УДК 005.58

ЛИДЕРСТВО КАК РЕСУРС ЭКСПЕРТНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ

Макаров С.Н.

LEADERSHIP AS EXPERT RESOURCE IN MANAGEMENT

Makarov S.N.

Makarov S.N. *– Candidate of Sociological Sciences, Docent, Doctorate Student of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Russian Federation, Smolensk, e-mail: snmak75@mail.ru*

The article studies some issues of organizational leadership as an additional resource in management practice. The author gives the definition to the category of 'leadership' and describes it indicatively. On the materials of the empirical research the necessity of allocating indicative constructions of the concept of "leadership" is examined. Based on the analysis of the dynamics of indicators, a conclusion is made about the new role of manager as a researcher of organizational environment who uses sociological tools for the objectification of information needed for decision-making. The possibility of the application of expert systems is analyzed for diagnosis of social space organization.

Keywords: management, leadership, management decision, factor analysis, expert system.

Полемика вокруг вопросов, связанных с эффективным управлением остается актуальной на протяжении всего времени становления и развития социологической науки. В последние десятилетия обсуждение тезисов о том, чем определяется эффективность процесса управленческих взаимодействий, принимает новый дискуссионный формат. На современном этапе разговор об организационном управлении занимает ведущие позиции в научном сообществе. Во многом это связано с той важной ролью в жизни людей, которую играют различные формы организаций – производители и поставщики продуктов и услуг.

Таким образом, процесс изучения организационного управления становится предметом внимания различных дисциплинарных областей, а результаты исследований дополняют друг друга в практике повседневного применения.

В данной статье предлагается анализ такого социального ресурса, как лидерство, с точки зрения его авторской операционализации и эмпирической проверки предложенной индикативной конструкции[1]. Выбор категории «лидерство» в качестве центрального исследовательского понятия не случаен. Лидерство – это особый тип социального управления, которому свойственно совмещение социально-психологических и профессиональных качеств. Основу лидерства составляет процесс межличностного влияния, протекающий между лидером и последователями, в котором инициирующей групповые действия стороной выступает как лидер, так и его последователи. Таким образом, конечная цель влияния в лидерстве – ориентация сотрудников нерегламентированными, личностно обусловленными средствами на решение стоящих перед группой задач. Лидерство способствует эффективному управлению коллективом и используется в качестве дополнительного управленческого резерва, как не обусловленная

[1] Исследование проводилось методом социологического опроса в 2011 году по методике квотной выборки в регионах: г. Москва, г. Барнаул, г. Калининград, г. Калуга, г. Н. Новгород, г. Орел, г. Смоленск. Общее число респондентов – 627 человек.

формальными организационными требованиями категория.

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера – модель, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, с другой стороны, от лидера требуется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этих условий последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним. Лидеру для завоевания и сохранения последователей необходима непрерывная работа по утверждению своей власти. Лидерство, представляя собой специфический тип отношений в управлении, влияя на поведение людей, тем самым воздействует на ход социальных процессов в организации. Важно подчеркнуть, что в отличие от административного, формального управления (руководства) лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных. Таким образом, отношения «начальник – подчиненный», свойственные административному управлению, заменяются отношениями «лидер – последователь». Качественное отличие этих диад выражается в том, что ресурсы управления при руководстве «сила и принуждение», при лидерстве заменяются побуждением и воодушевлением. Особенностью лидерства в управлении является воздействие, основанное на принятии людьми требований лидера без явного, или прямого, проявления власти.

Обязательным условием функционирования лидерства как социального ресурса управления является инвестирование в потенциал личностных и деловых характеристик, это позволяет инновировать цели, адекватно реагировать на изменения внешней и внутренней организационной среды. Лидер целенаправленно формирует свой стиль управления, совершенствует управленческую и организационную культуру на основе имеющихся социальных норм и ценностей, причем не только интеллектуальных, но и нравственных. Это позволяет использовать лидерство как ресурс, позволяющий решать организационные задачи в условиях большой неопределенности.

Необходимо отметить, что лидерство как явление основывается на определенных объективных потребностях сложноорганизованных систем. К ним относится прежде всего потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность осуществляется через вертикальное (управление-подчинение) и горизонтальное (одноуровневые связи) распределение функций и ролей, и прежде всего – через выделение управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективной работы требуют иерархической, пирамидальной организации.

