Научная статья
Original article
УДК 338

ЛИДЕРСТВО И ЕГО РОЛИ В ДОСТИЖЕНИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ

LEADERSHIP AND ITS ROLE IN ACHIEVING THE STRATEGIC GOALS OF THE ORGANIZATION

Вербицкая Екатерина Алексеевна, студент 5 курса, заочного факультета, ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» (105064 Россия, г. Москва, ул. Казакова, д. 15).

Ефремова Лариса Борисовна, научный руководитель, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и управленческих технологий ФГБОУ ВО «Государственный университет по землеустройству» (105064 Россия, г. Москва, ул. Казакова, д. 15), laraguz@yandex.ru.

Verbitskaya Ekaterina Alekseevna, 5rd year student, Correspondence Faculty, State University of Land Management (15 Kazakova str., Moscow, 105064 Russia).

Efremova Larisa Borisovna, scientific supervisor, Candidate of Economic Sciences, docent of the Department of Management and Management Technologies of the State University of Land Management (15 Kazakova str., Moscow, 105064 Russia), laraguz@yandex.ru.

Аннотация: В статье рассматривается лидерство – это искусство мотивировать группу людей, действовать для достижения общей цели. Чтобы быть эффективным лидером в бизнесе, вы должны обладать качествами, которые выходят за рамки управленческих обязанностей. Навыкам лидерства можно

научиться, а лидеры могут развиваться. Человека можно взаимозаменяемо называть как «лидер», так и «менеджер», хотя эти два термина не обязательно являются синонимами.

Abstract: The article discusses leadership – the art of motivating a group of people to act to achieve a common goal. To be an effective business leader, you must have qualities that go beyond managerial responsibilities. Leadership skills can be learned, and leaders can develop. A person can be interchangeably called both "leader" and "manager", although these two terms are not necessarily synonymous.

Ключевые слова: лидерство, мотивация, эффективный лидер, бизнес-среда, инновационные технологии, стратегические цели, менеджмент.

Keywords: leadership, motivation, effective leader, business environment, innovative technologies, strategic goals, management.

Лидерология представляет собой учение о лидерстве. Данная отрасль знания стала актуальной в менеджменте, управлении персоналом, теории организации и других дисциплинах, связанных с установлением отношений «начальник – подчиненный» или «лидер – группа».

Лидерство – это искусство мотивировать группу людей действовать для достижения общей цели. В бизнес-среде это может означать руководство работниками и коллегами со стратегией для удовлетворения потребностей компании /9/.

Лидерство охватывает основы способности и готовности вдохновлять других. Эффективное лидерство основано на идеях - как оригинальных, так и заимствованных, - которые эффективно доводятся до сведения других таким образом, чтобы вовлечь их настолько, чтобы они действовали так, как хочет лидер /4/.

Лидер вдохновляет других действовать, одновременно направляя их действия. Они должны быть достаточно представительными, чтобы другие могли выполнять их приказы, и они должны обладать навыками критического

мышления, чтобы знать, как лучше всего использовать ресурсы, находящиеся в распоряжении организации /9/.

Лидерство требует качеств, выходящих за рамки управленческих обязанностей. И лидеры, и менеджеры должны управлять имеющимися в их распоряжении ресурсами, но истинное лидерство требует большего. Например, люди, работающие под их началом, могут охарактеризовать менеджеров как вдохновляющих, а могут и не назвать их, но лидер должен вдохновлять тех, кто следует за ним.

Лидерство часто отождествляется с управлением, но это не совсем верно. Сравнение лидерологии и менеджмента приведено в таблице 1.

