

Терентьева Лия Ивановна

студентка факультета экономики, менеджмента и торговли

2 курс, направление «Менеджмент»

Министерство науки и высшего образования РФ

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Краснодарский филиал

г. Краснодар, Россия

Журкина Анастасия Романовна

студентка факультета экономики, менеджмента и торговли

2 курс, направление «Менеджмент»

Министерство науки и высшего образования РФ

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» Краснодарский филиал

г. Краснодар, Россия

РОЛЬ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** В настоящее время тема лидерства является очень актуальной, издано множество научных работ, в которых раскрывается содержание понятия «лидер», анализируются основные качества людей-лидеров, а также даются советы, как стать лидером в коллективе. Как правило, данные рекомендации обращены к руководителям, желающим оказывать большее влияние на подчиненных.*

***Ключевые слова:** неформальный лидер, роль лидера, организация, эффективное управление, лидер, лидерство.*

***Annotation:** In our time the topic of leadership has good relevance, many scientific works have been published on this topic. This papers explain the concept of a “leader”, analyzes the main people quality’s who are leaders, and also they gives advice about how to become a leader in a team. Usually, these recommendations are direct to managers who want to have a greater influence on employees.*

Key words: informal leader, role of leadership, organization, effective management, leader, leadership.

В научной статье будет рассмотрена нетипичная сторона лидерства - феномен неформальных лидеров.

В каждой организации есть люди, которые влияют и заряжают энергией других, не полагаясь при этом на свое звание или формальное положение в иерархии. Мы называем их «неформальными лидерами».

Сначала определим, кто такой лидер. Лидер – это тот, кто вдохновляет людей на достижение целей. Лидер работает с иррациональными моментами, так как люди сами по себе достаточно иррациональны, так же, как и будущее. Понимание людей – это психология, нейрофизиология, а также умение отслеживать тренды развития экономики. Эти две области очень иррациональны, но именно в этой плоскости работает настоящий лидер.

Неформальный лидер – это тот, кто не имеет официальных полномочий руководить группой. Несмотря на это, группа решает следовать примеру этого человека.

Неформальный лидер может возникнуть потому, что он харизматичен и общителен. Люди хотят слушать его, потому что с ним легко говорить, или потому, что он проявляет определенные знания и идеи, которые нужны для группы.

Он может сам решить взять на себя роль лидера, или это может просто произойти естественно. Неформальный лидер может быть лучшим лидером в группе из-за того, что группа естественным образом выбрала его или ее.

Для неформального лидера характерны следующие качества:

- 1 Умение легко вступать в контакт с людьми, используя при этом наиболее выгодные в каждом конкретном случае формы общения;
- 2 Способность концентрировать на себе основные потоки психологической информации;

3 Быстрая реакция на изменение норм поведения (отсюда следует огромное влияние, оказываемое неформальным лидером на восприятие сотрудниками корпоративной культуры).

Неформальные лидеры не существуют вне организации, но являются частью формальной организации. Существует несколько неформальных лидеров, каждый из которых функционирует для различных групп. Иногда неформальные лидеры становятся более приемлемыми для рабочих, чем формальные лидеры. Следовательно, необходимо, чтобы формальные лидеры не противостояли неформальному лидеру [1, с.758].

Поскольку неформальные лидеры имеют большое влияние на рабочих, они могут сделать действия формальных лидеров неэффективными. В связи с этим желательно, чтобы формальные лидеры признавали важность неформальных лидеров и ассоциировали их с процессом принятия решений в организации таким образом, чтобы не было никакого сопротивления со стороны работников во время осуществления решений.

