

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ЧЕРНОМОРСКОЕ ВЫСШЕЕ ВОЕННО-МОРСКОЕ УЧИЛИЩЕ ОРДЕНА  
КРАСНОЙ ЗВЕЗДЫ ИМЕНИЕ П.С. НАХИМОВА

ФАКУЛЬТЕТ РАДИОТЕХНИКИ И ИНФОРМАЦИОННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

**РЕФЕРАТ**

на тему

**Использование фактора лидерства в менеджменте.**

Работу выполнила  
студент 746 группы  
Гордиенко Т.Р.

Научный руководитель:  
Турков Б.А.

г. Севастополь, 2022г.

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Общая характеристика лидерства в менеджменте.....	4
1.1. Основные определения.....	4
1.2. Функции и виды лидерства.....	5
1.3. Элементы лидерства.....	8
ГЛАВА 2. Применение лидерства в менеджменте.....	11
2.1. Мировой опыт.....	11
2.2. Важность лидерства в современной организации.....	13
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	16
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	17

## ВВЕДЕНИЕ

Менеджмент — разработка и создание, максимально эффективное использование и контроль социально-экономических систем. Менеджмент нужен для определения и постановки целей, их достижения при помощи людей и ресурсов, координации и контроля. Без грамотной системы управления, знаний или самоорганизации просто невозможна эффективная хозяйственная деятельность в любой сфере: бизнес, государственное управление, некоммерческие проекты и простые задачи.

Современный менеджмент невозможно представить себе без использования индивидуального инновационного подхода к постоянно изменяющимся обстоятельствам. Ведь только в таком случае возможно достижение новых и при этом перспективных направлений в развитии компании. Все это говорит о том, что менеджмент не может существовать без лидеров, то есть без тех людей, которые способны взять на себя руководство организацией и при этом превратить каждого из ее сотрудников в своего последователя и единомышленника.

Лидерство в менеджменте на сегодняшний день является весьма актуальной проблемой. Ведь существующая на рынке жесткая конкуренция приводит к необходимости принятия своевременных решений, а также возложения на руководителя ответственности за достижение конечной цели и эффективную работу организации в целом.

Лидерство в современном менеджменте предполагает наличие у человека таких качеств, которые позволили бы ему осуществлять грамотное руководство сотрудниками. Это и является для компаний главным козырем в условиях конкурентной борьбы. Это именно то, что и позволяет выделяться организации на фоне всех остальных.

# ГЛАВА 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ЛИДЕРСВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

## 1.1. Основные определения

Феномен лидерства сопровождает человечество на всей истории его существования. Внимание к нему со стороны ученых также проявляется не первую сотню лет. Несмотря на повышенный интерес к лидерству, единства подходов к определению его сущности не выработано до сих пор. На сегодняшний день насчитывается свыше 350 определений данного термина. Рассмотрим концепцию лидерства в менеджменте более подробно.

Слово лидер происходит от английского lead (вести). Значит, лидер – это ведущий, идущий впереди. Лидер – член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций.

Лидерство — это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей.

Происходящие в мире изменения заставляют по-новому воспринимать роль менеджера в организации и дилемму «менеджер или лидер». Одним из исследователей лидерства сформулирована, ставшая знаменитой максима: «Менеджеры все делают правильно, а лидеры делают правильные вещи». На сегодняшний день такое противопоставление неочевидно, так как по мере становления инновационной функции менеджмента возникла необходимость формирования навыков лидерства.

Основываясь на своем профессионализме, способностях и умениях, менеджер концентрирует усилия в области принятия решений, сводя к минимуму варианты путей решения проблемы, принимающихся на основе опыта, а лидер предпринимает попытки разработать новые и неоднозначные пути решения проблемы. После решения проблемы лидеры берут на себя риск и бремя появления новых проблем, особенно при возможности

получения соответствующего вознаграждения. В большинстве менеджеры обладают лидерскими качествами, но на практике их не проявляют.

