

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет»
(Астраханский государственный университет)

кафедра философии

РЕФЕРАТ

**для сдачи кандидатского экзамена
по истории и философии науки**

**на тему: «Философско-теоретические концепции организационного
лидерства на современном этапе развития науки»**

Выполнил:
Кондрашова Виктория Сергеевна
Кафедра Общей и когнитивной психологии

Астрахань – 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ..... | 3 |
| ФИЛОСОФСКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ НАУКИ | 5 |
| 1. Природа и основные концепции организационного лидерства. | 5 |
| 2. Проблема организационного лидерства | 11 |
| 3. Современные концепции лидерства | 17 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ | 19 |
| СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ..... | 21 |

ВВЕДЕНИЕ

Проблема использования организационного лидерства для достижения организационных целей является одной из наиболее актуальных, учитывая все возрастающую роль личности в системах управления, особенно - в малом и среднем бизнесе. Современная социология управления пока не дает удовлетворительного ответа на вопрос, что же такое организационное лидерство, каким образом оно формируется и осуществляется, как интенсифицировать процесс лидерского влияния на подчиненных, какие компоненты лидерства поддаются сознательному воздействию, а какие - нет. Между тем, практические лидеры нуждаются в ответах на эти вопросы, ибо лидерский канал влияния является наиболее эффективным, и наилучшим образом отвечает современным требованиям.

Заметное место среди исследований проблемы лидерства занимают теории обмена и транзактного анализа. В рамках этого направления работали Дж. Хоманс, Дж. Марч, Г. Саймон, Г. Келли, К. Джорджей, Э. Берн, Д. Грен. Они рассматривают лидера как человека, чувствующего потребности и желания своих последователей и предлагающего им способы их осуществления. Здесь акцент делается на эмоциональной стороне процесса. Лидер может быть ориентирован на решение реальных задач, достижение определенных целей, а может придавать первостепенное значение взаимоотношениям со своими последователями. Именно такой стиль лидерства стал предметом анализа в этих теориях, в которых межличностные отношения выступают на первый план.

Одним из новых подходов стала предложенная С. Грином и Т. Митчеллом атрибутивная модель лидерства. Данная концепция опирается на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной произошедшего.

Атрибутивная теория весьма оригинальным образом подходит к изучению проблемы лидерства, и ее значение в том, что она исследует процесс лидерства в динамике, и, в отличие от традиционных моделей отвечает на вопрос "почему" люди действуют определенным образом в той или иной ситуации, связанной с феноменом лидерства.

Отдельно следует указать исследователей, занимавшихся разработкой проблемы стиля лидерства. В первую очередь это К. Левин, которого по праву считают первопроходцем в изучении стилей лидерства. Значимые исследования проблемы

проведены также Р. Лайкертом, Дж. МакГрегор Бернсом, К. Аргирисом, П. Херси и К. Х. Бланшаром, Р. Таннебаумом и В. Шмидтом, В. Врумом, Ф. Йеттоном и А. Яго.

ФИЛОСОФСКО-ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ НАУКИ

1. Природа и основные концепции организационного лидерства.

Совместная деятельность людей в современном мире является источником обеспечения их жизнедеятельности и развития общества. Почти все, что окружает и чем пользуется современный человек, является продуктом совместной деятельности больших и (или) малых групп людей. Люди, составляющие эти группы, обладают разными способностями, трудовым потенциалом (включая, напомним, такие его составляющие, как профессионально-квалификационный, лидерский, творческий, коммуникативный, нравственно-мотивационный и др.), разными психическими характеристиками, включая мотивы, потребности, ожидания, характер и т.п. Возникает необходимость управлять этими разными работниками и личностями, чтобы достичь общих целей, ради которых люди и собираются в группы разного типа. Появляется потребность в управленце – менеджере или лидере. Сразу следует оговориться, что потребность в лидере появляется не во всех ситуациях, не во всех группах, и даже в одной и той же группе на разных этапах ее развития и при выполнении разных заданий такая потребность может возникать и исчезать. Да и лидеры, приводящие группу к успеху, могут быть разными, обладать разными качествами и свойствами. Достаточно прочитать и сравнить материалы, описывающие жизнь, личность и деятельность видных бизнесменов, политических и государственных деятелей, публикуемые в биографиях, монографиях, исследованиях, чтобы убедиться в их несхожести. Собственно, и понятия "успех", "эффективность лидера", как и все понятия, термины, относящиеся к категории оценки теми или иными субъектами, приобретают субъективное содержание и отражают субъективность "оценщика".