Таблица 1 - Сравнение лидера и менеджера /15/

Лидер	Менеджер
Может быть или не быть менеджером	Может быть или не быть лидером
Должен и обязан вдохновлять последователей	Может или не может вдохновлять тех, кто под ними
Подчеркивает инновации	Подчеркивает рациональность и контроль
Может не заботиться о сохранении существующих структур	Стремится работать внутри и сохранять существующие корпоративные структуры
Обычно работает с относительной независимостью	Обычно является звеном в корпоративной цепочке подчинения
Может быть меньше озабочен межличностными проблемами	Может быть больше озабочен межличностными проблемами

Еще одно различие между лидерами и менеджерами заключается в том, что лидеры превыше всего ставят инновации. В то время как менеджер стремится вдохновить свою команду на достижение целей, соблюдая правила компании, лидер может быть больше озабочен постановкой и достижением высоких целей – даже за счет существующих корпоративных структур. Когда у работника

появляется радикально новая идея о том, как решить проблему, руководитель, скорее всего, поддержит этого человека в реализации этой идеи /3/.

Менеджеры с большей вероятностью сохранят существующие структуры, потому что они сами действуют в рамках этой структуры. У них может быть начальство над ними, поэтому у них меньше свободы нарушать правила в погоне за высокими целями. Лидеры, с другой стороны, часто действуют достаточно независимо. Это позволяет им терпеть большее количество хаоса, пока они верят, что в конце концов оно того стоит.

Однако за приверженность лидера инновациям иногда приходится платить. Хаос и напряженная рабочая среда могут создавать межличностные проблемы. Когда возникают такие проблемы, менеджер, скорее всего, считает своим долгом сгладить проблемы между сотрудниками. Лидеры иногда могут быть настолько сосредоточены на достижении высоких целей, что упускают вопросы межличностных отношений и благосостояния сотрудников на второй план /7/.

Существует множество различных национальных моделей управления, которые формируются в результате сложившихся ценностей людей, особенностей менталитета, экономического развития, социокультурных факторов. Аналогичным образом формировалась и российская модель управления. Эта модель в настоящее время находится в стадии становления. Ведь до развала СССР главными принципами людей были равенство, создание светлого будущего, а сейчас все изменилось, теперь главный стимул - личная материальная выгода.

Изменить старое сознание русского народа было непросто, потому что это сопровождалось периодом несостоятельности и экономического кризиса в стране. В этой ситуации самым простым и эффективным представлялось принятие уже разработанной другими странами модели управления.

Российский менеджмент, безусловно, имеет свои особенности. Отсутствие мирового опыта, за которым скрывается высокая способность видеть глубинные процессы, происходящие как внутри организации, так и во внешней среде, вызвано тем, что управленческие традиции советского времени кардинально отличались от того стиля, который существовал в то время в западных компаниях,

и что российский менеджмент, как управленческий слой, должен был формироваться в сравнительно короткие сроки, минуя опыт советского и постсоветского времени. Людям приходилось формировать себя, культуру компании, культуру управления компанией на ходу, иногда без особого опыта или с отличной школой, но в другой сфере. Это, безусловно, специфика стилей управления, существующих сегодня в России /8/.

Характеристики современного российского управления:

- жесткий авторитаризм в управлении;

- эксклюзивное решение - применение (централизация власти);

- дуализм в поведении внутренних менеджеров;

- преобладание административных способов управления на основе власти, строгого послушания превосходству и санкциям или наказанию [46].

Что касается российской системы управления, методы административного управления являются наиболее эффективными, они дают сильный импульс для достижения целей и намерений, когда существует высокая потребность в подчинении, строительстве команды и режиссере для решения этих целей. Многие российские организации требуют нового стиля лидерства. Лидеры в основном просты и строги, а затем идёт фиксированная иерархия по отношению к подчиненным. В большинстве случаев культура, основанная на наказании, сохраняется, но в то же время российские лидеры являются патерналистскими и защищающими подчиненных, их поведение считается агрессивным. Сила и авторитаризм российских менеджеров - это не единственная особенность. Чтобы стать эффективным менеджером в России, вам нужно много инвестировать в отношения с вашими партнерами и подчиненными. Более того, менеджер в России - харизматичный человек, воспринимается как отец одной большой семьи, сотрудники восхищаются той властью, которую он олицетворяет /5/.

Девяностые годы двадцатого века были неблагоприятным периодом для формирования лидерства, в этом отношении многие современные лидеры пытаются пойти другим путем, обходя плохой опыт за предыдущие годы. Они

начали адаптироваться к современным условиям темпа жизни в период разнообразия товаров в разных областях бизнеса.

