

## **ЛИДЕРСТВО КАК ФАКТОР ВОЗНИКНОВЕНИЯ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Работа представлена кафедрой социологии и управления персоналом  
Санкт-Петербургского государственного университета экономики и финансов.  
Научный руководитель – доктор экономических наук, профессор В. К. Потемкин*

Статья посвящена актуальной в теоретическом и практическом аспектах теме. Обусловлено это тем, что в современных условиях разгосударствления предприятий имеют место факты подавления инициативы работников, что резко снижает уровень их предприимчивости. В этой связи в статье предпринята попытка научной интерпретации лидерства как фактора возникновения конфликтов на предприятии.

**The article is devoted to the relevant problem in theoretical and practical aspects due to the facts of suppression of employees' initiative in the modern conditions of enterprises' denationalization. The author makes an attempt to interpret leadership as a factor of conflict origin at an enterprise.**

Проблемы лидерства на предприятиях в последние годы становятся предметом пристального внимания руководителей и объектом исследования различных научных школ. Научные школы интерпретируют лидерство с позиций социальной диагностики личности, экономического поведения, влияния внешних факторов на формирование профессионально компетентной личности.

К исследователям, интерпретирующим лидерство с позиции социальной диагностики личности, мы относим У. Бенниса, М. Вебера, О. С. Виханского, Э. Гиселли, Ш. Киркпатрика, Э. Лока, А. И. Наумова, Р. Стогдилла, Ф. Тейлора, О. Тида<sup>1</sup> Эти

ученые пытались определить характерные черты (физические, умственные, личностные), связанные с успешным лидерством, опираясь на исследования, при которых различные черты лидера соотносятся с определенными критериями успеха.

В конце 1940-х гг. Р. Ликерт, Р. Стогдилл, Р. Танненбаум, Э. Флейшман, Ч. Шартл, В. Шмидт<sup>2</sup> выдвинули теорию, что действия личности свидетельствуют об эффективности этой личности как лидера. Вместо поиска основных характерных черт исследователи уделили внимание изучению поведения лидера и возможности воздействия этих черт на его подчиненных. Не менее важно для социологии было рассмот-

рение лидерства с позиции экономического поведения личности.

Лидерство с позиции влияния внешних факторов на формирование профессионально компетентной личности рассмотрено в работах К. Бланшара, Р. Блейка, В. Врума, Ф. Йеттона, Т. Митчелла, Д. Моутона, Ф. Фидлера, Р. Хауса, П. Херси, А. Яго<sup>3</sup>.

В последние годы ряд ученых-исследователей, таких как В. К. Потемкин, В. В. Радаев, Р. В. Рывкина, В. А. Ядов<sup>4</sup>, в своих исследованиях обосновали необходимость рассмотрения предмета лидерства с позиции объекта исследования и управления. Обусловлено это тем, что в основе формирования лидерских позиций заложены личностные характеристики человека.

Рассмотрение лидерства как объекта исследования и управления предполагает более детальные подходы к выявлению признаков лидерства на предприятиях.

Обусловлено это тем, что в основе лидерской позиции всегда присутствуют личностные характеристики работника, его профессиональные компетенции, коммуникативные способности, социально-психологическая устойчивость.

Можно полагать, что изучение лидерства с позиции совокупного работника перспективно, а анализ персонифицированного лидерства позволяет установить причинно-следственные связи и зависимости его проявления, влияния на общую атмосферу в трудовом коллективе предприятия, в том числе на социально-психологический климат, развитие инноваций и творчество в труде.

Достаточно распространенным является мнение, что эффективно можно управлять персоналом в том случае, если управляющий знает, кем он управляет, какие результаты управления возможны и насколько сам управляющий готов к управленческому воздействию. В этой связи нами осуществлена социальная диагностика персонала предприятий: рабочих, инженерно-технических работников и работников аппарата управления. Подобная диагности-

ка, пожалуй, возможна посредством оценки лидерского потенциала персонала предприятий. Это положение во многом определяет содержание и структуру социальной диагностики персонала предприятия с точки зрения лидерских позиций отдельных работников.

