

УДК 331.108.26

## НЕФОРМАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО

Исмаилова Ш.Я., студент гр. КТм-201, I курс  
Научный руководитель: Анферова Н.М., к.э.н., доцент  
Кузбасский государственный технический университет  
имени Т.Ф. Горбачева г. Кемерово

**Аннотация:** Рассматривается неформальное лидерство в организации, а также указаны разновидности лидерства. Приведен пример развития неформального лидерства, его положительное и негативное влияние на менеджмент организации.

**Ключевые слова:** Неформальное лидерство, формальное лидерство, лидер, организация, коллектив.

В каждой организации есть человек, мнение которого вызывает доверие и расположение окружающих, а сам человек становится авторитетным. Чтобы оказывать влияние на коллег и сотрудников, не обязательно занимать руководящую должность или управлять людьми в силу профессиональных обязанностей. Выделяют формальное и неформальное лидерство (рис. 1) [1].

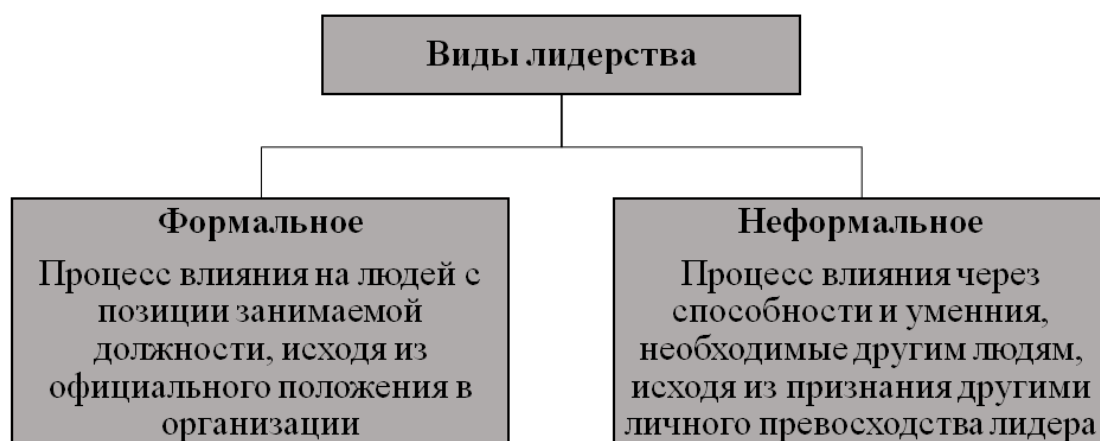


Рисунок 1 – Формальное и неформальное лидерство

Лидер - это человек, способный вести за собой команду и идти к достижению конкретных целей. Он доверяет сотрудникам и вместе с задачами передает им ответственность. Лидерство многопланово, и чтобы умело использовать его в управлении, надо представлять все разнообразие типов лидеров (табл.1) [2].

Таблица 1– Разновидности лидерства

1	Ситуативный лидер	Человек, способный вести за собой в какой-то одной определенной ситуации
2	Природный лидер	Вожак, самый авторитетный член группы, обладающий даром внушения и убеждения
3	Эмоциональный лидер	Человек, имеющий ведущее положение в межличностном общении
4	Лидер - организатор	Человек, влияние которого на других обеспечивается доверием, авторитетом, способностью вести за собой
5	Поливалентный лидер	Человек, имеющий ведущее положение в нескольких ситуациях

Менеджеры, руководители, или любые другие лица, обладающие формальными полномочиями и титулом в организации, могут получить огромные выгоды от развития существующих неформальных лидеров в своих рабочих коллективах. Вместе с тем, неформальные лидеры могут работать против формальных лидеров в организации.

Когда неформальные лидеры работают над достижением того же видения и целей, что и формальные лидеры (и сама организация), они могут взвалить на себя ответственность менеджеров и формальных лидеров. Некоторые из функций руководства и многие функции управления могут фактически выполняться неформально теми, кто не имеет реальных полномочий. Это позволяет тем, кто несет формальную ответственность за управление, сосредоточиться на том, что они могут делать только сами.

Неформальные лидеры обладают некоторыми способностями, которых нет у формальных лидеров, просто потому, что они не занимают должности назначенной властью. Например, они могут говорить другим членам коллектива то, что не может сказать человек, занимающий официальную управленческую роль, и их способность влиять немного отличается, поскольку неформальные лидеры часто воспринимаются иначе, чем формальные [3].

