

*Агирбова Д.М., кандидат психологических наук, доцент,  
Хубиев И.М.,  
Северо-Кавказская государственная академия*

## ВЛИЯНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

**Аннотация:** в современных условиях, вследствие ряда причин (индивидуально-типологические особенности, бурный ритм жизни, большой поток информации, многообразие производственных задач) не каждый руководитель одновременно может выполнять все функции неформального лидера (даже просто по физическим причинам). И поэтому для оптимизации рабочего процесса, важно контролировать и управлять механизмом развития и формирования лидерства, в крайнем случае, не допускать появления других лидеров, которые деструктивно могут повлиять на процесс развития организации. Тема лидерства, является актуальной на всем пути своего развития, в первую очередь это связано с развитием научных секторов, в которых рассматриваются такие понятия, как «лидер», «управление», «персонал». Помимо этого, подчинённые хотят видеть в своем руководителе не управляющего лишённого переживаний и эмоций, а прежде всего душевного человека, владеющего лучшими личностно-нравственными характеристиками, который уделяет пристальное внимание не только росту организации и себе, но и подчиненным. В рамках исследования автор акцентирует внимание на междисциплинарный характер исследуемой темы. Большой вклад в развитие теории лидерства внесли древние философы и современные ученые: Платон, Гегель, Ницше, Макиавелли, Р.Л. Кричевский, Б.Д. Парыгин, П.А. Просетский, А.Н. Занковский, О.С. Вихнанский, А.И. Нахумов, Двойникова, Е.Ю. и др. Исходя из проделанной работы можно сделать вывод, что одним из главных способов найти взаимодействие с неформальным лидером - это уполномочить его правами формального лидера и делегировать полномочия. В результате человек, наделенный властью, совмещающий свои амбиции со своим постом, станет хорошим лидером или станет обычным боссом, отдавая приказы и требуя их выполнения. Статья может быть полезна: специалистам по управлению персоналом, руководителям, топ-менеджерам, педагогам, карьерным консультантам и т.д.

**Ключевые слова:** неформальный лидер, лидерство, организации, способы социального управления

В своей жизни практически каждый человек мысленно представлял себе момент, когда он возглавляет организацию, в которой пока, что является обычным сотрудником, и это «представление» не случайно, потому как лидерские качества в той или иной степени наблюдается у каждого человека, только вопрос в том хотим ли мы развивать их?

И как лидером хотим быть – формальным или неформальным?

Исследователи в разных областях науки (Комлева В.В., Парыгин Б.Д., Яманова А.Л. Кричевский Р.Л. и т.д.) изучают процесс активизации лидерских качеств в процессе социальной мобильности. Постановка современных, креативных целей

для командной общности приводит к трансформации формальной структуры, а это в свою очередь, служит основанием для появления неформальных лидеров, отмечает Просетский П.А. [2]. Ряд других авторов подчеркивают, что соответствие личностных ценностей групповым ценностям, является одним из условий возникновения и дальнейшего продвижения на руководящую должность сотрудника [4, 8, 9].

А.Н. Занковский подчеркивает, что установление прочных взаимоотношений в группе является основой для появления среди них звена руководящего [5]. О.С. Вихнанский и А.И. Нахумов предполагают, что лидерство – это не управление, ведь управлять может любой наделенный на то полномочиями человек, а лидерство – это то качество, которое вырабатывается самим человеком и позволяет ему влиять на групповую динамику [6].

Учитывая междисциплинарный характер исследуемой темы нужно сказать, что существует достаточно большое количество определений «лидерство» и «неформальное лидерство» термин «лидерство» мы определили, как психологический аспект взаимодействия формального лидера и подчиненных, а неформальное руководство – процесс, посредством которого индивид, не имеющий статуса «руководителя» и не имеющий соответствующих полномочий, влияет на группу для достижения различных целей.

Неформальные лидеры – это, как правило, сотрудники, которые, благодаря специальному набору личностных качеств, определенному поведению в группе, и накопленному опыту, занимают особое место. Неформальное лидерство – это явление, которое возникает спонтанно и является своего рода признаком общности работников.

