

Социологические науки

УДК 316.46

ЛИДЕР ПРЕОБРАЗОВАНИЙ И СПОСОБНОСТЬ ИЗВЛЕЧЬ ВЫГОДУ ИЗ КРИЗИСНОЙ СИТУАЦИИ^{1,2}

Ц. Михайлова. Медицинский Университет Софии (София, Болгария),
e-mail: cvetestef@abv.bg

Резюме. В этой статье рассматриваются способности лидера в условиях кризиса. Лидерство является неотъемлемой частью эффективного управления. Каждый менеджер должен быть лидером, но не каждый лидер является менеджером. Лидерство связано с достижением целей таким образом, чтобы исполнители их воспринимали как свои собственные. Для того чтобы преуспеть, необходимо иметь четкое представление о желаемых будущих результатах, быть способным оказывать влияние и мотивировать людей. Определенные личные качества и навыки формируют хорошего лидера - чем больше он ими обладает, тем ярче его лидерство. Лидер должен заботиться о каждом члене своей команды. Благодаря своим организационным способностям, он должен обеспечить возможность каждому члену своей команды активно участвовать в совместной деятельности. Лидер никогда не допускает и мысли о возможном провале и оптимизм ясно виден в его поведении. Поэтому лидер в группе имеет большой авторитет и влияет на мышление, настроение и поведение своих сотрудников. Во время кризиса группа сталкивается с необходимостью выполнения срочных перемен. Тест на лидерство особенно велик. Чтобы выжить, организация «бюрократ» - должна уступить лидеру перемен, особая сила которого состоит в способности извлечь выгоду из ситуации кризиса, усиленную структурными изменениями в организации.

Ключевые слова: лидер, кризис, эффективное управление, менеджер, цели, власть, лидер преобразований.

Основная часть управления в любой организации состоит в координировании ее деятельности и в направлении усилий ее членов на достижение целей. Этот процесс включает в себя способность лидерства. Лидерство является неотъемлемой частью эффективного управления. Каждый менеджер должен быть лидером, но не каждый руководитель является менеджером. Лидерство проявляется в межличностных отношениях. Оно связано с достижением целей таким образом, чтобы последователи воспринимали их как свои собственные. Управление влияет на людей, выполняющих определенные функции, контролируя взаимодействия между ними. Эффективное управление невозможно без лидерства.

¹ Статья представлена д-р, профессором Т. Поповым, Медицинский университет Софии (София, Болгария).

² Рецензент: Л. Ф. Чупров, канд. психол. наук, главный редактор научного журнала «Вестник по педагогике и психологии Южной Сибири» (Черногорск, Россия).

Если нужно описать лидера на основе наиболее распространенных суждений, представленных в сегодняшних СМИ, он может быть охарактеризован как умный, решительный, сильный, харизматичный, мужественный, с энтузиазмом и т. д.

Для того чтобы преуспеть, он должен иметь четкое представление о желаемых будущих результатах, о том, как их достичь и, самое главное, иметь знания и навыки, необходимые для организации и мотивирования людей, чтобы заставить их следовать по выбранному им пути как по-своему. Для того чтобы получить хорошие результаты от своих подчиненных, он должен быть в состоянии влиять на них [2].

Любопытно все же, почему в большинстве случаев, на практике, лидерами становятся те, которые успевают более эффективно, чем менеджеры, консолидировать людей в организации и мобилизовать их групповую энергетику для достижения определенных целей. Причины сводятся к двум типам: личные внутренние и внешние групповые. Не каждый умеет повести, для этого требуются определенные личные качества и социальные навыки. С другой стороны, для проявления лидерских качеств и навыков необходима группа людей, чья совместная деятельность чувствует потребность во внутреннем организаторе. Лидер тем более заметен, чем больше из этих признаков принадлежат одному лицу. Лидер является активным, общительным и заметно заинтересованным в реализации групповых целей и интересов. Он никогда не остается равнодушным к общим проблемам и открыто и неустанно демонстрирует усилия для их решения. Он всегда принимает активное участие в общении и всегда предлагает идеи, но также

умеет слушать и никогда не упускает из виду идеи и предложения своих коллег в связи с решением конкретной проблемы. Лидер заботится о том, чтобы каждый из членов команды или отдела принимал полноценное участие в обсуждении как задач, так и действий по их устранению. Он не всегда является самым компетентным в коллективе, но благодаря таланту организатора, способен помочь в подготовке наиболее компетентного решения в нем.

