

## ЛИДЕРСТВО — ОСНОВА ЭФФЕКТИВНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В представленном материале приведены определения лидерства различных авторов. Также сформулировано определение лидерства, которое учитывает предыдущие знания и, помимо прочего, принимает во внимание особенности современного мира, тенденций предпринимательства и экономики организации.

*Ключевые слова:* лидерство; лидерский потенциал; руководство; лидер; предпринимательство.

A.V. Minkina, L.F. Konstantinova

## LEADERSHIP IS THE BASIS OF EFFECTIVE BUSINESS

In the presented material leadership definitions of various authors are given. Definition of leadership which considers the previous knowledge is also formulated and, in addition, it considers all factors about features of the modern world, business tendency and economy of the organization.

*Keywords:* leadership; leader potential; management; leader; business.

Понятие «лидерство» всенепременно является спутником предпринимательства на всех его этапах развития. Зачастую именно от этапа зависит, какие конкретно функции должен выполнять лидер. Так, при создании идеи и основании компании главенствующей будет роль вдохновителя, творческого наставника, способного рискнуть и убедить в целесообразности данного риска других, создать команду последователей, которые будут видеть «путь» так же отчетливо, как и сам основатель. Безусловно, руководитель (основатель) не всегда является лидером, что напрямую отражается на результативности процесса. Именно поэтому лидерство как неотъемлемый компонент эффективного предпринимательства давно стало актуальной темой для изучения с точки зрения экономики.

Однако вопросы, касающиеся лидерства, его особенностей и значений, впервые начали изучать философы еще задолго до появления такой науки, как экономическая теория. Сам феномен лидерства возник наверняка тогда же, когда и само общество, поскольку в каждой группе людей (будь то племя, семья, народ или целое государство) существовала необходимость в принятии решений, распределении ресурсов, планировании деятельности и так далее. Внутренняя организация человека устроена таким образом, что ему необходимо найти того, кто подскажет, расскажет, как делать, укажет путь, а возможно, и возьмет на себя ответственность за результат. И такие функции на себя брали вожаки племени, главы семейств, главы государств, а также на определенном этапе развития человечества боги, пророки и шаманы.

Зачастую человек связывал лидерство с преодолением нестабильности в условиях меняющейся среды, при этом лидер занимал позицию ведущего. Соответственно все остальные (в большинстве случаев добровольно) являлись его последователями. Подобное сплочение не раз позволяло решать трудные задачи в

сжатые сроки. В истории известна масса подобных примеров. Это и восстание рабов под руководством Спартака, и завоевания Гая Юлия Цезаря и Александра Македонского, военные победы Наполеона, Г.К. Жукова, М.И. Кутузова, А.В. Суворова. Наиболее яркими представителями религиозных лидеров можно считать пророка Мухаммеда, Иисуса Христа и Будду.

Но все же первыми на проблему лидерства с точки зрения управления взглянули античные философы, в понимании которых она всегда имела политический характер и отождествлялась с управлением государством. В своих работах Гераклит, Сенофан Колофонский, Демокрит, Антифон, Сократ, Платон и Аристотель связывают лидерство в первую очередь с мудростью и мужеством. Однако в основе идей Платона лежала мысль о том, что править должны самые воспитанные, благородные и сильные, т.е. те, кто готов пожертвовать собственными сиюминутными интересами. Он утверждал, что для лидера, стремящегося к справедливости, правление будет нелегкой ношей, но при этом Платон подчеркивал, что «самое страшное наказание для того, кто не желает править, — подчинение тому, кто хуже тебя» [13, с. 224]. Как и Платон, Аристотель искал лучшие черты для правителя-лидера, такие как ум, предвидение, справедливость, рассудительность и мужество. Он был уверен, что лидерство представляет собой не только постановку правильной цели, но и разумного выбора ресурсов для ее достижения [1, с. 167].

В Средние века воззрения на лидерство кардинально меняются с рациональных на религиозные. Авторами этих изменений являлись Августин, Фома Аквинский, Ансельм Кентерберийский и Николай Кузанский. По их мнению, лидером можно было считать только человека «небесного», обладающего такими чертами как мудрость, твердость и последовательность. Кроме прочего, обязательно следование заповедям бога и использование только монархии в качестве формы государственного управления [16, с. 512].