В рамках социального организационного пространства категория «лидерство» граничит с таким понятием, как «руководство». Эти два взаимосвязанных феномена являются между тем различными атрибутами двух управленческих культур: культуры, ориентированной на процессы социальной адаптации участников организационных взаимодействий, и культуры, ориентированной на бюрократические регламенты в управленческой деятельности. Проявляясь в процессе организационных взаимодействий, лидерство и руководство имеют общие черты:

1) оба феномена сходны функционально и представляют собой по сути две стороны единого процесса управления людьми;

2) лидерство и руководство тождественны в своем элементарном управленческом выражении: лидерство описывается вертикальным отношением «лидер – последователи», руководство – аналогичным отношением «руководитель – подчиненный»;

3) для обоих феноменов характерна, хотя и в разной степени, реализация влияния в системе неформальных отношений[2].

Сходство понятий «лидерство» и «руководство» исходя из практики их функционирования, не исключает возможность их взаимоперехода или взаимодополнения. В стабильной организации со сложившейся, устойчивой организационной структурой руководитель может одновременно являть-

[2] Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – С. 236

ся и лидером. Это связано с тем, что сама должность руководителя в силу законов социальной перцепции дает ее обладателю преимущество над остальными членами коллектива, усиливая его лидерский потенциал. Согласно атрибутивной ошибке «неравных возможностей ролевого поведения»[3] исполнители более привилегированных социальных ролей (к их числу могут быть отнесены руководители) нередко воспринимаются наблюдателями (подчиненными) как обладающие достоинствами, которые отсутствуют у обладателей менее престижных ролей. Поэтому позиция руководителя в организации является наиболее предпочтительной для реализации роли лидера. Лидерство, обладая ресурсом неформального влияния, является компонентом эффективной управленческой деятельности, так как лидерство имеет место лишь тогда, «когда другие с готовностью принимают на время цели группы как свои собственные»[4]. Являясь одной из форм организационного поведения, связанной с реализацией власти, лидерство обусловливается признанием права осуществлять влияние на подчиненных (легитимность власти) и особыми (референтными) деловыми, личностными качествами руководителя.

Существует большое количество разнообразных определений «лидерства». Формат статьи не позволяет подробно останавливаться на анализе этих подходов, можно лишь отметить, что в определении «лидерства» как атрибута организационных управленческих взаимодействий авторы сходятся во мнении, что эта категория социально-психологическая по своей сути и что ее социальный потенциал при рациональном использовании положительно влияет на эффективность деятельности организации. Исходя из данных аксиоматических положений, «лидерство» можно определить, как социально обусловленную совокупность свойств личности, обеспечивающую качество и эффективность организационному управлению.

Остается открытым вопрос об индикативном наполнении понятия «лидерство». Для решения этого вопроса анализу подверглись положения разработки должностных регламентов для государственных гражданских служащих, представленные в статье В. Горба (возможность использования отраслевой принадлежности исследования связана с системным принципом изоморфизма)[5]. Здесь автор, рассматривая понятие «компетенция», определяет ее как характеристику сотрудника (перечисляя при этом набор конкретных качеств), при обладании которой он способен демонстрировать поведение, позволяющее добиться высоких результатов в работе. После проведения отбора характеристик на основе приведенного выше определения «лидерства» можно описать данную категорию в следующих индикативных показателях:

Дисциплинированность – строгое следование установленным регламентам осуществления организационных взаимодействий.

Адаптивность – умение соотносить организационные цели с групповыми целями и целями индивидуальными.

Коллективизм – демонстрация принадлежности к групповым нормам осуществления взаимодействий.

Гармоничность – высокий уровень слаженности действий при реализации организационных целей.

Целеустремленность – способность добиваться реализации организационных целей.

Толерантность – лояльное отношение к индивидуальным характеристикам членов группы.

Морально-нравственная убежденность – наличие социально одобряемого блока норм и ценностей.

Таким образом, мы получаем исследовательскую модель, которая может быть подвергнута эмпирической проверке.

В качестве способа проверки предложенных показателей была выбрана такая процедура статистической обработки данных, как факторный анализ. Факторный анализ – это способ многомерного статистиче-

[3] Там же. С. 234.

