

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Д.М. Попова, А.В. Сливкина
Научный руководитель О.В. Новоселова

В настоящее время очевидно, что эффективное лидерство является одним из важнейших механизмов, обеспечивающих успешное развитие организации. Лидерство понимается как сложный механизм взаимодействия лидеров и ведомых. Существуют различные определения этого феномена. Лидерство рассматривается как социальные отношения доминирования и подчинения в группе, организации, обществе, основанные на способности лидеров принимать решения и оказывать влияние.

Ведущим является представление о том, что причины лидерства нужно искать в личности самого человека. Данный феномен можно рассмотреть с двух точек зрения: формальное лидерство, которое заключается в наличии нормативно-определенного права на власть, обусловленное должностной позицией руководителя, и неформальное лидерство, то есть фактическое признание этого права в деловой сфере со стороны подчиненных, что связано с личностными качествами лидера. Идеальным считается сочетание этих двух видов лидерства.

Наиболее характерными чертами эффективного лидера являются: перспективное видение, стратегическое целеполагание, харизматичность, креативность, чувствительность к изменениям, целеустремленность и способность к обучению, решительность и инициативность.

В литературе по психологии основное внимание в понимании лидерства уделяется искусству влияния на людей, умению вдохновить их для достижения поставленных целей. Лидеры нужны для обозначения целей и задач организации, обеспечения межличностных контактов, определения оптимальных путей решения проблем и т.д.

В эпоху глобализма лидерам требуется находить новые методы эффективной работы, часто приходится объединять территориально рассредоточенные человеческие, материальные и технологические ресурсы, чтобы создавать услуги и товары для глобального рынка, а также добиваться большего с меньшими затратами [1].

Нет единственно верного способа вести индивида или группу. Различные стили порождают различные процессы между частями системы. Иногда сотрудники должны поближе узнать конкретный стиль, чтобы он стал эффективным в этой группе.

Наиболее важная причина для изучения стилей лидерства — повышение эффективности действий в более широком диапазоне ситуаций. Этого можно достичь за счет повышения способности подгонять стиль к требованиям конкретной ситуации или окружения.

Типы лидерства по реальной управленческой практике:

- 1) лидер-организатор — воспринимает нужды коллектива как свои собственные и активно действует.
- 2) лидер-творец — ставит задачу так, что она заинтересовывает и привлекает людей.
- 3) лидер-борец — обладает сильной волей, уверен в своих силах, без колебаний вступает в борьбу.
- 4) лидер-дипломат — опирается на превосходное знание ситуации, хорошо информирован, поэтому хорошо знает, на кого и как можно повлиять.
- 5) лидер-утешитель — всегда готов поддержать в трудную минуту, уважает людей, относится к ним доброжелательно, вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Также очень важна роль лидера в деловых коммуникациях, то есть в процессе передачи эмоционального и информационного содержания управленческой проблемы.

Специфической особенностью делового общения является регламентированность, т.е. подчинение установленным ограничениям. Принятый порядок и формы обхождения на службе называются деловым этикетом [4].

Особое внимание всегда следует обращать на золотое правило этики общения: «Относитесь к другим так, как Вы хотели бы, чтобы относились к Вам». Без соблюдения этики делового общения между руководителем и подчиненным в коллективе нарастают дискомфорт и чувство нравственной незащищенности.

Эффективное лидерство требует методов, позволяющих систематизировать различные точки зрения и стили мышления и управлять ими. Назначение данных методов — идентифицировать и использовать различные точки зрения и стили мышления.

Технологии нейролингвистического программирования (НЛП), которое возникло в начале 1970-х гг., активно используются в коммуникациях с коллективом. Одной из задач развития методологии НЛП было нахождение эффективного способа мышления и коммуникации.

Существуют три распространенных стиля мышления: «мечтатель», «реалист» и «критик», выделение которых уместно в контексте планирования. Мечтатель фокусируется на «большой картине» и склонен считать, что все возможно. Реалист действует, предполагая, что мечта была осуществима, и фокусируется на определении ряда действий, последовательно приближающих нас к цели. Критик стремится избежать проблем и подтвердить качество идеи, применяя логические критерии и проверяя, что будет происходить с предполагаемым объектом в условиях различных обстоятельств. Эти типы когнитивных стилей носят название паттерны метапрограмм, то есть программ, которые определяют характерные особенности того, как человек мыслит [5].

