

Личность лидера и ее значимые особенности для процесса управления



Бажданова Ю.В.
Старший преподаватель, Российский
экономический университет имени Г.В.
Плеханова, г. Москва

e-mail: asa2006@yandex.ru

Аннотация

В статье рассматривается личность лидера, его особенности, их восприятие и применение. Анализируются актуальные достижения ученых в данной области разных лет. Приводятся результаты проведенного исследования в области восприятия личностных качеств и принципов лидера с точки зрения значимости и эффективности их применения.

Ключевые слова

• лидер • структура личности • качества • особенности • управление •

Изучение личности успешных и выдающихся людей и определения причин их успешности является не новой и в то же время актуальной темой. Изучают явных лидеров прошлого и настоящего. Анализируя личность лидера прошлых эпох, ищут ответ на вопрос: смог бы этот человек стать столь же успешным в настоящее время? Феномен лидера исследуются с разных сторон, на разных этапах его становления и с разных точек зрения. Мы рассмотрим актуальные исследования в этой области на данный момент, а также предложим свой взгляд на личность лидера и его особенности, значимые для процесса управления.

Личность лидера в любой сфере жизнедеятельности вызывает интерес окружающих – ими интересуются, изучают с точки зрения обыденной и научной жизни. Интерес вызывает как внутриличностные, так внешние особенности данного человека – как и что говорит, делает, ведет себя, анализируются поступки. Возникает много вопросов и направлений изучения.

Личность любого человека, как и лидера имеет свою структуру. В психологическую структуру личности входят: направленность, способности, темперамент, характер, особенности самосознания [3]. Очень часто при равных выдающихся способностях один человек становится лидером, а другой нет. Можем предположить, что в определенных ситуациях более значимой будет направленность личности, так как она проявляется в разных сферах жизнедеятельности – в бытовой, профессиональной и психологической. Например, у одного в бытовой сфере будут более высокие материальные устремления, что редко можно достичь будучи рядовым сотрудником. Или кого-то будет двигать профессиональная сфера – желание достичь значимых высот в профессиональной деятельности.

При самовывдвижении и при подборе лидера-менеджера рассматриваются его личностные особенности. Но возникает ряд вопросов. Какова степень важности личностных качеств человека? Насколько важен их набор? Или все же важно применение их в определенной ситуации? Почему из претендентов с одинаковым набором личностных характеристик выбирают кого-то одного? Как правило, решением является отделение претендента от остальных, анализируя его в комплексе – личностные особенности, поведение, ситуация. Но человек является лидером не всегда и не для всех, на смену одним лидерам приходят следующие.

Изучение лидерства происходит в разных направлениях. Его можно проследить, например, в исследовании доминирования и вожачества. Здесь рассматривается и сам процесс доминирования, и функции вожака, и его возраст, качества, привилегии и так далее. Во второй половине XX века в зарубежной психологии выделилось три направления изучения лидерства: ситуационный, личностный, интеракционистский. В отечественной психологии в последние десятилетия лидерство изучается в следующих направлениях: политическая психология, социальная психология управления, психология менеджмента, спортивное лидерство, половой диморфизм, возрастной аспект лидерства, культурный аспект лидерства и т.д.

Лидерство также имеет свои исследования в области имплицитных теорий. Имплицитная теория личности – представления о структуре и механизмах функционирования личности, своей или другого человека, которые были сформированы не в научном исследовании, а в повседневной жизни, авторы – Дж. Брунер и Р. Тагиури (1954 г.). Предметом имплицитной теории может выступать не только личность, но и другие индивидуальные процессы (память, интеллект и пр.). Основана на интуиции (на общем ощущении или представлении), не имеет строгой понятийной формализации. Вместе с тем, в экспериментах показано, что в среднем имплицитная теория бывает достаточно адекватной, соответствующей тем свойствам человека, которые фиксируются в научном исследовании [4].

Имплицитная теория личности («наивная концепция личности», «теория личности здравого смысла»):

1. в широком смысле слова – совокупность неявных представлений человека или группы людей о структуре и механизмах функционирования личностных образований;
2. в узком смысле слова – неявные представления о связях между личностными чертами [6].

