

ЛИДЕРСТВО В XXI ВЕКЕ: СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ

Крылова Татьяна Александровна
Аспирант,
каф. управления организацией,
экономический факультет, МГУ
им М.В. Ломоносова

LEADERSHIP IN THE 21ST CENTURY: CONTEMPORARY CONCEPTS

T. Krilova

Annotation

Leadership theories take invaluable place on contemporary management science. Leadership phenomena is differently handled and interpreted by various research teams. The paper investigates leadership concepts shared by visible economists and schools of sciences in the 21st century. Subject classification and leadership theories analysis from methodology point of view and introduced approach has been conducted.

Keywords: leadership, leadership styles, leadership theories, value system.

Аннотация

Теории лидерства занимают значительное место в современной науке управления. Феномен лидерства по-разному трактуют и раскрывают многие научные группы. В статье исследуются концепции лидерства, выдвинутые наиболее известными экономистами и научными школами в 21 веке. В работе проведена тематическая систематизация и анализ теорий лидерства с точки зрения методологий и используемых подходов.

Ключевые слова:

Лидерство, стили лидерства, теории лидерства, система ценностей.

Введение

Начиная с самых древних времен человечество занимал вопрос о природе лидерства. Лао-Цзы и Конфуций, Аристотель и Платон, Макиавелли в эпоху Возрождения, а также Карлейль, Гальтон, Ницше и многие другие связывали лидерство с мистическими качествами их обладателей [1]. Эту теорию принято называть теорией "великого человека", которая впоследствии легла в основу теории лидерских качеств, появившаяся уже в 20м столетии. Тогда же появилось множество прочих теорий, которые сейчас уже принято называть классическими теориями лидерства. К ним мы относим уже упомянутую теорию лидерских качеств, поведенческую теорию Курта Левина, а также целый ряд ситуационных теорий как с фокусом на поведении, так и с фокусом на характеристиках [2]. К ним мы относим теорию Фидлера, теорию "путь-цель" Хауза-Митчелла, модель континуума лидерского поведения Танненбаума – Шмидта, а также модель принятия решений Врума-Йеттона – Яго. Уже тогда многообразие теорий лидерства и попыток ответить на вопрос: "какой же он, эффективный лидер?" привело к появлению теории "заменителей лидерства" Керром и Джермейером. Они полагали, что при выполнении определенных условий в организации, наличие лидера является излишним [3].

В новом веке количество исследований только возросло. Об этом свидетельствует огромное количество публикаций. Также на русском языке издается колоссальное количество трудов, посвященных как теориям и

моделям лидерства, так и личностям лидеров. Классические теории лидерства получили новое развитие в современном мире, а также с развитием науки появились абсолютно новые теории лидерства, такие как коннективизм, неврологические исследования лидерства, теории сложных систем лидерства, электронное лидерство и многие другие концепции.

В ходе текущего анализа, важно понять насколько лидерские теории и исследования помогают нам понять взаимосвязь лидера, последователей, организационной культуры и результативности организации?

Также нужно помнить, насколько феномен лидерства многообразен с точки зрения уровня управления. Очевидно, что лидерское влияние оказывается на всех уровнях иерархии, начиная с конкретного последователя и заканчивая корпоративной культурой организации. Таким образом, анализируя влияние лидера только на одном уровне организации, исследователь неумышленно получит статическую ограниченную картину, искажая феномен лидерства.

Интересно отметить, что даже поверхностное исследование существующих концепций лидерства дает нам гораздо более широкое понимание того, как лидер воспринимается окружающими, нежели что лидер делает для роста результативности организации.

Теории лидерства XXI века.

Современные теории лидерства, отражая дух времени, рассматривают лидера с точки зрения его операци-

онной и стратегической эффективности в эпоху глобализации, ускорения всех бизнес-процессов, растущей конкурентной борьбы за ресурсы.

Классифицируя современные теории по рассматриваемым тематикам, выделим следующие типы.