Наиболее важными характеристиками существующей системы управления являются привлечение, поддержка и поощрение сотрудников на основе их личных и организационных качеств. Тем не менее, в России до сих пор нет гибкости на самых высоких уровнях управления в организациях, менеджеры не могут учитывать влияние внешних факторов, а также адаптировать и изменять стратегию компании в соответствии с этими влияниями.

На формирование российской модели управления влияет как американский стиль управления, так и японский. Эти два стиля диаметрально отличаются, они почти не имеют ничего общего.

Японский стиль лидерства основан на особенностях менталитета, традициях и групповом развитии в процессе совместной деятельности. Персонал японских компаний отличается трудолюбием, ответственностью, дисциплиной, а также высокой самоорганизацией, способностью к самоуправлению и умением поддерживать новое. Восприимчивость всего передового является наиболее заметной характеристикой японского лидерства /7/.

Американская модель лидерства ставит во главу угла способность выдумывать и изобретать.

Основу системы управления персоналом в США составляет принцип индивидуализма, в отличие от японского коллективизма. В США в процессе управления ставка делается на яркую личность, способную улучшить деятельность организации. Главным стимулом для американских работников является фактор экономического стимулирования. В кризисных ситуациях американские менеджеры стараются уволить часть персонала, чтобы уменьшить расходы своей организации и сделать ее более конкурентоспособной. Американские работники, согласно контракту о приеме на работу, ориентированы только на выполнение своих функциональных обязанностей, например: американский мастер никогда не станет выполнять работу по уборке цеха, даже если он свободен от работы, так как он нацелен на строгое выполнение своих

прямых обязанностей, а не на работу ради блага фирмы, как японский работник /1/.

Американские работники меняют место работы один раз в несколько лет, переходя в фирмы, где им предлагается более высокая зарплата или лучшие условия труда. Это объясняется тем, что в США традиционно успешной считается только вертикальная карьера, т.е. когда работника повышают в должности в структуре его организации, ротация кадров не приветствуется. Обычной практикой является отправка на пенсию работников, проработавших в компании более 25 лет, даже если они еще не достигли пенсионного возраста. Таким образом, руководство компаний стремится создать условия для служебного роста молодых специалистов и удержать их в своей организации /1/.

Ввиду того, что российская модель лидерства имеет отличительные черты, которые по сравнению с американской и японской моделью, часто отмечаются как неэффективные, проведем исследование на тему того, нужно ли лидерство в России вообще.

Итак, первый аспект в нашем анализе развития и реализации лидерства в Российских компаниях состоит в рассмотрении вопроса «А нужны ли вообще российским компаниям лидеры?» Возьмем за основу нашего анализа исследования «Лучшие компании в развитии лидеров в России», проводимые «Малакут - HR-исследования и решения» (рис. 1).



	Руководители высшего звена	Руководители среднего звена	Линейные сотрудники	Владельцы бизнеса
да	85	82	81	72
нет	3	5	3	14
Затруднялись ответить	2	3	2	0
нет ответа	10	10	14	14

Рисунок 1 – Результаты опроса /4/

Из анализа полученных данных были сделаны выводы:

1) опрошенные не уверены на 100% в необходимости лидеров и их развитии;

2) положительной тенденцией является то, что руководители компаний осознают значимость лидеров.



Рисунок 2 – Результаты опроса по группам респондентов /4/

В вопросах развития лидерства четкого мнения руководители не имеют. Поэтому мы наблюдаем явный разрыв между необходимостью в лидерах и их обучению и развитию в ряде компаний.

Итак, далеко не все убеждены, что российские компании нуждаются в лидерах, но еще меньше придерживаются мнения о развитии лидерства.