Имплицитная теория лидерства – теория, согласно которой каждый человек имеет свой собственный эталон лидерского поведения, и, руководствуясь этими эталонами, мы определяем, кому быть лидером, и оцениваем действия лидера [7].

Личностный подход (или «теория черт») за время существования показал, что нет универсального набора черт для того чтобы личность точно стала лидером. Теория черт была особенно популярна в 20-

30 гг. прошлого столетия, но исследования продолжались и во второй половине XX века. Например, Стогдилл Р.М. в 1974 г представил новые результаты работы в этом направлении. Им были представлены разные группы качеств и некоторые важные выводы, например, что существуют не отдельные личностные качества, а их кластеры, что в зависимости от ситуации может быть разный набор качеств для успешного лидера. По итогам исследования Стогдилла также были названы некоторые качества: энергетический потенциал, бдительность, самобытность, личностная интегративность, уверенность в себе, интеллект, речевые способности, рост, вес, возраст и так далее [2].

Универсального набора качеств нет и сейчас. Так М. Бауэр приводит свой список качеств и черт лидера, которые необходимы личности, чтобы стать генеральным директором: способность вызывать доверие, справедливость, скромность, умение слушать, восприимчивость к новому, способность чувствовать людей, умение чувствовать ситуации, инициативность, здравый смысл, широта взглядов и так далее [1]. По результатам исследований нам предлагают разные варианты списка значимых качеств лидера. В них есть часть качеств, которые повторяются, а есть те, которые упоминаются достаточно редко.

Личностный подход и сейчас оказывает серьезное влияние на исследования в этой области. И ученые и обычные люди описывая образ лидера интуитивно приписывают человеку некоторый набор качеств, который позволяет ему быть таковым.

Э. Коно говорит о лидере и его особенностях следующее: «Лидер – это роль. Несомненно, есть определенные знания, которые следует оттачивать для достижения лидерских позиций. Но все же нет нужды во всем превосходить своих подчиненных... Да, способности, свойственные лидеру, не являются чем-то особенным. Чем являются эти способности, если «ничего особенного собой не представляют», и как их в себе развить? С помощью обучения и последующей практики можно овладеть необходимыми знаниями, техниками и поведением, присущим лидеру. То есть существуют определенные «методы» развития лидерства» [5]. Автор предлагает восемь методов, благодаря которым каждый человек может научиться быть лидером, правда для того, чтобы они работали, надо научиться правильно их применять.

Исследования в этой области за многие годы натолкнули нас на мысль посмотреть на то, какое восприятие личностных качеств лидера актуально сейчас, и каким качествам сегодня придается большая значимость.

Для проведения исследования нами был разработан опросник, в котором были представлены 25 качеств. Качества подбирались с точки зрения эффективного лидера – менеджера. Респондентам предлагалось сперва поработать с этими качествами у реального лидера, то есть за пример взять любого реального человека, который сейчас является лидером. Далее респондент работал с этими же качествами, но теперь составлял образ идеального лидера. Все качества надо было оценивать по пятибалльной шкале. Опросник прошел проверку на валидность и надежность. Выборка составила 293 человека. Все респонденты были студентами, разных курсов и разных специальностей.

Студенческая среда для выборки была взята не случайно. Студенты – это будущие специалисты в разных областях, менеджеры, топ-менеджеры и так далее. Интересно проанализировать то, как они воспринимают действующих лидеров, и то, как они видят будущее и представляют лидера.

После обработки данных мы проанализируем средние значения по качествам в двух образах. На рисунке 1 представлен образ реального лидера.

