



## Особенности формирования лидерского образа руководителя как организационного лидера

Евтихов О.В.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Сибирский юридический институт МВД РФ, Красноярск, Россия

### АННОТАЦИЯ:

В статье рассматривается проблема формирования лидерского образа руководителя в восприятии последователей как необходимого компонента его лидерского потенциала. Охарактеризовано понятие лидерского потенциала руководителя, раскрыта структура лидерских качеств организационного лидера и особенности формирования лидерского образа руководителя в представлениях подчиненных.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:** руководитель; организационный лидер; лидерские качества; лидерский образ

### Peculiarities of forming leaders' image of a manager as organizational leader

Evtikhov O.V.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> The Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Russia

Лидерский образ руководителя в восприятии последователей является одним из значимых компонентов его лидерского потенциала. Лидерский образ (как и феномен «лидерство» в целом) когнитивно «конструируется» последователями по мере того, как определенные поступки условного лидера ассоциируются с их представлениями о лидерском поведении. Можно утверждать, что человек признается группой в качестве лидера при соответствии его проявленного поведения имеющимся в данной социальной группе представлениям о поведении лидера. При этом для успешного формирования лидерского образа необходима реализация следующих когнитивных моделей:

а) «один из нас» – лидер и его образ жизни и деятельности должен соответствовать образу жизни или особенностям деятельности социальной группы;

б) «лучший из нас» – лидер признается лучшим в какой-то сфере жизни или деятельности, например, наделен большими полномочиями; в) «воплощение добродетелей» – лидер использует свои преимущества во благо данной социальной группы и может отстаивать интересы других.

Из этого следует вывод, что для успешности становления человека в качестве лидера в конкретной социальной группе необходимо изучать качества, которые члены этой группы воспринимают как лидерские, и факторы, рассматриваемые ими, когда они приписывают определенные результаты лидерству.

Под лидерским потенциалом руководителя в социальной группе (подчиненном подразделении) далее подразумевается совокупность его лидерских качеств, условий проявления лидерства, а также особенности его восприятия данной группой, которые определяют возможности руководителя занять лидерское положение в группе и успешно использовать лидерский ресурс в практике управления [1, с. 102] (Evtikhov, 2011).

На основе анализа различных перечней лидерских качеств в структуре лидерских качеств организационного лидера мы выделили четыре основных компоненты: 1) индивидуально-личностная – включает комплекс личностных и профессиональных качеств; 2) социально-психологическая – включает качества, преимущественно проявляющиеся в отношениях с другими людьми; 3) организационно-управленческая – включает качества, востребованные в контексте организационных взаимоотношений руководителя с подчиненными; 4) перцептивно-лидерская – включает качества, которые приписывает лидеру группа. Следует отметить, что наличие выделенных качеств, относящихся к 1-3 компонентам структуры лидерских качеств, хоть и повышает лидерский потенциал организационного лидера, но обладание ими не обязательно превращает индивида в лидера. Каждое из них может быть значимо и полезно как для руководителя, так и любого человека, стремящегося в жизни к успеху. Качествами, которые можно считать исключительно лидерскими, являются те, которыми наделяет лидера группа (перцептивно-лидерские качества, условно принадлежащие лидеру), такие как восприятие индивида группой как лидера (образ лидера); признание его

#### ABSTRACT:

The article considers the issue of formation of leaders' image of a manager in the perception of the followers as a necessary component of his leadership potential. We characterize the notion of manager's leadership capacity. The article reveals the structure of leadership traits of the organizational leader and peculiarities of forming leaders' image of a manager in the views of subordinates.

