

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ ПО РАБОТЕ «КОНЦЕПЦИИ ЛИДЕРСТВА И ПРИМЕНЕНИЕ ИХ НА ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ»

*А. Ступак (ГИУСТ БГУ)
Научный руководитель:
преподаватель Е.М. Бурак*

Напряженная деятельность представителей творческих профессий, а именно экономистов-менеджеров, в условиях выживания предприятий, глобализации экономики, неопределенности собственного жизненного пути требует как высокой степени личной самостоятельности, так и навыков групповой работы. Подобные требования концентрируются в различных концепциях лидерства. Они формируют знания, опыт и технику работы с информацией и людьми. Поэтому знакомство с теорией лидерства позволит успешнее использовать собственные силы и возможности той среды, которая диктует определенные правила деятельности.

Лидерство существует там, где есть группы людей. Они весьма различны: от финансово-промышленных групп и корпораций до первичных трудовых коллективов и компаний друзей. Есть правила и элементы лидерства, есть опыт и многовековая практика лидерства. Но нет руководства по лидерству и для лидеров, которое можно было бы применить во всех ситуациях.

Есть также постоянная необходимость изучения основ лидерства, которое особенно необходимо будущему менеджеру. Этим и объясняется актуальность изучения данной темы.

Лидерство на основе личностных качеств:

- интеллекта (ум и логика, оригинальность, концептуальность, образованность);
- приобретенных способностей или поведенческой компетентности (умение заручаться поддержкой, завоевывать популярность, дипломатичность);
- особенностей личности (гибкость и решительность, созидательность и творчество, смелость и амбициозность, настойчивость и упорство).

Связь этих качеств и лидерства очевидна, но она не носит устойчивый характер.

Можно рассмотреть некоторые особенности использования теории лидерства в различных странах.

Американская система. Работа командой на уровне топ-менеджмента, командой прежде всего самих менеджеров, включая специалистов-профессионалов – одна из главных особенностей американского лидерства. Американские лидеры часто побуждают к сотрудничеству членов команды с помощью игр, требующих взаимодействия игроков. Задача лидера состоит в том, чтобы связать игру с повседневной работой.

Важные принципы: лидеры внушают доверие, лидеры создают возможности, чтобы проявить таланты сотрудников; лидер делает; лидеры должны быть оптимистами; лидеры уважают мятежников; лидеры ошибаются; лидеры-фанатики таланта; лидеры воспитывают других лидеров; лидеры создают новые рынки; лидеры несут ответственность; лидеры знают, когда уходить.

Японская система. Японский стиль лидерства основан на особенностях менталитета, традициях и групповом развитии в процессе совместной деятельности. Лидерство по-японски неотделимо от групповой работы, что не является синонимом

группового мышления. Техника групповой работы опирается на деловую активность сотрудников, расширенные области принятия ими решений, а также на свежие идеи и энергию для их реализации.

На японских фирмах нет соперничества между отдельными работниками, в отличие от их американских сотрудников, а соревнование между ними не поощряется. Вместе с тем серьезная борьба за лидерство идет между группами. Она поощряется, но только в рамках соблюдения трудовой и производственной дисциплины и принципа: в подчинении у женщин только женщины. Групповое лидерство по-японски – это лидерство не в группе, а самой группы.

На уровне фирмы «группизм» проявляется в виде корпоративного стиля лидерства. Групповая ориентация объясняет такие особенности японской кадровой политики крупных японских компаний, как «пожизненный найм» и «оплата по старшинству».

На основе вышеизложенного материала можно сделать следующие выводы:

1. Примеры лидерства в США и Японии показывают, что различные подходы к лидерству складываются исходя из особенностей менталитета, традиций, социально-культурного развития стран и регионов;
2. Японский менеджмент, основанный на коллективизме, использует весь спектр морально-психологических рычагов воздействия на личность. Прежде всего – это чувство долга перед коллективом, что в японском менталитете почти тождественно чувству стыда;
3. Основное отличие японского лидерства от других систем в его направленности: основным предметом управления в Японии являются трудовые ресурсы. Цель, которую ставит перед собой японский лидер, – повысить эффективность работы предприятия в основном за счет повышения производительности труда работников. Между тем в американском менеджменте основной целью является максимизация прибыли, то есть получение наибольшей выгоды с наименьшими усилиями;
4. Главная особенность американского менеджмента – работа командой.