

V.M. Evlashkina

STUDY OF MOTIVATIONAL COMPONENT OF LEADERSHIP SOURCES IN MANAGEMENT

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

We research the concept of leadership as well as its interpretations in management and psychology and define the motivational component of leadership. We analyze the classifications of leadership in management theory and practice. We introduce the results of our own research and substantiate the idea that person's willingness to stay close to a leader is connected with meeting his needs of different levels. Practical implementation of these findings will contribute to improving the quality of modern management and strengthening the personnel motivation to work under a real leader.

Keywords: management; leadership; motivation; natural leadership; learned leadership; safety need; personnel motivation.

В.М. Евлашкина

ИССЛЕДОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ИСТОЧНИКОВ ЛИДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

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 лидерства, рассмотрены трактовки лидерства в менеджменте и психологии, определена мотивационная составляющая лидерства. Проанализированы классификации лидерства в теории и практике управления. Описаны результаты проведенного автором исследования и обоснована идея о взаимосвязи желания человека находиться рядом с лидером и удовлетворением его разноуровневых потребностей. Применение результатов исследования, по мнению автора, позволит на практике повысить качество управления в современном менеджменте и усилит мотивацию сотрудников работать под руководством настоящего лидера.

Ключевые слова: менеджмент; лидерство; мотивация; врожденное лидерство; приобретенное лидерство; потребность в безопасности; мотивация сотрудников.

Тема лидерства неоднократно поднималась в работах ученых всех времен. Несмотря на это, к началу XXI века оно исследовано недостаточно. В настоящее время возникает множество вопросов о лидерстве и его истоках.

Термин «лидерство» используют в современной теории и практике управления и психологии, он получил значительное количество определений, применяясь в различных процессах и явлениях.

Лидерство в менеджменте и психологии в общем рассмотрении трактуют как способность оказывать влияние на других людей или группу, получая поддержку в достижении общих целей [2].

В работе Н.П. Беляцкого [3] выделено три вида лидерства:

1. *Деловое лидерство.* Присуще производственным группам. Лидер в этом случае высоко профессионален, хороший организатор, опытный и авторитетный

руководитель.

2. *Эмоциональное лидерство*. Характерно для социальных групп при наличии межличностных симпатий. Чертами лидера должны быть: способность вызывать доверие и комфортную психологическую атмосферу, внушать уверенность.

3. *Ситуативное лидерство*. Его использование может быть эффективно и в производственных, и в социально-психологических группах, а особенностью является нестабильность и ограниченность использования во времени. Достоинством ситуационного лидера является умение воспользоваться условиями ситуации, предложить группе решение, выгодно позиционирующее его по сравнению с другими руководителями.

В теории и практике управления [3; 6; 9] выделяют формальное и неформальное лидерство. Наличие должности говорит о формальном влиянии на подчиненных. Авторитет, доверительные отношения, профессионализм предполагают неформальное лидерство. Понятие лидерства при такой классификации связывают с признанием, авторитетностью руководителя в группе или организации. Влияние, которым обладает лидер, проявляется как управляющие воздействия.

Ролевую классификацию лидерства предложил Л.И. Уманский [8], это:

- интегрирующий руководитель (лидер-организатор);
- инновационный руководитель (лидер-инициатор);
- эмоциональный дирижер (лидер-генератор);
- руководитель-знаток (лидер-эрудит);
- идеальный руководитель (лидер-эталон);
- руководитель-умелец (лидер-мастер).

В работе О.Н. Гладковой предложена классификация лидеров с позиции восприятия группой [4]:

- 1) «Один из нас»;
- 2) «Лучший из нас»;
- 3) «Хороший человек»;
- 4) «Служитель».