Неохаризматические теории – сюда мы отнесем как харизматическое, так и трансформационное лидерство и все работы так или иначе упоминающие влияние харизмы. Примерами могут послужить работы Мумфорда и других [4].

К теориям информационного процесса можно отнести все работы, рассматривающие когнитивные подходы в принятии решений (в т.ч. атрибутивное лидерство), коннективистские концепции и все теории "лидер-последователи". Сюда относятся работы Лорда и Шондрика, а также многие другие. [5].

Группа теорий социального обмена и относительного лидерства включает в себя небезызвестную теорию обмена Лидер – Члены команды, а также теории вертикальной связи с двумя типами команд. Сюда же относится идея "двигателя лидерства" Тичи и "трубопровода лидерства" Чарана. [6].

Диспозиционные теории или теории лидерских качеств включают в себя все работы, которые получили развитие, базируясь на классической теории. Сюда входят и теории управленческих атрибутов, компетенций, ситуационная относительность навыков и прочие теории, показывающие индивидуальные специфические качества лидеров. Одной из наиболее известных работ может послужить труд Заккаро [7]. Также известны труды Кови, описывающие навыки лидера [8] и навыки Кэшмена.

Также в связи с глобализацией и появлением транснациональных корпораций особую актуальность приобрели исследования этических и культурных теорий лидерства. Эти работы фокусируются на всех кросскультурных процессах, происходящих в мультинациональных компаниях. Сюда можно включить работы, исследующие особенности лидерского поведения меньшинств. [9].

К особой категории стоит отнести теории, ставящие поведение последователей в основу природы лидерства [10].

Классические поведенческие теории получают новое развитие в работах [11]. К этой группе можно отнести также все труды, изучающие влияние поощрений и наказаний на работу последователей и группы целиком.

Ситуационные теории или теории обстоятельств не теряют своей актуальности. Появилось множество теорий, рассматривающие различные ситуационные переменные и их влияние, в т.ч. теории адаптирующегося лидера, многосвязных моделей, жизненного цикла лидерства, спиральная динамика [12].

С другой стороны появились теории "власти и влияния", рассматривающие различные источники власти, как путь к лидерству [13].

Более того, появились работы, рассматривающие исключительно ТОП-менеджеров и CEO компаний и их влияние на организационную эффективность. Данный срез работ можно отнести к стратегическому лидерству [14].

Контекстуальное лидерство в отличие от ситуационного, рассматривает примеры лидерского поведения в конкретном контексте (определенной погоде, внешнем окружении, армии и т.д.) [15].

Развивающиеся теории хаоса и катастроф получили свое отражение и в теориях лидерства – теории сложных систем в лидерстве. В данных теориях проводится сложный анализ поведения лидера и последователей с учетом последних достижений кибернетики [16].

Также, поскольку командная эффективность является залогом успеха организации в интегральном срезе, можно выделить отдельную группу статей, фокусирующихся на командном лидерстве [17]. Сюда же нужно отнести теории "разделяемого лидерства" Брэдфорда, "горячих групп" и связующего лидерства Липмана и Блюмена [3].

Появление значительного количества тренингов, воспитывающих лидеров, не оставили внимание исследователей в стороне. Возникновению и развитию лидерских навыков у человека посвящена не одна работа. Сюда можно отнести теорию "гибкости лидерства" [18], демонстрирующее 5-тиэтапное развитие лидера.

Альтруистическое лидерство или этическое лидерство рассматривает служение и духовное наставничество лидеров. Установка определенных этических норм в фокусе рассмотрения этой группы работ [19].

Лидеры, ведущие изменения и управляющие творчеством, также рассмотрены в части работ. В них исследована роль лидера при внедрении изменений, а также развитие организационного видения и научения организации [20].

К отдельному тематическому разделу нужно выделить теории самоидентификации лидерства. Сюда относятся все учения Хогга и его последователей [21], использующие теории самоидентификации и самооценки.