Рассмотрим самые важные различия, которые выделяют лидеров:

1 Лидеры создают видение. Лидеры рисуют картину того, что они видят, как это возможно, и вдохновляют и вовлекают своих людей в превращение этого видения в реальность. Они думают за пределами того, что делают отдельные люди. Они побуждают людей быть частью чего-то большего. Они знают, что высокоэффективные команды могут достичь гораздо большего, работая вместе, чем отдельные люди, работающие автономно;

2 Лидеры – это агенты перемен. Они приветствуют перемены и знают, что даже если всё работает, то может быть путь развития лучше;

3 Лидеры уникальны. Лидеры готовы быть самими собой. Они осознают себя и активно работают над созданием своего уникального и дифференцированного персонального бренда [4, с.240];

4 Лидеры идут на риск. Лидеры готовы пробовать новые вещи, даже если они могут потерпеть сокрушительную неудачу. Они знают, что неудача часто является шагом на пути к успеху;

5 Лидеры находят долгосрочные перспективы. Лидеры делают то, что они говорят, что они собираются сделать, и остаются мотивированными к большой и часто очень далекой цели;

6 Лидеры растут за счёт саморазвития. Лидеры знают, что если они не учатся чему-то новому каждый день - они стоят на месте и отстают. Они остаются любознательными и стремятся оставаться актуальными в постоянно меняющемся мире труда. Они ищут людей и информацию, которые расширят их мышление;

7 Лидеры строят отношения. Лидеры сосредотачиваются на людях – всех заинтересованных сторонах, на которых они должны влиять, чтобы реализовать свое видение. Они знают, кто является их заинтересованными сторонами, и проводят большую часть своего времени с ними. Они строят лояльность и доверие, последовательно выполняя свои обещания [3, с.336];

8 Лидеры создают фанатов. У лидеров есть люди, которые выходят за рамки того, чтобы следовать за ними; их последователи становятся их буйными поклонниками и горячими промоутерами – помогая им построить свой бренд и достичь своих целей. Их поклонники помогают им повысить свою видимость и авторитет.

Важным фактором эффективного сотрудничества является умение распознавать того самого «неформального лидера». Знание некоторых ключевых характеристик может помочь вам на ранней стадии процесса:

Они не обозначены как лидеры организацией, но часто обладают обширным влиянием из-за их способности помочь другим членам команды удовлетворить потребности и достичь целей. Склонны прислушиваться ко всем точкам зрения, прежде чем принимать решения.

Они автоматически обращаются за советом и помощью, когда коллега испытывает проблемы. Часто являются выдающимися членами команды со здравым смыслом и лояльностью к компании. Они, скорее всего, будут наставлять других сотрудников, не спрашивая их.

Они вносят большой вклад в ваш успех и успех вашей команды, когда им доверяют дополнительную ответственность, их стиль общения опирается на товарищество и общие интересы.

Проблематика неформального лидерства зачастую заключается в взаимодействии руководителя с неформальным лидером, так как неформальный руководитель может направить все свое влияние на то, чтобы отстоять свои интересы, а это косвенным образом может навредить компании. Противоречия могут случаться ввиду множества причин, но наиболее важная из них неудовлетворенность лидера занимаемой должностью, более высокий уровень профессионализма по сравнению с руководителем. Дальновидный формальный лидер должен не только предотвратить конфликт, но и предвидеть зачатки возникновения противоречий. Неформальный лидер может стать руководителю компании как серьезной помехой, так и надежной опорой, поэтому талантом неформального лидера нужно управлять.

Руководитель при работе с неформальными лидерами должен поощрять инициативность, поддерживать лояльность неформального лидера.

Все эти методы нужны для того, чтобы использовать по максимуму потенциал неформального лидера [2, с.144].

Сегодня современная организация выходит на такой этап развития, когда инвестиции в человеческие взаимоотношения, которые помогают организации работать более эффективно, дают реальную выгоду, отражающуюся на результатах работы, поэтому руководителю необходимо чутко следить за настроениями в коллективе и немедленно реагировать на появление неформальных лидеров, используя деловые качества, как основной инструмент развития компании.

Использованные источники

1. Павлова Е.В. Лидерство руководителя в контексте управленческой культуры научной организации / Молодой ученый. — 2016. — №27. — С. 758-763.

2. Ньюмен, Билл 10 законов лидерства / Билл Ньюмен. - Москва: Огни, 2016. - 144 с.
3. Шелли, Линн Барак Обама. Уроки лидерства / Линн Шелли. - Москва: ГТТИ, 2015. - 336 с.
4. Эллиот, Дж. Стив Джобс. Уроки лидерства / Дж. Эллиот. - М.: Манн, Иванов и Фербер, Эксмо, 2016. - 240 с.