В ТОП-5 лучших компаний по развитию своих лидеров в России вошли:

1. Mars;
2. Procter&Gambel;
3. Coca-Cola Hellenic;
4. МТС;
5. Google /4/.

В Mars сотрудникам предлагается три большие программы «Лидерство 1, 2, 3», которые напрямую связаны с тремя уровнями лидерства (специалист, лидер, старший лидер) и фактически развивают компетенции, которые ожидаются на

каждом уровне. В Mars действует подход обучения 70-20-10, где только 10% обучения происходит в аудиториях на тренингах. Остальное обучение проходит на своем опыте и опыте других, а также при самообучении /10/.

В Google развитие лидерства – естественный и органичный процесс. «Лидерство» является составной частью глобальных программ развития сотрудников, которые строятся не под страну, а под функцию. Но основными формами развития лидерства становятся коучинг, менторинг, эдвайзинг со стороны топ-менеджеров или непосредственных руководителей.

В Procter&Gamble помимо ментора у каждого есть peerbuddy – сотрудник того же уровня, который подсказывает, как лучше поступить в ежедневной работе. Часто в программы развития лидерства встраивают работу над проектом, имеющим практическое значение для компании.

В Coca-Cola Hellenic к таким проектам предъявляют высокие требования: он должен быть кросс-функциональным, более масштабным, чем человек привык делать на своей позиции, и быть на 50% вне зоны ежедневной работы. Результатом должно стать внедрение проекта.

В МТС, в результате обучения на программе «ДНК Лидерства», родилась супер-цель для всей компании и модель компетенций просто, а также проект по развитию корпоративной культуры (рис. 3).



Рисунок 3 - Цитаты лучших бизнес компаний /4/

Таким образом, лидерство – это искусство мотивировать группу людей, действовать для достижения общей цели. Организации относятся к персоналу высшего уровня в своих управленческих структурах как к лидерству. Чтобы быть эффективным лидером в бизнесе, вы должны обладать качествами, которые выходят за рамки управленческих обязанностей. Навыкам лидерства можно научиться, а лидеры могут развиваться. Человека можно взаимозаменяемо называть как «лидер», так и «менеджер», хотя эти два термина не обязательно являются синонимами.

Литература

1. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент в 2 ч. Часть 1. Сущность и содержание : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
2. Белоусова, Д. С. Понятие и сущность конкурентоспособности. Факторы, влияющие на конкурентоспособность // Фундаментальные и прикладные исследования в современном мире. – 2019. № 15–2. – С.72–76.
3. Березов, Н. И. Конкуренция в экономике. – М.: Ника-Центр, 2018. – 768 с.
4. Вашко, Т. А. Стратегия и конкурентоспособность // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2018. – № 7 (7). – С.10.–14.
5. Веселков, С. Н. Стратегический менеджмент. Успешное управление бизнесом в России: Учебно-практическое пособие / С.Н. Веселков, Ю.А. Цыпкин. – М.: Юнити, 2018. – 247 с.
6. Гусев, Ю. В. Стратегия развития предприятий. – СПб.: Издательство СПбУЭФ, 2021. – 256 с.
7. Жукова, М. А. Теоретические и методические аспекты управления конкурентными преимуществами организации // Вестник Университета (Государственный университет управления). – 2019. – №5. – С.16–20.
8. Конев А.Н. Влияние стиля лидерства на управление виртуальной командой // Бизнес-образование в экономике знаний. 2020. №3 (17). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-stilya-liderstva-na-upravlenie-virtualnoy-komandoy (дата обращения: 10.04.2023).

9. Медведева, Н. В. Управление изменениями в организации: Учебное пособие / Н. В. Медведева. – Саратов: СГУ, 2022. – 215 с.

10. Равикович, Н.Е. Тренинг командообразования. Концепция, диагностические методики, игры – Н.Е. Равикович. - М.: Генезис, 2020. - 112 с.

11. Ружанская, Л. С. Стратегический менеджмент: учебное пособие / Л. С. Ружанская, Е. А. Якимова, Д. А. Зубакина ; [под общ. ред. д-ра экон. Наук Л. С. Ружанской] ; Мин-во науки и высш. образования РФ. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2019. — 112 с.

12. Столыпинские реформы: историческая роль и влияние на формирование землеустройства в России. Фомин А.А. // Столыпинский вестник. 2020. Т. 2. № 1. С. 1.

