



Прежде чем разобраться во взаимоотношении руководителя и неформального лидера, предлагаю вспомнить, какие роли они исполняют в рабочем процессе и какие задачи они выполняют.

Руководитель – это человек, который несет полную ответственность за деятельность компании. То есть это тот человек, который получит наибольший урон в том случае, если компания по каким либо причинам окажется закрытой, а так же при любых других неприятностях, связанных с его компанией. Он отдает распоряжения свои подчиненным и выполняет контролируемую роль за их выполнением, требуя предоставления отчетов о проделанной работе. В принципе, это не значит, что руководитель будет иметь авторитет среди своих подчиненных. Но стоит учитывать, что если у руководителя нет авторитета среди своих подчиненных, то и его распоряжения не будут выполняться, либо будут выполняться с искажениями (сроки будут задерживаться, будут допущены ошибки, на ошибки сотрудников будут смотреть сквозь пальцы и т.д.).

Неформальный лидер – это человек, который не является представителем менеджерского звена фирмы. Это обычный штатный сотрудник. Но как раз он и является авторитетной личностью в коллективе. Это тот человек, который сможет поддержать других коллег, помочь с трудными вопросами, умеет и способен мотивировать своих коллег на выполнение распоряжения руководителя. При этом естественно, что он не имеет никаких управленческих полномочий в организации.

Но если данный человек не обладает должностными полномочиями, то как же он тогда может повлиять на своих коллег?

Он имеет репутацию, и это самое главное. Он не может заставить, но он может использовать свою репутацию и опыт, чтобы максимально замотивировать коллег, может помочь в трудную минуту, поддержать их. Это тот человек, который может помочь тогда, когда руководитель не может найти подход к коллективу.

В таком случае, вполне естественно, что взаимоотношения руководителя фирмы или менеджеров фирмы и неформального лидера должны быть максимально благоприятными. В принципе, если руководитель компании видит, что потерял

авторитет среди сотрудников, но при этом в штате у него высококвалифицированные специалисты, и он не хочет увольнять их, то в таком случае ему стоит попробовать действовать через неформального лидера.

Стоит помнить то, что распоряжения должны быть соизмеримы с возможностями подчиненным, иначе есть высокий шанс потерять расположение неформального лидера.

Руководитель может отдавать распоряжения через неформального лидера как в неофициальной, так и в официальной форме. Однако стоит учесть, что если коллектив не любит своего руководителя, но тот действует стратегически правильно, то руководителю и неформальному лидеру лучше не показывать коллегам их «симбиотическую» связь.

То есть, подчиненные не должны знать, что приказы исходят от руководителя и передаются им непосредственно через неформального лидера. Неформальный лидер должен «просить» руководителя давать распоряжения, выдавая их за свои. Он может передавать распоряжения руководителя, выдавая их за собственную инициативу

Очевидно, что отдавать совершенно все распоряжения таким образом не возможно. Стоит установить ограничения в использовании такого способа.

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