

РУКОВОДИТЕЛЬ И ЛИДЕР: КОММУНИКАТИВНЫЙ АСПЕКТ В УПРАВЛЕНИИ

Лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилие на достижение целей.

Лидерство бывает неформальным, то есть человек, не обладая определенным административным статусом, тем не менее, оказывает влияние на поведение людей, ставя перед ними цели, аргументируя их, формируя мотивацию.

Руководитель – лицо официально оформленное, наделенное, как правило административной властью, правовыми полномочиями.

Идеальный вариант управления на любом уровне – наличие качеств неформального лидера у руководителя.

Если же в коллективе, группе существует полярность лидерства; неформального и официального (руководителя), то это может привести к определенному противостоянию и напряжению в коллективе.

Факторы, влияющие на обострение противоречий между формальным лидером (руководитель) и неформальным лидером:

- разница в профессиональной подготовке, ментальном уровне, причем проявляющаяся в разных вариантах: руководитель – профессионал, эрудит интеллектual – намного выше среднего уровня коллектива, что ведет к непониманию, зависти, недовольству членов группы, а неформальный лидер – «свой человек», все понимающий, общающийся на том же уровне, что и большинство членов группы;

- руководитель – человек, не обладающий вышеуказанными качествами – человек попавший на руководящую должность либо случайно либо по протекции, либо по этническому, религиозному и др. причинам, а лидер неформальный – человек знающий опытный, профессионал;

- половое различие: неформальный лидер и руководитель – представители двух полов, что часто встречается преимущественно в женских или преимущественно в мужских коллективах;

- психологические характеристики: доброжелательность, обаяние, сопричастность неформального лидера и официоз, чрезмерная требовательность, амбициозность руководителя;

– психологическая совместимость коллектива с неформальным лидером и противопоставление официальному лидеру (руководителю).

Любая из этих ситуаций имеет место быть в сфере как производства, так и социального общения. Как оптимизировать отношения между формальным и неформальным лидером?

При наличии конфликтной ситуации: самый простой путь уволить неформального лидера. Но это может негативно сказаться на деятельности всей группы, если этот человек профессионал, если он – «любимец публики» и если он «буфер» между руководителем и коллективом. Поэтому конфликт необходимо снять либо путем принятия обоюдоустраивающего решения, либо волевым властным методом, либо создания в коллективе нормальной психологической обстановки. Если конфликтной ситуации нет, но есть либо соперничество, либо неудовлетворенность с обеих сторон, то для оптимизации отношений желательно принять ряд мер. Как правило, они направлены на поддержку неформального лидера.

Самым оптимальным вариантом будет создание тандема: «руководитель – неформальный лидер», образуемого при помощи различных приемов.

Это может быть делегирование полномочий руководителя неформальному лидеру. Причем делегировать можно властные функции, ответственность, конкретные виды работ (особенно оперативные задачи, занимающие много времени, особо сложные задачи и т.д.).

Наиболее оптимальный стиль руководства коллегиальный с делегированием полномочий. В ряде случаев неформальный лидер выступает постоянным оппонентом руководителю. Здесь можно в качестве возможных вариантов оптимизации предложить изменения межличностных релей: из соперника сделать наставника, постоянно подчеркивая качества неформального лидера, его организаторские способности, качества «мастера».

В определенных случаях важное место для оптимизации взаимных отношений между руководителем и неформальным лидером играет фактор материального вознаграждения. Очень часто просто увеличение заработной платы или начисление премии удовлетворяет амбиции неформального лидера, и он начинает активно поддерживать руководителя.

Важное место в гармонизации отношений в коллективе играет признание со стороны руководителя исключительных качеств неформального лидера (даже в том случае если эти качества вовсе не исключительные). Похвала, признание, сделанное на людях, выделение значимости роли, которую играет в группе неформальный лидер – пути оптимизации взаимоотношений. «Никто не сможет сделать это лучше Иванова» - и Иванов весь ваш.

Ну и, если руководитель не наделен чрезмерными амбициями или глупостью, он поделится с неформальным лидером властью: себе оставит власть законную, часто материально наполненную, часто основанную на принуждении, а неформальному лидеру даст власть информационную, власть эксперта, эталонную власть.

Особенно будет удачным такое разделение власти в том случае, если оба, и неформальный лидер и руководитель люди образованные, привлекательные для коллектива и к тому же наделены харизмой.

Такое распределение властных полномочий самое продуктивное для коллектива. Лучше бывает только тогда, когда руководитель и неформальный лидер представлены одним лицом.