

ПРИРОДА ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

А.Г. Абеляшева

Научный руководитель – Н.В. Черепанова

С течением эволюции управленческой науки, увеличением количества потребностей, появлением все новых видов деятельности по причине разделения труда (выделения физического и умственного труда, скотоводства, земледелия, ремесел, торговли) намного усложнились социальные отношения. Общество становилось сложной системой, которой все больше требовалось упорядочение поведения индивидов, согласования человеческих потребностей и действий. Необходим был лидер, т. е. человек, который способен выявлять общие цели, способы их достижения, организовывать процесс распределения ролей и функций внутри организации [1].

Понятие «лидер» (происходит от английского «leader»- лидер, руководитель) – член группы, за которым она признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях, служит позитивным примером уникальной, креативной деятельности, играет ключевую (первостепенную) роль в функционировании организации или сообщества, побуждая личным примером к достижению высоких, именно созидательных (прогрессивных в социально-экономическом смысле) творчески-трудовых, духовных результатов [2].

Лидер – это зеркало группы, он появляется лишь в определенной группе, иными словами, какова группа таким и будет лидер. Необязательно, лидер, являющийся в одной группе, будет им же и в другой группе, поскольку существуют разные ожидания, цели, ценности.

Способность воздействовать на группу определяется различными социальными психологическими факторами. Большую роль играют доверие и любовь коллектива к своему лидеру.

Доверие к лидеру – это признание его высоких заслуг, полномочий и достоинств, признание его необходимости, результативности и правильности действий. Внутреннее согласие с ним, готовность действовать в точности с его приоритетами. При отсутствии средств принуждения, что часто бывает по природе лидерства, заставить идти за собой можно лишь на основе доверия. Именно доверие означает, что люди находятся во внутреннем согласии с лидером [3].

Способ воздействия лидера на общество зависит от некоторых свойств его последователей. Лидер очень сильно зависит от коллектива. Группа, имея образ лидера, – это модель, которая требует от лидера, во-первых, соответствия ей, а во-вторых – от лидера необходима способность выражать интересы всей группы. Именно при соблюдении данного условия последователи не просто идут, но и желают идти за лидером [1].

Понятие «лидерство», в свою очередь, происходит от английского «leadership» (лидерство, руководство) и представляет собой, в некотором смысле, процессуальную сторону бытия лидера, то есть его непосредственную деятельность. Лидерство возникает в системе неофициальных отношений и является специфическим инструментом организации и развития этих отношений.

При этом «главное в сущности лидерства является процесс

межличностного влияния, происходящий между лидером (наиболее активный, влиятельный член группы) и последователями (остальные члены группы, или ведомые), в котором иницилирующей групповые действия стороной выступает лидер» [5].

Известно, что лидерство как процесс базируется на следующих основных положениях:

- взаимодействии между лидерами и последователями;
- активном поиске перемен, возможностей постановки сложных задач, коммуникаций и мотиваций;
- формулировании видения и побуждении к действиям последователей; организации людей для решения сложных задач и получения результатов, превышающих их собственные ожидания» [6].

Таким образом, лидер - это символ общности и образец поведения группы. Обычно неформальный лидер выдвигается снизу (стихийно) и принимается последователями. Анализ природы лидерства показывает, что оно исходит из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры.

Литература и источники:

1. Христоматия по культурологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://kulturoznanie.ru> – свободный.
2. Информационный ресурс психология в интернете [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://psihotesti.ru> – свободный.
3. Издательство «Креативная экономика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.creativeconomy.ru> – свободный.
4. Кричевский Р.Л. Психология лидерства. – М.: Статут, 2007. – С. 25.

5. BV-Salikhov [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://bv-salikhov.ru> – свободный.