

Секция «Современная организационная психология: основные тенденции развития»
Трансформационное лидерство как фактор изменения организационной культуры предприятия в условиях транзитивной экономики

Михайлова Анна Сергеевна

Студент (магистр)

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Нижний

Новгород, Россия

E-mail: anutttttka@mail.ru

Современные трансформационные процессы, которые происходят в экономике, требуют новых подходов к управлению предприятиями в целях обеспечения их высокой эффективности и конкурентоспособности. Организационная культура выступает основой процесса развития организации и относится к числу сложных материально-духовных феноменов, исследование которых сталкивается с рядом проблем, которые усиливают растущий интерес к ее рассмотрению как глубинной субстанции организационных изменений. Именно указанное выше и обусловило актуальность изучения организационной культуры как целостного социального феномена и определило выбор темы исследования.

Объект: организационная культура предприятия в условиях транзитивной экономики.

Предмет: модель организационного поведения (ОП) трансформационного лидера.

Целью данной работы было разработать модель организационного поведения трансформационного лидера при решении задачи изменения организационной культуры (ОК) предприятия.

Гипотеза: лидерство, решающее задачу изменения ОК предприятия в условиях транзитивной экономики, является трансформационным по своему характеру и основывается на реализации конкретных личностных качеств, отличных от качеств лидера, реализующего задачу поддержки поступательного развития предприятия.

Задачи исследования:

1. Осуществить анализ особенностей транзитивной экономики, ее проблем, типов управленческих парадигм и требований к организационному лидерству;
2. Дать анализ роли ОК и моделей организационного поведения менеджеров в обеспечении эффективности предприятий в условиях экономической стабильности и транзитивных условиях;
3. Разработать теоретические модели лидерского поведения для менеджеров разного уровня;
4. Выявить психологические качества трансформационного лидера, обеспечивающие реализацию задач по изменению ОК.

Методы: теоретический анализ, теоретическое моделирование, теоретическая реконструкция.

В результате проведения теоретического исследования феномена трансформационного лидерства в ОК были получены следующие результаты.

Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Подходы к изучению лидерства различаются комбинацией трех основных переменных: лидерских качеств, лидерского поведения и ситуации, в которой действует лидер. Каждый из подходов предлагает свое

решение проблемы эффективного лидерства [2]. На основе теоретического анализа транзитивная модель экономики предполагает постоянную готовность экономической системы оперативно изменяться, независимо от нахождения на той или иной стадии цикла. Поэтому формирование и развитие ОК современного предприятия будет иметь успех только тогда, когда ОК, будет декларироваться, отвечать реальному стилю (авторитарный, сопричастный, автономный) ее деятельности, а менеджмент организации будет неуклонно следовать этому стилю. ОК предприятия представляет собой комплекс идейно ценностных ориентаций, привычек, норм и правил, которые постоянно обновляются, формируя сознательно или подсознательно модель лидерского поведения (харизматическое, трансакционное и трансформационное лидерство) [1]. Харизма дает руководителю преимущественно эффективнее оказывать свое влияние на подчиненных. Эти качества развивают такие черты харизматического поведения, как моделирование роли, создание образа, упрощение целей (фокус на простые и драматического характера цели), упор на большие ожидания, проявление доверительности и инспирирование у последователей импульса к действиям. Трансакционные лидеры проясняют роли подчиненных, проявляют к ним уважение, иницируют структуру, вознаграждают и наказывают, а также пытаются удовлетворять социальные потребности подчиненных [3]. Модель трансформационного лидерства представляет лидера как героя, который может единолично совершить переворот в организации и вывести ее из кризиса. Трансформационные лидеры являются лидерами, которые заставляют своих последователей сосредоточиться на более высоких порядках собственных потребностей, при этом повышая осведомленность о значении результатов собственного труда и новых способов, с помощью которых эти результаты могут быть достигнуты. Они пытаются заставить своих подчиненных проникнуться пониманием ключевых проблем группы или организации. Они стремятся заинтересовать подчиненных достижением, ростом и развитием. Трансформационные лидеры обладают следующими психологическими качествами: 1) инициативность; 2) гибкость; 3) созидательность и творчество; 4) смелость; 5) независимость; 6) самостоятельность; 7) потребность в достижениях; 8) настойчивость и упорство; 9) стремление к превосходству; 10) проницательность. В настоящее время организации сталкиваются с постоянным потоком адаптивных задач и требуется, чтобы не только один человек наверху, но многие люди в организации проявляли себя как лидеры - работникам следует позволять выявлять и решать проблемы самостоятельно и учиться нести ответственность. Роль лидера в этой ситуации состоит в развитии уверенности в своих силах. Таким образом, трансформационное лидерство, играет решающую роль в изменении ОК предприятия в условиях транзитивной экономики, является трансформационным по своему характеру и основывается на реализации конкретных личностных качеств, реализующего задачу поддержки поступательного развития предприятия.

Выводы:

1. В транзитивной экономике, выявлено, что трансформационность — неотъемлемое качество для динамически развивающейся экономики, позволяющее осуществлять переход от одного равновесного состояния к другому через реализацию адаптационного механизма, генерирующего устойчивый экономический рост.

2. Благодаря элементам ОК, в частности принятым нормам и стереотипам поведения, доминирующим ценностям, психологическому климату в коллективе, удастся создать совместное мотивационное поле для всех работников, объединенных идеей качественного труда.

3. Лидерство является процессом, при котором один человек оказывает влияние на группу людей, с тем, чтобы побудить их к достижению целей группы или организации.

4. Модели лидерского поведения харизматическое, трансакционное и трансформационное лидерство.

5. Модель трансформационного лидерства представляют лидера как героя, который может единолично совершить переворот в организации и вывести ее из кризиса.

6. Полученная теоретическая модель трансформационного лидерства будет проверена в ходе эмпирического исследования на базе промышленных предприятий Нижегородского региона.

Источники и литература

- 1) Дафт Р.Л. Теория организаций: Учебник Юнити-Дона. – М., 2006. с. 736.
- 2) Шейн Э. Организационная культура и лидерство СПб.: Питер, 2007. – 336 с
- 3) Bass, B. M., Riggio, R. E. Transformational Leadership (Second ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates 2006.

Слова благодарности

Выражаю благодарность своему научному руководителю Коробейниковой Елене Владимировне за помощь в проведении научного исследования.