

МЕНЕДЖМЕНТ / MANAGEMENT

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ЛИДЕРСТВА

Научная статья

Корогодин В.С.^{1,*}

¹ ООО «ЛВР», Санкт-Петербург, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (ajaxy[at]mail.ru)

Аннотация

В настоящей статье анализируются основные направления исследований вопроса лидерства, показано, что в зависимости от определенной модели или теории лидерства по-разному трактуются качества и особенности лидера, его влияние на деятельность организации и способы развития лидерства. В статье рассмотрены основные теоретические подходы, рассматривающие тему лидерства, а именно: теория черт, поведенческий подход, ситуационный подход, эмоциональный интеллект. Отдельные модели лидерства были классифицированы в рамках этого условного разделения. Были показаны некоторые преимущества и недостатки данных подходов, в качестве более актуального для практической деятельности рекомендованы ситуационный и психологический подходы. Также в работе проведен сравнительный анализ менеджера как руководителя и менеджера как лидера. В итоге научная новизна работы выражается в том, что предлагается сосредоточиться только на тех моделях, которые имеют реальное влияние на работу организации, и предлагается проводить диагностику и разработку рекомендаций по лидерству с учетом контекста ситуации и добавлении обычно не учитываемых психологических факторов.

Ключевые слова: лидер, лидерство, руководитель, менеджер.

MODERN APPROACHES TO THE STUDY OF LEADERSHIP

Research article

Korogodin V.S.^{1,*}

¹ LVR LLC, Saint-Petersburg, Russian Federation

* Corresponding author (ajaxy[at]mail.ru)

Abstract

This article analyses the main directions of leadership research, showing that depending on a particular model or theory of leadership the qualities and characteristics of a leader, their influence on the organization's activities and ways of leadership development are interpreted differently. The work reviews the main theoretical approaches considering the topic of leadership, namely: trait theory, behavioural approach, situational approach, emotional intelligence. The individual leadership models have been categorized within this conventional division. Some advantages and disadvantages of these approaches were shown, situational and psychological approaches were recommended as more relevant for practical activity. Also in the work, a comparative analysis of the manager as a manager and the manager as a leader was carried out. As a result, the scientific novelty of the work is expressed in the fact that it is proposed to focus only on those models that have a real impact on the work of the organization, and it is suggested to carry out diagnostics and development of recommendations on leadership taking into account the context of the situation and adding usually not taken into account psychological factors.

Keywords: leader, leadership, supervisor, manager.

Введение

На протяжении многих веков проблема лидерства и руководства интересовала как ученых, так и практических специалистов. Управлять людьми, вести их за собой, руководить ими так, чтобы реализовав идею и задумку, они получили удовольствие от работы и принесли прибыль общему делу, могут личности, которых принято называть лидерами.

Любой организации, команде или коллективу необходим лидер. Так, Дж. Коллинз в своей книге утверждает, что успех организации во многом зависит от ее руководителя, однако это должен быть не просто менеджер, а руководитель «5 уровня» – лидер своей команды [8].

Лидерство существует там, где есть организация и власть. Группа людей, которым необходимо решить сложную задачу, всегда обозначит лидера, который возьмет инициативу на себя и решит сложившуюся проблему. Но примера идеального лидера не существует, существует только образ, на который можно опираться.

Есть множество научных работ и практических заметок, посвященных теме лидерства. Часто они рассматривают связанные с данной темой положения односторонне, с точки зрения только одной теории или в рамках одного направления научной мысли. Поэтому актуально представить различные направления теоретических подходов к изучению вопросов лидерства, сложившиеся на текущий момент, в данной работе.

Целью данной статьи является классификация теорий лидерства и формирование современного взгляда на более применимые на практике направления его изучения.

К задачам данной статьи можно отнести следующие:

- распределить наиболее популярные теории разных авторов по теме лидерства по основным подходам;
- оценить полезность обобщенных теоретических изысканий на современную практическую действительность экономических субъектов.

