

СОВРЕМЕННЫЕ И УСПЕШНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Сарсенбаева Малика Илесбай кизи

Чирчикский государственный педагогический университет

Магистрант 2 курса направление- 70110103 Управление образовательными учреждениями

В статье рассматривается одна из актуальных проблем теории управления, связанная с операционализацией понятий «руководство» и «лидерство». Автор анализирует их общие черты и отличительные особенности, и рассматривает их в контексте понятий «власть» и «влияние». Делается вывод о том, что данные явления представляют собой разные стороны процесса социального управления.

***Ключевые слова:** руководство, лидерство, управление, власть, влияние, руководитель, лидер.*

Изучению сущности «руководства» и «лидерства» в современной теории управления уделяется большое внимание. На сегодняшний день не существует их однозначной трактовки. Трудности, связанные с операционализацией этих понятий, существуют длительное время, как за рубежом, так и в нашей стране. Изучение отечественной и зарубежной литературы по управлению показывает частую подмену таких понятий как «управление», «руководство», «лидерство». По сути, они имеют разное содержание, но часто используются как синонимы, либо слова, близкие по смыслу. Понятие «управление» употребляется в значении «руководство», при переводе исчезают различия между понятиями «руководство» и «лидерство», «управление» и «менеджмент», «руководитель» и «лидер», «лидер» и «менеджер». Данная путаница получила название «джунглей управленческой теории».

Этимология слов «руководство» и «лидерство» в английском языке близка: оба термина образованы от глагола «вести». Но, несмотря на близость происхождения, в языке закрепилось понимание «руководства» как процесса, связанного с назначением на должность, а «лидерство» же несет в себе неформальный аспект.

Говоря о соотношении этих понятий, можно отметить, что они относятся к воздействию и содержат социальный аспект. Принято считать, что «руководство» и «лидерство» являются частью управления, в которой различные управленческие вопросы решаются воздействием на подчиненных. Управление

– это процесс руководства действиями, направленными на достижение поставленных целей [1: 107].

В понимании «лидерства» и «руководства» сложилось два подхода. Сторонники первого считают, что данные понятия совпадают и являются синонимами (в большей степени такая позиция присуща зарубежным авторам). Представители второго указывают на не совпадение понятий (эта точка зрения характерна для российских исследователей). В целом, на основе анализа источников отечественного и зарубежного происхождения можно выявить общие и отличительные черты в процессах «руководства» и «лидерства».

Говоря об отличительных особенностях, следует отметить, что понятия «лидерство» и «руководство» связаны отношениями пересечения. «Руководство» по должности и «лидерство» далеко не всегда соединяются в одном лице. Грани между ними обычно стираются в восприятии индивидов в сплоченных группах. В остальных случаях «руководство» воспринимается как внешне детерминированный, а «лидерство» – как внутренний, побудительный процесс влияния и мотивации. Понятие «руководство» относится к сфере управления организациями, движениями, партиями, и связывается, как правило, с назначением на должность. «Лидерство» может осуществляться как в имеющей, так и не имеющей формальной структуры, среде индивидов. «Руководство» применимо к организациям как имеющим правила и нормы группам, члены которых имеют обязанности в отношении общих целей. Понятие «лидерство» чаще применяется по отношению к неформальным группам, развивающимся внутри организаций, ожидания их членов связываются с избранными лидерами. Все это можно проследить при перечислении критериев «руководства» и «лидерства»

(табл. 1):

Таблица 1. Характерные особенности «руководства» и «лидерства»

«Руководство»	«Лидерство»
1. Осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации	1. Осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе
2. Элемент макросреды, т.е. связано со всей системой общественных отношений	2. Рождается и функционирует в условиях микросреды (малая группа)
3. Целенаправленный процесс, осуществляется под контролем различных элементов социальной структуры	3. Возникает стихийно
4. Стабильно	4. Не стабильно
5. Жестко определенная система санкций	5. Нет жестко определенной системы санкций
6. Действует в более широкой социальной системе	6. Сфера деятельности – малая группа

В отличие от «лидерства», «руководство» – это явление более стабильное, менее подверженное перепадам во мнениях и настроениях членов группы. Процесс руководства характеризуется применением гораздо более определенной системы различных санкций, чем в лидерстве. Процесс принятия решений в системе руководства носит более сложный и многократно опосредованный характер, чем в условиях лидерства.

