

КОМАНДНОЕ ЛИДЕРСТВО И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В БИЗНЕСЕ

Германович Наталья Евгеньевна

Полесский государственный университет

г. Пинск, Республика Беларусь

Интерес к лидерству увеличился в начале двадцатого века, особенно интересен вопрос, как люди становятся лидерами? Лидерство – ведущая тема в социальной психологии и есть много теорий, которые пытаются объяснить различные аспекты лидерства. Определенные качества делают людей великими лидерами, или ситуативные факторы играют роль? Рождаются ли лидеры, или действительно ли лидерство – навык, которому можно научиться?

Трудно дать общее определение лидерства, с которым согласились бы все исследователи, потому что феномен лидерства проявляется всегда, когда группе людей приходится решать какие-то проблемы, затрагивающие интересы всех или большинства членов группы или организации; Наиболее заметно, лидерские отношения проявляются при распределении различных видов ресурсов между членами группы. Такое широкое понимание лидерства не позволяет дать четкое и однозначное определение понятия; лидерства. По справедливому замечанию А. Браймена, «отсутствие общепринятого определения лидерства означает, что начало исследования проблемы может очень легко привести к погружению в болото дефиниций, демонстрируя малопривлекательное введение в многообещающую тему» [1]. При этом существует различные подходы, раскрывающие ту или иную сторону сложного комплекса отношений, в который вступают лидер и ведомые.

Лидерство - естественный социально-психологический процесс в группе, построенный на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы. Под влиянием понимают такое поведение человека, которое: вносит изменение в поведение, отношения, чувства другого человека. Влияние можно оказывать через идеи, устное и письменное слово, через внушение, убеждение, эмоциональное заражение, принуждение, личный авторитет и пример.

Задача определения единого понятия организационного лидера (лидерство в формальной организации) упрощается. Это связано с тем, что формальную организацию достаточно легко определить как группу, объединяющую двух или более людей на основе устава, договора, контракта или любого другого документа, регламентирующего их положение в организации, и сознательно действующих для достижения какой-либо цели. Приведем ряд определений лидерства для выяснения тех его общих признаков, которые разные авторы вкладывают в понятие организационного лидерства.

Известные российские специалисты в области менеджмента О.С. Виханский и А.И. Наумов предлагают следующее определение: «Лидерство — это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером

и последователями), основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей». Из данного определения становится ясно, что речь идет об организационном лидерстве, и в этом контексте справедливо утверждение авторов, что «синонимами слов руководство и руководитель являются слова лидерство и лидер» [2] .

Из всех приведенных понятий можно сделать некоторые обобщающие выводы. Во-первых, группа, решающая значимую проблему, всегда выдвигает для ее решения лидера. Без лидера ни одна группа существовать не может. Во-вторых, понятие лидер приобретает значение, лишь вместе с понятием цели. Действительно, нелепо выглядел бы лидер, не имеющий цели. Но иметь цель и достичь ее самостоятельно, недостаточно чтобы называться лидером. В-третьих, неотъемлемым свойством лидера является наличие хотя бы одного последователя. Роль лидера заключается в умении повести людей за собой, обеспечить существование таких связей между людьми в системе, которые способствовали решению конкретных задач в рамках единой цели, то есть лидер — это элемент системы людей.

Лидеров часто метафорически сравнивают с орлами. И правомерно, так как, подобно орлам, лидеры обладают острым зрением (проницательностью) и огромной силой характера. Но, когда лидеры предполагают, что они должны быть такими, же одинокими, как большинство орлов, смысл сравнения искажается. Хорошему лидеру никогда не следует действовать в одиночку. Когда же лидер действует как одинокий странник, принимая всю ответственность на себя, это отрицательно сказывается как на нем, так и на коллективе. В итоге, выдыхается и сам лидер и коллектив.

Власть командного лидерства в бизнесе состоит в том, что несколько человек обладают большей силой, нежели один, а значит, сила заключается в количестве. В командном лидерстве обнаруживается главная опора лидерства – предоставление полномочий. Сменяется лидерство воспитанием и обучением новых лидеров, или так называемого процесса репликации.

Репликация лидеров в команде позволяет повысить производительность команды на единицу времени. Например, когда перед лидером стоит задача решать имеющиеся у членов его команды проблемы и в течение часа он имеет возможность встретиться с тремя из них, обучив трех членов команды решать проблемы, совместно с ними лидер сможет за тот же час времени встретиться с двенадцатью членами. Это повышает производительность на четыреста процентов.

Главной дисциплиной в лидерстве является разрешение проблем. На лидере лежит ответственность за обеспечение стратегий по преодолению тех барьеров, которые стоят на пути команды к цели. При практике командного лидерства бремя преодоления препятствия распределяется на всех и соотвественно повышается потенциал производительности команды.

Есть три этапа формирования эффективного командного лидерства:

1. Поменять индивидуальность.

Начать лидеру необходимо с изменения своих приоритетов в команде. Он не должен больше позволять себе заниматься проблемами мелкого характера, а посвятить себя и уделять внимание только самым сложным проблемам. В этом заключается самая существенная разница между прогрессивными организациями и организациями, пребывающими в состоянии стагнации. Когда в команде складывается такая модель поведения, при которой все вопросы и проблемы решает лидер, у членов команды связываются руки, и они лишаются возможности развивать собственный потенциал.

2. Сформировать культуру тренингов.

Лидеру необходимо научить всех членов своей команды всем тем принципам и стратегиям, которыми он/она пользуется при принятии решений и разрешении проблем ("трусливые" лидеры всегда боятся выдать собственные профессиональные секреты из-за страха их смещения с занимаемой ими позиции). Важно, чтобы лидер научил членов команды делиться с коллегами полученными знаниями (это важно для формирования культуры обучения). Открытый обмен знаниями, опытом и информацией строит доверие в команде и соответственно укрепляет ее. Презрение и тайные сговоры же являются продуктом скрытности.

3. Воспитание новых лидеров.

Последний этап состоит в том, чтобы лидер предоставил своим самым посвященным членам команды полномочия разрешать проблемы. Эти новые лидеры будут нести ответственность за разрешение всех проблем, ограничивая задачи первоначального лидера только самыми сложными проблемами. Процесс репликации командного лидерства придает команде уникальную власть и потенциал, благодаря присущему в нем плану преемственности; таким образом, устраняя риск прекращения непрерывности лидерства на случай отсутствия или увольнения первоначального лидера.

Лидерство – это мощный инструмент; и чтобы команда смогла преодолеть всевозможные препятствия, этому инструменту необходимо исправно работать. Следовательно, власть лидерства не должна концентрироваться у одного человека; абсолютная власть подкупает даже самые благие намерения. Однако, власть лидерства, распределенная по всей команде, и используемая в рамках единства миссии, является идеальной способом использования этой власти в бизнесе.

Литература

1. Bryman A. Leadership and organization. L., 1986. p. 3.

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. - М., 1995. - С. 367.