Работа выполнена с применением общенаучных методов исследования: анализ и синтез, индукция и дедукция, метод сравнения и абстрактно-логический метод.

Основные результаты

При всем многообразии теорий лидерства в научных работах на эту тему можно выделить общие черты к вопросам его изучения. Приведем далее авторскую классификацию подходов к изучению лидерства, объединив в рамках каждого подхода наиболее близкие по своим признакам теории и модели.

1. Подход с позиции личностных качеств.

В истории человечества лидеры были всегда – их влияние было не только на небольшие коллективы, но и большие страны. Существует много исследований с данной позиции. И основное положение данного подхода состоит в том, что лидерство определяется выдающимися качествами личности. Данные теории начали формироваться с конца 19 века. И такая точка зрения превалировала до середины 20 века.

В качестве одной из более современных теорий лидерства в рамках этого подхода можно назвать концепции харизматического лидерства, рассматриваемые такими авторами как М. Артур, В. М. Басс, М. Вебер, Р. Й. Хозе, Б. Шамир и др.

У. Беннис и Р. Томас предположили, что на формирование лидерских качеств влияет, помимо свойств личности, эпоха или, как позже было доработано ими, любые обстоятельства и ситуации, в которых находится данный лидер [1].

Ряд исследований (А. Кармолин, Е. Макушева, С. Молл, Л. Сухорская) показали значимость особенностей биографии в формировании будущего лидера: изучена картина ценностных ориентаций руководителей и служащих (В. Лазарев, А. Люфт, О. Масленникова).

Согласно мнению С. Р. Филоновича, можно выделить набор компетенций, которые обеспечивают проявление нужных лидерских качеств [10, С. 24]. А в рамках теории «двигателя лидерства» Н. Тичи утверждается, что лидер помимо обладания нужными для управления чертами имеет способности к подготовке достойных преемников.

Теория внутреннего стимулирования лидерства К. Кэшмана призывает лидера развить свои качества, достигнув мастерства в определенных областях. У. Малер говорит о таком же развитии качеств, но в своей теории «трубопровода лидерства» приводит другой их перечень.

Относительная значимость разных черт для эффективности лидера частично зависит от ситуации лидерства. В работах отечественных ученых (Н. А. Бердяев, П. Л. Лавров, Н. В. Соколов, П. А. Сорокин, П. Н. Ткачев) лидерство рассматривается с позиции ценностей, а лидер является человеком с определенным набором ценностных качеств, которые определяют ход его действий.

Таким образом, можно согласиться, что любой эффективный лидер имеет определенные качества, черты, но как их перечень в теориях слишком разный, так и сами лидеры могут обладать разными качествами, являясь при этом хорошими примерами. Поэтому реальное применение теорий лидерства в рамках данного подхода можно оценить как минимальное.

2. Поведенческий подход.

Поведенческая теория сосредоточена на поведении руководителя. Суть этой теории заключается в том, что лидерство определяется манерой поведения руководителя, его отношением к подчинённым и стилем управления.

Как пишет П. Клейнман, Курт Левин со своей командой определили три стиля лидерства, которые актуальны и в настоящее время: авторитарный, демократический и либеральный [7].

Здесь же можно отнести модель связующего лидерства, от Дж. Липмана-Блюмена, согласно которой современный лидер определяется созданием эффективных связей между своими целями и мотивами, а также целями и мотивами подчиненных, что помогает ему создать так называемую «горячую группу», т.е. сплоченный и мотивированный коллектив.

Поведенческий подход создал базу для классификации стилей руководства. Однако недостаток этого подхода заключался в том, что он зависел напрямую от определенной ситуации или проблемы, то есть менялась ситуация, менялся и стиль управления, следовательно, поведение руководителя тоже. Личностные качества и поведение являются основными компонентами успеха любого лидера, но существуют еще дополнительно факторы, которые оказывают большое влияние на деятельность лидера – ситуационные факторы.