Понятия «управление», «руководство» и «лидерство» объясняются через понятия «влияние» и «власть». «Влияние» – это любое поведение одного индивида, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого индивида. Средства, с помощью которого одно лицо может влиять на другое, могут быть разнообразными: от просьбы до угрозы. В условиях организации такой угрозой может быть увольнение [2: 197]. Все формы влияния побуждают людей исполнять желания другого человека, удовлетворяя неудовлетворенные потребности или препятствуя их удовлетворению; или они побуждают исполнителя ожидать, что потребность будет или не будет удовлетворена. Чтобы наилучшим образом влиять на трудовую деятельность людей, руководителям нельзя полагаться только на один здравый смысл, а надо владеть научными приемами и способами управленческих воздействий на трудовые коллективы.

«Власть» – это возможность влиять на поведение других. Если понимать под властью исключительную функцию управлять в пределах отведенной области, функцию командовать, опираясь на силу [3: 55], то общим между «лидерством» и «властью» будет, лишь постановка целей как элемент управления; методы достижения этих целей могут не совпадать. И, кроме того, подчиненные (подвластные) могут по-разному воспринимать власть и лидерство. За имеющим власть могут идти по принуждению, а за лидером - по доброй воле. Власть представляется и как могущество, и как авторитет, лидерство обычно связывается с авторитетом.

Данную позицию подтверждает деление власти на формальную и реальную. Формальная власть – это власть должности. Она обусловлена официальным местом ее обладателя в структуре управления организацией вне связи с его личными качествами. Реальная власть, или влияние – это власть, как должности, так и авторитета. Она обусловлена местом человека не только в официальной, но и неофициальной системе отношений [4: 263]. Часто границы формальной и реальной власти не совпадают.

Необходимо также различать «лидерство» как качество личности и как организационную функцию: можно занимать лидерские позиции формально,

обладать статусом руководителя, но не быть лидером по личностным качествам, и наоборот, будучи лидером, не иметь официального статуса. Различия между лидером и руководителем переводятся в традиционную плоскость: формальный – неформальный лидер. Эту точку зрения отражают многие авторы: Ч.Р. Холломан утверждает, что лидер занимает не простую позицию уже потому, что он не назначался таковым, но оказывает влияние, объединяет людей на пути к цели, У. Беннис говорил о том, что лидировать – не значит управлять[5].

В русле этой позиции существует классификация Дж. Кенджеми [5: 155-165], который провел разграничение власти в организации на два вида: власть-полномочие, получаемая в связи с занимаемым постом, и власть-авторитет, возникающая из личных возможностей.

Различие понятий «руководство» и «лидерство» подтверждает также классификация форм организационной власти [6]:

1. *Экспертная власть.* Способность руководителя влиять на подчиненных в силу своей подготовки и уровня образования, опыта и таланта, умений и навыков, а также наличия специальных знаний.

2. *Харизматическая власть.* Власть, основанная на силе личных качеств и стиля руководства. Связана со способностью руководителя влиять на поведение подчиненных благодаря его привлекательности, наличию у него харизмы.

3. *Легитимная власть.* Представляется индивиду в рамках его официальной должности в организации. Должность наделяет выполняющего определенные обязанности сотрудника полномочиями, возможностью влиять на поведение других.

4. *Компенсаторная власть* (власть вознаграждения). Власть, основанная на способности руководителя оказывать влияние на подчиненных, используя те или иные формы вознаграждения.

5. *Насильственная власть.* Основывается на реализации руководителем способности влиять на поведение подчиненных посредством наказания, выговоров, штрафов, понижения в должности, увольнения.

Рассматривая данные формы власти, видно, что из них к «лидерству» (предполагая под ним власть-авторитета) имеют прямое отношение экспертная власть и власть харизматическая. К «руководству» же (предполагая под ним власть-должности) имеют отношение власть легитимная, компенсаторная власть и насильственная власть. Кроме того, к «руководству», как сочетанию власти-авторитета и власти-должности, подходят экспертная и харизматическая власть.

Диалектическую связь и взаимопроникновение рассматриваемых понятий, также можно проследить на примере сопоставления категорий «руководитель» и «лидер». Б.П. Парыгин [7: 8-10], например, подчеркивает их различие по линии регулирования официальных и неофициальных межличностных отношений. «Руководитель» – носитель функций, регулятор официальных отношений, чей авторитет основан на влиянии и статусе. «Лидер» регулирует внутригрупповые отношения, его авторитет базируется на личном влиянии. Директор, министр, менеджер могут не быть лидерами, несмотря на то, что «положение обязывает» их вести за собой подчиненных. Это объясняется не только личностными свойствами руководителя, но и тем, что, чем больше руководимая им группа, организация, тем больше времени уходит у него на чисто административную работу и деловое, а не личное общение.

