

## УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ ЛИДЕРСТВА В РУКОВОДСТВЕ

Т.А. Бояршинова, студент,

С.А. Валаханович, кандидат педагогических наук, доцент.

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, soc-phycenter@mail.ru

Сфера формирования личности – это мир активного межличностного взаимодействия, коммуникации, где каждый участник обладает не только своим «пространством общения», но и четко обозначенным полем притяжения и отталкивания. Первостепенную роль играют в нем социально-личностные и характерологические свойства руководителя-лидера, человека, кому коллектив доверяет и вверяет указывать путь в духовном, нравственном, эстетическом развитии своей организации.

Лидерство как явление возникло вместе с человеческим обществом. Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей.

Ранние исследователи проблемы лидерства считали, что определяют человека как лидера и сохраняют за ним этот статус исключительно его личные качества. Этот взгляд закономерно вытекал из традиционных представлений историков (Плутарха, Светония, Тита Ливия) и философов (Платона, Аристотеля, Гегеля) о роли выдающихся личностей в истории. Наиболее известными классическими трудами в области лидерства являются «Политика» Аристотеля и «Республика» Платона. О подготовке, обязанностях и об ответственности лидера много размышляет Марк Аврелий.

На современном этапе развития научных школ и направлений существует многообразие концепций личности при характеристике лидерства, которые пытаются объяснить, почему одни люди являются лучшими лидерами, нежели другие. По О. Тиду, лидерство является комбинацией таких характеристик индивида, которые подталкивают других к выполнению поставленной задачи. По мнению У. Бингема, лидер – это индивид, во-

бравший в себя наибольшее количество желаемых личностных характеристик. Данные теоретики видели лидерство как односторонний процесс влияния лидера на последователей.

В первой половине XX столетия активно развивается личностно-ситуативная теория, связанная с именами Е. Уэсбурга, К. Кейса и Дж. Брауна. В частности, Е. Уэсбург обнаружил, что изучение лидерства должно включать как эмоциональные, интеллектуальные, деятельностные черты индивида, так и специфические условия, в которых он действует. В XX веке сформировались три наиболее крупные школы, которые внесли вклад в разработку проблем лидерства. В психоаналитической школе (Э. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг) изучались бессознательные факторы процесса лидерства.

По мнению авторов теорий гуманистического направления (Д. Мактрегор, К. Аргирис, Р. Лайкерт, В. Врум, П. Йеттон) лидер должен уметь так преобразовать организацию, чтобы каждому индивиду была обеспечена возможность для осуществления его собственных потребностей, целей. При этом обязательным условием является посильный вклад в реализацию целей организации.

Типология лидерства в отечественной науке строится на трех основаниях, связанных с определением содержания, стиля и характера деятельности лидера.

Наиболее масштабное исследование лидерских черт и их взаимосвязи с профессиональным поведением было проведено Б.Д. Парыгиным и описано в его монографии «Основы социально-психологической теории» (1971). Значение этого исследования состоит в том, что в нем выявлены основные отличительные черты лидера и руководителя, которые официально утвердились в отечественной науке.

Руководитель, обладающий высоким уровнем организационной культуры, понимает, что как бы ни был высок уровень его подготовки и опыт, он не может полагаться лишь на себя и привлекает к управленческой деятельности добросовестных и инициативных работников. Часто именно по окружению можно судить о степени талантливости лидера.

Выделяют следующие элементы руководителя-лидера: первый элемент – это руководитель-лидер с определенными личностными характеристиками и чертами, присущими только ему способностями и возможностями, относящимися к целевым навыкам; второй элемент – последователи, которые также имеют соответствующие способности, личностные характеристики и возможности для реализации целей; третий элемент – ситуация, внутри которой происходит процесс взаимодействия; четвертый элемент – задача, которой взаимодействующие индивиды противостоят, то есть пытаются ее решить.

Таким образом, руководитель-лидер олицетворяет систему предпочитаемых группой целей и ценностей, является их носителем и активным проводником в жизнь. В связи с этим лидером считается тот, чьи установки и ориентации становятся референтными, исходными эталонами для всех или большинства членов группы в оценке ими значимых аспектов ее жизнедеятельности. Лидер ведет группу, организует, планирует и управляет ее социальной деятельностью, проявляя при этом более высокий, чем все остальные члены группы, уровень активности.

Управленческий аспект лидерства проявляется в ряде специфических лидерских ролей, которые выполняет руководитель. Роли могут изменяться в зависимости от ситуации. Выделяют следующие роли: лидера-генератора идей, осуществляющего функцию увеличения возможностей и способов выхода за пределы проблемной ситуации при принятии решений; лидера-мотиватора, функция которого – мобилизация и побуждение к деятельности; лидера-организатора, осуществляющего функцию обеспечения группы способами реализации принятого решения и регулирующего взаимодействия в процессе достижения общей цели; лидера-диспетчера, распределяющего функции между членами группы и координирующего их деятельность.

Таким образом, талант руководства людьми основывается на целом комплексе социально-психологических качеств и свойств. Руководитель-лидер с организаторскими способностями в состоянии быстро и правильно оценивать ситуацию, выделять задачи, нуждающиеся в первоочередной реализации, отличать существенное от бесплодного прожектерства, достаточно точно рассчитать сроки решения задач. Главная отличительная черта способного организатора состоит в умении быстро находить эффективные пути и средства решения задач.