

МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный институт культуры»

ФАКУЛЬТЕТ библиотечно-информационный
КАФЕДРА библиотекovedения и теории чтения

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: управление персоналом

на тему: Лидерство в библиотечном коллективе

Выполнил студент 4 курса БИФ/Б3113-4/1У группы
Бенюх Алла Хасановна

Направление/специальность	51.03.06 БИБЛИОТЕЧНО–
подготовки:	ИНФОРМАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
Профиль/специализация	Менеджмент библиотечно-
подготовки:	информационной деятельности
Форма обучения:	Заочная
Научный руководитель:	Доцент кафедры библиотекovedения и теории чтения Донченко Н.Г.

Санкт-Петербург

2017

План работы.

Введение.....	3
1. Определение понятий «лидер», «лидерство». Различные подходы к термину.....	5
2. Сравнительный анализ современной литературы о лидерстве, предназначенной для библиотекарей.....	19
Заключение.....	30
Список использованных источников.....	32

Введение.

Тема работы актуальна, так как количество новых лиц на руководящих должностях постоянно растет, и есть потребность в изучении этой темы.

Целью работы является изучение современного лидера библиотечного коллектива. Объектом работы является библиотечный коллектив, в частности сам лидер. Предметом является профессиональная литература, посвященная вопросам лидерства в библиотечном коллективе.

Для достижения цели сформулированы следующие задачи:

1. Раскрыть понятие «лидер».
2. Проанализировать современную литературу по вопросу; изложить собственное мнение по поводу содержания источников информации по теме.

Используются в работе следующие общенаучные методы:

1. Аналитический метод
2. Синтетический метод
3. Описательный метод
4. Индукция
5. Дедукция
6. Аналогия
7. Обобщение
8. Абстрагирование
9. Сравнительный анализ

Работа состоит из двух глав, каждая из которых решает соответствующую задачу. Первая глава теоретическая, в ней рассказано, как развивался термин, как его раскрывали различные

ученые. Вторая глава практическая, в ней рассмотрены основные вопросы, рассматривающиеся в литературе по теме. Собраны основные точки зрения по тем или иным аспектам лидерства, рассказано как о плюсах, так и о минусах.

1. Определение понятий «лидер», «лидерство». Различные подходы к термину.

Лидерство - это способность формировать коллектив и вести его к намеченным целям на основе личного авторитета.

Наиболее последовательную классификацию лидерства в широком смысле предложил уже упомянувшийся выше Р. Стогдилл, который в своей книге «Справочник по лидерству» классифицировал все определения лидерства по 11 ключевым идеям, которые позволили сгруппировать эти определения в соответствии с ними [18].

- Лидерство как центр групповых интересов. Этот подход отмечает тот факт, что лидер является духовно-эмоциональным центром группы, выражением власти всех в одном лице. Он определяет групповую структуру, атмосферу, идеологию и групповые интересы.
- Лидерство как проявления личностных черт. Эта группа концепций ставила перед собой цель выявить некоторый оптимальный набор личностных черт, позволяющих человеку успешно добиваться и удерживать лидерские позиции. В силу развитости, эмпирической обоснованности и влияния на развитие организационной теории этого подхода.
- Лидерство как искусство достижения согласия. Здесь делается акцент на обязательно присущем эффективному лидеру умению добиваться согласия, консенсуса, лояльности и сотрудничества со стороны ведомых, умения улаживать конфликты. Такое

лидерство называют консенсуальным. Лидерство здесь рассматривается как инструмент подчинения группы воле лидера.

