

УДК 65.01

ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ФОРМИРОВАНИЮ ЛИДЕРСКОЙ ПОЗИЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Жучков Артем Александрович, студент магистратуры; Институт общественных наук; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС); проспект Вернадского, 84, корп. 8; Москва, Россия; e-mail: artemzhuchkov@rambler.ru

РЕЗЮМЕ

В данной публикации рассмотрены: А) важность изучения факторов для формирования лидерской позиции руководителя. Особое значение обусловлено тем фактом, что в психологии управления руководитель-лидер представляет особый интерес, поскольку уровень его компетенции, умение коммуницировать, принимать верные решения в непредвиденных ситуациях, правильно оценивать рыночную конъюнктуру как раз и есть человеческий капитал компании. На практике очень часто возникает ситуация – слишком много управленцев и недостаточно лидеров, так что вопрос выработки лидерских качеств представляется весьма актуальным, учитывая тенденцию акцентуации роли руководителя; Б) группы факторов, влияющих на формирование лидерской позиции, включая: 1-ю группу – внутренние психологические, 2-ю группу – внешние, это разнообразные меняющиеся обстоятельства окружающей среды; В) результатом проведенного исследования стало выявление 2 основных групп факторов, влияющих на формирование лидерской позиции – внешней среды и внутренних психологических. Особо следует отметить, что обе группы самым тесным образом взаимосвязаны и взаимообусловлены. Как чисто персонализированный, так и ситуационный подход представляется нам односторонним и не учитывающим все нюансы формирования позиции лидера; Г) практическая необходимость исследования факторов, формирующих лидерскую позицию руководителя, задается, в том числе, сложностями с поиском квалифицированных управленческих кадров. С этой проблемой сталкиваются собственники предприятий, руководители организаций и учреждений. Назначаемые на должность руководители не всегда обладают тем необходимым кругом лидерских качеств, которые бы помогли наладить работу подчиненных и способствовать процветанию компании. А как раз позиция руководителя с точки зрения формирования его лидерских качеств и личностных характеристик выступает значимым фактором поступательного движения конкретной малой группы и предприятия в целом; Д) дальнейшие исследования – чрезвычайно перспективны, ведь авторы тематических изысканий не пришли к единому мнению относительно главенства тех или иных факторов и не выработали общую концепцию по формированию лидерской позиции.

Ключевые слова: лидерские качества, лидерская позиция, лидерство, руководитель, статус, авторитет, лидер, лидерская позиция руководителя.

Актуальность исследования в области поведенческой психологии состоит в том, что вопрос формирования лидерской позиции руководителя чрезвычайно важен в наш век почти мгновенного устаревания технологий при легкости их копирования. Инвестиции в оборудование и технологии дают только треть экономической эффективности, интеллектуальный же капитал значит на современном этапе гораздо больше, именно благодаря ему можно гарантировать сохранение заданного темпа развития. Акцент здесь

перемещается на социально-психологические подходы и управленческие методики, чтобы постоянно накапливать человеческий капитал. Руководитель в своей управленческой деятельности должен использовать иные приемы, повышая эффективность лидерства и смещая акценты с рационализма и технократии на совершенствование человеческого фактора.

В связи с вышеизложенным, мы полагаем, что **проблемой** исследования становится противоречивый подход к оценке важности позиции лидера. Теоретики придерживаются нескольких теорий относительно развития лидерских качеств руководителя. Окружающая среда или природные данные – какие факторы играют главенствующую роль?

Адепты ситуационного подхода к изучению лидерства полагают, что лидерские качества – относительны: их развитие и целесообразность зависит от конкретной группы и вида деятельности, вне которой деловые и личностные черты и умения не принесут должной пользы и вряд ли будут эффективными. Иной – персонализированный подход – предполагает некую генетическую предрасположенность, индивидуальную предопределенность к занятию лидерской позиции (сделать лидера из любого человека невозможно). Многие исследователи считают, что лидерству можно учиться, оно не сводится лишь к набору психологических внутренних черт. Качества лидера реально развивать, так как лидерство – это особый вид отношений между субъектами.

