

ЛІДЕР ТА КЕРІВНИК: ЇХ СХОЖІСТЬ ТА ВІДМІННІСТЬ

к.е.н., асист. Скиданенко Ю. П., студентка гр. Е-92 Часник Ю. М.

Донедавна переважала думка, що між поняттями "керівництво", "лідерство" та "влада" немає суттєвої відмінності, оскільки особа, яка наділена повноваженнями здійснювати керуючі функції, автоматично вважається лідером колективу і має владу над підлеглими. Однак на практиці ці три складові управлінського впливу не обов'язково зосереджені в одних руках. Якщо керівництво полягає у праві особи давати офіційні доручення і розпорядження підлеглим і вимагати їх виконання, то реальна влада залежить від особистих якостей і ситуації, у якій перебуває керівник.

Відмінності між статусом лідера і формального керівника впливають з особливостей ролі та функцій, які ними виконуються.

Керівництво передбачає монополію на прийняття рішень і контроль за ходом їх виконання. Лідер не узурпує право приймати рішення, а, навпаки, запрошує до цього кожного співробітника. В результаті змінюється статус кожного працівника. Якщо керівник протистоїть групі підлеглих, виступає як зовнішня сила, то лідер перетворює колектив у єдину команду.

Лідерство необхідно розглядати як групове явище: лідер не може існувати наодинці, він завжди існує як елемент групової структури.

Але не так легко знайти менеджера-лідера, який міг би брати на себе ініціативу та відповідальність за результати, при цьому повністю викладаючись на роботі та мотивуючи у повній мірі своїх підлеглих.

Лідер також є керівником, але характер його дій інший, ніж у звичайного менеджера. Він не керує, не командує, а веде за собою інших.

Керівник колективу призначається ззовні, вищим керівництвом, отримує відповідні владні повноваження, має право на застосування санкцій (як позитивних, так і негативних).

Лідер висувається з числа оточуючих його людей, по суті, рівних (або, принаймні, близьких) йому за статусом (службовому становищу), він як би «один з нас». Разом з тим лідер також може вдаватися до санкцій у відношенні когось з партнерів, але ці санкції носять неформальний характер, право на їх застосування ніде офіційно не зафіксовано. Відмінності між лідером та керівником наведено у таб.1.

Пропонуємо звернути увагу ще й на такий цікавий момент, якщо людина не прагне стати лідером, вона ніколи ним не стане, якщо оточуючі не сприймуть її як лідера. А от у керівництві справа йде зовсім інакше. Менеджер нерідко призначається на свою посаду незалежно від того, сприймають його підлегли відповідним цій ролі чи ні.

Проблеми, які стоять сьогодні перед підприємствами, організаціями нашої держави безпосередньо пов'язані з питаннями лідерства та керівництва. Проблеми, пов'язані з ефективним управлінням та раціональним використанням влади також вимагають глибокого вивчення феноменів лідерства та керівництва.

Таблиця 1 – Відмінності між лідером та керівником

Ознаки	Керівник	Лідер
1. Статус	Адміністратор	Новатор
2. Методи прийняття рішень	Доручає	Надихає
3. Основа дій	План – основа дій	Бачення – основа дій
4. Довіра	Спирається на систему	Спирається на людей
5. Ставлення до ініціативи	Контролює	Довіряє
6. Спосіб прийняття рішень	Приймає рішення	Перетворює рішення
7. Характер відносин з підлеглими	Той, кого шанують	Той, кого обожнюють

Керування визначається, як розумовий та фізичний процес, який призводить до того, що підлегли виконують визначені їм офіційно доручення і вирішують певні задачі.

Лідерство є процесом, за допомогою якого одна особа впливає на поведінку інших членів групи. Отже, лідерство є дещо вужчим поняттям, ніж керування (обмежується лише впливом), хоча діапазон його застосування є ширшим (вплив використовується для вирішення різних задач, в тому числі і управління).

Керівник у своєму впливі на роботу підлеглих і в побудові стосунків із ними перш за все використовує і покладається на посадову основу влади та джерела, що її живлять.

Лідерство ґрунтується ж більше на процесі соціальної взаємодії у групі людей, що є набагато складнішим – віднайти ті важелі, за допомогою яких можна впливати на поведінку інших людей, не маючи для цього формальних підстав і стати лідером групи вдається далеко не кожному.

Проблема керівництва та лідерства є однією з кардинальних проблем соціальної психології. Хоча за походженням та соціальним статусом лідер і керівник суттєво відрізняються, все ж вони покликані разом стимулювати групу, спрямовувати її на вирішення певних завдань.

На нашу думку можна бути першою особою в організації, але не бути фактично лідером. Але нерідко лідерство може перейти в керівництво, а керівник стати лідером. Прикладів такого роду трансформацій в минулому і сьогодні безліч. У наш же час хороший керівник організації - це людина, яка одночасно є лідером і ефективно управляє своїми підлеглими.