Новых подходов к лидерству потребовала эпоха Возрождения и Нового времени. Э. Роттердамский, Т. Компанелло в своих работах рассматривали лидера как идеального правителя, более мудрого и образованного нежели остальные члены общества. И самое главное, что такого рода мудрость не появляется из ниоткуда, она воспитывается, ей обучаются, ее осваивают долгие годы. Для многих современников особое значение имеют мысли Н. Макиавелли, который разработал четыре основных принципа лидерства: власть лидера зиждется на поддержке сторонников; отсюда вытекает следующий принцип — последователи должны знать, что им ожидать от лидера и, что он сам от них ждет; воля к выживанию — основное качество лидера по мнению Н. Макиавелли, и последнее, лидер — это всегда образец справедливости и самое главное мудрости для своих поданных. Н. Макиавелли не раз подчеркивал, что сила будет на стороне того лидера, который учитывает психологию людей, который понимает, как можно использовать в собственных целях их привычки, достоинства и недостатки, знает их образ мысли и умеет им управлять [9, с. 50]. Возможно, для того времени подобные рассуждения являлись весьма критичными, но это не значит, что они не верны. Представляя свою концепцию Н. Макиавелли отмечал, что «существуют добродетели, обладание которыми ведет к гибели, и есть пороки,

ускорив которые, можно достичь безопасности и благополучия» [9, с. 55]. А отвечая на самый главный вопрос, будоражащий умы ученых-менеджеров, о том, что для лидера лучше — вселять любовь или внушать страх, Н. Макиавелли предлагал использовать оба варианта, но если страсти накалятся, то лидеру полезнее держать последователей в страхе, поскольку мудрость правителя-лидера заключается в его способности сочетать в себе качества льва и свойства лисицы.

Подобный подход послужил вдохновением для многих последующих поколений, в том числе и на Т. Гоббса, Дж. Локка и Ш. Монтескье. Последний в своей работе «О духе законов» приходит к мысли о том, что лидер — это человек, покоряющий сердца, не набрасывающий путы на разум.

Анализируя следующий этап изучения лидерства европейских мыслителей, необходимо отметить, что некоторые из них брали за основу наработки Н. Макиавелли, как, например, Г. Гегель, который видел лидера в качестве героя-монарха, великого человека с абсолютной волей, умеющий ее выражать. При этом он должен руководствоваться именно высшим благом для всей нации. Но вот по мнению Ф. Ницше, например, мораль — это вовсе не благо, а «оружие слабых», неприемлемое для лидера. Свою идею о сверхчеловеке он как раз-таки видел в разрушении «животного» начала и проявлении «творческого инстинкта», т.е., по его мнению, сверхчеловек (лидер) создает себя сам, в том числе и с помощью изменения устаревшей общественной морали. Однако, по мнению З. Фрейда, человечество (как и каждый человек) изначально нуждаются в лидере (как в авторитарном отце). Поэтому лидерство, с его точки зрения, — это не что иное, как сублимация (трансформация сексуальной энергии в творческую), так личность компенсирует низкую самооценку. Такой позиции придерживался не только З. Фрейд, но и А. Адлер, утверждающий, что стремление стать лидером — это, в первую очередь, компенсация «чувства неполноценности» [16, с. 126].

В дальнейшем в ходе все более глубокого изучения данной темы многие ученые пришли к выводу, что способности лидера исключительны, что существует «харизма», которая является врожденной чертой личности. Приверженцем этой теории был и М. Вебер, который акцентировал внимание именно на харизматическом лидерстве, поскольку считал его самым эффективным, но весьма редким, так как возникали подобные лидеры, по его мнению, исключительно на изломах истории. Хотя, П. Дукер опровергал эту теорию, указывая на тот факт, что сама по себе харизма не может быть гарантом того, что ее носитель будет являться эффективным лидером [20, с. 134]. По его мнению, харизматическое лидерство — это вера в сверхъестественные и экстраординарные способности человека, которая должна сместиться благодаря современному рационализму.

