

Бондарь Карина Игоревна

студентка

Панина Галина Викторовна

канд. экон. наук, доцент

Костанайский филиал ФГБОУ ВО «Челябинский государственный университет»
ситет»

г. Костанай, Республика Казахстан

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ЛИДЕРСТВА УСПЕШНЫМИ РУКОВОДИТЕЛЯМИ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Аннотация: проблема лидерства, так или иначе, встречается на разных этапах развития всех организаций. Данная проблема весьма непростая, так как довольно редко встречаются истинные лидеры, готовые возглавить организацию, направить коллектив и задать правильный ход работы. Многолетний опыт говорит о том, что реальное признание организации в большей степени зависит от правильного набора лидерских качеств руководителя и грамотного применения их на практике. На сегодняшний день есть множество примеров выдающихся лидеров, подтверждающих данную гипотезу. В статье анализируются отличительные черты лидеров, а также дается обзор теорий лидерства и их взаимосвязь с лидерами современных организаций. В результате выявлено, что теория черт имеет место быть, но ее проявление ограничивается лишь тем, что лидер должен обладать определенным, но не единым набором качеств, которые способствуют успешной реализации управления, и в совокупности дают положительный результат их деятельности. Объектом исследования является лидерство, предметом выступают особенности реализации лидерства успешными руководителями. Исследование проведено на основе применения общенаучных методов.

Ключевые слова: лидерство, лидер, власть, стиль руководства, теория лидерства, управление, проблема лидерства, харизма.

Актуальность данной проблемы очевидна, ведь лидерство, как социальный процесс, наиболее важный фактор в работе организации, приводящий к эффективной деятельности, способствующей достижению целей и потенциальному росту организаций.

Хочется отметить, что лидерству, как историческому феномену свойственно особое отношение со стороны ученых-исследователей. Это можно объяснить тем, что на протяжении долгих столетий ученые всегда пытались аргументировать роль того или иного «героя своего времени». Определение лидерства имеет достаточно много различных трактовок, которые, определенно, характеризуют поведение руководителя в конкретных ситуациях. Одни приписывают лидерству эмоциональный характер, другие считают его исключительно врожденной характеристикой, третьи выражают позицию возможности развития и выработки навыков эффективного лидерства. При изучении данного феномена особое внимание стоит уделять теориям лидерства, которые в свою очередь дают подробную характеристику поведению лидеров.

Теория ситуационного лидерства была разработана доктором Полом Херси и доктором Кеном Бланшаром. Она получила достаточную известность, имея при этом свои преимущества и недостатки. Ее суть заключается в том, что не существует единой модели поведения лидера, с чем поспорить достаточно трудно. Данная теория сводится к тому, что для лидера важную роль играют такие факторы, как ситуация и уровень развитости, при этом для идущих за лидером людей, эти моменты занимают равнозначное место [1, с. 110]. Они помогают выбрать более подходящую политику в конкретной ситуации для осуществления эффективного руководства. Следующей рассматриваемой теорией становится «Путь-цель теория лидерства», выдвинутая Мартином Г. Эвансом и Робертом Дж. Хаусом. Название данной теории объясняется наличием твердой связи между усилиями, прилагаемыми к работе и конечным результатом, а также одновременно между результатом и последующей наградой. Эффективность реализации лидерства обуславливается помощью лидера своим подчиненным при прохождении пути к результату.

Рассмотреть лидерство можно и с другой позиции, которая предполагает наличие определенного набора качеств лидера. К примеру, к ним можно отнести целеустремленность, активную жизненную позицию, неформальность, стихийность и внимание к окружающим. Стоит отметить и роль харизмы при рассмотрении лидерства. Порой харизма дает лидеру то, что не сможет гарантировать ни одна должность или пост, это объясняется тем, что в отдельных ситуациях харизма перекрывает собой определенные недостатки руководителя, она ведет за собой, способна стать примером, направить людей и стать залогом эффективной коммуникации. Харизматичный лидер способен дать подчиненным толчок для движения вперед, стать вдохновителем и эталоном для многих.