Рассмотрим несколько точек зрения на понятия "менеджмент", "лидерство", "лидер", "авторитет", "власть", отдавая себе отчет в том, что в науке и практике мнения о сущности обсуждаемого явления, объекта, предмета часто не совпадают.

Лидерство (руководство) осуществляется в отношении людей, включает фактор влияния и используется для достижения целей. Влияние означает, что взаимоотношения между людьми не являются пассивными. Более того, именно влияние используется для достижения целей. Лидерство можно определить как способность влиять на людей, чтобы достигать организационных целей. Это определение предполагает, что лидеры вовлекают других людей в процесс достижения целей.

Лидерство – это взаимоотношения между лидером и членами группы, оказывающими влияние друг на друга и совместно стремящимися к реальным изменениям и достижению результатов, отражающих общие цели.¹

Лидерство – это: 1. Функции, выполняемые лидерами в группе; планирующая, координирующая и контролирующая деятельность вышестоящих членов группы (в этой части определение совпадает с определением менеджмента). 2. Социальные отношения доминирования и подчинения в группе, организации, обществе, основанные на способности лидеров принимать решения и оказывать влияние. Отношения имеют сильно выраженную эмоциональную составляющую, в отличие от менеджмента, который может базироваться на чисто деловой основе, "ничего личного".

Лидер (от англ, leader – ведущий, руководитель) – 1) глава, руководитель политической партии, общественной организации и др.; лицо, пользующееся большим авторитетом, влиянием в какой-либо группе; 2) участник спортивного состязания, идущий впереди.

Лидер – авторитетный член группы, организации, общества, выполняющий роль организатора, инициатора группового взаимодействия, принимаемый группой благодаря его способности решать важные для группы проблемы и задачи

Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Более детально природу лидерства раскрывают его различные теории, прежде всего теории черт, харизматического лидерства и др.

Лидерство как социальное явление сопровождает человечество на протяжении всего его существования. Везде, где собирается группа, состоящая более чем из двух человек, может возникнуть ситуация лидирования одного и следования за ним других. Лидер оказывает значительное влияние на процессы самоорганизации группы, формирование групповых норм и ценностей, на поведение последователей. В связи с этим лидеры и сам феномен лидерства традиционно привлекают внимание исследователей.

До настоящего времени среди исследователей нет согласия в определении природы и сущности лидерства. Зачастую изучение лидерских качеств осуществлялось в условиях, когда даже само понятие «лидерство» не было в достаточной степени определено. Поскольку в качестве объекта наблюдения каждый раз выступали различные аспекты лидерства, появилось множество фрагментарных теорий, описывающих разные стороны этого социального явления.

¹ Дафт Р. Л. Уроки лидерства. М., 2006. С. 20.

Р. Стогдилл в своей работе «Справочник по лидерству» (1974) сгруппировал основные представления о лидерстве в соответствии с одиннадцатью ключевыми идеями, отражающими различные подходы к пониманию и исследованию этого феномена на протяжении XX века. В сокращенном виде эта классификация выглядит следующим образом.²

1. Лидерство как центр групповых интересов и процессов. В этой концепции лидер рассматривается как духовно-эмоциональный центр группы, определяющий ее структуру, атмосферу, идеологию и групповые процессы. Подобное представление о лидерстве заключено в наиболее ранних определениях С. Кули, Е. Мамфорда, Л. Бернарда и других авторов. В частности, С. Кули представлял лидера как ядро групповой идеи, а Л. Бернард — как центр, на который направлены потребности, энергия, желания и внимание последователей, преобразующиеся в нем в желаемом для них направлении.

2. Лидерство как проявление личностных черт. Основной идеей данного подхода является убеждение, что лидер обладает определенными качествами, отличающими его от других и позволяющими ему успешно добиваться и удерживать лидерские позиции. Так, В. Бингэм представлял лидера как индивида, вобравшего в себя наибольшее количество желаемых личностных качеств. О. Тид рассматривал лидерство как комбинацию таких характеристик индивида, которые подталкивают других к выполнению поставленной задачи.

3. Лидерство как искусство достижения согласия. В данной концепции под лидерством понимается способность лидера организовать людей на эффективное сотрудничество. Здесь акцент делается на присущее эффективному лидеру умение улаживать конфликты и добиваться согласия со стороны ведомых. В частности, Б. Мур определял лидерство как возможность индивида влиять на последователей и достигать повиновения, лояльности, уважения и сотрудничества с их стороны. Схожие определения лидерства встречаются у Ф. Филиппса, У. Бенниса, Ф. Оллпорта и др.

