

РОЛЬ ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ КОМАНДОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ
THE ROLE OF A LEADER IN TEAM MANAGEMENT IN ORGANIZATION

Д. С. Гладких, студент

Н. Ф. Крутикова, преподаватель

кафедры менеджмента и экономической теории
Уральский государственный аграрный университет
(Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42)

Рецензент: Е. В. Зарубина, кандидат философских наук, доцент

Аннотация

В данной статье рассматриваются вопросы лидерства в управлении командой в организации. Проводится сравнительный анализ лидера и руководителя. Рассматриваются традиционные концепции лидерства на основе личностных качеств, поведения и ситуаций.

Ключевые слова: лидер, лидерство, команда, организация, менеджмент, руководитель, традиционные концепции лидерства.

Summary

This article discusses the issues of leadership in managing a team in an organization. A comparative analysis of the leader and the manager is carried out. Traditional concepts of leadership based on personal qualities, behavior and situations are considered.

Keywords: leader, leadership, team, organization, management, leader, traditional leadership concepts.

Ключевым моментом в данной статье является анализ критериев настоящего лидера в организации, а также понимание разницы между понятием «лидер» и «руководитель». Главным критерием успешного менеджмента является его эффективное и результативное руководство. Успех руководителя заключается не только в его профессиональных навыках, но и в личностных качествах и достижениях. Ведь не всегда достаточно быть просто грамотным менеджером, чтобы успешно осуществить поставленные перед организацией задачи. Любой организации, команде или коллективу необходим лидер. Так, например, Дж. Коллинз утверждает, что успех компании во много зависит от ее руководителя, однако это должен быть не просто менеджер, а руководитель «5 уровня» - лидер своей команды [1].

Лидерство – это положение (статус) определенной личности в организации (на предприятии, фирме), ее подразделении, группе, которое характеризуется способностью занимающего его лица оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение определенных целей организации.

Лидерство существует там, где есть организация и власть. Группа людей, которым необходимо решить сложную задачу, всегда обозначит лидера, который возьмет инициативу на себя и решит сложившуюся проблему.

Лидер организации – это человек, эффективно осуществляющий формальное и неформальное руководство и лидерство.

Руководитель не получает лидерство вместе с высокой должностью. Действительно, высокий пост дает больше возможностей стать лидером, но не дает на это никаких гарантий.

Лидерство исходит от влияния человека на команду, его умения вести за собой людей. Руководитель – это человек, на которого формально возложены обязанности управлять организацией, а лидер – это человек, авторитет которого признан всей группой. Существуют основные отличия лидера от руководителя (см. табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ менеджера как руководителя и менеджера как лидера.

Менеджер как руководитель	Менеджер как лидер
Администратор	Новатор
Поручает	Вдохновляет
План основа действий	Влияние основа действий
Профессионал	Энтузиаст
Контроль	Доверие
Принимает решения	Превращает решения в реальность
Уважаем	Обожаем

Лидерство не заменяет управление, а дополняет его, в таких случаях, когда привычные всем методы управления не дают должных результатов.

Однако в условиях реальности человек может быть руководителем и лидером одновременно. Руководитель может являться лидером вне зависимости его формально занимаемой должности. Существует две сферы лидерства: деловая сфера и сфера отношений (рис. 1). Деловая сфера – это формальное лидерство, то есть должность «руководителя» в организации, а сфера отношений – это неформальное лидерство, признание подчинёнными и командой.



Рис. 1. Сферы лидерства в организации

Неформальное лидерство обусловлено личностными качествами человека, которые влияют на его общение с командой. Существует теория лидерства на основе личностных качеств. Качества настоящего лидера еще были описаны в древних текстах наших предков, они описывали сборный портрет идеального парителя, опираясь на предыдущих успешных лидеров. Древними источниками этой теории могут быть учение Конфуция об управлении, труды мыслителей Античности Аристотеля и Платона, древнекитайский трактат «Дао дэ цзин».

Суть теории лидерских качеств, заключается в том, что лучшие и эффективные управляющие обладают определенным набором качеств личности, которые смогут привести к успеху любого, кто изучит их и будет ими обладать.

Качества лидера:

- 1) инициативность;
- 2) высокий уровень интеллекта;
- 3) уверенность в себе;

- 4) адекватная самооценка;
- 5) здравый смысл;
- б) знания в сферах социологии и экономики.

Существуют еще и физиологические качества: харизматичная внешность, представительность, активность в движениях и хорошее состояние здоровья.

Перечень лидерских качеств в наше время огромен, но авторы этой теории так и не смогли сойтись во мнениях об этом наборе качеств, который бы характеризовал современного лидера. Ведь люди индивидуальны и невозможно создать определенный пример, которому будут соответствовать абсолютно все.

Также существует еще две традиционные концепции лидерства: поведенческий подход к лидерству и ситуационный подход. Поведенческая теория сосредоточена на поведении руководителя. Суть этой теории заключается в том, что лидерство определяется манерой поведения руководителя, его отношением к подчинённым и стилем управления. Поведенческий подход создал базу для классификации стилей руководства. Однако недостаток этого подхода заключался в том, что он зависел напрямую от определенной ситуации или проблемы, то есть менялась ситуация менялся и стиль управления, следовательно, поведение руководителя тоже.

Личностные качества и поведение являются основными компонентами успеха любого лидера, но существуют еще дополнительно факторы, которые оказывают большое влияние на деятельность лидера – руководителя это ситуационные факторы. Суть ситуационного подхода заключается в том, что лидер - руководитель должен уметь по – разному вести себя в определенных условиях работы, ситуациях и проблемах. Этот подход основан на ситуациях, в которых проявляются лидерские качества. Ведь каждая ситуация предполагает проявление определенных наборов качеств, которые способствуют ее решению.

Таким образом, при рассмотрении всех трех концепций лидерства, можно сделать выводы о том, что примера идеального лидера - руководителя не существует, существует только образ, на который можно опираться.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что руководителем и лидером могут быть разные люди, так как это два абсолютно разных элемента организации, которые друг друга взаимно дополняют, но не заменяют. Личностным качествам, необходимым для эффективного лидерства, можно научиться, а затем нужно соединить их друг с другом, вложив в это всю свою душу, и тогда ничто не сможет помешать вам стать настоящим лидером[2]. Так же человек может быть и лидером, и руководителем одновременно, что способствует его качественной работе и эффективному достижению поставленных целей. Руководитель-лидер для организации – это не только компетентный работник, но и авторитет для своих подчиненных, что способствует высокой работоспособности всей команды и организации в целом.

Библиографический список

1. *Коллинз Д.* От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет. М.: МИФ, 2022.
2. *Крутикова Н. Ф.* Роль лидера в команде // Государство, общество, личность: история и современность: сборник статей IV Международной научно-практической конференции, Пенза, 28–29 апреля 2021 года. Пенза: Пензенский государственный аграрный университет, 2021. С. 77-80.

3. *Киреев А. С.* Развитие лидерских качеств менеджера среднего звена / А. С. Киреев, Н. Б. Фатеева, Л. Н. Петрова // Молодежь и наука. 2022. № 2.