Таким образом, целью нашего исследования можно назвать выявление тех факторов окружающей среды и внутренней мотивации, которые способствуют формированию и упрочению положения руководителя-лидера. Индивидуальные психологические качества руководителя определяют его стиль руководства и влияют на морально-психологический климат коллектива. Это еще раз доказывает прямую взаимосвязь личности и группы как элемента окружающей среды.

Полученные **результаты** имеют вполне практическую направленность – их включают в различные опросники, предварительные тесты и экзамены на квалификацию, которым подвергаются кандидаты при приеме на работу. Работодателям важно брать настоящих профессионалов, не просто образованных руководителей, но и обладающих теми специфическими лидерскими качествами, которые отличают авторитетную для подчиненных личность.

Для того чтобы реализовать поставленную **цель**, нам необходимо решить некоторые **задачи**, провести анализ совокупности факторов, оказывающих влияние на формирование лидерской позиции руководителя:

1. Анализ подходов в отечественной и зарубежной теории лидерства и изучение экспериментальных исследований;
2. Теорико-методологический анализ вопроса;
3. Выявление индивидуальных и средовых факторов, их описание и группирование.

Необходимыми и полезными для проведения исследования теоретическими **методами** психологии стали:

- анкетирование (метод клинической беседы) с руководителями;
- тестирование, позволяющее выявить и распределить по группам качества, черты и умения, позволяющие занять лидерскую позицию в группе;

- биографический метод, при котором изучаются все вехи и жизненные этапы индивида, повлиявшие на его лидерскую позицию, способствовавшие ее формированию;
- метод групповой оценки личности лидера.

Гипотеза исследования: оптимально, когда роли руководителя и лидера совмещаются в одном человеке. В противном случае, в социальной группе может возникнуть конфликт и противоречия, обусловленные борьбой за влияние и авторитет (если лидер использует власть авторитета, то руководитель – авторитет власти). Но когда человек обладает и властными полномочиями, и специфическими личностными качествами и умениями – тогда можно говорить о его успешной деятельности на посту, идущей во благо возглавляемого предприятия, подразделения и т. д. Лидерские способности – несомненное конкурентное преимущество среди кандидатов на одну и ту же должность.

Результатом проведенного исследования стало группирование факторов, имеющих экзогенную и эндогенную природу, и определяющих формирование лидерской позиции руководителя. Кроме того, была определена их взаимная зависимость – без воздействия факторов окружающей среды и социума природные качества лидера не раскроются в полной мере, дабы позволить руководителю занять авторитетную лидерскую позицию.

В процессе **теоретического анализа** работ мы выявили и сгруппировали важнейшие, по нашему мнению, факторы, определяющие лидерскую позицию и статус руководителя.

Мы полагаем, что лидерская позиция – это комплексный социально-психологический феномен, включающий как личностные, так и внешние, групповые факторы – именно их сочетание и становится залогом достижения поставленных целей.

Для того чтобы понять, как формируется лидерская позиция руководителя, сначала следует определить, кто же такой руководитель – это лицо, на которое официально возложена роль управления коллективом. Руководитель обладает возможностями по поощрению и наказанию сотрудников, он организует деятельность коллектива, но и несет ответственность за это. Теоретически понятие руководитель должно быть тождественно лидеру, однако в реалии это не всегда совпадает.

