

УДК: 316.46

DOI: 10.30987/2658-6436-2021-1-35-41

Е. В. Карпенко, М. С. Симутин

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ КОЛЛЕКТИВНО-СИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ПОДХОДА К ПРИРОДЕ ЛИДЕРСТВА

В статье рассматриваются основные методы для управления лидерством, основанные на коллективно-синергетическом подходе к пониманию лидерства. Выделены особенности лидерства в сложных организациях с многоступенчатой иерархией. Проанализирована возможность применения «умных» технологий для анализа и мониторинга статуса лидерства в организации. Сделаны выводы о возможности автоматизации этого процесса.

Ключевые слова: лидерство, группа, управление лидерством, коммуникация, искусственный интеллект.

E.V. Karpenko, M.S. Simutin

METHODOLOGICAL FEATURES OF THE COLLECTIVE-SYNERGETIC APPROACH TO THE NATURE OF LEADERSHIP

The article examines the main methods for leadership management based on a collective-synergetic approach to understanding leadership. The features of leadership in complex organizations having a multi-level hierarchy are highlighted. The possibility of using “smart” technologies to analyze and monitor the leadership status in the organization is considered. Conclusions are drawn about the possibility of automating this process.

Keywords: leadership, group, leadership management, communication, artificial intelligence.

Введение

Сегодня одной из важнейших проблем социологии, безусловно, является проблема лидерства. «Актуальность изучения проблемы лидерства как социологического явления определяется прежде всего тем, что лидерство представляет собой один из наиболее значимых факторов групповой интеграции, способствующих достижению организационных целей с наибольшим эффектом» [1].

Феномен лидерства занимает особое место в формировании современного взгляда на управление организацией: всё чаще можно встретить различные образовательные программы, практики, тренинги и пр., имеющие своей целью «воспитание» лидера. Спрос на подобный спектр образовательных услуг обусловлен нередко действительно высокой результативностью компаний, проектов и политик, реализуемых лидерами. Соответственно, наблюдая возрастание эффективности управления в условиях реального лидерства, руководитель стремится обеспечить присутствие последнего и у себя на предприятии. Однако проведённый нами анализ всех современных подходов к лидерству показывает, что не существует чёткого критериального аппарата, который позволяет установить, какие мероприятия должны быть осуществлены для того, чтобы сформировать лидерство в конкретном коллективе и управлять им с помощью специфически лидерских каналов воздействия.

И. В. Котляров отмечает, что «лидерство – это не только форма или разновидность социальной активности, но и способ бытия, природа которого еще полностью не изучена, что ставит новые, еще более сложные задачи перед социологией» [2].

Сущность коллективно-синергетического подхода

В свете существующей неопределённости особое значение приобретает разработка концептуальных подходов к рассмотрению данной проблемы. Имея в виду междисциплинарность изучаемого вопроса и экстраполируя достижения других наук, получаем реальную возможность рассматривать изучаемый объект с иной точки зрения. Одним из таких подходов к лидерству является коллективно-синергетический подход [3].

В его основу положен принцип синергии, определяемый как «совместное действие, взаимодействие различных потенциалов или энергий, имеющее общую направленность к идеалу, с одновременным достижением синергетического эффекта» [4].

Ключевая основа этого подхода – лидерство рассматривается как синергетический продукт группы. Очевидно, что коллектив нельзя рассматривать как простой набор определённого количества индивидов. Взаимосвязи и совокупное сложение ожиданий и потенциалов личностей, составляющих коллектив, и дают так называемый эффект синергии. Синергия коллектива – важное явление, обуславливающее необходимость самого существования коллектива для выполнения широкого спектра задач, поскольку синергетическая сумма обеспечивает большую отдачу от членов коллектива, нежели, чем каждый из них выполнял бы работу по отдельности.

Данный эффект оказывает значительное влияние на феномен лидерства. Любой член коллектива обладает совокупностью представлений о процессе управления, этот набор мы называем «управленческим идеалом», в нем сосредоточены представления, ожидания, атрибуты и психологические установки относительно системы управления. Система управления есть «совокупность элементов, функционирование которых обеспечивает эффективную деятельность, направленную на достижение цели, то есть предвосхищённого результата» [5]. В коллективе управленческие идеалы членов группы складываются в синергетическую сумму и образуют коллективный синергетический управленческий идеал. Вся совокупность идеалов группы не накладывается друг на друга, а, взаимодействуя между собой, образует один монолитный групповой идеал управления. Этот идеал логично называть лидерством, поскольку он отвечает всем чаяниям коллектива. Само лидерство, как любой идеал, является конструктом, зачастую не находящим полного отображения в действительности. Проще говоря, не существует лидера, полностью совпадающего своим «управленческим идеалом» с лидерством. Сформировав коллективный синергетический идеал, группа вынуждена искать индивида, максимально соответствующего своим личным идеалам идеалу групповому. Средой для поиска подобного индивида, как правило, становится сама группа и её ближайшее окружение. Важно понимать, что группа будет считать лидером, индивида, максимально соответствующего сформированному представлению о лидерстве. На рис. 1 представлена схема формирования лидерства.

