

УДК 331.1

¹ Г.Н. Гужина, ² О.В. Бондаренко

¹ ГОУ ВО МО «Государственный гуманитарно-технологический университет»,
Московская обл., Орехово-Зуево, email: guzhina74@mail.ru

² Институт экономики и управления в АПК ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный заочный университет», Московская обл., Балашиха, email: obondarenko@rgazu.ru

ЛИДЕРСТВО: УРОКИ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Ключевые слова: лидер, команда, личная эффективность, эффективность команды, наставничество, мотивация, лидерство.

Целью статьи является исследование, ориентированное на выявление основных качеств лидера, которые могут мотивировать сотрудников в компании следовать за ним в зависимости от определенных свойств, которые ему присущи. В статье делается акцент на том, что лидеру для его эффективности необходимы определенные характеристики, которые приводятся в виде классификации. Отдельно отмечается, что в современном мире одним из наиболее важных качеств является способность к реализации собственного потенциала. Всё чаще возникает необходимость в принятии экстренных командных решений при непредвиденных обстоятельствах. Наряду с этим в современном обществе ценятся смелые личности, способные брать ответственность за себя и за других людей в команде. В статье показаны различные способы изучения, получения и развития лидерских качеств, параметров оценки собственных сил и выявления инструментов анализа, как внешних, так и внутренних факторов. На основе проведенного анализа отмечается, что самыми главными препятствиями на пути становления лидера могут стать лень, отсутствие мотивации, нарушенная дисциплина или банальное незнание о инструментах совершенствования своих навыков и качеств. Иногда даже наиболее банальная нехватка материальных благ или удачи каждому человеку может помешать на пути становления лидером. Кроме того, отмечено, что умение вести окружающих к достижению целей на основе целеполагания и демонстрации единой миссии и называется лидерством.

¹ G.N. Guzhina, ² O.V. Bondarenko

¹ State Educational Institution of the MR "State University of Humanities and Technology",
Moscow region, Orekhovo-Zuyevo, email: guzhina74@mail.ru

² Institute of Economics and Management in the Agroindustrial Complex
of the Russian State Agrarian Correspondence University, Moscow Region, Balashikha,
email: obondarenko@rgazu.ru

LEADERSHIP: LESSONS FROM AN EFFECTIVE LEADER

Keywords: leader, team, personal efficiency, team effectiveness, mentoring, motivation, leadership.

The purpose of the article is a study focused on identifying the main qualities of a leader who can motivate employees in the company to follow him depending on certain properties that are inherent in him. The article emphasizes that a leader needs certain characteristics for his effectiveness, which are given in the form of a classification. Separately, it is noted that in the modern world, one of the most important qualities is the ability to realize its own potential. Increasingly, there is a need to make emergency team decisions in case of unforeseen circumstances. Along with this, brave personalities are valued in modern society, able to take responsibility for themselves and for other people in the team. The article shows various ways to study, obtain and develop leadership qualities, parameters for assessing your own forces and identifying analysis tools, both external and internal factors. Based on the analysis, it is noted that the most important obstacles to the formation of a leader can be laziness, lack of motivation, broken discipline or banal ignorance about the tools for improving their skills and qualities. Sometimes, even the most banal lack of material goods or good luck for each person can interfere with the path of becoming a leader. In addition, it was noted that the ability to lead others to achieve goals based on goal setting and demonstration of a single mission is called leadership.

Тема лидерства актуальна в наши дни для многих сфер жизни: бизнеса, политики, учёбы, спорта. Учебники истории полны историй успеха о таких людях. Эти герои построили империи,

за ними следовало огромное количество людей, они стали эталонами для народа благодаря своему стилю руководства. Одной общей чертой всех этих личностей была способность эффективно ру-

ководить. Прошли уже целые столетия, спрос на руководителей с каждым годом повышается, но количество людей, знающих как правильно выстроить работу в команде – нет. В современном мире у людей иные цели и задачи, нежели были у племён несколько веков назад.

Результаты и их обсуждение

Лидер – это пример для подражания, харизматичная личность. Руководитель группы и вовсе может не быть лидером.