Данный подход представляется чуть более полезным для практической работы в организациях. Можно оценивать стили лидерства, отношение коллектива к этому и, пусть и косвенно, предполагать меру эффективности того или иного подхода в управлении коллективом.

3. Ситуационный подход.

Ситуационный подход основан на ситуациях, в которых проявляются лидерские качества. Ведь каждая ситуация предполагает проявление определенных наборов качеств, которые способствуют ее решению. Поэтому в определенных условиях поведение лидера будет меняться.

В частности, к этому подходу можно отнести модель лидерства как управления парадоксами. Это уточненная модель на основе теории Врума-Йеттона, независимо приведенная сразу несколькими авторами, но обычно принято выделять Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпдена-Тернера.

Также в рамках ситуационного подхода применима теория опосредованного лидерства А. Шарпа и Р. Фишера, утверждающая, что лидер не должен всегда формально руководить, а может уступать лидерство в определенном контексте более компетентному сотруднику. Этот взгляд очень близок теории распределенного лидерства Д. Брэдфорда и А. Коэна.

Отметим, что именно это направление теорий лидерства более часто встречается в практических статьях, которые рассматривают успешные примеры лидерства в организациях. То есть вероятно это наиболее оптимальный теоретический подход для управления организацией.

4. Психологический подход.

Есть множество работ по психологии, затрагивающих явление лидерства. Оно изучалось классиками психологии, но применялось к произвольной группе людей в обществе. И хотя психологи часто концентрируются на не самых нужных для экономических субъектов деталях, в целом их взгляды и понимание того, каким должен быть лидер, весьма важно.

Сюда же предлагается отнести и концепцию, основанную на модели эмоционального интеллекта, которая была разработана Д. Гоулманом, профессором Чикагского университета в 1980-1990 гг. XX века. Эмоциональный интеллект – умение лидеров управлять собой и отношениями с другими людьми. «Эмоциональный интеллект, разумное поведение в эмоциональной области – так много значит для успеха», – пишут Д. Гоулман и его соавторы в книге «Эмоциональное лидерство» [5].

Представляется, что для изучения лидерства в рамках экономической теории следует активно заимствовать ключевые моменты из психологических теорий. Поэтому данный психологический подход представляется весьма перспективным с точки зрения научных исследований на стыке двух наук – экономики и психологии.

В целом, отметим, что в настоящее время продолжают появляться работы разного уровня авторитетности, рассматривающие тему лидерства. Но всегда они опираются на уже рассмотренные ранее теории, хотя современные условия цифровизации и глобализации накладывают весомый отпечаток.

Например, раньше под лидером подразумевался непосредственный руководитель коллектива. Сейчас ситуация поменялась, поэтому отметим, что важно сделать терминологические уточнения и разграничить понятия «лидер» и «руководитель». Самое простое и очевидное объяснение их отличий состоит в том, что руководитель – это всегда формальный лидер, т.е. назначенный сверху руководить подчиненными. Тогда как лидер может быть и неформальным, т.е. человеком, выделяющимся среди своих равнозначных коллег. При этом руководитель тоже может считаться лидером, если он соответствует определенным признакам.

Еще Г. П. Щедровицкий писал, что руководство – это не управление. Руководить – это значит ставить перед человеком задачи для деятельности. Для это надо быть авторитетом, формальным или неформальным (по Веберу, традиционным или харизматичным лидером).

Приведем основные отличия лидера от руководителя в таблице 1.

Таблица 1 - Сравнительный анализ менеджера как руководителя и менеджера как лидера

Менеджер как руководитель	Менеджер как лидер
Администратор	Новатор
Поручает	Вдохновляет
Основа действий – план	Основа действий – влияние
Профессионал	Энтузиаст
Контроль	Доверие
Принимает решения	Превращает решения в реальность
Уважаем	Обожаем

Лидерство не заменяет управление, а дополняет его в таких случаях, когда привычные всем методы управления не дают должных результатов. Однако в условиях реальности человек может быть руководителем и лидером одновременно, т.е. руководитель может являться лидером вне зависимости его формально занимаемой должности.

