

ВЛИЯНИЕ ЛИДЕРА НА УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В МОЛОДЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Е. Ю. Каштанова, А. И. Гулягина

В статье раскрывается роль лидера в молодежных организациях и его влияние на управленческие процессы; анализируются модели поведения лидера в организации, рассматривается региональная специфика молодежного лидерства в Республике Мордовия; раскрываются принципы деятельности региональных молодежных объединений и их влияние на общественно-политическую ситуацию в регионе.

Ключевые слова: лидерство, молодежные организации, управленческие процессы, модели управления, молодежные объединения, региональная специфика, влияние на общество.

INFLUENCE OF A LEADER ON ADMINISTRATIVE PROCESSES IN YOUTH ORGANIZATIONS

E. Yu. Kashtanova., A. I. Guljagina

The paper considers the role of a leader in youth organizations and his influence on administrative processes. The analysis of the behavior models of the organization leader and regional specifics of youth leadership in the Republic of Mordovia is conducted. The article also examines the functioning of regional youth associations and organizations, their principles of activity and influence on a political situation in the region.

Keywords: leadership, youth organizations, administrative processes, models of management, youth associations, regional specifics, influence on society.

В настоящее время в российском обществе на фоне развития и функционирования новых социально-политических движений важную роль играет изучение феномена лидерства как неформального механизма влияния на коллективные межличностные отношения.

В социологической литературе понятие «лидерство» определяется как «ведущее положение отдельной личности, социальной группы, класса, партии, государства, обусловленное более эффективными результатами деятельности» [3]. Это понятие чаще всего связано с такими видами деятельности, как управление, власть и руководство. В данном случае его стоит рассматривать как способность влиять на

окружение, т. е. на ту группу, членом которой он является. В таком случае лидеру совсем не обязательно выступать в качестве руководителя организации. Лидерство отличается от руководства, предполагающего достаточно жесткую и формализованную систему отношений господство – подчинение. Лидер – это образец поведения в обществе, его возникновение происходит стихийно, тогда как руководителю необходимы специфичные подготовительные этапы.

В изучении лидерства в России прослеживается следующая тенденция: в 1970-е гг. исследовались лидерские процессы в малых группах и коллективах; в 1980-е гг. делался акцент на анализе личности руководителя раз-

личных уровней и сфер, на структуры управления молодежью (пионерская организация, комсомол); 1890-е гг. изучались классификация лидерских теорий, типы, стили лидерства, давался философский анализ.

В настоящее время существует множество теорий, объясняющих феномен лидерства с позиции психологии, социологии, философии, политологии, менеджмента, культурологии и др. В современной России, на наш взгляд, изучение лидерства приобретает масштабный характер и охватывает более широкие сферы, чем ранее. В частности, проводятся исследования лидерства в бизнесе (С. Шекшня, Павловский, Будрина), гендерного разрыва в лидерстве в различных сферах (Т. В. Бендас); разрабатывается система тренингов и семинаров; в социальной сфере появляется интерес к молодежному лидерству (А. В. Чернов, Д. В. Кирш).

На сегодняшний день феномен лидерства встречается практически в любой сфере жизни общества. Особое внимание уделяется политическому лидерству, поскольку социальный облик и значимость лидера зависят от существующего в стране политического строя, равно как и политика государства во многом зависит от тех лидеров, которые находятся в верхних эшелонах власти.

Изучению лидерства в молодежных организациях, на наш взгляд, следует уделять больше внимания в связи с тем, что, во-первых, лидерами организаций являются потенциальные руководители, которые придут на смену сегодняшним; во-вторых, в молодежных организациях возникают нестандартные, креативные, инновационные способы решения молодежных социальных проблем; в-третьих, в молодежных организациях происходит отбор кадров по профессиональным, интеллектуальным, организаторским и коммуникационным качествам личности; в-четвертых, молодежные организации осуществляют взаимодействие со школьниками, помогая им определяться с выбором

будущей профессии, развивать собственные таланты и реализовывать интересы, социализироваться и включаться в жизнь социума, занимая (приобретая) активную гражданскую позицию; в-пятых, молодежные организации являются проводником между государством и гражданами.

Существует несколько точек зрения на лидерство в организации, его сущность и происхождение. С одной стороны, бытует мнение, что «лидерами рождаются», с другой стороны, многими учеными признается возможность целенаправленного формирования лидеров. К наиболее распространенным способам выявления лидерских качеств относятся тестирование и другие психологические методы, однако, как показывает практика, крупные корпорации и организации принимают на работу лиц, уже как-то проявивших себя в прошлом (в связи с этим изучаются их биография, трудовой стаж, анализируются лидерские способности на первичных руководящих должностях).

Американский исследователь Стивен Кови, рассуждая о лидерстве, утверждал, что «лидеров можно найти на всех уровнях деловой активности, а не только на самом верхнем» [4]. Данный тезис говорит о том, что в каждом человеке заложен определенный лидерский потенциал, который в силу определенных условий, внешних факторов и мотивации самого человека либо реализуется и развивается в дальнейшем, либо не проявляется совсем. Данное высказывание указывает также на то, что для любого лидера наступает время, когда надо освободить место для другого, более молодого, в котором нуждается организация.