**KEYWORDS:** leader; organizational leader; leadership skills; leadership image.

**JEL Classification:** M12, M19

**Received:** 28.08.2017 / **Published:** 30.09.2017

© Author(s) / Publication: CREATIVE ECONOMY Publishers

For correspondence: Evtikhov O.V. (evtikhov2003@mail.ru)

#### CITATION:

Evtikhov O.V. [2017] Osobennosti formirovaniya liderskogo obraza rukovoditelya kak organizatsionnogo lidera [Peculiarities of forming leaders' image of a manager as organizational leader]. Liderstvo i menedzhment. 4. [3]. – 117-121. doi: [10.18334/lim.4.3.38272](https://doi.org/10.18334/lim.4.3.38272)

лидерского статуса и авторитета; наличие последователей, готовых следовать за лидером; наличие личных ожиданий у членов группы от деятельности лидера; готовность к делегированию членами группы части личной активности лидеру в части представлений их интересов во внешних инстанциях и т.п. И хотя данные качества, на первый взгляд, не являются принадлежностью лидера, а скорее характеризуют его последователей, тем не менее именно эти генерализованные качества можно признать исключительно лидерскими. Они являются результатом восприятия последователями деятельности лидера. Обнаружив «их наличие», можно признать, что человек действительно является лидером в данной социальной или профессиональной группе, в то время как их отсутствие говорит о том, что человек не является лидером, даже если его профессиональная успешность неоспорима [3, с. 145] (Machiavelli, 2008).

Психологические технологии формирования лидерского образа в восприятии последователей (электората) в настоящее время хорошо развиты применительно к политическому лидерству. Конечно же, специфика организационного лидерства руководителей организации и подразделений значительно отличается от специфики политического лидерства как по форме обретения власти, так и в средствах ее использования. Однако процесс формирования лидерского образа в восприятии последователей основан на схожих закономерностях восприятия, сформированных человеком на протяжении тысячелетий его развития. Рассмотрим некоторые способы успешного конструирования имиджа организационного лидера.

Главное, что выделяется многими исследователями, это то, что образ лидера можно и необходимо конструировать. При этом лидерский образ – это не просто отражение дел и поступков лидера, а управляемое формирование соответствующего смыслового информационного пространства вокруг его поведения (интерпретаций намерений, целей, действий, поступков и т.д.). Если сказать более конкретно, то на формирование соответствующего лидерского образа оказывают влияние не только и не столько реальные дела, а скорее представления о них в восприятии последователей.

Так, М. Вебер отмечал, что действия, с помощью которых конструируется лидерский образ, во многом являются символическими. Они не порождаются конкретной ситуацией и не обязательно должны вести к каким-то конкретным результатам в смысле изменения действительности. Важна сама их демонстрация, они ценны сами по себе, независимо от последствий [4, с. 122].

Н. Макиавелли высказывал более категоричные мысли, различая качества, кото-

---

#### ОБ АВТОРЕ:

*Евтихов Олег Владимирович*, Начальник кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин, кандидат психологических наук, доцент (evtikhov2003@mail.ru)

---

#### ЦИТИРОВАТЬ СТАТЬЮ:

Евтихов О.В. Особенности формирования лидерского образа руководителя как организационного лидера // Лидерство и менеджмент. – 2017. – Том 4. – № 3. – С. 117-121. doi: [10.18334/lim.4.3.38272](https://doi.org/10.18334/lim.4.3.38272)

рыми должен обладать лидер в глазах своих последователей, и качества, которые он должен проявлять, совершая реальные дела. Он писал, что излишне говорить, сколь похвальны в государе верность данному слову, прямодушие и неуклонная честность. Мы знаем по опыту, что великие дела удавались лишь тем, кто не старался во что бы то ни стало сдерживать данное им слово и умел, когда нужно, обвести другого вокруг пальца; такие государи в конечном счете преуспели куда больше, чем те, кто ставил на честность... Государю нет необходимости обладать определенными добродетелями, но есть прямая необходимость выглядеть обладающим ими. «Дерзну прибавить, что обладать этими добродетелями и неуклонно им следовать вредно, тогда как выглядеть обладающим ими – полезно» [3, с. 84] (Makiavelli, 2008).

И хотя Н. Макиавелли писал эти строки применительно к политическому лидерству того времени, можно признать, что и в настоящее время его слова находят свое отражение в лидерском политическом взаимодействии.