4. Лидерство как действие и поведение. В этом случае акцент делается на поведенческих аспектах лидерства, в том числе действиях, предпринимаемых лидером для управления и координации работы группы. Так, Дж. Хемфилл предлагал понимать под лидерством поведение индивида, направленное на управление деятельностью группы.

5. Лидерство как инструмент достижения цели и результата. В этих определениях лидерство напрямую связывается с деятельностью, направленной на достижение

² Стогдилл Р. Справочник по лидерству. Обзор теорий и исследований. / Р. Стогдилл. -1974 г.

определенных результатов. Согласно Р. Кеттелу, лидерство может быть определено на основе эффективного влияния индивида на действия последователей по достижению общей цели группы. К. Дэвис представлял лидерство как человеческий (субъективный) фактор, который сплачивает группу и мотивирует ее на достижение определенного результата. Таким образом, в этом подходе признается инструментальная ценность лидера как средства интеграции членов группы и формирования согласованности их действий для получения желаемого результата.

6. Лидерство как результат группового взаимодействия. В этом случае лидерство понимается как эффект и результат группового взаимодействия, в процессе которого люди добровольно объединяются вокруг более успешного человека, чувствуя в нем личную заинтересованность и признавая, что он является важным носителем целей, программ и методов действия, а также ценностей и норм группы. Необходимым условием эффективного лидерства здесь является осознание и поддержка лидера со стороны членов группы. По мнению П. Друкера, в результате завоевания лидером доверия у других членов группы они становятся его последователями, а успех его лидерства определяется готовностью последователей идти за ним. По утверждению С. Браун, не может быть лидера без последователей, поэтому процесс лидерства невозможно отделить от потребностей и целей последователей.

7. Лидерство как умение убеждать. Здесь подчеркивается различие между лидерством и управлением. Если последнее, с точки зрения сторонников этого подхода, является искусством принуждения и использования силы для того, чтобы заставить людей следовать в определенном направлении, то лидер управляет с помощью убеждения и поощрения. Например, С. Шенк подчеркивал, что суть лидерства состоит в управлении людьми с помощью силы убеждения и побуждения, а не с помощью принуждения. Важно отметить, что управление с помощью убеждения, поощрения и побуждения к действию более характерно для многих политических и общественных, чаще всего неформальных организаций, поэтому определение лидерства как формы убеждения более свойственно авторам, изучающим политическое лидерство и общественные движения.

8. Лидерство как осуществление влияния. В данной концепции лидерство рассматривается как процесс влияния на деятельность группы в целом и отдельных последователей в частности. Согласно этой концепции, лидеры в процессе взаимодействия оказывают влияние на свое близкое окружение, группу, организацию, социальные институты или на общество в целом (если речь идет о политическом лидерстве). Так, по определению Р. Стогдилла, лидерство — это процесс оказания влияния на деятельность

группы для достижения общей цели. Согласно Ф. Хейману, лидерство является процессом прямого взаимодействия, в результате которого индивид влияет на поведение других, побуждая их к достижению определенного результата. Ограничение данного подхода к пониманию лидерства заключается в том, что в нем не учитывается факт взаимности процесса влияния. Не только лидер влияет на последователей, но и сам он испытывает на себе влияние последователей. Каждый раз, в зависимости от встреченного сопротивления, в той или иной степени меняется сам лидер.

9. Лидерство как властные отношения. Лидеры в своих действиях используют власть, в связи с чем некоторые авторы рассматривают лидерские отношения прежде всего как властные отношения. По их мнению, основная задача лидера состоит в том, чтобы заставить других подчиниться и действовать в желаемом для него или организации направлении. Так, Ж. Блондель определяет лидерство (в первую очередь политическое) как власть, осуществляемую одним или несколькими индивидами, с тем чтобы побудить членов нации к действию. При этом лидер, являясь инициатором взаимодействия, стимулирует последователей и устанавливает над ними контроль, изменяя при этом их первоначальные намерения. Такого рода определения, на наш взгляд, в большей степени применимы к политическому и организационному лидерству.

10. Лидерство как результат ролевой дифференциации. Согласно этой концепции, все члены общества, а также группы и общественные организации занимают определенное место в системе социальной иерархии, и каждый участник взаимоотношений лидерства-подчинения играет определенную роль. Соответственно, лидерство может рассматриваться как ролевая дифференциация, в основе которой лежит процесс взаимодействия и взаимовлияния. Так, М. Шериф и К. Шериф понимали лидерство, закрепившееся за одним из членов группы, как особую роль внутри системы взаимоотношений, которая определяется взаимными ожиданиями лидера и последователей и к которой предъявляются большие требования и большие обязанности, чем к другим ролям.

