



Почему важно поддерживать хорошие отношения руководителю с неформальным лидером? Он может считаться потенциальным заменителем места руководителя, а как говорят, что врагов надо держать рядом. Подробнее рассмотрим эту проблему.

Руководителю коллектива следует взять инициативу по формированию эффективных взаимоотношений с неформальным лидером в свои руки.

Предлагается решить вопрос следующим образом :

1. Признать существование неформального лидера и осознать, что его увольнение повлечет за собой ухудшение положения в формальной организации. Поэтому менеджеру следует признать неформального лидера, работать с ним и не угрожать его существованию
2. Выслушивать мнение неформального лидера. Девис пишет: "Каждому руководителю надлежит знать, кто является неформальными лидерами и работать с ними, поощряя того, кто не мешает, а способствует достижению целей организации. Когда неформальный лидер противостоит своему работодателю, его широкое влияние может подорвать мотивацию и удовлетворенность выполняемой работой у сотрудников формальной организации".
3. Перед тем, как предпринимать какие-либо действия необходимо просчитать их возможное отрицательное воздействие на неформального лидера.
4. Чтобы ослабить сопротивление переменам со стороны неформального лидера, необходимо разрешить ему участвовать в принятии решений.
5. Быстро выдавать точную информацию, тем самым, препятствуя распространению слухов.

Неформальный лидер влияет на сплоченность коллектива. Сплоченность – это мера тяготения членов коллектива друг к другу. Высокосплоченная группа – это группа, члены которой испытывают сильную тягу друг к другу и считают себя похожими. Поскольку сплоченный коллектив хорошо работает, высокий уровень сплоченности повышает эффективность всей организации. У высокосплоченных групп бывает меньше проблем в общении, а те, что бывают, - менее серьезные, чем у других. У них меньше недопонимания, напряженности, враждебности и недоверия.

Отрицательно высокая сплоченность коллектива может сказаться при несовпадении целей коллектива и его руководства.

Руководитель может найти возможность увеличить эффект сплоченности тем, что будет периодически проводить собрания и делать упор на глобальные цели коллектива, а также даст возможность каждому члену коллектива, в том числе и неформальному лидеру увидеть его личный вклад в достижение этих целей. Руководитель может также укрепить сплоченность, разрешая периодические встречи подчиненных для обсуждения потенциальных или актуальных проблем, эффекта предстоящих перемен для производственной деятельности, а также новых проектов и приоритетов в будущем.

В то же время руководителю необходимо предотвратить негативное последствие сплоченности, которое может проявиться в групповом единомыслии – тенденции подавления своих действительных взглядов с тем, чтобы не нарушать гармонию группы. Если никто не высказывает отличных от других идей или убеждений, проблема решается с меньшей эффективностью, так как вся необходимая информация и альтернативные решения не обсуждаются и не оцениваются.

В лидерстве принято выделять два аспекта: формальное и неформальное лидерство.

Формальное лидерство - это приоритетное влияние лидера на группу в силу занимаемого им руководящего поста. Официальная должность предоставляет ее владельцу ряд административных прав, с помощью которых он может активно воздействовать на поведение своих подчиненных.

Под формальным лидерством принято понимать приоритетное влияние определенного лица на группу, которое основывается на руководящем положении этого лица, связанного с обладанием определенными ресурсами и властью.

Неформальное (реальное) лидерство основывается на заслуженном авторитете лидера, на его действительном умении выполнять роль лидера, на добровольном признании за ним права на руководство со стороны членов группы.

Неформальное лидерство понимается как субъективные способности, готовность и умения человека выполнять функции лидера, при этом со стороны членов группы должно быть признание за этим человеком руководства.

Основными причинами образования неформальных групп являются следующие факторы:

- 1) потребность в социальной принадлежности;
- 2) потребность в помощи;
- 3) потребность в защите;
- 4) потребность в общении.

При этом, руководство -- это всегда формальное лидерство, а лидерство подразумевает неформальное влияние. По своему замыслу понятие «руководить» предполагает наличие соответствующей классификации, преимущества по сравнению с подчиненными в управленческих качествах, и, соответственно, наличие делового авторитета, который вкупе с личным авторитетом создает отличные предпосылки для неформального лидерства.