Очень часто концепцию лидерства сравнивают с концепцией власти, и это не всегда верно, поскольку не каждая «власть» делает упор на лидерские качества.

Для неформального лидера характерны следующие особенности:

1. способность легко вступать в контакт с людьми;
2. умение концентрироваться на внимании людей;
3. способность влиять на решения других людей.

Неформальный лидер, в зависимости от того, как он направляется и используется, может быть препятствием для организации или может принести большую пользу, это зависит от того, как руководство взаимодействует с ним, здесь приходится анализировать статус личности в этом обществе, его индивидуально-психологические характеристики, для того, чтобы найти рычаги воздействия на этого человека.

В данном случае, социометрический тест является актуальным методом для выявления неформальных межличностных отношений, социально-психологической атмосферы в группе. Впервые, в научный оборот термин «социометрия» был введен психологом Дж Морено, который применяется для анализа и преобразования межличностных, межгрупповых взаимоотношений, в случае необходимости.

Посредством социометрии довольно точно можно смоделировать психологический портрет индивидов в условиях групповой деятельности.

Использование социометрии позволяет идентифицировать уровни влияния формальных и неформальных лидеров с целью дальнейшей пере-

группировки персонала в организации таким образом, чтобы уменьшить напряженность в команде, возникающую из-за взаимной враждебности ее отдельных членов.

Проведение социометрического теста предполагает использование скрытого, конфиденциального опроса, состоящего из следующих вопросов:

1. В сложных жизненных обстоятельствах, кто из ваших коллег может эффективно проконсультировать, посоветовать, направить в правильное жизненное русло?

2. В случае возможности создания своего коллектива с последующей организацией оптимальных условий труда, с кем вы хотели перейти в другую организацию?

3. При предоставлении отпуска, с кем из сотрудников вы не против уйти в отпуск?

График, построенный на основе полученных данных, отображает межличностные отношения в коллективе. Тип лидера можно определить, изучив характер его взаимодействия с остальной частью команды.

Неформальных лидеров можно классифицировать на 2 типа: деструктивные и конструктивные. Деструктивный лидер использует свои механизмы воздействия для дезорганизации результатов деятельности руководителя, что оказывает отрицательное влияние на авторитетность, доминантность руководителя. Конструктивные лидеры благоприятно воздействуют на социально-психологическую атмосферу и сплоченность коллектива, содействуют продвижению молодых специалистов по карьерной лестнице. Принимают активное участие в организации корпоративной культуры.

Таким образом, каждый руководитель должен

понимать, что для формирования благоприятной организационной культуры, необходимо наладить отношения с неформальным лидером, при этом необходимо соблюдать следующие условия:

1. Неформальный лидер обычно оглашает затруднительные организационные моменты, поэтому с ним необходимо устанавливать и поддерживать не конкурентные, а взаимовыгодные отношения, для того, чтобы искоренить различные проблемы в коллективе.

2. Увольнение неформального лидера является нецелесообразным, так как подобные действия коллективом воспринимается отрицательно. А содействие в продвижении по карьерной лестнице возможно лишь тогда, когда наблюдается убежденность в благонамеренности.

3. Неформальный лидер не должен думать так, как будто он является катализатором всех принимаемых решений, в противном случае он ставит под удар статус формального лидера.

4. Когда члены коллектива собираются для обсуждения и разрешения каких-то проблем, за лидером должно оставаться последнее слово. Здесь очень важно дать всем высказаться, а потом сказать завершающее слово для достижения соответствующих целей:

- каждый работник будет уверен в своей значимости (как ценного работника);

- решениям неформального лидера может дать оценку руководитель, который разберется в вопросах выраженности взаимоподдержки внутри коллектива.

5. Необходимо вселять уверенность и оказывать содействие неформальному лидеру в принятии конструктивных решений. Иначе, он будет действовать исключительно по своим

принципам.

В том случае, если лидер не может выполнить в комплексе функциональные обязанности формального и неформального лидера, необходимы указания по организации эффективной деятельности неформального лидера. И здесь основным рычагом управленческой деятельности может послужить мотивация сотрудников.

