

УДК 374.1

РУКОВОДИТЬ ИЛИ ПОДЧИНЯТЬСЯ?

Шкляр Татьяна Львовна

канд. экон. наук

Шагинян Эльмира Арменовна

студент

Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва

author@apriori-journal.ru

Аннотация. Данная статья посвящена проблеме выбора между руководством и подчинением. Представлено авторское исследование трех категорий лидеров. Предложена авторская классификация подчиненных.

Ключевые слова: менеджмент; управление; лидер; лидерские качества; руководитель; подчиненный.

TO LEAD OR TO OBEY?

Shklyar Tatyana Lvovna

candidate of economic sciences

Shaginyan Elmira Armenovna

student

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

Abstract. This article deals with the problem of choosing between management and submission. Presents the author's study of three categories of leaders. Author's classification of subordinates.

Kew words: management; leader; leadership; follower.

Большинство представителей современного общества хотят стать руководителями. И этому способствуют многие факторы: экономические, социальные, культурные и т.д. Вопрос руководства (управления) является одним из центральных проблем в сфере менеджмента организации. Наличие лидерских качеств в управленце обеспечивает успешное взаимодействие с подчиненными. Однако необходимо выяснить, являются ли эти качества врожденными либо приобретенными. Каждый ли человек может стать руководителем, или это прерогатива избранных? Можно ли воспитать лидера или это природный дар, и основная задача выявить его. Но прежде попробуем разобраться в самом понятии «лидерство».

Безусловно, существует множество определений данного явления. Автор остановился на той интерпретации, которую использует Джон Максвелл, ведущий эксперт по вопросам лидерства: «лидерство – это влияние», это способность приобретать последователей [1]. Максвелл утверждает, что у всех великих лидеров, какими бы разными ни были их системы ценностей и способности руководить людьми, существовали свои последователи. «И уже исходя из определения лидерства, как способности приобретать последователей, можно обсуждать качества лидера и стиль лидерства».

Многие твердо верят, что способность управлять людьми закреплена врожденными чертами. Это особый талант или божий дар, которым обладают лишь избранные. Нам знакомы имена – Черчилль, Рузвельт, Сталин. Имена, которые прочно вошли в историю. О них говорили, что они способны решать любые проблемы в беспокойное время. Эти индивидуумы могут стать примером прирожденных лидеров – людей, умеющих вести за собой вне зависимости, какую они преследуют цель, и что станет конечным результатом.

Однако изучив литературу в области лидерства, в которой теория подкреплена неопровержимой практикой, автор выделил еще одну рас-

пространенную позицию о предмете данного исследования. Лидерству можно научиться. Об этом говорит и Дейл Карнеги [2], и Робин Шарма [3], и Ицхак Адизес [4], а так же многие другие специалисты по вопросам лидерства. Их всех объединяет одна общая мысль: личностным качествам, необходимым для того, чтобы быть эффективным лидером, можно научиться. Лидерство не открывают в себе, а развивают. Даже настоящим прирожденным лидерам, чтобы оставаться лидерами, приходится постоянно совершенствовать черты характера, данные от природы.

Единственный способ научиться вести за собой – развитие самосознания, которое соприкасается с дремлющим потенциалом лидера. Самосознание или самоанализ – это ежедневное взаимодействие с чувством того, как себя проявляет в этом мире индивид, и что его мотивирует.

Был проведен опрос 30 человек, где каждому предлагалось ответить на следующие вопросы:

1. Попробуйте выявить свои сильные и слабые стороны;
2. Определите, какое влияние вы оказываете на других;
3. Подумайте, что вас больше всего беспокоит в общении с окружающими;
4. Что является пределом вашей нравственности (т.е. черта, которую вы можете преступить ради достижения цели);
5. Как часто ваши действия совпадают с вашими обещаниями и желаниями.

Это ряд вопросов, которые предложила использовать в качестве опроса на выявления лидерских качеств американский бизнес-мыслитель современности Эрика Андерсен [5].

При этом не один человек не изъявил желание стать (ли остаться) подчиненным.

Из 3 категорий лидеров – слабый, средний, сильный, выявленных в ходе интервью, большинство опрошиваемых (80 %) оказались лидерами среднего уровня.

Слабый лидер

Вопросы	Ответы
1) Выявить свои сильные стороны:	Честность, искренность, миролюбие
слабые стороны:	Принимает все близко к сердцу, впечатлительность, ранимость
2) Какое влияние вы оказыва- ете на других?	Не задумывается над этим и не может вспомнить таких ситуаций
3) Что вас больше всего беспокоит?	Беспокоят слабые стороны (см. п. 1)
4) Что является пределом ва- шей нравственности? (т.е. черта, которую вы можете преступить ради достижения своей цели)	Не будет прибегать к крайним мерам
5) Как часто ваши действия совпадают с вашими обеща- ниями и желаниями?	Часто. Если что-то пообещает, то всегда выполняет. Если не уверен в своих силах, то ничего не обещает

По результатам опроса в группу «слабый лидер» попал единственный человек из тридцати опрошиваемых. Признаки, по которым интервьюируемый попал в данную категорию, следующие: принимает все близко к сердцу, не может вспомнить ситуаций оказания влияния на других, не будет прибегать к крайним мерам ради достижения своей цели. В идеале, мечтает стать руководителем среднего звена, но, если останется подчиненным, не расстроится.

Основная часть опрошиваемых (24 человека) оказались лидерами среднего уровня в виду однотипности ответов на выше поставленные вопросы. Характеристики, по которым они попали в данную группу, предполагают наличие потенциала лидера, но обуславливают необходимость в работе над собой. Все изъявили желание руководить.

