

Пушкарев Олег Николаевич
доцент
Казанский Государственный Энергетический Университет
Россия, г. Казань
e-mail: pushkarevon@gmail.com

Алабдуллах Мохамад Белал
студент 1 курс магистратуры
Казанский Государственный Энергетический Университет
Россия, г. Казань
e-mail: bilal22abd@gmail.com

ЛИДЕРСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В данной статье затрагивается тема лидерства, так как в наши дни очень повышен спрос на корпоративных лидеров. Текст основан на сравнении и определениях современных теорий лидерства. Рассматриваются теории лидерства, сформированные за последние несколько десятилетий.

Ключевые слова: лидерство, лидер, стратегия, организация, качества.

Pushkarev Oleg Nikolaevich
docent
Kazan State Power Engineering University
Russia, Kazan

Alabdullah Mohamad Belal
1st year master student
Kazan State Power Engineering University
Russia, Kazan

LEADERSHIP AS A STRATEGIC GOVERNANCE TOOL

Abstract: This article touches on the topic of leadership, as the demand for corporate leaders is very high these days. The text is based on comparisons and definitions of modern leadership theories. The theory of leadership formed over the past few decades is considered.

Key words: leadership, leader, strategy, organization, quality.

В настоящее время существует множество теорий и подходов к лидерству, которые пытаются определить методологию выявления и объективного

измерения эффективности лидеров. Среди них наиболее важными являются подходы к лидерству, разработанные Дж. Антонакисом, А. Чианциоло и Р. Стербергом (2004 г.), такие как ситуационные и непредвиденные подходы, трансформационное лидерство, транзакционное лидерство, теория, основанная на чертах характера, и обработка информации [1].

Транзакционное лидерство строится на отслеживании и контроле последователей и поощрении желаемого поведения. Лидер транзакции дает последователям то, что они хотят, в обмен на то, что получает сам. Он использует два основных инструмента: условное вознаграждение и управление исключениями.

Трансформационное лидерство основано на харизме лидера и внутренней мотивации его сотрудников. Его инструменты, согласно Бассу и Дзаджу, Пикколо, — это идеализированное влияние (харизма), вдохновляющая мотивация, интеллектуальная стимуляция и индивидуальное рассмотрение.

Многие крупные транснациональные компании стремятся иметь таких людей, стиль работы которых вдохновляет и мотивирует других. В такой концепции видно, что лидерство можно было определить по-разному. Компания BoschDiesel дает свою интересную характеристику лидера, где лидер — это тот, кто:

- Прозрачен для других и выделяется своими качествами;
- Имеет твердый характер, т.е. не сдается и не отступает перед препятствиями;
- Способен планировать процессы и делиться ими с другими коллегами/командой/руководством;
- Сфокусирован на целях и результатах.

Стратегические лидеры в конечном итоге несут ответственность за создание видения и согласование ценностей на индивидуальном, ведомственном и организационном уровнях, а также за развитие эффективных отношений между организацией и заинтересованными сторонами.

До сих пор нет точного описания того, кто является лидером: тот, кто занимает высшую должность в какой-либо организации или тот, у кого есть некоторые характеристики или ценности, которых нет у других. Дж. Лэтэм считал, что проблема лидерства на всех уровнях организации становится все более сложной. Возможно, лидерам придается слишком большое значение для организационного успеха и неудач, но среди ученых и практиков существует консенсус в отношении того, что это важно и имеет значение. Однако, существующие расхождения во мнениях о лидерстве можно интерпретировать не как неспособность раскрыть истинную его сущность, а как осознание того, что лидерство – это сложная концепция, которая даже поддерживает противоположные точки зрения [2].

В настоящее время, а также в ближайшем будущем, для достижения поставленных целей лидерам необходимо создавать организации, которые способны выполнять свою работу, а также вводить новшества, которые будут приносить большую пользу заинтересованным сторонам, для чего, естественно, потребуется разнообразная рабочая сила, работающая в сложной глобальной среде. Для руководства этими организациями требуются люди, которые осознают, что общество является не только средством достижения организационного результата, но также самоцелью. Однако, несмотря на огромное количество различных способов решения текущих проблем с учетом множества задействованных переменных, разнообразие рабочих продолжает расти, что, несомненно, затрудняет руководство во все более глобальной среде. Кроме того, со временем появляются искусственно созданные системы, которые становятся все более нестабильными, что приводит к их непредсказуемости [3].

Лидерство как явление, способствующее экономическому успеху крупных корпораций, до сих пор является предметом должного внимания в экономике. Ученых и исследователей постоянно интересуют такие вопросы, как: приобретенное ли я это явление или нет, сколько лет образования и опыта оно требует и в какой степени это индивидуальная предрасположенность человека.

Список литературы:

1. Данилина А.С. Стратегия лидерства в Российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. С. 23-25.
2. Вайнштейн П.Д. Стратегия лидерства. Близость к клиенту // Стратегический менеджмент. 2009. №3. С. 166-182.
3. Бондарчук М. Лидерство как стратегия // Управление персоналом. 2013. № 1. С.30-31.