- Лидерство как искусство достижения согласия. Здесь делается акцент на поведенческих аспектах лидерства: лидерское поведение - любые действия, которые предпринимает лидер для управления и координации работы группы. Это, например, такие действия, как распределение обязанностей, поощрение и критика членов группы, мотивация для достижения результатов.
- Лидерство как инструмент достижения цели или результата. В этих концепциях эффективность лидерства напрямую связывается с достижением результатов и удовлетворением потребностей группы.
- Лидерство как взаимодействие. В данном случае лидерство понимается как эффект группового действия. Согласно этому подходу, необходимым условием эффективного лидерства является его осознание и поддержка со стороны членов группы. Лидерство - это такие межличностные отношения, когда члены группы выполняют задание потому, что они хотят это делать.
- Лидерство как умение убеждать. Здесь подчеркивается различие между лидерством и управлением. Если последнее, с точки зрения сторонников этого подхода, является искусством принуждения и использования силы или угрозы применения силы для того, чтобы

заставить людей следовать в определенном направлении, то лидер управляет с помощью убеждения, поощрения и побуждения к действию силой собственного примера. Такое поведение лидера характерно для многих политических и общественных, чаще всего неформальных организаций.

- Лидерство как осуществление влияния. Лидерство рассматривается как процесс влияния на деятельность организованной группы, дополняющей нормы и предписания для выполнения задания. При этом большое значение придается анализу межличностных отношений.
- Лидерство как отношение власти. В этом случае властные отношения рассматриваются как форма лидерских отношений, как способность одного индивида доминировать над другими и преодолевать сопротивление последователей (подчиненных). Если один индивид в группе может добиться изменения поведения другого индивида, то мы имеем дело с актом лидерства, при этом некоторые лидеры в большей степени способны трансформировать лидерские отношения во властные, чем другие.
- Лидерство как дифференциация ролей. Эти определения основываются на ролевой теории современной социологии, согласно которой все члены общества, группы и общественные организации занимают определенное место в системе социальных статусов. Каждый участник взаимоотношений

лидерства-подчинения играет определенную роль, а лидерство может рассматриваться как ролевая дифференциация. Основой такой дифференциации является процесс взаимодействия и взаимовлияния между членами группы, когда один индивид влияет на других, а другие реагируют на это влияние.

- Лидерство как инициация или конструирование структуры группы. Лидерство рассматривается здесь как процесс, порождающий и поддерживающий ролевую структуру группы. Лидер стремится сконструировать структуру таким образом, чтобы легитимизировать свой лидерский статус. Как утверждают сторонники такого понимания лидерства, эти процессы особенно важны на этапах становления новых коллективов, структура которых еще не имеет устоявшегося характера.

Лидерские качества могут быть либо врожденными, либо воспитанными.

Для того чтобы человек проявил себя как лидер, ему прежде всего необходима ситуация, в которой он сможет реализоваться соответствующим образом.

Власть лидера обеспечивается хорошим знанием людей, т.е. настоящий лидер - это хороший психолог. Он прекрасно чувствует моральный настрой собеседника, будь то единомышленник или оппонент, и умело ведет беседу в официальных и неофициальных условиях. Всякий лидер - это руководитель, но не всякий руководитель - лидер. У лидера всегда есть подчиненные (последователи) которые выполняют его поручения.

Для того чтобы стать лидером, помимо таланта необходимо уделять много времени своему развитию - как профессиональному, так и личностному. Лидерство - это талант, без развития он угасает, как и все другие способности. Настоящим лидером человек становится к 30-35 годам, когда он набирается жизненного опыта.

Выделяют две группы лидеров [18]:

1. "Игроки"

2. "Открытые"

- "Игроки" Используют свою способность разбираться и управлять окружающими людьми исключительно в собственных целях. За их внешним благородством кроется холодный расчет в личных интересах. Это актеры, которые постоянно меняют свои маски и роли, чтобы добиться более высокого положения они ни перед чем не остановятся.
- "Открытые" Лидеры живут интересами коллектива, некой всеобщей идеей. В своей работе такие лидеры руководствуются обстоятельствами, в остальном они являются полной противоположностью "игрокам". Эти люди и есть настоящие лидеры, взаимоотношения которых с людьми, в том числе и их последователями, складываются на основе искренних отношений. "Открытые" лидеры обладают непререкаемым авторитетом у окружающих, который основывается на опыте, порядочности и справедливости. Такие лидеры встречаются реже, чем "игроки", так как в большинстве случаев людьми движут амбиции и тщеславие.

