

ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ МАЛОГО БИЗНЕСА

Шапелкина Н.И.

*ФГАОУ ВПО Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д.20.*

e-mail: nishapelkina@edu.hse.ru

поступила в редакцию 12 февраля 2014 года

Аннотация

Данная статья представляет собой анализ результатов опроса по применению эффективного лидерства на примере модели малого бизнеса. На базе полученных сведений разработаны предложения по стратегическим целям и задачам развития эффективного лидерства в малом бизнесе для достижения наибольшей результативности управленческого процесса.

Ключевые слова: лидер, эффективное лидерство, модели лидерства, стили лидерства, качества эффективного лидера, малый бизнес.

Введение. В настоящее время тема лидерства является ведущей, поскольку затрагивает большинство сфер жизни общества: духовную, социальную, политическую, экономическую. Актуальность исследования обусловлена стремительным развитием малого бизнеса на российском рынке. Чтобы фирма оставалась рентабельной, необходима работа слаженной команды, которая невозможна без единого лидера, координирующего свой коллектив. В связи с процессом расширения управления по целям значимость лидера неопределима, поскольку постоянно требуется оценка результатов деятельности. Следует заметить, что по сей день не существует единого представления об эффективном лидере. Проведенная научная работа позволит разрешить данный вопрос.

Целями работы являются комплексный анализ эффективного лидерства и обоснование его применения в малом бизнесе.

Основная часть. Лидерство – способность одного человека не столько управлять и руководить, сколько направлять, воодушевлять, вести людей за собой, побуждая добиваться поставленной общей цели. Эффективное лидерство подразумевает постоянный общий самоанализ [1]. Более того, важно, что лидерство – это не специализация в той или иной отрасли, а черты характера. Следовательно, можно обучиться лидерству, развивая в себе требующиеся данные, о которых будет сказано далее.

Роль лидера – создание последователей. Задача лидера – осуществление или реализация перемен. Стойкость лидера – в доверии и почитании своих последователей.

Несомненно, понятие «лидерство» охватывает разнообразный диапазон методов руководства. Данное исследование рассматривает эффективное лидерство на примере малого бизнеса, где деятельность компании обуславливается человеческим вкладом. Относительно небольшое количество работников (до 250 человек) обычно нуждается в некоем связующем звене, которое могло бы объединять, вдохновлять и направлять к успешному достижению поставленной цели.

В эмпирическую базу исследования включены результаты количественного анализа на основе анкетирования среди 111 респондентов – владельцев малого бизнеса, чья деятельность варьируется от создания уникального шоколада в online-кондитерской (Олег Гуськов, «MixVille») и услуг по уходу за домашними животными (Ольга Климова, «UVIVO») до оказания консалтинговых услуг (Евгений Колесов, «Optim Consult») и производства дизель-генераторных установок (Андрей Медведев, «Промышленные силовые машины»).

Пол участников опроса распределился так: мужчины составляют 66,7%, а женщины – 33,3%, что еще раз подтверждает идею о гендерном превосходстве мужчин как лидеров в области управления бизнесом. Также установлено, что в малом бизнесе преобладают управленцы в возрасте 24-30 лет (35,1%). Как правило, после 30 лет бизнес стремятся преобразовывать в средний и крупный. В худшем случае, происходит процесс «профессионального выгорания».

Структура лидерства содержит четыре основных фактора: ситуация, лидер, последователь и связь [2]. Данные факторы тесно взаимосвязаны и в целом влияют на эффективность управления в организации. Именно поэтому коммуникации между лидерами и последователями в малом бизнесе имеют ключевое значение. Однако в ходе опроса было выявлено, что лишь 88 управляющих знают поименно всех сотрудников, при том, контактируя с подчиненными ежедневно.

Можно утверждать, что малый бизнес строится на ведении обратной связи – ответной реакции, как руководителя, так и работника. Иначе в организации могут возникнуть конфликты, что приведет к уходу фирмы с рынка. Необходимость и важность feedback отметили практически все респонденты (86,5%). Тем не менее, при достаточно активной коммуникации, только 70,3% наставников используют уникальные способности своих сотрудников, что связано со сферой деятельности компании. Там, где необходимы определенные профессиональные навыки, не принимают во внимание разносторонность взглядов, используя модель экспертного лидерства, согласно которой главную роль играют знания и специализация в отрасли [3]. Тем не менее, малый бизнес делает упор на харизматическую модель ввиду тесного контакта с клиентами, в основе которой лежит обаяние и вдохновение, что подталкивает подчиненных следовать за харизматическим лидером [3]. В то же время инициатива, исходящая от сотрудников поощряется большим количеством управленцев (78,4%).