В трудах А. Лоутона и Э. Роуза [6]

выделены качества, присущие лидеру:

1) стратегическая нацеленность – способность сформулировать миссию и философию организации;

2) способность выделить главное – умение расставлять приоритеты;

3) умение правильно вознаграждать и признавать заслуги подчиненных;

4) коммуникативные качества: ораторское искусство, активное слушание, уверенность в себе;

5) «политическое чутье», умение реагировать на поведение властных структур и окружения;

6) харизма;

7) стрессоустойчивость – способность противостоять оппоненту;

8) умение эффективно делегировать полномочия;

9) «пластичность» – умение адаптироваться к новым условиям, изменяющейся среде;

10) стойкость и решительность.

В трудах Э. Лоулера, автора мотивационной теории, исследована зависимость людей от тех, кому они хотят подражать – идеалов, кумиров, людей с восхищающими чертами.

С исторической точки зрения, лидерство берет начало еще в первобытные времена. Вожачество стало предисторией лидерства. Считается, что вожаков выбирали по особому принципу. Они должны были обладать рядом определенных качеств, например, таких, как смелость, ловкость, сила и т.п. Вождь должен был уметь защитить свое племя. Объединяясь в племена и выбирая вожаков, люди, в основном, удовлетворяли свою потребность в безопасности.

В психологии существуют диаметрально противоположные точки зрения на лидерство как качество человека: присущие от рождения и приобретенные в течение жизни.

Идея *врожденного* лидерства предполагает, что лидер – человек с особым набором качеств, данных ему от рождения. Если определенные качества, которые являются признаками лидерства, человек приобретает в течение жизни, то и лидерство, соответственно, становится *приобретаемым*.

Лидерство можно рассматривать как процесс [9]. В этом случае можно говорить о формальном и неформальном лидерстве. Главными критериями становятся: роль руководителя, выполняемые им функции, задачи, которые ставятся перед исполнителями.

Центральная позиция лидера предполагает формирование целей для группы и организации совместной деятельности членов команды.

Роль лидера в группе для упорядочения деятельности, справедливого распределения обязанностей, поддержания порядка, выражения общественных интересов, формулировки целей и способов их достижения, удовлетворение интересов большинства общества.

Лидерство рассматривается как инструмент обеспечения устойчивого развития организации [8]. В исследовании предложен подход к проектированию стиля лидерства, опирающийся на ценностную ориентацию потребителей, которая отождествляется с ценностями руководителя и сотрудников компании.

В западной психологии преобладает позиция, выраженная Р. Бейлсом: главные функции лидера – содействовать достижению групповых целей, поддерживая и укрепляя командный дух. Существует практика, когда в группе выделяется два лидера: один служит для достижения целей группы и организации ее деятельности (деловой лидер), а другой – для обеспечения социального взаимодействия между ее членами (эмоциональный лидер).

Из вышесказанного можно сделать следующий вывод: истоками лидерства в группе служит необходимость в точной постановке задач, в концентрации власти и полномочий регулирования деятельности в одних руках во избежание охлократии и хаоса, а также необходимость в человеке, который будет защищать интересы группы в обществе.

Ответ на вопрос: «Почему люди тянутся к лидерам?» предлагается связать с потребностями человека.

Потребности были систематизированы и составлены в иерархическую модель известным американским психологом Аб-

рахамом Маслоу. В пирамиде А. Маслоу выделяется семь ступеней потребностей:

1. Физиологические потребности: голод, жажда, половое влечение и т.д. (низшая ступень).

2. Потребность в безопасности: чувство уверенности, избавление от страха и неудач.

3. Потребность в принадлежности и любви.

4. Потребность в уважении: достижение успеха, одобрение, признание.

5. Познавательные потребности: знать, уметь, исследовать.

6. Эстетические потребности: гармония, порядок, красота.

7. Потребность в самоактуализации: реализация своих целей, способностей, развитие собственной личности (высшая ступень).

Стремление человека примкнуть к лидеру выражает его желание быть в безопасности. Ведь сильная личность всегда сумеет защитить приближенных к нему людей.

Человек испытывает потребность в принадлежности к какой-либо группе. При отсутствии друзей и любимых у большинства людей вне группы обостряются муки одиночества, общественного ostracизма, отверженности. Примыкая к лидеру, становясь частью его команды, человек удовлетворяет данную потребность.

