

Следовательно, такая зависимость указывает на то, что проводить изменения в нормировании труда на предприятии целесообразно в условиях модернизации предприятия. В противном случае, в таких изменениях нет смысла.

Экспертная оценка готовности и ожиданий рабочих к процессам трудовых изменений на предприятии выявила различные мнения у разных категорий рабочих. Так, рабочие-повременщики уверены в своей абсолютной «неуязвимости» в процессе трудовых изменений и процессе численной оптимизации на предприятии. Рабочие со сдельной оплатой труда имеют определенные опасения, связанные с риском увольнения и потерей рабочего места.

Исследование состояния и проблем в системе нормирования труда позволило сформулировать практические рекомендации для предприятия и сделать следующие выводы:

1. Нормирование труда на предприятии не используется как рычаг управления (в частности, управление мотивацией труда, так как рабочие со сдельной оплатой труда не всегда понимают, что их заработка зависит от нормы). Рост заработной платы работники никак не связывают с изменением интенсивности и нормирования труда. Существует проблема эффективной мотивации с использованием нормирования труда, и особенно, для рабочих со сдельной оплатой труда. Рабочие-повременщики не определяют свой труд как интенсивный. Возникает необходимость оценки качества труда у данной категории рабочих. Представляется, что информацию о том, что рабочие со сдельной оплатой труда оценивают свои нормы как низкие, следует использовать для поиска резервов роста производительности (увеличение нормы), пересмотря численности (сокращение) работников в рамках данных норм или технического перевооружения. Все категории рабочих процесс модернизации понимают как эффективные изменения, которые позволят им производить за смену больше продукции, что повлечет рост заработной платы.

2. В целях повышения эффективности хозяйственной деятельности предприятиям целесообразно:

- Соотносить понятия «норма труда» и «количество труда», что позволит более рационально принимать управленческие решения по поводу затрат на количество труда и норму труда.
- Разработать внутрифирменные методики для оценки эффективности труда рабочих-повременников с целью определения оптимальной численности рабочих данной категории и контроля за их трудовой нагрузкой.
- Проводить производственные эксперименты по увеличению норм труда для наиболее производительных рабочих со сдельной оплатой труда и оценить их реакцию (без участия мастеров и начальника цеха) на увеличение трудовой нагрузки. Это позволит адекватно оценить интенсивность норм труда под оборудование, на котором работают рабочие.

3. Следует предположить, что главными предпосылками трансформации действующей системы нормирования труда является то, что рабочие никак не связывают свой заработка с нормой труда, нормировочный процесс не имеет социального значения, т. е. трансформация не затронет социальные ценности, приоритеты работников и т. д. Это позволит безболезненно реализовать изменения.

УДК [316.46:159.923]:303.4

А. А. Нестуля (rector_puet@mail.ru),
д-р ист. наук, профессор, ректор

С. И. Нестуля (urerp@mail.ua),
канд. ист. наук, доцент

Полтавский университет экономики и торговли
г. Полтава, Украина

ЛИЧНОСТЬ ХАРИЗМАТИЧЕСКОГО ЛИДЕРА: ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

В статье описываются взгляды современных ученых на личность харизматического лидера, а также выделяются наиболее важные ее качества (позитивное мышление, управление эмоциями, подсознанием, энергетический потенциал, преданность жизненному предназначению, коммуникативные способности).

The article gives analyses of the points of view of the modern scientists on the personality of a charismatic leader. As the most important qualities we single out such as positive thinking, management of emotions and subconscious mind, potential of energy, devotion to life mission, communicational skills.

Эффективное использование человеческого потенциала в условиях динамических изменений современности все чаще связывают с эффективными лидерами и лидерством. Участившиеся кризисы выдвинули в ряд наиболее актуальных проблем изучение харизмы лидера и связанного с ней харизматического лидерства. Многочисленные исследования ученых XIX в. – середины XX в. (Т. Карлейль, М. Вебер, Г. Лебон, Г. Тард, О. Тид, К. Бирд, Р. Стодгил, Е. Боргатт, Р. Каттел и Г. Стайс, В. Борг, Р. Манн, Дж. Хант), пытавшихся объяснить их феномен исключительными личными качествами лидера, его поведением, в том числе имиджево-манипулятивным, особенностями восприятия последователями в значительной степени «демистифицировали» харизму. Однако изменением подходов к ее изучению (поведенческий, ситуативный, теологический, социологический, организационный и т. д.) «оторвать» ее от личности лидера не удалось.

