



В каждом коллективе есть официальное руководство и неофициальное лидерство. Появление авторитетного человека в группе обусловлено межличностным взаимодействием участников коллектива. В ходе совместной деятельности у каждого есть возможность проявить свои качества. Тот, кто располагает к себе, проявляет заинтересованность и симпатию к коллегам, становится неформальным лидером.

Неформальный лидер – это человек, способный оказывать влияние на людей, независимо от того, какую должность в фирме он занимает. Это личность, с которой приятно находиться рядом. Неформальный лидер обладает такими качествами, как:

1. Обаяние. Он не только умеет нравиться другим, но и использовать эту способность себе во благо.
2. Позитивный настрой. Его вера в благоприятный исход любого дела служит примером для окружающих.
3. Уверенность в себе. Осанка, тон голоса, жесты – весь внешний облик и поведение человека выражают его уверенность. В сложной ситуации он сохраняет спокойствие, это делает его привлекательным для сослуживцев.

Неформал от официального руководителя отличается в следующих моментах:

1. Руководитель в коллективе есть всегда. Если этот пост освобождается, вакансию в короткие сроки занимает тот или иной кандидат. Неформал появляется спонтанно, контролировать этот процесс невозможно.
2. Формальное лидерство – стабильная структура. Неформальное лидерство – явление временное.
3. В руках начальника всегда есть санкции. У лидера нет санкций, которые он мог бы применить к коллегам, если они отказываются делать так, как он говорит.
4. Неофициальный лидер удерживает свои позиции благодаря сильным качествам. Руководитель возглавляет предприятие в соответствии со своей должностной инструкцией.
5. Удерживать лидирующие позиции руководителю легче, чем неформалу, потому что производственная иерархия признается всеми сотрудниками.

6.Руководитель регулирует производственные взаимоотношения сотрудников, а неформал влияет на межличностные отношения в коллективе.

7.Принимая управленческие решения, директор учитывает множество факторов, взвешивает и анализирует, иногда созывает на совещание заместителей. Административные решения учитывают интересы не только конкретного предприятия, но и интересы других фирм. Лидер принимает решение единолично и непосредственно. Его решения основываются на интересах членов конкретного коллектива.

Взаимоотношения официального руководства и неформального в коллективе можно охарактеризовать как соперничество либо сотрудничество. Для того чтобы в коллективе был благоприятный климат, и при этом производственные задачи выполнялись в срок, начальство должно сделать так, чтобы неформальные лидеры стали их соратниками. В этом случае через неформала формируется корпоративная культура фирмы.

Если директору не удастся сделать неформального лидера своим соратником, то с большой вероятностью их отношения будут складываться тяжело. Неформальный лидер будет при каждом удобном случае показывать остальным сотрудникам несостоятельность руководства, ставить под сомнение авторитет администрации. Ситуативный. При условии благоприятного стечения обстоятельств и личной заинтересованности в той или иной ситуации каждый человек может однажды проявить лидерские качества. Карьерный. Данный сценарий выбирают те, кто стремится занять руководящий пост в организации. В этом случае лидер может выбирать как честные, так и нечестные способы достижения своих целей. Он может пойти на действия исподтишка, обман. Командный. Данный сценарий предполагает наличие в коллективе нескольких неформальных лидеров. На основе сходства личностных характеристик они объединяются и разрабатывают краткий конспект решения производственных задач. В большинстве случаев командный сценарий лидерства положительно сказывается на работе всего предприятия.

Также, встреча в обществе двух лидеров – формального и неформального – может привести к столкновению интересов. Умные руководители умеют усмирить пыл неформальных управленцев, а иногда и сделать их если не своими друзьями, то соратниками. Хорошо, когда от влияния неформального руководителя продуктивность работы растет, но бывают и противоположные ситуации. Все неформальные активисты делятся на два типа. Конструктивный – влияет на рабочий процесс положительно. В его интересах выстроить доверительные

отношения как с сотрудниками, так и с начальником. Он руководствуется интересами компании и реализует идеи, способствующие ее развитию, является главным создателем корпоративной культуры компании. Деструктивный лидер пользуется своим влиянием не всегда во благо начальства. Провоцирует остальных сотрудников сопротивляться решению руководителя, ставит под сомнение его авторитет и строит козни против руководителя.

Большинство неформальных лидеров своей активной позицией показывают свое стремление к более высокой занимаемой должности. Но часто случается так, что официальный руководитель не одобряет таких начинаний. Это происходит потому, что не все «неформалы» хорошо разбираются в бизнесе компании либо у них не хватает некоторых навыков, и порой недостаточно.

Случается так, что, добившись своей цели – повышения, – он перегорает и перестает к чему-то стремиться либо коллектив выбирает себе нового любимчика, и решения бывшего неформального руководителя перестают быть такими же значимыми, как раньше.

В заключение хочу сказать, что когда в компании появляется неформальный лидер, это может сказаться на компании как положительно, так и отрицательно. Многие будут зависеть от того, как поведет себя с ним руководитель. Начальник должен построить рабочий процесс так, чтобы в коллективе царила дружелюбная атмосфера.

#### Список использованной литературы

1. Журнал «На стол руководителю» №14 2018г.
2. Карпов А. В. «Психология менеджмента» М.: Гардарики, 2018г.
3. Вергилес Э. В. «Теории лидерства» М.: 2018г.
4. Лафта Джавал Кадем «Менеджмент» М.:КноРус, 2019г.
5. В. П. Пугачев «Руководство персоналом организации» М.:Аспект Пресс, 2018г.