11. Лидерство как инициация и конструирование структуры группы. Здесь лидерство рассматривается как процесс, порождающий и поддерживающий ролевую структуру группы. Можно сказать, что лидер стремится изменить поведение последователей и развить их потребности таким образом, чтобы сконструировать определенную структуру группы, легитимизирующую его лидерский статус. По убеждению сторонников этой концепции, процессы лидерства особенно важны на этапах становления новых коллективов, структура которых еще не устойчива.

Спустя некоторое время Е. В. Кудряшова, проанализировав современную литературу, расширила классификацию Р. Стогдилла, выделив ряд дополнительных моделей лидерства. Наиболее значимыми в контексте рассматриваемой проблемы, на наш взгляд, являются две из них.

12. Лидерство как видение перспективы. Многие современные исследователи считают, что главное отличие лидера от последователей состоит в том, что он обладает видением перспективы, благодаря чему развивает и определяет деятельность своей группы. Еще в 1929 году У. Коули отмечал, что лидер обязательно должен иметь перспективную программу действий, в соответствии с которой он вместе с группой будет двигаться к намеченной цели. Последователи ориентируются в своих действиях на лидера только тогда, когда он устремлен в будущее, видит перспективу, знает, куда идти, имеет заманчивые для последователей планы и знание, как их реализовать.

13. Лидерство как следование особым ценностям. Приверженность лидера особым, наиболее притягательным для последователей ценностям является основой его авторитета, то есть является важным определяющим лидерство фактором. Как отмечает Е. В. Кудряшова, для успешного руководства лидеру недостаточно принять ценности группы и стать их носителем. Он должен придерживаться того, что в современном мире получило название «политкорректного поведения», особенно если это организационный или политический лидер.

Вышеприведенная классификация показывает, насколько широки и разнообразны представления исследователей о сущности и природе лидерства. До настоящего времени авторам не удалось найти однозначного определения феномена лидерства, удовлетворяющего всех исследователей. Каждая из представленных выше моделей приоткрывает лишь одну из граней природы этого феномена.

2. Проблема организационного лидерства

Признанный во всем мире авторитет в области лидерства и менеджмента П. Друкер утверждает, что успех организации на 80 % зависит от организационного лидерства, а её распад, в первую очередь, происходит от неумелого руководства.³

В известной работе Д. Бойетта и Дж. Бойетта, в которой обобщены лучшие идеи мастеров управления, проблема организационного лидерства, в виду её первостепенной роли для функционирования организации, рассматривается в первой главе. Авторы, проанализировав более 200 монографий и 3000 статей ведущих специалистов в области организационного лидерства, приходят к выводу о том, что, когда дело доходит до руководства организацией, главным фактором является личность того, кто создает организацию, кто стоит во главе организации, т. е. речь идёт о лидере организации.⁴

Признавая, что руководство организацией - сложное явление, включающее в себя экономические, социальные, политические, правовые и другие аспекты, авторы известного во всем мире учебника по менеджменту М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури подчеркивают, что сильные лидеры организации накладывают отпечаток своей личности на весь облик компании. Например, атмосфера, в которой действует федеральное правительство, да и вся страна, обычно претерпевает значительные изменения при новом президенте.

Влияние лидера компании может быть блестяще проиллюстрировано на примере драматических изменений, которые претерпела компания «Крайслер» под руководством Л. Якокки, который является хрестоматийным примером лидера организации и легендой американского менеджмента. Сам же Л. Якокка убежден в том, что, только развивая свою личность, руководитель может достичь вершин мастерства.

Один из основоположников менеджмента в Японии А. Морита считает, что мировой успех японской модели руководства организацией, прежде всего, связан с коренной трансформацией взглядов на роль человека в организации, и, прежде всего, на её руководителя.

Те, кто руководят организацией, не просто должны занимать рационалистическую позицию, по правилам выполняя управленческие функции. Они должны быть действительно признанными лидерами, которые способны создавать творящий дух организации или то, что в Японии называют «ва». Такие лидеры заражают людей своей

³ Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. - М.: Вильямс, 2007. - 272 с.

⁴ Бойетт Джозеф Г., Бойетт Джимми Т. Путеводитель по царству мудро-сти: лучшие идеи мастеров управления / пер. с англ. - 2-е изд., стер. - М.: Олимп-бизнес, 2004. - 395 с.

