

ИССЛЕДОВАНИЕ ВОСПРИЯТИЯ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Д. А. Кузнецов, И. А. Кулькова

INVESTIGATION OF THE LEADERSHIP PERCEPTION IN THE ORGANIZATION

D. A. Kuznetsov, I. A. Kulkova

Аннотация. *Актуальность и цели.* Лидерство в любой организации является дополнением к формальному руководству. Для развития лидерского потенциала в трудовом коллективе необходимо наличие четкого представления о природе лидерства. И для решения этой задачи более всего подходит проведение такого вида исследования, как анкетирование, с целью обнаружения и ликвидации неправильных представлений, сложившихся в коллективе. Целью настоящей статьи является исследование проблемы понимания сущности лидерства персоналом организации. *Материалы и методы.* Для обоснования сущности понятия лидерства в организации использовались методы терминологического анализа, сравнительного анализа, обобщения. Для проведения исследования мнения персонала организации о лидерстве использовался метод опроса, в частности анкетирования. *Результаты.* В работе проанализированы основные определения и направления, касающиеся изучения вопроса лидерства, а также лидера как одного из важнейших членов рабочего коллектива, способного повлиять на результат основной деятельности организации. На основе изучения различных точек зрения ученых на лидерство была выделена суть понятия, касающаяся сферы управления персоналом и трудовых отношений, а также перечислены основные необходимые компетенции индивида, который является лидером в организации. Статья содержит также результаты авторского исследования понимания работниками лидерства в организации. *Выводы.* Проведенное авторами экономико-социальное исследование сотрудников действующего производственного предприятия позволило сделать выводы о недостаточном развитии и использовании лидерского потенциала в организации и необходимости изменения системы мотивации.

Ключевые слова: лидерство, руководство, природа лидерства, восприятие лидерства, лидерские компетенции.

Abstract. *Background.* Leadership in any organization is a complement to formal management. The presence of a clear idea about the leadership nature is necessary for the development of leadership potential in the work collective. Carrying out such a type of research as the questionnaire is most suitable for solving this problem, in order to detect and eliminate the misconceptions that have developed in the team. The purpose of this article is to investigate the problem of understanding the leadership essence by the personnel of the organization. *Materials and methods.* Methods of terminological analysis, comparative analysis, generalizations were used to substantiate the essence of the leadership concept in the organization. The survey method, in particular the questionnaire, was used to conduct a survey of the organization's staff's opinion on leadership. *Results.* In this article the authors analyzed the main definitions and directions related to the study of leadership research, as well as the leader – one of the most important members of the working collective, who is

able to influence the result of the main organizational activity. Based on the study of various scientists' points of view, the essence of the leadership notion was singled out concerning the sphere of personnel management and labor relations, as well as the basic necessary competences are listed of the individual who is the leader in the organization. The article also contains the results of the authors' study of the leadership understanding by workers in the organization. *Conclusions*. The economic and social research of the employees in the operating production enterprise carried out by the authors made it possible to draw conclusions about the insufficient development and use of leadership potential in the organization and the need to change the motivation system.

Key words: leadership, management, nature of leadership, leadership perception, leadership competencies.

Введение

В наиболее успешных компаниях мира развитие лидерства означает систематическую деятельность, которой руководители компаний посвящают значительную часть времени. В российских организациях данный вопрос разработан еще не в полной мере, хотя в большинстве своем отечественные компании достигли той стадии развития, на которой слабый лидерский потенциал становится серьезной проблемой для дальнейшего роста и повышения эффективности. Однако зачастую в умах сотрудников организаций складывается ошибочное представление о значении термина «лидерство», а также качествах и компетенциях, которыми должен обладать лидер. Наиболее часто лидера ошибочно ассоциируют либо с представителем высшего уровня руководства, либо с руководителем структурного подразделения, частью которого являются работники. Важное отличие руководства от лидерства заключается в том, что оно является социальной характеристикой отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс. Для проведения исследования проблемы понимания термина лидерства у персонала организации авторы выбрали проведение анкетирования как средство достижения поставленной задачи.