Руководитель группы – это человек, который использует знания, опыт, сильные коммуникативные и управленческие навыки для обеспечения развития команды. Руководитель группы должен быть великим лидером с выдающейся личностью, чтобы руководить командой, поставленной перед определенной целью или рядом задач. Руководитель группы должен быть движущей силой для эффективности команды при выполнении поставленных задач в организации [1, с. 93].

Люди часто путают вовлеченность сотрудников и удовлетворенность сотрудников. Удовлетворенный сотрудник доволен своей ролью, но не привержен ей. Удовлетворенный сотрудник может быть совершенно доволен своим статусом, в то время как увлеченный сотрудник хочет найти возможности для роста и совершенствования. Сотрудник, который полностью вовлечен, полон энтузиазма и воодушевлен целями и задачами компании – приносит компании наибольшую эффективность. Такие сотрудники демонстрируют эту приверженность, полностью погружаясь в свою работу и выводя ее на новый уровень с новыми идеями. Вовлеченный сотрудник – это первый шаг к становлению лидером.

Вовлеченный сотрудник будет заинтересован в развитии лидерских качеств. Такой сотрудник может стать сильным лидером. Поскольку многие компании предпочитают в наши дни, чтобы их сотрудники работали из дома, хороший руководитель группы будет руководить виртуальной командой, предлагая регулярные занятия по наставничеству и вовлечению сотрудников. Сотрудники проявляют себя лучше всего, когда чувствуют себя включенными, вовлеченными, признанными и способными изменить ситуацию к лучшему [2, с. 27].

Эффективное лидерство – это основа любой организации. Сотрудники обращаются к старшим членам команды за поддержкой и содействием в достижении цели. Хороший руководитель команды поощряет вовлеченность сотрудников как ключ к созданию высокопроизводительной команды. Хорошее лидерство означает хорошую работу команды, повышенную производительность, более сильный коллектив и хорошую рабочую среду.

Вот одна из обнадеживающих новостей: в настоящие дни сотрудники вовлечены в работу больше, чем когда-либо с 2010 года. Мотивированные сотрудники находят в себе неистощаемую энергию и, скорее всего, поставят себя на кон ради компании. Когда они вам, как руководителю, понадобятся для выполнения важного проекта или крайне необходимой задачи в короткий срок, они будут готовы погрузиться в работу [3, с. 145].

Сотрудники, которые любят свою работу и свою компанию, остаются на месте в компании и с большей вероятностью порекомендуют других высокоэффективных работников на работу. Один из показателей хорошего руководителя – отсутствие текучести кадров.

Вовлеченные сотрудники будут излучать эту энергию вместе с вашими клиентами и выкладываться на 110%. Они сосредоточены, совершают меньше ошибок – как правило, выполняют работу правильно с первого раза. С рабочей силой, которая выкладывается полностью, руководитель сможет сохранить своих клиентов, а также продемонстрирует свою компанию как место, где нанимают лучших сотрудников [4, с. 115].

Мы все разные и подход к каждому нужен особенный. Для того, чтобы работа была построена эффективно руководителю группы необходимо пробовать различные стили управления, подобрав наиболее эффективный, тот, который удовлетворит большую часть сотрудников.

Если лидером является руководитель группы, то – это не команда, а мечта. Ведь тогда все сотрудники будут вовлечены в процесс работы. Лидером могут быть заняты такие роли: менеджер, организатор, коммуникатор, стратег, целеустремленный.

- Менеджер отвечает за успешное выполнение требований и результатов цели.

- Организатор тщательно принимает меры для достижения указанной цели, делегирует задачи сотрудникам и обрабатывает документацию.

- Коммуникатор отвечает за надлежащий обмен информацией с членами команды, а также с высшим руководством.

- Стратег создает планы того, как приступить к выполнению задач и достичь желаемого результата.

- Целеустремленный задает сотрудникам правильный путь для достижения цели [5, с. 37].

Эффективный руководитель команды должен понимать, что его роль – это нечто большее, чем просто должность. Ему поручено обеспечивать эффективность команды, способствуя положительной динамике, показывая членам команды важность доверия друг к другу. В таком случае, успех и уверенность идут рука об руку.

