



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

К ВОПРОСУ О ЛИДЕРСТВЕ В УСЛОВИЯХ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматривается феномен лидерства в контексте деятельности коммерческой организации. Автор проводит анализ основных отечественных и зарубежных теорий лидерства, подчеркивая роль лидера в формировании корпоративной культуры. В статье обосновывается влияние стиля лидерства на эффективность действий группы, субъектность группы, на прогрессивную предпринимательскую активность.

Ключевые слова: феномен лидерства, теории лидерства, роль лидера.

На сегодняшний день развития психологической науки часто звучит социальный заказ на изучение корпоративной культуры, которая может быть определена как система отношений, реализованная в практике жизнедеятельности конкретной организации, ее сотрудников, и система представлений об этих отношениях на индивидуальном и групповом уровнях. Результатом такой субъектно-личностной работы в процессе профессионального саморазвития человека является расширение возможностей осмысленного принятия и воспроизведения особого содержания культуры конкретных социальных групп в разных социокультурных ситуациях жизни.

Формирующаяся в процессе социализации и профессионализации человека внутренняя система обязательств является частью индивидуальной культуры. На групповом уровне система отношений, выражающаяся в системе обязательств, принятых членами группы, и актуализирующаяся в конкретных пространственно-временных условиях, в существенной мере передается и развивается за счет таких членов группы, которых принято называть лидерами.



По мнению ряда авторов (Л.И. Уманский, А.С. Чернышев, Б.Д. Парыгин), лидер является носителем черт, ценимых группой [6, 7]. Подобный подход используется и зарубежными исследователями лидерства. Так, Е. Богардус считает, что тип лидерства в группе зависит от природы группы и задач, которые она должна решать [4, 5], т.е. с одной стороны, лидер является частью группы и группа активно воздействует на лидера, а с другой стороны, лидер сам оказывает ведущее влияние на группу, что проявляется и на макро- и микроуровнях в больших и малых группах.

Началом изучения проблемы влияния лидерства на группу в науке считают теорию лидерских черт, которая утверждает, что лидер влияет на последователей и руководит ими благодаря наличию выдающихся, уникальных черт личности. Однако данная теория не объясняет природу лидерства, рассматривает его как изолированный феномен, при этом способность быть лидером и влиять на последователей рассматривается как врожденная, а значит, роль социальных факторов игнорируется.

Кроме данной теории известна «теория лидерства как функции ситуации» (Р. Стогдилл), которая приписывает данный феномен не чертам личности, а ситуации, в которой происходит действие. Личность, являясь лидером в одной ситуации, может не быть им в другой. Отсюда лидерство - функция группы, а лидер должен учитывать особенности ситуации, в которой она действует [4]. Ситуативная теория достаточно распространена в зарубежной социальной психологии, но данный подход приуменьшает роль активности личности, выделяя на первый план совокупность тех или иных обстоятельств, определяющих роль лидера в жизни группы.

В отличие от перечисленных выше личностно-ситуативная теория рассматривает лидерство как процесс взаимодействия индивидуальных и ситуативных причин. В ней при определении роли лидера в жизни группы учитываются все основные характеристики: личность, потребности, поведенческие установки и группа в целом, ее межличностная структура, а



также представленная ситуация. Степень воздействия лидера на группу в данной теории связывается с соответствием личностных особенностей лидера и ситуации, в которой ему приходится действовать [2].

Современная социальная психология большинство исследований лидерства проводит в рамках личностно-ситуативных теорий, учитывая влияние двух основных факторов, влияющих на лидерство и специфику воздействия лидера на группу.

В рамках гуманистического направления психологии при исследовании лидерства был предложен подход, центрированный на сотруднике, последователе лидера (Р. Блейк и Дж. Моутон, Р. Лайкерт, Д. Мак-Грегор, К. Эрджирис). С их точки зрения, лидер должен так преобразовать организацию, чтобы индивиду была обеспечена свобода для осуществления его собственных целей, потребностей, которые не только не нанесут ущерб групповым целям, а, напротив, будут способствовать успеху группы. Эффективный лидер - посредник между организацией и индивидом [5].