[4] Hogan R., Curphy G., Hogan J. What we know about leadership // Amer. Psychol. (1994) – V.49. – P. 493

[5] Горб В. Методология разработки должностных регламентов государственных гражданских служащих// Государственная служба. – М.: Типография «Новости, 2007. – 4(47). – С. 48

ского исследования результатов, который позволяет представить в наиболее лаконичной форме информацию о структуре связей наблюдаемых признаков предмета изучения, в нашем случае «лидерства», а также степени проявления индикаторов.

В данном исследовании механизм факторного анализа базируется на интерпретации показателей формальной модели через изучение степени проявления признаков, описывающих эти показатели[6]. Это результат реализации в программе исследования принципа «простой структуры» Терстоуна[7]. Такая позиция не противоречит самой сути факторного анализа, основной смысл которого заключается в том, что каждый наблюдаемый признак можно выразить в виде суммы других признаков, обладающих своим коэффициентом проявления[8]. Значения этих коэффициентов – факторных нагрузок – и являются результатом вычислительной процедуры факторного анализа. Следует отметить, что факторные нагрузки являются величинами, обусловленными предпочтениями респондентов относительно степени их проявления в каждой конкретной ситуации, описанной вопросом инструментария исследования. Таким образом, факторы могут описываться в качестве латентных признаков, детерминирующих значения наблюдаемых признаков и обусловливающих наличие корреляции между ними. Поэтому с формальной точки зрения различные решения эквивалентны в том смысле, что они удовлетворяют в рамках постулируемой факторной модели всем ее исходным предложениям. Для данного исследования важным является объективная содержательная интерпретация заявленной модели и результатов ее факторного анализа. Поэтому целесообразно рассматривать признаки, имеющие максимальные абсолютные значения факторных нагрузок, а затем анализировать семантику этой группы признаков, то есть ее «физический смысл».

Динамика проявления признаков описанной нами индикативной модели лидерства представлена на рисунке 1.

[6] Жуковская В., Мучник И. Факторный анализ в социально-экономических исследованиях. – М.: Просвет, 1976. – С. 68

[7] Thurstone L., (1929) Chave E. The measurement of attitude. – Chicago, 1929. – P. 118

[8] Елисеева И., Рукавишников В. Логика прикладного статистического анализа. – М.: Наука, 1982. – 182 с.

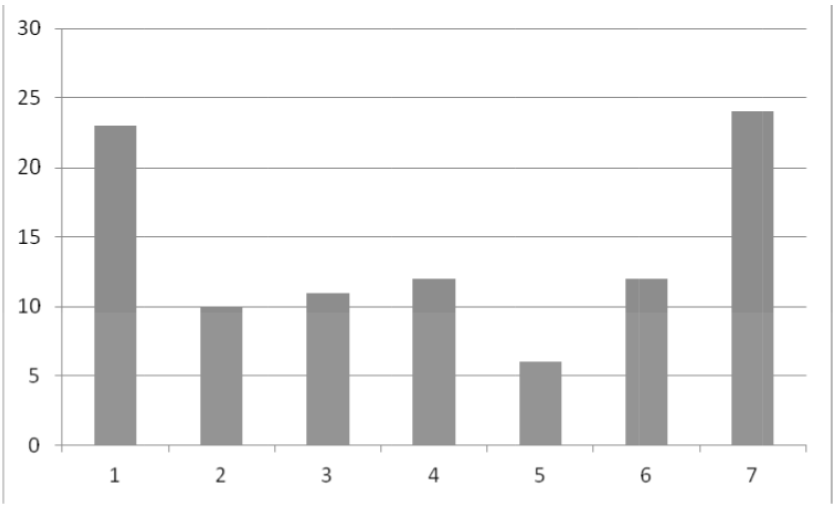


Рисунок 1 – Динамика проявления индикаторов-признаков

Лидерство: 1. Дисциплинированность. 2. Адаптивность. 3. Коллективизм. 4. Гармоничность. 5. Целеустремленность. 6. Морально-нравственная убежденность. 7. Толерантность (в процентах).