В этой связи нами предпринят социологический опрос 500 респондентов предприятий: 18 – работников аппарата управления, 70 – инженерно-технических работников, 412 – рабочих.

Диагностика социальных индикаторов лидерского потенциала возможна посредством оценки состояния трудового потенциала персонала предприятия. Нам представляется целесообразным провести диагностику на основе определения зависимости лидерского потенциала от условий трудовой деятельности на предприятии, причем эта зависимость может быть выражена степенью влияния условий трудовой деятельности на возрастание лидерского потенциала персонала предприятия (табл. 1).

Диагностика социальных индикаторов измерения лидерства и определение степени влияния на возникновение конфликтных ситуаций позволяют перейти к анализу и оценке социальных последствий формального и неформального лидерства с позиции конфликтов.

Социальные последствия лидерства рассмотрены нами с точки зрения их влияния на различные стороны деятельности предприятий:

- *экономическая* составляющая деятельности предприятия, в частности плюсы и минусы наличия лидерских дефиниций в их взаимосвязи с конфликтными ситуациями с точки зрения экономической эффективности деятельности предприятий;

- *организационная* составляющая, в частности с точки зрения преобразования структуры предприятия под влиянием лидерского воздействия преимущественно в приложении к инновационным блокам в деятельности предприятий;

Таблица 1

Степень влияния условий трудовой деятельности на возрастание лидерского потенциала по категориям персонала

Условия трудовой деятельности	Степень влияния условий трудовой деятельности на возрастание лидерского потенциала		
	работники аппарата управления	инженерно-технические работники	рабочие
Делегирование полномочий	высокая	высокая	средняя
Усиление ответственности	высокая	высокая	средняя
Увеличение заработной платы	средняя	средняя	высокая
Увеличение премиального вознаграждения	средняя	средняя	высокая
Увеличение количества социальных льгот	средняя	средняя	высокая
Стаж	высокая	высокая	высокая
Статус	высокая	высокая	средняя
Повышение квалификации	высокая	высокая	средняя
Образование	высокая	высокая	средняя
Инновационность	высокая	средняя	низкая
Интеллектуальная деятельность	высокая	средняя	низкая
Творческий подход	высокая	средняя	низкая
Инициативность	высокая	высокая	средняя
Исполнительность	средняя	средняя	высокая
Работоспособность	высокая	высокая	средняя
Морально-психологический климат	средняя	высокая	высокая
Стиль руководства	средняя	высокая	средняя
Социальная защищенность	высокая	высокая	высокая
Здоровый образ жизни	высокая	высокая	средняя
Карьерный рост	высокая	высокая	средняя
Правовая защищенность	высокая	высокая	высокая
Социальное партнерство	средняя	средняя	высокая
Участие в управлении банком	высокая	высокая	средняя
Коммуникативность	средняя	высокая	высокая

• *социальная* составляющая деятельности предприятия, преимущественно такие блоки вопросов, как влияние лидерства на социальный климат в коллективе, вопросы социального партнерства, формирования интеллектуального потенциала, создания инициативных творческих групп, направленных на решение проблем развития предприятия, вопросы деконфликтизации либо усиления конфликтности в системе управления персоналом предприятий.

Социальные последствия лидерских позиций с точки зрения их влияния на персонал рассмотрены нами со следующих позиций:

- влияние лидерских позиций на руководящий состав коллективов предприятий;
- влияние лидерских позиций на производственный персонал и инженерно-технических работников предприятий.

Необходимость моделирования лидерского поведения работников обусловлена многообразием факторов и ограничений, воздействующих на эти процессы, природой самих процессов, которые могут быть объективными и субъективными и зависящими от сознания человека.

Можно полагать, что моделирование лидерского поведения работников является наиболее сложным как с общетеоретических позиций, так и с методических. И обусловлено это не только наличием внешней и внутренней среды, определяющей поведение лидеров, но и сложившимся к моменту составления модели сознанием лидера.

При оценке количественных и качественных состояний модели лидерского поведения работников, как нам представляется, необходимо не только оценить ра-

ботников по половозрастным признакам, профессионально-квалификационным, социально-статусным, но и описать процессы, определяющие степень воспроизводства человека, природно-климатическую среду, состояние экономики, от которого зависит уровень и качество жизни, формируется социальная защита населения.

