

Студент 1 курса
факультета международных экономических отношений ХНЭУ

ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ КАК ДВА НЕРАЗРЫВНЫХ ПОНЯТИЯ НА ПУТИ К УСПЕХУ

Аннотация. Рассмотрена проблема подготовки специалистов, которые могли бы сочетать как профессиональные, так и лидерские качества. Исследованы вопросы лидерства и менеджмента. Проведена диагностика лидерских способностей среди студентов направления подготовки "Менеджмент внешнеэкономической деятельности". Рассмотрены процедуры развития лидерских способностей.

Анотація. Розглянуто проблему підготовки спеціалістів, які поєднують професійні та лідерські якості. Досліджено питання лідерства та менеджменту. Проведено діагностику лідерських здібностей серед студентів напряму підготовки "Менеджмент зовнішньоекономічної діяльності". Розглянуто процедури розвитку лідерських якостей.

Annotation. The problem of training the specialists having both professional and leadership skills has been discussed. This paper studies the issues of leadership and management. The selected student group of International Management has been tested using "Leadership skills diagnostics". The procedures of leadership development have been examined.

Ключевые слова: лидерство, лидер, менеджмент, менеджер, успех, диагностика лидерских способностей.

Успех – это то, к чему стремится каждый человек, однако достигают его лишь единицы. В чем же причина? Большинство ученых склонны считать, что в большей мере, успех зависит от личностных качеств человека, в особенности вести за собой людей, то есть способность быть лидером. В наше время стоит острая проблема подготовки специалистов, которые могли бы сочетать как профессиональные, так и лидерские качества.

Основа первых теорий о лидере – это рассмотрение личностных его черт, то есть лидерство представлялось статичным феноменом, зависящим от множества постоянных переменных, обусловленных его личностью [1].

За 20 последних лет, в рассмотрении вопросов, связанных с лидерством проделана огромная работа, которая выражена в различных теориях. Следует рассмотреть некоторые из них. "Теория внутреннего стимулирования лидерства", над которой трудился К. Кэшман, направлена на постижение самопознания и самосовершенствования с целью максимально возможного нивелирования негативных аспектов одиночества лидера. Так, К. Кэшман, который многие годы занимался психологической консультацией, в своей книге "Leadership from the Inside Out" ("Лидерство изнутри") описал, как менеджеру можно развить лидерские качества. Интересную теорию выдвинули Д. Гоулман и Р. Бояцис, согласно которой подчиненные находятся в сильной зависимости от эмоционального состояния руководителя. Теория получила название "Концепция первичного лидерства". В своей теории "Двигателя лидерства" Н. Тичи разделил всех лидеров на две группы: первые – это те, кто смогли вывести свою компанию на вершину успеха, но не сумели на ней удержаться, вторые – кто не только достиг успеха, но и долго его удерживал (победители). Опираясь на изучение 14 организаций, соответствовавших критерию долгосрочной успешности, Тичи отметил, что главный смысл состоял в том, что для обеспечения лидерства на всех уровнях, лидеры высшего уровня должны воспитывать лидеров на более низких уровнях управления [2].

Для рассмотрения более целостной картины, необходимо дать определения таким базисным понятиям, как лидерство, лидер, менеджмент и менеджер.

Лидерство – это процесс влияния на индивидуумов или групп лиц для достижения поставленных целей. Лидерство является важнейшим фактором в системе управления организационным управлением. Лидерство – это исторически сложившаяся социальная потребность людей в организации их совместной деятельности [3].

Лидер – это лицо, которое может оказывать реальное влияние на поведение работников, формальный руководитель не всегда является лидером, на выдвижение лидера оказывают влияние объективные и субъективные факторы [3].

Менеджмент – это система принятия и реализации решений, направленных на достижение оптимального, наилучшего из возможных, варианта использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов фирмы [4].

Менеджер – это руководитель или управляющий, занимающий постоянную должность и наделенный полномочиями в области принятия решения по конкретным видам деятельности фирмы, функционирующей в рыночных условиях [5].

Лидер и менеджер – понятия похожие, но между ними существует большая разница. Менеджер достигает своих целей, организуя процесс и подбирая кадры: создаются оргструктура и рабочие места для выполнения запланированной работы; подбираются квалифицированные исполнители; их вводят в курс дела и делегируют им ответственность за выполнение той или иной части плана; разрабатываются системы контроля за выполнением плана [6].

Лидеры действуют иначе, их цель – мотивировать и ориентировать людей. Лидер разъясняет свое видение людям, которые объединяются в сообщество, готовое принять замысел лидера и работать ради его реализации [6].

Как видно из анализа литературы, между понятиями лидер и менеджер есть существенные различия. Однако для "получения" хорошего руководителя, необходим симбиоз этих двух понятий.

Была проведена диагностика лидерских способностей в отдельно взятой группе. Для этого выбран тест "Диагностика лидерских способностей" (Е. Жариков, Е. Крушельницкий). Диагностика предназначена для того, чтобы оценить лидерские способности членов группы. В ходе диагностики лидерских способностей, было опрошено 20 человек, из них 9 парней и 11 девушек возрастом от 17 до 19 лет. Все они студенты факультета международных экономических отношений, направления "Менеджмент внешнеэкономической деятельности".