Для того чтобы реализовать управленческую функцию, руководителю организации нужно много информации о всех ее процессах, в т.ч. происходящих и на макроуровне. В то время как лидеру доступна только та информация, которая есть в самом коллективе. Поэтому, «принятие решений руководителем осуществляется опосредованно, а лидером – непосредственно», как считают Н. К. Зиналиева с соавторами [6, С. 84].

Отсюда вытекает, что сфера деятельности руководителя шире, так как у лидера она ограничивается рамками группы. Но руководитель не получает лидерство вместе с высокой должностью. Действительно, высокий пост дает больше возможностей стать лидером, но не дает на это никаких гарантий. Лидерство исходит от влияния человека на команду, его умения вести за собой людей. Руководитель – это человек, на которого формально возложены обязанности управлять организацией, а лидер – это человек, авторитет которого признан всей группой. По сути, для управления не нужно быть руководителем.

Так, выше упоминалось, что психологические факторы используются крайне мало при описаниях поведения или черт лидера в экономических моделях. А ведь банально от внешности человека его подчиненные уже ожидают определенного стиля поведения. Например, от человека с добродушным лицом скорее ждуть управления в мягкой и дружелюбной форме, ему проще управлять за счет обаяния своей природы и убедительности своих слов. Для сотрудника проще поверить и открыться мягкому лидеру, и главное для такого лидера – не вступать в жесткую конфронтацию. Чем мягче и спокойней будет его стиль управления и коммуникации, тем больше авторитета у него появится. То есть это метод непрямого управления, а мотивирования, обращения к бессознательному своих подчиненных и поиска их целей.

Лидер – это «ведущий», тот, за кем идут люди, кто обладает влиянием. Лучший ли он сам при этом, неважно. Обычно, когда влияние лидера очень велико, его считают лучшим, но это следствие.

Человек может быть и лидером, и руководителем одновременно, что способствует его качественной работе и эффективному достижению поставленных целей. Руководитель-лидер для организации – это не только компетентный

работник, но и авторитет для своих подчиненных, что способствует высокой работоспособности всей команды и организации в целом.

Заключение

Таким образом, было показано, что к настоящему моменту выделяется множество теорий лидерства, касающихся взаимодействия в рамках экономической сферы, организации, коллектива работников.

Разные авторы приводят множество критериев настоящего лидера в организации, дают свои классификации лидерства (самая известная – три базовых стиля управления: авторитарный, демократический и либеральный), прибегают к определенным подходам при рассмотрении вопроса лидерства (с позиции личностных качеств, поведенческий подход, ситуационный подход, лидерство на основе эмоционального интеллекта).

В России проблемы лидерства и руководства на современном уровне понимания менеджмента начали разрабатываться сравнительно недавно, так как в стране отсутствовали условия для формирования таких лидеров. Поэтому важно строить современные российские модели лидерства, при этом не только опираясь на классические теории лидерства, но и добавляя наиболее актуальные, передовые и полезные особенности.

На наш взгляд, для организации как субъекта финансово-хозяйственной деятельности во всех теориях лидерства важен лишь итог – насколько сотрудники доверяют лидеру, слушают его и эффективно при нем работают. И из множества теоретических моделей, приведенных выше, автор данной статьи выделяет ситуационный и психологический подходы.

