

3. Налоговый кодекс Российской Федерации 1я и 2я часть от 1.07.2010;
4. Налоговые льготы и другие инструменты налоговой политики. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: lawmix/comm/2280/;
5. Налоговое планирование. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: pnaolog.ru/;

© Хананов М.Р., Рытенкова А.В., 2015

УДК 005.322:316.46

Цветкова Елизавета Станиславовна

Студент ЮРИУ РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону

E-mail: liza_liza-1995@mail.ru

Ляшенко Екатерина Вячеславовна

Студент ЮРИУ РАНХиГС, г. Ростов-на-Дону

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ФОРМАЛЬНОГО И НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В статье анализируется проблема взаимодействия формального и неформального лидерства. Рассматриваются понятия «руководство», «лидерство», проводится их сравнительный анализ. Авторами исследуются роли лидера в учебной группе, на основе которого выявляются причины выделения неформальных руководящих структур, механизмы их эффективного взаимодействия с формальным лидером.

Ключевые слова

Управление, лидерство, руководство, студенческая группа.

На протяжении уже ни одного десятилетия лидерство является пристальным объектом изучения многих зарубежных и отечественных ученых. Несмотря на наличие обширной теоретической и эмпирической базы, разработанной за многие годы, проблема лидерства до сих пор остается актуальной. Поэтому секреты успешного взаимодействия руководства и лидерства не утратили свою актуальность и по сей день.

Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин и другие исследователи рассматривают лидера в условиях групповой деятельности. С этой точки зрения лидером является член социальной группы, выдвигаемый в результате взаимоотношений ее членов в лидерской ситуации и способствующий организации группы для достижения поставленной перед ней цели [7] П.А. Просецкий считает, что выдвижение новых целей перед коллективом влечет за собой изменение официальной структуры.[6] Ряд авторов делает акцент на соответствии ценности личности ценностям группы как важнейшем условии её выдвижения на позицию лидера. Так, Н.С. Жеребова указывает на необходимость соответствия представлений о нормах и ценностях.[2] У.М. Зайцева считает, что организованность группы служит основанием для выделения лидеров-организаторов как одного из типов лидерства.[3] О.С. Виханский и А.И. Наумов считают, что лидерство — это не управление, и отмечают различия между формальным и неформальным лидером. Заметим, что ими также высказана мысль о том, что руководство и руководитель — синонимы слов «лидерство» и «лидер».[1]

Понятие «руководство» и «лидерство» имеют разные психологические и социальные значения. Они различаются по характеру выдвижения. Если руководителя назначают на пост «сверху», то он управляет подчиненными, пользуясь служебным положением в иерархии. Однако, чтобы стать лидером, руководитель должен вдохновить на свершения своих сотрудников, что означает, что сотрудники

избирают его добровольно, т.е. избирают его на пост «снизу».[5]

Проблема взаимодействия формального и неформального лидера до сих пор остается открытой. Руководителю важно взаимодействовать с неформальными структурами. Ведь наиболее острой является ситуация противостояния лидеров, так как неформальный руководитель может направить все свое влияние на то, чтобы отстоять свои интересы, а это косвенным образом может навредить компании. Противоречия могут случаться ввиду множества причин, но наиболее важная из них – неудовлетворенность лидера занимаемой должностью, более высокий уровень профессионализма по сравнению с руководителем. Дальновидный формальный лидер должен не только предотвратить конфликт, но и предвидеть зачатки возникновения противоречий.

Феномен неформального лидерства можно отследить не только в коммерческих, но и в учебных организациях внутри обучающейся группы. Формальным лидером в такой сфере является староста, назначаемый «сверху». Исследование, проведенное в рамках данной работы, имеет целью выявить оптимальный вариант взаимодействия формального и неформального лидера и смоделировать практическое решение данной проблемы на примере группы в коллективе учащихся.

Данное исследование основано на опросе мнения студентов о взаимодействии формального руководителя, представленного старостой группы, и неформального лидера. Данные были получены из опроса, проведенного в социальных сетях в октябре 2015 г. В исследовании участвовали студенты ВУЗов Ростова-на-Дону, таких как ЮРИУ РАНХиГС, РГСУ, РИНХ и др. Количество респондентов составило 96 чел., большую часть которых представили лица, находящиеся в возрасте 18-20 лет, - 81,3%. Возрастная характеристика респондентов представлена на рисунке 1.