Исследование понятия «лидерство»

Развитие современных управленческих технологий формирует потребность в разработке адаптивных форм управления персоналом. Особую роль в данной области играет наличие лидерских качеств у руководителей организаций различных сфер деятельности. В свою очередь в научных трудах многих исследователей на текущий момент не нашли достаточного отражения вопросы разработки методического инструментария, а также анализ процессов формирования лидерских навыков, влияющих на повышение эффективности деятельности организации. Более того, зачастую руководители предприятий всех уровней управления и их подчиненные имеют весьма смутные представления о важности роли лидерства в достижении поставленных производственных задач.

Оценка уровня осведомленности руководителей всех звеньев и их сотрудников требует разработки универсального инструмента для сбора информации. В качестве такого инструмента может быть использована анкета.

Для составления анкеты по оценке уровня осведомленности руководителей всех звеньев и их сотрудников о лидерстве и его важной роли в достижении поставленных в организации задач необходимо четко понимать значение термина «лидерство».

Следует отметить, что раскрытие понятия «лидерство» без рассмотрения понятия «лидер» будет неполным.

Понятие «лидер» у разных авторов определяется как:

- лицо, за которым определенное сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса [1];
- человек, способный объединить людей для достижения определенной цели [2];
- член группы, который в значимых ситуациях способен оказывать существенное влияние на поведение остальных участников [3];
- член группы, за которым все остальные члены группы признают право принимать в значимых для нее ситуациях ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы [4];
- член группы с наивысшим социометрическим статусом, за которым признается и закрепляется особая роль при принятии групповых решений и организации совместной деятельности [5];
- член группы, чей авторитет безоговорочно признается остальными членами, готовыми следовать за ним. Группа признает за лидером право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях [6];
- самая авторитетная личность, реально играющая центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе [7].

Существует множество словарных статей, разъясняющих слово «лидерство». Рассмотрим данные в них определения в виде классификации по подходам:

1. Процессный подход:

- процесс, при котором один член группы (лидер) организует и направляет других к достижению конкретной общей цели [8];
- процесс, посредством которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу [8];
- процесс взаимовлияния между лидером и его последователями ради достижения групповых, организационных и социальных целей [9];
- процесс, в ходе которого определенные члены группы ведут за собой всех остальных [10];
- процесс влияния на членов группы для достижения групповых целей [11];
- процесс осуществления полномочий власти и влияния внутри социальной группы [12].

2. Статусный подход:

- управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений [1];

– способности, качества и поведение, связанные с ролью группового лидера [13].

3. Методологический подход:

– влияние, носящее постоянный характер и распространяющееся на всю группу людей, основанное на авторитете, а не на применении силы [14];

– отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе [15];

– способ воздействия на группу, основанный на личном авторитете, признании личности лидера [16];

– один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т.е. объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия [17].

В 1974 г. Р. Стогдилл в книге «Справочник по лидерству» [18] выделил 14 моделей лидерства, отражающих различные подходы к пониманию и исследованию этого явления:

- Центр групповых процессов: лидер – интегратор групповых процессов и отношений.

- Проявление личностных особенностей и порождаемых ими эффектов: лидерство – проявление силы личности, комбинация черт, дающих личности возможность побуждать других к выполнению поставленной задачи; лидер обладает наибольшим по сравнению с другими членами группы набором желательных черт личности и характера.

- Искусство достижения согласия: лидерство – способность организовывать людей на эффективное сотрудничество, умение улаживать конфликты и добиваться согласия со стороны ведомых.

- Действие и поведение: лидерство – поведение человека, вовлеченного в управление групповыми действиями; специфические действия, которые предпринимает лидер в ходе управления и координации работы членов его группы.

- Инструмент достижения цели или результата: лидерство – деятельность, направленная на достижение определенных групповых целей, средство интеграции членов группы и формирования согласованности их действий для получения желаемого результата.

