

Индивидуальная управленческая концепция как модель самосознания лидера

Научный руководитель – Базаров Тахир Юсупович

Кутуев Руслан Мухтарович

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Факультет социальных наук, Москва, Россия
E-mail: Kutuev.R.M@hotmail.com

Ни для кого не секрет, что тема лидерства является одной из самых популярных и актуальных тем как в научно-исследовательской деятельности в психологии и смежных науках, так и в сфере практического применения: в бизнесе, в спорте, в армии и т.д. В недавнем опросе проведённом LinkedIn приняло участие более 4000 профессионалов со всего мира. В результате, отвечая на вопрос: «какие самые важные навыки, которые сотрудники должны освоить в рамках корпоративного обучения?» представители отделов обучения, линейные руководители и топ-менеджеры ставили на первое место тему лидерства [9].

Большое количество работ и противоречивых результатов исследований лидерства приводит к тому, что некоторые исследователи задаются вопросом а существует ли лидерство вообще? Н.В. Ван Айперен и Э. Ван де Влиерт подчёркивают, что усиливается тенденция использовать понятие лидерства как атрибутивную категорию [8, с. 566]. Так, в некоторых исследованиях, изучавших представления сотрудников организаций, подчёркивалось, что в ситуации удачи/неудачи люди склонны искать причину в некоем субъекте - руководителе или лидере. Крайние ситуации, когда у организации дела шли очень хорошо/ очень плохо, в качестве причины подобных состояний респонденты указывали особенности работы их руководителей [8, с. 566]. Не смотря на все дискуссии, с одним можно согласиться точно - лидерство сложный, однако часто встречающийся в феномен.

Продолжая идеи отечественных психологов, мы разграничиваем лидерство со схожим понятием руководство [2,6]. Тем самым мы подчёркиваем, что не всякий руководитель является лидером, однако, по нашему мнению, должен стремиться быть им. Если давать определение лидерства, то - это процесс социального влияния, через которое индивид, занимающий данную роль и положение, воздействует на последователей, организовывая поведение и отношения в группе, а также направляя активность группы на достижение цели [2,6,8]. Соответственно под лидером мы понимаем субъекта, способного занимать данную позицию и роль в группе.

Основные методики выявления и оценки работы лидера опираются на анализ личностных качеств, поведения субъекта в групповой деятельности и на оценке его деятельности со стороны других участников группы [2]. Однако, сложилась парадоксальная ситуация при которой практически не представлены исследования того, что при этом стоит за поведением самого субъекта лидерства - его самосознания. По нашему мнению, то чем содержательно наполнено самосознание лидера определяет то, что проявляется в его деятельности. Внешне мы можем наблюдать определённый стиль, ролевой репертуар, то какое отношение лидер демонстрирует к последователям и другим участникам группы, однако, чтобы быть более уверенным в предсказуемости его поведения и репрезентативности, мы должны учитывать множество ситуационных факторов. В то время, как более детальное изучение когнитивных, ценностно-мотивационных компонентов самосознания лидера, может повысить прогностическую валидность предсказания его поведения. В свою очередь

данные могут применяться на практике при подготовке или переподготовке субъектов с лидерской позицией в группе.

В отечественной психологии управления персоналом проводились исследования самосознания руководителей, а сама модель самосознания получила название - «индивидуальная управленческая концепция» (ИУК). В разное время исследователями данного феномена выступали такие учёные как А.И. Китов, С.М. Белозёров, Ю.Д. Красовский, В.В. Скворцов и др. Под ИУК авторы понимали - субъективную модель реальности профессиональной деятельности руководителей, отражающей образ мира данного субъекта [4,5,7].

Содержательно, авторы указывают, что данная модель опирается на когнитивные, потребностно-мотивационные, ценностные, волевые качества личности, а счёт которых субъект осуществляет свою деятельность [1,2,4,5,7].

Однако, как мы уже писали ранее, феномен лидерства не сводится только к функции управления и руководства группой. Помимо этого, субъект с лидерской ролью в группе организует деятельность и поведение участников, создаёт и контролирует особую атмосферу общения и взаимодействия в группе, а также может выступать в качестве эксперта при решении задачи [3]. Данный факт позволяет нам утверждать, что ИУК лидера и руководителя могут существенно отличаться, и что в контексте исследования самосознания лидеров необходимо вводить новое понятие - «Индивидуальная лидерская концепция» (ИЛК).

Какое оно - самосознание лидера? Что стоит за теми или иными стилями или ролями лидерства? Чем содержательно наполнена данная модель самосознания лидера? Ответы на данные вопросы могут быть получены в разработке модели самосознания лидера через дальнейшие эмпирические и теоретические исследования данного явления.

Источники и литература

- 1) Андреева Г.М. Ролевой репертуар руководителя в условиях социальных трансформаций // Социальная психология и общество. 2011. № 4. С. 5–14;
- 2) Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / Т.Ю. Базаров. – 14-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2017. – 320 с;
- 3) Базаров Т.Ю. Бизнес-образование: развитие организаций или организация развития? // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. с. 92-108;
- 4) Кабаченко Т.С. Психология управления. Учебное пособие. М.: Педагогическое общество России, 2000. - 384 с.;
- 5) Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 487 с.;
- 6) Кричевский Р.Л. Психология лидерства / Р. Л. Кричевский. - М.: Статут, 2007;
- 7) Кудрявцева Е.И. Индивидуальная управленческая концепция: феноменология и методика оценки управленческого усилия / Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. — 2013. — № 12 (60). — с. 8—20.
- 8) Хьюстон М. Введение в социальную психологию. Европейский подход: Учебник для студентов вузов / М. Хьюстон, В. Штрёбе; Перевод с англ. под ред. проф. Т.Ю. Базарова; [пер. с англ. Г.Ю. Любимова]. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 622 с.: ил., табл. Fast Company [Электронный ресурс]: Сайт, URL: <https://www.fastcompany.com> (дата обращения: 28.02.2018 г.)