

**Маркелова Юлия Владимировна**

канд. пед. наук, доцент

Кумертауский филиал ФГБОУ ВО «Оренбургский

государственный университет»

г. Кумертау, Республика Башкортостан

## **КРОСС-ОБЗОР НАУЧНЫХ ПОДХОДОВ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация: изучение лидерства в компании является актуальным в современное время, однако невозможно анализировать качества лидера в организации без сложившейся теоретической и научной базы. Кросс-обзор позволяет сравнить каждую научную точку зрения, а также выявить особенности, которые влияют на поведение руководителя-лидера.*

*Ключевые слова:* лидер, лидерство, руководитель-лидер, теории лидерства, менеджмент.

Научные исследования рассматривают процесс лидерства начиная с эпохи Античности, научные труды Аристотеля, Платона рассматривают позицию правителя – как лидера, то есть главным, руководящим экономическим субъектом в хозяйственной деятельности, притом это индивид, который наделен определенными способностями, навыками и самое главное возможностями.

В средние века лидерство начали изучать с позиции социологии, а именно определение «одаренных черт личности», которыми наделен человек, с помощью которых может повести людей за собой, к таким основным исследованиям можно отнести «Теорию черт Стогдилла», Олпорта и др. Их труды позволили определить группы черт, которыми наделен лидер, которые можно отследить именно по его поведению [1, с. 58].

Изучение поведения лидера стало основой ситуативных теорий лидерства, а также постулатом и в деятельностном подходе А.Н. Леонтьева. Как приводиться в исследованиях Новиковой С.А. [2, с. 76], общим является то, что проявление черт лидера происходит именно в определенном месте, в определенное время и с определенными обстоятельствами.

Феномен лидерства в менеджменте рассматривается как разработка, создание, организация, максимально эффективное использование, управление и контроль в социально-экономических системах (М. Вудкок, Л.Е. Довгань, М.В. Кирсанов, В.И. Колношенко) [3].

Наиболее практико-ориентированной сферой исследований лидерства стали управление и менеджмент, где были дифференцированы основные стили руководителя/лидера (М. Вебер, М. Вудкок, П. Ф. Драккер) – авторитарный, демократический, либеральный [3, с. 29].

Процесс изучения лидерства в менеджменте, делится на четыре укрупнённые группы:

1) личностный подход. Изучается какими лидерскими качествами должен обладать руководитель любого уровня, чтобы его принятия управленческих решений были эффективными;

2) поведенческий подход. Изучается стиль лидера, какие ситуации или факторы внутренней (внешней) среды влияет на принятие управленческих решений;

3) ситуационный подход. Изучается поведение руководителя-лидера в сложившейся ситуации и причины, способствующие такому принятия решения;

4) комплексный (смешанный) подход. Определяются особенности, специфичность стиля руководителя – лидера в зависимости от руководящей должности, объектами управления, а также сложившейся ситуацией.

В современное время изучение лидерства в компаниях, становится все более популярным, однако анализируется результат деятельности руководителя, рассматривается процесс реализации стратегического управления, проводится оценка управленческого решения. Естественно, современные принципы лидера, и применяемые технологии базируются на большом научном вкладе исследований по лидерству разных эпох [4].

К принципам, которые появились именно исходя из подхода «эффективного руководителя» отнесли:

1) принцип ясности. Руководитель должен «ясно» (понятно, без лишних постулатов и пустых направлений) ставить цели и задачи перед подчиненными,

2 <https://phsreda.com>

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

---

такой формат позволяет сформировать эффективную вертикальную коммуникацию;

2) принцип доверия. Когда в организации признают уважительное отношение между коллегами, и на первое место выходит доверительное делегирование деятельности. И каждый выполняет свою задачу, согласно делегированию, так как это связано с одной общей организационной целью;

3) принцип обратной связи. Руководитель должен не только видеть и озвучивать ошибки сотрудников, но и публично показывать победы сотрудников;

4) принцип прозрачности. Когда в организации существует доступная информация для каждого подразделения, исходя из их уровня доступности;

5) принцип эмпатии. Чуткое отношение руководителя к эмоциональному состоянию сотрудника, это возможно сделать, когда вышестоящие доверительно, вежливо коммуницируют со своими подчиненными в рамках деловой этики.

Каждый принцип не может применяться индивидуально руководителем-лидером, получение эффективной деятельности в управление возможно только в последовательном, аутентичном применение всех принципов лидерства в целом.

Необходимо отметить, что лидерство в менеджменте в настоящее время, это не только наличие целого спектра лидерских качеств у руководителя и применяемого стиля управления, но и способность (компетентность) влиять на своих подчиненных и приводить к поставленной организационной цели с максимальной производительностью труда. Такой подход направлен на анализ принципов и методов эффективного руководства.