Можно полагать, что данные характеристики поведения лидеров можно представить в виде трех основных моделей, таких как:

- Гипотетическая модель производственного поведения лидеров предприятий, работающих в стабильной социально-экономической и политической системе, – *аналоговая модель*.

- Гипотетическая модель производственного поведения лидеров предприятия, ра-

ботающих в условиях кризисной ситуации в социально-экономическом развитии, – *системная модель*.

- Гипотетическая модель производственного поведения лидеров предприятий, функционирующих в состоянии приватизации, внедрения инноваций или реструктуризации, – *специфическая предметно-ориентированная модель*.

Рассмотренные принципы моделирования производственного поведения лидеров как фактора возникновения конфликтов на предприятии обеспечивают не только фиксацию его состояния, тенденции изменений, но и способствуют эффективному моделированию процессов деконфликтации и определению механизмов регулирования и саморегулирования поведения лидеров при изменяющихся условиях производства.

#### ПРИМЕЧАНИЯ

<sup>1</sup> *Bennis W. G., Thomas R. J.* Geeks and Geezers: How Era, Values, and Defining Moments Shape Leaders. Boston: Harvard Business School Press, 2002.; *Вебер М.* Избранные произведения. С. 646–666.; *Виханский О. С., Наумов А. И.* Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. 2-е изд. М.: Гардарики, 1996; *Edwin E. Ghiselli*, «The Validity of Management Traits in Relation to Occupational Level», *Personnel Psychology*, Summer 1963. P. 109–113; *Shelly A. Kirkpatrick, Edwin A. Locke.* Leadership: Do Traits Matter? // *Academy of Management Executive*. May 1991. P. 48–60; *Stogdill R.* Handbook of leadership. A survey of theory and research. N.Y., 1974. P. 7–16; *Тейлор Ф. У.* Менеджмент. С. 57; *Tead O.* Human nature and management. N.Y., 1929; *Tead O.* The art of leadership. N.Y., 1935.

<sup>2</sup> *Likert R., Likert J.* New way of managing conflict. N.Y. 1976; *Likert R.* The human organization. N.Y. 1967. P. 57; *Tannenbaum R., Schmidt W. H.*, How to Choose a Leadership Pattern // *Harvard Business Review*, May–June 1973. P. 162–180; *Fleishman E. A.* The Measurement of Leadership Attitudes in Industry // *Journal of Applied Psychology*. June 1953. P. 153–158; *Shartle C. L.* Executive Performance and Leadership. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1956; *Fleishman E. A., Harris E. F.*, Leadership and Supervision in Industry. Columbus: Bureau of Educational Research, Ohio State University, 1955.

<sup>3</sup> *Hersey P. Blanchard K. H.* Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. 5-th ed. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1988; *Blake R., Mouton J.* The versatile manager. A grid profile. Scientific methods, Inc. Austin, Texas, 1986; *Vroom V. Yetton P.* Leadership and Decisions Making. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1973; *Robert J. House.* A Path-Goal Theory of Leadership Effectiveness // *Administrative Science Quarterly*. September 1971. P. 321–329; *Robert J. House, Terence R. Mitchell.* Path-Goal Theory of Leadership // *Journal of Contemporary Business*. Autumn. 1974. P. 81–98; *Fred E. Fiedler.* A Theory of Leadership Effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967; *Vroom V., Jago A.* The new leadership. Prentice-Hall, 1988.

<sup>4</sup> *Потемкин В. К.* Управление персоналом: стратегия, процедуры регулирования, деконфликтация. СПб.: РАЕН, 2001; *Потемкин В. К., Спивак В. А., Покровская Н. Н.* Организационная культура: Учебник. СПб.: СПбАУП, 2006; *Радаев В. В.* Экономическая социология: Курс лекций: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1998; *Радаев В. В., Шкаратан О. И.* Социальная стратификация: Учеб. пособие. М.: Аспект Пресс, 1996; *Рывкина П. В.* Экономическая социология переходной России. Люди и реформы. М.: Дело, 1998; *Ядов В. А.* Социологическое исследование: программа, методология, методы. М., 1995.