С конца прошлого века возобновились попытки (Б. Аволио, У. Гарднер, У. Бентис, Р. Гандапас, А. Гантер, Р. Итвель, М. Кетс де Врис, Р. Кричевский, Е. Кудряшова, А. Сосланд, А. Фреик, Р. Хаус, Б. Шамир, Й. Штайрер, Н. Энкельман) дать ответ на вопрос о том, что же делает лидера харизматичным. Их анализ и есть главная цель предлагаемой статьи.

Предварительно заметим, что исследования личности лидера, проводимые в рамках структурного («теория черт», «теория великого человека»), поведенческого и ситуативного подходов, не сумев выявить «универсальные» лидерские качества, все же убедительно показали не только то, что не каждый может быть лидером, но и то, что лишь отдельные лидеры могут быть харизматичными.

Поэтому последние десятилетия внимание ученых акцентируется на этой проблеме. Р. Хаус изучал ее в контексте отношений лидера с последователями. По его мнению, именно они «видят» и признают харизму лидера. Для этого тот должен демонстрировать стремление к власти и подкреплять его умением оказывать чрезвычайное влияние на людей, идущее от внутренней убежденности в самоэффективности и собственной моральной правоте.

Ученый У. Бентис предложил разделить лидерские качества на четыре группы: управление вниманием (умение ставить привлекательные цели и мотивировать на их достижение); управление целями (способность ясно излагать наполненные личностным и общественным смыслом цели), управление доверием, управление собой (объективная самооценка и умение компенсировать свои слабые стороны преимуществами последователей).

Исследуя «далеких» харизматических лидеров (на макроуровне) и непосредственных харизматических руководителей, Б. Шамир установил, что их харизма описывается разным набором качеств. В «далеких» харизматиках ценились настойчивость, ораторские способности, мужество, умение высказывать и отстаивать свою точку зрения, идеологическая направленность. «Непосредственные» должны были проявлять коммуникабельность, опыт, чувство юмора, динанизм, активность, физическую привлекательность, ум, оригинальность. При этом и первые и вторые должны были проявлять уверенность в себе, честность, властность, жертвенность [1, с. 305–307].

Обобщая результаты исследования качеств харизматических лидеров (или же «харизматических» качеств лидеров), Н. Энкельман отнес к ним личную притягательную силу, воодушевление от выполняемой жизненной задачи, отождествление себя с выполняемой работой, раскрытие собственных способностей, уверенность в своих силах и душевное равновесие, умение сосредоточить внимание на главном, коммуникабельность, умение мотивировать себя и других, способность находить к людям правильный подход, умение ставить четкие цели, обаяние, умение принимать решения, умение служить образцом для подражания, положительное восприятие жизни [2, с. 24].

Этот перечень, очевидно, можно продолжать, так как это уже делалось в рамках «теории черт». Причина здесь в том, что, как отмечает Р. Гандапас, «разные харизматики демонстрируют совсем разные качества и действуют по-разному. Нехватка одной из составляющих обязательно компенсируется другими. Поэтому-то так трудно найти общее определение харизмы и совершенно естественно, что оно вызывает споры» [3, с. 35–36].

Поэтому в современных исследованиях акцент делается не на количестве исключительных качеств харизматика, а на динамике и энергетике их проявления. Ученые У. Гарднер и Б. Аволио объясняют их высокий уровень у харизматических лидеров тем, что образ лидера является центральной и важнейшей частью их идентичности, сочетается с высокой потребностью во власти [4, с. 415–416].

