

ЛИДЕРСТВО И УПРАВЛЕНИЕ КОММУНИКАЦИЯМИ В МЕЖПОКОЛЕНЧЕСКИХ КОМАНДАХ ОРГАНИЗАЦИИ

Российская Федерация, г.Саратов,
Поволжский институт управления имени П.А. Столыпина (филиал) Российской
академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской
Федерации

Федюнина С.М., заведующий кафедрой социальных коммуникаций, доктор
социологических наук, доцент

Статья посвящена проблеме лидерства и управления коммуникациями в организациях, в которых трудятся сотрудники разных поколений, и (или) проходят обучение разновозрастные студенты. Актуальность проблемы является несомненной, поскольку в форс-мажорных обстоятельствах, в частности, в периоды лок-дауна и пандемии изменились стратегии и тактики лидерства, онлайн коммуникативные практики заняли значительное место в деятельности руководителей организаций, менеджеров разных уровней, политических деятелей, лидеров молодежных движений, работников образовательных учреждений.

Лидер-руководитель всегда стоит за группой, но стоит впереди, вдохновляет ее, показывает путь к достижению цели и делает этот путь короче. Вузовский педагогический коллектив не является исключением. Следует отметить, что перед руководителями вузовских коллективов – кафедр, учебно-методических отделов и прочих обслуживающих учебный процесс структур, всегда стояла двойная коммуникативная задача. С одной стороны – это обеспечение эффективной коммуникации со своими сотрудниками разных поколений. С другой стороны – это создание гармонизирующей информационно-коммуникативной среды для обучаемых, которые отличаются и по возрасту, и по целям обучения, и по типу контакта с преподавателями (например, очное и заочное обучение).

В статье мы попытаемся проанализировать и продемонстрировать подходы к изменению понимания сущности лидерства на протяжении двух последних столетий и показать, как широко известная «Теория поколений» может оказаться весьма полезным инструментом формирования взаимоотношений лидера и его команды в различных ситуациях современной действительности. При этом мы, в данной работе, не будем ставить разделительную черту между понятиями «лидер» и «руководитель», хотя некоторая разница в значениях терминов, безусловно, имеется.

Рассмотрим кратко основные вехи в формировании теорий лидерства. Первой теорией лидерства была «Теория великого человека», где лидерство

рассматривалось как врожденное качество, присущее в основном мужчинам, героям, которым вручался «мандат» на свершение исторических подвигов, великих дел, в основном на военном поприще [1]. Теория в дальнейшем неоднократно подвергалась критике, указывалось на несостоятельность аргументов в пользу врожденных качеств и приписывание героических качеств «сильному полу». Однако в период войн и революций подобная концепция вполне соответствовала духу времени, и всем известные имена, от вымышленного горьковского литературного героя Данко до реально существовавших военачальников, таких как Наполеон Бонапарт или Георгий Жуков свидетельствовали, что лидерские качества имели место быть у людей с детства или юности.

Появившаяся вслед за «Теорией великого человека» «Теория характерных черт» [2] утверждала, что люди наследуют качества, которые делают их лидерами. Достоинством теории было то, что в ней наметились поведенческие характеристики, которые должны быть присущи лидеру, такие как: инициативность, гибкость, энергия, способность принимать решения, креативность, устойчивость, харизма, эмоциональный интеллект, мотивация, ответственность, честность. Теория не могла четко пояснить, почему многие люди, имеющие подобные достоинства, так и не стали лидерами, но стала первой ласточкой в методике поиска и обучения будущих руководителей организаций.

В современном мире трактовка лидера-«героя» иногда приобретает негативные иронические коннотации, если рассматриваются организации, работающие в авральном режиме. Такие «героические» компании «любят» кризисы, постоянно находятся в некоем адреналиновом цейтноте, который провоцирует «горе – герой» руководитель. У коллектива повышается риск выгорания, возникают проблемы с психическим здоровьем. Не удивляет, что подобный «героизм» свидетельствует не об энтузиазме начальника и сотрудников, а о незрелости, системной и структурной неформальности организации.

Концепция лидерства, появившаяся во времена увлечения учеными и практиками от социологии и иных гуманитарных наук бихевиористской теорией [3] определяла лидерство как стоящее на двух столпах – задании и людях, его выполняющих. Достоинством этой концепции, на наш взгляд, было понимание того факта, что люди не рождаются с лидерскими качествами, а при наличии определенных психологических задатков становятся лидерами. Таким образом, лидерство рассматривалось как приобретенное в результате работы над собой (либо обучения) качество.

