

Роль руководства и лидерства в организационном управлении

Role of direction and leadership in organizational management

Горожанкина А.А.

Студентка Кубанского государственного технологического университета

Gorozhankina A.A.

Student of Kuban State Technological University

Муха В.Н.

Канд. социол. наук, доцент кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом Кубанского государственного технологического университета

Mukha V.N.

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology, Law and Human Resources, Kuban State Technological University

Аннотация

В статье рассматриваются два таких понятия, как руководство и лидерство, приводится их сравнительная характеристика, а также представлены качества руководителя и лидера организации, необходимые для эффективного организационного управления и развития организации.

Ключевые слова: руководство, лидерство, лидерские качества, организационное управление, мотивация.

Abstract

The article deals with the interpretation of the concepts «direction» and «leadership», presents their comparative characteristic. And also present qualities of the head and leader of the organization required for effective management and organization development.

Keywords: direction, leadership, qualities of the leader, organizational management, motivation.

В условиях нестабильности социально-экономической системы в современном обществе особенно остро встает необходимость в совершенствовании системы организационного управления. Значительную роль в организации эффективного управления играет руководитель и его профессиональные и лидерские качества.

Управление в организации связано с потребностью целенаправленного влияния, как на весь трудовой коллектив, так и на его отдельных представителей. Этот процесс определяется взаимодействиями между подчиненными, руководителем и соответствующими звеньями, в качестве которых могут выступать вышестоящие организации. При переходе руководителя на более высокие уровни организационного управления требования к качеству и профессионализму его работы пропорционально растут в соответствии с его положением в управленческой иерархии. Более совершенное руководство позволяет улучшать качество управления и, в результате, увеличивать показатели эффективности функционирования организации.

Наряду с этим, в практике подготовки современных управленцев существует ряд определенных социальных противоречий, требующих разрешения. Среди них противоречия между:

- потребностями организации в определенных социально-управленческих качествах руководителя и сложность выявления лидеров;
- потребностью использования современных методов и подходов к обучению руководителей и большой консервативностью образовательной системы России;
- попытками использования западных моделей управления без их адаптации к условиям российской социально-экономической системы и национального менталитета;
- требованиями к руководителям и наличие у них реальных профессионально-необходимых качеств [1, с. 135].

Значимое место в разрешении данных противоречий занимают руководители, которые имеют различные качества.

Так, на эффективность работы руководителя оказывает влияние совокупность его профессиональных, деловых и личностных качеств, с помощью которых формируется дружеская морально-психологическая обстановка, необходимая для сотрудничества и позволяющая добиваться поставленных результатов.

К профессиональным качествам руководителя относятся те качества, которыми обладают грамотные специалисты в своей сфере деятельности. Среди них выделяются:

- компетентность в своей специализации и профессии, формируемая на основании образования и производственного опыта;
- широта взглядов, основывающаяся на общей эрудиции и глубоких познаниях в собственной сфере деятельности и смежных к ней областях;
- стремление к получению новых знаний, постоянному саморазвитию, критическому восприятию и переосмыслению окружающей реальности;
- поиск новых методов и форм работы, поддержка членов трудового коллектива, их обучение;
- умение планировать свою работу и работу подчиненных [2, с. 70].

В свою очередь, основными деловыми качествами, которыми должен обладать успешный руководитель являются:

- умение создавать организацию, ставить и распределять среди исполнителей организационные задачи, обеспечивать деятельность подчиненных всеми необходимыми ресурсами, координировать и контролировать процесс достижения поставленных задач;
- доминантная позиция в отношении подчиненных, стремление к власти, независимости, лидерству в любых обстоятельствах, решительность и воля;
- контактность, умение располагать к себе людей, коммуникабельность [3].

Важными личностными чертами руководителя является его упорство и настойчивость при достижении организационных целей. Кроме этого, эффективному руководителю присуща сдержанность и уравновешенность. При возникновении трудных ситуаций успешный руководитель сохраняет бодрость духа и эмоциональную стабильность. Самым главным личностным качеством успешного руководителя является его лидерская позиция.

В данном случае, лидерство подразумевает под собой управленческое взаимодействие на основании сочетания различных источников власти, которые мотивируют людей к достижению общих целей. Оно влияет на всех членов трудового коллектива таким образом, что заставляет их показывать свои сильные стороны и скрывать слабые [4, с. 277].

В качестве наиболее распространенных лидерских качеств можно выделить:

- врожденные стремления к управлению людьми, причем это не зависит от наличия вознаграждения;
- полная уверенность в собственных силах и действиях;
- умение ценить собственное время и время членов коллектива;
- требовательность и строгость;
- умение награждать и наказывать при необходимости;

- приветливость и вежливость;
- умеренное чувство юмора;
- умение выражать и четко доносить свои мысли;
- интерес к членам коллектива [5, с. 29].

Любой лидер должен обладать особыми характеристиками, которые будут позволять ему успешнее и эффективнее справляться и организовывать рабочий процесс – увеличивать интерес к работе и поддерживать трудовую мотивацию на основании необходимых организаторских умений и навыков. В данном случае, под организаторскими умениями и навыками понимаются:

- умение находить пути разрешения проблем;
- способности к подбору и организации персонала;
- способности отдавать конкретные и четкие распоряжения;
- способность вовлекать других в трудовой процесс;
- способность воздействовать на чувства и действия людей [6, с. 201].

Лидер по своей сущности является менее стабильным, чем руководитель. Лидер в первой функции осуществляет определенную деятельность и исполнение, а во второй – ставит задачи с учетом групповых норм и стратегических целей.