Именно в их рамках и следует строить диагностику социально-психологического климата коллектива, взаимоотношений руководства и подчиненных, предлагать определенные способы управления. Всегда необходимо иметь в виду контекст ситуации в коллективе или организации в целом, при этом учитывая и явные психологические особенности, которые окажут влияние на эффективность лидера.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Беннис У. Дж. Как становятся лидерами: менеджмент нового поколения / У. Дж. Беннис, Р. Дж. Томас. — М.: Вильямс, 2006. — 208 с.
2. Волков Ю.Г. Институт лидерства в российском обществе: роль в консолидации российского общества / Ю.Г. Волков, В.Н. Гурба, И. А. Гуськов // Гуманитарий Юга России. — 2018. — Т. 7. — №5. — С.13-29.
3. Воробьева О.А. Развитие понятия «лидерство»: исторический контекст и современность / О.А. Воробьева // Актуальные проблемы психологического знания. — 2021. — № 1-2. — С. 39-47.
4. Гладких Д.С. Роль лидера в управлении командой в организации / Д.С. Гладких, Н.Ф. Крутикова // Молодежь и наука. — 2022. — № 7.
5. Гоулман З. Эмоциональное лидерство / З. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. — 301 с.
6. Зиналиева Н.К. Личность и группа: проблемы лидерства и руководства в современных условиях / Н.К. Зиналиева, С.Б. Тайсаева, А.М. Богатова // Acta Eruditorum. — 2022. — № 42. — С. 82-89.
7. Клейнман П. Психология. Люди, концепции, эксперименты / П. Клейнман — М.: МИФ, 2012. — 143 с.
8. Коллинз Д. От хорошего к великому: Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет / Д. Коллинз. — М.: МИФ, 2018. — 368 с.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: Диалектика, 2019. — 672 с.
10. Филонович С. Вечная тема лидерства / С. Филонович // Harvard Business Review — 2005. — № 11. — С. 24.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Bennis U. Dzh. Kak stanovjatsja liderami: menedzhment novogo pokolenija [How to become leaders: management of the new generation] / U. Dzh. Bennis, R. Dzh. Tomas. — M.: Vil'jams, 2006. — 208 p. [in Russian]
2. Volkov Ju.G. Institut liderstva v rossijskom obshhestve: rol' v konsolidacii rossijskogo obshhestva [Institute of Leadership in Russian Society: Role in the Consolidation of Russian Society] / Ju.G. Volkov, V.N. Gurba, I. A. Gus'kov // Gumanitarij Juga Rossii [Humanitarian of the South of Russia]. — 2018. — Vol. 7. — №5. — P.13-29. [in Russian]
3. Vorob'eva O.A. Razvitie ponjatija «liderstvo»: istoricheskij kontekst i sovremennost' [Development of the concept of "leadership": historical context and modernity] / O.A. Vorob'eva // Aktual'nye problemy psihologicheskogo znanija [Actual problems of psychological knowledge]. — 2021. — № 1-2. — P. 39-47. [in Russian]
4. Gladkih D.S. Rol' lidera v upravlenii komandoj v organizacii [The role of a leader in team management in an organization] / D.S. Gladkih, N.F. Krutikova // Molodezh' i nauka [Youth and Science]. — 2022. — № 7. [in Russian]
5. Goulman Z. Jemocional'noe liderstvo [Emotional leadership] / Z. Goulman, R. Bojacis, Je. Makki. — M.: Al'pina Biznes Buks, 2008. — 301 p. [in Russian]

6. Zinalieva N.K. Lichnost' i gruppa: problemy liderstva i rukovodstva v sovremennyh uslovijah [Personality and group: problems of leadership and leadership in modern conditions] / N.K. Zinalieva, S.B. Tajsaeva, A.M. Bogatova // Acta Eruditorum. — 2022. — № 42. — P. 82-89. [in Russian]
7. Klejnman P. Psihologija. Ljudi, koncepcii, jeksperimenty [Psychology. People, concepts, experiments] / P. Klejnman — M.: MIF, 2012. — 143 s. [in Russian]
8. Kollinz D. Ot horoshego k velikomu: Pochemu odni kompanii sovershajut proryv, a drugie net [From good to great: Why some companies make a breakthrough, while others do not] / D. Kollinz. — M.: MIF, 2018. — 368 p. [in Russian]
9. Meskon M.H. Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of management] / M. H. Meskon, M. Al'bert, F. Hedouri. — M.: Dialektika, 2019. — 672 p. [in Russian]
10. Filonovich S. Vechnaja tema liderstva [The eternal theme of leadership] / S. Filonovich // Harvard Business Review — 2005. — № 11. — P. 24. [in Russian]