## 1.2. Функции и виды лидерства

Традиционно к числу наиболее классических функций лидерства как такового принято относить:

- интегративную функцию;
- коммуникативную функцию;
- ориентационную функцию;
- мобилизационную функцию;
- инструменталистскую функцию.

Первая предполагает необходимость объединения членов группы под общей целью (идеей), согласования их интересов и определения базовых ценностей. Вторая ориентирована на создание прочных связей как между членами группы, так и с внешними объектами. Третья опирается на достижение поставленных целей с учетом социальных интересов (в наибольшей степени она важна для политического лидерства).

Четвертая (мобилизационная) функция предполагает побуждение членов группы к совершению действий необходимых для достижения поставленных целей. Наконец, пятая (инструменталистская) функция связана с необходимостью разработки набора инструментов для решения стоящих перед группой задач.

Являясь одним из важнейших аспектов управленческой деятельности, лидерство менеджера также выполняет определенные функции.

В менеджменте лидерство ориентировано, прежде всего, на организацию членов коллектива и корректировку их действий. В обязанности лидера традиционно включается постановка четких целей, координация общих усилий команды, представление результатов.

Второй основополагающей функцией выступает мотивация подчиненных – членов коллектива. Данная функция предполагает необходимость воодушевления членов группы на достижение поставленных перед ними целей и вселение в них уверенности в собственных силах. На практике она нередко реализуется посредством достижения групповой синергии.

Третьей базовой функцией лидерства менеджера считается представительство и отстаивание интересов группы за пределами коллектива. Она предполагает необходимость определения перспектив дальнейшей деятельности группы и ее развития, а также поддержания равновесия между потребностями группы и возможностями их удовлетворения.

### **Виды лидерства**

Влияние на группу людей или на коллектив бывает формальным и неформальным. Если рассматривать первый вариант (кратко) лидерства в менеджменте, то в этом случае влияние на подчиненных будет оказываться с позиции занимаемой должности. Но бывают и другие ситуации. В них влияние на людей оказывается человеком благодаря своим личным умениям, способностям и другим ресурсам. В таком случае разговор идет о неформальном лидерстве. Но и при том, и при другом варианте такой человек всегда будет обладать эмоциональной, психологической или социальной опорой в коллективе, что и позволит ему повести за собой людей.

Нередко признается менеджментом лидерство в организации за руководителем, если он смог доказать свою ценность и компетентность не только для организации, но и для групп, а также отдельных сотрудников. В этом случае наиболее характерными чертами такого начальника считаются:

- доверие персонала;

- способность видения ситуации в целом;
- гибкость принятия решений;
- коммуникативные способности и т.д.

Все это позволяет сделать однозначный вывод о том, что лидер представляет собой доминирующее лицо любой организации, группы или общества.

Исходя из направленности влияния на людей и работу компании в целом выделяют такие виды лидерства, как:

- конструктивное (функциональное), способствующее достижению целей, поставленных перед организацией;
- деструктивное (дисфункциональное), наносящее компании ущерб;
- нейтральное, неспособное оказать влияние на достижение производственных целей.

Однако стоит отметить, что применяя теории, существующие в менеджменте о руководстве и лидерстве, к реальной жизни, порой бывает достаточно сложно провести определенную черту между всеми описанными выше видами данного явления. Ведь жизнь коллектива достаточно многогранна, и разложить все отношения «по полочкам» не представляется возможным.

Одним из самых важных условий максимально эффективного руководства компанией является наличие конструктивного лидерства. Это позволяет максимально быстро прийти к намеченной цели. Оптимальным, но при этом трудно достижимым вариантом служит сочетание в одном человеке качеств как формального, так и неформального лидера. На эффективность руководства оказывает немаловажное влияние и та позиция, которую начальник занимает в сфере эмоциональных отношений. Она не должна находиться на чересчур низком уровне. В противном случае эмоциональная

неприятность начнет существенно подрывать должностной и деловой авторитет руководителя, что приведет к снижению эффективности его деятельности в целом.

