Татьяна КАРЦЕВА

Лидерская роль руководителя в сфере государственного управления

В оптимизации государственного управления важную роль играют руководители различных рангов и уровней управления. Помимо функций, предписанных руководителю должностными инструкциями, различными нормативно-правовыми актами, руководитель исполняет роль лидера, который мотивирует и развивает персонал, способен вдохновить людей на упорный и плодотворный труд, творческие идеи и новые решения старых проблем. Руководитель формирует основные организационные ценности, корпоративную культуру, является наставником и воспитателем для своих подчиненных.

Как показывают социологические исследования, 27 % сотрудников органов государственной и муниципальной службы не удовлетворены своей работой по причине неблагоприятного морально-психологического климата в коллективе. Данный показатель выше на 7 % аналогичного показателя у сотрудников частных организаций и на 11 % выше такого же показателя у сотрудников организаций со смешанной формой собственности. По данным этих же исследований, главным фактором, сдерживающим формирование высокой организационной культуры, является невнимание руководства к этому вопросу. Так считают 38,1 % работающих на государственной и муниципальной службах. Одним из наименее развитых навыков, присущих работникам руководящего состава данной сферы управления, по мнению респондентов, является навык работы в команде (25,1 %). Умения, связанные с реализацией формальных функций руководителя, ориентированные на выполнение задачи, напротив, развиты лучше всего: постановка конкретных целей перед коллективом и достижение их реализации (42,3 %), контроль хода выполнения решений и задач (42,3 %), принятие и реализация текущих управленческих решений (37,2%) [Турчинов, Магомедов, Кононенко, 2009. С. 41–51].

Несмотря на важность лидерской роли руководителя, ей зачастую пренебрегают как в практике государственного управления, так и в исследованиях руководства, сводя её к роли мотиватора группы. Лидерство и руководство принято, скорее, не объединять, а искать различия между ними. При изучении данных явлений подчеркивается, что руководство представляет собой социальный феномен, регламентировано функционирующий в системе формальных (официальных, служебных) отношений людей с целью управления ими для решения организационных задач. Лидерство же, как психологический феномен, призвано регулировать неофициальные отношения между людьми. Основу руководства составляют полномочия власти, основа лидерства заключается в межличностных контактах [Кричевский, 2007. С. 25–26].

Американские исследователи М. Мескон, М. Альберт и Ф. Хедоури подчеркивают объединение формального и неформального в феномене руководства, определяя главу организации как человека, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными. Под лидерством авторы понимают способность влиять на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации [Мескон, Альберт, Хедоури, 2009. С. 514].

Задача руководителя заключается в том, чтобы организовать группу людей для достижения общегрупповых и организационных целей. В этом процессе он использует как формальные методы влияния (материальные стимулы, продвижение по службе, различные формы административных наказаний и т. д.), так и неформальные методы (различные формы нематериальной мотивации, формирование сплоченной команды и т. д.). Использование неформальных методов влияния реализуется в лидерской роли руководителя, которая заключается в его умении мобилизовать, направлять и развивать подчиненных для достижения поставленных целей.

Татьяна Карцева, советник отдела по взаимодействию с региональными общественными палатами, общественными наблюдательными комиссиями и некоммерческими организациями федерального казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Российской Федерации» (111123, Москва, ул. 2-я Владимирская, д.5, кв.161). E-mail: t.kartseva@mail.ru

Аннотация: В статье анализируются лидерские функции руководителя в сфере государственного управления, которые заключаются в использовании социально-психологических методов влияния на коллектив. Несмотря на важность лидерской роли руководителя, ей зачастую пренебрегают как в практике государственного управления, так и в исследованиях руководства, сводя данную роль к роли мотиватора группы. Лидерство и руководство принято скорее не объединять, а искать различия между ними. При изучении данных явлений подчеркивается, что руководство представляет собой социальный феномен, регламентировано функционирующий в системе формальных (официальных, служебных) отношений людей с целью управления ими для решения организационных задач. Важность данных функций рассматривается на примере исследования методов управления выдающихся руководителей бизнеса, которые могут быть заимствованы для оптимизации государственного управления в России. Неэффективная реализация лидерской роли руководителем приводит к падению авторитета руководителя среди подчиненных, разрозненности их действий, снижению значимости коллективных целей и уменьшению стремления к их достижению, что сказывается на общей эффективности группы.