Методы влияния на лидерство

Если исходить из того, что лидерство есть некая сумма слагаемых, то возможность управления кроется в способности влиять на слагаемые, то есть для управления лидерством необходимо воздействовать на коллектив и отдельных индивидов. На основе такого подхода можно сформировать определённые методы, которые позволяют субъекту влиять на лидерство в конкретной группе. Важным замечанием стоит отметить, то, что сам лидер тоже член коллектива и его управленческий идеал учитывается так же при формировании лидерства.

1. Рекрутинговый метод. Важнейшим инструментом для формирования лидерства можно назвать «эффект рекрутера» или «эффект основателя». Сущность этого инструмента заключается в том, что, когда происходит рекрутинг сотрудника, возникают односторонне зависимые отношения. Рекрутер осуществляет выбор из нескольких кандидатов на вакантное

место. В психологическом представлении соискателя рекрутер наделяется сразу несколькими важнейшими атрибутами: способностью реализовать его потребность, а также принадлежностью к организации, в которую соискатель хотел бы влиться. То есть в этот момент весь будущий рабочий коллектив невольно ассоциируется у кандидата с рекрутером, а это, в свою очередь, приводит к тому, что управленческий идеал индивида невольно начинает копировать общие черты представлений индивида о рекрутере. Здесь уместно говорить об «эффекте рекрутера»: неизбежной деформации управленческих идеалов завербованных членов коллектива в сторону идеала рекрутера. Этот же механизм допустимо назвать «эффектом основателя», предположив, что будущий руководитель осуществляет конкурсный отбор в только что созданную организацию. Для тех, кто пройдет этот отбор, в первое время работы руководитель будет являться и лидером одновременно. Важно внести определённую ясность в использование данного рекрутингового метода. Очевидным минусом здесь является необходимость в наборе новых членов в коллектив, что иногда может быть нецелесообразно. При этом необходимо обратить внимание на следующий момент: при использовании этого метода нужно стараться максимизировать субъективную сторону отношений. С практической точки зрения это выглядит следующим образом: если конкурс среди соискателей напрямую зависит от баллов, полученных за тестирование, или количества индивидуальных достижений, то результативность использования этого механизма будет низкой, поскольку индивид будет склонен видеть решающие факторы приема в себе самом, а не в рекрутере. Очевидно, что в рамках этой парадигмы наиболее целесообразным выглядит применение механизмов эмоционально-психологической связи, поскольку это оправдывает использование таких инструментов, как деловая встреча, собеседование, интервью и так далее.

