

# ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ МОДЕЛИ ЛИДЕРСТВА

Шаропова З.Ф.

*Шаропова Зубайда Фозиловна – доцент,  
кафедра физической культуры и спорта,  
Ташкентский государственный аграрный университет,  
г. Ташкент, Республика Узбекистан*

**Аннотация:** *недостаточное исследование во многих областях лидерства составляет актуальность статьи, которая позволяет познакомиться с различными подходами в построении теорий происхождения лидерства и рассмотреть его современные модели, а также изучение лидерства в профессиональной деятельности.*

**Ключевые слова:** *лидерство, проблема, концепция, современные модели.*

Проблема лидерства изучается многими учеными в разных дисциплинах; интерес исследователей закономерен – в человеческом обществе существуют различные группы, непременным атрибутом которых, на определенном этапе развития является выдвижение лидера. Важность изучения лидерства обусловлена и силой его влияния на развитие группы. Формирование активной жизненной позиции личности предполагает ее оптимальную включенность в коллектив и исполнение лидерских функций.

Актуальность изучения лидерства обуславливается современными подходами к лидерству, тем, что необходимо учитывать психологические и личностные особенности лидера, а так же характер взаимоотношений, который во многом определяется, как способность лидера принимать во внимание отношение к нему от подчиненного коллектива. Для этого необходимо сформировать у лидера рефлексивное отображение восприятия подчиненными его основных качеств, без чего межличностное и деловое общение будет неэффективным, и в то же время управленческие решения будут страдать определенной односторонностью.

Важность постановки проблематики лидерства обусловлена факторами:

- недостаточное наличие исследований во многих областях лидерства;
- крайне низким уровнем профессионализма современных руководителей, что влечет за собой малоэффективность деятельности организации.

Каждому руководителю необходимо уметь определять средства, за счет которых он будет достигать цели и методы контроля при достижениях целей, а так же уметь ставить задачи. От того, насколько эффективно руководитель умеет управлять мнением коллектива, зависит его успешное руководство.

Концепция атрибутивного лидерства опирается на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего. Атрибутивный подход к лидерству исходит из того, что выводы лидера в равной мере, как и поведение последователей, обусловлено реакцией лидера на поведение последних. Наблюдая за работой подчиненных, лидер получает информацию о том, как она выполняется. В зависимости от этого он делает свои выводы о поведении каждого из работников и выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на поведение подчиненного. Рассматриваемый подход предполагает, что знание причин, создавших ситуацию, усиливает лидерское понимание и способность предсказать реакцию людей на ситуацию. При этом учитывается то, что в большинстве случаев лидер не имеет возможности непосредственно наблюдать за работой подчиненного. Он ведет поиск информационных подсказок, помогающих ему ответить на вопрос, почему-то или иное происходит. Найденное таким образом объяснение причин направляет его лидерское поведение [1]. В модели атрибутивного лидерства имеются две важные связки. Первая связка отражает стремление лидера определить причины плохой работы. Этот поиск регулируется тремя типами информации о поведении подчиненного: отличительные особенности, последовательность и степень уникальности. Вторая связка отражает ответное лидерское поведение, являющееся следствием того, что, по мнению лидера, является причиной плохой работы. Взаимосвязь между установленными лидером причинами результатов работы и его последующим поведением определяется тем, кто, по мнению лидера должен нести ответственность за происшедшее. Если лидер считает, что причины носят внутренний характер, то ответственность, по его мнению, должен нести подчиненный, и к нему принимаются соответствующие меры.

Исследования показали, что в рамках данной модели, скорее всего, происходит не воздействие лидера на поведение подчиненного, а взаимодействие между лидером и подчиненным, то есть подчиненный своей реакцией на меры руководителя оказывает влияние на последующее поведение последнего.