Если лидер не уверен в своих способностях выполнить проект, это влияет на всю команду. Кроме того, неспособность справиться с критикой или неудачей только усугубит ситуацию. Уверенный в себе руководитель команды является движущим фактором мотивации и решимости членов команды. Всем нравится работать с лидером, который верит в свою команду и поощряет её членов.

Мы подобрали список характеристик, которыми должен обладать эффективный лидер команды:

1. Лидером должен быть организованный человек, который может грамотно спланировать работу, распределить собственное время и время сотрудников. Неорганизованный человек в конечном итоге столкнется с препятствиями и потратит драгоценное время впустую.

2. Умение организовывать – это важнейший навык для хорошего руководителя команды. Это не ограничивается только успешным завершением проекта, но и систематическим выполнением всего от начала до конца. Идеи организации помогают руководителям команд оставаться сосредоточенными и указывают правильный формат выполнения задач, который члены команды могут использовать для достижения общей цели.

3. Принятие решений – хороший руководитель команды, который хочет быть успешным лидером, должен знать, как принимать быстрые решения даже в неопределенных ситуациях. Это включает в себя разграничение между тем, что жизненно важно, и тем, что может подождать. Здесь нет места промедлению. Хороший руководитель может объяснить сотрудникам причину выбора и заверить в правильности фактов и информации, которые привели к принятию решения.

4. Переговоры – будь то личная или профессиональная проблема, люди сталкиваются с ситуациями, когда им нужно вести переговоры, чтобы добиться цели. Для руководителя группы эта работа становится несколько сложной, потому что приходится иметь дело с целой командой. Руководитель группы выслушает все аргументы и идеи и разработает решение, которое будет работать для всех.

5. Справедливость и уважение – состав команды может состоять из людей разных культур и происхождения, но уважение – это основная ценность, которая создает гармонию между членами. Руководитель команды уважает своих товарищей по команде, понимает чувства и знает, как сбалансировать личные и профессиональные различия. Каждый желает и ценит справедливое обращение. Руководители команд следуют созданным ими правилам и следят за тем, чтобы их соблюдал каждый член команды. Они избегают фаворитизма любой ценой и относятся ко всем одинаково, даже если речь идет о друзьях или членах семьи.

6. Руководители команд не могут все делать сами и не должны этого делать. Это может показаться легкой работой, но делегирование полномочий является решающим поворотным моментом и требует надлежащего рассмотрения возложенных на него обязанностей. Распределение задач между сотрудниками: помогает их профессиональному развитию и дает им возможность продемонстрировать свой талант. Это указывает на то, что руководитель группы доверяет своей команде; создает чувство ответственности, подотчетности и повышает производительность; готовит их к будущим проектам; выделяет сильные и слабые стороны членов команды.

7. Общение, то есть, сильные коммуникативные навыки – лучшее качество лидера и один из секретов руководства эффективными командами. Опыт как в устном, так и в письменном общении, практически не оставляет места для ошибок. Руководитель группы четко и лаконично излагает цели своим подчиненным и столь же эффективно обрабатывает запросы [6, с. 39].

Поколение сменяется поколением. Даже если компания держалась 40 лет успешно, когда-то «старому» руководителю придется уйти и на место должен прийти новый сотрудник. Идея руководить группой людей – это привилегия и возможность для ответственного сотрудника продемонстрировать свои способности в управлении персоналом. Даже если приемником будет выдающийся лидер, прежде чем работа начнется, ему предстоит выполнить огромную работу, чтобы улучшить свои лидерские качества и не упасть в грязь лицом.

Первым шагом к эффективному руководству командой является определение своих сильных и слабых сторон. Лидер – это вовсе неидеальная личность. Как и у многих людей, у него есть недостатки. Своё свободное время он тратит на их устранение и вовсе не заикливается на них. Только развив свои сильные стороны и минимизировав давление слабых, руководитель станет отличным лидером [7, с. 111].

Вторым шагом станет изучение сильных и слабых сторон коллектива. Успешный лидер должен знать, как сотрудники обрабатывают информацию и общаются, а также, что мотивирует их работать.

