

РОЛЬ ЛИДЕРА В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ ФИРМЫ

Шепелева А.Ю.,

Научный руководитель: ассистент Покушко М.В.

Сибирский федеральный университет

Работа любой современной организации во многом зависит от руководства и применяемых им технологий управления, поэтому роль лидерства в современных экономических отношениях играет важную роль и является гарантом успеха и процветания фирмы.

Понимание того, что в человеческом обществе существуют люди с необычными лидерскими качествами, отличающими их от других людей, отражено ещё в античной мифологии. Однако только в двадцатом веке было впервые предпринято изучение лидерства в крупных масштабах и на систематической основе. Тем не менее, все еще не существует полного согласия по поводу того, что такое лидерство и как оно должно изучаться. Проблемы лидерства занимались многие ученые, такие как: Н. Макиавелли, Ш. Монтескье, М. Вебер, О. Тид, Э. Вигэм, К. Бэрд, Ю. Дженнингс, Р. Стогдилл, А. Менегетти, Т. Адорно, Б. Басе, Р. Хоган, Д. Макгрегор, Р.Л. Кричевский, Е.В. Кудряшова, А.Т. Зуб, Т.В. Бендас, и В.П. Шейнов, У. Шмидт, Р. Лайкерт, Р. Блейк, Дж. Моутон и многие другие.

Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем.

По мнению С. Морриса, лидерство – это управленческое взаимоотношение между руководителем и последователями, основанные на эффективных для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению общих целей.

Проанализировав литературные источники можно отметить, что важная роль отводится лидеру в создании и управлении организационной культурой.

По мнению многих ученых лидерство и культура представляют собой два взаимосвязанных понятия. Известный исследователь организационной культуры Э. Шейн отметил: «Уникальный талант лидера заключается в способности создавать и управлять культурой; это единственная роль лидера, имеющая реальную важность».

Виханский О.С. в своих работах отмечает, что организационная культура – это совокупность доминирующих стереотипов, ценностей и правил, которые находят свое логическое воплощение в типичных и поощряемых моделях поведения, взаимодействия членов организации друг с другом и с представителями внешней среды, а также в различных продуктах организационной деятельности.

Большинство ученых считают, что единственным фактором, в рамках которого удастся сознательно воздействовать на развитие организационной культуры, является лидерство. Лидерство можно прежде всего воспринимать как процесс совершенствования организационной культуры, позволяющий развивать такие элементы, которые в своей совокупности будут обеспечивать эффективную деятельность организации по реализации стратегических целей.

Специалисты Мичиганской бизнес-школы разработали модель организационных культур и их эффективности. Ими были выделены четыре типа организационных культур:

- ✓ Клановая культура;
- ✓ Иерархическая культура;
- ✓ Рыночная культура;
- ✓ Эдхок- культура.

В условиях клановой организационной культуры особое влияние уделяется поддержанию атмосферы гибкости и удовлетворенности членов организации, позволяющей им восприимчиво относиться к эмоциональным переживаниям клиентов. В организации с клановой культурой сотрудники воспринимают себя как одну семью или круг хороших друзей, где каждого связывает друг с другом много общего. Для организации характерны высокий уровень согласия и взаимной лояльности, а также приверженность традициям. В организации данного типа придается особое значение выгоде от долговременного развития человеческих ресурсов.

В клановой культуре лидеру необходимо поддерживать атмосферу согласия и нравственного единства членов; последовательное вовлечение в организационную деятельность всех подчиненных; проведение открытых дискуссий по актуальным проблемам организации.

Для эдхократической организационной культуры характерны динамизм, предпринимательство и творчество. Представители данной культуры готовы рисковать ради возможности удовлетворить свои потребности и реализовать свои цели. Они проявляют готовность к переменам и стойко принимают вызов. Данный тип организации в перспективе нацелен на дальнейшее развитие и получение новых ресурсов.

В организации этого типа, как правило лидер должен выступать в роли новатора, предпринимателя и стратега, определяющего новые направления развития.

Организация с иерархической культурой более ориентирована на поддержание внутреннего порядка и стабильности при стремлении к экономической результативности. Как правило, этот тип организационной культуры характеризуется высоким уровнем формализма и структуризации. Носители данной организационной культуры являются строгими приверженцами процедуры. От подчиненных они требуют надежности, предсказуемости поведения и результата.