Концепция лидерских качеств рассматривает лидеров как особых людей с врожденным набором определенных черт характера, которые присущи только им. Главная идея данной теории: лидерами не становятся - ими рождаются.

Основателем такого направления как «научный менеджмент» был Фредерик Тейлор, американский инженер, имевший большой опыт организации работы в сталелитейной промышленности. Основные идеи своей системы он изложил в «Основах научного управления».

Главную задачу научного управления он понимал как «максимальное обеспечение максимального процветания нанимателя вместе с максимальным процветанием каждого нанятого работника».

Для достижения этого Тейлор сформулировал «великие основополагающие принципа управления» [18]:

- Развитие правдивой науки о работе. Тейлор указывает, что мы в действительности не знаем, из чего состоит ежедневная работа; руководитель имеет неограниченные возможности жаловаться на несоответствие рабочих, а рабочие никогда, в действительности, не знают, что от них требуется. Это может быть исправлено путем установления «большой дневной задачи», то есть объема работы, которую должен выполнять средний, хорошо подготовленный рабочий при оптимальных условиях. За это рабочие должны получать плату существенно большую, по сравнению с оплатой за аналогичную работу на предприятиях, в которых не введены методы научного управления. Доход рабочих должен снижаться, если

они не достигают научно установленного уровня производительности.

- Научный отбор и прогрессивное развитие рабочего. Для получения такой высокой оплаты должен производиться систематический отбор рабочих, чтобы убедиться, что они обладают физическими и интеллектуальными качествами, позволяющими им достигать такой производительности. Затем их следует обучать до первоклассного уровня. Тейлор уверен, что любой рабочий может быть первоклассным на определенной работе. В обязанность управления входит развитие рабочих, представление их возможностей для продвижения, которые позволили бы им в конечном счете выполнять работу, соответствующую из возрастающей квалификации и обеспечивающую большие заработки.
- Постоянная и тесная кооперация управления и рабочих. Существует почти равное распределение ответственности между управляющими и рабочими. Тейлор показал, что трудно найти какое-либо действие рабочего, которому не предшествовало бы какое-либо действие менеджера. При такой тесной кооперации возможности для конфликта почти полностью устраняются, так как приведение в действие власти осуществляется не произвольно. Менеджеры должны постоянно демонстрировать, что их решения подчиняются той же дисциплине, что и действия рабочих, а именно - научному изучению работы.

Наиболее весомый вклад в разработку идей администрирования внес Анри Файоль. Наиболее известный его труд «Общее и промышленное управление» появился в 1916 году.

Главной заслугой Файоля является то, что он впервые дает точный и ясный ответ, давая определение менеджмента, которое включает в себя пять основных элементов [18]:

- Предвидение и планирование: «изучение плана будущего и набросок плана действий».
- Организация: «выстраивание структуры предпринимательства как материальной, так и человеческой».
- Распоряжение: «поддержание активности в среде персонала».
- Координация: «работать вместе, тесно связанно, объединив усилия и гармонически действуя».
- Контроль: «наблюдение за тем, чтобы все происходило в соответствии с установленными правилами и сделанными распоряжениями».

Вебер определяет харизму следующим образом [19]: «авторитет внеобыденного дара (харизма), полная личная преданность и личное доверие, вызываемое наличием качеств вождя у каждого человека: откровений, героизма и др., - харизматическое господство, как его осуществляет пророк, или - в области политики - избранный князь-военачальник, или плебисцитарный властитель, выдающийся демагог и политический партийный вождь». Последователи харизматического лидера без принуждения, с готовностью и энтузиазмом подчиняются его авторитарному лидерству.

Харизматический лидер призывает к свершениям, чему-то новому, необычному.

