

Секция «Социология»

**Нужен ли организации неформальный лидер?**

**Черникова Елена Юрьевна**

*Студент*

*Липецкий государственный педагогический университет, Информационных и социальных технологий, Липецк, Россия*

*E-mail: lenochka0205@mail.ru*

Рассмотрение вопросов, касающихся неформального лидерства в организации, крайне необходимо для определения краткосрочных и долгосрочных перспектив в деятельности фирмы или организации. Формальный руководитель, даже, несмотря на его авторитет и личную привлекательность, зачастую оказывается не способен оказать на своих подчиненных должного влияния, так как он действует как бы стороны, сверху, т. е. изолированно от своего коллектива [2]. В такой ситуации рано или поздно в позицию ведущего выдвигается тот, кто, обладая определенным набором качеств, успешно воздействует на коллег изнутри, не применяя для этого какого-либо силового давления или административных норм.

Потребность в неформальном лидере зачастую обусловлена стремлением самих сотрудников достичь личных или коллективных целей, особенно при недостатке взаимодействия с руководством, его отсутствии, либо нежелании обращать внимание на такие «мелочи»; необходимостью разрешения межличностных конфликтов, опять же при недостаточном обращении на это внимания начальства.

И на этом этапе формальный руководитель должен принять очень важное решение, от которого в будущем будет зависеть его авторитет и отношение к нему подчиненных: призвать к сотрудничеству неформального лидера или устранить конкурента, уволив его. Именно здесь руководители совершают две абсолютно противоположные ошибки: либо игнорируют лидера, либо прощаются с ним [3]. Как нам известно из практики, большинство начальников все же избавляются от способных, творческих и нестандартно мыслящих людей, боясь потерять не только свое место, но и внимание коллектива; хотят превратить своих подчиненных в безликую серую массу, не задающую лишних вопросов и беспрекословно выполняющую любые приказы своего начальства. И лишь малая часть истинных руководителей осознают необходимость поддерживать хорошие отношения с выбранным лидером, что позволит наиболее эффективно управлять всеми осуществляемыми процессами в организации. Умный руководитель должен осознавать, что наличие неформального лидера в организации – это большая удача, это шанс не только сблизиться со своими сотрудниками, но и вывести организацию на новую ступень развития.

Лидерство – это многогранное понятие, означающее оказание действительного воздействия на людей, вне зависимости от статуса, занимаемого в иерархической пирамиде организации. Относительно этого лидер может стать формальным руководителем, но не каждый начальник способен быть для своего коллектива неформальным лидером [1].

Существует мнение, что наиболее оптимальным вариантом является соединение в одном лице руководителя и лидера. В некоторых организациях понятия «лидер» и «руководитель» считаются синонимичными, что бывает действительно оправдано в неко-

торых ситуациях. Например, если формальный руководитель интересуется своими подчиненными и их проблемами, одновременно задавая определенную цель деятельности, то подчиненные, скорее всего, будут стараться не подвести своего начальника, выполняя работу качественно и в срок. Однако на практике это достигается крайне редко и является, скорее всего, исключением из правила.

Одним из подтверждений этого является ситуация, произошедшая в одной довольно известной фирме, специализирующейся на инвестициях. Существовавшего неформально лидера, который оказывал значительное влияние в своем отделе, формальное руководство решило назначить начальником этого же отдела. Результаты проведенного через полгода социометрического исследования данного подразделения показали неожиданные результаты: авторитет этого человека резко снизился. Мало того, коллеги стали его откровенно унижать и дискредитировать в глазах начальства. Дело дошло до официального обращения сотрудников к руководству с просьбой освободить бывшего неформального лидера от занимаемой должности. По прошествии данных событий было проведено повторное исследование, которое показало, что назначение неформального лидера формальным руководителем отдела большинство восприняли как предательство свои интересов [1].

Так как же заставить лидера работать на формального руководителя, как сделать его своим сотрудником и помощником. Для этого специфическим талантом и способностями неформального авторитета следует грамотно управлять, делегируя ему часть неформальных полномочий по отношению к коллективу. Лидер, правильно мотивированный начальством и ориентированный им на благие цели, может стать «правой рукой» своего руководителя, тем самым поднимая авторитет формального руководства и далее мотивируя остальной коллектив [4].

Таким образом, из вышесказанного следует, что неформальный лидер имеет большой авторитет и оказывает значительное влияние на организацию и ее персонал. Лидер, при необходимости, может как поставить под сомнение принятие и реализацию решений руководства, так и может быть очень полезен руководителю, например, при внедрении инноваций. И только глупый начальник предпочтет избавиться от лидера, уволить своего конкурента; грамотный же руководитель будет всеми возможными средствами добиваться сотрудничества с неформальным лидером, осознавая огромную пользу от ее присутствия для организации и ее развития.

### **Литература**

1. Адаир Д. Искусство управлять людьми и самим собой – М.: Эксмо, 2008
2. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. - 2-е изд., изм. и доп. - М.: НОРМА, 2008.
3. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. К.: Дело, 2009.
4. Попова Г.В. Управленческая деятельность: качество и эффективность.- Воронеж: ВГТУ, 2008

### **Слова благодарности**

*Конференция «Ломоносов 2013»*

Большое спасибо за предоставление возможности участвовать в Вашей конференции!