

Руководитель и лидер: сходства и различия понятий, личностные характеристики



Рожок А.В.

Кандидат психологических наук,
директор научно-образовательного
центра оценки руководителей и
управленческих команд факультета
оценки и развития управленческих
кадров ВШГУ РАНХиГС, г. Москва

e-mail: kahn88@mail.ru



Воробьева О.А.

Аспирант кафедры психологии
личности в системах управления,
директор программы научно-
образовательного центра оценки
руководителей и управленческих
команд факультета оценки и
развития управленческих кадров
ВШГУ РАНХиГС, г. Москва

e-mail: olga_mailpost@mail.ru

Аннотация

В настоящей статье представлен краткий теоретический обзор интерпретаций понятий «руководство» и «лидерство» с точки зрения отечественных и зарубежных авторов. Рассмотрены разные подходы к определению понятий, приведены различия и сходства в их интерпретации, сделана попытка вывести ключевые отличия между руководством и лидерством с учетом специфики области государственного управления.

Ключевые слова

• лидерство • управление • руководство • менеджмент • государственное управление •

Существуют различные подходы к интерпретации понятий руководства и лидерства. Б.И. Кретов утверждает, что понятия «управление», «руководство», «лидерство» — это понятия, которые имеют пересечения в содержании, но при этом не являются идентичными. С точки зрения автора, управление можно рассматривать как процесс упорядочения системы. При этом первостепенно этот процесс должен быть рассмотрен в контексте социальной системы, а само упорядочение должно быть направлено на обеспечение ее оптимального функционирования и сохранения ее структуры. В свою очередь в понятии руководства отражается социальный аспект управления, предполагающий именно руководство людьми. Лидерство выступает как один из элементов интеграции групповой деятельности, которая предполагает особое положение лидера по отношению к остальным членам группы. В функции лидера входит объединение других, направление их действий в группе (организации, страны и т.д.), формирование условий внутри группы, которые бы поддерживали в той или иной степени позитивный настрой группы на работу. В некоторых источниках литературы встречается разделение понятий руководителя (формально назначенного или избранного) и лидера как спонтанно возникшего, вне зависимости от занимаемого поста. Таким образом отличие заключается в том, что руководитель – это формальная единица, а лидер – неформальная [3].

Голландский психоаналитик Манфред Кетс де Врис рассматривает разделение между понятиями «лидер» и «менеджер», а не «руководитель», которое более свойственно зарубежным классификациям (табл. 1) [2].

Таблица 1 – Различия между понятиями «лидер» и «менеджер» (Кетс де Врис)

	Лидер	Менеджер
Горизонт планирования	Смотрит в будущее	Сконцентрирован на настоящем
Отношение к изменениям	Заинтересован в преобразованиях	Предпочитает стабильность
Формирование планов	Долгосрочные	Краткосрочные
Тип решаемых задач	Занят видением	Сосредоточен на инструкциях
Ведущий вопрос	Зачем	Почему
Отношение к распределению власти	Делегирование	Контроль
Отношение к процессу	Упрощает	Усложняет
На что опирается при принятии решений	Интуиция	Логика
Широта кругозора	Обладает широким кругозором (включая социальные проблемы)	Занят корпоративными вопросами

С М. Кетс де Врисом соглашаются коллеги, которые разделяют функции лидера и менеджера несколько философски: «Менеджеры — это люди, которые делают все правильно, а лидеры — это люди, которые поступают правильно» [8, С. 30].

В работе Т. Карцевой руководство трактуется как социальный феномен, обусловленный лишь формальными отношениями. Лидерство же, напротив, направлено на регулирование неофициальных отношений между людьми. Таким образом, ключевое различие между руководством и лидерством заключается в их основе: в основе руководства лежат полномочия оказывать влияние с позиции власти. В основе лидерства лежит влияние через межличностные контакты и неформальное взаимодействие [4]. При этом эти два понятия друг другу не противоречат, а наоборот, дополняют.