Ключевые слова: лидерская роль руководителя, государственное управление, неэффективная реализация лидерской роли, харизматическое руководство, трансформационное руководство.

Лидерство, таким образом, оказывается вплетенным в руководство, а руководство, в свою очередь, представляет собой взаимодействие социального и психологического, формального и неформального в организации.

Неэффективная реализация лидерской роли руководителем приводит к падению авторитета руководителя среди подчиненных, разрозненности их действий, снижению значимости коллективных целей и уменьшению стремления к их достижению, что сказывается на общей эффективности группы.

Другое крайнее проявление влияния руководителя на подчиненных заключается в максимальной реализации его лидерской роли. Здесь речь идет о харизматическом влиянии руководителя за счет особых личных и профессиональных качеств.

Готовность харизматических руководителей лидировать, то есть вести за собой подчиненных к достижению поставленных задач, подчеркивалась еще в ранних исследованиях харизматического руководства [Conger, Kanungo, 1988. С. 233]. Исследователи У. Гарднер и Б. Аволио рассматривают таких руководителей как людей, для которых образ лидера является центральной и важнейшей частью их идентичности [Avolio, Gardner, 2005. С. 315–338].

Данный факт был подтвержден на примере исследования биографий и автобиографий выдающихся руководителей-харизматиков. Их компании не только оставили своих конкурентов далеко позади, но сами они известны благодаря особым личностным качествам. Их отличает невероятная целеустремленность, упорство, трудолюбие, решительность, ответственность и зрелость. Им свойственна большая степень уверенности в себе, которая передается их подчиненным. Эмоциональное воодушевление подчиненных, вселение в них уверенности в своих силах ведет к росту сплоченности коллектива, к большему стремлению к достижению общей цели.

Имена десяти руководителей-харизматиков, чьи биографии были проанализированы, широко известны. Это Генри Форд, Эсти Лаудер, Стивен Джобс, Соичиро Хонда, Акио Морита, Билл Гейтс, Лиз Клайборон, Мэри Кей Эш, Томас Монаган, Лилиан Вернон. Анализ был осуществлен на основе следующих источников: Генри Форд «Моя жизнь, мои достижения»; Джей Эллиот, Уильям Саймон «Стив Джобс. Уроки лидерства»; Дез Деарлав «Бизнес путь: Билл Гейтс. 10 секретов самого богатого в мире бизнес-лидера»; Акио Морита «Sony. Сделано в Японии»; Tomas Monaghan, Robert Anderson «Pizza Tiger»; Мэри Кэй Эш «Mary Kay: путь к успеху»; Ландрам Джим «13 мужчин, которые изменили мир»; Ландрам Джим «13 женщин, которые изменили мир» и интернет-источников [Форд Г., 2010; Эллиот Дж., 2012; Деарлав Дез, 2003; Акио Морита, 2007; Tomas Monaghan, Robert Anderson, 1986; Мэри Кэй Эш, 2011; Ландрам Джин, 1997].

Лидерская роль таких руководителей наряду с предвидением, стратегическим планированием, является центральной функцией их управленческой деятельности.

Во-первых, выдающиеся бизнесмены сами являются примером целеустремленности и трудолюбия для своих подчиненных, тем самым формируя особую корпоративную культуру, в которой приветствуются соответствующие ценности.

Во-вторых, основная мотивация выдающихся руководителей – мотивация быть первым, быть лидером, которая является базой для их стремления занять не только официальное место лидера, но и стать неформальным лидером для своих подчиненных, получить их любовь, уважение и признание. Кроме того, одним из ведущих мотивов является мотив достижения успеха. Такие руководители получают удовольствие от преодоления трудностей, которые они встречают на пути к цели, от получения положительного результата. Невероятное стремление к цели вместе с уверенностью в успехе стимулирует подчиненных в их упорной работе, заряжает оптимизмом, вызывает желание быть похожим на лидера, следовать за ним.