Основываясь на положениях концепции жизнеспособности поколений, разработанной Институтом молодежи, выделяются требования, которым должен соответствовать лидер молодежной организации, а именно:

– уметь мобилизоваться в изменяющихся условиях жизни общества, ориентироваться в экономической и соци-

ально-политической обстановке, сохраняя свою гражданскую позицию, гуманистические идеалы и ценности;

- обладать высокой социальной активностью, целеустремленностью и предприимчивостью, стремиться к поиску новых путей решения проблем;

- иметь потребность в жизненном успехе и способность к самостоятельному принятию решений, постоянному саморазвитию и совершенствованию профессиональных качеств; проявлять конкурентоспособные качества в среде лидеров других организаций не только своего района, региона, но и страны;

- быть законопослушным, социально ответственным, морально устойчивым к кризисным и стрессовым ситуациям, иметь национальное самосознание российского гражданина, патриотизм [1].

Исходя из типологии лидеров, стилей их поведения, характера эмоционального взаимодействия с последователями выделяют классические модели управления организацией («авторитарная», «демократическая», «либеральная», или «харизматическая», дополняющие их «атрибутивная» и «реформаторская») и современные модели («театр одного актера», «команда согласия», «совет»), возникшие в результате деятельности организаций.

«Авторитарная» модель управления предполагает строгую иерархию, разграничение полномочий между лидером и последователями. Такая модель применима на начальной стадии формирования организации, когда определяются цели, направления деятельности, выбираются методы и функции управления.

«Демократическая» модель предусматривает коллегиальное управление. Лидер в данном случае выступает в роли координатора. Решения принимаются совместно (если малочисленная организация) либо руководящим органом, избранным членами организации.

«Харизматическая» («либеральная») модель предусматривает наличие харизматического, идеального лидера. Последователи обычно относятся к нему с уважением, прислушиваются к его мнению.

Лидер создает благоприятный микроклимат в коллективе. Управление основывается на преемственности, традициях, опыте прошлых руководителей.

«Харизматическая» модель может трансформироваться в «атрибутивную». Отличительной характеристикой данной модели является поиск и объяснение лидером причинно-следственной связи в деятельности как организации, так и последователей. Лидер стремится определить причины (внешние и внутренние) неэффективной работы (наблюдение за поведением последователей, субъективный взгляд лидера) и устранить их.

«Реформаторская». Лидер-реформатор мотивирует последователей путем повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели, предоставляет им возможность совмещения личных интересов с общей целью. «Реформаторская» модель предполагает наличие у лидера и последователей определенного поведения, пригодного для творческого решения проблемы в кризисной ситуации [1].

«Театр одного актера» – талантливый лидер-профессионал, которому организация доверяет полностью. Его распоряжения не подлежат сомнению и критике. Лидер осуществляет единоличное управление деятельностью, периодически советуясь с различными участниками организации.

«Команда согласия» – приемлема для малочисленной организации «высоких профессионалов», в которой каждый участник «закрывает» автономный участок работы. Мнение каждого значимо для организации в целом. Ответственные решения принимаются коллегиально, руководитель проводит их в жизнь, являясь одновременно одним из ключевых специалистов.

«Совет» – уместна для организаций с большой численностью, ее ядро составляет группа наиболее квалифицированных, опытных и авторитетных специалистов, мнение которых является определяющим для остальных членов.

Решение принимается после обсуждения с ведущими специалистами на совете объединения [5].

Для молодежных организаций, на наш взгляд, существуют общие принципы деятельности:

1. Принцип коллективного исполнения работы – каждый член организации выполняет ту часть общего задания, которую ему поручили участники организации, а не ту, что он обычно исполнял по заданию административного начальства.

2. Принцип коллективной ответственности – вся организация теряет в доверии, стимулировании, в общественном признании, если задание не выполнено по вине любого из ее участников.

3. Принцип единой для организации формы стимулирования, оплаты за конечный результат, распределение внутри организации – это внутренний вопрос, решаемый коллективом.

4. Принцип адекватного стимулирования за конечный результат для участников организации – общественное признание.

5. Принцип самоуправления организации – управление деятельностью членов осуществляется ее руководителем (лидером), а не административным начальством организации или вышестоящей управленческой структуры.

6. Принцип повышенной исполнительской дисциплины, добровольно принимаемый каждым участником организации.

7. Принцип добровольности вхождения в молодежную организацию [2].

Лидерство в организации и эффективность ее функционирования во многом определяется способностями лидера воспринять и удовлетворить потребности организации на каждой стадии ее развития и выбрать наиболее эффективный стиль воздействия и модель поведения. Успешное существование организации возможно при гармоничном сочетании индивидуальных и групповых потребностей с обеспечением необхо-

димых условий для выполнения задач и достижения поставленных целей.