И формальные, и неформальные группы должны быть по необходимости как-то организованы, что и происходит в действительности. Основным и относительно наиболее простым способом такой организации является выделение среди членов группы человека, на которого возлагаются функции по ее координации. Однако если в неформальных группах этот человек выделяется самой группой, делегируется ею в эту позицию, то в формальных группах он, как правило, ставится в эту позицию в силу внешних причин. Поэтому для неформальной группы характерно наличие неофициального лидера, а для формальной - наличие лидера официального - руководителя.

Взаимодействие формальных и неформальных групп в коллективе - явление естественное и распространенное. Оно есть в каждом коллективе. Подобно многим факторам, действующим в области управления, оно несет в себе как отрицательные, так и положительные моменты.

Идеальным состоянием коллектива является такое, при котором формальные и неформальные группы максимально совпадают. Такое совпадение формальной и неформальной структур создает сплоченность в коллективе и дает заметный производственный эффект. При несовпадении структур, когда руководитель не пользуется авторитетом в коллективе, а групповые нормы и правила расходятся с коллективными, в коллективе может возникнуть борьба между формальной и неформальной структурами, которая препятствует эффективной деятельности.

Для более правильного управления организацией необходимо сочетать формальное и неформальное управление, взаимодополнять одно другим. главным является найти такое сочетание формального и неформального управления, которое бы в максимальной степени влияло на повышение эффективности управления. Факторы, от которых зависит такое сочетание:

1. Качество персонала: профессионализм, образование, отношение к работе, отношение к менеджеру, динамика личности (самообразование, профессиональный рост и прочее);
2. Личность: человеческие качества, коммуникабельность, профессионализм, доброжелательность, целеустремленность;
3. Социально-экономическая обстановка, внешняя и внутренняя. Влияет на возможности варьировать соотношение формального и неформального управления;
4. Психологический климат, существующий в управляемом коллективе. Он выступает и как следствие неформального управления. Следствия всегда расширяют или сужают наши возможности.

В понимании формального и неформального управления могут проявляться различные тенденции изменения их сочетания. Существуют объективные границы этих изменений, за которыми формальное управление или, точнее попытка формализации управления ведет к неустойчивости управляемой системы и в дальнейшем к ее разрушению. Это ситуация превращения человека в машину, робот. Но есть объективные границы усиления неформального управления в рамках определенной организации или, точнее, определенного уровня управляемости. За этой границей система также скатывается к кризисным ситуациям и разваливается. Это ситуации безответственности, отсутствия контроля, конфликтности, но если сочетание формального и неформального управления строится в условиях повышения управляемости, тогда степень формализации управления имеет предел, потому что превратить человека в работа невозможно. А вот степень неформального управления может увеличиваться неограниченно. Это объясняется тенденциями развития человека, его сознания, профессиональной подготовки, системы ценностей и прочее. И тогда изменение соотношения формального и неформального управления приобретает другую форму, и тенденции изменения этого сочетания становятся разнообразными, предполагают выбор одной из них по динамическим характеристикам роста

соотношения формального и неформального управления.

В итоге, хочу сказать, что очень важно понимать приоритетное влияние конкретного лидера на группу вне зависимости от его полномочий и сектора управления, а также неформальная организация может помочь формальной в достижении ее целей, поэтому руководство должно признать существование неформальной организации и осознать, что ее уничтожение повлечет за собой уничтожение и формальной организации.

Библиографический список:

1. Дейнека, А.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник для бакалавров / А.В. Дейнека, В.А. Беспалько. - М.: Дашков и К, 2014. - 392 с.
2. Дементьева, А.Г. Управление человеческими ресурсами: Теория и практика: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Аспект-Пресс, 2015. - 352 с.
3. Кафидов, В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие Стандарт третьего поколения / В.В. Кафидов. - СПб.: Питер, 2013. - 208 с.
4. Макарова, И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: Учебное пособие / И.К. Макарова. - М.: Дело АНХ, 2015.
5. https://studwood.ru/1086068/menedzhment/vzaimodeystvie_formalnyh_neformalnyh_liderov 422 с.