

Взаимодействие лидера и команды: особенности трансформационного лидерства

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Тимохина Юлия Вадимовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Москва, Россия

E-mail: julia_timokhina@mail.ru

Современный мир бросает вызов традиционным методам организации совместной работы, где каждый сотрудник отвечает только за отведённый ему участок работы, конкурируя за вознаграждения с другими сотрудниками, где во главу угла ставятся интересы организации без учёта интересов её сотрудников, а ключевые решения принимаются руководителем - формальным лидером - единолично.

К концу XX века возникают новые модели командного лидерства: инновационное, трансформационное, харизматическое, «двигателя лидерства», «трубопровода лидерства» и многие другие. В их поле зрения всё чаще оказываются не только сами лидеры-руководители, но и другие сотрудники - постулируется необходимость активного включения сотрудников в рабочий процесс, делегирования лидером части своих полномочий и, в конечном итоге, формирование слаженной и эффективной команды. Одной из таких моделей стала концепция трансформационного, или преобразующего, лидерства, разработанная американскими психологами Дж.М. Бернсом и Б. Бассом.

Трансформационные лидеры обладают следующими функциями:

1. Формируют реалистичное видение будущего, которым можно поделиться, разрабатывают соответствующие стратегии для его достижения, интеллектуально стимулируют команду и обращают внимание на различия между каждым её членом.
2. Побуждают команду к приложению больших усилий, чем первоначально ожидалось, предоставляя убедительное видение и побуждая членов команды превосходить свои способности и интересы.
3. Ищут новые способы ведения дел, интеллектуально стимулируют своих коллег, просят их пересмотреть свои старые предположения и разработать новые, ставить под сомнение текущие правила и процедуры организации.
4. Склонны рисковать и сподвигать своих коллег к максимальному использованию своих возможностей [2].

Однако при изучении данной темы возникает проблема: с одной стороны, результаты проведённых исследований демонстрируют положительный эффект от реализации модели трансформационного лидерства при взаимодействии лидера и команды в организации и обосновывают необходимость его внедрения, но, с другой стороны, остаётся неясным, какие из элементов трансформационного лидерства являются определяющими и неотъемлемыми при его внедрении. Иными словами, неясно, без каких организационных элементов трансформационное лидерство на практике (а вместе с ним и его позитивный эффект) существовать не может.

Проанализировав вторичные данные и результаты авторского исследования по 203 анкетам от представителей 20 команд, были сделаны следующие выводы.

Для реализации модели трансформационного лидерства в командах необходимы:

1. Идеализированное влияние.
2. Умение вдохновлять.

3. Интеллектуальная стимуляция.
4. Индивидуальный подход.
5. Мотивация.
6. Управление.
7. Предоставление самостоятельности [1].

Было выявлено, что наиболее сильной из приведённых компетенцией у лидеров российских организаций является управление, отражающее способность лидера руководить процессом достижения организационных целей и формировать эффективную рабочую команду. В то же время, такие компетенции, как предоставление самостоятельности и интеллектуальная стимуляция, пока развиты в меньшей степени. Тем не менее, для достижения успеха в командной деятельности они должны быть в фокусе дальнейшего развития.

Кроме того, были выявлены причины выбора организациями данной модели лидерства - такой тип лидерства во всех опрошенных командах является составной частью корпоративной культуры, в основе которой - стремление занять лидерские позиции во всех аспектах трудовой деятельности: не только в её результативности, но и в выработке лояльности персонала к своей организации.

В данной работе также были исследованы практики, реализуемые командами с трансформационным типом лидерства, и выявлены их отличительные черты:

1. Принятие решений, утверждение задач, целей в командах реализуются чаще всего всеми членами команды, реже - руководителем и небольшим кругом лиц.

2. Задачи между участниками в большинстве случаев распределяются на совместном обсуждении, и выполняет их тот, кто может лучше с ними справиться; кроме того, в ряде команд руководитель сам может назначать задачи, а сотрудники имеют право проявить инициативу.

3. Участники воспринимают ответственность за достижение целей, решение задач, выполнение планов в команде как общую.

4. Участники ощущают больше возможностей и желания для развития в организации.

5. Новые идеи, возникающие у участников, чаще всего выносятся на общее собрание, где впоследствии принимаются относительно них решения.

6. Большинство участников после постановки целей и задач действуют согласно принятым правилам, при этом могут внести в их реализацию что-то новое, предварительно посоветовавшись об этом с коллегами и руководством.

7. Возникающие трудности и проблемы решаются несколькими или всеми членами команды.

8. В случае возникновения каких-либо трудностей или вопросов их участники чаще всего обращаются к другим членам команды, которые в большей степени могут разрешить их проблему.

9. Участники воспринимают друг друга, в первую очередь, как друзей, с которыми, помимо работы, их объединяют общие интересы.

10. Участники обсуждают на работе вне рабочие, личные темы, а также встречаются вне работы.

11. Наблюдается дружественная атмосфера, где каждый её участник может рассчитывать на помощь и поддержку других.

12. В трансформационных командах участники чувствуют себя комфортнее.

13. В таких командах главными мотивирующими факторами в большей степени являются нематериальные ценности и нематериальные мотивирующие факторы по сравнению с двумя другими типами команд.

14. В командах, реализующих трансформационное лидерство, больше единства во мнении относительно текущего состояния, тесноты эмоциональных связей.

Однако самым важным результатом исследования стал вывод о том, что одной благоприятной социально-профессиональной обстановки для реализации модели трансформационного лидерства недостаточно. Для этого также необходимо создание благоприятной психологической атмосферы, формирующей положительный эмоциональный настрой у всех членов команды. Таким образом, была доказана значимость симбиоза эмоциональной компоненты и демократизма социально-профессиональных установок в командах, реализующих модель трансформационного лидерства.

Итак, как же осознать, что модель лидерства нужно менять в организации? Вот ключевые факторы:

1. Текучесть кадров.
2. Отсутствие программ по развитию лидерства.
3. Падение показателей производительности.
4. Бойкот управленческих решений сотрудниками.
5. Неэффективность самого лидера, его неспособность зарядить команду новыми идеями, неумение понимать и выражать командное мнение.
6. Неудачи лидера в управленческой деятельности.

Решение этих проблем с помощью модели трансформационного лидерства подробно изложено в работе.

Источники и литература

- 1) Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Самара, 2001.
- 2) Mustafa Macit. Leadership and Bass transactional and transformational leadership theory, 2003. P. 97-98