творческой инициативой, вовлекают членов организации в плодотворное строительство процветающей организации, используя групповые методы выработки и принятия решений, например, приём «ринги».

Конкретизируя положение об актуальности исследуемой проблемы, необходимо подчеркнуть, что в отечественной и зарубежной литературе накапливается всё большее количество фактов, которые, опираясь на анализ достижений практики руководства организацией, убедительно свидетельствуют о том, что лидерство в организации по всем своим намерениям и целям - признак номер один любых организаций.

Итак, среди самих талантливых руководителей, создавших преуспевающие организации, признание лидерства в успешном функционировании и развитии организации ведущим фактором является общепризнанным.

Несмотря на то, что проблема лидерства и руководства в науке изучалась комплексно и многогранно, с различных сторон, до сих пор не разработана научно-обоснованная концепция организационного лидерства. Как отмечает Д. Кэмпбелл, хотя первые научные исследования проблемы лидерства в организации были осуществлены более 100 лет назад, этот феномен до сих пор так и остается загадочным, ускользающим явлением.

Можно выделить ряд причин, которые препятствуют разработки теории организационного лидерства.

Во-первых, наиболее перспективным и недостаточно разработанным является представление об организации как об искусственно создаваемой группе людей, которая является продуктом деятельности руководства организацией. Такая точка зрения в отечественной литературе лишь, в лучшем случае, декларируется и практически, за исключением единичных, редких работ, подробно не рассматривается.

Во-вторых, в отечественной литературе разнообразие руководства сводится к стилевой поведенческой характеристике. В то же время не исследуется более сложная форма многообразия - тип руководства организации, а также не описана сравнительная характеристика типов, не акцентировано внимание на том, что каждый тип руководства порождает различные типы организаций.

В-третьих, в отечественных учебных изданиях соотношение между понятиями «руководство», «лидерство», «управление», «менеджмент» трактуется неоднозначно, что затрудняет понимание в психологии таких явлений как руководство, деструктивное руководство, управленческое лидерство, организационное лидерство.

В-четвёртых, существует предположение, что организационное лидерство является социально-психологическим механизмом, благодаря которому и создаются долгосрочно преуспевающие организации. В последние годы эта идея получили дальнейшее развитие в ряде зарубежных концепций. Однако идея о связи долгосрочного преуспевания организации и организационного лидерства не нашла должного отражения в отечественной научной литературе.

В-пятых, во всех изданиях по психологии представлена точка зрения, которая начиная с 70-х гг. XX в., опираясь на популярный в те годы кибернетический подход, отождествляет труд руководителя организации с управленческой деятельностью, в то время как трудовая деятельность руководителя организации не сводится только к управлению, а предполагает особую деятельность организационного лидера, цель которой - создание организации.

В-шестых, несмотря на множество подходов к исследованию личности руководителя существуют отдельные публикации, в которых фрагментарно, несистемно описана структура личности успешного лидера организации и не раскрыто понятие «субъект организационной деятельности».

В-седьмых, в отечественной и зарубежной психологии понятие «организационная одарённость» только упоминается и не раскрывается её психологическое содержание. В зарубежной и отечественной психологии, например, выделяют такие виды одарённости как «социальная одарённость» и «лидерская одарённость». Они отражают качества психики, предопределяющие успешность социального взаимодействия и лидерской активности, в основном в малой группе. Эти понятия не позволяют в полной мере объяснить индивидуальные различия результативности деятельности, ориентированной на создание организаций, способных к долгосрочно успешному функционированию в условиях противоборства.

Таким образом, анализируя причины научных неудач в исследовании организационного лидерства, можно прийти к выводу, что данная проблема носит не только прикладной характер (т. е. она не может быть решена лишь с помощью методических разработок), но должна быть отнесена к фундаментальным теоретико-методологическим проблемам. Об этом свидетельствует отсутствие понятийного аппарата, разработанной модели организационного лидерства и его структурных компонентов и, в конце концов, завершённой теории организационного лидерства.

Говоря о формулировке проблемы исследования, необходимо подчеркнуть, что она должна носить не всеобщий, а конкретно научный характер. Иначе говоря, проблема

организационного лидерства должна быть сформулирована как акмеологическая проблема. Сформулировать проблему исследования - это значит определить роль акмеологии в исследовании организационного лидерства.

Для того чтобы задать вектор психологического исследования и определиться с глубиной познания феномена «организационное лидерство», необходимо уточнить те требования, которые выдвигает практика, сегодняшняя действительность перед теорией организационного лидерства.