Проблемы лидерства в менеджменте рассматриваются с точки зрения ключевых моментов, необходимых для решения организацией поставленных задач. Ведь, с одной стороны, это явление рассматривают в виде определенного набора качеств, которыми обладает тот человек, который оказывает влияние на других людей, а с другой, оно подразумевает под собой процесс, как правило, не силового воздействия, приводящий к достижению группой лиц намеченных целей.

### 1.3. Элементы лидерства

Взаимодействие элементов лидерства составляет содержание различных теорий или подходов к нему, а на практике образуют процесс лидерства. В настоящий момент структуру лидерства составляют следующие основные элементы:

- лидер — с определенными личностными чертами, способностями и возможностями, ориентированными на цель;
- последователи — со своими качествами и возможностями для реализации целей;
- задачи, которые взаимодействующие сотрудники пытаются решить;
- ситуация, в которой происходит процесс взаимодействия;
- группа, в которой происходят все акты межличностного взаимодействия.

**Лидер** — первый участник процесса лидерства — обладает определенными чертами, которые выделяют его среди других членов организации. К ним можно отнести компетентность или коммуникабельность, интуицию, другие способности, с помощью которых он достигает, а затем удерживает лидирующее положение. В зависимости от

ситуации и мотивационной структуры профессиональные мотивы трансформируются в потребность самовыражения и через эту потребность в необходимость лидерства. Поэтому в управлении персоналом актуальной остается задача обоснования лидерства с помощью различных механизмов назначения и даже выборов руководителей при участии сотрудников.

**Последователи.** Без последователей нет лидерства, но без лидера последователи — это некая совокупность людей, так как члены коллектива должны активно взаимодействовать между собой на пути к общей цели. Конечно, не все сотрудники являются последователями определенного человека, который занимает лидирующее положение, но если они долгое время не становятся таковыми, то могут потерять принадлежность к данной группе. В то же время, если значительная часть группы не относит себя к числу последователей, то лидер может утратить свои позиции. Лидеры и последователи нередко обмениваются ролями, как это бывает, например, в спортивных командных соревнованиях, так как сила влияния последователей на лидера соизмерима с обратным влиянием.

**Задачи** определяют деятельность группы и требования к лидеру. При изменении задач меняются и требования к лидеру, например, произойдет смена лидера отдельными членами группы и представится возможность оказать на нее влияние. Спектр задач даже одного подразделения весьма многообразен: от рутинных, ежедневно повторяющихся до творческих, нестандартных. В практике хозяйственной деятельности бывает нелегко сформулировать задачи, которые приходится выполнять. Природа задачи становится немаловажным побуждающим фактором для тех, кто пытается стать лидером.

**Ситуация.** Кроме решаемых задач, хозяйственную ситуацию характеризуют:

- трудовые процессы;
- внешняя среда;

- члены коллектива.

Зачастую человек становится лидером благодаря не каким бы то ни было чертам его характера, а его активной адаптации к изменяющейся среде, способности использовать свои качества в сложившейся ситуации и установить межличностные отношения. В каждой ситуации лидерство проявляется в особом, свойственном лишь ему виде отношений между людьми. Поэтому лидерство нельзя формализовать, оно не может быть сведено к определенному перечню деловых качеств или способностей человека. Лидерство динамично, как само межличностное поведение, необязательно связано с управлением этим поведением. Иногда для лидерства достаточно целенаправленного преднамеренного влияния.

**Группа.** Под группой понимается персонал одного из подразделений организации или же часть этого персонала со своей структурой формальных и неформальных отношений. Зависимость социального статуса каждого члена группы от групповой солидарности и контроля делает коллектив организации эффективным средством воспитания в психологическом и социальном планах. Именно в процессе групповой деятельности проявляются лидерские качества ее членов, а также способность неформального лидера продуктивно действовать в ситуациях кризиса и риска.

## ГЛАВА 2. ПРИМЕНЕНИЕ ЛИДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

### 2.1. Мировой опыт

Рассмотрим несколько крупных компаний. Эти компании являются наглядным примером практической реализации лидерства. То есть руководители этих компаний (одновременно являющиеся и лидерами) сделали их общеизвестными и помогли им занять определенную нишу на международном рынке.