Говоря о лидерстве в том числе и с точки зрения политики, нельзя не упомянуть выражение, что «революция — локомотив истории» [15, с. 12]. Но тогда логично возникает вопрос о «машинистах»: кто эти герои, вожаки и лидеры, которым было доверено воплотить интересы общества. Так, например, отечественные мыслители, а именно Н.Г. Чернышевский, Н.А. Добролюбов, Д.И. Писарев пришли к выводу о том, что изменить давно устоявшийся социальный процесс под силу отдельной личности, если эта личность — лидер, революционер, руководствующийся «разумным эгоизмом».

Помимо перечисленных авторов, существует еще масса работ и идей, касающихся феномена лидерства. На эту тему было проведено не мало исследований, в том числе и М. Портером, И. Ансоффом, А. Томпсоном, И. Адизесом и А. Стриклендом. При этом ученые до сих пор не пришли к единому мнению о том, что такое лидерство, как оно должно изучаться, какие подходы более эффективны, а какие менее. Для поиска ответов на все эти вопросы используются как старые материалы (работы предшественников), а также проводятся все новые исследования. Однако, вопрос все еще считается дискуссионным. Что такое лидерство? Можно ли его достичь или ему научиться? Какова его степень влияния на предпринимательство в целом?

Так, например, С.Д. Резник уверен, что «стать лидером можно, имея при этом высокую профессиональную подготовку и практический опыт, а также учитывая веяния времени» [14, с. 275]. Он считает, что успешными руководителями становятся только те люди, которые сумели развить в себе лидерские качества, в том числе умение влиять на других. При этом сам феномен лидерства, по его мнению, возникает зачастую только в проблемных ситуациях. Именно поэтому в разных ситуациях группа выбирает разных лидеров. Другими словами, лидер для автора — это зеркало самой группы (т.е. какой тон задает группа, так и проявляет себя лидер). Это говорит о том, что лидер одной группы далеко не всегда будет лидером в другой.

Р. Дафт также рассматривал лидерство неразрывно от общества. И в связи с этим отмечал, что «лидерство двусторонний процесс, протекающий между людьми» [6, с. 466]. Но помимо этого, он считал лидерство способностью влиять на других людей, которая необходима для достижения каких-либо целей. При этом лидер — это душа (в отличие от руководителя, который является, в первую очередь, разумом), которая отличается такими качествами как гибкость, решительность, новаторство и мечтательность.

Здесь можно сделать главный вывод о том, что руководитель и лидер находятся в разных плоскостях, но иногда (в самом лучшем случае) они могут накладываться друг на друга и становиться одним эффективным целым. Ведь успешные организации отличаются от менее успешных, в первую очередь, эффективным и динамичным руководством. Поэтому было бы гораздо лучше, если бы каждый руководитель стремился работать более продуктивно, желая стать лидером во благо организации.

Несмотря на это, О.С. Виханский и А.И. Наумов в своем учебнике «Менеджмент» пишут, что руководство и лидерство — это синонимы [4, с. 457]. И они не одиноки в своем решении, очень многие считают, что четкой границы между этими понятиями нет. Также есть мнение, которого придерживается в том числе и В.Р. Веснин, о том, что лидерство — это своего рода дополнение к руководству, его компонент.

Но все же в большинстве своем превалирует позиция, при которой лидер и руководитель — две совершенно разные роли. Б.Д. Парыгин, обоснованно критикуя выводы об идентичности этих терминов, пишет о том, что руководитель —

это регулятор официальных отношений, обладающий легитимной властью и методами воздействия на группу (социальную организацию), а лидер — это больше стихийный регулятор именно межличностных отношений.

Все те, кто признает справедливым тот факт, что это все же два совершенно разных понятия, расходятся в определении лидерства, его типов и теорий возникновения. При проведенном анализе работ на тему лидерства было выявлено, что каждый автор дает свое определение в зависимости от целей и задач исследования. А такое многообразие определений и подходов указывает на сложность данной категории.

Л.В. Тайкова определяет лидерство как уникальный феномен общественной (и политической) жизни, который связан с осуществлением властных функций [17, с. 67]. По мнению С.А. Багрецова, «лидерство — это степень ведущего влияния личности и члена группы на группу в целом в направлении оптимизации решения обще групповой задачи» [2, с. 446]. Нельзя не согласиться и с мнением Р.М. Чумичевой о том, что лидером можно считать авторитетного члена группы, за которым признается право принимать решения в значительных для группы ситуациях [19, с. 66].

