

*Миргасимов Дамир Рустамович, студент,
Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Россия
e - mail: dammirg97@gmail.com*

ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В ТЕОРИИ МЕНЕДЖМЕНТА. ЭВОЛЮЦИЯ ВЗГЛЯДОВ

Аннотация: В данной статье приведен обзор становления теории лидерства в науке менеджмент. Обосновывается актуальность проблемы лидерства, степень ее разработанности в научной литературе. Выявлена взаимосвязь основных моделей лидерства и историческая причина их появления. Рассмотрены три основные концепции лидерства, а также эволюция взглядов на тему лидерства.

Ключевые слова: лидер, менеджмент, менеджер, теория лидерства, поведение, концепции ситуационного лидерства.

Abstract: The article reviews the formation of leadership theories in management. In this article describes the relevance of addressing the leadership degree of its readiness in the scientific literature. The interrelation of the main models of leadership and the historical reason of their emergence is revealed. Three main concepts of leadership and also evolution of views of a leadership subject are considered.

Keywords: leader, management, manager, theory of leadership, behavior, situational leadership theory.

Понятие «лидерство» в современном менеджменте представляет собой дискуссионную проблему, требующей детального обсуждения в силу своего большого научного и практического значения. Однако осмысление лидерства и применения лидерских качеств на практике началось еще задолго до появления науки менеджмент, в древние времена, эпоху античности и становления Римской империи. Лидерство еще в древние времена стало важным элементом

управления. В тоталитарных обществах лидерство строилось по модели «хозяин – раб», впоследствии усовершенствуясь до модели «лидер – последователи». В те времена главным критерием признания лидерства были такие качества как харизма, ум, мужество. Обычно данные критерии были главенствующими при выборе полководцев, царей, императоров [1].

Объектом же глобального исследования понятия «лидерство» стало только в начале двадцатого века. В период с 1925 по 1950 годы осуществлялись первые масштабные исследования структуры и механизмов лидерства и оценки теорий лидерства как самостоятельной системы. Первые концепции лидерства разработаны такими учеными как Р. Стогдилл, Л.Бернард, Г. Юкл, М. Вудкок, Э. Гизелли, К. Левин и другими. С середины 1960-х годов XX века вновь увеличился интерес к изучению теорий лидерства. Стали публиковаться работы Ф. Фидлера, Т. Митчелла, Ф. Хауса, П. Херси и К. Бланшара, В.Врума и других [2]. К началу XXI века уже сформировались 3 основные концепции лидерства:

1. Теория лидерских качеств.
2. Поведенческие концепции лидерства.
3. Ситуационная теория лидерства.

Для более детального анализа необходимо раскрыть основные положения выделенных концепций.

а) Теория лидерских качеств

Данная теория представляет собой консолидацию лидерских качеств человека: физиологических, психологических, деловых, интеллектуальных, а также личностных. Лидер в данной теории, обычно, обожествлялся его последователями. Однако при этом вначале исследований каких-либо четких качеств, присущих для этого типа лидера выделить не удалось. Более детальное исследование положений теории лидерских качеств было проведено американскими психологами Ральфом Стогдиллом в конце 1947 года и Ричардом Манном в 1959 году. Они то и сгруппировали выявленные ранее все типы лидерских качеств. Стогдилл выделил 5 основных критериев, которые характеризуют эффективного лидера [3]:

- интеллект;

- господство;
- самоуверенность;
- деловая и жизненная активность;
- профессионализм.

Однако выделенные Стогдиллом качества не смогли до конца объяснить природу появления эффективного лидера. Р.Манн также не смог доказать приоритет данных качеств, способствующих человеку занять место настоящего лидера. Несмотря на отсутствие единого мнения, изучение лидерских качеств продолжались до 1980-х годов. Однако исследования Манна показались научному сообществу более интересными. Исследовав около 100 руководителей, Манн сформировал четыре группы лидерских качеств:

- способность признавать свои допущенные ошибки, а также знать свои преимущества;
- способность строить свою работу таким образом, чтобы получить полное доверие подчиненных;
- умение представлять задачи и направления действий так, чтобы подчиненные были полностью вовлечены в процесс решения задач;
- умение доносить миссию и значения своих идей подчиненным.

