

Факторы формирования лидерства в государственной службе

Барбашова Екатерина Алексеевна
E-mail: *ekaterina.barbaschova2010@yandex.ru*

В последнее время в России большое значение уделяется проблеме качества государственного управления, поскольку от квалифицированного и комплексного воздействия на социальные процессы зависит, насколько успешно развивается общество и его подсистемы в целом. На данный момент условия функционирования российского общества также имеют прямую зависимость от персонифицированной ответственности субъекта управления, чиновника. Такой подход является обоснованным в силу того, что в органах исполнительной власти лидерский статус подразумевает значительную социальную ответственность управленцев, вследствие особого вида их деятельности. Она состоит в предоставлении населению разнообразных услуг, в которых выражается воля государства.

В контексте анализа формирования успешности лидера наиболее популярным является введенный Д.М. Бернсом термин трансформационного лидерства. Трансформационный лидер соединяет последователей для достижения общей цели, мотивирует их, повышает их этические ожидания, а так же удовлетворяет их потребности в самореализации.

Б.М. Басс и Б.Дж. Аволио обозначили трансформационное лидерство как лидерство нового типа, а также разработали модели для их описания [1, С. 9-23]. Модель трансформационного лидерства включает в себя четыре фактора: фактор «идеализированное влияние лидера» («харизматичное влияние»), фактор «вдохновляющая мотивация», фактор «интеллектуально-творческая стимуляция» и фактор «индивидуальный подход». Фактор «идеализированное влияние лидера» отображает поведение, формирующее у управленцев видение цели и вызывающее переживание вовлеченности в дело. Фактор «вдохновляющая мотивация» содержит в себе поведение, вызывающее у последователей одушевление, гордость за сопричастность к рабочему процессу. В фактор «интеллектуально-творческая стимуляция» входит поддержка последователей в их желании быть творческими и склонными к инновациям, а в фактор «индивидуальный подход» - личное восприятие каждого работника, учет личностного роста при распределении задач. Суммарным результатом является готовность последователей выходить за рамки обычных ожиданий, достигая качественных результатов [3, С. 441-462].

Становление трансформационного лидерства является связанным с приобщением к положительному организационному опыту: вероятность работать с руководством, интегрирующим интересы подчиненных, побуждающим выходить за общепринятые рамки, показывающим высокий уровень поддержки. Трансформационное лидерство развивается в среде, которая способствует риску в сочетании с проявлением чувствительности со стороны руководителей [4, С. 263-279].

Лидерство в масштабах современного организационного пространства органов власти является контролируемым конструктом. Лидерство руководителя в групповой деятельности возможно рассматривать как форму организации взаимодействия, которая может позиционироваться как аспект внешней социализации посредством образовательных программ. Это позволяет говорить о повышении роли образовательных учреждений, занимающихся подготовкой кадров для государственного управления.

Кроме этого, к комплексному воздействию на социальные процессы оказывающие влияние на формирование лидерства, относят избирательные механизмы [2]. Посредством избирательных систем, возникающих при проведении избирательных процедур, создаются внешние импульсы, которые также являются аспектами внешней социализации, оказывающими влияние на качество государственного управления.

Такие учреждения все в большей мере призваны формировать у обучающихся навыки создания и поддержания определенной атмосферы в социальной организации, а не только передавать знания об их специфике.

Источники и литература

- 1) 1.Канджеми, Дж.П. Трансформирующее действительность лидерство / под ред. Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски, Т.Н. Ушаковой // Психология современного лидерства: американские исследования: пер. с англ. – М.: Когито-Центр, 2007. – С. 9–23.
- 2) 2.Росенко М.И. Проблемные вопросы становления парламентаризма в Украине на современном этапе // Национальная безопасность и стратегическое планирование. 2014. № 4 (8). С. 24-30.
- 3) 3.Avolio, B.J. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership / B.J. Avolio, M. Bass, D.I. Jung // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 1999. – Vol. 72. –P. 441–462.
- 4) 4.Sahgal, P. Transformational Leaders: Their Socialization, Self-Concept, and Shaping Experiences / P. Sahgal, A. Pathak // International Journal of Leadership Studies. 2007. – Vol. 2, Iss. 3. – P. 263–279.