

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЛИДЕРОВ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Попова Е.О.,

СКФУ – Северо-Кавказский Федеральный университет, Россия, Ставрополь,

e-mail: popovaelena0122@yandex.ru

В статье рассмотрены взгляды авторов относительно психологических характеристик лидера, приведены особенности лидерства в некоммерческих организациях. Показано, что эффективность деятельности организаций во многом зависит от психологических качеств лидера.

Ключевые слова: лидер, психологические характеристики лидера, некоммерческая организация, демократический стиль лидерства, авторитарный стиль лидерства, либеральный стиль лидерства.

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF THE LEADERS OF A NON-PROFIT ORGANIZATION

Popova E.O.,

NCFU – North-Caucasus Federal University, Russia, Stavropol,

e-mail: popovaelena0122@yandex.ru

The article considers the views of the authors regarding the psychological characteristics of the leader, the features of leadership in non-profit organizations are given. It is shown that the effectiveness of organizations largely depends on the psychological qualities of the leader.

Keywords: leader, psychological characteristics of a leader, non-profit organization, democratic leadership style, authoritarian leadership style, liberal leadership style.

Введение

Проблема лидерства занимает важное место в системе управления организацией. Эффективность деятельности организаций во многом зависит от личностных качеств лидера, позволяющих ему вести за собой сотрудников к достижению поставленных целей.

Лидерство направлено на раскрытие творческого потенциала, формирование и использование знаний, умений сотрудников в интересах организации, регулирование взаимоотношений и планирование совместной деятельности.

Особого внимания заслуживает изучение особенностей лидерства при разделении организаций на коммерческие и некоммерческие. Именно в некоммерческом секторе человек может раскрыть свой лидерский потенциал, проявить скрытые задатки и способности. Для продуктивной деятельности лидер должен уметь применять подходящий стиль лидерства в зависимости от характера ситуации, особенности задач, социально-психологических качеств работников и др. Целью данной работы выступает выделение специфических психологических характеристик для лидеров некоммерческой организации.

Основная часть

Согласно Г.М. Андреевой, лидер – это человек, выдвигаемый в результате взаимодействия членов группы при решении конкретной задачи; демонстрирующий более высокий, чем другие, уровень активности, участия и влияния в решении данной задачи. Лидер выстраивает партнерские взаимоотношения с подчиненными на основе доверия, мотивируя и вдохновляя их в групповой совместной работе. Являясь наиболее авторитетной личностью в коллективе, лидеру доверяют принятие ответственных решений, обеспечение процесса труда, контроль над ресурсами организации. Основная задача лидера – помочь подопечным выработать способность адаптироваться к постоянным изменениям, работать творчески и быстро в постоянно меняющейся среде [1].

В психологической литературе представлено множество исследований по вопросу психологических характеристик лидера. Так, в рамках концепции лидерских качеств Р. Стогдилл выделил пять качеств, характеризующих лидера: интеллект и стремление к знаниям, господство или преобладание над другими, уверенность в себе, активность и энергичность, знание дела. Исследования, проведенные У. Беннисом, позволили определить четыре группы лидерских качеств: управление вниманием, управление доверием, управление значением, управление собой [3].

Согласно Л.И. Уманскому, к личностным качествам лидера относятся: глубина и практическая направленность ума, инициативность, работоспособность, общительность, настойчивость, организованность, активность, самообладание и наблюдательность [5].

М.Ю. Горбунова выделяет следующие психологические характеристики лидера: приверженность групповым ценностям и нормам; информированность лидера о задаче, членах коллектива и ситуации в целом; высокая активность в решении задач совместно с коллективом; развитая способность влиять на людей [2].

Современного лидера представляют как человека смелого и активного, принимающего серьезные решения, обладающего перспективным видением и осуществляющего действия не случайно, а как элементы плана, предполагающего достижения блага для всех.