Итак, рассмотрим эти компании.

Корпорация «Макдональда»

В 1930 году два молодых брата по имени Дик и Морис Макдональда в поисках американской мечты перебрались с Востока Америки в Калифорнию. Где нашли, себе работу на киностудии.

Через некоторое время свойственный братьям предпринимательский дух побудил их открыть свой кинотеатр. Но, несмотря на все усилия, братья никак не могли сделать свой бизнес прибыльным.

Однако желание братьев добиться успеха не ослабело. И в 1937 году им, наконец, удалось натолкнуться на то, что давало реальную отдачу. Они открыли в Пасадене маленький ресторан для автомобилистов.

Крошечный придорожный ресторанчик Дика и Мориса пользовался большим успехом. Их бизнес начал бурно расти. Объем ежегодных продаж достиг 200 долларов, и братья каждый год делили между собой прибыль в размере 50 тыс. долларов – сумму, которая обеспечивала им принадлежность к финансовой элите города.

Однако на вершине своего успеха Дик и Морис обнаружили, что не в состоянии прыгнуть выше своей головы. Они были замечательными управляющими, но, к сожалению, плохими лидерами.

В 1954 году братья познакомились с человеком по имени Рей Крок, который был настоящим лидером. Как только он посетил заведение братьев, то сразу оценил заложенный потенциал труда. В воображении ему увиделся подобный ресторан, функционирующий в общенациональном масштабе.

Братья заключили договор с Кроком. В 1961 году Крок купил у братьев исключительные права на их ресторан и приступил к его превращению в обще американский институт, а затем в глобальное учреждение.

С 1955 по 1959 годы Кроку удалось успешно открыть 100 ресторанов, четырьмя годами позже их было уже 500. В 1998 году действовало свыше 21 тыс. ресторанов, по меньшей мере, в 100 странах.

Именно лидерские способности Рея Крока помогли ему превратить несколько ресторанов в корпорацию «Макдональда», которая известна сейчас во многих странах мира.

#### Корпорация «Дженерал Электрик»

Одним из наиболее эффективных лидеров является на сегодняшний день Джек Уэлч, председатель правления и генеральный директор корпорации «Дженерал Электрик». Когда в 1981 году Уэлч принимал на себя руководство компанией, это была хорошая компания. Ее история насчитывала 90 лет успешной деятельности, акции компании продавались на бирже век по высокой цене, и фирма в общей сложности стоила примерно 12 миллиардов долларов, занимая 11-ое место среди тех, которые лучше всего котировались на биржевом рынке акций.

Но Уэлч полагал, что эта новая для него компания могла бы стать еще лучше.

Вскоре, после того как Уэлч возглавил корпорацию, он начал то, что позднее сам назвал «технической революцией». Этот процесс полностью изменил профиль компании и сферу концентрации ее усилий.

Твердое и мудрое лидерство Уэлча и его способность сфокусироваться на главном принесли, просто невероятные дивиденды. Джек Уэлч никогда не путал действия с достижениями. Он знал, что наибольший успех приходит только в том случае, когда вы сфокусируете своих сотрудников на том, что действительно имеет первостепенное значение.

Таким образом, благодаря лидерским способностям Джека Уэлча, корпорация «Дженерал Электрик» стала еще сильнее на мировом рынке.

Все примеры наглядно демонстрируют важность лидерства в руководстве.

Среди ученых ходят споры. Некоторые говорят, что лидеры не оказывают никакого влияния на результаты деятельности. Другие же напротив утверждают, что лидеры оказывают большое влияние на конечный результат, а иногда лидеры оказывают колоссальное воздействие. И если брать приведенные примеры, то здесь прослеживается именно вторая точка зрения.

Лидерство необходимо в процессе руководства. Оно дает импульс для развития всей организации. «Все взлеты и падения случаются благодаря лидерству». Данное высказывание истинно на 100%. Чем больше пытаться сделать в жизни, тем чаще и увереннее приходит вывод, что все зависит от лидерства. Любые предпринимаемые усилия, которые требуют привлечения других людей, будут благополучно жить или, напротив, умрут в зависимости от лидерства.

