

Ръководителят като лидер

По отношение на лидерството съществуват редица определения. Така например, често срещани дефиниции по отношение на лидерството включват тезите, че лидерството е влияние, че лидерството е способността за повлияване на групата за постигане на целите или лидерството е способност за влияние върху другите за постигане на целта.

Следователно, от гледна точка на организационното поведение, лидерството е практикуване на специфично поведение и качества, като придобиване на знания, стратегическо мислене, комуникационни умения и развитие на другите. Лидерството може да се определи като процес на повлияване на другите за разбиране и постигане на съгласие за това, какво трябва да бъде направено и как да бъде направено ефективно, а също и процеса на подпомагане на колективните усилия за изпълнение на споделени цели.

Разбира се, лидерството се свързва с представяне на определена визия, харизматични качества, сила, енергия, страст, обсебване, постоянство, използване на символи, обръщане на внимание, създаване на герои на всички равнища, съветване, наставничество и много други неща.

В организацията, лидерството присъства на всички нива на организацията.

В този смисъл, интересен е въпросът дали ръководителят с делегирана власт може да бъде лидер или с други думи, каква е разликата между ръководителя и лидера?

Известно е, че официалното ръководство е умението да изпълниш задачата чрез другите хора, а лидерството – да ги накараш да поискат да изпълнят задачата.

Мениджмънтът е справяне с комплексността посредством предсказуемост и ред. Без добър мениджмънт дейността на организацията би станала хаотична, което би

застрашило самото ѝ съществуване.

Лидерството е справяне с промяната или търсене на промяната. Част от причините, поради които в днешно време се разглежда като толкова важно, е, че светът е по-конкурентен и по-бързо променящ се. Лидерството е от изключителна важност, защото основната сила, която стои зад всяка успешна промяна, е именно то, а не мениджмънтът. А големите промени са необходими, за да се оцелее и да се успява, и изискват повече лидерство. Силното лидерство обаче разрушава реда и ефективността, както, разбира се, и контролиращия мениджмънт не стимулира поемането на риск и иновации. Всъщност и двата процеса са необходими за успеха на организацията, тъй като силният мениджмънт би създал бюрокрация без цел, а силното лидерство – безсмислени и непрактични промени.

Ръководителят може да бъде лидер, в този план.

Лидерството и мениджмънтът са два различни концепта, но и двете функции или процеси са необходими за организационния успех. И ако самия ръководител притежава известни качества, то той успешно може да замести лидера в неформалната група.

Какво е необходимо за това?

За да бъде една организация ефективна, тя трябва да бъде по такъв начин структурирана и управлявана, че да изпълнява максимално качествено и максимално бързо поставените ѝ в началото на образуването ѝ цели и да бъде гъвкава и адаптивна към тях, когато се променят в процеса на дейността. Структурата на организацията трябва да бъде адекватна на целите ѝ, на средата, на технологиите и на хората. Но тъй като организацията е подредеността на частите на система, в която поне един от компонентите е човекът, а целите ѝ са преди всичко грижи за индивида и постигане на климат, благоприятен за развитие на организацията и личността, трябва да се отчете човешкия фактор като водещ в структурирането и управлението на ефективната организация. Първата стъпка, която трябва да се направи в този аспект, е още при набирането на управленски кадри в организацията. Освен, че се търсят най-подходящите специалисти в областта, се отчита и взема под внимание тяхната личностна характеристика, защото "личността е обобщен и специфичен начин на мислене, емоционално преживяване и поведение, които обуславят неповторимо отношение към околната среда и Аз-а".

За да бъде ръководителят ефективен лидер, то трябва да се вземат под внимание най-напред външни фактори като пол, възраст, религиозни и етнически принадлежности, професионални квалификации. След това с помощта на тестове е необходимо да се измерят индивидуалните способности – пространствени, числови, вербални, памет и т.н.(

Способностите се разграничават от придобитите знания и умения, те са индивидуални особености на личността, които са условия за успешното осъществяване на дадена дейност и разкриват различията в динамиката на овладяване на необходимите за нея знания, умения и навици. Ето защо, определянето на способностите е важно, толкова колкото е и определянето на интелигентността, разбирана като способност за абстрактно мислене и разсъждения с набор от различни съдържания и средства.

При наличие на необходимите качества в лидера, то възниква привързаност. *Привързаността* въз
никва, когато подчинените приемат лидера и споделят неговите възгледи. Преданите на делото ще са високо мотивирани, получавайки задачи, които според лидера са важни, и с ентузиазъм ще изпълняват неговите разпореждания. Преданият последовател често работи толкова усърдно, колкото и лидерът. Тогава се постигат целите на организацията, което пък от своя страна показва, че за ефективната работа на организацията се изисква лидерство от страна на ръководителите.

Счита се, че най –съществена възможност по отношение на това, ръководителя да бъде лидер има в случай, когато личността на ръководителя има известна харизма.

Харизматичният водач има значително влияние над последователите си. Те са привлечени от магнетизма му, от изключителната му способност да реагира адекватно в кризисни и екстремни ситуации. Харизмата се възприема не като притежаване на конкретни черти или резултат от особена ситуация, а като взаимодействие между тези два фактора, водещо до особена връзка между лидера и неговите последователи. Възможностите, които се откриват или създават от харизматичния лидер, изпълват последователите му с чувство за смисъл. За да обяснят харизматичното лидерство, изследователите се опитват да идентифицират черти и поведения, които се свързват с харизматичните лидери. Отличителни черти на харизматичния лидер са необикновено високата самоувереност, твърдите убеждения във вижданията, готовността за поемане на риск и потребността от власт. Поведението му е на ролеви модел, управляващ

възприятията на последователите и създава впечатление за компетентност. Той задава високи стандарти, като същевременно изразява увереност, че последователите могат да отговорят на тях. Мотивира ги въз основа на това, че споделят неговите убеждения и ценности и създава привлекателна визия за бъдещето. Контекстът, който позволява развитието на харизматичното лидерство, са екстремалните или стресовите ситуации. Последователите безусловно приемат лидера, изпитват към него привързаност, доверие, възприемат идеите му като правилни, поставят си високи цели, чувстват се съпричастни с изпълнението на задачите на организацията и смятат, че могат да допринесат за успеха ѝ. Обобщено харизмата е функция на отличителни черти, поведение и ситуационен контекст. Определени поведения, които могат да бъдат научени или придобити от лидерите, са в състояние да увеличат възможността да им бъде приписана харизма. Лидерите, които създават визия, твърде различна от настоящето състояние на нещата, използват нетрадиционни методи при достигането ѝ и показват самоувереност и ентузиазъм по отношение на изградената визия е доста по-вероятно да бъдат възприети като харизматични. Те си служат и с убеждаващи призови, които ангажират последователите им емоционално. Използването на личностни сили вместо силата на властта, придобита от йерархичния статус, както и демонстрирането на загриженост за другите, вместо за себе си, карат последователите да възприемат лидерите като харизматични.