Последняя может быть продиктована материальными, карьерными, статусными, невротическими мотивами. Соответственно харизма, будучи сама по себе этически нейтральной, может быть «темной» или «светлой», персонализированной (лидер упивается своей властью) или со-

циализированной, направленной на решение общих с последователями целей. Однако в большинстве случаев лидерство и власть для харизматика выступают лишь средством выполнения определенной социально значимой, по его мнению, миссии, осознанного собственного «предназначения», которое значительно выше обыденности, быта и прагматизма.

Харизматик, как правило, фанат своей миссии, ради выполнения которой он готов на все: брать на себя ответственность, постоянно проявлять инициативу, рисковать, терпеть неудобства, добиваться постоянных изменений, генерировать идеи, буквально воевать за их воплощение, с энтузиазмом браться за разрушение стереотипов, барьеров, а иногда и моральных норм, если они препятствуют достижению цели. Они находятся в состоянии постоянной борьбы за выполнение своей миссии. Именно «миссия лидера задает тот потенциал, которым он обладает. Если нет сверхзадачи – не будет и харизмы» [3, с. 74].

В связи с этим, харизматическим может стать только лидер с высоким энергетическим потенциалом, т. е. психофизиологическими ресурсами – врожденными особенностями его организма, а также выработанными в процессе жизнедеятельности навыками и способностями. Не удивительно, кажется, что харизматические лидеры буквально излучают энергию и заряжают ее окружающих людей [4, с. 155].

Обязательный компонент харизмы лидера – его сильный тип темперамента, определяющий его работоспособность и стрессоустойчивость, инициативность, энергичность, смелость и предприимчивость, мужество и настойчивость, надежность и ответственность, независимость и свободу.

Поскольку харизма лидера держится, прежде всего, на его авторитете, он должен иметь навыки и знания, необходимые его последователям для достижения общих целей. Как ни странно, для харизматика необязателен сверхвысокий интеллект. Главное, чтобы его интеллектуальные способности корелировались с интеллектуальными способностями его последователей, а лидер обладал креативностью мышления. Его решения не должны быть стандартными или нормативными, но должны быть всегда успешными.

Анализируя особенности мышления харизматического лидера, Н. Энкельман акцентирует внимание на важности его позитивной направленности, определяющей не только самоуважение, но и постоянную нацеленность на успех. У харизматика задействовано одновременно как левое полушарие головного мозга, отвечающее за социальные установки, память, язык, управление логическими и рациональными процессами, так и правое, в котором концентрируется управление творческими, аналоговыми процессами, эмоциями и интуицией. «В результате, – пишет Н. Энкельман, – возникает тесная связь между разумом, физическими силами и творческими навыками. В таких условиях... работоспособность и творческая активность достигают наивысшего уровня» [2, с. 69]. Именно в таком состоянии харизматический лидер нередко и принимает неординарные интуитивные решения, которые, на первый взгляд, кажутся не логичными, а после подтверждения их правильности расцениваются, едва ли не как сигналы от высшего разума.

Энергетический потенциал и особенности мышления харизматика все чаще связывают с его подсознанием, точнее, механизмами взаимодействия с ним сознания. Чаще всего для их объяснения используют концепцию и терминологию К. Юнга, который считал, что выдающийся человек – результат реализации самости (архетипа целостности, который включает созидательное и подсознательное). Овладев подсознанием, человек начинает управлять им, получает доступ к знаниям, нагроможденным в его структуре многими поколениями, которые воспринимаются как божественные. Лидеры получают огромный заряд внутренней энергии, которая поражает всех и связывается с их харизмой.

Опираясь на работы К. Юнга и О. Найберга, австралийский ученый Й. Штайрер дает характеристику четырех типов харизматических лидеров, у каждого из которых есть определенные доминирующие черты (образ «отца» с патерналистской харизмой (заботливость и участие, господство и твердость, организация и контроль), образ «героя» с героической харизмой (исключительность и независимость, вера в собственные силы и преданность делу, экстраверсия и расчет на эффект, господство и твердость), образ «спасителя» с миссионерской харизмой (вдохновленность и амбициозность, вера в собственные силы и преданность делу, экстраверсия и расчет на эффект), образ «царя» с величественной харизмой (интроверсия и аутентичность, готовность к кооперации и точность чувств, исключительность и независимость) [1].