Одним из наиболее ярких и последовательных сторонников теории лидерских качеств был Ордуэй Тид, американский психолог организации труда и управления, посвятивший исследованию лидерских качеств ряд работ, вышедших в 30-е и 40-е годы в США. Он считал, что не существует непреодолимой грани между эффективным производственным лидерством и счастьем и благосостоянием работника. Достижение организационной гармонии их взаимоотношений он предполагал на пути расширения соучастия в управлении (партиципативного лидерства). Но для развития таких взаимоотношений, лидеры должны обладать определенными и четко идентифицируемыми чертами. К наиболее существенным относятся следующие [18]:

- Физическая и эмоциональная выносливость. Лидерство — это тяжелая работа, поэтому лидер должен обладать выносливостью значительно выше среднего уровня.
- Понимание назначения организации и направления ее деятельности. Лидер должен иметь цели и воодушевлять последователей на их достижение.
- Энтузиазм. Хорошие лидеры часто считаются «одержимыми». Их энтузиазм так или иначе трансформируется в господство и влияние.
- Дружелюбие и привязанность. Тид считал, что для лидера хуже, когда его боятся, чем когда его любят.
- Порядочность. В соответствии со своими принципами Тид считал, что люди должны заслуживать доверия.

Известный американский консультант в области менеджмента У. Беннис выделял четыре группы лидерских качеств [18]:

- управление вниманием или способность так представить сущность результата или исхода, цели или направления движения/ действий, чтобы это было привлекательным для последователей;
- управление значением или способность так передавать значение созданного образа, идеи и ли видения, чтобы они были понятны и приняты последователями;
- управление доверием или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
- управление собой или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

О.С. Виханский и А.И. Наумов выделяют три группы личностных факторов [18] : интеллектуальные способности, к которым относят ум и логику, рассудительность, проницательность, оригинальность, концептуальность, образованность, знание дела, речевую развитость, любопытство и познавательность, интуитивность; психологические или эмоциональные черты характера, включающие инициативность, гибкость, бдительность, созидательность и творчество, честность, личная целостность, смелость, самоуверенность, уравновешенность, независимость,

самостоятельность, амбициозность, потребность в достижениях, настойчивость и упорство, энергичность, властность, работоспособность, агрессивность, стремление к превосходству, обязательность, участливость; приобретенные умения или личностно-деловые черты: умение заручаться поддержкой, умение кооперироваться, умение завоевывать популярность и престиж, такт и дипломатичность, умение брать на себя риск и ответственность, умение организовывать, умение убеждать, умение менять себя, умение быть надежным, умение шутить и понимать юмор, умение разбираться в людях.

Большинство людей считает, что эти черты определяют поведение человека и его успех в жизни. В какой-то мере это чувство является результатом чтения историй, о деятельности таких великих людей, как Александр Македонский, Жанна Д'Арк, Уинстон Черчилль, Джон Кеннеди, Петр I. Мы читаем об их подвигах и деяниях в книгах, смотрим о них фильмы, следим за карьерой современных лидеров по публикациям в газетах. Эти индивиды описываются как сильные и динамичные личности, поэтому теория лидерских качеств получила также название теории великих людей.

Ф. Фидлер предположил, что поведение лидера может быть понятно при рассмотрении лидерской иерархии потребностей. Важнейшими лидерскими потребностями являются [18] :

- потребности межличностных отношений;
- потребность выполнения задания.

Потребности определяют мотивационную сторону лидерства. Когда удовлетворены низшие, человек стремится удовлетворить высшие. Это положение является существенным для ситуационной теории лидерства.

Исследуя поведение руководителей, Ф. Фидлер выделяет два основных стиля руководства. Руководители, ориентированные на отношения, получают удовлетворение от хороших взаимоотношений с другими людьми. Их самоуважение сильно зависит от того, как другие относятся к ним, они очень заинтересованы и восприимчивы к тому, как чувствуют себя члены группы. Они поощряют подчиненных к участию в выдвижении идей. С другой стороны - руководители, которые в основном ориентированы на успешное выполнение задач, стоящих перед руководимой ими группой. Они организуют работу посредством ясных и недвусмысленных приказов и инструкций, регламентирующих организационное поведение подчиненных и, в свою очередь, чувствуют себя более комфортно, работая под четким руководством со стороны своего начальника. При отсутствии этого они пытаются создать необходимые условия.

