

Подобед Илья Евгеньевич, аспирант,  
Курский государственный университет  
г. Курск

Научный руководитель:  
Елизаров Сергей Геннадьевич,  
доктор псих. наук, профессор,  
Курский государственный университет  
г. Курск

## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КОМПОНЕНТЫ ДОЛЖНОСТНОГО ЛИДЕРСТВА СОТРУДНИКОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

**Аннотация:** В статье рассматриваются теоретические аспекты и практика изучения должностного лидерства. Представлена трактовка феномена лидерства, раскрыты социально-психологические компоненты должностного лидерства в коммерческих организациях, намечены основные направления его формирования в организации.

**Ключевые слова:** лидерство, должностное лидерство, социально-психологические факторы лидерства.

Несмотря на возросший в последние годы интерес общества к лидерству, единая концепция данного явления в российской и западной науке до сих пор не выработана. Одним из наиболее динамично развивающихся вопросов современной психологии лидерства является формирование и развитие лидерских качеств или лидерства в группе. Данная проблематика успешно исследуется А.С. Чернышевым [7] и его учениками С.В. Сарычевым, С.Г. Елизаровым, Ю.Л. Лобковым и другими [6].

Вместе с тем в социальных науках появляются новые подходы к толкованию феномена лидерства, которое приобретает все новые формы. В связи с развитием в России методов проектного менеджмента появился термин «должностное лидерство», которое является интегративным понятием, выражающимся во взаимосвязи личностных характеристик руководителей и их управленческих компетенций, позволяющих более полно реализовывать лидерский потенциал в профессиональной деятельности.

А.Л. Абаев, Т.П. Маслевич, Н.Л. Минаева рассматривают данное понятие как совокупность формального и неформального лидерства: формальное лидерство, или руководство, регламентировано внутренними нормативными актами и документами (должностными инструкциями, положениями и другими документами); неформальное же лидерство формируется под влиянием личностных особенностей человека и зависит от его социально-коммуникативной компетентности, групповой поддержки и личностного авторитета [1].

Иными словами, должностное лидерство – это неформальное влияние лица, наделенного должностными полномочиями, на членов команды, с целью управления и координации их действий для наиболее эффективного достижения целей. Должностное лидерство – компонент эффективного руководства. Оно не существует вне управления, не заменяет администрирование, а дополняет его.



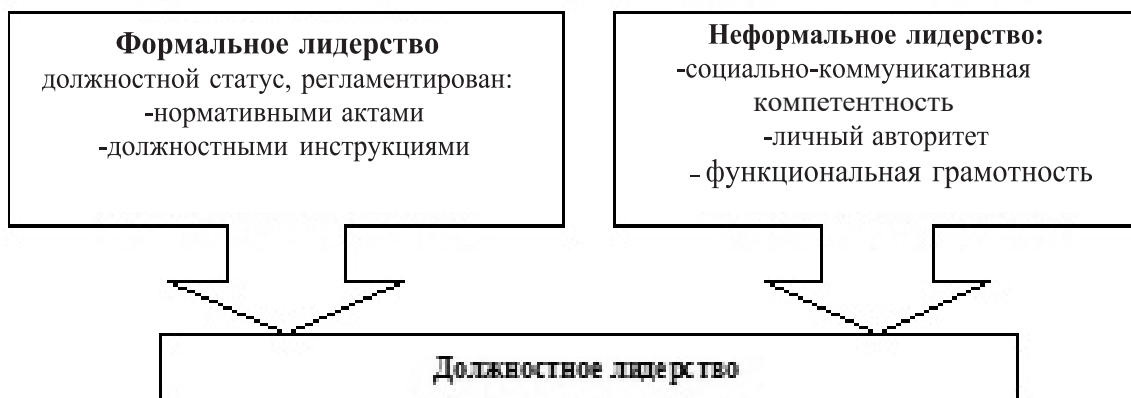


Рис. 1. Двойственность социально-психологических компонентов должностного лидерства

На формирование должностного лидерства оказывают влияние целый ряд социально-психологических факторов. Д. Гоулман на первый план выдвигает высокий уровень эмоционального интеллекта руководителя [3]. Высокие результаты в самовосприятии, управлении собой, социальной восприимчивости, управлении отношениями, по мнению автора концепции эмоционального лидерства, гарантируют достижение максимально комфортных и гармоничных отношений с окружающими, уважение и доверие со стороны подчиненных, что ведет к неизменному успеху в управлении и руководстве.