Благодаря своему организационному чувству, лидер способен обеспечить каждому члену коллектива активное участие в совместных мероприятиях, так что никто не остается изолированным или не чувствует себя пренебрегнутым в стремлении к проявлению. Именно благодаря такому отношению, лидеру удастся завоевать симпатии и уважение других в коллективе. И именно в этих качествах кроется разница между позициями лидера и менеджера, а именно: лидер видит в своем коллеге его личность, в то время как менеджер скорее склонен увидеть в нем должность. Лидер относится к другим сотрудникам как к партнерам, а менеджер видит в них в первую очередь подчиненных. Первый больше дорожит качествами и навыками, в то время как второй подчеркивает обязанности. Не только потому, что является фаворитом группы, но также и потому, что находится непосредственно внутри нее, лидер регулирует динамику межличностных и служебных отношений лучше, чем менеджер. Лидер, как правило, чувствителен к колебаниям в эмоциональном настроении группы. С одной стороны, он знает,

когда климат в коллективе близок к согласию и использует этот позитивный тон группы, направляя энергию на реализацию той или иной цели. С другой стороны, лидер предвидит появление возможных конфликтных настроений, что позволяет ему влиять положительно на их нейтрализацию. Иногда само по себе присутствие лидера способно гармонизировать отношения в коллективе, и увеличивает сплоченность в нем. Лидер упражняет добровольно делегированные ему полномочия для руководства и поддержки достижения групповых целей, не навязывая свои личные интересы.

Качество, благодаря которому лидер особенно сильно влияет на коллег и которое приносит ему высокое признание это то, что он избегает, показывает какую-либо неуверенность, сомнение или страх в решении проблем. Лидер никогда не допускает и мысли о неуспехе и оптимизм ясно проявляется в его поведении. Именно здесь кроется источник его энергии, которой он часто невольно «заражает» других в команде, вызывая их к действию. Благодаря его позитивному настрою и вере в коллективные силы, он получает высокое доверие и внушает другим волю следовать за ним и повиноваться ему. Вот почему лидер является авторитетом в группе и пользуется большим влиянием на мышление, отношения и поведение ее членов. Его слова имеют вес, а его действия более или менее становятся образцом для подражания [1].

Еще в 60-ые годы XX в. в большинстве крупных американских университетов введены разнообразные учебные программы обучения лидерским навыкам, как для студентов по управлению, так и для практикующих менеджеров. Большая часть лидерских навыков доступна для использования любым формальным руководителем, если конечно он этого хочет и знает, как эта другая и более тонкая «механика» управления поможет ему в развитии более эффективного стиля руководства.

Лидерство, как функция группы, по определению Миллера и Райса: «... является ли группа маленькой или большой, от руководства, которое является эквивалентом функции личности, требуется координация того, что в группе, с ее средой. Т.е., лидерство группы, также как и лидерство индивида, является функцией управления границами; эта функция контролирует обмен между внутренним и внешним миром. Лидерство не является функцией, которая практикуется по необходимости или в основном одним человеком; в разное время и при разных обстоятельствах ее могут выполнять различные члены группы. Поэтому, на языке, который мы используем, то, что определяет индивида как лидера, являются его действия, а не его обозначение как «лидера» [3; 4].

Во времена кризиса, когда группа сталкивается с требованиями к изменениям, которые ставят под сомнение ее основную задачу (т.е. основную причину ее существования), вызов руководству особенно велик. Это происходит потому, что его работа в качестве простого бюрократического управления, предназначенного для сохранения статус-кво в организации, должно быть прекращено без ясного понимания того, чем его заменить. Чтобы выжить, организация «бюрократ» должна уступить дорогу лидеру преобразований, особая

сила которого состоит в способности использования ситуации кризиса для успешного изменения структуры организации для того, чтобы она могла остаться в деловой сфере жизни. Хороший руководитель ведет целенаправленно и приводит к выбранной им цели успешно без использования путеводаителя. Никто точно не знает, как лидеры это делают, но определение Миллера и Райса подсказывает, что вклад групповой динамики в успех, по крайней мере, не меньше, чем вклад индивидуальных качеств того, кто берет на себя роль лидера в такое время [5].