Эмоциональное лидерство включает в себя не только знаменитую теорию Гоулмана [22] эмоциональный интеллект, но также все исследования эмоций и состояний аффекта лидера и последователей.

К отдельной категории разумно отнести деструктивное лидерство, рассматривающее именно недопустимое и отравляющее поведение лидера и его влияние на последователей [23].

С развитием биосоциальной нейронауки появились труды, исследующие лидеров с точки зрения генетики, а также фиксирование механизмов влияния эмоций и поведения лидера с помощью ЭЭГ и МРТ [24]. Теории электронного лидерства или виртуального лидерства рассматривают влияние лидера через социальные сети, электронные коммуникации и высокотехнологичные творческие задачи [25].

Влияние ошибок и исправлений лидеров также исследуются [26].

Предпринимательское лидерство в свою очередь изучает все пересечения в литературе в подходах лидера и предпринимателя с точки зрения поведения, процесса и видения [27].

Нетрудно заметить, что категории не взаимоисключающие. Некоторые теории с успехом могут быть размеще-

ны сразу в нескольких тематических рубриках с точки зрения многоаспектности их исследований.

Все вышеупомянутые работы можно условно разделить на теоретические и практические. Причем среди практических работ, которые основаны зачастую на данных, собранных в результате эксперимента, можно выделить те, которые на сегодняшний день пользуются популярностью среди корпоративных тренеров ввиду легкости внедрения и относительно высокой прогнозируемости результатов. И, несмотря на обилие существующих теорий, практически применимых из них не все.

Одной из наиболее распространенных концепций в практике до сих пор является теория трансформационного и транзакционного лидерства Бёрнса. Базируясь на этой модели, были созданы пятифакторные опросники личности Р. МакКрае, П. Коста, с помощью которых определялась степень выраженности таких показателей как: нейротизм, экстраверсия, открытость к опыту, согласие и сознательность. Причем чем выше последние 4 показателя и чем меньше проявлен 1-й, тем больше вероятен трансформационный тип лидера. Ф. Рузвельт, Мартин Лютер Кинг признаются трансформационными лидерами. Бёрнс ввел понятия транзакционного и трансформационного лидерства при взаимодействии с группой, где в первом случае предполагались отношения обмена (транзакций), а во втором сильного морального воздействия (преобразующее лидерство). Трансформационным лидером принято считать Нельсона Манделу. Таким образом, все неохаризматические теории, включающие в себя теории трансформационного, транзакционного, харизматического лидерства, нашли практическое применение в корпоративных тренингах. Один из примеров – компания <http://www.transformlead.com/>, узко сфокусированная на проведении трансформационных тренингов лидерства. Также в портфолио многих известных тренинговых компаний имеется этот бизнес курс. К примеру, American Business Association <http://www.amanet.org/>.

На сегодняшний день центры корпоративного обучения проводят тренинги как на основе наиболее признанных теорий, так и на основе собственных разработок. К примеру, центр корпоративного обучения Harvard Business Review corporate learning предлагает несколько лидерских тренингов, которые являются симбиозом вышеупомянутых концепций с одной стороны, а также кейсов известных транснациональных компаний с другой. Тренинговый центр The Ken Blanchard Companies фокусируется главным образом на собственно разработанных тренингах ситуационного лидерства и теориях обстоятельств. Корпоративный центр FranklinCovey производит тренинги также по собственным разработкам, в том числе небезызвестный тренинг "7 навыков высокоэффективных людей" [8], который был приобретен для внутреннего использования множеством крупных компаний, таких как Procter&Gamble и многие другие. На этическом лидерстве, диспозиционных теориях сфокусирован центр корпоративного развития Linkage <http://www.linkageinc.com/>, который уделяет особое внимание лидерскому потенциалу женщин. Ну и абсолютное большинство

