

ФОРМАЛЬНЫЙ И НЕФОРМАЛЬНЫЙ ЛИДЕРЫ В ОРГАНИЗАЦИИ

При формировании благоприятной среды в организации необходимо учитывать, кто стоит во главе её управления. В данной статье рассматриваются два вида управляющего организацией - формальный и неформальный лидеры, их основные черты и особенности поведения.

Ключевые слова: лидер, руководитель, организация, работа.

FORMAL AND INFORMAL LEADERS IN THE ORGANIZATION

Forming favorable environment in the organization it is necessary to consider who is at the head of its management. In the article two kinds of organization's managers are considered. They are formal and informal leaders, their basic lines and behaviour features.

Keywords: leader, head, organization, work.

В каждой организации, невзирая на состав ее участников и возраст со дня формирования, имеется два лидера – формальный и неформальный – и роль каждого исполняют разные люди, ведь сочетание в одном человеке формального и неформального лидера – явление практически невозможное. Итак, попробуем разобраться, кто они формальные и неформальные лидеры.

Формальным лидером выступает руководитель или начальник, занимающий значимую роль в организации или в обществе. Одними из главных функций формального лидера являются управление рабочим процессом и контроль над людьми (сотрудниками, подчиненными).

При выборе формального лидера-руководителя главное место уделяется уму кандидата. Культуру, образование и пластичность интеллекта выдает богатая речь. Широта его интересов не позволяет замыкаться в привычных стереотипах. Формальный лидер должен видеть нестандартные решения и уметь ломать шаблоны, также он должен иметь конструктивный взгляд в будущее, энергию достижения и целеустремленности, интеллектуальное проворство и увлеченность делом.

Умение ставить цели и неуклонно следовать им, способность сконцентрировать коллектив на достижении желаемого результата и добиться его – главная задача лидера, без этого он не будет успешен.

Слова Лао Дзы: «Хочешь вести за собой людей — следуй за ними» лучше всего подчеркивают социальный характер лидерства. Именно самые настоящие руководители знают, когда и с кем как себя вести, они чувствуют людей.

Важным показателем для руководителя является масштаб и широта мышления, ведь лучшие лидеры мыслят глобально. Немаловажно, чтоб перспективы видения человека и задач, поставленных организацией, были сопоставимы.

Не обязательно лидеру быть умнее своих сотрудников. Искусство иметь вокруг себя тех, кто способнее тебя по определенным вопросам, и выстроить взаимодействие - сильная сторона руководителя. С одной стороны важно уметь быстро «сжимать» и «распаковывать» информацию, с другой — необходим социальный интеллект.

Лидер - это человек, имеющий интересную идею и вдохновивший последователей на ее достижение. Идея лидера - это образ настоящего будущего для нас, которое скоро наступит, через короткий промежуток времени. Тогда данная идея будет вдохновлять большое количество сотрудников. Они дойдут до конца пути, если будут видеть приближение будущего. Для организации и сотрудников главным остается движение. При этом лидер показывает, что каждое движение сотрудника является неотъемлемой частью целого.

Все ли руководители - лидеры? Понятия «руководство» и «лидерство» имеют разные психологические и социальные значения. Они различаются по характеру выдвижения. Если руководителя назначают на пост «сверху», он управляет подчиненными, пользуясь служебным положением в иерархии. Вдохновив на свершения своих сотрудников, руководитель становится лидером, тем самым сотрудники идут за ним добровольно, т.е. «избирают» его на пост «снизу», а не подчиняются ему.

Лидер сам себя развивает и воспитывает. Это самовоспитание предполагают тренировки устанавливать отношения с людьми и между ними, умения вести за собой людей и на этой основе организовывать управление движением. Необходимо достичь соответствующего уровня образования, культуры, профессионализма и жизненного опыта для того, чтобы стать настоящим лидером.

Для начальника задатки лидера в менеджере и его профессиональные навыки очень важны. Ключевым качеством лидера является способность собирать команду. Многие специалисты отмечают, что лидеру не нуж-

но применять силы для того, чтобы сподвигнуть людей к действию. Они сами делают то, что он предлагает, ведь он их убедил, и они ему верят.

Неформальный лидер — это сотрудник, не имеющий официально руководящей должности, но, благодаря определенным качествам личности в сочетании с жизненным опытом и поведением, занявший особое положение в коллективе. Он имеет большее влияние на окружающих, чем непосредственный руководитель. В основном, внутри коллектива неформальное лидерство зарождается стихийно, являясь своеобразным символом общности сотрудников. Оно основывается на личных симпатиях, компетентности и ряде психологических свойств (умение найти эффективный выход из трудных ситуаций). Неформальный лидер обычно пользуется очень большим влиянием в коллективе.