## 1. Важность лидерства в современной организации

В последнее время появляется все больше количество сторонников предположения, что организации могут обойтись без лидера. Некоторые научные работники и профессиональные эксперты считают, что для решения или постановки задач не требуется личность, которая оказывает влияние на других людей (руководитель, лидер), т.е. задачи могут быть решены при

условии компетентного анализа или действия. Фактически само понятие «руководство» может противоречить идеалам свободного общества. По определению лидер - это личность, которая находится на особом положении по отношению ко всем остальным членам данного коллектива или группы людей. Наконец, так называемые лидеры ассоциируются с такими неприглядными понятиями, как захват власти и получение дополнительных прибылей и доходов.

Вместо того чтобы определять характерные особенности лидеров, формы их подготовки и награды для них, организациям необходимо создавать такие команды работников, которые будут выполнять задания как единый организм. Эти команды будут выполнять собственные операции, по необходимости накладывать дисциплинарные взыскания, а также отвечать за качество и количество конечного продукта.

Однако, не смотря на все вышперечисленное, в каждой группе, к какой бы ни принадлежал человек - семье, спортивной команде, социальной группе, группе студентов, рабочей бригаде, - одно лицо обязательно имеет большее влияние, чем остальные члены этого маленького коллектива. Возможно, его даже называют лидером. Лидеры играют очень важную роль в каждой группе. В самом деле, организации будут менее эффективны, деятельность их окажется менее производительной, в экстремальных ситуациях такие группы окажутся не в состоянии выполнять поставленную задачу, если лидеры будут отсутствовать.

Лидерство для организаций играет одну из решающих ролей. В современном мире лидерство приобретает глобальный характер. Для того, чтобы организация эффективно функционировала у ее руля должен стоять лидер-менеджер.

Однако не сегодняшний день многие организации и не задумываются об этой проблеме. Хотя необходимо отметить, что этой проблеме

стали уделять больше внимания, но все равно многое остается еще покрыто тайной.

Руководители предприятий должны не только воспитывать в себе лидера, но и поощрять лидерские качества у своих подчиненных.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях должны быть разными. Признается, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Лидер выполняет множество социальных ролей, каждая из которых требует наличия конкретных знаний, навыков. Среди проблем, находящихся в компетенции лидера, основными являются: утверждение и развитие определенного типа организационной культуры; построение эффективной коммуникации в организации; формирование рабочих групп и управление ими; управление конфликтами; построение коалиций и развитие партнерских отношений; своевременное реагирование на динамику внешней среды и управление изменениями.

Эффективность управления непосредственно связана с оптимальным использованием ресурсов организации при решении насущных проблем и ее способностью достойно встретить требования ближайшего будущего (в расчете на новые достижения). В стабильной ситуации эффективность функционирования организации может быть обеспечена менеджментом без учета отношений лидерства.

Но в нестабильных условиях, требующей от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от потенциала лидерства.

## ЛИТЕРАТУРА

1. [https://studopedia.ru/21\\_52260\\_liderstvo-i-ego-rol-v-sisteme-menedzhmenta.html](https://studopedia.ru/21_52260_liderstvo-i-ego-rol-v-sisteme-menedzhmenta.html)
2. [https://www.yaneuch.ru/cat\\_68/liderstvo-v-menedzhmente/118984.1732939.page5.html](https://www.yaneuch.ru/cat_68/liderstvo-v-menedzhmente/118984.1732939.page5.html)
3. <https://fb.ru/article/4024/liderstvo-v-menedjmente-kak-zalog-uspeshnoy-raboty-kollektiva>
4. [https://spravochnick.ru/menedzhment\\_organizacii/liderstvo\\_menedzhera/](https://spravochnick.ru/menedzhment_organizacii/liderstvo_menedzhera/)
5. [https://uchit.net/catalog/Menedjment/49208/#\\_Toc35707300](https://uchit.net/catalog/Menedjment/49208/#_Toc35707300)