**Лидер и руководитель.**

Лидерство – это процесс влияния на индивидуумов или групп лиц для достижения поставленных целей. Лидерство является важнейшим фактором в системе управления организационным управлением. Лидерство представляет собой исторически сложившуюся социальную потребность людей в организации их совместной деятельности.

 Лидер – индивид, который оказывает влияние на людей, не в силу занимаемой им должности, а через свои способности, умения, качества и т.п. Неформальное лидерство (неформальная власть, авторитет) обусловлены использованием личностной основы власти и личностных источников. Лидер, как правило, пользуется в коллективе поддержкой, доверием, уважением благодаря своей компетентности, рассудительности и хорошему отношению к людям. [9]

Наиболее важные функции лидера включают: определение целей и средств их достижения, координацию действий членов группы, планирование их совместной работы поощрение и наказание, информационную, контролирующую, представительскую функцию и др.

Стиль лидерства – это совокупность характерных приёмов и методов, используемых руководителем для оказания влияния на подчинённых в процессе управления. Стиль включает степень делегирование руководителем полномочий своим подчинённым, используемый тип власти, методы работы с внешней средой, способы влияния на персонал и манеру поведения.

Руководителем считается лицо, направляющее и координирующее деятельность исполнителей, которые в рамках установленных полномочий обязаны выполнять его требования. Сам руководитель может брать на себя функции исполнителя лишь для того, чтобы разобраться в специфике работы.

Сущность деятельности руководителя состоит в творческой организаторской работе, причём по мере роста должности требования к творчеству увеличиваются.[2]

Однако руководитель не только организует, но и направляет работу сотрудников; способствует их развитию, а при необходимости оказывает влияние на поведение. Для обеспечения эффективной работы руководитель должен в максимальной степени согласовывать интересы индивидов, групп и решение управленческих задач.

Процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности называется формальным лидерством. Однако в своём влиянии на людей официальный руководитель не может полагаться только на занимаемую должность и связанные с ней полномочия. Процесс влияния на основе авторитета, доверия, уважения, способностей или других ресурсов, необходимых людям, получил название неформального лидерства. Идеальным для менеджмента является гармоничное сочетание обеих основ лидерства. [1]

Проведем сравнительный анализ руководителя и лидера в организации с разных позиций.

Таблица 1

Отличительные признаки руководителя и лидера на предприятии

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Руководитель (в организации) | Лидер (в организации) |
| 1 | Администратор | Инноватор |
| 2 | Поручает что-либо своим подчиненным | Вдохновляет коллег на что-либо |
| 3 | Работает по целям других | Работает по своим целям |
| 4 | План - основа действия | Видение перспективы - основа действия |
| 5 | В своих действиях полагается на систему | Полагается на людей |
| 6 | Доказывая что-либо, использует доводы | Использует эмоции людей |
| 7 | Контролирует действия людей | Доверяет людям |
| 8 | Старается поддерживать других | Дает импульс к движению, однако не всегда знает, как его остановить |
| 9 | Является профессионалом | Чаще всего энтузиаст  |
| 10 | Принимает решения | Превращает решения в реальность |
| 11 | Делает "как нужно делать" | Делает, что нужно |
| 12 | Пользуется уважением | Вызывает обожание |

 Руководитель отличается от лидера тем, что он определяет способы достижения поставленной, как правило, другими людьми цели. Он организует и направляет на работу подчиненных в соответствии с разработанным планом. Взаимодействие с подчиненными руководитель строит на основе четкой регламентации прав и обязанностей. Лидер самостоятельно определяет цели. Его последователями являются те люди, которые разделяют взгляды. При этом лидер является вдохновителем, но в тоже время руководитель использует вознаграждение или наказание для достижения своих целей. Лидер, в определенных условиях может вступить в конфликт с администрацией, санкционируя только те решения администрации, которые не противоречат интересам коллектива. В конфликтных ситуациях руководителю следует идти на компромисс с лидером.

Не каждый способен одновременно быть хорошим лидером и грамотным менеджером. У некоторых людей — настоящий талант к управленческой работе, но не хватает лидерских качеств. Другие обладают явными задатками лидера, но по разным причинам не способны стать эффективными менеджерами. Однако, лучшая стратегия руководителя - сочетать умелое лидерство с грамотным менеджментом и использовать их как две взаимодополняющие силы.[4]

Рассмотрим конкретный пример разделения лидера и руководителя на примере отдела в организации.

Рассмотрим отдел контроля в одной из торговых фирм. В данном отделе по иерархии есть руководитель отдела, главный специалист и ведущие специалисты.

В отделе контроля присутствует руководитель, которому подчинены все сотрудники и лидер (главный специалист), к которому прислушиваются все сотрудники. Выделение лидера связано в данном случае с двумя причинами:

- диктаторский стиль руководства, бесприкасловное подчинение и боязнь допущения какой-либо ошибки в работе персонала, вследствие чего к руководителю отдела исчезло чувство лидерства и осталось лишь уважение как к начальнику отдела;

- профессионализм, отзывчивость, тактичность, готовность выслушать и дать квалифицированный совет, а также высоким интеллектом, развитыми аналитическими способностями главного специалиста отдела.