Первое требование проистекает из новых закономерностей социально-экономического развития современной цивилизации. В экономически передовых странах возникает потребность создания организаций, функционирующих на высоком уровне развития. В соответствии с моделью развития организации, предложенной финскими специалистами, выделяют пять уровней развития организации: централизация, делегирование, командная работа, координируемая система связей и самоуправляемая система.

В современных экономически развитых странах преуспевающие организации для того, чтобы занимать лидирующие позиции, функционируют, как минимум, по законам командной работы. Многие организации трансформировались в координируемую систему связей или так называемые «высокоэффективные, самообучающиеся организации».⁵ В таких организациях её лидер по типу личности существенно отличается от традиционного авторитарного руководителя организации, которая построена в соответствии с принципом централизации и формализации. В связи с возникновением новых закономерностей функционирования и развития организаций появляется потребность в руководителях нового типа. В литературе эти руководители обозначаются по-разному: «лидеры реорганизаций», «лидеры нового типа», «провидческие реалисты», сервант-лидеры, трансформационные лидеры, трейблейзеры (создатели новых путей и способов, первооткрыватели, новаторы), суперлидеры (лидерство, порождающее самолидерство) и т. п.

Второе требование можно сформулировать следующим образом. Потребность в научно обоснованной модели организационного таланта резко актуализировалась в последние годы в связи с тем, что на современном этапе развития организаций в передовых странах уже не стоит задача эффективного руководства - это пройденный этап науки и практики руководства. Сегодня основная проблема - это долгосрочное процветание

⁵ Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. - СПб.: Питер, 2001. - 288 с.

организации, которое в первую очередь зависит от того, является ли руководитель подлинным организационным лидером, наделён ли он талантом созидателя долгосрочно преуспевающих организаций.

Третье требование обусловлено усилением конкурентной борьбы, которая приобретает всё более сложные, тонкие формы. Дж. Стейнер более 40 лет назад считал, что появление лидеров организации - это стихийный процесс. Поэтому единственный принцип кадровой политики с лидерами организаций - это принцип «варягов», предполагающий поиск, диагностику и перекупку талантов. В связи с этим используется метод «охота за головами» (head hunting).⁶ Хотя большинство специалистов в области руководства организацией признают, что и с точки зрения безопасности и надёжности, и из экономических соображений, и с нравственных позиций для сохранения и усиления корпоративного духа выгоднее «выращивать» своих лидеров организации. Однако до сих пор «перекупка талантов», «охота за головами» — это единственно реальный способ подбора талантливых лидеров организации. Известно, что такой способ подбора руководителей организации нередко приводил вместо ожидаемого процветания к краху организации, так как действительно одарённые руководители, сохраняя по различным причинам лояльность своей прежней организации, сознательно разрушали организации, которые их покупали. В связи с этим возникает необходимость в создании систем воспроизводства собственных лидеров организации.

Четвертое требование диктуется изменением процесса социальных трансформаций. До последнего времени проблема «выращивания» лидеров организации для высокоразвитых стран хотя и была актуальной, но не стояла так остро. Так, например, в США была создана «обогащенная среда» для стихийного появления организационного таланта, и талантливые руководители сами находили «путь лидера организации». В Японии была сохранена традиция «минарай» — «выращивания» лидеров организации. В последние годы специалисты в области руководства организацией считают, что надежда на то, что «лидеры нового типа» своевременно и стихийно появятся, как было в прошлом, крайне мала. Дело в том, что в настоящее время выявлена новая закономерность социально-экономического развития, которая Г.М. Андреева обозначает как радикальные социальные трансформации.⁷ Эти трансформации в соответствии с законами синергетики переводят социальную систему из стабильного состояния в состояние бифуркации, что может

⁶ Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: Дело, 1995. - 704 с.

⁷ Андреева Г.М. Социальная психология и социальные изменения // Психологический журнал. - Т. 26. - № 5. - 2005. - С. 5-15.

привести либо к новому скачку социального развития, либо к катастрофе. Одним из главных аттракторных механизмов, способствующих развитию социальных систем, является появление «лидера нового типа». И если в прошлом социальные трансформации протекали относительно медленно, укладываясь в несколько поколений, что резко увеличивало возможность стихийного появления талантливой организационного лидера, то сегодня радикальные социальные трансформации коренным образом изменили динамику потребности в организационных лидерах. В каждом поколении возникает необходимость в появлении лидеров организаций.

Современные условия, которые характеризуются масштабностью и динамичностью изменений, усилением противодействия, борьбы и конкуренции, диктуют новые задачи, которые стоят перед прикладной психологией руководства организацией.

