

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА – НЕОБХОДИМЫЕ КАЧЕСТВА ДЛЯ МЕНЕДЖЕРОВ ВЫСШЕГО ЗВЕНА

Основной проблемой общественного развития в современном мире является проблема лидерства – поиска и выдвижения на ключевые должности новых людей, которые способны преобразовать государство в лучшую сторону в целом и улучшить жизнь каждого человека.

Проблема лидерства на предприятиях Украины относится к числу наиболее актуальных, в условиях развития украинской государственности и гражданского общества. До недавнего времени в обществе и науке провозглашался тезис о "решающей роли народных масс". Следовательно роль лидера является вторичной, т.е. в социалистическом обществе он должен был подчиняться интересам рабочего класса, крестьянства и интеллигенции.

Изучению проблемы лидерства посвящены труды ряда отечественных и зарубежных ученых, среди них: Д. Катцев [4], Р. Кан [4], Э. Богардус [3], Н. Макиавелли [2], Моска [3], Паретто [3], Аристотель [2], М. Вебер [2], М. Мескон [3] и др., но не смотря на это потребность в изучении феномена – "лидер" – очевидна в условиях рыночной экономики Украины.

Проблемы лидерства, исследуются в рамках научно-исследовательской работы кафедры маркетинга и менеджмента Крымской академии природоохранного и курортного строительства.

Целью данной работы является выявление проблемы лидерства на предприятиях Украины.

Понятие лидерства так же старо, как и человеческое общество. С развитием цивилизации оно приняло не только индивидуально – личностную, но и коллективную форму. В общественной жизни лидерство существует в больших и малых группах, организациях, во всех сферах общественной жизни: экономике, культуре и т.д.

Лидерство как социальное явление многогранно. Ведь смело можно утверждать: там где сложилась та или другая человеческая общность, должны обязательно появиться лидеры. Проблема лидерства оказалась твердым орешком для многих ученых и практиков, даже сейчас в современной науке нет однозначного термина "феномен" лидерства, потому что, каждый исследователь трактует по своему это определение. Одни определяют лидерство как "влияние", другие – как "управление", третьи - как "принятие решений", а четвертые признают лидера только как "новатора", то есть того кто "ведет вперед".

Обобщая весь понятийный аппарат можно сделать вывод, что лидерство - это способность одного человека влиять на группу людей или общность для достижения каких-либо целей. Которые могут совпадать с целью деятельности предприятия или же не совпадать и нести личностный характер или личную выгоду: социально – полезный или социально – опасный. Существует множество средств, с помощью которых можно оказывать влияние на людей и вести их за собой.

В свою очередь, М. Вебер руководителей делил на три типа: традиционные, харизматические, легальные – в зависимости от того, на чем основывались их претензии на власть (авторитет) [1].

По его мнению, характерные черты каждого из трех типов заключается в следующем:

1. Традиционные лидеры (вожди) опираются на вековые традиции, ни у кого не вызывающие сомнений (например, Хомейни).
2. Легальные лидеры должны получить власть законным путем (Дж. Буш, Б. Ельцин и др.).
3. Харизматические лидеры их власть опирается не на внешнюю силу, а на личное качество (например, О. Лафонтен и др.).

Здесь же М. Вебер, отличает, что теория лидерства пытается выявить и предсказать, какие свойства лидерства оказываются наиболее эффективными и почему. Применяется три подхода к определению значимых факторов эффективного лидерства:

1. Подход с позиции личных качеств;
2. Поведенческий подход;
3. Ситуационный подход.

Лидерство стало объектом исследования, когда в начале двадцатого столетия начали впервые изучать управление. Однако, только в период между 1930 и 1950 гг. было уделено должное внимание изучению лидерства на фундаментальной основе. Эти исследования ставили перед собой цель выявить свойства или личностные характеристики эффективных руководителей. Согласно личностной теории лидерства, также известной под названием теории великих людей, лучшие из руководителей обладают определенным набором личных качеств. Некоторые из этих качеств – это уровень интеллекта и знания. Впечатляющая внешность, честность, здравый смысл, инициативность, социальное и экономическое образование и высокая степень уверенности в себе.

Существует мнение, что лидерство – это авторитетная и высоко профессиональная работа с людьми. Можно владеть всеми навыками и способностями, иметь огромный опыт, но если человек не выполняет на практике роль лидера, то он, по своей сути исполнитель.

Американский социолог Э. Богардус считал, что самыми важными чертами, которые необходимы лидеру, является чувство юмора, такт, способность привлечь к себе внимание. Лидера, считал он, выделяют из окружающих его людей "энергия, разум и характер" [2].

