

УДК 316.354(0.82)+005(0.82)
ББК С651.1я43+С80я43
А43

Ответственный редактор
Доктор экономических наук, доцент
Л.Е. Мошкова

Редакционная коллегия:

Беденко Н.Н. – доктор экономических наук, профессор
Гавриков В.П. – кандидат исторических наук, профессор
Лапушинская Г.К. – доктор экономических наук, профессор
Михайлов В.А. – доктор философских наук, профессор
Чегринцова С.В. – кандидат психологических наук, доцент

А43 **Актуальные проблемы теории и практики управления и социологии: материалы XV научно-практической конференции / под ред. Л.Е. Мошковой, С.В. Чегринцовой.** – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2016. – 272 с.

В сборнике опубликованы материалы XV студенческой научно-практической конференции, посвященной актуальным проблемам теории и практики управления и социологии. Конференция была проведена на факультете управления и социологии Тверского государственного университета.

Сборник предназначен для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей вузов и других заинтересованных лиц.

УДК 316.354(0.82)+005(0.82)
ББК С651.1я43+С80я43

© Авторы статей, 2016
© Тверской государственный университет, 2016

счет и распоряжается денежными средствами на счетах. Кадровый отдел, как правило, находится в подчинении у заместителя главы компании. В его полномочия входят: наем и увольнение сотрудников, контроль за деятельностью персонала, слежение за прогулами, повышение квалификации рабочих, обеспечение безопасных условий труда.

В целом, рассмотренная организационная структура [8] управления ПАО «ИКАР» адекватна целям предприятия и соответствует масштабам и функциональному назначению управляющих объектов, а также отражает специфику аутентичного лидерства.

Список литературы

1. Гржелаковски М. Лидерские традиции. - Р н/Д.: Феникс, 2010 г.
2. Журавлев А.Д. Совместная деятельность: методология, теория, практика. -М.: Наука, 2010.
3. Журавлев А.Д., Рубахин В.Ф. Индивидуальный стиль руководства первичным коллективом // Психология управления. - М., 2012.
4. Крестов Б.И. Типология лидерства // Социально-гуманитарные знания. – 2012.
5. Кристофер Э., Смит Л. Тренинг лидерства. - СПб.: Питер, 2012.
6. Липсиц И.В. Секреты умелого руководителя. - М.: Экономика, 2012.
7. Магура М.И. Культура как средство успешной реализации организационных изменений. - СПб.: Питер, 2010.
8. Огарков А.А. Управление организацией. - М.: Эксмо, 2012.

Панина В.

Направление «Менеджмент», III курс

Научный руководитель: к.э.н., доцент кафедры государственного управления В.А. Генг

Арифметика лидерства

По словам американского ученого и консультанта в области теории организации Уоррена Бенниса, быть лидером – это уметь воплощать идеи в жизнь. В последние годы неустойчивое положение экономики, а также политические факторы диктуют всё новые условия для бизнеса. Какого бы уровня ни была компания, и какую бы сферу деятельности не охватывала, перед ней неизбежно возникают задачи выдержать давление со стороны внешней среды, а также сохранить при этом свою конкурентоспособность. В такое сложное время компаниям необходимы компетентные менеджеры, которые не только смогут принимать своевременные управленческие решения, но и будут эффективно руководить своими подчинёнными. На первый план выходит такой аспект как лидерство руководителя. Но разве руководитель не является лидером априори? Попробуем разобраться с этим вопросом.

«Руководство» и «лидерство» – это понятия, которые, несомненно, должны всегда идти «рука об руку», но они не являются тождественными.

Исследования европейских психологов показали, что успешный руководитель должен стать для своих подчинённых лидером, способным вести их за собой и координировать деятельность путём установления межличностных контактов [1, с.105]. В современной бизнес практике известно большое количество компаний международного уровня, которые возглавляют выдающиеся руководители-лидеры. Ярким примером может послужить Ричард Брэнсон – британский предприниматель, основатель корпорации «Virgin Group», включающей в себя около 400 компаний различного профиля. Сэр Ричард смог не просто повести за собой своих коллег и подчинённых, он смог вдохновить их, «заразить» своими идеями и привести свои компании к колоссальному успеху.

Но всегда ли для достижения организационных целей лидер должен придерживаться демократичного подхода и быть, прежде всего, наставником? Авторы книги «5 граней лидерства» Скотт Кэмпбелл и Эллен Самиек считают, что не существует единственного пути к эффективному лидерству и следует выбирать тот, который больше всего соответствует потребностям каждой конкретной ситуации [2, с.30].