Из представленной информации (рисунок 1) можно сделать вывод, что, несмотря на различную степень проявления каждого из индикаторов, все они имеют статистически значимые показатели. Следовательно, заявленная эмпирическая модель имеет право на существование. В области практического применения данная информация дает нам основание предполагать, что использование в управлении описанных нами категорий дает руководителю возможность организационного лидирования, что положительно влияет на процесс управленческих взаимодействий и, как следствие, на эффективность деятельности организации.

Таким образом, использование в процессе управления описанной нами модели лидерства выводит личность руководителя в плоскость исследователя социального организационного пространства. Умения подбирать каналы управленческого воздействия, исходя из описанных нами индикаторов, позволяют говорить о руководителе как об эксперте своей организационной среды, когда процесс управления становится научно обусловленным, а работа руководителя может быть подвергнута эмпирической проверке.

Подобный подход, в котором руководитель становится не просто статусным функционером, но еще и субъектом организационного творчества, предполагает, что уровень его компетенции преодолевает барьер знаний об управлении гуманитарного сегмента. Управление как процесс переходит из стадии монодисциплинарности в область полидисциплинарных умений. В данном случае речь идет об информационных технологиях, которые позволяют в достаточно небольшие сроки провести анализ организационной среды, получить объективную информацию и моделировать свой стиль лидерства, исходя из наличного запроса на каналы управления, которые актуализируются сотрудниками. Это новая для социального управления область знаний, которая связана с использованием в управленческой практике работы экспертных систем. Экспертная система – это программа, использующая экспертные знания для обеспечения высокоэффективного решения задач в некоторой узкой предметной области. Традиционно экспертные системы применялись в других областях научного знания – здравоохранении, армии, сельском хозяйстве. Однако в современных реалиях практики управления они находят себе место, что обусловлено исследовательским интересом к данного рода проблематике. В качестве примера реализации можно вспомнить о программе СППУР (Система Принятия Управленческих Решений), которая, моделируя знания субъекта и объекта управления, дает возможность получать информацию, важную для процесса практической управленческой деятельности. При этом можно отметить, что возможности системы СППУР не исчерпываются только лишь одноразовым воспроизводством организационных отношений. На основе формирования базы знаний существует возможность стратегического кадрового планирования, создания высокоэффективных команд внутри организации, разработки курсов консультационного профиля в рамках деятельности по развитию человеческих ресурсов организации.

Таким образом, социологическое исследование лидерства в организации, его эмпирическое наполнение позволяют руководителю получить дополнительный ресурс в практике своей работы, а внимание к новым способам осуществления эффективного управления (на основе информационных технологий) дает возможность моделировать уникальную организационную культуру.

Библиография/References

Кричевский Р. Л. Социальная психология малой группы. – М.: Аспект-Пресс, 2001. – С. 236

Hogan R., Curphy G., Hogan J. What we know about leadership // Amer. Psychol. (1994) – V.49. – P. 493

Горб В. Методология разработки должностных регламентов государственных гражданских служащих// Государственная служба. – М.: Типография «Новости, 2007. – 4 (47). – С. 48

Жуковская В., Мучник И. Факторный анализ в социально-экономических исследованиях. – М.: Просвет, 1976. – С. 68

Thurstone L., (1929) Chave E. The measurement of attitude. – Chicago, p. 118

Елисеева И., Рукавишников В. Логика прикладного статистического анализа. – М.: Наука, 1982. – 182 с.

Krichevskij, R. L. (2001) Social'naja psihologija maloj gruppy. – M.: Aspekt-Press, 236 p.

Hogan, R., Curphy, G., Hogan, J. (1994) What we know about leadership // Amer. Psychol. V.49. 493 p.

Gorb, V. (2007)Metodologija razrabotki dolzhnostnyh reglamentov gosudarstvennyh grazhdanskih sluzhashhih// Gosudarstvennaja sluzhba. – M.: Tipografija «Novosti,. – 4 (47). – p. 43–56

Zhukovskaja, V., Muchnik, I. (1976) Faktornyj analiz v social'no-jekonomicheskih issledovanijah. – M.: Prosvet,. – p. 68 (In Russ.)

Thurstone, L., (1929) Chave E. The measurement of attitude. Chicago Eliseeva, I., Rukavishnikov, V. (1982)Logika prikladnogo statisticheskogo analiza. – M.: Nauka,– 182 p. (In Russ.)