13. Современное развитие Дальнего Востока сквозь призму Столыпинских реформ. Фомин А.А., Вилкова П. // Международный журнал прикладных наук и технологий Integral. 2019. № 1. С. 16.

14. ESG-трансформация в сельском хозяйстве и устойчивое развитие территорий. Фомин А.А., Сямина Е.И. // Московский экономический журнал. 2023. Т. 8. № 7.

15. Экономические методы регулирования земельных отношений в России. Мамонтова И.Ю., Фомин А.А. // International Agricultural Journal. 2023. Т. 66. № 3.

16. Состояние земельных и водных ресурсов планеты и методы устойчивого ведения сельского хозяйства. Фомин А.А., Мамонтова И.Ю. Международный сельскохозяйственный журнал. 2022. № 4 (388). С. 420-422.

17. Развитие инновационных процессов в растениеводстве и животноводстве. Сямина Е.И. // Московский экономический журнал. 2023. Т. 8. № 4.

18. Роль инвестиционного потенциала региона для его устойчивого развития. Иванов Н.И., Германович А.Г., Сямина Е.И. // В книге: Вызовы и инновационные решения в аграрной науке. Материалы XXVII Международной научно-производственной конференции. 2023. С. 296-297.

19. Изменение агроклиматических условий в пределах степных ландшафтов краснодарского края по данным наземных наблюдений. Фомин А.А., Братков В.В., Савинова С.В., Астанин Д.С. // International Agricultural Journal. 2021. Т. 64. № 6.

20. The peculiarities of the landed property complex management in today circumstances at different administrative levels. Astafieva O.S., Fomin A.A., Shevchenko T.V. // International Agricultural Journal. 2021. Т. 64. № 1. С. 16.

21. Практикум по оценке рыночной стоимости пакета акций предприятия. Цыпкин Ю.А., Шарипов С.А., Косорукова И.В., Камаев Р.А., Бугаев А.В., Орлов С.В., Пакулин С.Л., Рагулина Ю.В., Боговиз А.В., Емельянова Т.А., Фомин А.А., Феклистова И.С., Козлова Н.В., Губарев Е.В., Кокорев А.С., Новиков А.В., Пекуровский Д.А., Титов Н.Л., Близнюкова Т.В., Ильичев К.С. и др. // Сер. Управление проектами устойчивого пространственного развития Том 6 Оценка стоимости бизнеса. Москва, 2020.

22. Оценка влияния вступления России в ВТО на состояние аграрного комплекса. Фомин А.А. // Хлебопродукты. 2018. № 6. С. 4.

References

1. Abramov, V. S. Strategic management in 2 h. Part 1. Essence and content: textbook and workshop for universities / V. S. Abramov, S. V. Abramov ; edited by V. S. Abramov. – Moscow : Yurayt Publishing House, 2021. – 270 p .

2. Belousova, D. S. The concept and essence of competitiveness. Factors influencing competitiveness // Fundamental and applied research in the modern world. – 2019. No. 15-2. – pp.72-76.

3. Berezov, N. I. Competition in the economy. – Moscow: Nika-Center, 2018. – 768 p.

4. Vashko, T. A. Strategy and competitiveness // Enterprise strategy in the context of increasing its competitiveness. – 2018. – № 7 (7). – P.10.-14.

5. Veselkov, S. N. Strategic management. Successful business management in Russia: An educational and practical guide / S.N. Veselkov, Yu.A. Tsypkin. - M.: Unity, 2018. – 247 p.

6. Gusev, Yu. V. Enterprise development strategy. – St. Petersburg: SPbUEF Publishing House, 2021. – 256 p.

7. Zhukova, M. A. Theoretical and methodological aspects of management of competitive advantages of the organization // Bulletin of the University (State University of Management). – 2019. – No.5. – pp.16-20.