Многие исследовательские центры, аудиторские компании, например, как Deloitte, показывают, что компании с «сильным» лидером наиболее финансово стабильны и их деятельность более эффективна.

Таким образом, лидер должен быть универсальной личностью, так как это человек группы, который, пользуясь авторитетом и властью в группе, должен обладать универсальными способностями для защиты интересов группы, а также достижения целей группы [3, с. 34].

В ходе исследования проблемы лидерства в организациях, был составлен перечень основных функций (относящихся к управленческой деятельности).

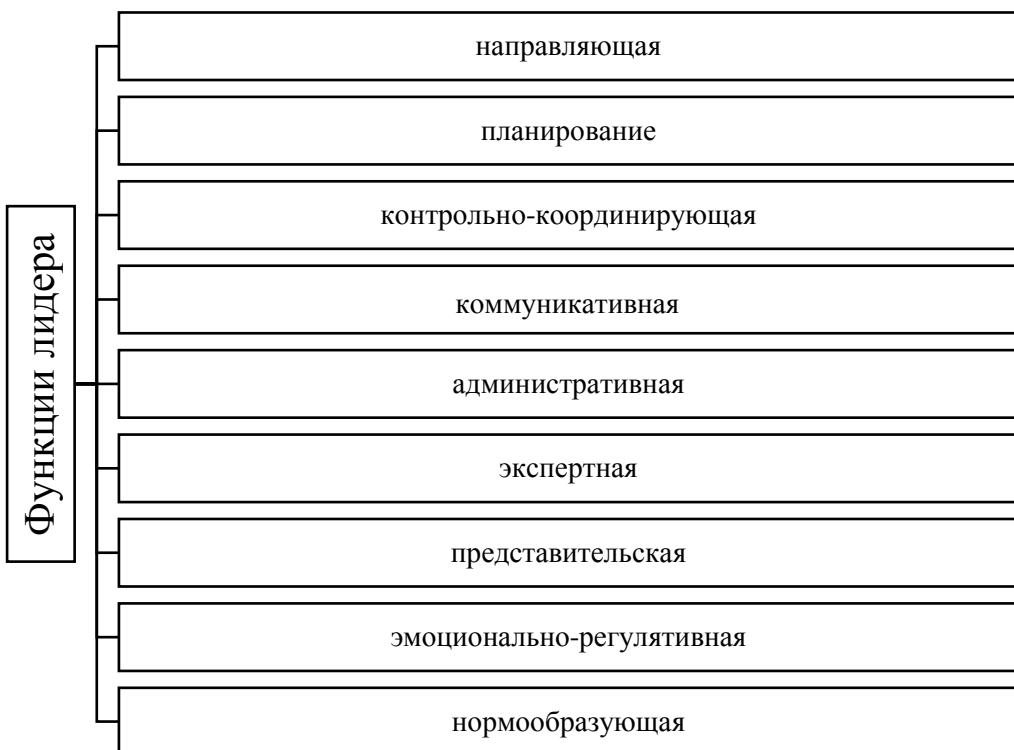


Рис. 1. Функции лидера (разработка автора)

Таким образом, выбранные функции полностью, частично отображены в Реестре профессиональных областей и видов профессиональной деятельности профессиональных стандартов «07 Административно-управленческая и офисная деятельность» [3, с. 48].

Современный успешный руководитель, для «правильной» административной управленческой деятельности должен быть компетентным в процессе планирования, организации, обеспечения, выполнения, контроля, анализа или оценки работы относительно самостоятельного структурного подразделения предприятия.

Представленный краткий анализ исследований понятия «лидера» в управленческой деятельности показал, что исследования руководителя – лидера очень актуальны, потому что уменьшается текучесть кадров, становится положительный имидж компании, а также управленческая деятельность становится эффективной, а труд сотрудников производительным.

### ***Список литературы***

1. Павлова И.О. Основы менеджмента: учебное пособие / И.О. Павлова, М.А. Скороход. – Самара: Изд-во Самарского университета, 2021. – 80 с. EDN NHOSGG
2. Новикова С.А. Развитие лидерских качеств будущих менеджеров в процессе профессиональной подготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Светлана Анатольевна Новикова; Магнитогорск. гос. ун-т. – Магнитогорск, 2009. – 211 с. – EDN NQJUYH
3. Маркелова Ю.В. Образовательная траектория как средство развития лидерских качеств будущего менеджера: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Юлия Владимировна Маркелова; Оренбургский государственный педагогический университет. – Оренбург, 2019. – 230 с. EDN CGGKKV
4. Митенков А.В. «Лидер» и «культура лидерства» в контексте трансформации системы управления организацией / А.В. Митенков // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2024. – №3. – С. 83–98. – DOI 10.18101/2304-4446-2024-3-83-98. – EDN ENDGTH