Хочется отметить, что данная теория имеет существенный недостаток: отсутствует четкий портрет лидера. Однако после объединения идей других ученых была сформирована общая таблица качеств и их характеристика.

Таблица 2 - Группа оценки качеств человека, присуще теории лидерских качеств
Источник: построен автором на основе данных [3]

Качества	Характеристика оценки
Психологические	Оценка типа личности, темперамента
Физиологические	Оценка внешности, здоровья, голоса, работоспособности
Интеллектуальные	Оценка ума, памяти, логики, кругозора, быстроты мышления, образованности, рассудительности
Деловые	Оценка надежности, дисциплинированности, организованности, ответственности, рискованности
Личностные	Оценка тактичности, честности, бдительности, адаптивности, коммуникабельности

б) Поведенческие концепции лидерства

Основным объектом исследования этой концепции стало лидерское поведение и последующий вывод о том, что лидера можно и самое главное нужно воспитывать через специально разработанные для этого программы. Одной из центральных идей того времени стали, выделенные немецким ученым Куртом Левиным, 3 стиля руководства, а также их критерии и факторы эффективности. Среди основных стилей руководства Левин выделил: демократический, либеральный и авторитарный. Важной особенностью воззрений Левина являлось то, что определенных границ, отличающих один стиль руководства от другого, не существует. Он отмечал, что каждый стиль может со временем стирать границы и перетекать с одного стиля в другой. Сам К.Левин считал, что авторитарный стиль управления менее эффективный, чем демократический [4].

Другими, не менее распространенными концепциями в данной теории являются [5]:

- исследования лидерства в университетах штатов Огайо и Мичиган;
- «управленческая решетка» Р.Блейка и Д.Мутон;

В 1946 году в Университете штата Огайо и Мичиган было проведено ряд исследований по количественному анализу лидерства. Э. Флешмен в 1950 году применяя статистический анализ выделил 2 основных поведения: внимательное поведение показывающее, как лидер относится к своим подчиненным, насколько уважает их мнение и иницилирующее поведение показывающее, как хорошо лидер ориентирован на выполнение заданий и склонен направлять деятельность подчиненных на достижение корпоративных целей.

Исследования в Мичиганском университета позволили сделать следующие выводы:

- эффективный лидер использует индивидуальный подход к каждому работнику;
- лидер устанавливает высокие стандарты выполнения работ, при этом обеспечивая дружелюбную атмосферу в процессе выполнения задания у подчиненных.

«Управленческая решетка» разработанная исследователями Р.Блейком и Д.Мутоном внесла новую веху в развитие взглядов о природе лидерства. Управленческая решетка Мутона и Блейка получила наибольшую популярность среди концепций поведенческих теорий лидерства.

в) Ситуационная теория лидерства

Существуют множество концепций в рамках данной теории. Однако сильно выделяются следующие модели:

- модель ситуационного лидерства П. Херсея и К. Бланшарда;
- ситуационная модель эффективности лидерства Ф.Фидлера;

П. Херси и К. Бланшард разработали новую ситуационную теорию управления, альтернативным названием которой стала теория «жизненного цикла». Отличительной чертой данной модели являлось то, что применение того или иного стиля управления зависит прежде всего от степени зрелости работников, их образования и опыта работы. Понятие «зрелость» означает способность подчиненных нести ответственность за свои принятые решения и поступки [7]. П. Херси и К. Бланшард выделили 4 уровня зрелости членов группы.

Таблица 2 - Уровень зрелости группы П. Херси и К. Бланшарда [8]

Источник: Составлено на основе данных [8]

Стадии совершенства последователей	Стиль лидерства
М1 - Члены группы совершенно некомпетентны и не хотят работать на благо группы	Б1 - Направляющий – высокий контроль и надзор за работой
М2 - Люди недостаточно компетентны, у них недостаточно знаний и умений, но они имеют желание и мотивацию к работе	Б2 - Убеждающий - директивность и полная поддержка
М3 - Люди профессионально компетентны, но при этом не желают работать. Отсутствуют стимулы к работе.	Б3 - Участвующий – мотивация, личный пример
М4 - Люди способны и имеют желание выполнять работу, предлагаемая руководителем	Б4 - Делегирующий- развитие творческого подхода к выполнению работы

В представленной теории, полученные положительные результаты по завершению работы способствуют снижению надзорных полномочий руководителя над подчиненными. Здесь лидерство необходимо рассматривать как важный элемент групповой структуры и как систему отношений.

