

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЛИДЕРА В ПРОСТРАНСТВЕ РАЗВИТИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Козева Анна Станиславовна – аспирантка Академии при Президенте РФ (РАНХиГС); e-mail: ask@dnspro.ru; тел.: +7 (903) 700-71-16, +7 (495) 133-25-58

АННОТАЦИЯ

В статье представлены: авторское понимание феномена «корпоративная культура»; краткий экскурс в теории лидерства; результаты исследования социально-психологического портрета современного корпоративного лидера в пространстве развития корпоративной культуры организации. Выделены типичные характеристики корпоративных лидеров. Полученные результаты значимы в современной социокультурной ситуации для развития организации, становления ее корпоративной культуры, раскрытия кадрового потенциала и повышения благополучия, качества жизни ее сотрудников.

Ключевые слова: корпоративная культура, корпоративный лидер, акмеологические и социально-психологические особенности личности лидера.

Определение культуры любой социальной общности и культуры в целом, на мой взгляд, имеет единое основание: *культура – качественное измерение социального организма. Это система отношений, реализуемая индивидуальным или коллективным субъектом в практике жизни.* Корпоративная культура, полагаю, может быть определена как система отношений, реализованная в практике жизнедеятельности конкретной организации, ее сотрудников, и система представлений об этих отношениях на индивидуальном и групповом уровнях. Культуру трудно и опасно пытаться измерять в количественных показателях. Ее мера – общественное признание; качество и характер влияния на становление человека и разных социальных групп; созидательная, гражданская активность ее субъектов – носителей культуры.

Уровни, качество включенности человека в систему ценностей, в разные контексты жизнедеятельности общества меняются в процессе осознания, принятия, актуализации и самостоятельного видоизменения места, роли, профессиональных и творческих возможностей в разных измерениях жизни, в каждодневной жизненной практике. Результатом такой субъектно-личностной работы в процессе профессионального саморазвития человека является многомерное расширение возможностей творчески осмысленного принятия и воспроизведения особого содержания культуры конкретных социальных групп в разных социокультурных ситуациях жизни.

Подобное воспроизведение качественно проявляется в изменении личностной позиции работника; в увеличении его статусно-организационных, профессиональных и духовно-нравственных возможностей в рабочих и нерабочих контекстах каждодневной жизненной практики; в расширении горизонтов профессионального, личностного и духовного саморазвития. Формирующаяся в процессе социализации, профессионализации и шире – культурализации человека внутренняя система обязательств является частью индивидуальной культуры. На групповом уровне система отношений, выражающаяся в системе обязательств, принятых членами группы, и актуализирующаяся в конкретных пространственно-временных условиях, в существенной мере передается и развивается за счет таких членов группы, которых принято называть лидерами.

Перечислим четыре основных зарубежных подхода к пониманию и исследованию лидерства: 1) теория черт (например, К. Бэрд, Р.М. Стогдилл) – фокусирует внимание на личностных чертах и генетических предрасположенностях; 2) теория ситуационного лидерства (Ф. Фидлер, П. Херси и К. Бланшар, А. Дж. Дубрин, Р. Крейтнер и А. Киники) – на особенностях поведения лидера в группе; исследования ведутся в контексте понятийной триады «отношения-готовность-задача»; 3) теории: трансформации-транзакции (Б.М. Басс, Б.Дж. Аволио, Лейтвуд), видения будущего (С.П. Роббинс), харизмы (Б.М. Басс), власти эталона, экспертизы, вовлечения (Р.Дж. Хаус) – изучают механизмы, эффективность лидерства, процесс поиска последователей и взаимодействия с ними. Каждый из подходов предлагает свой способ раскрытия природы лидерства. Общим для теорий третьей группы является положение о главной роли лидеров: они привносят в группу разнообразные ценности и цели, что стимулирует возникновение новых обязательств в социальной общности. Лидеры не всегда являются руководителями. Занимая разные статусные позиции, они способны создавать новый образ привычной ситуации; расширять контексты видения будущего; развивать межличностные отношения и способствовать претворению изменений в жизнь.