Полученные результаты позволяют проанализировать степень выраженности лидерских способностей, для наглядности результаты представлены на рисунке.

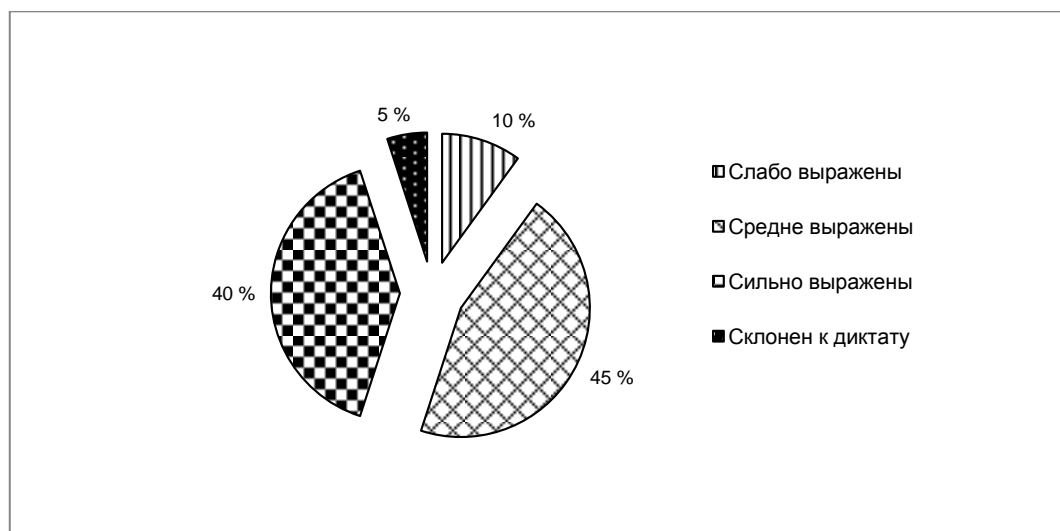


Рис. Степень выраженности лидерских способностей

Результаты показали, что в группе: у 45 % – лидерские качества выражены средне, 40 % – лидерские качества выражены сильно, у 10 % качества лидера выражены слабо и 5 % – склонны к диктату.

У каждого члена группы есть высокая вероятность занять лидирующие позиции и усовершенствовать свои лидерские качества, побуждая других следовать своему примеру, чтобы не отстать. Однако следует отметить, что большое количество лидеров благополучно влияют на успешное разрешение дел. Что касается тех 10 % группы, у кого слабо выражены лидерские качества, то это может пагубно повлиять на дальнейшую карьеру и путь к успеху. Необходимо подумать над своими индивидуальными качествами, определить пути развития лидерских способностей и использовать соответствующие упражнения и тренинги. Даже если не стремиться стать руководителем, систематическая работа по развитию лидерских способностей будет необходимой, чтобы повысить влияние на окружающих. Руководитель, который не может никого сплотить, не сможет правильно организовать трудовой процесс.

Результаты диагностики показали, что половина группы имеет среднюю и низкую степень выраженности лидерских способностей, которые необходимо повышать и развивать.

В заключение стоит отметить – чтобы воспитать лидера, необходимо с самого рождения человека прививать необходимые качества, особенно в переломные моменты в жизни, такие, как поступление в школу или вуз. Современная среда предъявляет новые требования к личности менеджеров, предполагает развитие у них в стенах вуза лидерских качеств и вызывает необходимость совершенствования самого процесса их активного обучения. Обучение лидерству становится необходимым для понимания студентами того, к чему они должны стремиться в процессе работы по

выбранной специальности. Подобная стратегия развития способствует формированию далее и в деятельности такой корпоративной культуры, в которой принято ценить сильное лидерство и стремиться его стимулировать [8]. От этого зависит и будущий успех в той или иной отрасли.

Для развития лидерства используется ряд процедур:

- ✓ выработка личной мотивированности;
- ✓ развитие индивидуальных интеллектуальных и нравственных лидерских качеств;
- ✓ обеспечение социальной компетентности лидера;
- ✓ приобретение умения и навыков быстро и правильно оценивать ситуацию.

Всего можно достичь путем разнообразных упражнений и тренингов.

Научн. рук. Стативка О. Н.

Литература: 1. Обзор зарубежных и отечественных исследований лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=1646. 2. Двигатель лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://stud.ibi.spb.ru/156/evseana/html_files/th_dvig_lid_TiCHY.html. 3. Лидерство. Менеджер и лидер. Теория лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://studentbank.ru/view.php?id=17355>. 4. Менеджмент [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.bc.kiev.ua/british/library/enterprise/management/>. 5. Функции менеджера. Их характеристика [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://inform.od.ua/articles/examen/meneger_functions.htm. 6. Лидерство и менеджмент: разумное равновесие [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://delo.ua/education/liderstvo-i-menedzhment-ravnov-129086/?supdated=1366473116>. 7. Методика "Лидер" [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://testoteka.narod.ru/mlo/1/06.html>. 8. Воспитание лидеров в западных компаниях [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/lib/lider4.htm>.