

ЦЕНТР СИСТЕМНЫХ БИЗНЕС-ТЕХНОЛОГИЙ SATIO

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. МАКСИМА ТАНКА

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ НАН БЕЛАРУСИ

АКАДЕМИЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

МИНСКИЙ СТОЛИЧНЫЙ СОЮЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

БЕЛОРУССКИЙ СОЮЗ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ И НАНИМАТЕЛЕЙ ИМ. М.С. КУНЯВСКОГО

ПСИХОЛОГИЯ И СОЦИОЛОГИЯ В БИЗНЕСЕ: ОБЩЕСТВО, БИЗНЕС И ЛИЧНОСТЬ В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Материалы Третьего международного конгресса

*10-11 октября 2008 года,
Минск*

Минск
«Бестпринт»
2008

РУКОВОДСТВО, ЛИДЕРСТВО И ИХ ВЗАИМОСВЯЗЬ СО СТИЛЕМ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЛИЧНОСТИ

С.Е. ПОКРОВСКАЯ, КАНДИДАТ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК, ДОЦЕНТ

Белорусский государственный педагогический университет им. Максима Танка, Минск

В психологии управления следует различать понятия "руководство" и "лидерство". Руководитель коллектива назначается извне, вышестоящим органом власти, получает соответствующие властные полномочия, имеет право на применение санкций (как позитивных, так и негативных). Лидер выдвигается из числа окружающих его людей, в сущности равных ему по статусу (служебному положению), он так бы "один из нас". Вместе с тем лидер также может прибегать к санкциям в отношении кого-то из партнеров, но эти санкции носят неформальный характер.

Руководство есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство — психологический, хотя эти феномены имеют немало общего. Во-первых, и руководство, и лидерство являются средством координации, организации отношений членов социальной группы, средством управления ими. Во-вторых, оба феномена реализуют процессы социального влияния в группе (коллективе). Но в одном случае (руководитель) это влияние идет, главным образом, по официальным каналам, тогда как в другом (лидерство) — по неофициальным. В-третьих, обоим феноменам присущ момент известной субординации отношений. Причем в руководстве он выступает достаточно отчетливо и закреплен должностными инструкциями, а в лидерстве его присутствие гораздо менее заметно и уж заранее никак не отмечено. Не случайно поэтому, нередко лидерство способно переходить в руководство, а руководитель становится лидером, что приводит к наилучшему эффекту. Явление лидерство в большей степени относится к понятию "личность", тогда как "руководство", по мнению Л.М. Митиной должно быть рассмотрено в контексте стилей деятельности, стилей руководства.

В.М. Русалов и С.Д. Бирюков выявили у людей предпринимательского типа и эффективных руководителей высокие показатели такой индивидуально-психологической особенности личности — темперамента, как энергичность — большая жажда деятельности, стремление к напряженному труду, высокая работоспособность. Эта особенность, на наш взгляд, близко соприкасается с явлением, выявленным Л.Н. Гумилевым. Он назвал его пассионарностью, характеризующейся "мощным внутренним стремлением к социальной активности, делающим мукой праздный покой, способностью к длительной эмоциональной, интеллектуальной, волевой и физической напряженной работе ради достижения своих целей". По его мнению, чем выше уровень пассионарности, "наэлектризованности" общества, тем больше людей будет выходить на арену конкурентной борьбы и победит действительно "наэлектризованный".

Понятие "индивидуальный стиль" включает в себя не только внешние практические способы действия. Индивидуальный стиль выражает отношения, складывающиеся между руководителем и подчиненным. Для управления людьми, имеющими высокую квалификацию, большой опыт совместной работы и достаточно высокий уровень сплоченности, потребуются иные методы и формы управления, нежели в том случае, когда руководитель взаимодействует с людьми, чьи индивидуальные и групповые показатели носят диаметрально противоположный характер. М.А. Кремень в монографии "Управление коллективом" также выделяет три стиля руководства: директивный (автократический), демократический и либеральный. Стиль работы, выбираемый руководителем, зависит не только от него самого, но в немалой степени также от подготовки и поведения подчиненных. На формировании стиля руководства сказываются также иерархия и конкретные ситуации. В тех случаях,

чаях, когда коллектив слабо организован, мало в нем инициативных и сознательных работников, межличностные и межгрупповые отношения оставляют желать лучшего, социальные и воспитательные задачи не всегда успешно могут решаться руководителем, придерживающимся демократического стиля работы. Наоборот, в таком коллективе автократ, с присущей ему энергичностью и жесткой требовательностью, может оказаться более к месту. Поэтому автократический стиль в принципе не противопоказан и для современного руководителя, особенно в экстремальных ситуациях, когда он берет на себя всю полноту ответственности и требует беспрекословного повиновения подчиненных. Приходится прибегать к этому стилю и в общении с теми, кто воспринимает демократичность руководителя как слабость.

У автократического стиля — нет будущего: при достаточно высоком уровне интеллекта работников очевидна возрастающая роль специалистов, склонных к самостоятельным действиям. Успехи в системе, руководимой в директивном стиле, особенно в длительной перспективе, зачастую скорее кажущиеся, нежели действительные. Обычно после некоторых достижений, обеспеченных "твердой рукой", неизбежно наступает упадок. И тогда нередко обнаруживается, что перспективные цели приносились в жертву текущим, не говоря уже об огромных потерях, сопряженных с подавлением инициативы подчиненных и унижением их человеческого достоинства. Сегодня не может рассчитывать на успех такой руководитель, который видит в подчиненных только исполнителей.

Действия либерала во многих отношениях не удовлетворительны, но он может быть привлекателен манерой общения с подчиненными. При прочих равных условиях наибольшие достоинства признаются за руководителем демократического стиля работы, который, кстати, в критической ситуации может поступать как автократ.

Для сравнительной оценки различных стилей примечательны следующие наблюдения. В коллективе, управляемом в демократическом стиле, организация и показатели деятельности стабильны относительно к тому, на службе руководитель или в командировке, отпуске и т.д. При автократическом же стиле работы отсутствие руководителя приводит к существенному ухудшению деятельности, учреждения, которая вновь активизируется с его возвращением. В коллективе, возглавляемом либералом, в его присутствии работники обычно склонны проявлять меньшую активность, нежели когда он находится вне коллектива. Исследования Л.М. Митиной показали, что в отдельных случаях и авторитарное, и демократическое руководство имеют своим результатом примерно равные показатели продуктивности, но что касается удовлетворенности трудом, преимущество здесь — за демократическим стилем руководства, и преимущество весьма серьезное.

Стиль руководства не является раз и навсегда заданным, застывшим: он может и должен меняться в зависимости от условий. В то же время "стиль" — категория достаточно устойчивая. Его обновление в большинстве случаев сопряжено с немалыми усилиями, с психологической перестройкой самого руководителя. Возможности компенсации с помощью индивидуального стиля свойств, противодействующих успеху деятельности либо профессионально значимых, но выраженных недостатков личности ограничены.

Никакой индивидуальный стиль человека не может компенсировать отсутствия у него необходимых задатков (музыкальных, художественных и т.д.). В некоторых случаях применение индивидуального стиля личности ограничивается или вообще невозможно в силу жестких требований деятельности, предъявляемых к способам и приемам ее выполнения.

Если какого-то уровня достижений можно добиться благодаря индивидуальному стилю при самых различных свойствах индивидуума, то нередко более высокий уровень достижений становится возможным лишь при определенном специфическом симптомокомплексе свойств индивида.