Изменяя среду жизнедеятельности, лидер оказывает влияние на три типа объектов: предмет деятельности, личность, группу. Исследования автора, например, подтверждают, что процесс эмоционально окрашенной презентации будущего в контексте предмета профессиональной деятельности и в более широком диапазоне жизни организации позволяет лидеру расширять временную перспективу участников взаимодействия. Он добивается этого, активизируя межличностное общение, совместную деятельность в направлении проработки содержания индивидуального и группового образа будущего. Воздействуя на мотивационные компоненты деятельности в процессе межличностных взаимодействий, лидер раскрывает возможное содержание будущих изменений и их позитивное значение для развития членов группы и их окружения. На групповом уровне лидер: 1) формирует группы и команды для решения конкретных задач; 2) осуществляет процесс передачи опыта от человека к человеку и на межгрупповом уровне обучения; 3) активно влияет на формирование общегруппового мнения, групповые представления, восприятие и оценку (на индивидуальном и групповом уровнях) разных деловых и иных ситуаций в жизнедеятельности организации.

Теория транзакционно-трансформационного лидерства используется и в работе консалтинговой компании SHL (Д. Бартрам). SHL разделяет мнение: в основе лидерского поведения – умение осуществлять влияние на установки, ценности, поведение других с помощью собственного поведения, верований и ценностей. Транзакционная составляющая теории соотносится с руководством, а трансформационная – с лидерством. Трансформационное и транзакционное типы лидерства являются взаимодополняющими – первое строится на основе второго.

На мой взгляд, ключевой механизм трансформационного лидерства – процесс духовно-эмоционального ценностно-смыслового обмена между субъектами межличностного взаимодействия в процессе профессионального и непрофессионального общения. В результате такого обмена лидеры получают кредит доверия от партнеров по взаимодействию. Между лидером и членами группы возникают связи нового типа. Поскольку в их основе лежит кредит доверия, они, будучи направленными на лидера, являются эмоционально-окрашенными и значимыми для всех субъектов взаимодействия. Неотъемлемой предпосылкой и чувственной основой получения такого доверия является возникновение и развитие эмпатии между субъектами.

В процессе установления доверительных отношений с партнерами образуется ниша общих с лидером предпочтений. Эта ниша – залог будущих индивидуальных и групповых позитивных изменений в деловой и неделовой сферах жизни любой общности, залог укрепления организационного единства, понимания и принятия миссионерской направленности организации. Итогом подобных внутригрупповых и межгрупповых процессов является экстраполяция системы новых и временно «забытых» обязательств, ценностно-

смысловых установок, нормативов поведения и духовных ценностей на уровень более емкой социальной общности. Степень, качество деятельностной ориентации на них – критерий уровня идентификации человека как субъекта профессиональной деятельности с конкретным социумом, его целями и ценностями. Это показатель выраженности желания сохранять свое членство в этом социуме, в системе разделяемых здесь социокультурных и духовных представлений.

Сказанное получило подтверждение в эксперименте, предмет которого – личностные особенности корпоративных лидеров как предпосылка и условие развития корпоративной культуры. Объект – участники международного форума сообщества лидеров GLOBE. Цель исследования – социально-психологический портрет современного корпоративного лидера. Для создания портрета проанализированы и обобщены результаты опроса 105 человек в рамках форума 2012 года.

Диагностика участников форума позволила выделить группу корпоративных лидеров (25 человек) и группу успешных руководителей (60 человек). Разделение на группы происходило в соответствии с моделью лидерства SHL. Она включает 4 кластера компетенций лидера: 1) стратегия или разработка видения; 2) коммуникация или трансляция целей; 3) люди или умение заручиться поддержкой; 4) операции или умение привести к успеху. Транзакционный фокус раскрывается через компетенции: 1) анализ и интерпретация; 2) взаимодействие и презентация; 3) поддержка и кооперация; 4) организация и исполнение. Трансформационный фокус через компетенции: 1) креативность и концептуализм; 2) руководство и принятие решений; 3) адаптация и устойчивость; 4) коммерческий подход и достижение целей.

Опрос проводился с помощью профессионально-личностного опросника OPQ32. Он содержит 32 личностных шкалы. Состоит из 104 блоков вопросов по четыре утверждения в каждом. Использовалась ипсативная схема опроса. Индивидуальные личностные профили участников явились результатом обработки опросников. Описание портрета корпоративного лидера осуществлялось через проработку трех частных предположений: 1) существуют общие для всех корпоративных лидеров личностные особенности; 2) есть значимые акмеолого-психологические различия между успешными руководителями и корпоративными лидерами; 3) корпоративные лидеры мужчины и женщины имеют значимые отличия в портретных характеристиках по критерию выраженности некоторых социально-психологических качеств. Они подтвердились при обработке данных опроса.