Грань 1: директивное управление

Абсолютно точно можно сказать, что директивный подход иногда может быть одним из самых мощных методов. Для многих менеджеров высшего и среднего звена такой подход становится основным, если не единственным, инструментом лидерства. Однако в современном деловом климате, когда высокая конкуренция требует внедрения постоянных инноваций, а стандартизированные технологические процессы уходят на задний план, условия применения директивного управления существенно ограничены. Можно выделить следующие особенности применения директивного подхода к лидерству:

- Разумно применять в ситуациях, когда руководителю необходимо быстро добиться нужного результата;
- Будет уместен в условиях кризиса или какой-то чрезвычайной ситуации, сложившейся в организации;
- Также директивное лидерство будет актуально при решении проблемных ситуаций, возникших между руководителем и подчинёнными, когда другие методы воздействия не дают никаких результатов.

Грань 2: видение перспектив

Видение возможных перспектив развития организации является важным аспектом эффективного лидерства. Для того чтобы повысить продуктивность своих работников, а также увеличить скорость выполнения поставленных целей, лидерам нужно обрисовать для подчинённых чёткую, убедительную картину относительно будущего организации и объяснить какой именно вклад они могут внести, какие задачи должны выполнить. Это поможет пробудить интерес к реализации общих целей у работников, вдохновит их на более эффективную трудовую деятельность, покажет, насколько важен вклад каждого. Самый подходящий контекст для реализации визионерского подхода к лидерству, когда сотрудники теряют энтузиазм и интерес к выпол-

нению своих обязанностей, когда они осознают, что потеряли ценность и смысл своей работы.

Грань 3: вовлечение сотрудников

Применение вовлекающего подхода будет способствовать повышению качества выполняемых работ, а, следовательно, качества выпускаемой продукции или выполняемых услуг. Это будет достигаться за счёт обеспечения привержённости работников своему делу, за счёт того, что они принимают непосредственное участие в делах компании. Также вовлечение поможет руководителю своевременно получать нужную информацию из уст подчинённых о состоянии в том или ином подразделении, что просто необходимо для принятия эффективных управленческих решений. Рациональнее всего использовать вовлекающий подход к лидерству в ситуациях, когда в организации появляется острая необходимость в заинтересованном отношении сотрудников относительно намеченного пути развития компании. А также, когда руководству для принятия оптимальных управленческих решений необходимо проанализировать различные мнения, идеи сотрудников организации.

Грань 4: формирование отношений

Данный подход поможет обеспечить создание дружественной атмосферы в трудовом коллективе, сформирует чувство согласия, доверия, единства и общности. Также он поможет менеджеру взглянуть на своих подчинённых с другой стороны, и, возможно, в некоторых сотрудниках для него откроются полезные и важные качества, которые были незаметны ранее. Применение отношенческого подхода будет уместным в следующих ситуациях:

- Когда в трудовом коллективе возникают какие-либо конфликты и появляется необходимость улучшения социально-психологического климата;
- Когда для повышения эффективности выполнения трудовых обязанностей нужно расширить обмен информацией между работниками;
- Когда проблемы во взаимодействии членов трудового коллектива мешают повышению результативности работы или препятствуют раскрытию потенциала рабочей группы.

Грань 5: коучинг

Наставнический подход к лидерству положительно отражается на эффективности функционирования организации, он выражается в повышении энтузиазма и мотивации отдельных членов трудового коллектива, а также способствует развитию профессиональных компетенций подчинённых. Такой аспект лидерства как коучинг появляется в организации, когда у перспективных и компетентных работников возникает потребность развития. Специалистам не хочется выполнять уже наскучившие стандартные обязанности на занимаемых должностях, им нужен карьерный и профессиональный рост. Именно «пятая грань» лидерства поможет поддержать заинтересованность таких специалистов и сохранить их в штате организации. Менеджер-наставник сможет рационально распределить сотрудников в соответствии с их навыками, стремлениями, но, не пренебрегая целями организации. Следо-

нительно, данный подход к лидерству, также будет способствовать и повышению качества выполняемых работником обязанностей.

Резюмируя всё вышеизложенное, можно сделать следующий вывод. Для обеспечения заинтересованного участия подчинённых в деятельности организации, а также для повышения результативности и конкурентоспособности компании необходимо применять все пять подходов к лидерству. Так как ни одна «грань» в отдельности не позволит менеджеру добиться такого же высокого результата. Именно наличие команды, а не просто трудового коллектива, самоотдача сотрудников, их приверженность идеям компании отличают эффективную деятельность от рутинной, а выдающиеся организации – от посредственных.

Список литературы

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика: учебник для бакалавров. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 381с.
2. Кэмпбелл С., Самиек Э.5 граней лидерства; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. – 304 с.
3. Трейси Б. Как управляют лучшие; пер. с англ. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015. – 256 с.