



**РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА**

Кафедра управления образованием и кадрового менеджмента

Лидерство в управлении персоналом

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО

Кравцов А. О.,
кандидат педагогических наук, доцент
РГПУ им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург
ak90@yandex.ru

Организационный лидер

Лидера-организатор, способствующий:

- согласованности и активному взаимодействию членов группы;
- создающий тем самым самоуправляемость группы;
- помогающий выдвижению лидеров других видов;
- осуществляющий их интеграцию для обеспечения эффективности групповой деятельности.

БАЗОВЫЕ ПОНЯТИЯ

- «Лидер и последователи»: лидерство может быть реализовано только в отношении других людей, соответственно, о лидере можно говорить только тогда, когда у него есть последователи.
- «Взаимодействие»: любой акт лидерства включает процесс взаимодействия между лидером и последователями.
- «Личностные источники влияния»: при решении задачи развития лидерских качеств наиболее значим именно личностный (не формальный) компонент власти.
- «Решение поставленных задач»: организационное лидерство направлено на решение организационных задач и достижение групповых целей.

Сущностные характеристики организационного лидерства

1. Формальная организационная структура

- Организационное лидерство существует только в тех деловых организациях, которые имеют жесткую, установленную предписаниями и правилами структуру.
- Оно имеет своей базой именно существование такой структуры, определяющей права и обязанности членов организации и выделяющей вершинное положение одного из них, являющегося формальным руководителем или же менеджером.

2. Длительность существования.

- Феномен организационного лидерства может иметь место в деловых организациях, которые функционируют как некая социальная целостность в течение достаточно длительного времени. Нет смысла отрицать, что в каких-то своих проявлениях.
- Лидерство существует и в кратковременных социальных конгломератах, как то: в толпе, на демонстрации, даже в очереди. Но там имеют место другие разновидности феномена лидерства, с организационным лидерством имеющие только общие корни.

3. Доступность данного феномена для обозрения

- Лидерство является внешне проявленным, наблюдаемым феноменом.
- Эту мысль также отмечал Р. Рюттингер, согласно которому «ролевые модели, предлагаемые лидером, должны быть видимы».
- Никто не последует за лидером, влияние которого незаметно.

4. Зависимость от общегрупповых целей.

- Специфика проявления организационного лидерства детерминирована особенностями общегрупповых целей и во многом направлена на обеспечение их достижения.
- Длительно существующая, построенная на основе формальной организации социальная общность должна иметь определенную направленность действий, которая составляет смысл ее существования и в значительной степени определяет характеристики ее жизнедеятельности.
- Даже в том случае, если лидерство ориентировано на отношения, а не на достижения, общеорганизационные цели никуда не исчезают и продолжают оказывать влияние на поведение членов организации и на лидера в том числе.

5. Зависимость от личностных черт лидера.

- Несмотря на несостоятельность «теории черт», многие исследователи сходятся во мнении, что в процессе лидерства велика роль личности и ее характеристик, в особенности в период «запуска» лидерства. лидерство — глубоко личностное явление.
- Не вызывает сомнений, что важным фактором в осуществлении лидером своих функций являются именно его личностные качества.
- В некоторой степени они определяют также и то, почему некоторые руководители не могут стать лидерами.

6. Наличие отношений «лидер—последователи».

Для того чтобы имело смысл говорить о действительном наличии организационного лидерства, необходимо, чтобы между руководителем и остальными ее членами существовали отношения типа «лидер—последователи», а не какого-либо иного типа, например «мастер—ученик», «участник—участник», «начальник—подчиненный» и т. п.

ВЫВОДЫ

1. Большое количество разработанных моделей и «мини-теорий» лидерства описывают различные стороны этого феномена. Они должны комплексно учитываться при разработке социально-психологической модели развития лидерских качеств руководителя, творчески перерабатываясь в соответствии со спецификой его профессиональной деятельности.
2. Результаты исследований, проведенных в рамках персоналистического и ситуационного подходов, показали, что выделение лидерских качеств организационных лидеров, а соответственно, и решение задачи их развития необходимо осуществлять в контексте изучения ситуационных факторов жизнедеятельности профессиональной группы.

ВЫВОДЫ

3. Организационное лидерство разворачивается в сфере взаимодействия и является продуктом отношений между лидером и последователями, основу которых составляет лидерское поведение.
4. Следовательно, важным условием становления руководителя в роли лидера является построение между ним и последователями-подчиненными эффективных организационно-управленческих отношений, а важным элементом решения задачи развития лидерских качеств является формирование позитивного опыта лидерского поведения руководителя, в том числе в моделируемых ситуациях управленческого взаимодействия.
5. Одной из главных составляющих процесса лидерства является восприятие лидера последователями. лидерство представляет собой ненаблюдаемое качество, которое проявляется в процессе наблюдаемого поведения по мере того, как определенные поступки ассоциируются у последователей с образом лидерского поведения.
6. Поэтому для решения задачи становления руководителя в роли лидера необходимо изучить факторы, которые учитывают последователи, когда приписывают определенные результаты лидерству, и обеспечить успешность формирования лидерского образа руководителя в глазах подчиненных.