тренинговых центров занимаются обучением менеджеров вовлекать команду в рабочий процесс с тем, чтобы наиболее эффективно достигать намеченных результатов. Таким образом, тематика командного лидерства наиболее востребована сегодняшним бизнесом. Из группы теорий самоидентификации лидера особо следует выделить тренинги "Эмоциональное лидерство" [22] Гоулмана и Боятзиса, которые сейчас проводятся в Hay Group <http://www.haygroup.com/>

По мнению автора наиболее интересными с практической точки зрения теориями являются теории, "Лидерство голубого океана"[28], где авторы распространяют уже принятую в маркетинге концепцию "Голубых океанов" на тематику управления организацией и проводят тренинги на базе The INSEAD Blue Ocean Strategy Institute (BOSI) <http://www.blueoceanstrategy.com/>. также "Спиральная Динамика" Стива Кована и Дона Бека [12], которая проводится на базе NVC Consulting <http://spiraldynamics.org/>. Данная теория тоже относится к группе теорий обстоятельств и выделяется наличием практического инструментария по внедрению в любую организацию. Теория помогает определить ценностный профиль руководителя и каждого из сотрудников, а также выявить уровень корреляции "лидер-последователи". Базируясь на выявленных ценностных профилях назначается индивидуальный мотивационный рабочий план сотрудника.

Теории информационного процесса, которые включают в себя теории атрибутивного лидерства, процесса принятия решений, отношений лидер-последователи скорее описывают и анализируют лидера во всех аспектах, нежели дают практическое руководство по применению. Данные теории, особенно теории Врума-Йетона-Яго и атрибутивного лидерства давно уже принято относить к классическим теориям, несмотря на наличие свежих работ по данной тематике. Аналогичная ситуация наблюдается с теорией качеств, которая по определению подразумевает исключительно теоретический описательный подход "лидерами рождаются". Похожую судьбу постигли теоретические теории социального обмена; теории, сфокусированные на последователях; теории контекстуального лидерства.

Заключение

Проведенный обзор наглядно демонстрирует огромное количество и разнообразие лидерских теорий, появившихся за последние 10–15 лет. Это не удивительно, ведь именно лидер определяет развитие и судьбу организации.

Также, следуя развитию науки, коммуникаций и технологий, появляются новые теории лидерства, отражающие эти изменения. Наиболее интересные из вновь появившихся исследований являются электронное лидерство, коннективизм, неврологические исследования а также теории сложных систем в лидерстве, которые уже активно применяются на практике. К сожалению, накопленного опыта еще не достаточно, чтобы теории признавать за единственно правильные. С другой стороны,

классические теории также получили новое развитие в последние годы. По-прежнему актуален ситуационный подход, поведенческий анализ, харизматическое и трансформационное лидерство и даже теория черт, хотя исследований в этих областях меньше, чем в прочих.

Исходя из вышеприведенного исследования, возникает закономерный вопрос: насколько интегральный подход к лидерству, а именно применение нескольких теорий одновременно, может повлиять на поведение лидера и последователей, а также на организационную эффективность? Есть ли возможность предсказать тот или иной результат при комбинации различных теорий? Ведь именно это сегодня происходит во всех организациях.

Вероятно, используя новые методики исследования, современные технологии, удастся создать единую те-

орию лидерства, отражающую все аспекты действительности и предсказуемо влияющую на лидера и последователей. Но в данный момент времени такой теории не создано.

Из существующего многообразия теорий практикам имеет смысл обратиться к прикладным исследованиям и теориям, дающим ясную методологию внедрения и ориентированным на результат. Уже существует некоторое количество практических теорий, которые являются "руководством к действию". К ним можно отнести как теорию "Спиральной динамики", так и теорию "Лидерства голубого океана".