Харизматическое руководство приводит не только к развитию позитивных чувств по отношению к руководителю со стороны его подчиненных, но и способствует росту самоуважения последних, усиливает их восприятие себя как высокоэффективных работников. Вектор мотивации подчиненных сдвигается с полюса собственных интересов к интересам коллективным, что естественным образом повышает эффективность их работы [Avolio, Gardner, 2005. С. 315–338].

Лидерская роль руководителя является «проводником» к трансформационному руководству, в процессе которого группа начинает воспринимать цели организации как свои собственные. Данный тип руководства реализуется с помощью четырех механизмов:

- харизма лидера (предвидение будущего и способность сообщать об этом);
- интеллектуальная стимуляция (поощрение стратегического мышления и рационального решения проблем);
- внимание к подчиненным (создание команды единомышленников);
- вдохновляющее стимулирование (внушение энтузиазма и оптимистического взгляда на будущее) [Бендас, 2000. С. 20].

Трансформационное руководство, предполагающее такое изменение организационной культуры, в результате которого подчиненные чувствуют свою причастность к происходящим изменениям, выработке общей стратегии действий, единение с организационными целями – это именно тот тип управления, который необходим государственным структурам. Опираясь на научные достижения, опыт бизнеса и государственного управления в других странах, а также на уже достигнутые успехи в данном направлении, российский руководитель сможет в полной мере реализовать свою лидерскую роль. Стиль руководства в сфере государственного управления требует большей «ориентации на человеческие отношения», озабоченности социальными процессами и взаимодействия-

ми внутри организации. Руководитель должен опираться не только на данные ему полномочия власти, действуя согласно административному регламенту. Лидерская роль руководителя предполагает необходимость быть специалистом в сфере неформальных отношений, обладать развитым социальным и эмоциональным интеллектом, владеть приемами мотивации и средствами построения сплоченной команды, стараться быть целеустремленным и высокоморальным лидером коллектива, на которого можно равняться и за которым можно следовать. Это позволит повысить значимость задач государственного и национального масштаба в глазах государственных служащих, их самоотдачу в стремлении к данным целям, укрепить нравственные и моральные устои государственной службы, и таким образом увеличить эффективность государственного управления.

Литература

Бендас Т. В. Гендерная психология лидерства. Оренбург, ИПК ОГУ, 2000.

Деарлав Дез. Бизнес путь: Билл Гейтс. 10 секретов успеха самого богатого в мире бизнес-лидера. М.: Издательский дом «Крылов», 2003.

Джин Л. 13 женщин, которые изменили мир. М.: Феникс, 1997.

Джин Л. 13 мужчин, которые изменили мир. М.: Феникс, 1997.

Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие. М.: Статут, 2007.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2009.

Кэй Эш М. Mary Kay: путь к успеху. М.: Иванов и Фербер Манн, 2011.

Морита А. Sony: Сделано в Японии. М.: «Альпина Паблишер», 2007.

Турчинов А.М., Магомедов К.О., Кононенко Т.А. Актуальные проблемы кадровой политики управления персоналом: Материалы социологического опроса (сентябрь-октябрь 2007 года). М.: Изд-во РАГС, 2009.

Форд Г. Моя жизнь, мои достижения / Г.Форд; пер. с англ. Е.А. Бакушева. 3-е изд. Минск: «Попурри», 2010.

Эллиот Дж. Стив Джобс: уроки лидерства / Эллиот Дж., Саймон У.; пер. с англ. Н. Г. Яцюк. М.: Эксмо, 2012.

Bruce J. Avolio, William L. Gardner. Authentic leadership development. The Leadership Quarterly. 2005. V.16.

Conger J. A., Kanungo R. N. Charismatic leadership. San Francisco: Jossey Bass-Publisher, 1988.

