
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ПОНЯТИЕ ФОРМАЛЬНОГО И НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ

А.Г. Абеляшева

Научный руководитель – Н.В. Черепанова

В каждой организации, невзирая на состав ее участников и возраст со дня формирования, имеется два лидера – формальный и неформальный – и роль каждого исполняют разные люди, ведь сочетание в одном человеке формального и неформального лидера – явление практически невозможное. Итак, попробуем разобраться, кто они формальные и неформальные лидеры.

Формальный лидер (руководитель) – человек, имеющий влияние силой статуса или должности. Тот, кто официально имеет статус лидера, но фактически не выполняет его функции [3].

Это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Свое взаимодействие с подчиненными он строит больше на фактах и в рамках установленных целей.

Официально назначенный руководитель подразделения обладает

преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако необходимо помнить, что быть руководителем не означает автоматически считаться лидером, так как лидерство в значительной мере базируется на неформальной основе.

Руководители предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными. Они строят свои отношения с ними соответственно тем ролям, которые подчиненные играют в запрограммированной цепочке событий или в формальном процессе принятия и реализации решений. Это во многом происходит оттого, что менеджеры видят себя определенной частью организации или членами особого социального института.

Руководители обеспечивают достижение целей подчиненными, контролируя их поведение и реагируя на каждое отклонение от плана.

Используя свой профессионализм, различные способности и умения,

руководители концентрируют свои усилия в области принятия решений. Они пытаются сузить набор путей решения проблемы. Решения часто принимаются на основе прошлого опыта.

Формальный лидер имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и обычно действует в отведенной ему конкретной функциональной области [1].

Неформальный лидер – это сотрудник, не имеющий официально руководящей должности, но, благодаря определенным качествам личности в сочетании с жизненным опытом и поведением, занявший особое положение в коллективе. Он имеет большее влияние на окружающих, чем непосредственный руководитель. В основном, внутри коллектива неформальное лидерство зарождается стихийно, являясь своеобразным символом общности сотрудников. Оно основывается на личных симпатиях, компетентности и ряде психологических свойств (умение найти эффективный выход из трудных ситуаций). Неформальный лидер обычно пользуется очень большим влиянием в коллективе [4].

Зарождение неформального лидера в организации может происходить по разным причинам. Например, если в лице формального лидера в компании находится человек психически неустойчивый и нервный, не имеющий возможности руководить людьми вне конфликтной среды, то ему на помощь спешит лидер неформальный: его задача – успокоить коллектив, устранить конфликты, наладить отношения между сотрудниками и снять атмосферу нервозности и напряженности. Неформальный лидер, получая от коллектива уважение и признание, берет на себя властные полномочия, которые выражаются в принятии

основных решений и распоряжении коллективными ресурсами.

Важной характеристикой для распознавания неформального лидера в организации – это его присутствие в коллективе, реакция на него его членов и частота упоминаний о нем, цитирование его высказываний, ссылок на его слова, следование его указаниям и советам. Бывает, что неформальный лидер пользуется у руководства некоторыми привилегиями: возможность приходить позже на работу, лучше обустроенное рабочее место.

В большинстве случаев неформальный лидер является незаменимым и ценным специалистом на своем месте, ведь профессиональные качества являются важной составляющей его авторитета.

Основные отличия формального и неформального лидера:

1) формальный лидер, обладая более высокой должностью, имеет больше властных полномочий, чем неформальный лидер;

2) формальный лидер заботится об исполнении работы точно в срок и в конкретном объеме, в то время как неформальный лидер делает лишь ставку на отношения между людьми: в трудную минуту он способен создать в коллективе позитивную атмосферу, разрядить обстановку;

3) в своей деятельности формальный лидер придерживается стандартов (положения, инструкции, правила и т.д.), а неформальный лидер опирается лишь на свой авторитет в коллективе и на отношения с другими людьми [5].

На сегодняшний день, очень актуальна ситуация, когда неформальный лидер становится формальным. В этом случае, у первого появляются новые цели, главной из которой является достижение целей компании, вместо коллективных. Для него главное направить работу других,

при этом несет персональную ответственность за результаты. Вследствие этого, взаимодействие с подчиненными (бывшими коллегами) он строит уже больше на фактах и в рамках установленных целей. «Новый» формальный лидер уже не может сохранить ту атмосферу в коллективе, которая была раньше, не может в той же мере воздействовать на группу, он больше не является авторитетом в рамках человеческих отношений. Если раньше лидер мог мотивировать словом, то сейчас появляются новые методы мотивации, например материальные, угроза увольнения и т.л. Отсюда и возникают противоречия. Поэтому группа снова нуждается в неформальном лидере, которому необходимо сглаживать конфликты между начальником и подчиненными.

Как бы удачно ни складывались работа и отношения коллектива при наличии формального и неформального лидеров, однажды между ними могут возникнуть противоречия. Борьба двух лидеров обычно перерастает либо в открытый конфликт, итогом которого наверняка станет смещение неформального лидера с должности (работа коллектива резко ухудшится), либо в выдвижение решительного и твердого неформального лидера, который, скорее всего, одержит победу в битве с формальным лидером и займет его место. И как уже говорилось выше, скорее всего коллективу потребуется новый неформальный лидер [2].

Литература и источники:

1. Энциклопедия практической психологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://www.psychologos.ru/articles/view/formalnyy_lider свободный.
2. Орловский Гос. университет Экономики и торговли [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.orelgiet.ru> свободный.

3. Психология [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.neopsyhology.ru/> свободный.
4. Дистанционное обучение [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.menta1-skills.ru/> свободный
5. Проект «Лидеры нации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://bestpeople.com.ua/> свободный.