Психологи давно установили, что практически любая группа людей, которые связаны друг с другом определенной деятельностью, склонна искать лидера в случае невыполнения им своих обязанностей менеджера (формального лидера). Они начинают искать харизматичную личность, способную «вести» по служебной лестнице. Неизвестно, является ли это наследием первобытных времен, когда человек мог выжить только в толпе, подчиняясь сильному лидеру, или неформальные лидеры стали появляться только в современных коллективах, но большинство из нас сталкивалось с «серыми кардиналами» ещё в школе. Чтобы прервать урок, сплотить одноклассников против одного человека, внести предложения о проведении свободного времени вне школы – с этим радостно соглашались другие (все малые признаки лидера). В зрелом возрасте это почти то же самое. В любой команде, состоящая из пяти и более человек рано или поздно появляется их лидер. Если его там нет, это только вопрос времени.

Невозможно точно сказать, кто может стать неформальным лидером в каждом случае факторы

дифференцируются:

- общительность и инициативность;
- интеллектуальное развитие;
- определенные психологические качества;
- отличные ораторские способности;

Все это может повлиять на способность человека быть неформальным лидером.

Исходя, из всего сказанного можно прийти к тому, что неформальный лидер во взаимоотношениях с руководителем может стать правой рукой, или опасной помехой, поэтому очень важно вовремя и целенаправленно регулировать действия неформального лидера.

Правление не соответствующее определенным нормам, стандартам может привести к формированию неформального лидера. Обычно, когда в организациях наблюдается неудовлетворенность со стороны сотрудников, это приводит к возникновению почвы, для возникновения статуса неформального лидера. Также, эффективным способом сотрудничества с неформальным лидером, является наделение полномочиями формального лидера. Еще лучше, когда синтезируют личностные характеристики формального и неформального лидерства. Ведь настоящий лидер, это в первую очередь специалист с самосознанием, который разрешает коллегиально все возникающие вопросы, несет ответственность за свои решения, завоевывает авторитет и добивается преданности к своему делу.

### Литература

1. Двойникова Е.Ю. Психология лидерства: учебное пособие. Самара: Самарский государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017. 122 с. ISBN 2227-8397 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/92224.html>
2. Виханский О.С., Наумов И. «Менеджмент: учебник». 3-е изд. М.: Гардарики, 2002. 528 с.
3. Горайнова Н.М., Горайнов В.Н. Психология управления: учебное пособие. 2-е изд. Челябинск, Саратов: Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. 274 с. ISBN 978-5-4486-0654-0 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>
4. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах, как объект социально-психологического исследования. Самара // Психология и психоанализ власти: хрестоматия; Райгородский Д.Я. Самара: Бахрах-М, 1999. Часть 2: Психология и психоанализ власти: хрестоматия. 140 с.
5. Занковский А.Н. Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме. 2-е изд. Москва: Изд-во «Институт психологии РАН», 2019. 296 с. ISBN 978-5-9270-0215-3 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>
6. Парыгин Б.Д. Социальная психология. Истоки и перспективы. СПб: СПбГУП, 2010. 533 с.
7. Просецкий П.А. "Психология профессионально-направленного студенческого коллектива" 1989.
8. Психология современного лидерства: американские исследования / Р.У. Клоуз, Р.Л. Эппл-младший, Д.М. Дайл и др.; составители Дж.П. Канджеми, К.Дж. Ковальски; под ред. Т.Н. Ушакова; перевод А.В. Александрова. Москва: Когито-Центр, 2007. 288 с. ISBN 978-5-89353-204-3 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/32146.html>
9. Шалагинова Л.В. Психология лидерства. СПб.: Речь, 2007. 464 с.