Третий шаг – выбор стиля руководства. Как и любой тип личности, лидеры либо интроверты, либо экстраверты и планируют стиль руководства, основываясь на фактах. А для того, чтобы спланировать это, вытекает и следующий шаг – изучение коллектива. Крайне важно знать информацию о людях, работающих в вашей команде, по крайней мере, их сильные и слабые стороны. Это помогает понять, для каких задач подойдет каждый из них, и какое сопряжение возможно.

И завершающим шагом становится планирование. У руководителей масса обязанностей, и они знают, что не всегда

могут присутствовать для общения с командой. Именно поэтому своевременное появление играет важную роль в построении команды, где руководитель группы и подчиненные могут обсуждать задачи и общаться одновременно. Лучше всего отметить в календаре или выделить подходящее время для любого предстоящего собрания команды, поскольку это является частью эффективного лидерства [8, с. 54].

Мы все достигаем успеха и терпим неудачи. Качественное лидерство – это испытание, которое может пройти не каждый. Когда так много людей работают вместе в организации, однажды все может пойти не так.

При построении команды с нуля необходимо не просто быть лидером, а также оставаться человеком во всех его лучших проявлениях. Команда проходит много этапов, и руководитель группы играет неотъемлемую роль на каждом этапе.

На каждом этапе необходимо:

- поддерживать открытое и честное общение. Нет двух одинаковых дней и если что-то происходит не по плану или возникают новые задачи, руководители групп должны практиковать эффективные коммуникативные навыки, устраняя разрыв в общении и честно говоря о возникающих проблемах. Они могут использовать различные средства, такие как телефон, электронная почта или любые другие, но мотив должен оставаться ясен – нужно как можно скорее решать проблему.

- необходимо поддерживать связь с членами команды, независимо от того, являются ли они виртуальной командой или физически размещены в вашем рабочем офисе. Наличие сердечных, профессиональных отношений с членами команды приводит к повышению производительности и созданию благоприятной рабочей среды.

- для эффективного лидерства необходимо понимать образ мыслей, интересы и возможности своей команды. Признательность со стороны эффективного лидера побуждает сотрудников раздвигать границы для достижения поставленных целей.

- расширение прав и возможностей членов команды путем делегирования

сложных задач повышает их уверенность, обучаемость и опыт [9, с. 5].

Лидер – это член или руководитель, который заинтересован только в положительной работе своей команды. Иногда разочарование очевидно, когда происходит неожиданное. Решения не будет, если члены команды будут говорить о проблеме снова и снова. Здесь настоящий лидер использует лучший подход и указывает на положительные стороны той же проблемы. Эта стратегия успокаивает атмосферу вокруг и приводит к решению.

Хороший лидер четко определяет видение компании, цели и желаемые результаты. Обращение к сотрудникам за отзывами и идеями играет важную роль в постоянном совершенствовании. Чтобы сохранить фокус команды, эффективный лидер может либо изменить, либо модифицировать работу. Честная и непредвзятая работа способствует постоянному совершенствованию. Конструктивная критика и рекомендации со стороны руководителей команд будут формировать мыслительные процессы членов команды [10, с. 62].

Точно так же руководители команд должны открыто поздравлять участников с их выдающимися выступлениями и благодарить их за проделанную тяжелую работу.

Один из лучших способов развить навыки межличностного общения – обратная связь с сотрудниками, поскольку сотрудники замечают каждый шаг, сделанный руководителями команд, и могут наилучшим образом проанализировать стиль руководства, чтобы помочь лидеру совершенствоваться. Поиск мнений сотрудников помогает в самооценке и является способом для руководителей поработать над своими методами работы с персоналом [11, с. 43].

Если сочтут необходимым, лидеры также могут пройти множество обучений по управлению командой для улучшения работы. Следуя одним и тем же идеологиям, нет места для новых концепций. Современные руководители команд понимают важность того, как изменения и инновации могут повлиять на достижение целей. Поэтому постоянное обучение – это тоже одно из условий становления эффективным лидером.

Привлечение членов команды и мозговой штурм идей – это то, что может любой руководитель, поскольку каждый сможет что-то предложить и почувствовать себя частью процесса работы. Этот процесс создает здоровую среду и повышает уверенность членов команды.