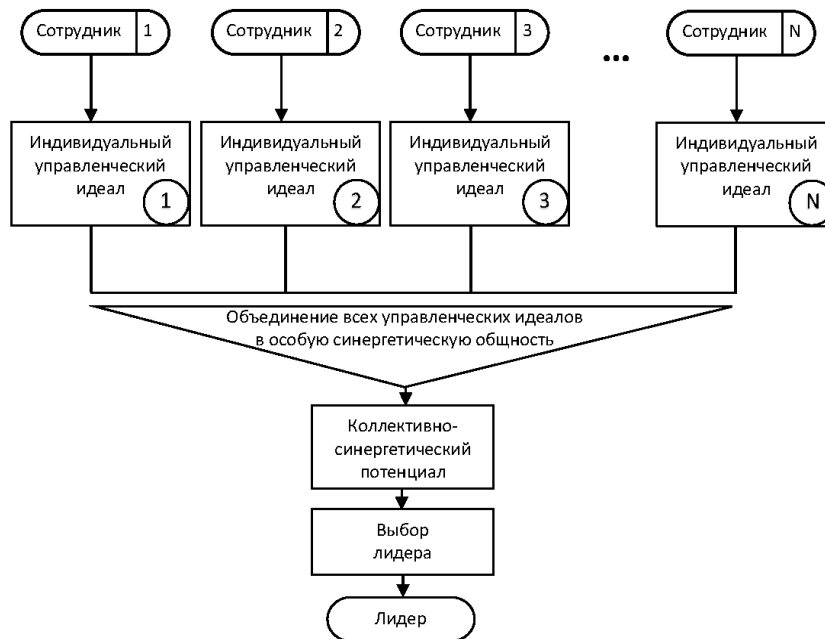


Рис. 1. Схема формирования лидерства в конкретном коллективе

Зачастую, руководители предпочитают отдавать вопросы рекрутинга на откуп HR-специалистам. Это оправдано, так как у руководителя и без того много задач, и услуги специалиста по рекрутингу помогают осуществить наиболее оптимальный отбор будущего сотрудника. Однако при этом может быть нивелирован «эффект рекрутера». Для того, чтобы минимизировать траты времени и получить значительный лидерский потенциал руководителю стоит показать кандидатам на должность преваширование своей роли в отборе соискателей. Принципиально важно, чтобы кандидаты понимали, что их дальнейшее

трудоустройство зависит от решения руководителя организации. Рациональной выглядит тактика тесного сотрудничества со специалистом по кадрам для того, чтобы вербовать вместе с новыми работниками сторонников, а не просто лояльных работников. Нужно отметить, что при условии высокой значимости, экспертности, работника «эффект рекрутёра» работать не будет, ведь в данном случае соискатель выбирает из приоритетных организаций для трудоустройства самую удобную для него, а работодатели со своей стороны желают заполнить высококлассного специалиста.

Описанный выше метод создания нужного коллективно-синергетического идеала подходит для вновь созданных или значительно расширяемых организаций. Опрометчиво будет полагать, что можно уволить старых работников и заново объявить конкурс, ведь в таком случае недоверие со стороны соискателей будет перекрывать «эффект рекрутёра». В случае, если организация не планирует масштабного расширения, а руководитель заинтересован в том, чтобы стать лидером, рационально использовать иные методы.

Остановимся на самой необходимости совмещения руководства и лидерства. Критическое значение приобретает осознание того, что лидерство не является стабильным явлением. Управленческий идеал индивида формируется под влиянием множества внутренних и внешних факторов и с течением времени имеет тенденцию к изменению. Соответственно, вслед за индивидуальным управленческим идеалом изменяется и коллективно-синергетический идеал, а значит и меняется лидерство, что непосредственно отражается на лидере. Этот аспект играет ключевую роль при формировании стратегии по управлению лидерством. Совмещение статуса руководителя и лидера объективно не может быть продолжительным, а следовательно, высокую эффективность управления, получаемую при совмещении этих двух статусов, необходимо использовать максимально полно. Именно поэтому важно начинать процесс управления коллективно-синергетическим идеалом до начала реализации сложных управленческих решений, реформ, глобальных перестроек. В таком случае, использование ресурсов, направленных на создание благоприятного лидерства, максимально себя оправдывает. Используя в правильное время совмещение руководства и лидерства, управленец может достичь высоких результатов. Особенное значение это принимает в проектной и политической деятельности, поскольку и в том, и в другом случае имеет место необходимость принятия высококачественных управленческих решений в ситуации минимальных временных промежутков.

Таким образом, обосновав целевую направленность процессов управления коллективно-синергетическим идеалом группы, мы можем перейти непосредственно к инструментам управления. Как уже говорилось выше, коллективно-синергетический подход опирается прежде всего на то, что качественное управление лидерством возможно лишь только в непосредственном взаимодействии с коллективом.

2. Метод синергетических перестановок. Он потребует от руководителя четкого представления о своих сотрудниках, чему может поспособствовать развитие внутренних коммуникаций. «Внутренняя коммуникация – это поток информации интеллектуального или эмоционального содержания, цель которого ослабление негативных моментов во взаимоотношениях руководства и служащих и усиление/поддержание позитивных» [6]. В коллективе важную роль играют формальные позиции, так более высокое положение позволяет индивиду иметь более широкий круг контактов внутри коллектива. Сделаем оговорку, что это наиболее заметно в больших коллективах, где в силу количества индивидов объективно невозможен постоянный диалог между каждым членом данной общности. Практически, в таком случае, получается, что наиболее коммуникативно слабые позиции имеют самые нижние ступени коллективной иерархии и в то же время, что парадоксально, – самые высокие. Первые вынуждены общаться только между собой и самым низшим звеном начальства, их инициатива, по естественным причинам, не будет услышана, что делает их коммуникацию малоэффективной. В то же время, на вершине иерархической пирамиды организации круг общения индивида ограничен непосредственно руководителем,

равностоящими менеджерами и руководителями ступенью ниже. Любая инициатива на этом уровне будет трактована всеми нижестоящими уровнями как приказ, вследствие чего получаемая обратная связь будет достаточно формализована и скудна. Эти процессы естественны, даже несмотря на то, что сегодня многие компании принимают определённые меры, чтобы минимизировать подобное явление, оно в любом случае имеет место быть.