Е.Г. Молл данную концепцию дополняет такими личностными качествами, необходимыми на ее взгляд, как: предвидение, проницательность, целостность, последовательность, доверие, творческие способности, твердость, коммуникативность и склонность к риску [5].

Деятельность руководителя связана с высоким уровнем психоэмоционального напряжения, вызванного ежедневными стрессами. Для большинства руководителей преодолевающее поведение является основным видом поведения на работе – ведь им приходится не только решать задачи, стоящие перед командой проекта, но и взаимодействовать с вышестоящим руководством, а также заказчиками, причем чаще всего это происходит в ситуации «цейтнота» – острой нехватки времени. К типам преодолевающего поведения относят: поведение, направленное на разрешение проблемы и являющееся основой зрелого адаптивного поведения; регрессию; отрицание; разного рода аффективные реакции и т. п.

По результатам последних исследований [1,4], в стрессовой ситуации для руководителей наиболее эффективна стратегия вступления в социальный контакт. Как правило, такая модель поведения является конструктивной, так как управленец не замыкается на себе и не пытается решить проблему в одиночку, а действует сообща со своими коллегами или вышестоящим руководством. В качестве менее эффективной, но часто встречающейся модели преодолевающего поведения, руководители демонстрируют импульсивные действия, что может негативно повлиять на результаты работы команды. Это может быть связано с высокой напряженностью управленческой деятельности, психоэмоциональным напряжением, о чем уже говорилось выше.

Главной отличительной чертой современных руководителей является выраженность таких лидерских качеств, как высокий уровень ответственности, осознанности, целеустремленности, действенности. Следует отметить, что такие качества, как общительность, доброжелательность,



тактичность, положительно влияющие на формирование должностного лидерства, современные руководители явно недооценивают. Возможно, поэтому среди них так редко встречаются настоящие лидеры.

В частности, отсутствие при самооценке психологических характеристик личности руководителя тактичности затрудняет формирование у руководителей эффективного лидерского поведения: ведь умение найти общий язык с подчиненными, в корректной форме объяснить все ошибки и недочеты в работе является одной из ключевых компетенций должностного лидера.

Учитывая все вышесказанное, работа по формированию должностного лидерства должна вестись как минимум по двум направлениям.

Во-первых, при отборе претендентов на вакансию «руководитель» необходимо использовать современный обширный психодиагностический инструментарий, позволяющий адекватно исследовать не только компоненты лидерства руководителя, но и командные роли будущих членов команды [2].

Во-вторых, необходимо применение таких современных методов оценки, как ассесмент-центр, что позволит оценить не только (и не столько) профессиональный опыт соискателя, но и умение работать в команде, ставить задачи перед подчиненными, решать конфликтные ситуации и т. п. Таким образом, на должность «руководитель» должны претендовать соискатели, имеющие высокий уровень лидерского потенциала, т.е. являющиеся по сути должностными лидерами.

*Список литературы:*

1. Абаев А.Л., Маслевич Т.П., Минаева Н.Л. Исследование особенностей должностного лидерства в командной работе: портрет современного руководителя проекта // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 1. <https://economics.rsuh.ru/jour/article/viewFile/185/182>
2. Белбин Р.М. Команды менеджеров. М.: ГИППО, 2003.
3. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. М.: Альпина паблишер, 2018.
4. Минаева Н.Л. Социально-психологические особенности должностного лидерства в коммерческих организациях: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. Курск, 2008.
5. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.
6. Сарычев С.В., Чернышев А.С., Елизаров С.Г., Лобков Ю.Л., Беспалов Д.В., Матвеева А.В. Социально-психологические условия становления успешных лидеров-организаторов / Под общ. ред. А.С. Чернышева. Курск: КГУ, 2016. 216 с.
7. Чернышёв А.С., Сарычев С.В., Елизаров С.Г., Беспалов Д.В., Лобков Ю.Л., Матвеева А.В. Лидерство в социальных организациях: пути диагностики и формирования: учебное пособие. – Курск: Курский государственный университет, 2015.

