**Формирование лидерства в организации, лидерство как управленческий феномен (виды интеллекта в лидерстве,   
факторы неудач в лидерстве)**

**Краснова Л. Н., заведующая отделением**

**экономических и биотехнологических дисциплин**

Лидерство в организации – это процесс целенаправленного руководства по созданию среды, которая высвобождает сознание человека, формируя и используя его знания, интеллект, творческую активность в интересах организации.

Лидерство – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

**Лидерство как управленческий феномен**

Лидер интеллектуальной организации поощряет обмен знаниями в организации, направляет процесс накопления знаний в виде самостоятельного и корпоративного обучения, является генератором нового знания. Бывает, что один человек выполняет функции и менеджера, и лидера. Однако гораздо чаще – это разные люди.

Под интеллектом лидера подразумевается совокупность качеств, которые обеспечивают мыслительную деятельность руководителя. К ним относятся: эрудиция, внимание, память, наблюдательность, сообразительность, умение устанавливать причинно-следственные связи, а также способности к мыслительным операциям, различным видам мышления, творчеству и абстрагированию.

**Наиболее значимыми качествами лидеров считаются**:

1. компетентность, деловые качества;

2. Эффективность, рационализм;

3. Подтверждение слов действиями;

4. Самоконтроль, порядочность;

5. Жесткость и последовательность в руководстве.

Лидерство можно и нужно развивать не только и не столько для оснащения работников знаниями и умениями. Лидерство в интеллектуальной организации – инструмент управляемых изменений, с помощью которого достигается конкурентоспособность и обеспечивается дальнейшее развитие организации.

**Концепция лидерства в организации**

Анализируя работы американского философа и социолог М. Мэмфорда, можно увидеть, что он формулирует альтернативное понимание организационного лидерства. По его утверждению, каждая социальная система, в том числе и организация, состоит из множества социальных подсистем, вплоть до отдельных индивидов, включенных в организацию. Сложность построения организационной системы затрудняет объединенное функционирование подсистем, снижает эффективность достижения целей организации. Решение этой проблемы предполагает определение в ролевых требованиях границ ожидаемых действий членов организации. Лидеры ― это те индивиды, «роли которых требуют, чтобы они контролировали и координировали действия двух или более подсистем». Они выполняют как бы пограничную роль между системами или подсистемами. Лидерство включает взаимодействие с подсистемами различных уровней, а также с другими системами и более широким социальным окружением. Лидерство проявляется «в тех действиях, которые выполняются индивидом как носителем определенной роли в организации, связанной с процессом достижения целей организации». Эффективность лидера связывается не с традиционной оптимальной формой его поведения, а с последствиями его действий в ходе реализации пограничной роли. Его основной задачей является выбор такого вида действий, которые бы увеличивали адаптацию всей системы в целом.

**Виды интеллекта в лидерстве.  
  
Практический интеллект** представляет собой способность адаптироваться к окружающей среде, ее изменениям, а также способность находить новую рабочую среду, используя приобретенный опыт и знания.  
  
**Социальный интеллект** – это способность понимать людей и взаимодействовать с ними.  
  
**Эмоциональный интеллект** –это способность осознавать смысл собственных эмоций и использовать полученные при этом знания для управления собой и отношениями с другими людьми.

**Факторы неудач в лидерстве**.  
  
Факторы, приводящие к потерям в лидерстве с точки зрения управления знаниями:

1.Неумение организовать работу команды;

2.Неумение оценить достоинства других и использовать их в интересах организации;

3.Боязнь сильных соперников;

4.Стремление подавить прямую конкуренцию во всех сферах;

5.Неумение распределять лидерство на другие уровни управления;

6.Недооценка подготовки преемника;

7.Коммуникативная некомпетентность.

Коммуникативная компетентность включает: высокий уровень эмоционального интеллекта; функциональные обязанности по организации; способность делегировать полномочия и ответственность за последствия принимаемых решений.