На машиностроительном предприятии, занимающемся изготовлением деталей для горного оборудования, наступил аврал. Неожиданно поступило так много заявок по заказам, что приходилось работать ночью. Несмотря на двойную оплату и обещанные премии, сотрудники цеха отказались работать, сославшись на усталость и не желание выходить на работу в выходной день. Мастер цеха и начальник участка (тоже работавшие в те дни в цеху и даже работавшие за станками) безуспешно упрашивали станочников остаться поработать в свои выходные. Ситуацию спасло то, что один из давно работающих в компании авторитетных фрезеровщиков обратился к коллегам и попросил их поработать еще немного на благо родного завода. Этот пример наглядно показывает, как неформальный лидер может влиять на результаты деятельности организации.

Как узнать такую личность? К нему чаще обращаются сотрудники, чтобы поговорить о рабочих и нерабочих вопросах. Он всегда выступает перед

руководством от имени всего коллектива, во время совещания после сообщения новости часть коллектива смотрит на него, чтобы увидеть его реакцию. Контролирует других и навязывает свое видение решения рабочих задач. На примере таких качеств в любом коллективе руководитель, как формальный лидер, легко узнает неформального лидера.

Представьте коллектив - скажем, работников офиса по продажам, о неформальных лидерах которых часто говорят, которых хвалят. Директор посещает их отдел и грубо, агрессивно критикует конкретных работников и весь коллектив за невыполнение недельного плана. Как это может воспринять коллектив? Хотя мы не можем предсказать, будет ли разгадка успешной с точки зрения результатов, мы можем предсказать, что реакция менеджеров может варьироваться от положительной до отрицательной в зависимости от их истории общения с директором. И что их реакция почти наверняка была бы другой, если бы уважаемый неформальный лидер сделал, то же самое в кабинете.

Неформального лидера, который мог бы взять на себя эту задачу, уважают, возможно, доверяют, основываясь на его работе и отношениях с другими коллегами, в то время как директор, скорее всего, будет в роли лидера из-за его формального авторитета и власти, а также способности прививать страх работникам (обратите внимание, что это обобщение, поскольку не все формальные лидеры пользуются уважением или используют страх для мотивации).

В любом случае неформальный лидер влияет по-разному и поэтому воспринимается по-разному. Конечно, это влияние возникает не только тогда, когда неформальный лидер критикует, но также в результате того, что другие работники видят приверженность, уровень активности, честность и эффективность неформального лидера.

Вот несколько пунктов, которые помогут понять власть неформальных лидеров в любой организации.

Не все формальные лидеры намеренно сошли с пути, чтобы стать неформальными лидерами. Иногда они «появляются» просто потому, что другие в организации их очень уважают.

Хотя неформальные лидеры могут быть важны или даже необходимы для успеха организации, они также могут стать огромным препятствием, если начнут действовать в направлениях, которые противоречат формальным лидерам.

По вышеуказанной причине формальные лидеры могут захотеть предпринять шаги для более полного развития своих неформальных лидеров и сохранить с ними открытые линии связи.

Хотя может показаться, что продвижение неформальных лидеров на формальные руководящие должности имеет смысл, также бывает, что некоторые неформальные лидеры могут стать неэффективными, если им будут предоставлены формальные полномочия. Это связано с тем, что официальная

власть может изменить отношения нового формального лидера с официальными коллегами.

Следует проявлять осторожность, пытаясь использовать силу неформального лидерства. Когда формальные лидеры пытаются манипулировать неформальными, существует риск того, что неформальные лидеры восстанут или «выступят против» формального лидера. Попытки подкупить, принуждать или иным образом оказывать давление на неформального лидера, чтобы заставить его действовать, могут привести к обратным результатам.

Быть эффективным неформальным лидером – это тот кто имеет авторитета и огромное влияние на коллег. Все знают, кто они, и большинство людей хотят сблизиться с ними. Люди слушают, что они говорят, и смотрят, как они себя ведут, чтобы неформальный лидер задавал тон команде или подразделению. Хороший неформальный лидер может изменить культуру и опыт работы в данном месте.

#### **Список литературы:**

1. Удалов Ф.Е., Алёхина О.Ф., Гапонова О.С. Основы менеджмента: Учебное пособие. – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2013. – 363 с.
2. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. Ю. Манухина [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Манухиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2017. — 485 с.
3. Руководство и лидерство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://present5.com/rukovodstvo-i-liderstvo-lider-tot-kto-imeet/> (дата обращения: 09.11.2020).