- Взаимодействие: лидерство – процесс и результат группового взаимодействия, в ходе которого люди добровольно объединяются вокруг того человека, в котором чувствуют личную заинтересованность и которого считают основным носителем целей, программ и методов действия, а также ценностей и норм группы.

- Умение убеждать: лидерство – способность управлять людьми с помощью убеждения и поощрения и отказ от принуждения и использования силы для того, чтобы заставить людей следовать в определенном направлении.

- Осуществление влияния: лидерство – процесс влияния на деятельность группы в целом и отдельных последователей в частности для достижения общей цели.

- Отношение власти: лидерство – власть, которая осуществляется «сверху вниз» и характеризуется способностью одного индивида доминировать над другими, заставляя их делать то, что те могли бы не делать вообще.

- Дифференциация ролей: лидерство – особая роль внутри системы взаимоотношений, которая определяется взаимными ожиданиями лидера и последователей друг от друга и к которой предъявляются большие требования, на которую налагаются большие обязанности, чем на другие роли.

- Введение структуры: лидерство – активный процесс инициирования, созидания и поддержания ролевой структуры в групповом взаимодействии.

- Процесс социальной перцепции: лидерство – процесс познания лидером последователей и взаимодействия с ними на основе этого познания.

- Видение перспективы: лидерство – устремленность в будущее, обладание видением перспективы, наличие заманчивых для последователей планов и знание того, как их реализовать.

- Следование особым ценностям: лидерство – соответствие особым, наиболее притягательным для последователей ценностям, которые одновременно являются социально позитивными и значимыми.

Данная классификация используется в литературе по лидерству до сих пор, хотя в последнее время она была дополнена и расширена [19].

Проанализировав рассмотренные выше определения понятия «лидерство», можно выделить его суть, касающуюся сферы трудовых отношений. Лидерство – это отношения доминирования работника в коллективе, основанные на авторитете личности и руководящей способности. В состав лидерства входят следующие компетенции:

- коммуникабельность;
- устойчивость к стрессовым ситуациям;
- умение расставлять приоритеты;
- способность фокусировать энергию и ресурсы на поставленной задаче;
- способность создавать команду;
- наличие стратегического видения;
- способность заручаться поддержкой заинтересованных лиц;
- харизма;
- эмпатия.

Оценка восприятия лидерства в организации

Для того чтобы определить уровень осведомленности руководителей всех звеньев и их сотрудников о лидерстве и его роли в достижении поставленных в организации задач, а также узнать их мнение насчет сложившейся на предприятии ситуации, был проведен опрос методом анкетирования. Анкета была предложена сотрудникам предприятия ЗАО «Энергомаш (Серьга) – Уралгидромаш». Предприятие занимается производством насосов, гидравлических турбин, высоковольтного оборудования, баков трансформаторов [20]. Некогда градообразующее предприятие в последнее время находится в весьма затруднительной ситуации, в частности, наблюдается кризис

взаимоотношений внутри коллектива. Именно поэтому его сотрудники были выбраны для анкетирования. Опрос был проведен среди 215 сотрудников предприятия. Ниже представлены вопросы и ответы на них с указанием процентного соотношения опрошиваемых.

На вопрос о наличии смысла существования лидера в организации 92 % опрошенных ответили, что лидер необходим, а 2 % считают, что в наличии лидера нет необходимости, формальных отношений вполне достаточно.

Результаты ответа на вопрос, становятся ли лидерами в процессе выполнения поставленных на предприятии задач или это – врожденная человеческая сторона, представлены на рис. 1.