Приведем кратко результаты эксперимента по первому предположению. Выявлены характерные черты современного корпоративного лидера. Эти люди коммуникабельны; испытывают, как правило, удовольствие от общения. В отношениях с людьми не прямолинейны, мягко выражают собственную точку зрения, достаточно редко открыто говорят о несогласии или резко критикуют чужую точку зрения. Они демократичны. Способны вовлекать других в обсуждение проблем, задач. Готовы к групповым методам принятия решений. Однако степень их активности во взаимодействии может значительно варьироваться в зависимости от ситуации. Они вряд ли станут считать себя душой компании, хотя, скорее всего, полагают, что способны заражать других своей живостью и энергией в процессе общения. Такие лидеры проявляют внимание и заботу о людях, чаще других помогают коллегам, поддерживают.

Для корпоративных лидеров свойственен интерес к поведению людей и стремление понять их мотивацию; желание анализировать собственное поведение. Однако, они не склонны к избыточному самоанализу. Принимая решения, они учитывают действие человеческого фактора. Эти люди склонны менять поведение в соответствии с ситуацией; выбирают разные подходы к разным людям. Однако степень их адаптивной изменчивости не проявляется в той мере, при которой возможна потеря собственной позиции. Они склонны строить среднесрочные планы; четко ставят цели; прорабатывают альтернативные версии развития событий; учитывают возможные изменения в планах.

Исследование позволяет утверждать: всем корпоративным лидерам присуща общая живость, динамизм во взаимодействии с людьми и, главное, определенный стиль мышле-

ния и действия. Лидерский стиль мышления характеризует: интерес к поведению других; адаптивность к ситуации, средовым факторам и окружению; взвешенность и неспешность принятия решений; склонность мыслить перспективно и строить планы на будущее.

Личностные особенности корпоративных лидеров качественно соотносятся с личностными характеристиками феномена «корпоративная культура». Неслучайно в организациях с развитой корпоративной культурой лидеры менее прямолинейны и независимы, более демократичны и заботливы в отношениях с коллегами в сравнении с руководителями. Более значим в контексте феноменологии качественно развивающейся организации вывод: среди выявленных особенностей прослеживается очевидная *предрасположенность к большой личностной, субъектно-деятельностной включенности корпоративных лидеров в жизнь организации*. Лидеры реже видят себя творцами новых идей, готовы принимать идеи других и вкладываться в их разработку и продвижение. Продуцирование новых идей для них важно, но не более чем практическое воплощение хороших задумок других людей. Они не склонны к непродуманной смене проверенных методов работы. «Средняя» инновативность лидерского поведения, видимо, важна для реализации преобразований в пространстве развития организации.

Думаю, достаточно очевидно, что внедрение изменений в любые аспекты жизни организации без сохранения уважения, высокой оценки уже проработанных, доказавших свою эффективность достижений, технологий, традиций будет носить характер насилия. Это подтверждается фактом: корпоративные лидеры склонны уделять внимание деталям в профессиональной деятельности. Неслучайно склонность к перспективному мышлению у лидеров сочетается с готовностью работать методично, организованно и систематично.

В контексте сказанного важно и то, что лидеры, в основном, не очень беспокоятся, что о них подумают другие. Могут оставаться спокойными, когда подвергаются персональным нападкам. Они чаще всего не склонны проявлять чувство обиды. В целом такие люди оптимистичны, надеются на лучшее даже в самых трудных ситуациях. Склонны, если не видят, искать положительное в любых ситуациях. Однако нельзя говорить об их избыточной оптимистичности. Они умеют соблюдать баланс между пониманием, анализом ситуации и необходимостью сохранения позитивного настроения для сохранения и усиления субъектно-личностной мотивации и энергии для преобразований, направленных на созидание у коллег ощущения жизненного благополучия и на повышение эффективности, качества жизнедеятельности сотрудников и организации как единого организма. Считаю, такой «относительный» оптимизм лидеров является важным условием качественного становления и реализации корпоративной культуры организации.