В настоящее время общепризнанными и соответствующими духу времени признаются различные ситуационные теории лидерства [4]. Лидер рассматривается по его поведению в соответствующих обстоятельствах, признается, что разные ситуации требуют разных лидеров. Современный лидер креативен, мыслит широко, готов к изменениям, поддерживает стратегию взаимопонимания с коллективом через трансляцию своих стратегий и тактик, развивает компетенции подчиненных, обладает не только IQ, но и EQ и CQ.

Последние две аббревиации обозначают два вида интеллекта - эмоциональный и культурный, которые особенно высоко ценятся в современном мире и относятся к разряду гибких навыков. Как носитель эмоционального интеллекта (EQ) лидер обязан быть чутким, склонным к саморефлексии, обеспечивать свободу творчества коллектива, поддерживать мотивацию сотрудников к развитию эффективности организации. Ему не нужно «размахивать флагом». Недаром социологи считают, что всех современных лидеров можно, условно, разделить на две категории – львов (lions) и лис (foxes). Львы потребуются в кризисные для организации периоды, а лисы будут действовать в ситуациях мира и стабильности.

Культурный интеллект (CQ) проявляется в мультикультурных и полиэтнических коллективах и организациях. Культурный интеллект - это способность человека понимать людей другого этноса, иной культуры и быстро адаптироваться в мультинациональной среде. Эта компетенция помогает принимать людей с другим образом мышления, традициями и нормами, особенностями поведения и характера. Культурный интеллект - достаточно новое понятие, которое пришло в научный дискурс на замену жестко критикуемому в последние два десятилетия понятию «толерантность».

Культурный интеллект предполагает наличие коммуникативной компетентности, являющейся умением сохранять вербальную устойчивость и уверенность в любой ситуации, владение техникой межличностной коммуникации (диалог, искусство ведения беседы, владение аргументацией). Это искусство преодолевать лингвистические и логические барьеры, понимать значение невербальных компонентов коммуникации.

Таким образом, рассмотрев основные теории лидерства и обозначив тенденции развития данного направления исследований, перейдем к характеристике той целевой аудитории, которая находится под руководством лидера – его коллективу (команде).

По утверждению Евгении Шамис, основными приоритетами развития компаний в настоящее время являются гибкость, разнообразие (мужчины и женщины, разные профессии, разные этнические группы, разные возраста и поколения), счастье сотрудников и забота о них. (Евгения Шамис -генеральный директор консалтинговой компании Sherpa S Pro, основатель и координатор проекта «RuGenerations – российская школа Теории поколений», соавтор книг «Теория поколений: необыкновенный Икс» и «Теория поколений: стратегия Беби-Бумеров»).

И в этой связи, нам представляется целесообразным обратиться к разработкам поколенческой теории, которая дает возможность руководителям всех рангов уяснить ценности, особенности морали, поведенческие характеристики разновозрастных сотрудников и найти точку опоры в общении с ними. Несомненным достоинством «Теории поколений» является выделение четырех факторов формирования жизненных ценностей у людей, живших в определенные исторические эпохи. Теория выделяет четыре фактора формирования ценностей: события в стране и мире, особенности воспитания,

информационные сообщения в обществе, дефицит. Ценности формируют мировоззрение людей, некую картину мира, которая остается на всю жизнь [5].

Люди, безусловно, все разные, нельзя всех «причесать одной гребенкой», но поколенческая теория дает возможность руководителю понять сценарии поведения людей, проживающих в определенное время, их мотивации, стремления, нормы поведения, культурные ценности и производить корректировку во взаимодействии с разновозрастным коллективом.

«Теория поколений» выделяет 5 возрастных групп и описывает их особенности. Это: поколение победителей (героев, строителей) - (1903–1923), молчаливое поколение (1924–1943), поколение «беби-бумеров» (1944–1963), поколение X – или 13-е поколение, «летающие», поколение MTV (1964–1984), поколение Y – «миллениумы» или поколение сети, поколение Next, «миллениалы» (1985–2003), поколение Z или «хоумлендеры» (2004–2024).