Для того чтобы организации успешно функционировали и развивались в этих условиях, недостаточно только разрабатывать и внедрять методы подбора и расстановки руководителей, уже неадекватными современным вызовам являются и концепции планирования карьеры руководителей, формирования управленческого резерва. В связи с этим надеяться на чудо не приходится и возникает необходимость в проектировании и создании социальных институтов, которые предназначены для целенаправленного воспроизводства лидеров, способных к инспирированию длительных духовно-ориентированных социальных трансформаций.

Формулировка проблемы организационного лидерства может быть уточнена не только исходя из социальной практики, но и в основе оценки современного состояния науки о лидерстве.

3. Современные концепции лидерства

Недостатки прежних теорий лидерства:

- традиционные и ситуационные теории лидерства так и не смогли измерить управленческий эффект лидерства;
- традиционные и ситуационные теории лидерства делали односторонний упор либо на черты и поведение, либо на ситуацию, которые и предопределяли тот или иной стиль управления;
- лидер как личность не принимался во внимание.

Современные концепции лидерства попытались как бы соединить их вместе, т.е. провести ситуационный анализ эффективного лидерства как совокупности всех лидерских качеств и их проявления в ситуации.

Рассмотрим наиболее известные современные концепции лидерства.

Концепция атрибутивного лидерства (причинно-следственный подход к изучению лидерства). Эта концепция базируется на предположении о том, что применяемый лидером стиль руководства — это его ответная реакция на поведение подчиненных.

Последовательность действий лидера:

- 1) собирает информацию о том, как выполняется работа, как работают подчиненные;
- 2) делает свои выводы о сложности работы и поведении работников;
- 3) выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на сложившуюся ситуацию, в том числе на поведение подчиненных.

Если лидер сделает вывод, что на низкие результаты работы подчиненного повлияли организационные факторы (например, изношенное оборудование, низкое качество сырья, перебои в электроснабжении и т.п.), то им будут приняты меры по устранению этих причин. Если лидер сделает вывод, что виноват подчиненный, то к нему будут приняты соответствующие меры воздействия.

Концепция харизматического лидерства. Харизма — форма влияния на других в силу своих личных качеств и стиля руководства. Харизматический лидер — это лидер, обладающий таким набором личных качеств, которые позволяют ему оказывать глубокое воздействие на последователей.

Этапы харизматического лидерства:

- 1) обнаружение проблемы (ситуации);
- 2) видение путей решения проблемы (ранее никем не предлагавшееся);
- 3) передача значения своего видения последователям;

- 4) развитие отношения доверия у последователей путем принятия на себя риска, совершения неординарных поступков и т.п.;
- 5) делегирование последователям полномочий;
- 6) привлечение к участию в управлении;
- 7) вознаграждение за результаты.

Концепция реформаторского лидерства. Реформаторское лидерство имеет много общего с харизматическим лидерством, однако оно имеет и отличительные особенности. Лидер-реформатор — это прежде всего преобразователь. Потребность в таких лидерах возникает, как правило, в кризисных ситуациях.

Модель реформаторского лидерства может быть представлена в виде нескольких этапов (табл. 1.).

Таблица 1 - Модель реформаторского лидерства

| Основные модели | Содержание модели |
|-----------------------------|---|
| 1. Ситуация | Возникновение сложной проблемы и необходимость ее срочного решения |
| 2. Поведение лидера | Видение нового решения проблемы, доведение его до последователей, управление, вызывающее их поддержку |
| 3. Поведение последователей | Осознание необходимости следования за лидером, приложение больших усилий |
| 4. Результаты | Решение проблемы, усиление групповой сплоченности |

Формы мотивации лидером-реформатором своих последователей:

- повышение уровня их сознательности;
- обоснование им важности поставленной цели;
- предоставление им возможности совместить свои личные интересы с общей целью;
- создание атмосферы доверительности;
- убеждение последователей в необходимости саморазвития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Специфика традиционного отечественного подхода к лидерству заключается в четком разделении двух феноменов: руководство и лидерство. Соответственно, и изучались эти феномены чаще всего порознь. В зарубежной литературе эти слова употребляются как синонимы.

Одним из наиболее важных и принципиальных отличий работ отечественных авторов от зарубежных коллег является включение системы отношений "лидер - последователи" в более широкий социальный контекст. Следствием такого подхода стала ориентированность исследований на реальные группы.