Развиваясь в группе, реализуя поставленные задачи, добросовестно выполняя свою работу, человек получает похвалу от лидера, предводителя группы, его начинают уважать, ставить в пример другим участникам группы. Тем самым удовлетворяется потребность в уважении (почитании).

Познавательная потребность удовлетворяется в процессе, когда человек берет пример с лидера, перенимает у него знания и опыт, равняется на него.

Примыкая к лидеру, человек становится частью группы. В этой группе можно реализовывать свои цели, способности, развивать собственную личность. Таким образом, удовлетворяется высшая из всех потребностей – потребность в самоактуа-

лизации.

Для более полного понимания лидерства и его истоков автором был проведен опрос среди жителей Санкт-Петербурга и других регионов России. Респондентам было предложено ответить на ряд вопросов:

1. Дать определение понятию «лидерство».

2. Какими характеристиками должен обладать лидер? (Закрытый вопрос, был предложено 13 вариантов ответов).

3. Лидерство – врожденное качество? (Да/нет).

4. Можно ли развить лидерские качества в человеке? (Да/нет).

5. Какие потребности человек пытается удовлетворить, следуя за лидером? (Закрытый вопрос, был предложено 8 вариантов ответов).

6. Возможна ли команда без лидера? (Да/нет).

7. Вы считаете себя лидером? (Да/нет).

8. Кто является лидером для Вас?

Всего было опрошено 68 человек. Из них: 43,3% – люди, в возрасте от 15 до 20 лет, 34,3% – от 21 до 25 лет, 9% – от 41 до 50 лет, 6% – 31–40 лет, 4,5% – 26–30 лет и 3% – старше 50 лет.

Среди характеристик, которыми должен обладать лидер, можно выделить 5, набравших большее количество голосов:

1. Решительность (80,9%).

2. Ответственность (79,4%).

3. Ум (77,9%).

4. Целеустремленность (69,1%).

5. Харизма (67,6%).

Отвечая на вопрос о том, какие потребности человек пытается удовлетворить, следуя за лидером, среди предложенных вариантов респонденты выбрали:

1. Потребность к принадлежности к группе (68,7%).

2. Потребность в самоактуализации (50,7%).

3. Потребность в безопасности

(49,3%).

4. Потребность в познании (44,8%).

5. Потребность в уважении (43,3%).

Результаты опроса доказывают идею зависимости стремления человека примкнуть к лидеру для реализации своих потребностей, что представляется естественным процессом.

Понимание истоков лидерства позволит современным менеджерам лучше управлять своими подчиненными, на новый уровень выйдут и способы мотивации сотрудников.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бауэр М.* Курс на лидерство: Альтернатива иерархической системе управления компанией / пер. с англ. 3-е изд. М.: АРР, 2016.

2. *Бендас Т.В.* Психология лидерства. Теория и практика. СПб.: Питер Пресс, 2008, 2009. 447с.

3. *Беляцкий Н.П.* Основы лидерства. Мн.: Изд-во БГЭУ, 2006. 268 с.

4. *Гладкова О.Н.* Трактовки лидерских черт: от истоков до современных теорий // Вопросы культурологии. 2010. № 2. Февраль. С. 74–78.

5. *Куницина В.Н. [и др.]*. Межличностное общение. СПб.: Питер, 2001. С. 161.

6. *Лоутон А., Роуз Э.* Организация и управление в государственных учреждениях. М., 1993. 94 с.

7. *Степаненко Д.А.* Направления повышения экономической эффективности стратегий развития устойчивых организаций // Ученые записки Международного банковского института. Вып. № 4(26) / под науч. ред. М.В. Сиговой. СПб.: Изд-во МБИ, 2018. С. 127–138.

8. *Уманский Л.И.* Личность. Организаторская деятельность. Коллектив / Избранные труды. Кострома: Изд-во КГУ им. А.Н. Некрасова, 2001. 208 с.

9. *Цветков А.Н.* Менеджмент. СПб.: Питер, 2010. 256 с.