На данном этапе стоит упомянуть теорию личностных черт, которая впервые была развернуто изложена в 30–40-х гг. XX века. Данная теория достаточно часто подвергалась критике, в современном обществе она также носит субъективный характер. В рамках теории был выдвинута определенная совокупность черт, которая должна быть у лидера [2, с. 103]. Действительно, теория личностных черт стала почвой для будущих исследований в связи с тем, что лишь у меньшинства встречается максимальный показатель наличия того или иного качества, выдвинутого данной теорией. Противоречием стало то, что создать единый набор качеств, который стал бы своеобразной универсалией при определении лидера, невозможно.

В современном мире лидер занимает важную позицию, от его действий зависит, как будущее организации, так и ее микроклимат в целом. Изначально лидер воспринимался как человек, который занимает центральное место в организации деятельности группы, в рамках которой рассматривается регулирование работы и взаимоотношений между членами группы [4, с. 138]. История содержит в себе множество примеров простых людей, которые благодаря своей индивидуальности и неординарности лидерства произвели триумф, став всемирно известными управленцами и настоящими знатоками своего дела.

Известным предпринимателем Японии, прожившим большую часть свою жизни в бедности, самостоятельно обучаясь и развиваясь с младших лет является

Сиотиро Хонда, создатель всемирно известной компании «Honda». Стоит отметить тот факт, что его лидерство абсолютно противоречит модели японского менеджмента, оно склонно к демократическому стилю, используя формальный подход к правилам и установкам, а главная ценность сотрудников – это практический опыт и навыки, а не красный диплом с абстрактными данными. Он призывает менеджеров воспринимать неудачи как попытки, а поражения как стимулы. Ведь только тогда, когда человек готов пытаться, рисковать, учиться, то его ждет успех и реализация целей. Жизнь настолько коротка, что необходимо ускориться, чтобы прийти к желаемым результатам. Немало важен тот момент, что для Хонды одно из основных правил является отсутствие принуждения. То есть деятельность людей будет плодотворней и креативней при отсутствии постоянных указаний и принуждения [3, с. 110].

Сиотиро Хонда, безусловно, жил своим делом, подтверждением тому являются инновационные разработки и подходы к работе. К его личным качествам можно отнести устойчивую жизненную позицию, целеустремленность, бунтарство, нетерпение неудач, отвержение традиций и устоев. Его главная особенность – это любовь к риску. Разумеется, лидерство Сиотиро Хонды нестандартно и не может применяться на всех предприятиях, однако образ его уникален и не способен на повторение, но реальный успех компании «Honda» говорит сам за себя.

Ни для кого не секрет, что Олег Юрьевич Тиньков является известным предпринимателем в России. Утверждает, что его тяга к достижениям и упорство привели к занятию бизнесом. Он делал все ради победы, примечателен тот факт, что даже в юности Олег Юрьевич прилагал все свои усилия для спортивных достижений, именно благодаря спорту, по его мнению, он выработал в себе необходимые качества. С Олегом Тинковым связано множество известных проектов и компаний, которые активно функционируют и по сей день. Олег Тиньков является автором книги «Как стать бизнесменом», как раз в ней он подробно повествует о взаимодействии с персоналом. Можно сказать, что он предпочитает работать с постоянным коллективом и с минимальным количеством сотрудников, так

как любой найм сотрудников приводит к издержкам, поэтому прибегать к таким мерам нужно крайне редко.

Олег Тиньков завоевывает доверие сотрудников своей простотой и открытостью, он общается не только с высшим звеном и по необходимости, но и с рядовыми сотрудниками в течение рабочего дня, также предоставляет свою почту в открытом доступе, так он может получить и информацию, которая тихо бродит в коллективе. За многие годы ведения бизнеса Тиньков выработал в себе такие качества как хитрость, профессионализм, мудрость, психологическая стойкость, готовность к риску, коммуникабельность. Примечательно, что Олег Тиньков называет свой стиль управления – «отсутствие стиля». Он полностью самостоятелен в своем бизнесе и в управлении, он точно не из тех людей, кто стал бы покупать готовую команду людей, для него важно желание людей работать, их увлеченность в работе и эффективный результат в конце. По его мнению, мотивация занимает важное место в введении бизнеса, он считает, что людей нужно мотивировать не стандартными способами, а необычными идеями и риском. Олег готов рисковать, готов пробовать новое, но и не забывает русских традиций. В его личности переплетается все – русский дух, прагматизм и западные новшества.