Зарождение неформального лидера в организации может происходить по разным причинам. Например, если в лице формального лидера в компании находится человек психически неустойчивый и нервный, не имеющий возможности руководить людьми вне конфликтной среды, то ему на помощь спешит лидер неформальный: его задача – успокоить коллектив, устранить конфликты, наладить отношения между сотрудниками и снять атмосферу нервозности и напряженности. Неформальный лидер, получая от коллектива уважение и признание, берет на себя властные полномочия, которые выражаются в принятии основных решений и распоряжении коллективными ресурсами.

Важной характеристикой для распознавания неформального лидера в организации — это его присутствие в коллективе, реакция на него его членов и частота упоминаний о нем, цитирование его высказываний, ссылок на его слова, следование его указаниям и советам. Бывает, что неформальный лидер пользуется у руководства некоторыми привилегиями: возможность приходить позже на работу, лучше обустроенное рабочее место.

Неформальный лидер может стать как надежной опорой для руководителя, так и серьезной проблемой. От влияния неформального лидера на коллектив выделяют деструктивных и конструктивных (отрицательных и положительных) лидеров.

Неформальные лидеры деструктивного типа могут использовать свое влияние, чтобы саботировать решения руководителя, могут ставить под сомнение распоряжения руководителя и подрывать его авторитет, снижая мотивацию сотрудников и эффективность их работы. Покинув место работы, они в состоянии увести за собой часть коллектива.

Неформальные лидеры конструктивного типа могут влиять положительно на организацию и работу коллектива. Они создают корпоративную культуру, помогают в адаптации новых сотрудников, способствуют реализации общих интересов, инициируют обмен информацией.

В большинстве случаев неформальный лидер является незаменимым и ценным специалистом на своем месте, ведь профессиональные качества являются важной составляющей его авторитета.

Может ли руководитель создать неформального лидера искусственно, «под себя»? Следует помнить, что неформальный лидер не имеет полномочий и власти, значит единственное, что позволит ему быть лидером, — его персональные качества (эмоциональный интеллект, харизма). Эти качества в большинстве случаев врожденные.

В любом коллективе есть неформальный лидер: естественным путем в любой постоянной группе людей выделяется лидер — личность активная, энергетически сильная, готовая принять решение, взять ответственность. Это тот, за кем в экстремальной ситуации пойдут люди. Поэтому руководитель не в состоянии вырастить неформального лидера, но он может определить в коллективе личность, имеющую такие задатки, и просто развивать их дальше, тем самым направляя человека на путь конструктивного сотрудничества.

Основные отличия формального и неформального лидера:

1) формальный лидер, обладая более высокой должностью, имеет больше властных полномочий, чем неформальный лидер;

2) формальный лидер заботится об исполнении работы точно в срок и в конкретном объеме, в то время как неформальный лидер делает лишь ставку на отношения между людьми: в трудную минуту он способен создать в коллективе позитивную атмосферу, разрядить обстановку;

3) в своей деятельности формальный лидер придерживается стандартов (положения, инструкции, правила и т.д.), а неформальный лидер опирается лишь на свой авторитет в коллективе и на отношения с другими людьми.

Как бы удачно ни складывались работа и отношения коллектива при наличии формального и неформального лидеров, однажды между ними могут возникнуть противоречия. Борьба двух лидеров обычно перерастает либо в открытый конфликт, итогом которого наверняка станет смещение неформального лидера с должности (работа коллектива резко ухудшится), либо в выдвижение решительного и твердого неформального лидера, который, скорее всего, одержит победу в битве с формальным лидером и займет его место.

Самым лучшим способом найти взаимодействие с неформальным лидером является его перевод в формальные руководители. Вследствие чего человек, наделенный властью, совместив свое состояние души с должностью, станет лучшим руководителем, или станет обычным начальником, отдающим приказы и требующим их исполнения.

Список литературы:

1. Бадрак, В. Как достичь успеха и стать лидером [Текст]/ В. Бадрак –М.: Фолио, 2010. – 54с.
2. Вагин, И. Поднимись над толпой! Тренинг лидерства [Текст]/ И. Вагин. –СПб: Питер, 2002. -192с.
3. Власова, Н. М. Искусство быть лидером [Текст]/ Н. М. Власова. -М.: Эксмо, 2008. - 96 с.

4. Годин, С. Лидер есть в каждом. Племена в эпоху социальных сетей [Текст]/ С. Годин. –М.: Альпина Бизнес Букс, 2012 . – 192с.

5. Кетс де Врис М. Лидер на кушетке. Клинический подход к изменению людей и организаций [Текст]/ Кетс де Врис. –М.: BestBusinessBooks, 2008. -336с.

Климова Екатерина Александровна
студентка 3 курса факультета управления
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: yekaterina.holkina@yandex.ru

Научный руководитель:
Трошина Елена Владимировна
к.э.н., доцент кафедры менеджмента
Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: yekaterina.holkina@yandex.ru