Руководители команд должны четко представлять себе свою цель. Они должны четко отвечать на вопрос «ради чего я это делаю?» – денег, саморазвития, улучшения и без того хорошей репутации или они действительно хотят помочь людям достичь целей компании? Намерение в глубине души отражает стиль руководства.

Каждая профессия включает в себя набор различных правил для людей всех уровней, чтобы получить высокоэффективную команду в организации. Соблюдение установленных стандартов поддерживает мир и гармонию между коллегами.

Вот несколько основных правил, которым должны следовать руководители команд:

1. Во-первых, научиться контролировать эмоции и управлять ими. То, как лидеры воспринимают происходящее и действуют, оказывает влияние на товарищей по команде. Человеческий разум непредсказуем и вызывает прилив чувств в течение нескольких секунд.

2. Самоконтроль и эмоциональная стабильность – редкие навыки, но обязательные. Стоит помнить, что универсалов не существует. В деловом мире никто не может делать все.

3. Хорошие руководители команд осознают свои возможности и берутся за проект в меру своих возможностей. Они понимают, что обучение – непрерывный процесс, и расширение своего багажа знаний имеет важное значение.

Существует разница между боссом и руководителем команды. Последнее является образцом для подражания для команды. Благодаря позитивному отношению, хорошей морали и командному духу, лидеры команд блистают повсюду и становятся любимцами среди сверстников. Поговорка «всегда есть место для совершенствования» применима ко всем аспектам профессиональной жизни. Чаще всего понятие «руководи-

тель команды» соотносимо с понятием «лидер». Адаптация модели командного лидерства – это хороший способ для лидеров совершенствовать свои навыки по мере их продвижения [12, с. 127].

Также существует ряд того, чего не стоит делать, чтобы избежать краха в компании.

- Например, руководитель группы не ставит себе в заслугу все усилия команды в случае успеха и аплодирует сотрудникам за неудачный результат. Это неэтично и может вызвать конфликт и разрушить взаимопонимание в команде.

- Ещё одной проблемой является игнорирование проблем в момент их возникновения, так как это может превратить их в неуправляемый беспорядок. Ответственность за то, чтобы признать проблемы и разобраться в них, лежит на руководителях команд. Если оставить ситуацию как есть, это не сделает вас настоящим лидером. Более того, это пустая трата времени и отражает плохой имидж всей команды.

- Самой главной проблемой многих руководителей является чрезмерная ответственность и недоверие членам команды. Разделяй и властвуй – это не очень хороший навык лидерства, который нужно практиковать. Вера в то, что один человек может в одиночку осуществить целый проект, является заблуждением. Изолировать себя или команду в офисе и думать обо всех остальных как о помехе довольно непрофессионально.

Выводы

Для того, чтобы быть самым настоящим лидером необходимо идти в ногу со временем. Случается так, что руководитель команды вовсе не лидер и сотрудники, окружающие его, не могут проявить свои лидерские качества, может, из-за авторитарного стиля руководства. Ничто не вечно, особенно неэффективный руководитель. Чаще случается так, что если руководитель команды – это опытный человек, вызывающий доверие, но не способный организовать эффективную работу, то обязательно находится сотрудник, проявляющий все лидерские качества и становящийся, как говорят, «правой рукой» такого руководителя.

Лидеры были необходимы всегда. В любом коллективе вы найдёте и явного лидера, и скрытого, и человека, который будет дезорганизовывать работу. Для того чтобы успешно организовать работу, лидеры, не стоящие на позиции руководителей, должны устранять все ошибки внутри коллектива. Как показывают многие исследования, обычно так и происходит. Весь коллектив будет слушать указания босса, но при этом будет ждать указаний от лидера. Задача лидеров, находящихся внутри команды – удовлетворять и босса, и команду. Это сложная работа, на которую способен не каждый. Великие умы, которые приспосабливаются к изменениям, гибки в работе и являются ценным активом для любой организации.

Эффективность команды в значительной степени зависит от ее руководства. Руководители команд представляют основные ценности компании, и то, как они ведут команду к успеху, красноречиво говорит об их характере и образе мышления.