Зачастую, руководители стремятся расположить лояльных к ним членов коллектива наиболее близко к себе, тем самым создавая приятную атмосферу для своей работы, но в то же время значительно снижая коммуникативную силу своих последователей. При таком раскладе, ситуация может приобрести следующий вид: в рамках коллектива существуют два меньших коллектива, первый «верхушка», которая имеет своим идеалом руководителя, а второй слой – те, кто потерял контакт со сторонниками руководителя, их идеал стал существовать отдельно от идеала «верхушки». Это создает ситуацию неблагоприятную для совмещения лидерства и руководства. Причем, зачастую, руководитель может думать, что его подчинённые считают лидером его, ведь его ближний круг закрывает собой всю действительную картину. Для того, чтобы избежать подобной ситуации, можно применять метод «синергетических перестановок». Сущность этого метода базируется на том, что резоннее распределить сильные коммуникативные позиции в середине иерархии коллектива между сторонниками руководителя, а слабые позиции -вверху и внизу, стараясь обогатить количеством тех, кто имеет более альтернативный вариант управленческого идеала. Достаточно странно звучит утверждение, что в ближний круг руководитель должен включить по возможности больше своих противников. Однако, опираясь на коллективно-синергетический подход, мы можем доказать высокую эффективность такого шага:

- во-первых, средние позиции, занятые сторонниками, тщательно «фильтруют» прямую и обратную связи, придавая им нужный для лидера оттенок, таким образом нивелируя роль риторики противников, модифицируя ее в положительную риторику;

- во-вторых, близость к руководителю его противников, заставит их почувствовать свою причастность к принимаемым решениям, тем самым заставляя их складывать управленческий идеал с идеалом руководителя.

- в-третьих, нижние слои иерархии в силу слабости своей коммуникативной позиции не смогут оказать значительного влияния на общий синергетический идеал, в то время как их позиция всегда будет абсорбироваться средним звеном.

Важно понимать, что речь идет о концентрации определённых сил в разных участках коллективной иерархии, но не о полном превращении этих слоев в монолитные структуры, состоящие только из последователей или противников. Очевидно, что вершина коллективно-организационной иерархии не должна состоять только из противников лидера. В таком случае, из-за чрезмерной силы противников руководитель рискует сам потерять свой идеал и сменить его в соответствии с идеалом противников. «Противники» и «последователи» - понятия используемые здесь намеренно для понимания темы, очевидно, что в реальности, это люди, имеющие схожий или иной вид управленческого идеала. В сущности, очевидные противники лидера могут сыграть ему на пользу, поскольку их управленческий идеал отличается от нужного лишь приставкой «не», то есть они понимают под лидером именно не-этого индивида, тем самым невольно способствуя его структуризации, поскольку так же как и сторонники, стремятся обозначить его форму. Такие индивиды могут сыграть роль некой оппозиции, которая будет помогать понимать границы текущего лидерства. Это всё возможно с учётом небольшой концентрации таких индивидов, что очевидно. В методе «синергетических перестановок» стоит таргетировать две группы: индивиды с управленческим идеалом, близким к управленческому идеалу лидера, и индивидов, чей управленческий идеал другой, тот в который фигура руководителя не вписывается.

Метод синергетических перестановок открывает широкие возможности для управления лидерством и имеет явные преимущества перед использованием «эффекта рекрутёра». Однако у него есть свои недостатки. Во-первых, чрезмерное использование перестановок

может резко сменить микроклимат коллектива. В группах, где мобильность была традиционно низкой, резкая перестановка может стать настоящей революцией, и общий всплеск настроений может серьезно повлиять на коллективно-синергетический идеал, тем самым результативность самой перестановки не будет достигнута.