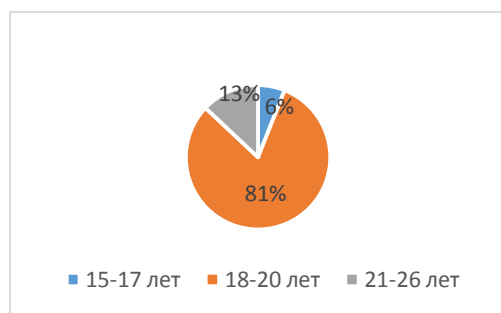


Рисунок – 1

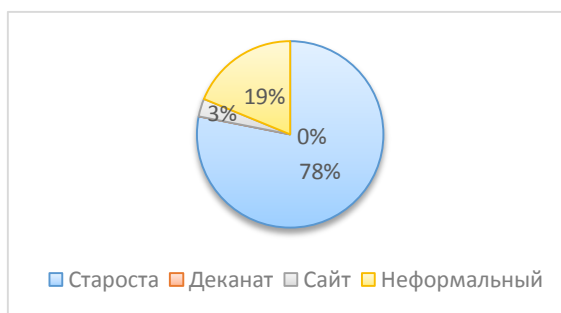


Рисунок – 2

Характеристика респондентов согласно направлениям обучения дала следующие результаты: большая часть студентов имеют гуманитарную направленность - 81 %. [7]

Проанализировав ответы респондентов, мы видим, что отношение студентов к руководству в роли старосты неоднозначно. Большинство считает, что староста не пользуется авторитетом в группе. Мы можем сделать вывод о том, что руководитель выполняет роль лишь связующего звена, эффективного информационного канала. Лидер же способствует объединению, сплочению группы. Стоит также заметить, что внутригрупповые отношения студентов развиваются неравномерно, этим может быть обусловлено различное отношение к старосте в зависимости от возрастного признака. На первом и четвертом курсе наблюдается наивысший уровень развития группы, однако это обусловлено разными причинами: на начальном этапе обучения студенты формируют мнения друг о друге по первому впечатлению, стремятся наладить межличностные коммуникации, а на завершающем этапе обучения уже достаточно четко сформированы роли и статусы, распределены основные функции, студенты довольно близко знают друг друга. Наиболее нестабильный период формирования отношений в группе наблюдается на втором и третьем курсах, так как в это время может возникнуть внутригрупповой конфликт. На данном этапе начинает выделяться неформальный лидер. Он может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на внутреннюю среду в коллективе. Главная задача руководителя – выявить неформального лидера, уметь направить его влияние в благоприятное русло и нейтрализовать возможные угрозы.

Таким образом, неформальный лидер может стать руководителем компании как серьезной помехой, так и надежной опорой. А значит, особым талантом неформального лидера необходимо управлять. Зачастую формирование неформальных организаций вызвано неверной политикой руководства. Члены коллектива нуждаются в помощи, защите, социальной принадлежности, обратной связи, и когда эти базовые психологические потребности не удовлетворены, возникает потребность в неформальном лидерстве.

Как бы ни складывались работа и отношения коллектива при наличии формального и неформального лидеров, между ними могут возникнуть противоречия. Самым лучшим способом найти взаимодействие с неформальным лидером является его перевод в формальные руководители и делегирование полномочий. Вследствие чего человек, наделенный властью, совместив свои амбиции с должностью, станет лучшим руководителем, или станет обычным начальником, отдающим приказы и требующим их исполнения.

Но самым благоприятным исходом представляется сочетание черт формального и неформального лидерства в одном лице. Настоящее лидерство заключается в формировании подлинной вовлеченности и приверженности коллектива, в умении нести ответственность за конечный результат. Руководить — это не значит быть всегда и во всем правым. Лидер должен уметь признавать свои ошибки и обращаться за помощью к своим подчиненным, только так возможно добиться доверия сотрудников, их преданности миссии компании.

Список использованной литературы:

1. Виханский О. С. «Менеджмент: учебник» / О. С. Ви-ханский, А. И. Наумов. — 3 — е изд. — М. : Гардарики, 2002. — 528 с.
2. Жеребова Н. С. «Основы социальной психологии». Л., 1974.
3. Зайцева Е. М. «К проблеме качественно-количественной характеристики лидерства в контактных группах школьников и студентов // К вопросу о диагностике личности в группе.» М., 1973. С. 7-9.
4. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. «Лидерство как структурный феномен» М., «Аспект Пресс», 1999.
5. Парыгин, Б. Д. «Руководство и лидерство» / под ред. Б. Д. Парыгина. — Л., 1973. — с. 5-12
6. Просецкий П.А "Психология профессионально-направленного студенческого коллектива" 1989
7. <http://www.surveio.com/survey/d/X2Q4Y9S4D0Z9J>

© Цветкова Е.С., Ляшенко Е.В., 2015 г.

УДК 330

Чернецова Надежда Сергеевна

докт. экон. наук, профессор ПГУ, г. Пенза, РФ

e-mail: chernetsovaNS@mail.ru

МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ: ФАКТОРЫ, УРОВНИ, МЕХАНИЗМЫ, ИНСТРУМЕНТЫ

Аннотация

В статье исследованы технологические, экономические, социальные, политические, нравственные факторы модернизации как процесса, обеспечивающего развитие объектов жизнедеятельности, приведение их в соответствие с новыми потребностями и интересами. Выявлены механизмы и инструменты модернизации, характерные для микро-, макро- и мега- уровней данного процесса.

Ключевые слова

Модернизация, факторы, уровни, механизмы, инструменты модернизации.