Лидерство вдохновляет и призывает к действию. Если бы лидеров вовсе не существовало, тогда бы у общества не было никакого прогресса.

Как мы уже выяснили, лидер обладает определёнными качествами:

- Инициативность
- Общительность
- Самостоятельность
- Организованность
- Самокритика
- Работоспособность
- Рассудительность

С помощью развития лидерских качеств происходит раскрытие личностного потенциала. Если вы знаете, что у вас есть хотя бы одно из данных качеств, то у вас есть все шансы на становление настоящим лидером.

Подводя итог, хочется еще раз отметить, что один из способов достижения цели – это саморазвитие. Усердная работа способна привести человека к успеху. Лидером становится тот, кто способен «завоевать» авторитет общества, убедить людей в своей правоте, проявив заинтересованность, инициативу и компетентность в том или ином деле, а также обладать характером и всегда доводить любое дело до конца, таким образом, обеспечив успех не только самому себе, но и людям, за которых тот в ответе.

Библиографический список

1. Авдеева И.Л., Ананченкова П.И., Аношина Ю.Ф., Брагина З.В., Бушуева М.А., Голикова Г.В., Голикова Н.В., Головина Т.А., Горбова И.Н., Гужин А.А., Гужина Г.Н., Еремина И.А., Ершов А.Ю., Ершова И.Г., Иванов Н.И., Игнатова Т.В., Каракулин А.Ю., Кирьянов А.Е., Крестов В.С., Кружкова И.И. и др. Современные управленческие технологии в деятельности бизнес-структур и органов государственной власти: монография. Среднерусский институт управления – филиал РАНХиГС, Орел, 2022. 360 с.
2. Гужин А.А., Гужина Г.Н. Власть и лидерство в организации // Инновационное развитие социально-экономических систем: условия, результаты и возможности: Материалы X Международной научно-практической конференции / Под редакцией Н.А. Каменских. Орехово-Зуево, 2022. С. 25-36.
3. Гужин А.А., Гужина Г.Н. Сущность стратегии лидерства на основе низких издержек // Актуальные вопросы современной науки. Экономика, управление, право, педагогика, психология: Сборник статей / Под общей редакцией Г.Н. Гужиной. Москва, 2021. С. 144-147.
4. Гужина Г.Н., Ежкова В.Г. Современные технологии подбора персонала и методы мотивации в процессе управления // Среднерусский вестник общественных наук. 2021. Т. 16. № 2. С. 112-124.
5. Лытнева Н.А., Парушина Н.В., Сахарова С.М., Авдеева И.Л., Головина Т.А., Парахина Л.В., Гончарова М.А., Докукина И.А., Полянин А.В., Поповичева Н.Е., Соболева Ю.П., Проняева Л.И. Развитие теории и практики управления персоналом на принципах экономики знаний: коллективная научная монография / под редакцией Н.А. Лытневой. Орёл, 2018. 220 с.
6. Пучкова М.И., Бондалетов В.В. Современные технологии управления персоналом: управление персоналом в условиях кризиса // Материалы Ивановских чтений. 2020. № 4 (30). С. 37-43.
7. Мумладзе Р.Г., Гужина Г.Н. Экономика и социология труда. М.: Палеотип, 2011. 386 с.
8. Петрухина Е.В. и др. Современные теории менеджмента. Орел, 2014. 110 с.
9. Устинова К.А. Мотивы трудовой деятельности в контексте социально-экономических преобразований // Вопросы территориального развития. 2019. № 3 (48). С. 5.
10. Экономическая стратегия фирмы: учебное пособие / под ред. А.П. Градова. 3-е изд., испр. СПб.: СпецЛит, 2020.
11. Эсаулова И.А. Дифференциация инновационных ценностей компании в контексте личностных механизмов проактивности и видов деятельности работников // Управленец. 2020. Т. 11. № 2. С. 41-52.
12. Язова А.В., Петрова И.В. Стимулирование как ключевой показатель эффективности деятельности персонала // Аспирант. Приложение к журналу Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. Т. 14. № 1. С. 125-132.