К группе «сильный лидер» можно отнести пять человек из опрошиваемых. Они проявляют явные лидерские качества. В настоящий момент, каждый из этой пятерки является руководителем.

Средний лидер

Вопросы	Ответы	Кол-во чел., ответивших одинаково
1) Выявить свои		
сильные стороны: (только повторяющиеся ответы)	Ответственность	12
	Пунктуальность	12
	Интеллект	9
	Миролюбие	6
	Честность	6
слабые стороны: (только повторяющиеся ответы)	Ленивость	18
	Вспыльчивость	9
	Неуверенность	6
	Не могут долго заниматься рутинными делами	6
2) Какое влияние вы оказываете на других?	Аргументировано доказывают свою правоту в той или иной ситуации либо пытаются заинтересовать кого-либо присоединиться к общей деятельности путем убедительной приукрашенной речи, часто используя методы манипуляции	24
3) Что вас больше всего беспокоит?	Страх неудачи	3
	Слабые стороны	6
	Трата времени впустую	3
	Ленивость и осознание того, что занимается не тем, чем хотелось	3
	Резкая вспыльчивость и желание мести обидчикам	3
	Неожиданные ситуации	3
	Ленивость	3
4) Что является пределом вашей нравственности? (т.е. черта, которую вы можете преступить ради достижения своей цели)	Сложно сказать	9
	Компромисс	3
	Принуждение	3
	Ложь	9
5) Как часто ваши действия совпадают с вашими обещаниями и желаниями?	В большинстве случаев	3
	С обещаниями – всегда, с желаниями – редко	18
	С обещаниями всегда, если ставит акцент	3

Сильный лидер

Вопросы	Ответы
1) Выявить свои сильные стороны:	Умение слушать, терпеливость, рассудительность
слабые стороны:	Конфликтность, прямолинейность
2) Какое влияние вы оказыва- ете на других?	Знания и опыт – инструменты вести людей за собой
3) Что вас больше всего беспокоит?	Неуверенность в выборе при при- нятии решений
4) Что является пределом ва- шей нравственности? (т.е. черта, которую вы можете преступить ради достижения своей цели)	Затрудняется ответить
5) Как часто ваши действия совпадают с вашими обеща- ниями и желаниями?	Часто. Стараются не допускать си- туаций, в которых что-то обещает и не сделает

Ключевым моментом в соотнесении опрошиваемых в данные груп-
пы стал ответ на вопрос: «Какое влияние вы оказываете на других?». Основное количество опрошиваемых считают, что наибольшее влияние, которое они оказывают на других, это аргументированное доказательство своей правоты в той или иной ситуации. Либо попытки заинтересовать кого-либо присоединиться к общей деятельности путем убедительной приукрашенной речи, прибегая к методам манипуляции. Трое человек не задумывались об этом ранее, соответственно не смогли вспомнить таких ситуаций. И, наконец, пятеро из тридцати опрошиваемых считают главным инструментом влияния знания и опыт – самое ценное, что есть у человечества.

Любой индивид, если он хочет стать руководителем, принимать решения и отвечать за них, должен постоянно стремиться к саморазвитию и самосовершенствованию, к какой бы из вышеперечисленных категорий он не относился. Только четкое самосознание себя дает возмож-

ность улучшить свои сильные стороны и позволит научиться вести за собой, став последователем для десятков других.

Однако очень сложно себе представить руководителя без подчиненных. Мир не может состоять из одних лидеров и вследствие этого вполне естественно, что существуют люди, совершенно не склонные к лидерству и руководству. Автор предлагает следующую типологию таких индивидуумов:

1. Псевдолидеры – сотрудники, готовые подчиняться, однако тешат себя надеждой стать руководителем. Данные индивидуумы не стоят на месте, стараются повысить свою квалификацию, максимально хорошо выполнить поручения руководства, но могут страдать отсутствием коммуникаций с коллегами и низким интеллектом, что и не позволяет им двигаться дальше по карьерной лестнице.
2. Серые мундиры – люди, которые предпочитают безопасность и спокойствие. Для них гораздо проще, если есть человек принимающий решение и отвечающий за него, а в их задачу входит только исполнение. Стабильность – основной лозунг данных представителей. Руководство все время «штормит», а здесь тишь и благодать.
3. Обломовцы – индивиды, которым ничего не надо. Только серьезная мотивация может заставить их что-то делать. Они не становятся лидерами, т.к. для этого нужно много работать, растрачивать энергию и т.д. В их параллельном мире, в котором они в основном и существуют, принадлежат все роли от короля – до горничной...
4. Потерявшие титул – в прошлом руководители, но разочаровались в роли лидера и готовы с радостью стать подчиненными.

Необходимо отметить творческих людей, как индивидуумов не попадающих ни в одну группу. Они могут не быть лидерами, но так же их нельзя назвать подчиненными. Они вне этого деления. К данной группе можно отнести: художников, музыкантов, психологов и т.д.

Тем не менее, существование таких людей не опровергает факт наличия лидерских задатков в каждом. Они могут проявляться в семье, в кругу друзей. На работе кто – то выбирает путь руководителя и ведет за собой, вкладывая в это усилия и продолжая развиваться, а кому то проще подчиниться. В каждой роли свои плюсы и минусы. И не зря человеческая природа устроена именно так. Ведь если бы каждый человек стремился стать великим лидером и развивал в себе управленческие способности, то тогда какой был бы смысл управлять теми, кто не готов подчиняться, если таких вовсе нет?

Список использованных источников

1. Максвелл Д.К. Лидерство. 2009.
2. Карнеги Д. Как стать эффективным лидером. 2015.
3. Шарма Робин С. Лидер без титула. 2014.
4. Адизес И.К. Развитие лидеров. 2014.
5. Андерсен Э. Как вырастить отличных сотрудников. 2007.