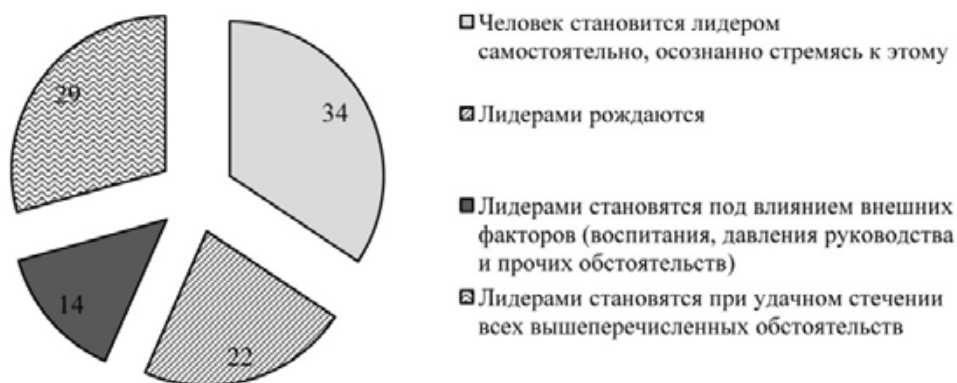


Рис. 1. Природа возникновения лидерства (составлено авторами на основе собственного исследования)

Ответы на вопрос, поощряет ли политика управления персоналом компании проявление лидерства, распределились следующим образом: 57 % опрошенных считают, что не поощряет; 18 % – что поощряет; остальные 25 % затруднились ответить.

Большинство опрошенных работников считают, что только менеджеры высшего и среднего уровней управления влияют на успех реализации поставленных задач организации (рис. 2).

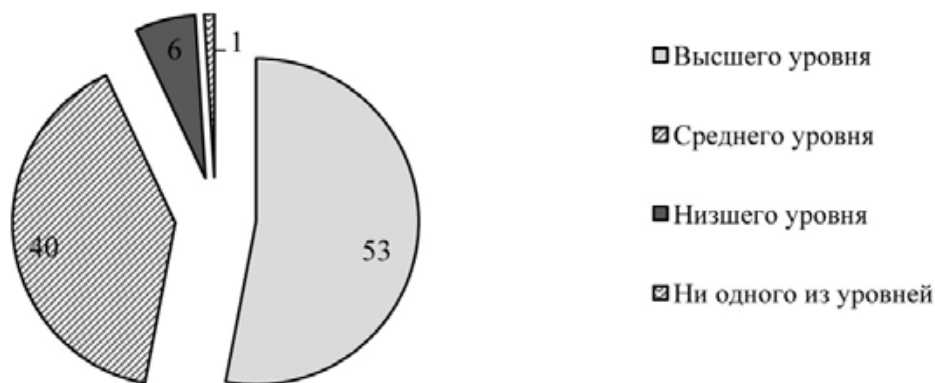


Рис. 2. Уровни менеджеров, с которыми связан успех реализации поставленных задач организации (составлено авторами на основе собственного исследования)

Интересно сравнить, какие лидерские компетенции наиболее востребованы в организации (рис. 3), с ответами на вопрос, какие лидерские компетенции больше всего, по мнению опрошенных, ценятся руководителями (рис. 4).



Рис. 3. Наиболее востребованные в организации лидерские компетенции (составлено авторами на основе собственного исследования)



Рис. 4. Лидерские компетенции, которые ценят руководители (составлено авторами на основе собственного исследования)

Сравнение рисунков показывает, что такие качества, как устойчивость к стрессу, способность фокусировать энергию и ресурсы на задаче, являются очень важными для лидера, но не считаются особо ценными самими руководителями. В то же время некоторые компетенции явно переоцениваются руководителями, например наличие стратегического видения.

При этом считают себя лидерами 68 % опрошенных, а 32 % респондентов считают себя людьми ведомыми и лидерами себя назвать не могут.

Далее был задан вопрос, обладают ли перечисленными лидерскими компетенциями руководители организации, в которой работают респонденты. 56 % опрошенных считают, что их непосредственные руководители обладают такими качествами, а 37 % полагают, что лидерские навыки у руководителей отсутствуют.

Следующий вопрос касался возможностей для респондентов реализовать свою потребность в лидерстве в рамках исследуемой организации. Ответы распределились следующим образом: 54,4 % опрошенных считают, что это реально, главное, чтобы у них самих было желание; 45,6 % опрошенных считают, что все зависит от определенных обстоятельств.