Немалоизвестен и коллега Олега Тинькова, председатель АО «Kaspi.kz» Михаил Ломтадзе, он входит топ-50 влиятельных бизнесменов, а также в 2022 году стал вновь лучшим руководителем в Казахстане. Главной особенностью бизнеса Михаила является стремление упростить жизнь, сделать что-то, что поможет людям. Михаил Ломтадзе, определенно, живет не только сегодняшним днем, создавая что-то сегодня, в его арсенале есть еще парочка идей на завтра. По мнению Ломтадзе, модель банка «Kaspi» полностью исключает понимание банка, которое было, так скажем 10 лет назад. Все его идеи направлены на клиентов, на потребителей, на их максимальный комфорт.

При управлении своей командой Михаил наделяет каждого из своих сотрудников определенной ролью, каждый выполняет свою задачу. Его сотрудники обладают обязательными качествами, приоритетными для Михаила – честность,

открытость, компетентность и порядочность. В его организации ответственность занимает важную роль, она проявляется как внутри, так и вне, то есть как в работе, так и с клиентами в целом, все несет ответственность за результат и клиентский опыт. Михаил ставит в центральное место клиента, для него важны не столько продажи, сколько отзывы клиентов, их настроение. Чтобы оценить сотрудника достаточно поинтересоваться у его клиентов о качестве обслуживания за последний месяц. Среди личных качеств Михаила можно выделить такие как честность, доверие, ответственность, организованность, смелость, способность выдвигать новые идеи.

Лидерские качества успешных руководителей современных организаций приведены в таблице 1.

Таблица 1

Характерные качества успешных руководителей

Руководитель	Качества характера
Сиотиро Хонда	Устойчивая жизненная позиция, целеустремленность, бунтарство, нетерпение неудач, отвержение традиций и устоев, готовность к риску и инновациям, образованность
Олег Тиньков	Хитрость, профессионализм, мудрость, психологическая стойкость, готовность к риску, коммуникабельность, креативность, упорство, харизма
Михаил Ломтадзе	Честность, доверие, ответственность, организованность, чувствительность, интеллект, смелость, способность выдвигать новые идеи

Как таковое лидерство – это набор определенных качеств, соединившихся в успешное русло. Практика показывает, что теория черт имеет место быть, но это лишь проявляется в том, что лидер должен обладать определенными качествами, которые способствуют успешной реализации управления, и в совокупности дающими положительный результат их деятельности [6, с. 2]. Современные исследования показывают, что во многих людях есть потенциал быть лидером, остается только раскрыть в себе эти способности, совершенствовать навыки и личные качества, как сделали это рассмотренные выше управленцы. Их опыт показал, что успех требует многолетней и усердной работы, а не дается просто так свыше. Прежде чем стать успешным управленцем нужно пройти через

множество трудностей, непременно идти на риск, проявлять смелость и профессионализм. Немаловажным качеством также оказалась устойчивая жизненная позиция, следование своим взглядам и креативность.

Современный руководитель и его реализация лидерства есть грамотный и многоплановый процесс, включающий в себя необходимость развития таких качеств, как коммуникабельность и целеустремленность. Реализуя лидерство, руководители используют свои инновационные и неповторимые подходы, проверяя их эффективность на собственном деле. При этом всем, лидер становится примером и человеком, за которым хочется следовать. Его ключевая задача не только в том, чтобы превзойти самого себя, но и выдвинуть на новый уровень свою команду, свою организацию. Поэтому лидер – есть и остается человеком с большой волей и амбициями, желанием действовать и непременно двигаться вперед.

Список литературы

1. Гапоненко А.Л. Менеджмент: учебник для вузов / А.Л. Гапоненко. – М.: Юрайт, 2021. – 398 с.
2. Исаева О.М. Управление персоналом: учебник / О.М. Исаева. – М.: Юрайт, 2021. – 168 с.
3. Ландрам Д. Тринадцать мужчин, которые изменили мир / Д. Ландрам. – М.: Феникс, 1997. – 448 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2021. – 431 с.
5. Санникова Е.А. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность в управлении / Е.А. Санникова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cyberleninka.ru (дата обращения: 03.11.2022).
6. Чеснова Е.Н. Феномен лидерства в современном мире / Е.Н. Чеснова, Т.И. Денисова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.cyberleninka.ru (дата обращения: 03.11.2022).