Концепция харизматического лидерства. Харизма является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что обеспечивает обладателю харизмы власть над последователями. Лидеры этого типа испытывают высокую потребность во власти, имеют сильную потребность в деятельности и убеждены в моральной правоте того, во что они верят. Потребность во власти мотивирует их в стремлении стать лидерами. Их вера в свою правоту деятельным передает людям чувство того, что он способен быть лидером. Эти качества развивают такие черты харизматического поведения, как моделирование роли, создание образа, упрощение целей «фокуса

простые и драматического характера цели», упор на большие ожидания, проявление доверительности у последователей импульса к действиям [2].

Исследования свидетельствуют, что у харизмы есть негативная сторона, связанная с узурпацией личной власти или полным фокусом лидера на самого себя, и позитивная - связанная с упором на разделяемую власть и тенденцией к делегированию части ее последователям. Модели харизматического лидерства различаются количеством стадий развития самой харизмы и отношений с последователями. Считается, что вначале необходимо развить чувствительность к обнаружению проблемы, на которую можно было бы обрушиться с критикой. Затем необходимо развить в себе видение идеализированных путей решения этой проблемы. В видение должно быть включено что-то новое, ранее ни кем не предлагавшееся и относительно которого кажется, что оно может немедленно продвинуть решение проблемы. Следующий шаг связан со способностью лидера передать значение своего видения посредством межличностной коммуникации («публикации, речь, жесты, позы и т.п.» последователям таким образом, чтобы это произвело на них сильное впечатление и стимулировало к действиям. Далее лидеру для сплочения последователей вокруг себя важно развить отношения доверия с ними, проявляя такие качества, как знание дела, умение добиваться успеха, принятия на себя риска и совершение неординарных действий или поступков. На заключительном этапе лидер обязан продемонстрировать способность к реализации своего видения через делегирование полномочий последователям (ставя последователям напряженные и значимые задачи, привлекая их к участию в управлении, вознаграждая их за результаты соответствующим образом).

Изучение проблем лидерства является особо важной потому, что узбекские компании, в последнее время, часто сталкиваются с иностранными конкурентами, как на узбекском, так и на зарубежных рынках. А как известно, у иностранных компаний есть главное преимущество – отличные навыки и знания в области функционального менеджмента, и то, что за плечами у них еще и многолетний опыт развития лидерского потенциала. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что узбекским организациям, которые желают сохранить и укрепить свою конкурентоспособность на рынке, нужно начинать развивать лидерство.

Концепция преобразующего лидерства. Понятие преобразующего или реформаторского лидерства имеет много общего с харизматическим лидерством. Лидер-реформатор мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставление им возможности совместить свои личные интересы с общей целью, создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития. Модель преобразующего или реформаторского лидерства предполагает наличие у лидера и последователей определенного поведения, пригодного для творческого решения проблемы в кризисной ситуации. Модель имеет ряд отличительных моментов. Во-первых, признается необходимым для лидера влиять на последователей через привлечение их к участию в управлении, быть самому частью группы/организации, а не «стоять над ней», с энтузиазмом поддерживать совместные усилия. От последователей требуется не слепое следование за лидером, а критическая оценка предоставляемых возможностей и осознанный подход к своим действиям, уменьшение влияние эмоций и увеличение значимости рациональности в поведении. Во-вторых, поскольку атмосфера доверия развивает сильную взаимозависимость между лидером и последователями, то возникает опасность того, что руководитель окружит себя соглашателями, либо же наоборот, руководитель пойдет на поводу у подчиненных. Эти два традиционных подхода не пригодны для лидера-преобразователя [3].

Можно сделать вывод, что проблемы руководства и лидерства в современной организации на данный момент стоят довольно остро, и поэтому следует уделять большое внимание изучению аспектов руководства и лидерства.

#### ***Список литературы***

1. *Платонов Ю.П.* «Путь к лидерству». СПб.: Речь, 2006.
2. *Маурик Джон Ван* «Эффективный стратег. Менеджмент для лидера». ИНФРА-М, 2002.
3. *Платонов Ю.П.* «Социальная психология поведения». СПб.: Питер, 2006.