Исходя из поведенческой теории (К. Левин, Р. Блейк, Дж. Моутон, Р. Танненбаум, У. Шмидт, Дж. Форд, Р. Лайкерт), лидерство рассматривается как набор определенных образцов поведения лидера в отношении подчиненных. В основе лежит необходимость обучения индивида, который обладает лидерскими чертами, для эффективного их использования по отношению к остальным членам группы.

Представители ситуационной теории лидерства (Ф. Фидлер, Р. Крейтнер, П. Херси и К. Бланшар, А. Дж. Дубрин) считают, что конкретный стиль лидерства должен соответствовать определенной ситуации. Психологические качества и особенности, присущие лидеру, будут эффективны или же не эффективны при различных обстоятельствах, особенностях деятельности организации. Лидеру следует гибко реагировать на ситуацию, взаимодействуя с подчиненными при решении проблем и проявляя к ним партнерскую поддержку [3].

Некоммерческие организации осуществляют деятельность, связанную с достижением общественно-полезных целей: благотворительных, культурных, социальных, защиты прав, разрешения споров и др. Управление такими организациями требует особого подхода, предполагающего высокую ответственности, трудолюбие и развитые профессиональные навыки. При разработке некоммерческого продукта лидеру необходимо учитывать особенности коллектива для наибольшего привлечения сотрудников к трудовой деятельности. У лидера должны быть развиты такие качества, как приверженность ценностям, устоям и целям организации, профессионализм, терпение, толерантность и эмпатия.

Некоммерческие организации, в отличие от коммерческих, предоставляют меньшую оплату труда, задействуют практику привлечения сотрудников на добровольной основе. Это определяет необходимость лидера применять эффективные неденежные методы стимулирования труда, используя индивидуальный подход к каждому сотруднику. Грамотное управление лидером человеческими ресурсами предполагает реализацию механизмов обратной связи, повышение квалификации сотрудников, способствующих личностному росту, самореализации и творческому подходу [4].

Лидер тратит на процесс общения до 80% своего рабочего времени. Соответственно, эффективность работы организации во много определяется способностями лидера выстраивать коммуникационные процессы, воздействовать на поведение последователей.

Среди некоммерческих организаций чаще всего встречается демократический стиль лидерства, при котором подчиненные принимают участие в обсуждении проблем организации, а лидер, в свою очередь, учитывает их потребности и интересы [1]. Демократическое управление является отличной возможностью для проявления лидерских качеств в дружном коллективе с высоко квалифицированными работниками. Это возможность для продуктивной деятельности в условиях благоприятного психологического климата, проявления творческого

потенциала, самостоятельности, активности и инициативы подчиненных. Авторитарный стиль имеет свои достоинства в ситуациях требующих высокого контроля, направленности всех ресурсов достижении поставленной цели, быстрого и конкретного решения задачи. При либеральном стиле контроль лидером за работой сотрудников минимален, каждый может свободно высказывать свое мнение. Такой стиль, может быть, применим при наличии развитой ответственности и компетентности сотрудников со сложным механизмом самоорганизации деятельности.

Заключение

Лидер, обладающий необходимыми качествами и способностями, умело применяющий их на практике, оказывает влияние на сотрудников с целью достижения поставленных целей. Эффективное управление некоммерческой организацией требует наличия у лидера таких психологических характеристик, как умение оказывать влияние на других, инициативность, решительность, высокая ответственность, эмпатия, уверенность в себе, работоспособность, трудолюбие и настойчивость.

Список литературы

1. Гапоненко, А.Л. Теория управления: учебник и практикум для вузов / А.Л. Гапоненко, М. В. Савельева. – М., 2020. – 336 с.
2. Горбунова, М.Ю. Социальная психология: краткий курс лекций для вузов / М.Ю. Горбунова. – М., 2006. – 223 с.
3. Ильин, В.А. Психология лидерства / В.А. Ильин. – М., 2015. – 311 с.
4. Психология менеджмента / Под ред. Г. С. Никифорова. – СПб., 2004. – 639 с.
5. Уманский, Л.И. Личность. Организаторская деятельность. Коллектив. Избранные труды / Л.И. Уманский. – Кострома, 2001. – 208 с.