

## ЛИДЕРСТВО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Ю.А. Мигуцкая, Е.С. Матвейчук, 3 курс  
Научный руководитель – С.А. Демьянов, старший преподаватель  
Полесский государственный университет

В настоящее время любая организация действует в условиях риска, неопределенности и жесткой конкуренции. Устойчивость организации и ее конкурентоспособность зависят от эффективно-го управления, которое осуществляет руководство. Модель поведения руководителя существенно влияет на социально-психологический климат в коллективе, корпоративную и организационную культуру организации, производительность команды, от чего, в свою очередь, зависит эффективность деятельности организации. В связи с этим, важное значение приобретает вопрос лидерства руководителя.

Наиболее популярное определение лидерства предлагает П.Друкер: ”Лидерство – умение под-нять человека к высоким стремлениям, повысить его производительность, помочь выйти за обык-ные ограничения“ [1].

С английского языка лидер переводится как ”первый“, ”ведущий“, ”идуший впереди“. ”Лидер-ство – 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“ [2, с. 5].

Руководитель – это первое лицо организации. Он занимает официальную должность и выпол-няет возложенные на него функции управления. У него четко сформулированы трудовые обязан-ности, ответственность и материальные привилегии. Руководители предпочитают использовать в процессе управления авторитарный и демократический стили управления. При этом он может и не иметь лидерских качеств, что, в большинстве случаев, негативно сказывается на качестве управ-ления и доверии сотрудников.

Такие понятия как ”руководитель“ и ”лидер“ имеют определенные сходства и различия (табл.).

Однако помимо этих различий, они имеют общие черты:

- лидер может быть руководителем, точно так же как и руководитель может быть лидером;
- лидер и руководитель способны оказывать влияние на людей, разница только в способах осуществления и целях;
- лидер и руководитель являются координаторами членов социальной группы.

От того какой стиль управления выберет руководитель зависит успех организации, динамика ее развития, а также мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и многое дру-гое. Курт Левин выделял 3 стили руководства [4].

1. Авторитарный стиль управления характеризуется единоличным принятием решений, строго-стью, жёсткой дисциплиной, высокой степенью контроля, недоверием к сотрудникам.

2. Либеральный стиль является полной противоположностью авторитарному стилю. Данный стиль отличается пассивностью руководителя, низкой требовательностью, отсутствием дисципли-ны и предоставление подчиненным полной свободы действий.

Таблица – Различия между руководством и лидерством

Руководство	Лидерство
Выдвигается сверху	Выдвигается снизу
Отождествление себя с группой вышестоящих руководителей	Отождествление себя с командой, в которой он признан лидером
Защищает интересы вышестоящего начальства	Защищает интересы команды (если он является формальным руководителем, то подчиненных)
Основные функции – контроля и распределения	Функции интеграции и целедостижения
Влияние на людей подчиненных	Влияние на людей равных
Ориентированы на соблюдение стандартов	Ориентированы на инновации
Поддерживают установленный порядок	Развивают организацию
Ориентированы на структуру и системы	Ориентированы на людей
Ориентированы на контроль	Ориентированы на доверие
Работают с подчиненными как с ресурсом	Сплачивают других участников группы
Ориентированы на тактику	Ориентированы на стратегию
Принимают статус-кво	Бросают вызов статусу-кво
Избегают рисков	Идут на риск
Используют формальные источники влияния	Используют личный авторитет
Требуют от других	Побуждают других

Примечание – Источник: [3, с. 179]

3. В основе демократического стиля лежит доверие, коллегиальность, самодисциплина и ответственность. Сотрудники участвуют в процессе принятия решений, руководитель поддерживает и мотивирует сотрудников, предоставляет обратную связь о их работе. Демократический стиль руководства способствует развитию коммуникации, творчества и самореализации сотрудников, а также улучшению рабочей атмосферы и повышению мотивации персонала.

Как упоминалось выше, часть руководителей не обладает лидерскими качествами. В таком случае лидер выдвигается стихийно. Неформальный лидер не обладает официальной властью, но способен оказывать влияние на группу людей благодаря своим личным качествам и нравственной авторитетностью.

Лидерские качества включают в себя ряд уникальных характеристик и навыков, которые помогают успешно руководить другими. Можно выделить следующие наиболее важные характеристики лидера:

1. постановка целей и видение результатов: руководитель должен иметь ясное видение будущего и умение разрабатывать стратегии и планы для достижения этих целей;

2. мотивация и вдохновение: лидер должен уметь мотивировать и вдохновлять свою команду на достижение высоких результатов;

3. коммуникативные навыки: лидер должен обладать отличными коммуникативными навыками, уметь ясно и четко объяснять задачи;

4. принятие и управление рисками: руководитель должен быть готов к принятию решений в сложных ситуациях и уметь оценивать риски;

5. умение делегировать: лидер должен уметь распределять задачи и полномочия среди команды, доверять своим сотрудникам и развивать их потенциал;

6. уверенность и решительность: руководитель должен демонстрировать уверенность в принимаемых решениях и быть готовым принять ответственность за результаты;

7. гибкость и адаптивность: лидер должен быть гибким и способным адаптироваться к переменам в окружающей среде, реагировать на вызовы и изменения;

8. тактичность и умение урегулировать конфликты: руководитель должен быть тактичным, уметь урегулировать конфликты в коллективе и находить конструктивные решения.

Таким образом, можно сказать, что между руководством и лидерством есть несомненная разница, однако они имеют много общего. В рамках одной организации как руководитель может не быть лидером, так и лидер может не быть руководителем. Руководитель, обладающий лидерскими качествами, и который признан своими подчиненными как лидер, способствует процветанию организации, сплачивая между собой единомышленников. Этот вариант является наилучшим для

организации, так как успех компании во многом зависит от динамичного и эффективного руководства.

### **Список использованных источников**

1. Лидерство: определение, подходы, перспективы/ Д.В. Клементьев [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-opredelenie-podhody-perspektivy>. Дата доступа: 04.04.2024.
2. Равино, А. В. Основы лидерства: тексты лекций для студентов специальности 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» заочной формы обучения / А. В. Равино. – Минск: БГТУ, 2014 – 84 с.
3. Гречишкина, Е.А. Основы менеджмента и маркетинга: учебно-методический комплекс / Е.А. Гречишкина; УО «Полесский государственный университет». – Пинск: ПолесГУ, 2020. – 397 с.
4. Исследование стилей руководства Курта Левина методом деловых игр/ В.Ф. Комаров, Г.Н. Алоян [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-stiley-rukovodstva-kurta-levina-metodom-delovyh-igr>. Дата доступа: 04.04.2024.