

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

DOI 10.26163/RAEN.2020.84.93.005
УДК 316.46

V.M. Evlashkina

LEADER'S POTENTIAL AND TOOLS TO ASSESS IT

Veronika Evlashkina – assistant, the Department of Management and Innovations, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: nikavera5@mail.ru.**

We explore the concept of leader's potential, review the definitions of the phenomenon in question in Russian literature and introduce our own definition of it. We assume it would be advisable to assess leader's potential not only of individuals but also of organizations and nations. A review of tools to assess leader's potential is made and indicators are described. We make a conclusion about the possibility and need to assess the leader's potential of an individual, organization, nation.

Keywords: *leader's potential; leadership; potential assessment; potential assessment models; leader's potential of organization.*

V.M. Евлашкина

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ И ИНСТРУМЕНТЫ ЕГО ОЦЕНКИ

Вероника Михайловна Евлашкина – ассистент кафедры менеджмента и инноваций, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, г. Санкт-Петербург; **e-mail: nikavera5@mail.ru.**

В статье исследовано понятие лидерского потенциала, проведен обзор определенных данного понятия в отечественной литературе и предложено авторское определение. Сделано предположение о том, что целесообразно оценивать лидерский потенциал не только личности, но и организации и страны. Проведен обзор инструментов оценки лидерского потенциала и описаны показатели его оценки. Сделан вывод о возможности и необходимости оценки лидерского потенциала личности, организации, государства.

Ключевые слова: *лидерский потенциал; лидерство; оценка потенциала; модели оценки потенциала; лидерский потенциал организации.*

Менеджмент как науку сегодня трудно представить без исследования темы лидерства. Проведя краткий обзор исследований, посвященных лидерскому потенциалу (далее – ЛП), можно сделать вывод, что большинство из них слишком узконаправлены. Соответственно, несмотря на то, что все чаще в научных работах многих авторов встречаются рассуждения в этой области, вопрос лидерского потенциала и его оценки остается без ответа, что предоставляет широкое поле для деятельности.

В настоящее время нет точных дан-

ных о том, кем и когда было введено понятие лидерского потенциала. Однако можно предположить, что впервые термин был употреблен на границе первой и второй половины XX века, ведь именно тогда проводились обширные исследования лидерства и лидерских качеств.

Нельзя сказать, что отечественные ученые дают точное и однозначное определение лидерскому потенциалу. Сравнительная характеристика представлена в таблице.

Опираясь на толковый словарь, попытаемся дать свое определение термину

Сравнительная характеристика определений российских авторов понятия «лидерский потенциал»

Автор	Определение	Особенность
М.В. Кирсанов	Лидерский потенциал – социально-психологическая характеристика личности, которая демонстрирует способность человека к успешному осуществлению лидерства как в конкретной ситуации, так и вне ее [4].	ЛП рассматривается как социально-психологическая характеристика личности.
И.В. Дрыгина	Лидерский потенциал – качественная характеристика личности, отражающая совокупность внутренних ресурсов, благоприятно влияющих на авторитет человека среди членов группы [1].	ЛП рассматривается как качественная характеристика личности.
О.В. Евтихов	Лидерский потенциал предполагает обеспечение возможности индивиду занять место лидера в группе и применять свои лидерские способности в процессе управления [2].	ЛП рассматривается как возможность, шанс.
Т.В. Медведева	Лидерский потенциал – совокупность качеств, необходимых в профессиональной среде, которые позволяют руководителю выполнять главенствующую роль в группе, мотивировать сотрудников и увлекать их за собой, ведя к общей цели [5].	ЛП рассматривается как совокупность профессиональных качеств.
Я.В. Примаченко	Лидерский потенциал – это совокупность психологических качеств, соответствующих интересам группы и наиболее ценных в процессе решения критических задач [7].	ЛП рассматривается как совокупность психологических качеств.
Е.Л. Крушельницкий и Е.С. Жариков	Лидерский потенциал – совокупность следующих качеств: воля, способность преодолевать препятствия на пути к цели; настойчивость; терпеливость; инициативность; психологическая устойчивость; гибкость; самокритичность; требовательность как к себе, так и к другим; критичность; надежность; выносливость; восприимчивость к новому; стрессоустойчивость; оптимизм; решительность.	ЛП рассматривается как совокупность внутренних качеств и черт характера лидера.
О.С. Ефимчук	Лидерский потенциал – особое качество, которое в конкретной ситуации определяет эффективность деятельности человека, целью которого является завоевание авторитета у подчиненных путем использования личностных и профессиональных ресурсов.	ЛП рассматривается как качество, определяющее успех деятельности лидера в конкретной ситуации.

«лидерский потенциал».

Итак, в словаре С.И. Ожегова [6] потенциал определяется как некая совокупность средств, необходимых для чего-либо. Лидер же, в понимании автора, – человек, пользующийся авторитетом и способный оказывать влияние в каком-либо коллективе. Соответственно, **лидерский потенциал** – совокупность знаний, навыков и умений, способствующих завоеванию авторитета и получению влияния в какой-либо группе.

Лидерский потенциал можно рассматривать как качественную и социаль-

но-психологическую характеристику личности. В первом случае, лидерский потенциал – наличие у индивида качеств, которые способствуют оказанию влияния на других членов группы, во втором – это способность индивида быть лидером в той или иной ситуации.

