

УДК 338

РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ

Головачева Д. А, студентка гр. СУм-251, 1 курс
Научный руководитель: Малюгин А. Н., к.э.н., доцент
Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

В настоящее время экономика находится в условиях неопределенности и подвергается постоянным изменениям внешней среды. В такой ситуации стратегическое развитие организации является необходимым элементом поддержания устойчивого состояния и конкурентоспособности. Для определения направления развития следует обратить внимание на управление и роль лидера в нем.

Лидерство в стратегическом менеджменте рассматривается как способность влиять на сотрудников и направлять их усилия на достижение общих целей.

С психологической точки зрения лидером должен быть тот человек, который умеет вести за собой людей и способен вызвать желание следовать за ним. Такой человек всегда выступает элементом групповой структуры и его наличие бессмысленно в одиночку [6].

Лидерство включает в себя способность мотивировать, формировать корпоративную культуру и достигать стратегических целей [3].

В стратегическом менеджменте выделяется 3 стиля лидерства: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарность характеризуется жестким контролем за выполнением задач, единоличным принятием решений и подавлением инициативы сотрудников. Такой лидер не считает с мнением группы, а опирается только на свои доводы. Данное поведение может быть плюсом в критических ситуациях, когда необходимо быстро принять решение. Среди отрицательных моментов следует отметить субъективность, высокую нагрузку и подавление инициативы, которые могут негативно сказаться на микроклимате в коллективе [1].

Демократический стиль основывается на коллегиальном принципе принятия решений и весомой ролью сотрудников в них. Здесь отсутствуют четкие инструкции, их заменяют инициативы работников, командная работа, позиция лидера внутри группы. На первый план выходят коммуникативные навыки, высокая вовлеченность в рабочие процессы и высокая мотивация сотрудников, благодаря которым формируется качественные и благоприятные взаимоотношения в коллективе. Среди минусов можно выделить длительный процесс принятия решений и возникновение конфликтов интересов и мнений.

Либеральность отличается тем, что принятие решений и контроль осуществляется коллективом, лидер здесь играет формальную роль и не является главным звеном. Такой стиль характерен для творческих объединений без четких инструкций, где свобода действий и развитие креативности занимают приоритетные позиции. Здесь необходима высокая квалификация сотрудников, самостоятельность и самодисциплина. При отсутствии этих составляющих появляется высокий риск снижения продуктивности и контроля [5].

Наиболее комфортным с точки зрения существования и взаимодействия в коллективе является демократический стиль. Однако, при ориентации на высокие результаты наиболее предпочтительным является авторитарный стиль лидерства [1].

Следует понимать, что лидер не всегда является управленцем, а управленца не всегда можно охарактеризовать как лидера.

Управленец сфокусирован на сохранении корпоративной структуры, внутренних правил, контроле и рациональности принятия решений. В то время, как лидер стремится быть инноватором, вдохновлять и вести за собой.

Лидеры чаще действуют независимо, опираясь на свои стремления и принципы. Менеджеры же, стремятся достичь высоких целей, сохранив существующий строй и порядок [2].

В условиях стратегических изменений целью лидера становится создание благоприятной атмосферы, вовлечение и вдохновение коллектива.

Лидеру в такой ситуации необходимо:

- преподнести коллективу информацию о реальном положении организации, а также о том, что может возникнуть, если не предпринять попытки к изменениям;
- описать наиболее полную и реальную картину происходящего со всеми плюсами и минусами;
- организовать мозговой штурм со всеми членами организации для открытого обсуждения проблем;
- создать отдельную команду по решению проблемных ситуаций;
- изменить устои организации и внедрить инновации;
- отслеживать результаты с установкой конкретных промежуточных точек на пути к реализации изменений;
- следить за скоростью внедрения изменений и контролировать реакции групп на эти изменения;
- предусмотреть наличие резервных ресурсов на необходимые изменения для вероятности возникновения непредвиденных обстоятельств;
- при возникновении сопротивлений бороться с ними, вдохновляя и мотивируя сотрудников [4].

Таким образом, роль лидерства в стратегическом развитии организации занимает приоритетные позиции. Лидер должен быть стрессоустойчивым мотиватором, уверенным в своих действиях и умеющим вести за собой людей. Когда роли управленца и лидера сочетаются в одном человеке, организация находится

в выигрышном положении и имеет больше шансов на успешное развитие и преодоление вызовов со стороны неконтролируемой внешней среды [7].

В период высокой конкуренции и постоянно изменяющихся условий, необходимо не только внедрять действенные инновации, но и быть лидером, умеющим их контролировать и адаптировать.

Список литературы

1. Кондрачук Ольга Евгеньевна РОЛЬ ЛИДЕРСТВА В СТРАТЕГИЧЕСКОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ: ФОРМИРОВАНИЕ УСПЕШНЫХ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ СТРАТЕГИЙ // Московский экономический журнал. 2024. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-liderstva-v-strategicheskom-menedzhmente-formirovanie-uspeshnyh-organizatsionnyh-strategiy> (дата обращения: 28.03.2026).
2. Зазыгин Сергей Павлович РОЛЬ ЛИДЕРА В ОРГАНИЗАЦИИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ // E-Scio. 2021. №9 (60). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-lidera-v-organizatsii-pri-provedenii-strategicheskikh-izmeneniy> (дата обращения: 28.03.2026).
3. Вербицкая Екатерина Алексеевна, Ефремова Лариса Борисовна ЛИДЕРСТВО И ЕГО РОЛИ В ДОСТИЖЕНИИ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ЦЕЛЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ // StudNet. 2023. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-i-ego-rol-i-v-dostizhenii-strategicheskikh-tseley-organizatsii> (дата обращения: 28.03.2026).
4. Сезонова Ольга Николаевна, Афанасьева Людмила Александровна РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ // Основы ЭУП. 2021. №6 (31). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-strategicheskogo-upravleniya-v-obespechenii-ustoychivogo-razvitiya-organizatsii> (дата обращения: 28.03.2026).
5. Лидерство и управление командой : учебное пособие / А. Д. Ишков, Н. Г. Милорадова, Е. Ю. Елисеева [и др.]. — Москва : МИСИ – МГСУ, 2024. — 58 с. — ISBN 978-5-7264-3544-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/452198> (дата обращения: 28.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
6. Гершанок, Г. А. Инновационное лидерство : учебное пособие / Г. А. Гершанок. — Пермь : ПНИПУ, 2019. — 79 с. — ISBN 978-5-398-00639-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/161060> (дата обращения: 28.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
7. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации : учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина. — Красноярск : СФУ, 2019. — 128 с. — ISBN 978-5-7638-4116-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/157532> (дата обращения: 28.03.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.