3. Метод компьютерного моделирования. Необходимая во всех вышеописанных случаях осторожность и умеренность может быть достигнута за счёт глубокой аналитики. В больших коллективах количество данных, собираемых для анализа, может быть весьма значительным, а, если учитывать то, что управленческий идеал понятие динамичное, то сбор данных и их первичная аналитика должны осуществляться на регулярной основе. Всё это, конечно, невозможно представить без использования современных компьютеризированных систем. При использовании значительной вычислительной мощности современного оборудования в аналитическую матрицу можно заложить огромное количество качественных факторов. В то же время, наблюдение за поведением коллектива с использованием искусственного интеллекта, может предоставить руководителю более широкое представление о текущем состоянии коллективно-синергетического идеала.

Особенную роль в этом ключе приобретают методы компьютерного моделирования, ведь при достаточно изученном коллективе представляется возможность создать его компьютеризированную модель, и прежде чем начинать «синергетические перестановки» внутри коллектива, их можно «обкатать» в эмуляторе.

Выводы

Управление лидерством это новая отрасль знания, требующая подготовки соответствующих специалистов в данной области. Переориентация с работы над индивидами на работу над коллективами создаст новое пространство для научных изысканий и эмпирических исследований. В то же время, чем скорее начнется работа по созданию и последующему внедрению компьютерных автоматизированных систем по анализу коллективно-синергетического идеала, тем скорее и больше удастся накопить опыта в этом вопросе, что позволит формировать готовые решения для отдельных коллективов, а это станет не только коммерчески обосновано, но и выгодно для государственного управления.

Список литературы:

1. Капица, С.И. Социологический анализ процесса формирования основных навыков и инструментов эффективного лидерства, основанного на видении будущего / С.И. Капица // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2009. – №103. – С. 190-198.
2. Котляров, И.В. Лидерство в историческом нарративе (социологический дискурс) / И.В. Котляров // Социологический альманах. – 2015. – №6. – С. 16-43, С. 18.
3. Симутин М. С. Коллективно-синергетическая природа лидерства / М.С. Симутин // Молодой ученый. – 2020. – № 17 (307). С. 427-429.
4. Берсенева, Т.П. Синергия. Синергетика. Диалектика. / Т.П. Берсенева // Человек и культура. – 2013. – № 5. – С. 35 - 46.
5. Правовые методы управления. - Текст: электронный // Экономика - инновационные подходы. – 2021. – URL: <http://www.bibliotekar.ru/economika-9/22.htm> (Дата обращения: 12.01.2021).
6. Проблемы внутренней коммуникации в российских компаниях. - Текст : электронный // Лаборатория рекламы, маркетинга и public relations. – 2021. -URL:

References:

1. Kapitsa, S.I. Sociological Analysis of the Process of Forming the Basic Skills and Tools of Effective Leadership Based on the Vision of the Future / S.I. Kapitsa // Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Sciences. – 2009. – vol. 103. – pp. 190-198.
2. Kotlyarov, I.V. Leadership in the Historical Narrative (sociological discourse) / I.V. Kotlyarov // Sociological Almanac. – 2015. – vol. 6. – pp. 16-43, p. 18.
3. Simutin M.S. Collective-synergetic Nature of Leadership / M. S. Simutin // Young Scientist. – 2020. – vol. 17 (307). pp. 427-429.
4. Berseneva T.P. Synergy. Synergetics. Dialectics. / T.P. Berseneva // Man and Culture. – 2013. – vol. 5. – pp. 35-46.
5. Legal Methods of Management. – Text: electronic // Economics – Innovative Approaches. – 2021. – Available at: <http://www.bibliotekar.ru/economika-9/22.htm> (accessed 12 January 2021).
6. Internal Communication Problems in Russian Companies. – Text: electronic // Laboratory of Advertising, Marketing and Public Relations. 2021.

// <http://www.advlab.ru/articles/article243.htm> (Дата обращения: 12.01.2021).

– Available at: <http://www.advlab.ru/articles/article243.htm> (accessed 12 January 2021).

Статья поступила в редколлегию 12.11.2020.

*Рецензент: д-р. техн. наук, доц.,
Брянский государственный технический университет
Захарова А.А.*

Статья принята к публикации 16.12.2020.

Сведения об авторах

Карпенко Екатерина Викторовна

кандидат социологических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Брянский филиал).

Симутин Михаил Сергеевич

студент 2-го курса по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление» Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Брянский филиал).

Information about authors:

Karpenko E.V.

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Bryansk branch).

Simutin M.S.

2nd year student in the direction of training “State and Municipal Administration” of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (Bryansk branch).