

image not found or type unknown



Прежде чем разобраться в взаимоотношении руководителя и неформального лидера, предлагаю вспомнить, кто какую роль играет в построении рабочего процесса.

Руководитель – человек несущий полную ответственность за деятельность компании. То есть это тот человек, который больше всех пострадает в случае закрытия фирмы, или же при любых других неприятностях. Он отдает распоряжения свои подчиненным и старается следить за их выполнением, требуя отчеты о проделанной работе. В принципе, руководитель не обязательно будет иметь авторитет среди своих подчиненных. Но ведь если у руководителя нету авторитета, то и его распоряжения не будут выполняться (сроки будут задерживаться, будут допущены ошибки и т.д.).

Неформальный лидер – человек, который не относится к управлению фирмы, это обычный штатный подчиненный. Но вот как раз он и является авторитетной личностью в коллективе. Это тот человек, который может поддержать, помочь, замотивировать своих коллег на выполнение распоряжения руководителя. При этом естественно что он не имеет никакой власти в организации.

Но если данный человек не имеет власти, то как же он тогда может повлиять на исход трудового процесса коллег?

Он имеет репутацию, а это самое главное. Он не может заставить, но он может максимально замотивировать коллег, может помочь, поддержать их. Это человек который может помочь тогда, когда руководитель не сможет найти подход к коллективу.

В таком случае, вполне естественно, что взаимоотношения руководителя и неформального лидера должны быть максимально благоприятными. В принципе, лидер, который видит что потерял авторитет, но при этом его подчиненные высококвалифицированные специалисты, и менять на других он их не хочет, может попробовать действовать через неформального лидера.

Стоит отметить то, что распоряжения должны быть по силе подчиненным, а то можно и неформального лидера потерять.

Руководитель может как в неофициальной, так и в официальной форма отдавать распоряжения через неформального лидера. При чем, если коллектив не любит своего руководителя, но тот стратегически действует правильно, то руководителю и неформальному лидеру лучше не показывать другим уровень их взаимоотношений.

То есть, подчиненные не должны знать что данные приказы исходят от руководителя. Неформальный лидер должен «просить» сделать распоряжения руководителя, выдавая их за свои. При чем, он может передавать распоряжения руководителя под видом своего личного совета.

Само собой, что совершенно все распоряжения отдавать таким образом не возможно, но какую-то часть можно.

Если же к руководителю коллектив относится положительно, то неформальный лидер может служить так называемым заместителем своего начальника. Он может следить за выполнением задач, помогать при необходимости. Но тут есть опасность того, что неформальный лидер перестанет успевать справляться со своими обязанностями.