Последний вопрос был оценочным. Мы попросили респондентов оценить, продуктивно ли, по их мнению, организация использует потенциал лидерства (рис. 5).

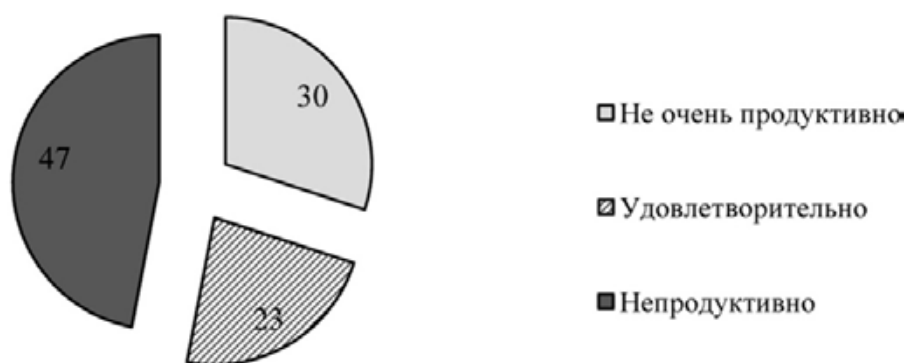


Рис. 5. Оценка использования лидерского потенциала (составлено авторами на основе собственного исследования)

На основании ответов на поставленные сотрудникам организации вопросы можно сделать следующие выводы:

- наблюдается необходимость наличия лидера в организации;
- отсутствие поощрения проявления лидерских качеств говорит о наличии жесткого авторитарного стиля руководства в организации;
- наличие в организации авторитарного стиля управления заложило в умы сотрудников предположение, что мнение руководителей нижнего уровня и их лидерские качества в меньшей степени влияют на конечный результат рабочей деятельности;
- по мнению большинства сотрудников организации, наиболее предпочтительными качествами для лидера являются коммуникабельность, устойчивость к стрессу и способность фокусировать энергию и ресурсы на задаче. Это говорит о высокой эмоциональной напряженности, возникающей в процессе работы;
- руководителями организации наиболее ценятся такие качества лидеров, как наличие стратегического видения, способность создавать команду и умение определять приоритеты. Наличие данных лидерских компетенций

важно при определении в дальнейшем потенциальной замены нынешним руководителям предприятия;

– по мнению большинства сотрудников предприятия, лидерский потенциал почти не используется. Это может быть следствием ограничения рамками предписаний, характерных для авторитарного стиля управления организацией.

Считаем, что данную анкету можно рассматривать как инструмент, позволяющий оценивать сложившееся в организации представление о лидерстве, анализировать существующую на данный момент времени ситуацию, касающуюся отношений в коллективе, и, как следствие, искать пути решения проблем, если таковые были обнаружены.

Заключение

Таким образом, лидер дает импульс к развитию, в то время как формальный руководитель следует установленным правилам. Именно поэтому в наиболее развитых компаниях мира произошел перенос центра внимания с воспроизводства менеджеров на развитие и продвижение по карьерной лестнице сотрудников, обладающих лидерскими компетенциями.

В процессе развития лидерских качеств у потенциальных руководителей, помимо всего прочего, происходит процесс передачи накопленного опыта и знаний, которые будут являться ориентиром для будущего функционирования организации.

Отсутствие более полной осведомленности руководителей организации и их подчиненных о понятии «лидерство» существенно затрудняет процесс развития предприятия, что сказывается на его эффективности. Ведь управление сотрудниками предприятия только на основании установленных правил значительно снижает мотивацию у последних повышать качество изготовления продукции или оказания каких-либо услуг. Поэтому, по нашему мнению, существует необходимость развития лидерского потенциала у потенциальных руководителей организации, для чего нужно наличие четкого представления о природе лидерства. Именно для этого необходимо проведение исследований в рамках организации для обнаружения и ликвидации неточностей в восприятии лидерства у его сотрудников.

