

Организации, добивающиеся успеха, отличаются от противоположных им тем, что имеют более динамичное и эффективное руководство. Под руководством, с точки зрения собственника, подразумевается либо индивид «руководитель» или группа «руководящий состав».

Синонимами слов руководство и руководитель являются слова лидерство и лидер. Природа лидерства может быть лучше понята, если его сравнивать с управлением. Быть менеджером и быть лидером в организации - это не одно и то же.

Менеджер в своем влиянии на работу подчиненных и построении отношений с ними, прежде всего, использует и полагается на должностную основу власти и ее источники. Лидерство же, как специфический тип отношений управления, основывается больше на процессе социального воздействия, а точнее взаимодействия в организации.

Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости их участников. В отличие от управления лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных. Соответственно отношения «начальник - подчиненный», свойственные традиционному взгляду на управление, заменяются отношениями «лидер - последователь».

Сущность лидерства

Слово «лидер» многозначно, переводится с английского языка на русский как:

- ведущий, руководитель;
- корабль, возглавляющий группу, караван судов;
- спортсмен или спортивная команда, идущие первыми в соревновании;
- едущий впереди велосипедиста мотоциклист (гонка за лидером).

В менеджменте лидерство является ключевой ситуационной переменной, определяется качествами руководителя, и подчиненных, ситуацией. Лидерство - управленческие взаимоотношения между руководителем и последователями, основанные на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей.

Выделяют формальное и неформальное лидерство. В первом случае влияние на подчиненных оказывается с позиций занимаемой должности. Процесс влияния на людей через личные способности, умения и другие черты характера получил название

неформального лидерства.

Решение проблем, возникающих перед группами людей при достижении ими общей цели, решалось путем сплочения вокруг одного лидера. В предпринимательстве этот тип лидерства является основным. Это позволяет за счет концентрации власти в одних руках решать сложные задачи выживания. Однако такой способ взаимодействия в рамках организации имеет и слабые стороны:

- проведение организационных изменений зависит только от мнения всего одного человека;
- достигнув цели, лидер стремится сохранить свою власть, что не всегда соответствует интересам остальных членов организации;
- уход лидера резко снижает качество управления на неопределенное время.

В целом лидерство руководителя признается последователями тогда, когда он уже доказал свою компетентность и ценность для отдельных сотрудников, групп и организации в целом. Наиболее характерными чертами эффективного лидера являются:

- видение ситуации в целом;
- способность к коммуникациям;
- доверие сотрудников;
- гибкость при принятии решений.

Таким образом, следует сделать вывод, что лидер является доминирующим лицом любого общества, организованной группы, организации. Лидера отличают ряд качеств, характеризующих этот тип людей.

Отличие лидера от менеджера

Любое предприятие, учреждение может рассматриваться в двух планах: как формальная и неформальная организация. Соответственно двум этим организационным структурам правомерно говорить и о двух присущих им типах отношений людей: формальных и неформальных.

Отношения первого типа — должностные, функциональные; отношения второго типа — психологические, эмоциональные. Так вот руководство, менеджмент — феномен, имеющий место в системе формальных, официальных отношений, а лидерство — феномен, порожденный системой неформальных, неофициальных отношений причем роль менеджера заранее определена «на табло» социальной организации, оговорен круг функций реализующего ее лица. Роль лидера возникает стихийно, в штатном расписании учреждения, предприятия ее нет.

Менеджер - это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Лидер - воодушевляет людей и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений.

Руководитель коллектива назначается извне, вышестоящим руководством, получает соответствующие властные полномочия, имеет право на применение санкций (как

позитивных, так и негативных). Лидер выдвигается из числа окружающих его людей, в сущности, равных (или, по крайней мере, близких) ему по статусу (служебному положению), он как 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, право на их применение нигде официально не зафиксировано.

Здесь следует обратить внимание еще и на такой любопытный момент. Как бы человек ни стремился стать лидером (а это, мечта многих людей), он никогда им не станет, если окружающие не воспримут его как лидера. А вот в руководстве дело обстоит совсем иначе.

Менеджер нередко назначается на свой пост независимо от того, воспринимают его подчиненные соответствующим этой роли или нет.

Короче говоря, руководство, менеджмент есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство — психологический. И в этом — основное различие между ними, хотя в то же время имеется и немало общего.

Во-первых, и руководство, и лидерство являются средством координации, организации отношений членов социальной группы, средством управления ими. Только один из этих феноменов «работает», как уже говорилось, в системе формальных, официальных отношений, а другой — в системе отношений неформальных, неофициальных.

Во-вторых, оба феномена реализуют процессы социального влияния в группе (коллективе). Но в одном случае (руководство), — это влияние направляет, 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 закреплён должностными инструкциями, а в лидерстве его присутствие гораздо менее заметно и уж заранее никак не очерчено.

И вовсе не случайно поэтому, что нередко лидерство способно переходить в руководство, а руководитель становится лидером и т.д. Примеров такого рода трансформаций в прошлом и настоящем великое множество. В наше же время хороший руководитель организации — это человек, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными.

Таким образом, необходимо еще раз сказать, что отличие понятие лидера от менеджера достаточно велико. Менеджер, как правило, всегда лидер. Лидер же не обязан быть менеджером.

Лидерство встречается как в формальных отношениях, так и не в формальных, чего нельзя сказать о менеджменте.

Источник: Ави́зо бизнес партнер www.avizo.com.ua