Безусловно, лидерский потенциал человека зависит от его компетентности, личностных характеристик и управленческой продуктивности, которая, в свою очередь, выступает движущей силой развития двух предыдущих характеристик. Вместе с тем в теории и практике ме-

неджмента распространены случаи влияния на процесс принятия решения человеком посредством применения технологии нейролингвистического программирования. Нейролингвистическое программирование, как методология скрытого воздействия на мышление человека, может быть использовано в компании в личном и институциональном варианте. Однако ее применение имеет ряд ограничений, зависящих, в первую очередь, от эрудированности, ценностных ориентиров и профессиональной компетентности лидера [3].

Опираясь на исследования различных авторов, можно выделить следующие составляющие лидерского потенциала:

- психологическая (черты характера, тип темперамента);
- социальная (способность к коммуникации, адаптации к изменениям окружающей среды);
- умственная (интеллектуальные способности);
- эмоциональная (способность к сочувствию и сопереживанию).

В современных реалиях важно не только распознать лидерский потенциал человека, но и уметь правильно его оценить.

Для оценки лидерского потенциала выделяют множество методов и инструментов. Наиболее объективными представляются следующие:

1. Российскими специалистами [8] была разработана методология оценки лидерского потенциала руководителя, которая заключается в проведении анкетирования и формировании экспертного заключения по его результатам. Анкетирование включает в себя три анкеты:

1.1. Анкета экспертных оценок степени реализации производственными руководителями компетенций

1.2. Анкета экспертных оценок уровня параметров внутреннего интеллектуально-поведенческого принципа производственных руководителей

1.3. Анкета экспертных оценок используемых производственными руководителями стилей управления.

2. Одна из наиболее известных моделей оценки лидерского потенциала – The

Leadership Potential Blueprint. Она была разработана старшим вице-президентом по оценке и развитию компании PepsiCo – Аланом Черчем и вице-президентом по организационному развитию этой же компании – Кристофером Ротоло.

В этой модели выделяется три измерения лидерского потенциала. Одно из них связано с заложенными в человеке качествами, которые с течением времени остаются неизменными, это личностные особенности и когнитивные способности. Другое относится к росту и развитию, включает в себя обучение и мотивацию. Последнее касается карьеры и особое внимание уделяет лидерским способностям и профессиональным компетенциям [9].

3. Еще одна модель, применяемая и в России, – модель, разработанная специалистами бизнес-школы INSEAD. Они выявили три качества, которые наиболее присущи потенциальным лидерам: любознательность, увлеченность и амбициозность [9].

4. Ситуационное или кейс-интервью. Такой метод направлен на изучение моделей поведения человека, его внутренних ценностей и мотивов.

Стоит отметить, что лидерским потенциалом обладают не только люди, но и организации и страны.

Лидерский потенциал организации связывают с личностью руководителя. Роль руководителя компании за последние десятилетия сильно возросла. Именно его компетенции, знания, способность быть лидером во многом являются факторами успеха организации.

Говорить о том, обладает ли страна лидерским потенциалом, можно, опираясь на следующие факторы:

- уровень экономической устойчивости и независимости;
- уровень ВВП;
- уровень запасов энергетических и природных ресурсов;
- уровень развития науки и оборонной промышленности и т.д.

Делая вывод из всего вышеизложенного, можно сказать, что наличие лидерского потенциала является важным фак-

тором успеха любого человека, фирмы и даже государства. Чтобы иметь реальную картину положения дел и объективно оценить свои шансы на достижение лидерских позиций необходимо, в первую очередь, правильно оценить свой потенциал.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Дрыгина И.В.* Активизация лидерского потенциала личности студента в образовательном процессе вуза: дис. ... канд. пед. наук. Красноярск, 2004.

2. *Евтихов О.В.* Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития: монография. Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. 288 с.

3. *Калачева Д.А.* Ограничения в использовании нейролингвистического программирования в управлении бизнесом // Экономика России: история, состояние, перспективы развития: материалы Всероссийской научной юбилейной конференции профессорско-преподавательского состава и студентов Новгородского филиала ГОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов». Великий Новгород: Новгородский филиал СПбГУЭФ, 2008. С. 94–96.

4. *Курсанов М.В.* Лидерский потенци-

ал антикризисных управляющих: дис. ... канд. психол. наук. М., 2003.

5. *Медведева Т.В.* Оптимизация процесса развития лидерского потенциала руководителя: дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. 194 с.

6. *Ожегов С.И.* Толковый словарь русского языка: Ок. 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / под ред. проф. Л.И. Скворцова. 26-е изд., испр. и доп. М.: Оникс – Мир и Образование, 2009. 1360 с.

7. *Примаченко Я.В.* Технология исследования лидерского потенциала как одного из факторов успешной профессиональной адаптации руководителя // Материалы IV съезда РПО (18–21 сент. 2007 г.): В 3 т. Т. 3. М.–Ростов н/Д: КРЕДО, 2007. С. 73–74.

8. *Савченко Ю.Ю.* Развитие лидерского потенциала организации на основе комплексной оценки профессионально-личностных характеристик руководителей (на примере коммерческих банков): автореф. ... канд. экон. наук. Барнаул, 2005.

9. Talent Equity Newsletter № 13. Оценка руководителей: методы, форматы, практики. URL: <http://wardhowell.com/upload/iblock/380/380f854c97b4dc056ab8b5c990901b59.pdf> (дата обращения: 17.01.2020).