На сегодняшний день в Республике Мордовия созданы все необходимые условия для развития молодежного лидерства, функционирует сеть молодежных объединений и организаций: «Мордовское отделение Российского союза молодежи», «Молодая гвардия Единой России», Мордовское республиканское молодежное общественное движение «Созидание», ассоциация педагогических отрядов, ассоциация учащейся молодежи Мордовии, мордовское республиканское детско-юношеское общественное движение «Истоки», республиканская молодежная общественная организация «Клуб веселых и находчивых», патриотическое движение «Поиск», «Исламский молодежный центр», «Союз православной молодежи Мордовии», молодежная группа «Красный крест» и многие другие. Таким образом, в Мордовии насчитывается около 40 молодежных движений и организаций, работающих в различных направлениях, включая культуру, религию, экологию, живопись, музыку, спорт, политику, медицину, образование и т. д. Данные организации позволяют не только эффективно решать многие молодежные проблемы и противоречия, но и быть ориентиром проводимой в регионе государственной молодежной политики.

Итак, влияние лидера организации на ее развитие и эффективную деятельность подтверждается развитием и привлечением все большего внимания к институту лидерства, особенно в среде молодежи. С каждым годом практическое управление совершенствуется и преобразуется, подбираются наиболее успешные формы работы, способы взаимодействия между лидером и последователями. При этом определяющую роль в форме управления играет лидер, который выбирает наиболее подходящую и соответствующую его способностям и знаниям модель управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Афонина, В. Н.** Государственная молодежная политика в современной России : Взаимодействие институтов государства и гражданского общества / В. Н. Афонина. – Ростов на Дону, 2002. – 180 с.
2. **Ивченко, Е. А.** Основы командообразования и лидерства / Е. А. Ивченко // Школа социального менеджмента : сборник статей; под ред. М. Ю. Киселева, И. И. Комаровой. – Москва : Карапуз, 2004. – С. 135–150.
3. Российская социологическая энциклопедия ; под общ. ред. Г. В. Осипова. – Москва : НОРМА ; ИНФРА-М, 1998. – 672 с.
4. **Кови, С.** Лидерство, основанное на принципах / С. Кови. – Альпина Бизнес Букс, 2008. – 28 с.
5. **Шермет, П.** Законы эмоционального лидерства как инструмент эффективного руководителя / П. Шермет. – Компаньон, 2004. – № 4.

Поступила 11.03.2014 г.

Об авторах:

Каштанова Елизавета Юрьевна, аспирант кафедры социологии Историко-социологического института ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва» (г. Саранск, Россия), elis@bk.ru

Гулягина Анна Ивановна, лаборант кафедры социологии историко-социологического института ФГБОУ ВПО «Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва» (г. Саранск, Россия), depart-soc-scienc@isi.mrsu.ru

Для цитирования: Каштанова, Е. Ю. Влияние лидера на управленческие процессы в молодежных организациях / Е. Ю. Каштанова, А. И. Гулягина // Вестник Мордовского университета. – 2014. – № 3. – С. 172–176.

REFERENCES

1. Afonina V. N. Gosudarstvennaya molodezhnaya politika v sovremennoy Rossii: vzaimodeystviye institutov gosudarstva i grazhdanskogo obshchestva [State youth policy in modern Russia: interaction of state institutes and civil society]. Rostov na Donu, 2002, 180 p.
2. Ivchenko E. A. Osnovy organizatsii i liderstva. Shkola sotsialnogo menedzhmenta [Bases of organization and leadership. School of social management], ed. by Kiselyov M. Yu., Komarova I. I.. Moscow, Peanut Publ., 2004, pp. 135 – 150.
3. Osipova G. V. Russian sotsiological encyclopedia. Moscow, Norma Publ., INFRA-M Publ., 1998, 672 p.
4. Kovi S. Liderstvo, osnovannoye na printsipakh [The leadership based on the principles]. JSC Alpina Business Buks Publ., 2008, 28 p.
5. Shermet P. Zakony emotsiona'nogo liderstva kak instrument effektivnogo rukovoditelya [Laws of emotional leadership as a tool of the effective head]. Partner Publ., 2004, no. 4.

About the authors:

Kashtanova Elizaveta Jur'evna, post-graduate student of Sociology chair of History and Sociology Institute, Ogarev Mordovia State University (Saransk, Russia), elis@bk.ru

Guljagina Anna Ivanovna, laborant of Sociology chair of History and Sociology Institute, Ogarev Mordovia State University (Saransk, Russia), depart-soc-scienc@isi.mrsu.ru

For citation: Kashtanova E. Ju., Guljagina A. I. Vlijanie lidera na upravlencheskie processy v molodezhnyh organizacijah [Influence of a leader on administrative processes in youth organizations]. *Vestnik Mordovskogo Universiteta* – Mordovia University Bulletin. 2014, no. 3, pp. 172 – 176.