Согласно М. Мескону, М. Альберту и Ф. Хедоури, руководитель организации – это человек, который, являясь лидером неформально, имеет формальное (то есть установленное общими регламентами) право оказывать влияние на подчиненных и задавать другим общую траекторию движения. Таким образом, делается акцент на разделении степени «официальности» этих двух понятий [4].

В интерпретации С.Н. Макарова в лидерстве инструментом влияния выступают личностные качества лидера, его авторитет или профессионализм, который также признается другими [6]. Таким образом, автор заключает, что лидерство является элементом управленческого взаимодействия, который по

своей сути является более широким понятием, выходит за рамки формально установленной структуры должностных обязанностей, базирующихся на статусных характеристиках управляющего и управляемого [6]. Кажется интересным, что автор оперирует понятием «управленческое взаимодействие», а не «воздействие», как это принято в большинстве других работ. Интересным также является разделение лидерства и руководства в системе государственного управления. С.Н. Макаров различает 3 типа руководства в системе органов государственной власти: «руководитель», «лидер», «руководитель лидер». Руководитель – это должностной статус, который дает право на управление другими членами группы. Лидер – это социальная позиция в группе, которая позволяет задавать направление деятельности других участников группы. Руководитель - лидер – это сведение формальной позиции с личностными качествами личности [6].

Разделение с точки зрения формальных и неформальных отношений также делает П.В. Плошай. Он рассматривает идеи управления и лидерства как основополагающие. При этом руководство рассматривается как формально определенная позиция, предполагающая возможность воздействия с помощью власти и не имеющая отношения к личностным качествам руководителя [5]. То есть «Лидер на государственной службе – человек, эффективно осуществляющий формальное руководство и лидерство» [5, С. 4].

Б.Д. Парыгин одним из первых среди отечественных ученых обратил внимание на различия между понятиями руководства и лидерства (табл. 2) [3].

Таблица 2 – Различие между лидерством и руководством (Б.Д. Парыгин)

Лидерство	Руководство
Регулирует неформальные отношения внутри группы неофициальными методами воздействия	Регулирует официальные отношения в рамках организационной структуры
Воздействие в рамках микросреды	Воздействие на уровне макросреды
Работает стихийно на неформальном уровне	Целенаправленная и контролируемая деятельность
Нестабильно и сильно зависит от настроений и неформальных отношений	Стабильно, так как зависит только от регламентов
Никак не контролируется извне	Контролируется и имеет систему санкций
Процесс влияния никак не прописан	Процесс влияния прописан

Г.М. Андреева отмечает чисто психологическую сторону поведения определённых членов группы в понятии лидерства. Руководство же рассматривается как социальная характеристика отношений в группе с точки зрения распределения ролей (в особенности ролей руководства и подчинения) [4].

М.Г. Ярошевский дает интересную трактовку, утверждая, что руководство можно рассматривать как официально санкционированное лидерство [4].

Согласно модели управленческой готовности, разработанной Ю.В. Синягиным, «первое место в структуре управленческой готовности и, соответственно, потенциала независимо от управленческого уровня выходят прежде всего как лидерские качества, способность и склонность быть независимым, способность видеть стратегические перспективы деятельности, формировать такое видение у других, так и владение современными технологиями организации деятельности, готовность к работе в команде, умение принимать поставленную задачу как свою собственную, а также готовность и способность реализовывать поставленные перед руководителем организационные задачи». [7, С. 67]. Для успешной реализации лидерской составляющей весьма важным выступает наличие у руководителя того, что мы называем стратегической жизненной идеей, или «кровной идеей» [7, С. 67].