Данные свидетельствуют: корпоративные лидеры склонны сохранять веру в людей, верить слову, ожидать честности и надежности от других. Сегодня такие качества в особом дефиците. Полагаю, данная особенность личностного склада, значимая в человекомерном плане, акмеологическая по сути, во все времена имеет особое созидательное значение. Такой вывод согласуется с результатами исследований доверия. Например, Т.П. Скрипкина доказала: творческий характер жизнедеятельности и самопроектирование будущего невозможны без наличия у человека доверия к себе и доверия к другим, отношения к себе как к ценности и отношения к другому как к ценности [1, с. 257]. П.Н. Шихирев выделил факторы установления доверия: порядочность, компетентность, последовательность, доброжелательность, готовность защитить, поддержать других, открытость. Они содержательно совпадают с характерными чертами портрета корпоративного лидера в активно развивающихся организациях, выявленных в нашем исследовании.

Анализ проведенного исследования позволяет утверждать его актуальность в современной социокультурной ситуации, методологическую и практическую значимость для понимания механизмов жизнедеятельности организаций. Полагаю, результаты значимы не только для понимания того, кто такие современные корпоративные лидеры, но и для осознания закономерностей их влияния на сотрудников, на жизнь организации в целом.

Как использовать эти знания? Как созидательно активизировать, самостроительно востребовать потенциальные и реальные возможности организации, ее человеческий ре-

курс для повышения эффективности работы в пространстве целенаправленной заботы о благосостоянии и здоровом образе жизни субъектов труда? Такая постановка проблемы дает право надеяться на высокие результаты в работе организаций во благо решения государственных задач и в достижении экономических запросов акционеров, учредителей, совета директоров, на успешность бизнес-проектов без ущерба для благополучия сотрудников.

Автор статьи выражает глубокую признательность и благодарность компании SHL за сотрудничество в проведении исследования и внедрение результатов в практику.

ЛИТЕРАТУРА

[1]. Гагарин А.В. Мировоззрение, культура, компетентность личности в контексте устойчивого развития природы и общества // Акмеология. 2010. № 3(35). С. 28–32.

[2]. Деркач А.А., Селезнева Е.В. Акмеологическая культура личности: содержание, закономерности, механизмы развития. М.: Изд-во психолого-социального ин-та; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2006. 496 с.

[3]. Касьян Е.Б. Психолого-акмеологическое сопровождение процесса развития персонала крупного акционерного общества: Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. М., 2007. 22 с.

[4]. Катаева Л.И., Полозова Т.А. К вопросу о сущности профессионального самоопределения личности в пространстве становления нового российского общества // Мир психологии. 2005. № 1. С. 147–156.

[5]. Коннов В.И. Характеристики российской научно-исследовательской культуры: возможности социально-психологического подхода // Вопросы психологии. 2012. № 4. С. 3–12.

[6]. Лукьянова Л.Ю. Психолого-акмеологический механизм развития корпоративной культуры руководителя: содержание и пути овладения: Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. М., 2004. 21 с.

[7]. Сянова О.В. Развитие корпоративной культуры государственных служащих субъектов Российской Федерации: Автореф. дисс. ... канд. псих. наук. М., 2009. 26 с.

[8]. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9. М.: ИНФРА-М, 1999.

[9]. Mahçe Derel. A survey research of leadership styles of elementary school principals: A thesis submitted to the faculty of education of Middle East Technical University in partial fulfillment of the requirements for the master of science in educational sciences. September, 2003. 110 p.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF A LEADER IN THE CORPORATE CULTURE DEVELOPMENTAL SPACE OF ORGANIZATION

Anna S. Kozeva – postgraduate, The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Psychology department;
e-mail: ask@dnspro.ru; +7 (903) 700-71-16, +7 (495) 133-25-58

ABSTRACT

This article presents: author's understanding of a phenomenon «corporate culture»; brief excursus to leadership theories; the results of research of a socio-psychological portrait of the modern corporate leader in space of development of corporate culture of organizations. Typical characteristics of a corporate leader are revealed. The received results are significant in a contemporary sociocultural situation for development of the organization, formation of its corporate culture, disclosure of personnel potential and increase of wellbeing of her employees.

Key words: corporate culture, corporate leader, acmeo and socio-psychological characteristics of a leader.