8. Konev A.N. The influence of leadership style on the management of a virtual team // Business education in the knowledge economy. 2020. No.3 (17). URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-stilya-liderstva-na-upravlenie-virtualnoy-komandoy (date of reference: 10.04.2023).
9. Medvedeva, N. V. Change management in the organization: Textbook / N. V. Medvedeva. – Saratov: SSU, 2022. – 215 p.
10. Ravikovich, N.E. Team building training. Concept, diagnostic techniques, games – N.E. Ravikovich. - M.: Genesis, 2020. - 112 p.
11. Ruzhanskaya, L. S. Strategic management: textbook / L. S. Ruzhanskaya, E. A. Yakimova, D. A. Zubakina ; [under the general editorship of Dr. ekon. L. S. Ruzhanskaya] ; Ministry of Science and Higher Education. education of the Russian Federation. — Yekaterinburg : Ural Publishing House. un-ta, 2019. — 112 p.
12. Stoly`pinskie reformy`: istoricheskaya rol` i vliyanie na formirovanie zemleustrojstva v Rossii. Fomin A.A. // Stoly`pinskij vestnik. 2020. T. 2. № 1. S. 1.
13. Sovremennoe razvitie Dal`nego Vostoka skvoz` prizmu Stoly`pinskix reform. Fomin A.A., Vilkova P. // Mezhdunarodny`j zhurnal prikladny`x nauk i texnologij Integral. 2019. № 1. S. 16.
14. ESG-transformaciya v sel`skom xozyajstve i ustojchivoe razvitie territorij. Fomin A.A., Syamina E.I. // Moskovskij e`konomicheskij zhurnal. 2023. T. 8. № 7.
15. E`konomicheskie metody` regulirovaniya zemel`ny`x otnoshenij v Rossii. Mamontova I.Yu., Fomin A.A. // International Agricultural Journal. 2023. T. 66. № 3.
16. Sostoyanie zemel`ny`x i vodny`x resursov planety` i metody` ustojchivogo vedeniya sel`skogo xozyajstva. Fomin A.A., Mamontova I.Yu. Mezhdunarodny`j sel`skoxozyajstvenny`j zhurnal. 2022. № 4 (388). S. 420-422.
17. Razvitie innovacionny`x processov v rastenievodstve i zhivotnovodstve. Syamina E.I. // Moskovskij e`konomicheskij zhurnal. 2023. T. 8. № 4.
18. Rol` investicionnogo potenciala regiona dlya ego ustojchivogo razvitiya. Ivanov N.I., Germanovich A.G., Syamina E.I. // V knige: Vy`zovy` i innovacionny`e resheniya v agrarnoj nauke. Materialy` XXVII Mezhdunarodnoj nauchno-proizvodstvennoj konferencii. 2023. S. 296-297.

19. Izmenenie agroklimaticheskix uslovij v predelax stepny`x landshaftov krasnodarskogo kraya po danny`m nazemny`x nablyudenij. Fomin A.A., Bratkov V.V., Savinova S.V., Astanin D.S. // International Agricultural Journal. 2021. T. 64. № 6.
20. The peculiarities of the landed property complex management in today circumstances at different administrative levels. Astafieva O.S., Fomin A.A., Shevchenko T.V. // International Agricultural Journal. 2021. T. 64. № 1. S. 16.
21. Praktikum po ocenke ry`nochnoj stoimosti paketa akcij predpriyatiya. Cypkin Yu.A., Sharipov S.A., Kosorukova I.V., Kamaev R.A., Bugaev A.V., Orlov S.V., Pakulin S.L., Ragulina Yu.V., Bogoviz A.V., Emel`yanova T.A., Fomin A.A., Feklistova I.S., Kozlova N.V., Gubarev E.V., Kokorev A.S., Novikov A.V., Pekurovskij D.A., Titov N.L., Bliznyukova T.V., Il`ichev K.S. i dr. // Ser. Upravlenie proektami ustojchivogo prostranstvennogo razvitiya Tom 6 Ocenka stoimosti biznesa. Moskva, 2020.
22. Ocenka vliyaniya vstupleniya Rossii v VTO na sostoyanie agrarnogo kompleksa. Fomin A.A. // Xleboprodukty`. 2018. № 6. S. 4.