

Секция «HR в государственном управлении и администрировании:  
высококвалифицированные специалисты или искусственный интеллект - pro et contra»

**Изучение лидерских качеств сотрудников Министерства науки и высшего  
образования Российской Федерации, взаимосвязь наличия лидерских  
способностей на склонность к определенному стилю руководства**

**Научный руководитель – Вареник Мария Сергеевна**

***Жиркова Ольга Сергеевна***

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Высшая школа  
государственного администрирования (факультет), Москва, Россия

*E-mail: ojirkova2014@mail.ru*

Лидерство - один из самых изученных аспектов группового общения. В настоящее время ученые в области бизнеса, коммуникации, психологии и многих других областях много пишут о качествах лидеров, теориях лидерства и способах создания лидерских навыков.

При этом необходимо отметить, что, хотя у группы может быть только один официальный лидер, другие члены группы также играют важную роль в руководстве. Такое разграничение также помогает нам различать лидерство и лидеров. Лидер — это человек, напрямую связанный с позицией высокого статуса и может быть официально или неофициально признан членами группы. Лидерство же — это комплекс убеждений, моделей общения и поведения, которые влияют на функционирование группы и перемещают группу к выполнению ее задачи. Более того, человек, который еще не признан официально «лидером», также может обеспечить отличное лидерство.

Лидеры выполняют групповую роль, связанную со статусом и властью внутри группы, которые могут быть официально или неофициально распознаны людьми внутри и / или вне группы. Как правило, обычно в каждой группе есть только один или два официальных лидера. Между тем, все члены группы могут выполнять функции руководства, которые представляют собой комплекс убеждений, моделей общения и поведения, которые влияют на функционирование группы и перемещают группу в сторону завершения ее задания. Все это доказывает, что неформальным лидером может стать каждый из членов группы, независимо от наличия в ней действующего лидера.

Характерный подход к изучению лидерства отличает лидеров от их последователей. Данный подход основан на их личностных чертах или личных характеристиках, таких как внешний вид, коммуникативные способности, интеллект и личность.

Ситуационный контекст также влияет на то, как появляются руководители. Необходимы различные стили и навыки руководства, основанные на уровне структуры, окружающей группу, и о том, как групповые взаимодействия проявляются на начальных встречах и происходит ли борьба руководства. Лидеры также появляются на основе навыков общения и компетентности, поскольку определенные способы общения функционируют для создания условий лидерства. Лидеры могут принять участие, проявить поддержку или использовать новый стиль, ориентированный на достижение успеха. Поддерживающие лидеры проявляют заботу о потребностях и эмоциях своих последователей. Лидеры, ориентированные на достижение успеха, стремятся к совершенству и ставят сложные задачи, постоянно добиваясь улучшения и демонстрируя уверенность в том, что члены группы могут удовлетворить свои высокие ожидания. Лидеры и другие члены группы перемещают свои группы к успеху и / или выполнению своей задачи, используя различные типы власти.

У группы может быть только один официальный лидер, другие члены группы также играют важную роль в руководстве. Такое разграничение также помогает нам различать лидерство и лидеров.

Лидер — это человек, напрямую связанный с позицией высокого статуса и может быть официально или неофициально признан членами группы.

Лидерство же — это комплекс убеждений, моделей общения и поведения, которые влияют на функционирование группы и перемещают группу к выполнению ее задачи. Более того, человек, который еще не признан официально «лидером», также может обеспечить отличное лидерство.

В наши дни, есть несомненно большая потребность в приобретении и развитии лидерских качеств управляющих и руководителей конкретных организации, а также в улучшении их способностей, в целях реализации лидерского поведения. Современному обществу нужны такие люди, которые способны прогнозировать, анализировать и находить пути решения возникающих проблем.

Большинство компаний и государственных организаций в список корпоративных ценностей включают и лидерство. [1]

Эмпирическое исследование было посвящено выявлению взаимосвязи между лидерскими, коммуникативными и организаторскими способностями и стилями руководства в малой группе. В исследовании приняли участие 40 государственных служащих Министерства науки и высшего образования Российской Федерации. Возрастная категория участников была 25-50 лет.

Согласно полученным результатам, в действительности, люди, которые обладают определенным уровнем лидерских способностей склонны к определенному стилю лидерства, а именно сотрудники с ярко выраженными лидерскими качествами склонны демократическому стилю, так как именно в этом стиле управления руководитель и проявляет эти качества: он инициативен, готов повести группу за собой и отстаивать ее интересы, в то время как люди со слабо выраженными склонны к либерально-демократическому, где руководителю свойственно пускать работу на самотек и перекладывать ответственность на другого участника группы.

В результате проведения математической обработки полученных данных с помощью корреляционного анализа эмпирически подтвердилась взаимосвязь коммуникативных и организаторских способностей с наличием лидерских способностей. Это можно объяснить тем, что лидеру необходимо уметь взаимодействовать со всеми участниками группы, уметь приспосабливаться к новым условиям и требованиям, уметь брать на себя ответственность и рисковать в критических ситуациях и своевременно принимать решения.

Практическое применение результатов эмпирического исследования значимо в работе по оптимизации и развитию процессов, связанных с эффективностью совместной деятельности работников, что может стать предпосылкой группового и личностного развития государственных служащих. Также, результаты могут помочь в построении системы мотивации и формировании требований к отбору персонала.

### Источники и литература

- 1) Васина Н.В., Гайдамашко И.В., Лаптев Л.Г., Манохина О.И. Введение в профессию менеджера: основы инновационной научно-исследовательской и профессиональной деятельности. – М., 2014