

**Проблема лидерства и руководства в системе государственного и  
муниципального управления**

***Нуржанова Мадина Даулбаевна***

*Студент*

*Российская Академия Народного Хозяйства и Государственной Службы при  
Президенте РФ (Волгоградский филиал, ВАГС), Государственное и муниципальное  
управление, Волгоград, Россия*

*E-mail: miry\_mir\_0701u@mail.ru*

Основной целью государственной службы как социального института является служение интересам граждан, гражданского общества и государства, при этом миссия государственной службы как социального института состоит в удовлетворении потребностей общества в эффективном административном государственном управлении.

Оптимизация функций государственной службы зависит от ряда внутренних и внешних факторов. Среди внешних факторов в условиях реформ важную роль играет выбор перспективной модели государственного управления. Среди внутренних факторов в условиях реформ важную роль играет проблема эффективного лидерства и руководства в системе государственного и муниципального управления [2].

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности в системе государственной и муниципальной службы. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние, или воздействует на других, с другой, лидерство - это процесс преимущественно не силового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Укрепилось и стало весьма распространенным мнение, что власть и руководящая должность являются наиболее действенными инструментами эффективного управления. Однако если кто-нибудь думает, что одного этого достаточно, тот, по меньшей мере, близорук. Для того, чтобы сложная организация эффективно выполнила свои задачи, необходимо обеспечить выполнение всех функций управления. Однако, по аналогии с процессами общения и принятия решений, руководство, лидерство является тем видом деятельности, который пронизывает всю систему управления. Невозможно эффективно выполнять функции планирования, организации, мотивации и контроля, если нет эффективного руководства и лидерства.

Эффективные лидеры не всегда являются одновременно и эффективными управляющими. Об эффективности лидера можно судить по тому, в какой степени он или она влияют на других. Иногда эффективное лидерство может и мешать формальной организации. Файоль, Хаус и Керр устанавливают различие между управлением и лидерством: «Управление можно определить как умственный и физический процесс, который приводит к тому, что подчиненные выполняют предписанные им официальные поручения и решают определенные задачи. Лидерство же, наоборот, является процессом,

с помощью которого одно лицо оказывает влияние на членов группы»[4]. Управляющий становится во главе организации в результате намеренного действия формальной организации — делегирования полномочий.

Лидерами, с другой стороны, становятся не по воле организации, хотя возможности вести за собой людей тоже можно увеличить путем делегирования полномочий. Члены организации знают, кто их руководитель, а вот ведомые не всегда знают, что их ведут. Наконец, действия лидеров не ограничиваются рамками каких-либо полномочий и структур. Очень часто руководитель является лидером совершенно без всякой привязки к его или ее формальной должности в иерархии.

В организации феномен лидерства представлен тремя механизмами. В формальной структуре организации (государственная и муниципальная служба) лидерство — это нормативно-определенное право на власть, обусловленное должностной позицией руководителя в жестко очерченных рамках деятельности. В неформальной структуре — это фактическое признание (непризнание) этого права в деловой сфере со стороны подчиненных, что связано с личностными характеристиками лидера, занимающего как формальную, так и неформальную позицию. В социально-психологической сфере лидерство представляет собой проявление неформального группового лидерства, ориентированного не на цели организации.

Руководство — это процесс влияния на подчиненных, являющийся способом заставить их работать на достижение единой цели. Лидерство — это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации. Лидер — это авторитетный член коллектива, обладающий юридической или фактической властью в группе или организации [5].

Лидерство представляет собой важнейший компонент эффективного руководства. Лидерство как тип отношений управления строится на отношениях типа «лидер — последователи». Не любой менеджер использует лидерство в своём поведении. Продуктивный менеджер не обязательно является эффективным лидером, и наоборот. Успех в управлении не компенсирует плохого лидерства.

В настоящее время становится очень важным обладание явно выраженными качествами для командных действий. Современным лидерам, чтобы выжить, приходится быть прагматичными и гибкими. Они сильнее ориентируются на людей, чем на задачи. Современные лидеры должны уделять много времени непосредственному общению со своими сотрудниками, например, занимаясь наставничеством. В настоящее время от лидеров ожидается высокая самоотдача. Эффективные лидеры понимают, что конечной задачей лидерства является поддержание успеха, что, в свою очередь, требует постоянной культивации будущих лидеров. В связи с этим лидеры должны вкладывать и время, и усилия в развитие лидеров завтрашнего дня и непосредственно общаться с теми, кто придет им на смену.

На мой взгляд, лидер в системе государственной и муниципальной службы должен добавлять ценность как тренер, наставник и лицо, которое решает проблемы, позволяет людям самим добиваться успеха и нести ответственность за свои неудачи, а также постоянно оценивать собственную роль лидера и непрерывно расширять ее. Лидеры не выполняют за сотрудников их работу и не позволяют создавать культ личности [1].

Для лидера чрезвычайно важна способность создавать и поддерживать привлекательные цели. Возможно, выделить три основных процесса, связанных с лидерством:

задание направления; подбор и расстановка людей; мотивация и вдохновение. По своей сути это признание того, что лидер не может действовать в одиночку. Питер Друкер заметил, что лидеры обычно говорят «мы», а не «я». Сердцевиной современного лидерства в системе государственной и муниципальной службы является афоризм: «Истинное лидерство – это служение, а не реализация своих эгоистических целей» [3].

### **Литература**

#### 1. Литература

- 1 Аверин, Ю.П. Люди управляют людьми: модель социологического анализа / Ю.П. Аверин. - М.: Изд-во МГУ, 1996. - 144с.
- 2 Волков, Ю. Г. Социология // Ю. Г. Волков: под ред. д.ф.н., профессор В. И. Добреньков. - Изд-во 3-е — Ростов-на-Дону.: Феникс, 2007. - 127 с.
- 3 Огарков А. А. Теория управления организацией. – Волг., 2005. – С. 394-395.
- 4 Ромашов, О. В. Социология труда: Учеб. Пособие для студентов вузов / О. В. Ромашов. - М.: Гардарики, 2001. - 318 с.
- 5 Российская социологическая энциклопедия / Под ред. Г. В. Осипова. - М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. - 666 с.

### **Слова благодарности**

Спасибо большое!