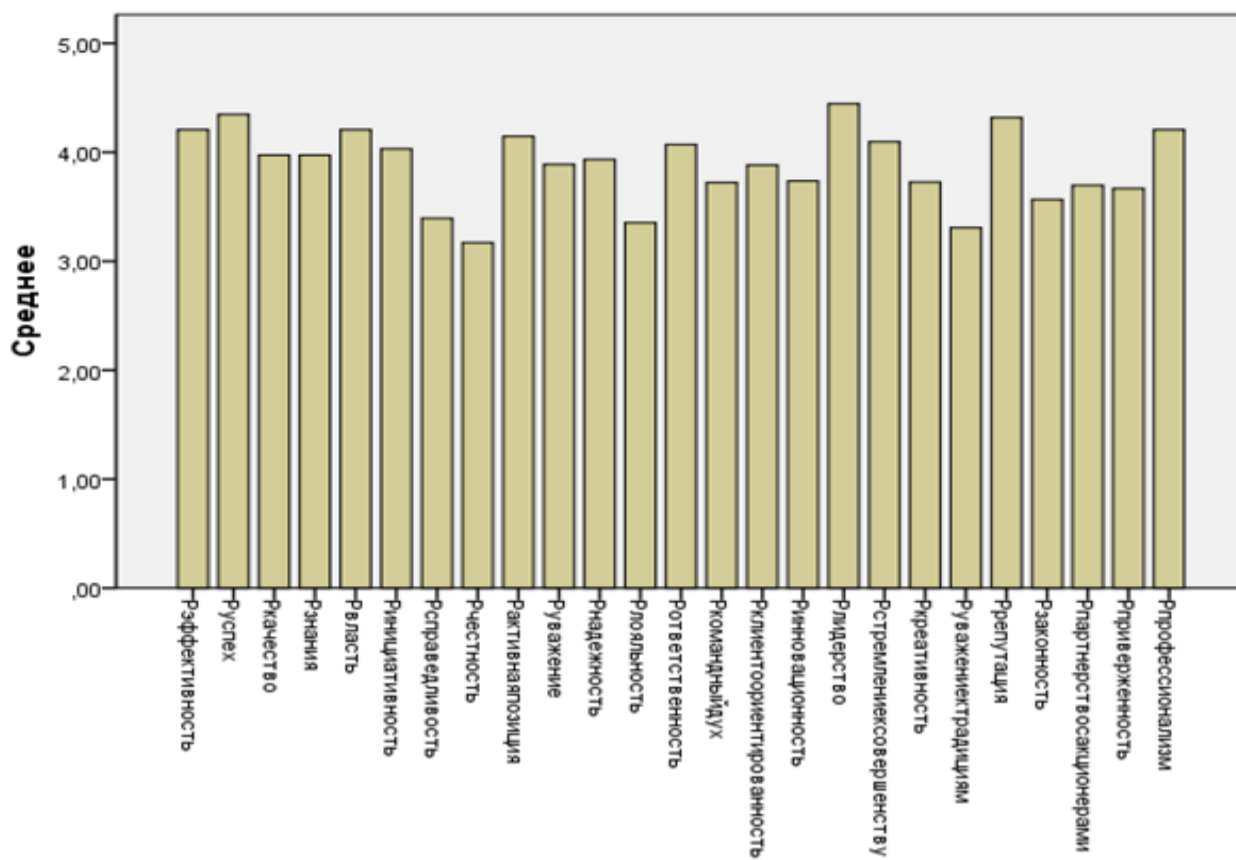


Рисунок 1 – Средние значения по качествам в образе реального лидера

Для большей наглядности на рисунке 1 перед качествами прописана буква «Р», то есть качества в образе реального лидера. Максимальные значения средних получились у следующих качеств: лидерство, успех, репутация, профессионализм, власть, эффективность, активная позиция. Минимальные значения средних получились у следующих качеств: партнерство с акционерами, приверженность, законность, справедливость, лояльность, уважение к традициям, честность. В образе реального лидера минимальные значения средних получились у качеств, которыми можно описать морально-нравственную сторону личности. Качества с максимальными значениями характеризуют лидера с точки зрения успешного менеджмента. Так представляется лидер глазами современной молодежи.