Можно заключить, что основным различием между руководством и лидерством среди представленных определений является формальное или неформальное воздействие на других, что позволяет выдвинуть предположение о том, что как руководство, так и лидерство – это отношения относительно власти и воздействия. И разница заключается в том, какими способами это воздействие оказывается. Если рассматривать лидерство и воздействие в контексте государственной службы, то важными с точки зрения дальнейшего изучения являются способы расширения неформального влияния, определение или

разработка инструментов достижения неформального влияния, а также выделение типов возможного воздействия. Это позволило бы в дальнейшем акцентировать внимание на развитии лидерской составляющей у руководителей системы государственного управления для ее внутренней трансформации с точки зрения повышения степени гибкости применяемых инструментов, а также расширения спектра способов воздействия, их оценки и повышения эффективности управленческих мер на различных уровнях.

Список использованной литературы:

1. Карцева Т. Лидерская роль руководителя в сфере государственного управления // Научно–политический журнал Государственная служба. № 3(89). Май-июнь 2014.
2. Кетс де Врис М. Мистика лидерства: Развитие эмоционального интеллекта. М.: Альпина Паблишер, 2019. 350 с.
3. Кретов Б.И. Лидерство: социально-политические проблемы: учеб. пособие. М.: МИИТ, 1996. 64 с.
4. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: учеб. пособие. М.: Статут, 2007. 541 с.
5. Плошай П.В. Лидерство в системе государственной службы: учебно-методическое пособие. Донецкий республиканский центр повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций. 2-е изд., доп. Донецк: [ДРЦПК], 2015. 34 с.
6. Макаров С.Н. Лидерство в исполнительных органах власти: специфика проявления и механизмы развития (на примере Смоленской области). Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социальных наук. Орел, 2006.
7. Снягин Ю.В. Опросник оценки управленческого потенциала в комплексной личностно-профессиональной диагностике. М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2020. 186 с.
8. Stone G. Alternative Perspectives on Leadership: Integrating Transformational Leadership with Confucian Philosophy // Open Journal of Leadership. 2014. Vol. 3. N 2. P. 30-38.

To the problem of optimization of programs of additional professional education

Rozhok A.V.

Cand. Sc. Psychology, Director of the Scientific-Educational Center of Assessment of Executives and Management Teams, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Resources, GSPM RANEPA

E-mail: kahn88@mail.ru

Vorobyeva O.A.

Postgraduate student of the Department of Personality Psychology in Management Systems, Program Director of the Scientific-Educational Center of Assessment of Executives And Management Teams, the Faculty of Evaluation and Development of Managerial Human Recourses, GSPM RANEPA

E-mail: olga_mailpost@mail.ru

Abstract

This article presents a brief theoretical overview of the interpretations of the concepts of «leadership» and «management» from the point of view of native and foreign authors. Different approaches to the definition of concepts are considered, differences and similarities in their interpretation are given, an attempt is made to deduce the key differences between leadership and management, taking into account the specifics of the field of public administration.

Key words

• leadership • administration • rulement • management • public administration •

References

1. Kartseva T. Leadership role of the leader in the field of public administration // Scientific and political journal State Service. N 3(89). May-June 2014.
2. Kets de Vries M. Leadership Mysticism: Development of Emotional Intelligence. M.: Alpina Publisher, 2019. 350 p.
3. Kretov BI Leadership: socio-political problems: textbook. Allowance. M.: MIIT, 1996. 64 p.
4. Krichevsky RL Psychology of leadership: textbook. M.: Statut, 2007. 541 p.
5. Ploshay P.V. Leadership in the system of public service: teaching aid. Donetsk republican center for advanced training of employees of public authorities, local governments, state enterprises, institutions and organizations. 2nd ed., Add. Donetsk: [DRTSPK], 2015. 34 p.
6. Makarov S.N. Leadership in the executive authorities: the specifics of manifestation and development mechanisms (on the example of the Smolensk region). Abstract of dissertation for the degree of candidate of social sciences. Orel, 2006.
7. Sinyagin Yu.V. Questionnaire for assessing managerial potential in complex personal and professional diagnostics. M.: Delo Publishing House, RANEPА, 2020. 186 p.
8. Stone G. Alternative Perspectives on Leadership: Integrating Transformational Leadership with Confucian Philosophy // Open Journal of Leadership. 2014. Vol. 3. N 2. P. 30-38.