В контексте организационного лидерства можно сказать, что лидеру необходимо не только совершать определенные (значимые для последователей) дела и поступки, но и прилагать усилия по формированию «правильного» восприятия этих дел последователями. В какой-то мере лидер зависим от последователей, и для того чтобы их (последователей) обрести и сохранить, лидеру необходимо сделать так, чтобы цели и совершаемые последователями действия были привлекательны для них.

Исторически выделяются две основные стратегии сплочения последователей вокруг лидера и их мотивации к деятельности: 1) Великая цель; 2) критическая ситуация (например, внешняя или внутренняя угроза). Так называемая Великая цель является мощным мотиватором деятельности людей. История показывает, что люди готовы трудиться с энтузиазмом, а при необходимости даже идти на значительные издержки и, образно говоря, готовы затянуть пояса в настоящем ради последующего светлого будущего. Соответственно, лидером становится тот человек, который сможет сформировать в Картинах мира последователей притягательную для них Великую цель, с которым будет связываться возможность ее достижения. В политическом лидерстве в качестве недавних исторических примеров национальной Цели можно привести построение Великого общества (коммунизм в СССР), создание Великой нации (нацистская Германия) и т.п. Мы помним и великие стройки, которыми советское руководство поражало воображение своего народа. В контексте организационного лидерства символы Великой цели более скромные и соответствуют количеству вовлеченных людей. Такой целью могут выступать грандиозные планы, проекты и перспективные достижения профессиональной деятельности. В организации средством, поддерживающим мотивацию достижения подобных целей, являются различные соревновательные процессы с публично оглашаемыми рейтингами и чествованиями передовиков из числа простых работников.

Вторым базовым мотиватором деятельности людей является критическая ситуация. Критической можно назвать такую ситуацию, в которой бездействие неизбежно

приведет к серьезным и печальным последствиям, поэтому она обязывает к действию. В отличие от ситуации Великой цели, в которой усилия лидера направляются на формирование представления об этой цели в восприятии последователей (что и представляет особую трудность в ее конструировании), в критической ситуации усилия лидера в большей степени направлены на обрисовывание критической ситуации (проблемы). Образно можно представить, что при конструировании Великой цели проводится работа по воссозданию в Картинах мира последователей будущего, в которое им «захочется идти». При конструировании критической ситуации воссоздается такое настоящее, из которого им «хочется уйти». Соответственно, в обоих случаях последователи побуждаются к определенным действиям, а лидером становится тот, кто способен выступить своеобразным проводником на этом пути.

В заключение можно отметить, что обе представленные стратегии формирования лидерства могут реализовываться, взаимодополняя друг друга. Они являются, пожалуй, самыми эффективными инструментами сплочения людей вокруг лидера. «Создание миссии» и «совместная победа над трудностями и «врагами» являются базовыми компонентами технологии конструирования харизматического образа лидера, являющимися наиболее сильным и устойчивым когнитивным конструктом.

## ИСТОЧНИКИ:

1. Евтихов О.В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития. / Монография. - Красноярск: СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.
2. Евтихов О.В. Развитие лидерского потенциала руководителя. / Монография. - М.: ИНФРА-М, 2014. – 198 с.
3. Макиавелли Н. Государь. - М.: Эксмо, 2008. – 672 с.
4. Weber M. Wirtschaft und Gesellschaft: Grundriss der verstehende Soziologie. Tubingen: Mohr, 1980. / Kap. III. Die Typender Herrschaft. S.122–176

## REFERENCES:

- Evtikhov O.V. (2011). Liderskiy potentsial rukovoditelya: spetsifika, sodержanie i vozmozhnosti razvitiya [Leader potential of the manager: specifics, content and development opportunities] Krasnoyarsk: SibYuI MVD Rossii. (in Russian).
- Evtikhov O.V. (2014). Razvitie lidetskogo potentsiala rukovoditelya [Developing leadership potential] M.: INFRA-M. (in Russian).
- Makiavelli N. (2008). Gosudar [Sovereign] M.: Eksmo. (in Russian).

