref.com/368562/management/podhody_izucheniyu_liderstva (date of access: 11/15/2021).
5. Transformational leadership // academic.ru URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1878470 (Accessed 04.05.2022).
6. Transactional leadership // academic.ru URL: https://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1878404 (Accessed 04.05.2022).

© Чудинова Н.В., 2022 Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.

Для цитирования: Чудинова Н.В. ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА// Научно-образовательный журнал для студентов и преподавателей «StudNet» №6/2022.