

УДК 316.46

М.Ю.Егорова (4 курс, каф. УМО), Т.А.Макарова, к.э.н., доц.

## ФОРМАЛЬНОЕ И НЕФОРМАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО

Человеческий фактор и характер внутренних корпоративных связей во многом определяют работу, как отдельного отдела, так и организации в целом. Любой менеджер по своему статусу является формальным лидером, но часто происходит так, что организационных ресурсов оказывается недостаточно для осуществления им результативного управления. Поэтому в группах появляются так называемые неформальные лидеры. Лидерство определяется не столько статусом и властью, сколько качеством взаимоотношений и взаимодействия, которое имеет место между лидером и его последователями.

Существует ряд характерных особенностей, которые демонстрируют различие между формальным и неформальным лидером. Для осуществления каких-либо задач неформальный лидер полагается только на личные ресурсы в то время, как менеджер обладает достаточным количеством организационных, чтобы заставить подчиненных выполнять нужные действия. Различие состоит так же в том, что менеджер отчитывается перед вышестоящим руководством, а неформальный лидер несет ответственность только перед теми, кто следует за ним. Кроме того, управление существенным образом связано с иерархией организации, определяющей конкретные параметры и условия, которым должен соответствовать менеджер. Лидерство же может осуществляться любым человеком и на любом уровне, в зависимости от ситуации и обстоятельств, которые определяют необходимый вид лидерства.

Обычно неформальным лидером становится тот член группы, которого больше остальных уважают за его личные качества. Ему свойственно эффективное общение, стремление к руководству, он легко вступает в контакт с людьми. Лидер получает негласное право одобрять, критиковать, влиять на формирование и принятие решений. Таким образом, неформальный лидер реально участвует в процессе управления деятельностью группы. Существенным моментом является проблема конкуренции формальных и неформальных лидеров, а так же совмещение их позиций.

Управление и администрирование направлены на достижение целей организации. Лидерство может послужить как для достижения этих целей, так и для того чтобы помешать им. В частности, лидер может использовать свои способности в собственных интересах. И так как известно, что цели осуществляемой деятельности должны быть общими, можно сделать вывод, что наилучшей является ситуация, когда официально назначенный руководитель так же является и неформальным лидером для своих подчиненных, что значительно облегчает процесс руководства.

Лидерство может быть описано как процесс оказания влияния на человека или группу людей, когда их побуждают прилагать самостоятельные усилия для выполнения своих обязанностей, вызывая у них ощущение, что они помогают в достижении целей организации. Важным в этом вопросе является сам процесс влияния. Если менеджер должен управлять, то лидер должен увлекать. Он должен устанавливать связь и взаимодействие со своими подчиненными. Лидерство это постоянные усилия со стороны менеджера. Менеджер является лидером своих людей, когда они позволяют ему влиять на их мысли, установки и поведение. Влияние подразумевает, что менеджер принимается своими подчиненными, что они ждут от него советов и распоряжений, считают его способными помочь в удовлетворении их нужд и достижении их целей. Оно может осуществляться различными способами, и руководитель сам решает какой ему предпочесть в соответствии с целью, которой необходимо добиться.

Кроме умения влиять на людей при формальном лидерстве необходимо так же учитывать личность менеджера, особенности группы и организации, ситуацию, в которой осуществляется лидерство. Лидеры бывают личностями разных масштабов, темпераментов и с самыми разными характерами. Одни общительны и открыты, другие замкнуты и сдержаны. Одни легко обнаруживают свои эмоции, в то время как другие спокойно управляют собой. Существует несколько типов руководителей, но не все они считаются эффективными.

Группа характеризуется взаимозависимостью, способностью членов оказывать влияние друг на друга, общими ценностями, целями и интересами. Менеджер как формальный лидер должен основательно разобраться в динамике своего коллектива. Лидерское поведение, которое может быть успешным по отношению к самостоятельной и уверенной в себе группе, может оказаться неуместным при работе с группой подавленной и апатичной. Лидер должен приспособить свои руководящие действия к требованиям ситуации.

В каждой организации существуют свои особенности, традиции, обычаи и неписанные законы, каждая имеет свою структуру власти и свой стиль сотрудничества. Между людьми устанавливается определенный характер взаимоотношений. Менеджер как формальный лидер должен это учитывать в процессе взаимодействия.

Подводя итоги, следует подчеркнуть:

- менеджер не становится реальным лидером, если он не завоевал авторитета. Право на влияние нужно заслужить, необходимо добиться его;
- появление неформальных лидеров является следствием неэффективного управления, а не его причиной. Чем в большей степени формальный руководитель может помочь своим подчиненным в достижении целей, тем реже им будет нужно обращаться к неформальным лидерам;
- менеджер должен строить благоприятные взаимоотношения с группой, стремиться к сокращению социальной и психологической дистанции, к взаимодействию с людьми, помогать ощущать себя частью подразделения или организации в целом.
- неформальное лидерство в основном является положительным, но более эффективного управления можно добиться, если менеджер будет сочетать в себе черты и формального и неформального лидера.