Постепенно уходит поколение победителей, но если такие люди имеются в коллективе, то их стойкость, терпение, преданность избранному делу являются примером для более молодых поколений. «Молчуны» экономны и заправливы, скромны и немногословны, их путевка в жизнь была получена в тяжелые послевоенные годы, но это люди, на которых можно положиться. «Бэби-бумеры» активны, инициативны, они не испытали голод и репрессии, но, в России, по полной программе «насладились» таким понятием как «дефицит» во всех сферах жизни. Распад СССР, перестроечные годы пришлось на их сознательный возраст, поэтому приобретение статуса, жизненных благ, стремление к зарабатыванию денег, путешествиям, активному и комфортному отдыху отличает это поколение. «Иксы» индивидуальны и практичны, это дети «бэби-бумеров». Российская «перестройка» лишь затронула их детские годы, но стремление к карьерному росту, успеху, целеустремленность отличает это поколение. Они мобильны, не привязаны к одному месту работы и без сожаления расстаются с насиженным местом, если в другом обещают перспективы. «Игреки» родились и выросли в стабильном обществе, им неведомо слово «дефицит», они часто ориентируются на лидеров мнений, Самое загадочное поколение «зет», которое пока учится, либо только начинает свою трудовую деятельность. Это поколение он-лайн блогеров, индивидуалов и стартаперов.

Для руководителя очень важно знать, какое поведение выберет представитель той или иной группы, работая в команде. Данное качество безусловно будет полезным для преподавателя или вузовского сотрудника, выстраивающего коммуникации со студентами разных возрастов и форм обучения. Для «бэби-бумера» команда сродни спортивной: есть капитан, члены команды имеют свои специализации и области ответственности: «один за всех и все за одного». Для «иксов» это проектная команда, которую характеризуют профессионализм, компетентность, справедливое распределение вознаграждения за результат. «Миллениал», как член сообщества, обычно считает, что все люди в команде и в организации должны быть связаны между собой.

Типичные конфликты возникают, если начальник – «бэби-бумер» забывает объяснять человеку поколению X, в чем его личная выгода по решению сверхзадач, одержанию побед, не отмечает его вклад в победу. Если руководитель или преподаватель принадлежит к поколению X, то «миллениалам», «игрекам» часто не хватает от X обратной связи по своим результатам работы, персонального внимания. «Иксы» привыкли фильтровать информацию, и эта привычка не слишком комфортна для «миллениалов», которые обычно работают в больших потоках информации и предпочитают формировать картину мира самостоятельно.

Следует отметить, что только поколение Z (хоумлендеры) родилось в цифровом мире. Остальных можно назвать цифровыми мигрантами. В настоящее время рынок труда занят «иксами», «бэби-бумерами» и «игреками». Всем нужен технологический ликбез для адаптации в реалиях цифрового мира, но эта адаптация происходит по-разному. «Миллениалы» воспринимают видеоматериалы и вебинары, «иксы» - высокопрофессиональные материалы, «бэби-бумеры» в основной своей массе предпочитают письменное изложение информации (книги, инструкции).

Подводя итог можно сделать следующие выводы. Исследования лидерства продолжаются, современные подходы к лидерству включают изучение харизмы, трансформации лидерских качеств, обучения лидеров, с учетом того, что главное в современном мире - понимание ситуационного характера лидерства. Руководить - это не значит быть всегда и во всем правым. Настоящее лидерство заключается прежде всего в том, чтобы осознавать свою ответственность за конечный результат и предвидеть последствия принятых решений. Гармоничные коммуникации – это большой совместный труд людей разных поколений. Сотрудники уходят не из компаний — уходят от неумелых руководителей. Если студенты страдают от недопонимания с преподавателями, страдает и становится неэффективным весь учебный процесс. Поэтому необходима глубокая оценка непосредственных условий и организационной культуры с точки зрения отдельно взятого сотрудника и понимание того, как миссия организации соотносится с его личными взглядами и интересами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Stogdill, R. Personal Factors associated with Leadership: A Survey of Literature // Journal of Psychology. – 1948. – Vol. 25. – P. 35–71.

2. Авдеев, П. С. Организационное лидерство: обзор теории черт [Электронный ресурс] // Гуманитарные научные исследования. – 2014. – № 10. – Режим доступа: <https://human.snauka.ru/2014/10/7824>. – Дата доступа: 24.01.2022.

3. Мокшанцев, Р. И., Мокшанцева, А. В. Социальная психология. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 408 с.

4. Обзор теорий лидерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mental-skills.ru/synopses/obzor-teoriy-liderstva.html>. – Дата доступа – 20.02.2022.

5. Шамис, Е., Никонов, Е. Теория поколений. Стратегия Беби-Бумеров [Электронный ресурс] / Университет Синергия, 2021. – Режим доступа: <https://www.labyrinth.ru/books/792869/>. – Дата доступа: 20.02.2022.