В подобных организациях лидеры должны выполнять функции координатора, организатора, аналитика и наставника.

Рыночная организационная культура характеризуется ориентацией на внешнюю среду при весьма высокой потребности в стабильности и контроле. Основным критерием оценки представителей данной культуры служит результат выполнения задания, поэтому большинство сотрудников организации подобного рода ориентированы на достижение цели в условиях конкуренции. Главная цель – победа в конкурентной борьбе, а в качестве символов успеха можно воспринимать расширение доли рынка и завоевание новых рынков. Долгосрочная стратегия основана на развитии конкурентоспособности и достижении измеримых целей.

Здесь лидеры должны выполнять роли инициатора генератора, надсмотрщика.

Эта модель основана на взаимосвязи организационной культуры с определенной моделью управленческого лидерства. В зависимости от конкретных целей и задач деятельности, особенностей среды и членов организации развиваются специфические черты организационной культуры, которые в дальнейшем предопределяют ее деятельность [5].

В том случае, если среди представителей менеджмента нет лидеров, которые уделяли бы серьезное внимание утверждению и развитию определенной

организационной культуры с присущими ей ценностями, организация неизбежно будет функционировать неэффективно[3].

Современный лидер организации может сформировать в своей работе оптимальный для себя и своей организации стиль - достичь того, чтобы его служащие стали работать вдумчиво и безупречно на основе взаимосвязанных друг с другом принципов. Кочеткова А.И. в своей работе предлагает следовать следующим принципам для эффективного управления:

- соответствия стиля личности подчиненного;
- сосредоточенности на человеке;
- соответствия стиля стадии развития группы;
- гибкости;
- соответствия квалификации сотрудников;
- соответствиями ситуации;
- воодушевления;
- справедливой критики;
- активности в ознакомлении с состоянием дел;
- побуждения к труду;
- доступности сотрудникам»;
- соответствия потребностям подчиненных;
- партнерства с талантами;
- веры в сотрудников.

Современные исследования теории лидерства показали, что в ситуациях, где исполнители действуют на уровне более низких потребностей (одна система ценностей), демократический стиль (другая система ценностей) может снизить степень их удовлетворенности от работы и отрицательно повлиять на эффективность. Например, мастер может разрешить рабочим участвовать в принятии решений относительно способа выполнения задания. Однако, если у них нет активной потребности в более сложном задании или в уважении, они могут не почувствовать в стиле руководства мастера положительной направленности. Более того, они могут усмотреть в этом даже угрозу. Однако не стоит прибегать к крайним мерам и действовать с позиции авторитаризма. Хороший лидер - руководитель, во-первых, должен знать уровень людей, с которыми он работает (уровень их притязаний, потребностей, их мотивацию), уметь сплотить команду руководителя с помощью общей цели (а цели и ценности неразрывно связаны), использовать элемент непрерывного обучения в организации, расширяя видение людей и способствуя их развитию. [4].

Таким образом, организационная культура, с одной стороны, предполагает набор неких ценностей, действий, ожиданий, которые являются общими для всех членов организации, включая, в первую очередь, руководство, а, с другой стороны, именно лидеры задают определенный тон и формируют акценты организационной культуры, которые впоследствии повлияют на деятельность компании.

От лидера руководителя, прежде всего, зависит успех деятельности компании, определяемый тем, насколько точно он предугадывает перспективы развития организации, насколько верно стратегически мыслит, и насколько правильно сумеет вложить идею в культуру компании.

Список используемых источников:

1. Кочеткова, А.И. Введение в организационное лидерство / А.И. Кочеткова // Управление персоналом. – 2008. - №11 – 12. – С. 38 – 45.
2. Нейзел, Э. В роли лидера успешной команды / Моррис С., Уилкоккс Г., Нейзел Э. - Днепропетровск: Баланс-Клуб, 2009. – 180с.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – Санкт – Петербург: ПИТЕР, 2007. – 336 с.
4. Йик, С. Лидерство как отправная точка стратегии / С. Йик, Цун – ян – Сай // Вестника McKinsey. – 2005. - №1. – С. 31 – 34.
5. Яхонтова, Е. С. Эффективность управленческого лидерства / Е. С. Яхонтова М. – Москва: ТЕИС, 2002. – 501 с.