Лидер – член коллектива с наибольшим авторитетом и преимуществом статуса, которому делегируется право принятия важных решений [4]. Лидер превосходит всех членов группы как минимум одним важным для коллектива качеством. И вот для того чтобы руководящее положение сочеталось с лидерской позицией в коллективе, необходимы как раз пресловутые лидерские качества, авторитет личности (то есть общее признание преимуществ, достоинств, влияние индивида и дарованное ему право принимать знаковые для совместной деятельности решения). Лидера отличают такие личностные черты как стрессоустойчивость, предприимчивость, твердость, решительность, целеустремленность, стремление к победе, способность доминировать, ответственность, эмоциональная уравновешенность. Его деловые качества предполагают хорошие организаторские способности, дисциплинированность, требовательность к себе и своим подчиненным, стремление совершенствоваться [7]. Таким образом, факторы, определяющие лидерскую позицию, мы полагаем целесообразно распределить на 2 группы:

1 группа факторов – внутренние психологические, обусловленные особенностями психотипа, характера и темперамента.

1) Темперамент человека и типология личности оказывает непосредственное влияние на формирование лидерских качеств и уверенной руководящей позиции человека. В психологии сложилось представление о полярной типологии личности – дихотомии (интроверсия – экстраверсия):

- Инициативные, коммуникабельные экстраверты легко адаптируются к изменяющимся жизненным условиям, они социально адаптивны и гибки в поведении. Экстраверт направляет энергию вовне, окружение и внешняя среда важны для него. Безусловно, экстраверты, умеющие наладить коммуникацию и быстро подстроиться под изменяющиеся условия, гораздо легче и продуктивнее справляются с функцией руководителя.

- Интроверт – наоборот, социально пассивен, он заиклен на собственном внутреннем мире, замкнут и тяжело адаптируется. Свою энергию интроверт направляет на себя – это означает, что правильно выстроить вертикаль власти ему, как руководителю, тяжело.

Что касается темперамента, то он оказывает влияние на лидерскую позицию и качества руководителя. Выделяют 4 типа темперамента (описанные еще Гиппократом):

- Сангвиник представляется оптимальным типом темперамента для руководящей должности. Он стрессоустойчив, в проблемных ситуациях действует продуктивно и адекватно, быстро реагируя на изменения (в том числе стрессовые), легко переживая неприятности и неудачи. Мало того, в сложный период не просто быстро собирается и адаптируется, но еще и способен вселять бодрость и уверенность в других людей, поднимая их «боевой дух»;

- Энергичный, активный холерик. Легко идет на контакт, вступает в общение с малознакомыми людьми, продуктивен в сферах, где нужна концентрация внимания, лидерство, увлеченность. Однако холерик, как легко увлекается, так и быстро может потерять интерес к объекту, вспыльчив и подвержен резким сменам настроения, что не всегда уместно при налаживании вертикали управления;

- Рассудительный и спокойный флегматик незаменим в ситуациях, где необходимо терпение, неспешность и рассудительность. Но его медлительность играет с ним злую шутку в случае, где необходимо проявить решительность и действовать быстро: ему трудно принять срочное решение, отреагировать на внешний раздражитель, с трудом осваивается в новых условиях и переключается с одной деятельности на другую;

- Меланхолики вряд ли предназначены для руководящих должностей. Это замкнутая, необщительная, неконтактная личность, которая довольно болезненно реагирует на жизненные перипетии, ему тяжело знакомиться с новыми людьми. Он работоспособен в спокойной обстановке.

2) Характер человека, как комплекс устойчивых личностных качеств, также играет большую роль в качестве фактора формирования лидерской позиции руководителя. Характер складывается из нескольких групп черт, объединенных общими признаками. К примеру, интеллектуальная составляющая характера включает расчетливость, благоразумие, наблюдательность и гибкость ума; нравственность подразумевает честность, справедливость, чувство долга, прямота; а эмоциональные черты – это жизнерадостность, бодрость, уверенность. Очень важны для формирования позиции лидера волевые свойства характера – умение ставить и достигать целей, инициативность, предприимчивость.

3) Направленность личности – совокупность устойчивых мотивов, на которые она ориентирована. Направленность личности формируется из потребностей, идеалов (эталонов в профессии и образцов деятельности), интересов.