Monaghan T., Anderson R. Pizza Tiger. NY.: Random House, 1986.

THE LEADERSHIP ROLE OF AN EXECUTIVE IN THE PUBLIC ADMINISTRATION SPHERE

Tatiana Kartseva, Advisor of the Department for cooperation with regional public chambers, public monitoring commissions and non-commercial organizations of Federal government institution, a "Unit of the Public Chamber of the Russian Federation" (Vladimirskaya Street 2-I, Building 5, Unit.161, Moscow, 111123). E-mail: t.kartseva @ mail.ru

Summary: The article analyzes the leadership functions of executives in public administration which include the use of socio-psychological methods of influencing the collective. Despite the importance of the role of leadership of executives and managers, it is often neglected in the practice of governance and leadership and reducing this role to group level motivators. Leadership and governance more likely adopted not unite but rather to seek differences between them. Studying these phenomena it is stressed that leadership represents a social phenomenon whereby its functions evolve within a regulated system of formal (officially formal) relationships used by executives so as to effectively manage and in solving organizational tasks and problems. As to the importance of these functions, we take into consideration the example of research management practices prominent with business executives which can be adopted for optimizing the public administration in Russia. An ineffective implementation of the leadership role by managers and executives eventually leads to a decrease in their authority with their subordinates, fragmentation of their actions, resulting in reducing the importance of collective goals and a decrease in the desire to achieve them and by deduction affecting the overall efficiency of the group.

Keywords: governance, inefficient implementation of a leadership role, charismatic leadership, transformational leadership.

References

Bendas T. Gendernaja psihologija liderstva [Gender psychology of leadership]. Orenburg, IPK OGU, 2000.

Bruce J. Avolio, William L. Gardner. Authentic leadership development. The Leadership Quarterly. 2005. V.16.

Conger J. A., Kanungo R. N. Charismatic leadership. San Francisco: Jossey Bass-Publisher, 1988.

Dearlav Dez. Biznes put': Bill Gejts: 10 sekretov uspeha samogo bogatogo v mire biznes-lidera [The business way: Bill Gates: 10 secrets for success of the world's richest business leader]. M.: Izdatel'skij dom «Krylov», 2003.

Dzhin L. 13 muzhchin, kotorye izmenili mir [13 women who changed the world]. M.: Feniks, 1997.

Dzhin L. 13 zhenshhin, kotorye izmenili mir [13 men who changed the world]. M.: Feniks, 1997.

Ford G. Moja zhizn', moi dostizhenija / G.Ford; per. s angl. E.A. Bakusheva. 3-e izd [G. Ford My Life and Achievements / G.Ford; translated from English by E.A. Bakusheva. 3rd ed.]. Minsk: «Popurri», 2010.

Jelliot Dzh. Stiv Dzhobs: uroki liderstva / Jelliot Dzh., Sajmon U.; per. s angl. N. Jacjuk [Elliot J. Steve Jobs: Lessons from_Leadership / Elliot J., Simon W.; translated from English by N. G.Yatsyuk.]. M.: Jeksmo, 2012.

Kjej Jesh M. Mary Kay: put' k uspehu[Mary Kay: path to success]. M.: Ivanov i Ferber Mann, 2011.

Krichevskij R. Psihologija liderstva: Uchebnoe posobie[Leadership Psychology: Textbook]. M.: Statut, 2007.

Meskon M., Al'bert M., Hedouri F. Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management]. M.: Vil'jams, 2009.

Monaghan T., Anderson R. Pizza Tiger. NY.: Random House, 1986.

Morita A. Sony: Sdelano v Japonii[Sony: Made in Japan]. M.: «Al'pina Pablisher», 2007.

Turchinov A., Magomedov K., Kononenko T. Aktual'nye problemy kadrovoj politiki upravlenija personalom: Materialy sociologicheskogo oprosa (sentjabr'-oktjabr' 2007 goda) [Actual problems of Personnel Management. Personnel Policy: Proceedings of a sociological survey (September-October 2007)]. M.: Izd-vo RAGS, 2009.