Малый бизнес стремительно прогрессирует и расширяется, следовательно, растет и конкуренция. Сохранение лидирующих позиций требует постоянного обновления знаний и компетенций, поскольку профессионализм важен во всем. Результаты опроса показали, что те, кто хотя бы иногда повышает собственную квалификацию, проводят обучение своих подчиненных.

Если рассматривать стиль принятия решений в команде, то в малом бизнесе преобладает демократический стиль с элементами авторитарного, то есть совместное принятие решений, но под чутким контролем наставника [4]. К тому же, абсолютное большинство (84%) при необходимости задумается об изменении стиля лидерства.

Для оценки лидерских качеств, ключевых для малого бизнеса, предлагается сравнение результатов, полученных с помощью проведенного анкетирования (рисунок 1) и результатов российского и всемирного опросов [5]. Умение вдохновлять людей, заряжать их энергией выделены как наиболее важные качества лидера. Профессионализм, который так важен в сфере малого бизнеса, имеет низшие проценты в России и мире в целом. Предположительно, это связано с тем, что российский и всемирный опросы охватывали средние и крупный бизнесы, где лидерам свойственно делегирование полномочий. Умение говорить и слушать (коммуникации), харизма и видение в малом бизнесе получили приблизительно одинаковые голоса. Однако всемирный опрос говорит о неценимости видения долгосрочной перспективы. Впрочем, экономическая ситуация в России настолько нестабильна, что всегда надо быстро реагировать на изменения. Это прерогатива ситуационного лидера, которая важна для эффективного лидера.



Рисунок 1. – Качества эффективного лидера в малом бизнесе.

Каждый претендент на роль лидера должен располагать лидерскими качествами, определяющими позицию в коллективе и объясняющими, кто и почему может стать лидером. Лидерские качества – совокупность черт характера и способностей, которые помогают в осуществлении лидерских функций. Изучая большое количество классификаций личных качеств эффективного лидера, можно обособить три ключевых элемента, рекомендованных для успешного лидера:

1. демонстрация собственного примера;
2. видение направления вектора развития компании;
3. привлечение будущих последователей.

По мнению респондентов, наиболее значимые качества эффективного лидера – это профессионализм, четкое понимание целей для их воплощения, умение вести людей за собой (создание последователей), высокий уровень IQ.

Пожалуй, самым неожиданным результатом стало то, что далеко не все преуспевающие владельцы малого бизнеса считают себя эффективными лидерами. Только половина (51,4%) верит в свои лидерские способности, чуть меньше половины опрошенных (37,8%) затрудняются в подобном определении, остальные (10,8%) вовсе не считают себя эффективными лидерами. Это затрудняет анализ, так как уверенность в себе, своем деле и последователях необходима в эффективном управлении.

Таким образом, анализ проведенного анкетирования позволил оценить применение эффективного лидерства в организациях малого бизнеса. Были выделены особенности, положительные тенденции и проблемы развития. В качестве рекомендаций для предотвращения неэффективности управления предложено:

1. Развитие эффективных коммуникаций, а также налаживание обратной связи.
2. Регулярное повышение компетентности в сфере деятельности для результативного владения компетенцией.
3. Прохождение тренингов по развитию лидерских качеств, в том числе, психологических.

Заключение. Таким образом, эффективный лидер определяется заботой о своих подчиненных, обладает твердыми принципами, способен не только заинтересовать и привлечь людей к своему делу, но и вдохновить на наилучшие результаты, знает, как вырастить последователей своего дела и в какой момент оптимально позволить им продолжать деятельность самостоятельно. Наиболее значимыми являются последние два пункта, поскольку только эффективный лидер обладает видением и заботится о перспективах.

В связи с недостатками современных критериев управления, которые побуждают к выработке нового способа администрирования, предложены процедуры по совершенствованию эффективного лидерства. Также проведенный анализ может служить

основой для будущих исследований в области эффективного лидерства, например, выявлению перспектив развития эффективного лидерства в бизнес-сфере.

Благодарность. Благодарность выражается Гусевой Н.И. и Цаплину Е.В., которые оказали помощь при подготовке данной работы к публикации.

Список литературы

- 1) Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. М.: Гардарики. 2003. 670 с.
- 2) Интернет-ресурс: Акван О. Факторы лидерства. http://www.newtomorrow.ru/lider/faktori_liderstva.php (Дата обращения: 08.01.2014).
- 3) Интернет-ресурс: Иванова С. В. Модели лидерства и этапы жизненного цикла организации. http://www.elitarium.ru/2009/02/25/modeli_liderstva.html (Дата обращения: 10.01.2014).
- 4) Интернет-ресурс: Акван О. Стили лидерства. http://newtomorrow.ru/lider/stili_liderstva.php (Дата обращения: 10.01.2014).
- 5) Интернет-ресурс: Тен3 всемирные Интернет опросы. Лидерство. http://www.cecsi.ru/coach/cultures_ru_vs_world.html (Дата обращения: 14.01.2014).