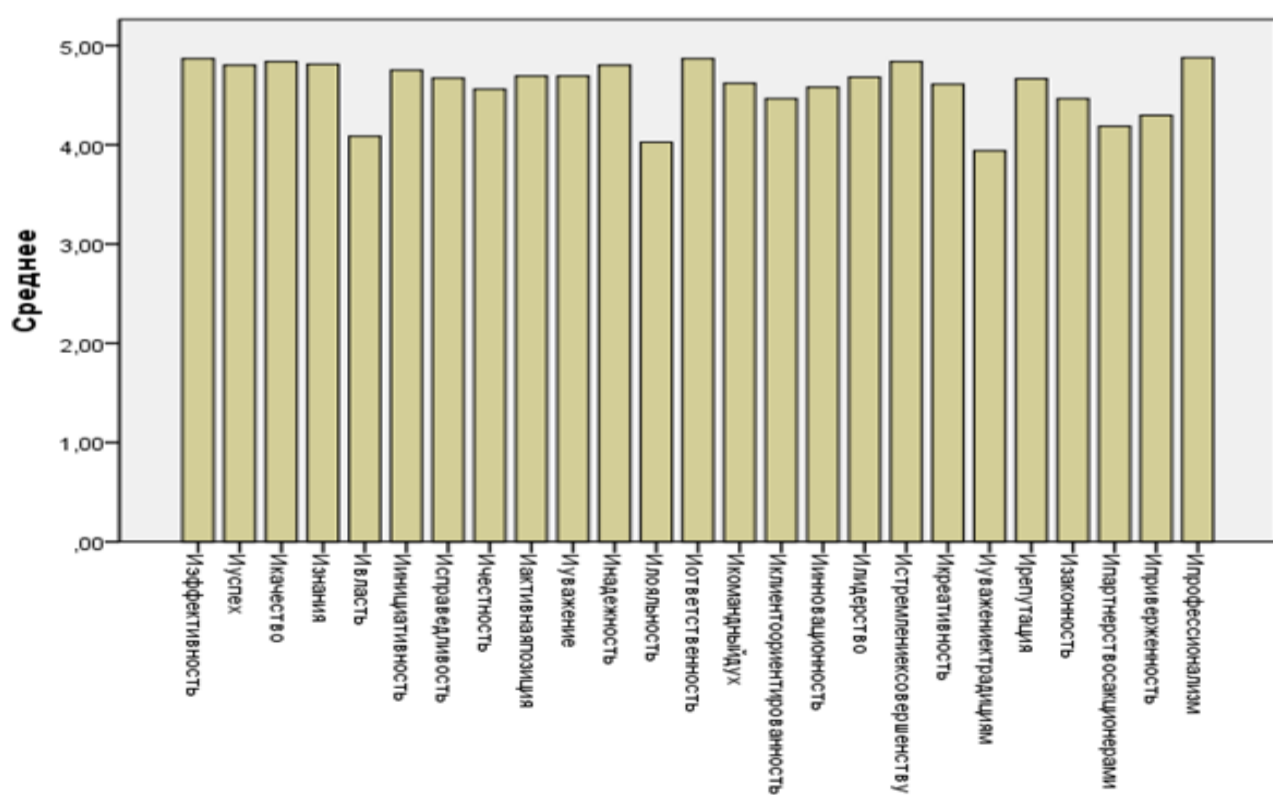


Рисунок 2 – Средние значения по качествам в образе идеального лидера

На рисунке 2 перед качествами прописана буква «И». Проанализируем полученные результаты. Максимальные значения средних получились у следующих качеств: профессионализм, ответственность, эффективность, качество, стремление к совершенству, знания, надежность, успех. Обратим внимание, что

ни у одного качества нет среднего значения «5», то есть ни одно качество не является для всех респондентов обязательным для образа идеального лидера. Минимальные значения средних получились у следующих качеств: клиентоориентированность, законность, приверженность, партнёрство с акционерами, власть, лояльность, уважение к традициям. Обратим внимание, что в список с минимальными значениями средних попали в двух образах лидера следующие качества: партнерство с акционерами, приверженность, законность, уважение к традициям, лояльность. Это означает, что этих качеств они практически не видят у реальных лидеров, но и для будущего идеального лидера они тоже не очень важны.

Далее был проведен корреляционный анализ качеств в образах лидера (табл. 1).