В соответствии с таблицей отличий определим действия руководителя в конкретных условиях работы отдела контроля.

Таблица 2

Отличительные признаки руководителя и лидера отдела контроля

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Руководитель (в организации) | Лидер (в организации) |
| 1 | Администратор | Инноватор |
| 2 | Раздает задания и требует результата | Морально подстегивает на решение коллективных задач и получения результата для руководителя |
| 3 | Отчитывается о своей работе перед генеральным директором фирмы | Роль лидера не требует отчета у руководителя |
| 4 | Ежемесячный план - цель | Цель - перспектива развития |
| 5 | Решает поставленные задачи посредством диктаторского стиля управления | Раздает задания и ждет результата, рассчитывая на профессионализм коллег |
| 6 | Осуществляет непрестанный контроль за деятельностью подчиненных | Доверяет коллегам |
| 8 | Профессионал своего дела | Профессионал с энтузиазмом |
| 9 | Принимает решения и оглашает их | Превращает решения в реальность |
| 11 | Пользуется уважением и вызывает страх | Вызывает обожание и доверие |

Лидерство связано, прежде всего, с умением достойно справляться с переменами. Чтобы успешно управлять сложной структурой, менеджеры компании, прежде всего, осуществляют планирование и формирование бюджета — иначе говоря, ставят перед фирмой цели на будущее, подробно определяют этапы на пути к их достижению и затем распределяют ресурсы для осуществления этих планов. Что же касается лидеров, призванных совершить конструктивные организационные изменения, то их работа начинается с выбора курса развития — создания желаемого образа компании в будущем (часто весьма отдаленном), а также разработки стратегий для осуществления необходимых мер, чтобы воплотить этот образ в жизнь.

При реализации установленного плана, особое внимание менеджеры уделяют персоналу своего отдела – создается организационная структура, определяются должности и описываются должностные инструкции, определяется штатное расписание, и подбираются квалифицированные кадры. Кадры проходят обучение и знакомятся с деталями плана, распределяют обязанности и учреждают систему контроля за ходом работ. Лидеры ищут союзников. Это значит, что о новом курсе развития сообщается всем, кто сможет помочь собрать единомышленников, верящих в мечту о лучшем будущем компании и полных решимости сделать ее реальностью.

Наконец, чтобы проследить за осуществлением плана, менеджеры прибегают к контролю и решению проблем — достаточно подробно сопоставляют результирующие показатели с плановыми (формальными и неформальными методами: с помощью отчетов, совещаний и т.д.), выявляют отклонения и затем вновь занимаются планированием и организацией, уже с учетом выявленных недостатков. Что касается лидеров, то воплощение в жизнь идеального образа требует от них умения поддержать в своих сторонниках мотивацию и энтузиазм. Им нужно добиться того, чтобы вопреки серьезным препятствиям люди не сошли с верного пути, который ведет их к новому будущему. При этом лидеры должны апеллировать к насущным, хотя зачастую неосознанным, человеческим потребностям, ценностям и эмоциям.

Менеджер проверяет и решает проблемы, а лидер вдохновляет.

Основная задача лидера вызвать у людей желание и интерес к работе, вызвать в людях энтузиазм. Именно он помогает преодолеть неизбежные барьеры на пути к организационным преобразованиям. Выбор стратегического курса задает курс развития, а способность убедить людей стать вашими союзниками побуждает их сознательно встать на этот путь. Точно так же верная мотивация дает людям уверенность в том, что у них хватит сил преодолеть все преграды.

Теория менеджера иная. У него функция контроля: он сравнивает реальное состояние компании с тем, которое должно быть, и при наличии отклонений от плана принимает корректирующие меры.

# Список использованных источников и литературы

1. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб. пособие для вузов по специальности «Упр. персоналом» / Д.А. Аширов. - М.: Проспект, 2005. - 432 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебное пособие для студ. сред. проф. учеб. заведений / Т.Ю. Базаров. - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2003. - 224 с.
3. Васильев И.А. Мотивация и контроль за действием / И.А. Васильев, М. Ш. Магомед-Эминов. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 2001. - 144 с.
4. Виноградова Е. Мотивация - залог успеха / Е. Виноградова. // Справочник руководителя учреждения культуры. - 2004. - N 7. - С. 62-63.
5. Виханский О.С. Менеджмент: [учебник для вузов по экономическим направлениям и специальностям] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Экономистъ, 2005. - 670 с.
6. Герчиков В.И. Мотивация и стимулирование труда в современных условиях / В.И. Герчиков. // ЭКО. - 2006.-N6. - С.103-112.
7. Журавлев П.В. Менеджмент персонала: учеб. пособие для студентов эконом. спец. - М.: Экзамен, 2004. - 447 с.
8. Кафидов В.В. Управление персоналом: учебное пособие по специальности «Менеджмент организации» / В.В. Кафидов; Рос. гос. соц. ун-т, Фак. соц. управления. - 3-е изд. - М.: Трикста: Академический Проект, 2005.
9. Организационное поведение: учеб. пособ.\ Т.П.Хохлова. – М.: Экономист, 2005.