Доктрина Ф. Фидлера подразумевает то, что эффективность лидера содержит некий вероятностный характер [9]. Главенствующим качеством эффективного лидера по Ф. Фидлеру является высокая степень межличностных отношений между ним и подчиненным.

Можно сделать вывод, что руководители, которые хотят быстро выполнить задачу, наиболее эффективны в ситуациях полного взаимоотношения, в то время как руководителям, у которых в приоритете человеческие отношения между ними и подчиненными более эффективно работают малых должностных полномочий и хороших взаимоотношений.

Здесь отношения между руководителем и подчиненными изначально хорошие и у лидера имеется власть. Руководители, предпочитающие пассивное управление в ситуациях не до конца используют возможности своего положения, хотя при этом все-таки сохраняют с подчиненными хорошие отношения [10].

Подводя итоги, отметим, что в современных условиях исследования по феномену лидерства сохраняют свою актуальность. К сожалению, в Российской Федерации к проблеме лидерства уделялось не так много времени, в основном наши ученые ориентируются в своих исследованиях на зарубежную литературу. Современное понимание лидерства является результатом длительной научной эволюции и предполагает взаимосвязь, а также интеграцию ранее изучаемых методов и способов лидерства. Поэтому в последние годы лидерство — ведущая проблематика в теории и практике менеджмента. Это доказывает и то, что в последние 20 лет лидерство и его производные предметы преподаются в рамках обязательных дисциплин для подготовки менеджеров не только в зарубежных, но и в российских учебных

заведениях. На мой взгляд, для развития эффективных лидеров в России необходимо провести ряд мер:

1) Ввести новое интегральное обучение, в рамках которого новым руководителям предоставляются дополнительные программы по введению и взаимодействию с бизнес-процессами. Это даст возможность как минимум поднять корпоративный дух.

2) Необходимо развивать управленческие компетенции руководителей, Сделать это можно через индивидуальные планы обучения и целевые образовательные программы, посещение которых нужно сделать обязательным для менеджеров. Особенно это касается развития инструментов управления персоналом.

3) Постоянно обучать кадровый резерв на открытые управленческие позиции. Прежде всего, необходимо разработать индивидуальные планы развития посредством оценки и анализа компетенций.

4) Регулярно проводить мастер-классы для топ – менеджмента.

Библиографический список:

1. Радюк О.М., Басинская И.В., Нехвядович И.Г. Теория лидерских качеств и пятифакторная модель личности // Современные евразийские исследования. 2016. № 4. С. 108-112.

2. Маршев В. И. Об истории управленческой мысли и бизнеса: дискуссии, результаты, планы // Управленческие науки. 2014. № 4 (13). С. 4–15.

3. В. И. Колношенко, О. В. Колношенко. Проблема лидерства в современном менеджменте // Научные труды Московского гуманитарного университета. 2015. №1. С. 84-95.

4. Шелудько Е.А. Теория лидерства Курта Левина // В сборнике: Молодая наука Сборник научных трудов научно-практической конференции для студентов и молодых ученых/. Под редакцией Н.Г. Гончарова. 2018. С. 418-419.

5. Зуйко В.А. Некоторые аспекты теории лидерства // Аллея науки. 2018. Т. 4. № 5 (21). С. 804-807.

6. Лепейко Т.И., Гаваагийн Б. Генезис теорий лидерства // Бизнес информ. 2016. № 12 (467). С. 254-259.

7. Абрамов В.В. Проблема лидерства в контексте теории включенности в социальные группы // В сборнике: Психология XXI века:2018. С. 68-71.

8. Кантышева А.А., Волобуева Е.А. Применение ситуационной модели лидерства Херси-Бланшара в теории жизненного цикла организации Адизеса // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. 2017. № 1. С. 8.

9. Колосков И.А. Современные подходы к теории лидерства. // Вестник РМАТ. 2015. № 3. С. 51-57.

10. Кузьмин А.М., Высоковская Е.А. Ситуационная модель руководства Фидлера один из инструментов, используемых в современных теориях организации // Методы менеджмента качества. 2013. № 6. С. 29.