Выводы:

Лидерство - это явление в мире человеческих отношений в группе.

1. При возникновении общей задачи, группа реагирует определением лидера.

2. Лидерство является функцией группы и не может быть независимо от культуры (в смысле ролей и норм), которую группа создает на основе сознательных и подсознательных вкладов участников и обмена между ними на уровне психологической жизни.

3. Лидерство всегда имеет одно главное предназначение: оно связано с изменениями в группе - преобразованием и развитием - и его главный вклад заключается в том, чтобы придать смысл, который послужит участникам и групповой задаче.

4. Лидерство в отличие от управления (менеджмента) не поддерживает стабильность, балансируя, а удерживает беспокойство от неизбежного этапа неустойчивости (кризиса), сопровождающего трансформации и развитие.

В «группе», члены которой своим поведением отрицают саму возможность группы, лидерство невозможно. Цель, которую такая группа ставит перед лидером, заключается в защите участников от подлинной связи между ними, с их опытом и рабочей задачей. Стратегии достижения этой цели могут быть разными:

- a) крайняя формализация участия;
- b) навязывание сверху вниз решений или принесение их извне;
- c) имитация и подделка решений.

Каждая из этих стратегий поддерживает отчуждение участников и блокирует возможность получения общего социального смысла и работы руководства.

Лидерство связано со способностью рисковать, вдохновлять и убеждать, особенно с ответственностью за них. Оно направлено непосредственно на людей. Лидер выделяется как таковой при непосредственных взаимоотношениях со своими коллегами в отделе, которые, как правило, составляют относительно однородную группу. Лидер является объединителем внутренних групповых интересов и на него полагаются при защите этих интересов перед вышестоящими инстанциями. Он организует и руководит деятельностью отдельных лиц и групп для решения конкретных рабочих задач.

Литература:

1. Бодурова, П. Организационно поведение, Умир Шейн, София, 1996г.

2. Балканска, П. Приложна психология в медицинската практика, БУЛВЕСТ, 2000, София, 2010.

3. Радев, Е. Сътрудничеството и стратегическият мениджмънт в здравеопазването, Десятая международная научная конференция, Современная модель Европейского союза и место Болгарии в нем., 14-15 юни, 2013 г., Бояна, с. 1077-1085.

4. Радев, Е. Организационната конкурентноспособност в „хаоса“ на съвременния свят, Десятая международная научная конференция, Современная модель Европейского союза и место Болгарии в нем., 14-15 юни, 2013 г., Бояна, с. 619-627.

5. Радев, Е. Новая Европейская политика здравоохранения, „Здоровье 2020“, Ярославль, Академия труда и Социальных отношений, Сборник трудов участников пятой международной научно-практической конференции, т.1, 2014.



Mihajlova C. Lider preobrazovanij i sposobnost' izvlech' vygodu iz krizisnoj situacii /C. Mihajlova// Nauka. Mysl'. – 2015. – № 2.

Abstract. This article discusses the ability of a leader in crisis. Leadership is an integral part of effective management. Every Manager should be a leader but not every leader is a Manager. Leadership linked to achieving goals so that the implementers perceived them as its own. In order to succeed, you must have a clear understanding of the desired future results, to be able to influence and motivate people. Certain personal qualities and skills form a good leader is the more he has, the brighter his leadership. A leader should care for every member of his team. Thanks to his organizational abilities, he must allow each member of my team actively participate in joint activities. A leader never admits the thought of possible failure, and optimism is clearly seen in his behavior. Therefore, the leader of the group has a great reputation and affects thinking, mood and behavior of their employees. During the crisis the group faces the necessity of implementing urgent changes. The test of a leader is particularly high. To survive, the organization "bureaucrat" - must give way to the leader of change, whose special power is the ability to benefit from a crisis that was reinforced by structural changes in the organization.

Keywords: leadership, crisis, efficient management, Manager, goal, power, transformation leader

— ● —

Сведения об авторе:

Цветелина **Михайлова**, аспирант. Ассистент на Факултете Общественного Здравия, Медицинского Университета Софии (София, Болгария).

© Ц. Михайлова, 2015.

© «Наука. Мысль: электронный периодический журнал», 2015.



Подписано в печать 20.08.2015.
© Наука. Мысль, 2015.