4) Способности – индивидуальные особенности личности, показывающие, насколько он готов овладеть теми или иными видами деятельности [1]. К общим способностям относятся, в первую очередь, интеллект, а специальные (профессиональные) способности становятся базой для успешного выполнения определенной деятельности. Интеллектом можно назвать относящиеся к познавательной сфере черты – ум, мышление, логика, память и пр.

2 группа факторов – внешние, это разнообразные меняющиеся обстоятельства окружающей среды. Окружающая среда – главный стимул изменений в поведении человека, реагирующего определенным образом [6]. Именно так поведенческая школа в психологии объясняет приспособление организма к изменяющимся условиям внешнего существования. Ведь те или иные психологические черты, присущие лидеру, имеют неравноценное значение в различных макро- и микроэкономических, культурных и социальных условиях. Поэтому рассматривать группу личностных факторов в отрыве от воздействия окружающей среды не продуктивно, их взаимное воздействие как раз обуславливает объединение лидера и руководителя в одном лице.

- Образованность, эрудиция, начитанность – это все же не особенность интеллекта, а результат полученного образования;
- Воспитание – атмосфера в семье, мотивация родителями, наличие в окружении яркой личности с явными задатками лидера (тренера, учителя, старшего брата или друга) несомненно закладывает основу для формирования статуса лидера;
- Опыт – положительный опыт лидерства мотивирует руководителя сохранять свои сильные позиции. То есть длительно выполняемые лидерские функции способствуют закреплению нужных для этого качеств – социальная роль трансформируется в черту личности. Научиться быть лидером невозможно, как и наблюдая работу руководителей со стороны – практика и личный опыт развивают лидерство [3].
- Моделируемые ситуации в профессиональной сфере. Специализированные тренинги, семинары по повышению профессионализма и тематические конференции для руководителей вполне можно включить в перечень факторов, помогающих развить лидерские качества. Моделируемый на подобного рода мероприятиях успешный лидерский опыт способствует перенесению его в реальные условия деятельности.
- Внутригрупповое воздействие. Несомненный влияющий на формирование лидерских качеств руководителя – его окружение, группа, так как лидерство может существовать исключительно в связке с различными социальными структурами.

Умение работать со своими подчиненными очень важно для руководителя. Созданный в коллективе психологический климат непосредственно сказывается на эффективности работы. А психологический климат, в свою очередь, определяется стилем руководства (авторитарным, либеральным, демократическим), условиями организации труда и иными факторами [5].

Лидер-руководитель при принятии решений опирается на свое влияние и статус. В то же время полноценным лидером станет тот руководитель, который непременно учитывает уровень развития коллектива (от восприимчивого и желающего работать до, наоборот, не способного и не желающего трудиться). Используя различные механизмы воздействия и принципы управления – и прямые указания со строжайшим контролем, и распределения полномочий (для работоспособной и трудолюбивой группы) - хороший топ-менеджер добивается наилучших результатов продуктивности в команде.

• Правильное деловое общение – то, что обязательно необходимо для формирования лидерской позиции руководителя. Руководитель общается с людьми напрямую или же посредством средств связи, либо через посредников [2]. Контактное деловое общение состоит в умении проводить беседы, совещания, собрания, выступать перед аудиторией, проводить презентации и выставки. Это основа управленческого труда руководителя. Необходимость строить деловое общение коррелируется с имиджем лидера – то есть его образом в глазах слушателей и собеседников. Привлекательный имидж состоит из массы компонентов. В первую очередь это визуальность. Лидерская позиция предполагает определенный внешний облик, умение одеваться, уверенные жесты, спокойный голос и сдержанную мимику, умение устанавливать контакт с аудиторией, вне зависимости от количества собравшихся. Данная позиция вновь подтверждает неотрывную связь внутреннего содержания личности лидера с окружающей средой, как фактора становления его авторитета.