Несмотря на это, прикладных исследований все еще недостаточно, чтобы начать массово применять их рекомендации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Авдеев П.С. Организационное лидерство: обзор теории черт // Гуманитарные научные исследования. 2014. № 10 [Электронный ресурс]. URL: <http://human.snauka.ru/2014/10/7824> (дата обращения: 05.11.2014).
2. Виханский, О.С. Менеджмент /О.С. Виханский и А.И. Наумов. – М.: Инфра-М, Магистр, 2010. – 576 с.
3. Филонович С. Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. 2003. № 2. С. 3–24.
4. Mumford, M. D., Antes, A. L., Caughron, J. J., & Friedrich, T. L. Charismatic, ideological, and pragmatic leadership: Multi-level influences on emergence and performance. *The Leadership Quarterly*, 2008. 19, 144–160.
5. Lord, R. G., & Shondrick, S. J. Leadership and knowledge: Symbolic, connectionist, and embodied perspectives. *The Leadership Quarterly*, 2011. 22, 207–222.
6. Uhl-Bien, M. Relational leadership theory: Exploring the social processes of leadership and organizing. *The Leadership Quarterly*, 2006. 17, 654–676.
7. Zaccaro, S. J. Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist*, 2007. 62, 6.
8. Кови Стивен Р. Семь навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности. – М: Альпина Паблишер, 2014 –374.
9. Eagly, A. H., & Chin, J. L. Diversity and leadership in a changing world. *American Psychologist*, 2010. 65, 216.
10. Bligh, M. C. Followership and follower-centered approaches. In A. Bryman, D. Collinson, K. Grint, B. Jackson, & M. Uhl-Bien (Eds.), *The SAGE handbook of leadership*, 2011. (pp. 393–403). London: SAGE Publications.
11. Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of Management Journal*, 2007. 50, 1217–1234.
12. Бек Д., Кован К., Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке, Бест Бизнес Букс, 2010. – 419 с.
13. Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., et al. Leader political skill and employee reactions. *The Leadership Quarterly*, 2004. 15, 493–513.
14. Vera, D., & Crossan, M. Strategic leadership and organizational learning. *Academy of Management Review*, 2004. 29, 222–240.
15. Porter, L. W., & McLaughlin, G. B. Leadership and the organizational context: Like the weather? *The Leadership Quarterly*, 2006. 17, 559–576.
16. Avolio, B. J. Promoting more integrative strategies for leadership theory-building. *American Psychologist*, 2007. 62, 25.
17. Mehra, A., Smith, B. R., Dixon, A. L., & Robertson, B. Distributed leadership in teams: The network of leadership perceptions and team performance. *The Leadership Quarterly*, 2006. 17, 232–245.
18. Joiner B., Josephs S., *Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change*, 2007
19. Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The Leadership Quarterly*, 2008. 19, 161–177.
20. Denis, J. –L., Lamothe, L., & Langley, A. The dynamics of collective leadership and strategic change in pluralistic organizations. *Academy of Management Journal*, 2001. 44, 809–837.
21. Hogg, M. A. A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review*, 2001. 5, 184–200.
22. Гουλман Д., Эмоциональный интеллект в бизнесе. М: Манн, Иванов и Фербер, *Working with Emotional Intelligence* 2013.
23. Einarsen, S. I., Aasland, M. S., & Skogstad, A. Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model. *The Leadership Quarterly*, 2007. 18, 207–216.
24. Boyatzis, R. E., Passarelli, A. M., Koenig, K., Lowe, M., Mathew, B., Stoller, J. K., et al. Examination of the neural substrates activated in memories of experiences with resonant and dissonant leaders. *The Leadership Quarterly*, 2012. 23, 259–272.
25. Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 2008. 93, 1412–1421.
26. Hunter, S.T., Tate, B.W., Dzieweczynski, J.L., & Bedell, K.E. Leaders make mistakes: A multilevel consideration of why. *Leadership Quarterly*, 2011. 22, 239–258.
27. Ruvio, A., Rosenblatt, –Lazarowitz, R. Entrepreneurial leadership vision in nonprofit vs. for-profit organizations. *The Leadership Quarterly*, 2010. 21, 144–158.
28. Chan Kim W. and Renee Mauborgne, *Blue Ocean Leadership*, Harvard Business Review 2014, May