

УДК 658.3: 316.46

К.А.Красильникова (4 курс, каф. УМО), В.Л.Леонтьева, к.т.н., доц.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЛИДЕРСТВА И РУКОВОДСТВА

Одной из ключевых проблем в психологии управления является проблема лидерства и руководства. Понятия лидер и руководитель имеют много общего в содержании. Тот и другой организуют, побуждают группу к решению стоящих перед ней задач, определяют выбор способов и средств их решения. Вместе с тем, эти понятия далеко не тождественны. Отсутствие знаний, в чем состоит различие между лидерством и руководством, мешает руководителю на практике правильно построить свое управленческое поведение. В общих чертах лидерство отражает отношения доминирования и подчинения, складывающиеся в группе в процессе межличностных контактов, тогда как руководство относится к организации всей деятельности группы в целом. Поэтому крайне важно сделать, прежде всего, терминологические уточнения и разделить понятия лидер и руководитель.

Лидер – это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы. Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается «снизу». Лидер не только ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако анализ реальных групп показал, что порой, лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером. Согласно ситуативной теории лидерства, лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации для данной группы. Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе.

Руководство в самом широком смысле понимается как деятельность по определению основных целей каких-либо социальных систем, а также путей их достижения, стратегии развития. В организации руководство выражается в деятельности направленной на обеспечение целенаправленного упорядоченного функционирования людей в группах. Процесс руководства состоит из совокупности взаимодействий руководителя с подчиненными, где руководитель осуществляет постановку целей, контроль и корректировку деятельности по ее достижению, а подчиненные обеспечивают исполнение самой деятельности.

Инструментом осуществления процесса руководства является власть, как формальная, которой руководитель наделен изначально, так и неформальная, которую он завоевывает

сам, за счет своих личных качеств, знаний, умений, навыков. Власть выражается в возможности одного человека (или многих) влиять на поведение другого человека (или многих людей). На основании способов воздействия влияния на подчиненных принято выделять методы руководства – административные, экономические и социально-психологические. Административные методы заключаются в использовании руководителем для воздействия на подчиненных своих правовых полномочий. Способ воздействия – правовые санкции. Экономические методы – это материальное стимулирование подчиненных. Способ воздействия – денежное или эквивалентное ему вознаграждение. Социально-психологические методы включают в себя приемы воздействия на личность с помощью групповых норм, ценностных ориентаций, личного авторитета и т.д. Способ воздействия – убеждение. Социально-психологические методы руководства могут быть использованы лишь в том случае, когда руководитель признан сотрудниками и лидером их группы. Лидер направляет действия людей на основе, исключительно личного влияния авторитета, использует свои возможности внушения, убеждения. Лидерство в организации это эффективное влияние людей, не облеченных необходимой административной властью, на других членов группы, что заставляет последних действовать определенным образом. Иными словами лидерство в организации представляет собой неформальное руководство.

Понятия «лидерство» и «руководство» имеют принципиально разные социальные, политические и, естественно, психологические значения. Суть различий – в характере и направлении выдвижения «номера первого». Лидер, даже если он изначально предложен кем-то со стороны, признает, принимает, наконец, избирает ведомая им группа. В этом смысле лидер всегда выдвигается «снизу», более или менее демократически. Руководитель же, напротив, назначается «сверху», так или иначе, навязывается. Это назначение может носить политический или административный характер, ведомые могут по-разному выразить свое к нему отношение, в определенных случаях даже заблокировать его. Но и тогда другой кандидат будет, скорее всего, назначен «сверху». Иными словами, лидерство можно обозначить вектором, направленным снизу вверх; руководство – вектором противоположного направления. В советской социальной психологии было принято различать эти понятия иначе. Под лидерством имелась в виду характеристика психологических отношений, возникающих в группе «по вертикали», т.е. с точки зрения отношений доминирования и подчинения. Понятие «руководство» относилось к организации деятельности группы, к процессу управления ей. Считается, что лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, руководитель – официальных отношений группы, как некоей социальной организации; лидерство можно констатировать в условиях микросреды (малая группа), руководство – элемент макросреды; лидерство возникает стихийно, процесс назначения руководителя не является стихийным; по сравнению с руководством лидерство менее стабильно, в большой степени зависит от настроения в группе.

Успех деятельности любой организации напрямую связан с характером руководства, отношениями, которые складываются между руководителями и подчиненными. По мнению западных менеджеров невозможно нормально управлять производством без знания экономики и права, и в той же степени невозможно руководить людьми без знания социальной психологии и психологии управления.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Виханский О. С., Наумов А.И., Менеджмент. – М.: Гардарики, 1999. – 528 с.
2. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2000. – 704с.