Комбинации паттернов метапрограмм, составляющих стиль мышления человека, показывают, как он структурирует свою карту мира, а также сортирует и обрабатывает свой опыт.

Таким образом, для лидера важнейший навык отношений — это способность идентифицировать основные паттерны стилей мышления и соответствующим образом обращаться к ним.

Существуют определенные ступени лидерского роста:

- 1) Внутреннее лидерство
- 2) Ситуативное или контекстуальное лидерство (микролидерство)
- 3) Командное или тактическое лидерство (макролидерство)
- 4) Системное или стратегическое лидерство (металидерство)

Эффективность руководства во многом определяется соответствием руководителя тем ролям и функциям, которые он призван выполнять в организации. Любой руководитель является своеобразным информационным работником, которому приходится собирать, распространять и передавать информацию.

Лидера можно определить как личность, способную объединять людей ради достижения цели. Лидерство — это всегда вопрос степени и силы влияния, зависящей от соотношения личных качеств лидера с качествами тех, на кого он пытается оказать влияние, и с ситуацией, в которой находится данная группа.

Лидер и руководитель — это необязательно один и тот же человек. В отличие от лидера, руководитель обладает формально регламентированными правами и обязанностями[2].

Непременным атрибутом руководителя являются наличие власти, то есть возможности в силу своего положения влиять на поведение подчинённых, а также проявление влияния и стиля управления[3].

Существуют различные технологии воздействия на человека и коллектив с помощью НЛП, можно выделить пять из них:

- 1) вызов реакции;
- 2) ведение;
- 3) мотивация;
- 4) воспроизведение якоря;
- 5) внедрение команды.

Вызов реакции строится по схеме «стимул — реакция». Он заключается в том, что посредством любых видов коммуникации у человека вызывается нужная реакция, которая будет являться ответом на поведение.

Если люди образовали систему, значит, они действуют как единое целое. Один изменил состояние — и второй за ним. Наличие ведения — признак раппорта. «Rapport» с английского переводится как «связь», «согласие». При хорошем раппорте обычно даже невозможно понять, кто именно ведёт — просто рождается общее движение, появляются общие идеи. Ведение — один из основных инструментов воздействия, при котором легко двигаться в нужную сторону.

Мотивация — двигатель человеческого поведения. Нужно обращать внимание на последствия: как будет хорошо, если человек это сделает, или как будет плохо, если он этого не сделает.

Якорями в НЛП называют условные рефлексy. Возможно использование якоря уже существующего или специально поставленного кем-то.

Чтобы якорь работал, нужно, чтобы выполнялись три условия:

- 1) якорь ставится на пике состояния;
- 2) стимул (то, что якорь запускает) должен быть необычен в данной ситуации;
- 3) воспроизведение стимула должно быть очень точным.

К внедрению команды можно отнести большинство случаев речевого воздействия, которые запускают данный механизм.

Таким образом, можно сделать вывод, что лидерство - это важнейшая составляющая любого управленческого процесса, необходимая для того, чтобы обеспечить наиболее эффективное развитие организации или предприятия. В процессе делового общения применяют самые разнообразные технологии, позволяющие неким образом влиять на персонал организации или же предприятия. А успешное управление организацией, в свою очередь, зависит от того, как справится с поставленными задачами лидер.

Список использованных источников:

1. Лидерство на все времена: Результат сегодня – наследие на века / Дэвид Хэнна. Пер. с англ. – М.: Альпина Букс, 2007 – 297с.
2. Психология управления персоналом: учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.]; под общей редакцией Е. И. Рогова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 350 с.
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для академического бакалавриата / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 249 с.
4. Таратухина, Ю. В. Деловые и межкультурные коммуникации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина, З. К. Авдеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 324 с.
5. Дилтс Р. НЛП: навыки аффективного лидерства. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с: ил. — (Серия «Эффективный тренинг»)