В процессе управления руководитель оказывает управляющее воздействие, которое формируется им на основании имеющихся у него полномочий. Воздействие руководителя направлено на побуждение подчиненных такому поведению, которое будет способствовать достижению целей организации и соответствовать организационным нормам.

Управленческое воздействие руководителя может осуществляться двумя способами. Первый направлен на оказание прямого влияния и выдачу конкретных указаний, а второй основывается на опосредованной деятельности и реализуется через мотивирующее воздействие с помощью различных систем стимулирования.

Роль лидерства в организационном управлении связана с тем, что оно выступает особой управленческой функцией, связанной с запуском и проведением организационных изменений. Кроме этого, лидерство распространяется на всю организацию и воспринимается большинством членов трудового коллектива. Для любой организации необходимо иметь во главе сильного руководителя для обеспечения эффективности ее деятельности, наличие у которого лидерских качеств позволяет мотивировать персонал к работе и успешно достигать поставленных целей [7].

Успешный руководитель, имеющий набор лидерских качеств, не должен доминировать над другими людьми. Он должен направлять своих подчиненных для достижения поставленных задач и целей. Руководитель должен быть чутким и должен понимать потребности и интересы сотрудников.

Таким образом, лидер в организации – это, чаще всего, тот человек, в котором гармонично сочетаются лидерские и управленческие качества. Как руководитель, лидер может реализовывать свои официальные полномочия и статусную власть для эффективного разрешения ситуационных задач, а как лидер он может использовать силу личностного влияния на сотрудников. Следовательно, лидер организации имеет больше возможностей для эффективного управления организацией, чем просто руководитель или неформальный лидер, не имеющий статусной власти в трудовом коллективе.

Ключевая роль лидерства для осуществления эффективного руководства – это возможность воздействия на управление персоналом. Лидер должен определять индивидуальные цели развития организации и цели для трудового коллектива. Изучая особенности сотрудников как социальной группы, лидер может выявлять различные аспекты ее заинтересованности и мотивации в трудовой деятельности. Также лидер выступает как источник достоверной информации, в связи с чем является регулятором внутригрупповых отношений. Он выступает в качестве основного представителя группы, так как обладает функциями установления целей и задач, и осуществляет контроль за их исполнением.

Мотивация, реализуемая лидером, существенно отличается от мотивации руководителя. Лидер здесь может использовать взгляды, интересы, жесты, слова. К нему, как правило, присоединяются добровольно, но не всегда осознанно. В свою очередь, приказы, выговоры, беседы руководителя могут иметь гораздо меньшее влияние.

Таким образом, лидеры и руководители играют важную роль в организационном управлении. Так, если лидерство основывается на отношениях доминирования и подчинения, которые образуются в результате межличностных контактов лидера с членами трудового коллектива, то руководство направлено на формальное регулирование трудовой деятельности подчиненных.

В случае, когда сотрудники организации начинают воспринимать руководителя как лидера, он может оказывать воздействие не только через официальные механизмы, но и с помощью неформального влияния. При этом, если руководитель не обладает лидерскими качествами, необходимо обеспечивать связь с неформальным лидером для организации наиболее эффективной системы управления.

Необходимо понимать, что на эффективность организационного управления влияет также и выбранная стратегия руководства и лидерства. В целом, выбор той или иной стратегии руководства и лидерства зависит от умения руководителя правильно определить, на какой стадии своего жизненного цикла находится организация, выявить ее потребности и особенности этапа. Такой подход к управлению позволит избежать многих управленческих ошибок и приведет компанию к динамичному развитию, активному внедрению инноваций [8, с. 33].

В заключение необходимо отметить, что для успешного управления организацией руководителю необходимо использовать различные стили руководства и лидерства. Важно подбирать такой стиль, который будет соответствовать стадии жизненного цикла организации, мотивировать сотрудников к достижению общих целей и поддерживать развитие компании.

Литература

1. *Астафьева О.* Проблемы подготовки управленческих кадров в условиях цифровой экономики // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – № 5. – С. 134–141.
2. *Локтева В.С.* Личностные и деловые качества руководителя в банковской сфере // Духовная ситуация времени. Россия XXI век. – 2019. – № 3. – С. 69–71.
3. *Козлов А.А.* Функции и качества руководителя [Электронный ресурс] // Интеграция образования. – 2000. – № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/funktsii-i-kachestva-rukovoditelya> (дата обращения 03.12.2019).
4. *Шакиров И.М.* Роль лидерства в управлении организацией // Творческое наследие А.С. Посникова и современность. – 2016. – № 10. – С. 275–279.
5. *Таибаева К.Б.* Качества успешного лидера // Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации. Пенза : «Наука и Просвещение». – 2019. – С. 29–31.
6. *Станина М.В., Женгурова Ю.А.* Руководство и лидерство: содержание, подходы, оценка // Научно-практические исследования. – 2017. – № 7. – С. 199–202.
7. *Хуажева З.Б.* Психологический портрет эффективного руководителя [Электронный ресурс] // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки: электр. сб. ст. по мат. XLV междунар. студ. науч.-практ. конф. – 2015. – № 5 (44). URL: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/5\(44\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_humanities/5(44).pdf) (дата обращения 03.12.2019).
8. *Онучкина А.М., Муха В.Н.* Инновации и их влияние на организационное поведение // Сборник лучших научных работ молодых ученых Кубанского государственного технологического университета, отмеченных наградами на конкурсах в 3-х частях. Краснодар. – 2016. – С. 32–34.