По его мнению, ключевыми чертами лидера являются:

- энтузиазм – эта черта подразумевает оптимизм и надежду. Еще не один пессимист не становился крупным лидером. Для пессимиста любые возможности полны трудностей, оптимист же в каждом препятствии видит открывающиеся возможности. Лидер всегда мыслит позитивно;
- надежность – лидер честен и открыт во всех своих делах и отношениях. Лидер должен быть достоин доверия тех, кто следует. Он должен быть глубоко порядочным человеком;
- дисциплинированность – способность вести за собой других, и самому учиться подчиняться приказам. Человек с задатками лидера будет работать, когда другие попусту тратят время, будет учиться, когда остальные спят;
- уверенность – если лидер не верит в себя, никто в него не поверит;
- мужество – самый мужественный человек тот, кто больше всех боится;
- чувство юмора. Иначе говоря, способность подмечать смешные или странные стороны жизни;
- верность, то есть постоянство, стойкость и преданность делу;
- должен быть доступен любому работнику;
- глубоко вовлечен в процесс управления персоналом.

Если бы все эти черты явно выражены в полном объеме, то можно утверждать, что люди могли бы научиться целенаправленно развивать и воспитывать их в себе. Без глубокого знания жизненных проблем, интересов различных групп людей, общественного мнения трудно претендовать на роль лидера.

Положение лидера вынуждает его быть очень педантичным в повседневной жизни и требовательным к себе ибо его дела, поступки, поведение постоянно на виду и более строго оцениваются людьми, а от этого во многом зависит успех или поражения коллектива, в котором он работает.

Результаты проведенного опроса европейских компаний (1500 менеджеров), показали что к наиболее важным лидерским качествам руководителя относят [2]:

- способность формировать эффективную команду (96%);
- прислушиваться к мнению коллег и подчиненных (93%);
- принимать самостоятельные решения (87%);
- вовлекать других в осуществление решений (86%).

Следовательно, современному лидеру присущи: способность адекватно выражать в своей деятельности интересы широких масс; способность постоянно выдвигать новые идеи или комбинировать и совершенствовать их. От лидера требуется, что бы он не просто "аккумулировал" интересы масс и адаптироваться к ним, а по - новаторски осмысливал их, развивал и корректировал.

Должна быть высокая информированность лидера. Информация дает представление в первую очередь о состоянии и ожидании различных групп. Необходимое качество лидера – лексикон, который должен быть профессиональным и чувство времени, потому, что в прошлом веке важной чертой лидера считалась его способность чувствовать время. Выражалось это простой формулой: "Точность – вежливость королей".

Сегодня все по-другому, лидерство и лидеры – сфера деликатная и тонкая, так как переплетается с политическим лидерством. В ней легко нарушить меру, потерпеть неудачу, даже впасть в крайности, – при этом чрезмерно преувеличивать роль лидера, его возможности и способности. Здесь многое зависит от непосредственного окружения, "команды", помощников, советников, экспертов, консультантов и других. Естественно, каждый должен и имеет право занимать свое место не поддаваясь искушениям власти.

Сегодня лидер – это не просто формальный руководитель он одновременно стратег, тренер и наставник. Лидер не должен участвовать в каждом решении, принимаемом командой. Он верит в ее компетентность; в то что его подчиненные обладают соответствующим уровнем знаний и умений, чтобы принимать оптимальные решения. Сегодня высшее руководство делегирует полномочия на самые низкие уровни организационной иерархии, что позволяет командам профессионалов в полной мере осознать цели своей работы, дает им истинное ощущение сопричастности к делу и, следовательно, ответственности за его успех.

В настоящее время проблемы лидерства обострились в связи с усилением соперничества и борьбы. Необузданные амбиции, притязания, популизм могут принести значительный вред. Большое значение в наше время приобретают проблемы формирования "команды" лидера и вовлечение в активную деятельность молодых лидеров. Но самая главная проблема, чтобы цели лидера совпадали с целями общества и команды.

Лидерство на предприятиях можно использовать, как инструмент по выявлению резерва руководящего персонала и разработки стратегии кадровой политики.

Список использованной литературы.

1. Завалкевич Л., Косик В. О методах управленческого влияния // Персонал. – 2003.- №2.- С. 60-64.
2. Сизенко Д. В. Лидерство на рубеже тысячелетий. (Философия менеджмента) // Персонал. - 2001.- № 2.- С. 64-66.
3. Мескан М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / Пер. с англ. - М.: Дело ЛТД, 1998.-387 с.
4. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, успех, карьера / Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1993.-214 с.

5. Шепель В.М. Настольная книга бизнесмена и менеджера. / Пер. с нем. – М.: Финансы и статистика, 1992. 304 с.