

ЛИДЕРСТВО КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ БУДУЩЕГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Терсакова А.А.
К.п.н., доцент кафедры ТИПИОП
Друзева О.Н.
Магистрант

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

Аннотация: тема лидерства актуальна в наши дни во многих сферах жизни, но получила свое начало достаточно давно. Лидерство - это процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей.

Ключевые слова: лидер, стили лидерства: авторитарный, демократический, либеральный, компетенция, руководитель, лидерских качеств, таких как: физиологические, психологические (эмоциональные), умственные (интеллектуальные) и личностные деловые

LEADERSHIP AS A BASIS FOR FORMING A FUTURE LEADER

Tersakova A.A.
Ph.D., Associate Professor of the Department of TIPIOP
Druzeva O.N.
Master student
FSBEI HE "Armavir State Pedagogical University"

Resume: the topic of leadership is relevant today in many spheres of life, but it got its start a long time ago. Leadership is a process of predominantly non-violent influence in the direction of a group or organization achieving its goals.

Keywords: leader, leadership styles: authoritarian, democratic, liberal, competence, leader, leadership qualities such as: physiological, psychological (emotional), mental (intellectual) and personal business

Представления понятий «компетенция» и «управленческая компетенция» многообразны. Компетенция (competence) определяется ФГОС СПО как способность применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области. Также под компетенцией можно понимать короткое поведенческое описание того, что именно делают люди для качественного выполнения той или иной работы или поведенческий стандарт эффективного выполнения работы.

Руководитель - это лицо, на которое возложены функции принятия решений по вопросам деятельности фирмы, управления коллективом, обеспечения эффективного труда работников фирмы. В целом процесс управления можно представить совокупностью взаимосвязанных

последовательных функций, рассмотренных в предыдущем параграфе: целеполагание, планирование, мотивация, организация, контроль и ряд других. Руководитель, несомненно, должен совершенствовать свои знания и умения в данном вопросе, осваивать приемы и методы позволяющие выполнять свои функции наиболее эффективно. Но как показывает практика, действительно воздействовать на людей для достижения организационных целей, позволяет использование статуса лидера. Лидерство представляет собой тот вид деятельности, который нитью проходит сквозь весь процесс управления и позволяет эффективно выполнять все функции руководителя.

Тема лидерства актуальна в наши дни во многих сферах жизни, но получила свое начало достаточно давно. Лидерство - это процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство преимущественно строится на отношениях типа «лидер - последователи», а не «начальник - подчиненный»

Таким образом, лидерство можно рассматривать как качество руководителя, характеризующее степень влияния и воздействия на коллектив для достижения общих целей организации. В зависимости от степени этого влияния, руководитель может быть лидером в большей или меньшей степени, что порождает понятия формального и неформального лидерства.

Формальный лидер осуществляет влияние силой должности, то есть имеет статус лидера официально. Выдвижение человека в формальные лидеры может быть вызвано множеством различных обстоятельств и такой лидер может не обладать необходимыми профессиональными, организационными и личностными характеристиками. Неформальный лидер «избран» коллективом в силу своих личностных качеств, которые позволяют ему организовывать своих последователей, убеждать, вызывать доверие. Неформальный лидер, в большинстве случаев, возникает в любой организации людей. В случае, когда в коллективе присутствует неформальный лидер, формальному лидеру, т.е. руководителю, необходимо

не вступать в соперничество с ним, а учитывать эту ситуацию и использовать влияние неформального лидера на коллектив в своих интересах. Достаточно нечастой, но положительной ситуацией можно считать ситуацию совмещения формального и неформального лидера в одном лице. В таком случае актуальным является вопрос, могут ли быть эффективными руководителями только врожденные лидеры или это качество можно развить и воспитать в себе. За ответом обратимся к исследованиям, посвященным изучению лидерства.

Различные подходы привели к появлению других четырех групп лидерских качеств, таких как: физиологические, психологические (эмоциональные), умственные (интеллектуальные) и личностные деловые.

К физиологическим относят такие качества человека как вес, рост, фигура, состояние здоровья, энергичность, активность, представительный внешний вид и т.п. Однако, история показывает, что нет прямой связи между наличием этих качеств и лидерством. Напротив, примеры Ленина, Наполеона и других подтверждают, что физиологические качества не влияют на влияние индивидов и физически недостаточно крупные люди могут становиться явными лидерами.