Выявить отличие понятий «лидер» и «руководитель» помогает сравнительная характеристика их функциональных возможностей, предложенная А.В. Быковым (табл. 2) [8: 5-6]:

Таблица 2. Характеристика функциональных возможностей «лидера» и «руководителя»

Требования к управленческой позиции	«Лидер»	«Руководитель»
1.Способ выдвижения	1. Определяется стихийно	1. Избирается или назначается
2.Сфера деятельности	2. Любое сообщество или группа людей, работающих на предприятии или за его пределами	2. Организация или подразделение, определяемые приказами и постановлениями
3.Сфера полномочий	3. Осуществляет неформальные функции и межличностные отношения	3. Осуществляет формальные функции и служебные отношения
4.Наличие средств контроля	4. Имеет неформальные возможности влияния на поведение членов группы	4. Имеет определенную систему санкций для воздействия на подчиненных
5.Наличие отношений субординации	5. Субординация не определена жестко	5. Субординация закреплена в должностных инструкциях и соответствующих положениях
6. Преобладающий стиль управления	6. Преимущественно демократический и открытый	6. Преимущественно авторитарный и закрытый

Таким образом, «лидер» определяется, как правило, стихийно (или признается негласно) из числа наиболее влиятельных и компетентных специалистов, а «руководитель» официально назначается, или избирается для решения определенных задач. Наименование «лидерами» всех имеющих руководящие должности подчеркивает лишь формальный аспект и на деле может не соответствовать содержанию понятий «лидерство» и «лидер». Должность формально создает для руководителя необходимые предпосылки быть лидером коллектива, но автоматически таковым его не делает. Можно сказать, что не каждый руководитель является лидером, также как и не каждый лидер является руководителем.

«Лидерство» правильнее рассматривать как желаемую отличительную черту современного руководителя, так как «лидерство» – это искусство мобилизовать людей на основе личных достижений и профессиональной компетентности. Поэтому справедлива точка зрения, согласно которой «лидерство» дополняет «руководство», так как в идеале современный руководитель должен обладать лидерским влиянием, повышая тем самым эффективность взаимодействия руководителя и подчиненных. Таким образом

Несмотря на различия, между «лидерством» и «руководством» существуют и общие черты:

во-первых, оба понятия являются средствами координации, упорядочения отношений внутри организации; во-вторых, оба реализуют процессы социального влияния в коллективе; в-третьих, обоим присуща субординация отношений. Это сходство функций приводит к возможности перехода «лидерства» в «руководство» (при назначении неформального лидера руководителем) и наоборот (когда руководитель по должности является одновременно и лидером для членов коллектива).

В целом, можно выделить следующие общие черты между «руководством» и «лидерством»

[1: 109]:

1. полная подчиненность принятым в организации целям;
2. постоянное общение с людьми, объединенными в группы;
3. воздействие на членов группы для достижения целей;
4. мотивирование персонала;
5. реализация социального влияния на рабочие группы.

Можно сделать вывод, что «руководство» и «лидерство» – две стороны процесса социального управления, характеризующиеся наличием или отсутствием официального статуса. «Лидерство» предполагает влияние, связанное с авторитетом личности. «Руководство» – социальный феномен, внешне

детерминированный процесс, связанный с назначением на должность и предполагающий влияние посредством авторитета должности. То есть, можно говорить о том, что «руководство» - это социальный феномен, а «лидерство» - психологический феномен [9: 20]. «Лидерство» — это психологическая характеристика поведения отдельных членов группы, а «руководство» — это социальная характеристика отношений в группе, и в первую очередь с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от «лидерства» «руководство» выступает как регламентированный обществом правовой процесс.

«Руководство» концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а «лидерство» — на том, чтобы люди делали правильные вещи [5]. На практике, как правило, не наблюдается идеального соблюдения этих двух типов отношений в управлении. Исследования показывают, что значительная группа руководителей во многом обладает лидерскими качествами. Однако обратный вариант встречается в реальной жизни реже.

Литература:

1. Шикун А.Ф., Филинова И.М. Управленческая психология. М.: Аспект Пресс, 2005.
2. Селезнев В.Н., Спиридонова Г.В. Основы менеджмента. М.: Национальный институт бизнеса, 2004. Ч. 2.
3. Матвеев Р.Ф. Теоретическая и практическая политология. М.: РОССПЭН, 1993.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. М.: ЮРИСТЪ, 2001.
5. Райгородский Д.Я. Психология руководства. Самара: Бахрах-М, 2005.
6. Мескон М.Х., Альберт И., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1997.
7. Парыгин Б.П. Руководство и лидерство // Руководство и лидерство. Л.: ЛГПИ, 1973.
8. Быков А.В. Качества руководителя и успех деятельности. М.: УРАО, 2001. 9. Удальцова М.В. Социология управления. М.: ИНФА-М; Новосибирск: НГАЭи У, 1998.