В **заключении** можно сказать, что положение фигуры руководителя на современном высоко конкурентном рынке становится все более значимым. Одно неверное личное решение, публичное выступление или даже пост в соцсети (и это тоже вид делового общения как имиджевой составляющей) может стать шагом к банкротству, потере доли рынка или иным негативным последствиям. Личность, наделенная качествами лидера, в современной психологии поведения рассматривается как ключевое звено, гарантия успеха деятельности предприятия. А исследование и выявление факторов, способствующих формированию лидерской позиции руководителя, призваны облегчить поиск и подбор грамотных и толковых управленцев на всех уровнях иерархии. В **перспективе** наших дальнейших исследований углубление тематики и эмпирические исследования с количественными результатами.

ССЫЛКИ

- [1]. Дроздова Т.А. Психология личности. Оценка деловых, личностных качеств работника. М., 1989, стр. 118
- [2]. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. М., 1991. 54 с.
- [3]. Кудряшова Е. В. Лидерство как предмет социально-философского анализа. М., 1996. 228 с.
- [4]. Адаир Д. Эффективное лидерство. М.: Эксмо, 2003. 201 с.
- [5]. Фетискин Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., Из-во интерната психотерапии, 2002. 66 с.
- [6]. Мокшанцев Р. И. Социальная психология. М.: М.-Инфра, 2003. 156 с.
- [7]. Кричевский Р. Л. Психология лидерства. М. учебное пособие. М.: Статут, 2007. 35 с.

FACTORS THAT CONTRIBUTE TO FORMING THE LEADING POSITION OF THE LEADER

Artem A. Zhuchkov, Graduate Student (Magistracy); Faculty of Psychology, Institute of Social Science; Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA); 84/8 Vernadskogo Prospect, Moscow, Russia, 119606; e-mail: artemzhuchkov@rambler.ru

ABSTRACT

In this publication is reviewed: A) the importance of learning factors for forming leading position of the chief. Particular significance is condition by that fact, which in psychology of control of others, leader is of particular interest, because of the level of his confidence, ability to communicate, ability to make right decisions under pressure or during unexpected situations, correctly rating market conjuncture, it's exactly right human capital of the company. Practically, very often situation such as might happen – too many workers and not enough leaders, that's why knowing how to improve leadership is an important role. The groups of factors that influence leadership formation, includes: the first group – interior, psychological, and the second – external, which are the diverse and changing circumstances of environment; C) the result of the investigation was identifying two basic groups of factors that have an impact on forming leadership position- external environment and internal psychology. It should be noticed that both groups are closely interrelated and interdependent. Personalized and situational access appears to us as unilateral as non-taking into account all nuances of the forming leader's position; D) practical necessity of research of factors forming leader's posture of the chief, is specified, including complexities with search of qualified managerial specialists. With this problem faced owners, the chiefs of the organizations and establishments meet. Appointed to the post chiefs not always possess that necessary leadership qualities which would assist to adjust work of workers and to promote company prosperity. And just the position of the chief from the standpoint of formation it of leadership qualities and personal specifications acts by significant enterprise factor as a whole; E) further research surveying did not come at common opinion regarding domination of one or another factors and the common conception on formation of leader's posture was not produced.

Key words: leadership qualities, leadership position, leadership, leader, status, authority, leader, leader's leadership position

REFERENCES

- [1]. *Drozdova T.A.* Psychology of Personality. Evaluation of the business, personal qualities of the employee. M., 1989, p. 118
- [2]. *Woodcock M., Francis D.* Empowered Manager. M., 1991. 54 pp.
- [3]. *Kudryashova E. V.* Leadership as a subject of social and philosophical analysis. M., 1996. 228 p.
- [4]. *Adair D.* Effective leadership. Moscow: Eksmo, 2003. 201 p.
- [5]. *Fetiskin N. P.* Socio-psychological diagnosis of personality development and small groups. M., Iz-in the boarding school of psychotherapy, 2002. 66 p.
- [6]. *Mokshantsev R. I.* Social psychology. Moscow: M.-Infra, 2003. 156 p.
- [7]. *Krichevsky R. L.* Psychology of leadership. M. textbook. M.: Statute, 2007. 35 p.