В отечественной психологии еще в 20-30-е годы XX века рассматривалась проблема влияния лидерства на группу, в частности генезис вожачества с дошкольного возраста (А.С. Залужный). От ситуационной инициативы в игре до общего руководства группой, когда «... вожак от начала до конца играет роль организатора и руководителя, через него коллектив оформляется, благодаря ему коллектив не распадается» [6, с. 33].

Дальнейшие исследования отечественных психологов доказали ведущее влияние на группу лидерства, возможность его рассмотрения как показателя развития группы в целом (Р.Л. Кричевский, Л.И. Уманский, А.С. Чернышев). Л.И. Уманскому принадлежит типология лидерства на основании функций, реализуемых лидерами в группе: лидеры-инициаторы, лидеры-эрудиты, лидеры-генераторы эмоционального настроения, лидеры-умельцы [6]. А.С. Чернышев, развивая идеи Л.И. Уманского, на основании результатов исследования проблемы организованности предложил выделять лидеров-организаторов и лидеров-дезорганизаторов [6].



Проведенное А.Л. Журавлевым исследование влияния стиля лидерства на эффективность действий группы в зависимости от решаемых задач позволило установить, что в учебных и научно-исследовательских группах эффективное лидерство должно быть ориентировано на познавательные цели и отношения, меньше – на эмоционально-коммуникативные и практические. В производственных же группах пропорции типов лидирования должны быть обратными [3].

Результаты проведенных исследований показывают, что в производственных коллективах наименее эффективным оказывается либеральный стиль руководства, а в научных – авторитарный, причем в обычных условиях наиболее эффективным оказывается демократическое руководство, а в напряженной ситуации целесообразно использовать элементы авторитарного стиля.

Лидерство как феномен может существовать только применительно к различным социальным структурам. В этой связи особая роль отводится лидеру в управлении организационной структурой. В сфере профессиональных взаимоотношений вне зависимости от типа организации, направлений и масштаба её деятельности управленческие функции реализуются руководителем. Но помимо этого в любой, даже самой формализованной структуре имеет место система межличностных связей и взаимоотношений, регулируемых неформальным лидером.

Роль лидера состоит в определении идеи нововведений, формировании на ее основе целей, общности видения и стратегии изменений. Между лидером и руководителем, существующими параллельно, могут быть конфликты и противоречия, порождённые различными установками в отношении целей групповой деятельности, стратегий достижения целей, либо просто соперничеством и борьбой за сферы влияния.

Наиболее оптимальными являются случаи совмещения роли руководителя и лидера в одном человеке, обладающем полномочиями



руководителя и личностными качествами, детерминирующими лидерские способности. Особенно актуальным является подобное сочетание в коммерческих организациях, ориентированных на прогрессивную предпринимательскую активность, рост прибыли, расширение сферы деятельности. Менеджер, работающий в коммерческой организации, должен обладать лидерскими способностями, в силу значимости данных качеств не только для его карьерного роста, но и развития структурных подразделений или организации в целом [1].

В целом можно констатировать, что, по мнению отечественных и зарубежных психологов, лидер оказывает ведущее влияние на многие аспекты жизнедеятельности группы: групповую сплоченность и организованность, межличностную совместимость членов группы, групповое принятие решений, разрешение внутригрупповых противоречий, субъектность группы, на прогрессивную предпринимательскую активность и т.д.

Список литературы:

1. Белецкий Н.П. Менеджмент: Основы лидерства. – Минск: Новое знание, 2002. – 250 с.
2. Беспалов Д.В. Роль лидерства в развитии субъектности учебной группы // Современные тенденции и проблемы психологической науки: материалы Всероссийской научной конференции. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2012. – 312 с.
3. Козлов В.В., Мазилев В.А., Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., Институт психотерапии и клинической психологии, 2018
4. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие /Р.П. Кричевский. – М. : Статут, 2007. – 542 с.
5. Петровский А.В. Теоретическая психология: Учеб. пособие для студ. психол. фак. высш. учеб. заведений / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – М. : Академия, 2001. – 496 с.



6. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И. Уманский. – М., 1980.

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.