АЛЬТЕРНАТИВНАЯ ТЕОРИЯ ЛИДЕРСТВА

Балашов Евгений Владимирович,
Сабиров Вито Фладисович,
Декамбаев Тимур Джуманалиевич,
Башкирский государственный аграрный университет, г. Уфа

E-mail: dekambaev@inbox.ru

Аннотация. В данной статье мы раскроем сущность одной из многих теорий о лидерстве, под названием «лидерство – служение». Альтернативная теория, заключающая в себе объективные методы и способы управления, а также исключительно новейший подход к сущности лидерства.

Ключевые слова: лидерство, власть, авторитет, теория «лидерства – служения».

Во все времена существования человечества в любой форме общественного формирования выделялся лидер, организующий всех остальных. Миру известны различные теории о возникновении государства, в каждой из которых мы прослеживаем аналогичную, свидетельствующую о необходимости присутствия при общественном формировании человека: способного вести за собой, разделять ценности управляемой группы, удовлетворять их потребности, харизматического - лидера. В ходе развития науки появляются все более новые теории лидерства, объясняющие процессы, связанные с организацией структуры и механизмов управления. Среди таких известных теорий лидерства, как «теории X и Y» Д. Мак-Грегора, «Теория обмена», «Мотивационная», хотелось бы выделить новую, на наш взгляд, продиктованную временем теорию под формулировкой «Лидерство – Служение» [1].

Переходя к теории, рассмотрим основные понятия. Суть такого понятия, как лидерство, в большинстве теорий заключается в социальной организации и управлении общением и деятельностью членов группы посредством властных полномочий лидера группы [2]. Теория «лидерства-служения» дает свое определение: лидерство, – это умение оказывать на людей влияние, чтобы вызвать у них стремление упорно трудиться над осуществлением целей, отождествляемых с достижением общего блага. Таким образом теория «лидерства-служения» в первую очередь ссылается не на власть, а на авторитет.

Теория «служения» различает понятия власти и авторитета следующим образом. Власть – рассматривается, как способность использовать свое положение или силу, чтобы заставить или принудить кого-то выполнить Вашу волю. Авторитет – в свою очередь рассматривается, как умение использовать Ваше личное влияние, чтобы вызвать у людей желание выполнить Вашу волю. Лидер использует в первую очередь свой авторитет, для достижения коллективных целей, а власть выступает лишь инструментом принуждения [3].

На сегодняшний день проблема эффективного управления стоит очень остро, а сущность этой проблемы заключается в неэффективном управлении непосредственно лидера. Лидеры в большинстве случаев используют старую парадигму управленческих взглядов на методы управления, к которой относится централизованное управление, неприемлемость перемен и т.д. Старая парадигма представлена в виде правильной пирамиды, в которой соблюдается строгая иерархия: на вершине - лидер, а гражданин, получающий услуги, воспринимается, как некий «инородный», недостойный внимания объект. В теории лидерства-служения новая парадигма представлена перевернутой пирамидой, в которой вверху – получатель услуг, воспринимаемый, как главный объект внимания, специалисты выполняют функцию связывающего звена непосредственно с гражданином. При этом лидер оказывается в самом низу, удовлетворяя действительные потребности специалистов, он как бы осуществляет «управление снизу».

На основании вышесказанного, теория «служения» предполагает определение ее сущности эффективной моделью в виде перевернутой пирамиды, в основании которой стоит воля, являющаяся уникальной способностью людей приводить свои намерения в соответствие со своими поступками и выбирать, как себя вести. При наличии избыточной силы воли мы можем выбрать такую модель отношения к подчиненным, следуя которой, выявлять и удовлетворять их насущные потребности, а не желание. Удовлетворяя потребности других, мы, по определению, должны служить и даже жертвовать, когда мы служим и жертвуем для других, то завоевываем, авторитет или влияние. А когда завоевываем у людей авторитет, это будет означать, что мы завоевали право называться лидерами. Таким образом, суть лидерства можно свести к простому определению – выявлять и удовлетворять потребности.

Идея теории «лидерства-служения» находит свой смысл в иерархии потребностей человека по Маслоу, где наивысшая потребность – самоактуализация. Смысл лидера заключается в том, чтобы дать подчиненному возможность достичь основных социальных потребностей. Теория «лидерства-служения» из идеи достижения сотрудником наивысшей потребности выделяет качества лидера, как специальные методы эффективного выполнения обязанностей лидера. К таким качествам относятся: терпение, доброта,

скромность, уважительность, самоотверженность, снисходительность, честность, обязательность, позитивная настроенность, увлеченность, быть вдохновителем, умение ценить людей, умение слушать, как одно из ключевых. Исходя из обязательного применения этих качеств для лидера, теория «лидерства -служения» определяет соответствующие методы управления персоналом.

Исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод, что в настоящее время, в период демократизации имеется актуальность теории «лидерства-служения». Ведь, идея этой теории движется параллельно с темпами развития социальных процессов и отношений. Теория «лидерства – служения» эффективна в применении к современной управленческой практике на смену старым парадигмам управления.

Литература:

1. «8 основных теорий лидерства» [Электронный ресурс]. – URL: aboutyourself.ru – 21.11.14.
2. «Национальная энциклопедическая служба – НЭС» [Электронный ресурс]. – URL: http://voluntary.ru/ - 21.11.14.
3. Дж. Хантер, «Слуга, или истинная сущность лидерства-служения» - [Текст] : Издательство Попурри – 2006г.