Наконец, важнейшее значение для успешного функционирования харизматического лидера имеет его коммуникативный потенциал. Харизматик – это, прежде всего, обаятельный, дружелюбный и уверенный в себе человек. Он убедителен в дискуссии и способен «эмоционально заряжать» окружающих, влиять на их состояние, ценностные установки и поведение. Его

взгляд открыт, речь прямая, лицо воодушевленное, тембр голоса завораживает. Так что, даже тогда, когда он позволяет выйти за пределы установленных рамок общения, собеседники не чувствуют дискомфорта и нарушения границ своей безопасности.

Отчасти, это происходит еще и потому, что харизматик имеет высокий уровень самомниторинга. Уверенность в себе, высокая эмоциональная выразительность, социальная сензитивность, яркость речи, имеющие непосредственное отношение к самомниторингу, влияют, в конце концов, как на выбор адекватных форм взаимодействия с последователями, так и на более скрупулезный анализ ситуаций. Это лидеры с высоким эмоциональным интеллектом. «Хорошие лидеры, — отмечает М. Кетс де Брис, — по определению являются психиатрами и социальными работниками... они «контейнеры» для эмоций сотрудников. Они обеспечивают «сдерживающую атмосферу для всех тревог, которые неизбежны в жизни компании. Эффективные лидеры понимают хитрости и хорошо слушают. Причем как других, так и себя, контролируют собственные эмоции и чутко реагируют на эмоции других» [5, с. 268].

Таким образом, харизматичные лидеры обладают рядом особенных качеств, которые выделяют их не только из общей сферы, но и среди лидеров. Среди них наиболее существенное значение имеют особенности эмоциональной и мыслительной сфер харизматика и их взаимодействия как между собой, так и со сферой подсознательного, порождающие энергетический потенциал огромной силы. Умноженный на непреодолимое стремление харизматика к власти и веру в собственное предназначение, он поражает последователей, которые полностью отдаются его влиянию и власти. Как справедливо утверждает М. Кетс де Брис, именно «харизматические качества лидерства сбивают людей с ног, они составляют основу влияния настоящих лидеров» [5, с. 253–254].

Однако не надо забывать, что харизматиком лидера называют его последователи, оценивая не только его личные качества, но и то, как они проявляются в его повседневном поведении и особенно в кризисные ситуации. Именно в процессе харизматических отношений этически нейтральная, сама по себе, харизма попадает «под обстрел» оценочных суждений. В связи с этим, перспективными представляются исследования вопросов влияния личностных качеств харизматика на его поведение, равно как и особенностей восприятия их его последователями в разных ситуациях.

Список литературы

1. Штайрер, Й. Харизма руководителя и управлеченческие архетипы / Й. Штайрер // Проблемы теории и практики упр. – 2001. – № 4. – С. 102–106.
2. Энкельман, Н. Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни : [пер. с нем.] / Н. Энкельман. – М. : Интерэксперт, 2000. – 272 с.
3. Гандапас, Р. Харизма лидера / Р. Гандапас. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. – 224 с.
4. Кричевский, Р. Л. Психология лидерства : учеб. пособие / Р. Л. Кричевский. – М. : Старт, 2007. – 544 с.
5. Кетс де Брис, Манфред. Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта : [пер. с англ.] / Манфред Кетс де Брис. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 312 с.

УДК 334.7:001.895:005.22

О. А. Подольская (oxana-podolskaya@yandex.ru),
аспирант

Белорусский государственный педагогический
университет имени Максима Танка
г. Минск, Республика Беларусь

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ИННОВАЦИОННОЙ СФЕРЫ РЕГИОНА

В статье рассматриваются вопросы эффективной кадровой политики и развития системы непрерывного профессионального образования для достижения целей устойчивого инновационного развития регионов.

The article is dedicated to the questions of the effective personnel policy and development of the continuing professional education system for the achievement of the goals of the sustainable innovative development of the regions.

В настоящее время инновационный путь развития является приоритетным для подавляющего большинства государств. Решение самых важных социально-экономических проблем