В классических учебниках лидерство рассматривается в качестве способности вести за собой людей [8, с. 171]. В.Ю. Конюхов и М.В. Куклина дают такое определение в своем учебном пособии: «Лидерство — это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей» [10, с. 6]. При этом С.Д. Резник считает, что лидерство является внутренним социально-психологическим процессом самоорганизации и самоуправления взаимоотношениями и деятельностью членов группы за счет индивидуальной инициативы участников [14, с. 277]. Из этого можно сделать вывод, что те руководители, которые смогли развить в себе лидерский потенциал и умение влиять на других, добились гораздо больших успехов в профессиональной деятельности (стали более эффективными руководителями, а как следствие их компании добились больших успехов, увеличили долю рынка, нашли инновационные пути развития).

К сожалению, компании не являются живыми организмами и не имеют систем саморегуляции. Все происходящее с ними — это результат действий руководства, его решений и видения ситуаций. А это значит, что для успешного руководства предпринимателю необходимо быть лидером для своей компании, и обладать рядом определенных качеств. В первую очередь он должен быть грамотным администратором, который сможет упорядочить и рационально организовать работу подчиненных. Во-вторых, стратегическое мышление, которое поможет видеть выходы из кризисных положений, определять перспективы развития, быть готовым к риску, к инновационным решениям. Третий немаловажный компонент — это творчество. Лидер должен играть роль вдохновителя, выступать интегратором, создателем корпоративной культуры и слаженной командной работы. Тем не менее О.В. Нариманова настаивает на том, что стремление быть лучшим во всем для лидера не является показателем мудрости. По ее мнению, гораздо более эффективным будет создать команду из тех людей, которые

будут обладать всеми перечисленными качествами, и умело ими управлять, используя способности каждого во благо общей цели [12, с. 173].

Как бы то ни было, в настоящее время большинство ученых сходятся во мнении, что успешное предпринимательство во многом зависит от функций руководителя, который опирается на свой лидерский потенциал.

Для расширения горизонтов дальнейших исследований по данному вопросу, необходимо подчеркнуть важность раскрытия лидерского потенциала. Безусловно, существует определенный набор качеств, присущих человеку с рождения, и он влияет на всю его жизнь, в том числе и профессиональную. Возможно, они не будут идентичны исчерпывающему списку теории харизматических качеств лидера, но все же наличие даже некоторых из них позволит руководителю развить остальные, а также приобрести специальные навыки и умения (в том числе и включая знания ситуационного подхода). Ведь как говорил Далай-лама в своей работе «Путь истинного лидера»: «не существует двух лидеров, которые обладали бы абсолютно одинаковыми качествами» [5, с. 92].

Это дает нам основания полагать, что, помимо «таланта» к лидерству, существует еще и ряд возможностей, чтобы им стать. В том числе самоорганизация, совершенствование сознания, получение новых знаний (в том числе оттачивание определенных умений и навыков).

Лидерство — это своего рода искусство, которым невозможно овладеть, не приложив никаких усилий, не получив определенных знаний, в том числе и о человеке как личности, его природе и способах управления (направления) его решениями. Поскольку лидер должен принимать решения, и эти решения должны быть правильными, то ему необходимо учиться. Постоянно учиться и самосовершенствоваться. В этом и заключается его главная особенность, желание быть лучше, искать совершенно новые пути и решения даже для стандартных ситуаций, проводить постоянный самоанализ, выбирать более рискованный путь (не боясь ответственности).

Ведь для того, чтобы стать лидером и вести за собой людей, нужно четко самому видеть путь, по которому необходимо идти. Быть лидером, значит быть вдохновителем для своих последователей (путь будет гораздо быстрее пройден, если люди будут внутренне мотивированы идти), быть не просто управленцем, указывающим на то, чтобы люди делали вещи правильно, а быть наставником, который вместе с командой совершает правильные вещи, не боясь делегировать, доверять и поощрять инициативу, не боясь ошибиться и признать свои ошибки.

Исходя из всего вышеперечисленного, можно сделать вывод о том, что лидерство — это способность создавать образ будущего состояния для организации (группы людей), доведение его до последователей, вдохновение на действия, а также совместное исполнение.

