

Управленческое лидерство: синергетический аспект  
Шагиахметова Алия Хусаиновна  
Аспирантка  
Казанский государственный технологический университет, факультет  
управления, экономики и права, Казань, Россия  
E-mail: [al82@bk.ru](mailto:al82@bk.ru)

В современном обществе управление протекающими процессами все в меньшей степени оказывается возможным осуществлять на основе традиционных методов и приемов, основанных на понимании объекта управления как механизма с однозначными причинно-следственными связями. Рост сложности связей и отношений между людьми в обществе меняет социальные объекты управления, а это в свою очередь ставит новые задачи перед субъектами управления.

Появление новых форм организационной деятельности, например сетевых организаций, требует новых форм руководства, способных не утрачивать контроль над ситуацией в состоянии неопределенности и хаоса. В подобных условиях на смену классическому руководству приходит управленческое лидерство, способное помочь руководителю выработать в людях умение и желание адаптироваться, чтобы работать эффективно в быстро и постоянно меняющейся среде.

Все вышесказанное требует не только поиска новых методов в практике управления, но и отдельной методологии изучения процесса управления. Для изучения неустойчивой и изменяющейся среды как внутри, так и вне организаций гуманитарная наука взяла на вооружение постулаты синергетики, возникшей в 70-х гг. в рамках изучения неравновесной термодинамики. Появившись как новое научное направление естественных наук, сегодня синергетика признана общенаучной методологией. Системообразующей для новой парадигмы выступает категория самоорганизации, под которой понимается способность к саморазвитию тех или иных систем, использующих при этом не только приток энергии, информации и вещества извне, но также внутренние возможности.

Центральным направлением современного социально-синергетического знания является сфера управления. Руководителям необходимо учитывать альтернативность будущего развития и особенности нелинейного развития организаций, ограничивающих управляющее воздействие. Для того чтобы управленческий механизм в бифуркационный период развития был эффективным, следует применять технологии, адекватные процессу социальной самоорганизации. Проблема улучшения деятельности организации, возникающая под влиянием новых требований внешней среды или в результате внутреннего развития, непосредственно связана с совершенствованием организационной структуры. Между тем достижение этих задач непосредственно зависит от адекватного совершенствования деятельности руководителя. Потенциал совершенствования расположен в сфере эффективного использования человеческих ресурсов и, прежде всего, концентрируется на повышении роли управленческого лидерства.

То есть, в процесс управления в качестве основного фактора стабилизации включается феномен управленческого лидерства. Любой процесс управления неизменно стремится к порядку, как и к творчеству, что проявляется в выделении таких процессов в организации, как руководство и лидерство. Лидерство, проявляясь на индивидуальном уровне, всегда связано с творчеством, некоторой неустойчивостью, являясь отражением хаотического начала в мире. Стремление к лидерству раскрепощает руководителя, делая его способным по-новому проявить свою индивидуальность. При невозможности формального лидерства, возможно существование неформального, что представляет собой универсальный характер лидерства, как элемента самоорганизации.

Учитывая многообразие условий и факторов, окружающих организацию, единой технологии, способной сделать конкретного руководителя лидером, нет. Реальность более сложна и многоаспектна, чем её отражение в конкретной технологии. Построение

конкретной технологии управления может решаться в рамках ситуационной теории, учитывающей такие факторы, как личные качества руководителя и подчиненных, уровень их квалификации, условия, в рамках которых функционирует организация, но и такая технология не воспроизводит объективную реальность сама по себе, а лишь те связи и отношения, которые позволяют познать имеющиеся научные средства. Перед руководителем постоянно стоят вопросы выбора оптимального пути развития, но ответов часто не бывает, все это приводит к необходимости использования не только рациональных и формализованных процедур, но и обращения к своей интуиции и творческому началу.

В связи с этим возникает проблема управленческого лидерства, поскольку максимально эффективная реализация потенциала организации, во многом зависит от руководителя и его способностей к лидерству. Основные подходы в изучении лидерства имеют дело не с реальным миром как таковым, а с моделью, основанной на приоритете линейности, стабильности и устойчивости, то есть руководителю предлагается определенный набор процедур для получения определенных долгосрочных результатов. Но в условиях глобализации мировой экономики и усиления сложности общественных условий необходимо по-новому взглянуть на особенности процесса управления. Требуются новые подходы к социальному управлению, включая синергетический. Искусство синергетического управления состоит в том, чтобы найти оптимальное взаимодействие между субъектом и объектом управления, или вообще стереть вертикальные границы между ними. Тогда организация способна обеспечить стабильность и творческую, инновационную самоорганизацию.

Классическое руководство способно быть эффективным лишь в состоянии порядка, и утрачивает контроль над ситуацией в состоянии хаоса. Лидерство же наиболее ярко проявляет свой потенциал в этих пограничных ситуациях. Руководство включает в себе лишь те навыки, которые обеспечивают ответы на заранее известные вопросы, лидерство заключается в адаптивном творческом решении новых проблем. Основной задачей руководителя становится не управление и контроль, а воодушевление и поощрение самосовершенствования работников.