### References

1. Dvojnjkova E.YU. Psihologiya liderstva: uchebnoe posobie. Samara: Samarskij gosudarstvennyj tehnikeskij universitet, EBS ASV, 2017. 122 s. ISBN 2227-8397 // Elektronno-bibliotechnaya sistema IPR BOOKS: [sajt]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/92224.html>
2. Vihanskij O.S., Naumov I. «Menedzhment: uchebnik». 3-e izd. M.: Gardariki, 2002. 528 s.
3. Goryajnova N.M., Goryajnov V.N. Psihologiya upravleniya: uchebnoe posobie. 2-e izd. CHelyabinsk, Saratov: YUzhno-Ural'skij institut upravleniya i ekonomiki, Aj Pi Er Media, 2019. 274 s. ISBN 978-5-4486-0654-0 // Elektronno-bibliotechnaya sistema IPR BOOKS: [sajt]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>
4. ZHerebova N.S. Liderstvo v malyh gruppah, kak ob"ekt social'no-psihologicheskogo issledovaniya. Samara // Psihologiya i psihoanaliz vlasti: hrestomatiya; Rajgorodskij D.YA. Samara: Bahrah-M, 1999. CHast' 2: Psihologiya i psihoanaliz vlasti: hrestomatiya. 140 s.
5. Zankovskij A.N. Psihologiya liderstva: ot povedencheskoj modeli k kul'turno-cennostnoj paradigme. 2-e izd. Moskva: Izd-vo «Institut psihologii RAN», 2019. 296 s. ISBN 978-5-9270-0215-3 // Elektronno-bibliotechnaya sistema IPR BOOKS: [sajt]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/88375.html>

6. Parygin B.D. Social'naya psihologiya. Istoki i perspektivy. SPb: SPbGUP, 2010. 533 s.
  7. Proseckij P.A "Psihologiya professional'no-napravlennoogo studencheskogo kollektiva" 1989.
  8. Psihologiya sovremennogo liderstva: amerikanskije issledovaniya / R.U. Klouz, R.L. Eppl-mladshij, D.M. Dajl i dr.; sostaviteli Dzh.P. Kandzhemi, K.Dzh. Koval'ski; pod red. T.N. Ushakova; perevod A.V. Aleksandrova. Moskva: Kogito-Centr, 2007. 288 s. ISBN 978-5-89353-204-3 // Elektronno-bibliotechnaya sistema IPR BOOKS: [sajt]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/32146.html>
- SHalaginova L.V. Psihologiya liderstva. SPb.: Rech', 2007. 464s.

*Agirbova D.M., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor,  
Khubiev I.M.,  
North Caucasus State Academy*

### INFLUENCE OF THE INFORMAL LEADER ON THE EFFECTIVENESS OF THE ORGANIZATION'S EMPLOYEES

**Abstract:** in modern conditions, due to a number of reasons (individual typological features, rapid pace of life, a large flow of information, a variety of production tasks), not every manager can simultaneously perform all the functions of an informal leader (even just for physical reasons). Therefore, in order to optimize the workflow, it is important to control and manage the mechanism of development and leadership formation, at least to prevent the appearance of other leaders who can destructively affect the development of the organization. The topic of leadership is relevant throughout its development, primarily due to the development of scientific sectors, which consider such concepts as "leader", "management", "personnel". In addition, subordinates want to see in their leader not a manager devoid of feelings and emotions, but above all a sincere person who possesses the best personal and moral characteristics, who pays close attention not only to the growth of the organization and himself, but also to subordinates. As part of the research, the author focuses on the interdisciplinary nature of the topic under study. A great contribution to the development of the theory of leadership was made by ancient philosophers and modern scientists: Plato, Hegel, Nietzsche, Machiavelli, R.L. Krichevsky, B.D. Parygin, P.A. Prosetsky, A.N. Zankovsky, O.S. Vihnansky, A.I. Nakhumov, Dvoynikova E.Yu. and others. Based on the work done, we can conclude that one of the main ways to find interaction with an informal leader is to authorize him with the rights of a formal leader and delegate authority. As a result, a person with power who combines his ambitions with his position will become a good leader or become a regular boss, giving orders and demanding their execution. This article can be useful for: personnel management specialists, managers, top managers, teachers, career consultants, etc.

**Keywords:** informal leader, leadership, organizations, methods of social management.