### **Список использованной литературы**

1. Аристотель. Политика / Аристотель ; пер. с древнегреч. С.А. Жебелева. — М. : АСТ, 2016. — 384 с.

2. Багрецов С.А. Диагностика социально-психологических групп с внешним статусом / С.А. Багрецов, С.А. Оганян, В.М. Львов, К.М. Оганян. — СПб., 1999. — 640 с.
3. Веснин В.Р. Менеджмент : учебник / В.Р. Веснин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : ТК Велби : Проспект, 2007. — 504 с.
4. Виханский О.С. Менеджмент : учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Экономистъ, 2005. — 670 с.
5. Далай-Лама XIV. Путь истинного лидера / Его Святейшество Далай-Лама, Л. Майзенберг ; пер. с англ. Н. Яцюк. — М. : Эксмо, 2010. — 304 с.
6. Дафт Р.Л. Менеджмент / Р.Л. Дафт. — СПб. : Питер, 2003. — 832 с.
7. Евтихов О.В. Социально-психологическая модель развития лидерского потенциала руководителя / О.В. Евтихов // Психопедагогика в правоохранительных органах. — 2012. — № 4 (51). — С. 3–6.
8. Карташова Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2012. — 383 с.
9. Кравченко А.И. История менеджмента : учеб. пособие для студентов вузов / А.И. Кравченко. — М. : Акад. проспект, 2002. — 560 с.
10. Конюхов В.Ю. Лидерство : учеб. пособие / В.Ю. Конюхов, М.В. Куклина. — Иркутск : Изд-во ИРНИТУ, 2017. — 122 с.
11. Кэмпбелл С. Пять граней лидерства / С. Кэмпбелл, Э. Самиек ; пер. с англ. Н. Яцюк. — М. : Манн, Иванов и Фарбер : Эксмо, 2013. — 304 с.
12. Нариманова О.В. Оптимальный стиль лидерства на различных этапах жизненного цикла организации / О.В. Нариманова // Личность в меняющемся мире: здоровье, адаптация, развитие. — 2017. — № 2 (17). — С. 169–179.
13. Платон. Государство / Платон ; пер. с древнегреч. А.Н. Егунова. — М. : АСТ, 2016. — 448 с.
14. Резник С.Д. Организационное поведение : учебник / С.Д. Резник. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2008. — 430 с.
15. Сергеева С.А. Эволюция философских идей и концепций лидерства / С.А. Сергеева // Армия и общество. — 2013. — № 1 (33) — С. 11–17.
16. Спиркин А.Г. Философия : учебник / А.Г. Спиркин. — 2-е изд. — М. : Гардарики, 2006. — 736 с.
17. Тайкова Л.В. Проблема лидерства и руководства: теоретический аспект / Л.В. Тайкова // Вестник Новгородского государственного университета. — 2013. — № 74. — С. 67–71.
18. Черепанова Н.В. Этика лидерства в современном управлении / Н.В. Черепанова, Л.Р. Тухватулина // Известия Томского политехнического университета. — 2012. — № 6, т. 321. — С. 66–69.
19. Чумичева Р.М. Руководство и лидерство в управленческой деятельности / Р.М. Чумичева, Н.А. Платохина, А.В. Исаев // Известия Волгоградского государственного университета. — 2014. — № 15 (142). — С. 65–67.
20. Шкурко О.В. Харизматическое лидерство и возможность его развития у современных руководителей / О.В. Шкурко // Вестник Омского университета. Сер. «Экономика». — 2013. — № 3. — С. 133–136.

## **Информация об авторах**

*Минкина Анастасия Владимировна* — магистрант, кафедра менеджмента, маркетинга и сервиса, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: anastasiya\_minki@mail.ru.

*Константинова Лия Файтуловна* — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск; e-mail: keppd@mail.ru.

## **Authors**

*Minkina Anastasia Vladimirovna* — Master's student, Chair of Enterprise Economy and Entrepreneurial Activity, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: anastasiya\_minki@mail.ru.

*Konstantinova Liya Faytulovna* — PhD in Economics, Associate Professor, Chair of Enterprise Economy and Entrepreneurial Activity, Baikal State University, Irkutsk; e-mail: keppd@mail.ru.