Психологические (эмоциональные) качества проявляются на практике главным образом через характер человека. Изучение взаимосвязи таких качеств и лидерства привело к достаточно длинному и неограниченному списку этих качеств. Исследование умственных (интеллектуальных) качеств показало, что уровень этих качеств у лидеров выше, чем у не лидеров. Однако, последующие исследования так и не показали прямой связи между интеллектуальными качествами и лидерством. Личностные деловые качества в большей мере являются приобретенными с опытом, в ходе выполнения своих рабочих обязанностей и функций. Их значимость для лидера несомненна, но нет доказательств, что их наличие обеспечивает позицию эффективного лидера.

Таким образом, личностный подход к теории лидерства страдает рядом недостатков и несет мало пользы практике, но он послужил толчком к появлению новых подходов к вопросу лидерства. После разочарования в подходе к лидерству с позиции личных качеств, внимание ученых было обращено на поведение руководителя. Было выдвинуто предположение, что эффективный руководитель обладает набором образцов привычной манеры поведения по отношению к своим подчиненным. Эта версия стала основой поведенческого подхода к изучению лидерства. Данный подход стал основой для появления стилей лидерства, руководства.

Стиль лидерства отражает: степень делегирования руководителем полномочий своим подчиненным; используемый тип власти; методы работы с внешней средой; способы влияния на персонал; привычную манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным.

Классификацию стилей лидерства, которую используют, и по сей день, предложил К. Левин. Он выделял три стиля лидерства: авторитарный, демократический, либеральный. Авторитарный стиль по К. Левину предполагает сосредоточения всей власти и ответственности в руках лидера, применение угроз и психологического воздействия на подчиненных. Либеральный же, наоборот, снятие лидером ответственности с себя самоотстранение в пользу группы, предоставление коллективу возможности самоуправления. Демократический стиль является некое оптимальное сочетание предыдущих двух стилей и выражен в делегировании полномочий подчиненным с удержанием ключевых позиций у лидера.

Ни личностный, ни поведенческий подходы все же не смогли выявить четкую связь между личными качествами или поведением руководителя и эффективностью его работы. Последующие исследования показали, что наличие определенных качеств и стиля поведения конечно играют роль в формировании лидера, но только при наличии дополнительных факторов. Эти факторы включают в себя воздействие среды, наличие необходимой информации, личные качества подчиненных и т.д. Поэтому современная

теория лидерства обратила внимание на ситуационный подход. В соответствии с этим подходом руководитель-лидер должен уметь применять разные стили руководства и качественные характеристики в зависимости от сложившейся ситуации.

Основными ситуационными теориями лидерства являются модель руководства Ф. Фидлера, подход «путь-цель» Т. Митчела и Р. Хауса, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, модель принятия решений В. Врума и П. Йеттона и др.

Подводя итог, можно сказать, что все подходы к проблеме лидерства являются комбинацией трех основных переменных: лидерские качества; лидерское поведение; ситуация, в которой действует лидер.

Причем, современные исследования и подходы доказывают, что для эффективного лидерства необходимо учитывать все три компонента. То есть лидер, несомненно, должен обладать набором неких качеств, иметь навыки разных типов поведения (ориентации на сотрудников, ориентации на задачу (производство) и их всевозможных комбинаций), и применять те или иные качества, а также стиль поведения в зависимости от сложившейся вокруг него ситуации. Кроме того, ни одна из рассмотренных выше концепций не утверждает, что лидерские качества являются врожденными. Напротив, они подтверждают, что лидерское поведение и лидерские качества могут быть развиты и усовершенствованы посредством обучения и специальной подготовки.

Список литературы:

1. Мельников О.Н. Подходы к изучению лидерства и лидерских качеств / О.Н. Мельников, В.Г.Ларионов // Российское предпринимательство. -- 2001. -- Вып. 5. - С.17-21.
2. 24. Поршнев А.Г. Менеджмент: теория и практика в России: Учебник / А.Г. Поршнев, М.Л. Разу, А.В. Тихомирова.-- Москва: ИД ФБК-ПРЕСС, 2003.-- 528 с.
3. Введение в педагогическую деятельность/ А.С. Роботова [и др.]. - Москва: Академия, 2009. - 208 с.
4. 42. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии / Г.К. Селевко. - Москва: Эксмо, 2007. - 298 с.