Таблица 1 – Корреляция парных выборок

№ п\п	Качества	Корреляция
1	Р эффективность & И эффективность	,092
2	Р успех & И успех	,101
3	Р качество & И качество	,174
4	Р знания & И знания	,300
5	Р власть & И власть	,237
6	Р инициативность & И инициативность	,190
7	Р справедливость & И справедливость	,153
8	Р честность & И честность	,055
9	Р активная позиция & И активная позиция	,359
10	Р уважение & И уважение	,175
11	Р надежность & И надежность	,038
12	Р лояльность & И лояльность	,248
13	Р ответственность & И ответственность	-,015
14	Р командный дух & И командный дух	,318
15	Р клиентоориентированность & И клиентоориентированность	,219
16	Р инновационность & И инновационность	,320
17	Р лидерство & И лидерство	,176
18	Р стремление к совершенству & И стремление к совершенству	,267
19	Р креативность & И креативность	,268
20	Р уважение к традициям & И уважение к традициям	,454
21	Р репутация & И репутация	,269
22	Р законность & И законность	,415
23	Р партнерство с акционерами & И партнерство с акционерами	,302
24	Р приверженность & И приверженность	,334
25	Р профессионализм & И профессионализм	,000

По результатам анализа взаимосвязь была обнаружена у следующих качеств в образах лидеров: знания, активная позиция, командный дух, инновационность, уважение к традициям, законность, партнерство с акционерами, приверженность. Высокий уровень корреляции (0,5) наблюдается у уважения к традициям. Данное выражение объясняется наличием у этого качества в разных образах минимальных значений средних. Также вы это можете наблюдать и графически – столбцы видимо ниже, чем у большинства качеств. Наличие низкого показателя корреляции просматривается у таких качеств, как знания, активная позиция, командный дух и инновационность. Эти качества не попали в градации с максимальными и минимальными значениями, но они показывают те особенности лидера, по которым нет единого мнения об однозначной значимости во взглядах в обоих образах лидера.

Таким образом, личность лидера воспринимается неодинаково разными людьми, что вполне логично. Также очень важно отметить, что каждый человек с течением времени может изменить свой взгляд на успешность другого, на критерии его оценки.

Список использованной литературы:

1. Бауэр М. Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией. Пер. с англ. – 5-е изд. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 198 с.
2. Бендас Т.В. Психология лидерства: учебник и практикум для академического бакалавриата – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 450 с.
3. Ефимова Н.С. Социальная психология: учеб. пособие. – М.: ИД «Форум»: ИНФРА-М, 2018. – 192 с.
4. Кондаков И.М. Психология. Иллюстрированный словарь. – СПб: Прайм-Еврознак, 2007. – 783 с.
5. Коно Э. 1% лидеров обладает качествами, которых нет у 99% людей. Пер. с японского С.Ф. Курниковой. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 108 с.
6. Краткий психологический словарь / Ред. А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский; ред.-сост. Л.А. Карпенко. – Издание 2-е, расширенное, исправленное и дополненное. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1998. – 512 с.
7. Ойстер К. Социальная психология групп. – СПб : Прайм-Еврознак, 2004. – 224 с.

The leader's personality and its significant features for the management process

Bazhdanova Y.V.

Senior lecturer, Dept. of Psychology, Plekhanov Russian University of Economics,
Moscow

E-mail: asa2006@yandex.ru

Abstract

The article deals with the personality of the leader, his features, their perception and application. Current achievements of scientists in this field in different years are analyzed. The results of the research in the field of perception of personal qualities and principles of a leader in terms of their significance and effectiveness are presented.

Key words

• leader • personality structure • qualities • features • management •

References

1. Bauer M. Course on leadership: an Alternative to the hierarchical system of company management. TRANS. from English-5th ed. – Moscow: Alpina publisher, 2018. – 198 p.
2. Bendas T.V. Psychology of leadership: textbook and practice for academic undergraduate-2nd ed., ISPR. Moscow: yurayt Publishing house, 2017. – 450 p.
3. Efimova N.S. Social psychology: textbook. Manual. – M.: ID «forum»: INFRA-M, 2018. – 192 p.
4. Kondakov I.M. Psychology. Illustrated dictionary. – Saint Petersburg: Prime-euroznak, 2007. – 783 p.
5. Kono E. 1% of leaders has qualities that 99% of people do not have. Translated from the Japanese by S. F. Kournikova. – Moscow: Alpina publisher, 2018. – 108 p.
6. Brief psychological dictionary / Ed. A.V. Petrovsky, M. G. Yaroshevsky; ed. - comp. L. A. Karpenko. - 2nd edition, expanded, corrected and supplemented. – Rostov-on-don: Phoenix, 1998. – 512 p.
7. Oyster C. the Social psychology of groups. – St. Petersburg: Praym, 2004. – 224 p.