Несмотря на обилие исследований проблемы лидерства, она до сих пор остается недостаточно изученной. Организационное лидерство, и особенно его прикладные аспекты практически не подвергались изучению.

Можно выделить ряд причин, которые препятствуют разработке теории организационного лидерства.

Во-первых, наиболее перспективным и недостаточно разработанным является представление об организации как об искусственно создаваемой группе людей, которая является продуктом деятельности руководства организацией. Такая точка зрения в отечественной литературе лишь, в лучшем случае, декларируется и практически, за исключением единичных, редких работ, подробно не рассматривается.

Во-вторых, в отечественной литературе разнообразие руководства сводится к стилевой поведенческой характеристике. В то же время не исследуется более сложная форма многообразия - тип руководства организации, а также не описана сравнительная характеристика типов, не акцентировано внимание на том, что каждый тип руководства порождает различные типы организаций.

В-третьих, в отечественных учебных изданиях соотношение между понятиями «руководство», «лидерство», «управление», «менеджмент» трактуется неоднозначно, что затрудняет понимание в психологии таких явлений как руководство, деструктивное руководство, управленческое лидерство, организационное лидерство.

В-четвёртых, существует предположение, что организационное лидерство является социально-психологическим механизмом, благодаря которому и создаются долгосрочно преуспевающие организации. В последние годы эта идея получили дальнейшее развитие в ряде зарубежных концепций. Однако идея о связи долгосрочного преуспевания

организации и организационного лидерства не нашла должного отражения в отечественной научной литературе.

В-пятых, во всех изданиях по психологии представлена точка зрения, которая начиная с 70-х гг. XX в., опираясь на популярный в те годы кибернетический подход, отождествляет труд руководителя организации с управленческой деятельностью, в то время как трудовая деятельность руководителя организации не сводится только к управлению, а предполагает особую деятельность организационного лидера, цель которой - создание организации.

В-шестых, несмотря на множество подходов к исследованию личности руководителя существуют отдельные публикации, в которых фрагментарно, несистемно описана структура личности успешного лидера организации и не раскрыто понятие «субъект организационной деятельности».

В-седьмых, в отечественной и зарубежной психологии понятие «организационная одарённость» только упоминается и не раскрывается её психологическое содержание. В зарубежной и отечественной психологии, например, выделяют такие виды одарённости как «социальная одарённость» и «лидерская одарённость». Они отражают качества психики, предопределяющие успешность социального взаимодействия и лидерской активности, в основном в малой группе. Эти понятия не позволяют в полной мере объяснить индивидуальные различия результативности деятельности, ориентированной на создание организаций, способных к долгосрочно успешному функционированию в условиях противоборства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Барков С.А. Власть и властные отношения // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 234–272.
2. Бойетт Джозеф Г., Бойетт Джимми Т. Путеводитель по царству мудрости: лучшие идеи мастеров управления / пер. с англ. - 2-е изд., стер. - М.: Олимп-бизнес, 2004. - 395 с.
3. Голуб Е. Предисловие научного редактора // Лалу Ф. Открывая организации будущего / Науч. ред. Е. Голуб. М., 2016.
4. Дафт Р. Л. Уроки лидерства. М., 2006. С. 20.
5. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. М., 2011.
6. Занковский А.Н. Организационное лидерство в пространстве корпоративной культуры // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2012. Вып. 145.
7. Зубанова Л.Б. Дух лидерства или лидерство духа? // Вестник Челябинского государственного университета. 2008. № 33. С. 48–53.
8. Ксенофонтова Е.Г. Лидерство в организации // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 114–137.
9. Ксенофонтова Е.Г. Лидерство как стремление или Исторические тенденции понимания феномена лидерства // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2016. Т. 16. Вып. 2. С. 142–153.
10. Лалу Ф. Открывая организации будущего / Науч. ред. Е. Голуб. М., 2016.
11. Лугинина А.А. Расширение возможностей развития предприятия на основе применения новых подходов к лидерству // Современные проблемы науки и образования. 2013. № 1.
12. Маркеева А.В. Геймификация как инструмент управления персоналом современной организации // Российское предпринимательство. 2015. Т. 16. № 12. С. 1924–1936.
13. Мирзоян А.В. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии. 2013. № 6. С. 3–15.

14. Петрушихина Е.Б. К вопросу об аутентичном лидерстве // Вестник РГГУ. Серия: Психология. Педагогика. Образование. 2016. № 2 (4). С. 45–52.
15. Свердликova Е.А. Особенности организационного поведения в России // Организационное поведение: Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. С.А. Баркова. М., 2015. С. 398–423.