Библиографический список

1. Блондель, Ж. Политическое лидерство: путь к всеобъемлющему анализу : пер. с англ. / Ж. Блондель. – М., 2011. – 135 с.
2. Петрунин, Ю. Ю. Социология : словарь по обществознанию / Ю. Ю. Петрунин, М. И. Панов, Л. Б. Логунова. – 3-е изд. – М. : КДУ, 2014. – 512 с.
3. Душков, Б. Л. Психология труда, управления, инженерная психология и эргономика : энцикл. словарь / Б. Л. Душков, Л. В. Королев, Б. А. Смирнов. – 3-е изд. – М. : Академический проект, 2014. – 848 с.
4. Шипилов, А. И. Словарь конфликтолога / А. И. Шипилов, А. Я. Анцупов. – М. : Эксмо, 2010. – 526 с.
5. Деркач, А. А. Акмеологический словарь / А. А. Деркач. – М. : Изд-во РАГС, 2014. – 161 с.

6. Резанович, И. В. Бизнес-образование: профессиональное развитие менеджеров / И. В. Резанович. – Челябинск : Изд-во ЮУрГУ, 2013. – 46 с.
7. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – М. : АСТ : Харвест, 2013. – 800 с.
8. Коваль, Л. В. Краткий словарь-справочник по психологии / Л. В. Коваль. – М. : РУДН, 2015. – 18 с.
9. Мацумото, Д. Человек, культура, психология. Удивительные загадки, исследования и открытия / Д. Мацумото. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2015. – 672 с.
10. Майерс, Д. Социальная психология / Д. Майерс. – 9-е изд. – СПб. : Питер, 2015. – 688 с.
11. Вердербер, Р. Психология общения / Р. Вердербер, К. Вердербер. – СПб. : Прайм-Еврознак, 2013. – 320 с.
12. Аберкромби, Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. С. Тернер ; пер. с англ. под ред. С. А. Ерофеева. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономика, 2012. – 420 с.
13. Джери, Д. Большой толковый социологический словарь / Д. Джери, Дж. Джери. – М. : Вече : АСТ, 2012. – 544 с.
14. Гурнак, А. В. Историко-философский анализ развития проблематики лидерства в западной философии / А. В. Гурнак // Каспийский регион: политика, экономика, культура. – 2016. – № 1 (46). – 147–155 с.
15. Кондратьев, М. Ю. Психологический лексикон : энцикл. словарь : в 6 т. / М. Ю. Кондратьев. – М. : ПЕР СЭ, 2012. – 176 с.
16. Давлетчина, С. Б. Словарь по конфликтологии / С. Б. Давлетчина. – Улан-Удэ : ВСГТУ, 2015. – 100 с.
17. Аллаярова, Ж. С. Концептуализация природы лидерства: социокультурный аспект : автореф. дис. ... канд. филос. наук / Аллаярова Ж. С. – Томск, 2011. – 25 с.
18. Стогдилл, Р. Справочник по лидерству. Обзор теории и исследований / Р. Стогдилл. – Нью-Йорк, 1974. – 319 с.
19. Евтихов, О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития / О. В. Евтихов. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
20. Официальный сайт ЗАО «Энергомаш (Сысерть) – Уралгидромаш». – URL: <http://www.uralgidromash.ru> (дата обращения: 27.10.2016).

Кузнецов Дмитрий Алексеевич

аспирант,
Уральский государственный экономический
университет
E-mail: dmitrii_kuznietsov_93@mail.ru

Kuznetsov Dmitry Alekseyevich

postgraduate student,
Ural State University of Economics

Кулькова Инна Анатольевна

доктор экономических наук, профессор,
кафедра экономики труда и управления
персоналом,
Уральский государственный экономический
университет
E-mail: i.a.koulikova@mail.ru

Kulkova Inna Anatolyevna

doctor of economic sciences, professor,
sub-department of labor economics and
human resources management,
Ural State University of Economics

УДК 331.44

Кузнецов, Д. А.

Исследование восприятия лидерства в организации / Д. А. Кузнецов, И. А. Кулькова // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. – 2017. – № 2 (22). – С. 58–68.