В своих работах Ф. Фидлер подчеркивает, что оба этих стиля руководства могут быть эффективными в соответствующих ситуациях. Таким образом, он применяет ситуационный подход к руководству и отклоняет представление о том, что существует универсальный стиль, который применим во всех ситуациях. Требуемый стиль руководства будет зависеть от характера заданий, с которыми встречается руководитель, и ситуаций, в которых он работает, поэтому подход Фидлера получил название «ситуационной теории лидерства».

В основе ситуационной теории лежит оценка управленческой ситуации с точки зрения возможности использования власти и влияния.

Для анализа ситуации необходимо идентифицировать три параметра [18] :

- Отношения между руководителем и членами группами. Руководители, у которых хорошие отношения с членами группы, которых любят и уважают, будут иметь большее влияние, чем руководители с плохими отношениями. Если руководитель пользуется глубоким уважением со стороны подчиненных, то нет необходимости в высоком служебном положении, чтобы заставить подчиненных активно работать.
- Структура задания: задания, которые подробно описаны в специальных руководствах или даже запрограммированы, дают руководителю большее влияние, чем задания, которые четко не определены, туманны и неконструктивны. Структурированное задание расписывает действия шаг за шагом, такова, например, работа рабочего-станочника. Неструктурированные задания выполняет, например, хирург-кардиолог, чью деятельность запрограммировать невозможно.
- Власть руководителя. Власть руководителя определяется его служебным положением. Некоторые должности, например, армейского генерала или полицейского со служебным значком на груди дают занимающему их лицу право требовать от членов группы выполнения его приказов или распоряжений. Руководители, которые могут применить вознаграждение или наказание по отношению к подчиненным (дисциплинарными мерами,

определением заработной платы, наймом и увольнениями, и т.д.), обладают большей властью и, таким образом, находятся в более управляемой и благоприятной позиции, чем те, которые не имеют таких возможностей.

2. Сравнительный анализ современной литературы о лидерстве, предназначенной для библиотекарей.

Современной литературы, посвященной лидерству в библиотечном коллективе, не так уж и много. Чаще об этом рассказывают в составе больших книжек по управлению библиотекой, учебников по библиотечному менеджменту и проч.

Уделяется этому и внимание в книгах, в которых как-либо затрагивается решение конфликтов в библиотечном коллективе.

Часто в современных изданиях говорится о противостоянии формального и неформального лидера. Информация преподносится так, как будто если формальный и неформальный лидер – это разные люди, а не один человек, то это очень плохо. На самом деле если неформальный лидер и формальный скоординируются, то работа в коллективе пойдет на лад.

Конфликты представляются таким образом, как будто люди разбиваются на группы и конфликтуют между собой. И решать это надо якобы деликатным отношением к каждому сотруднику, долгими утомительными переговорами. Нигде не пишут о том, что если люди имеют свойство «кучковаться» ради выяснения отношений, то это явно обладатели не самого большого ума, и им очень легко найти замену, а не заниматься разборками. Лидер (да и любой член коллектива) должен понимать, что библиотека – это не гайд-парк, где надо устраивать дебаты или выражать свою точку зрения и неординарность. Библиотека – это место, где одни люди обеспечивают доступ к информации к другим людям, а не занимаются всякой ерундой. Самой надежной профилактикой подобных конфликтных ситуаций является поручение каждому сотруднику такого объема

работы, чтобы у него не было времени на создание конфликтных ситуаций.

Самого же формального лидера представляют либо как человека очень недалекого, озабоченного только тем, что он «лицо» коллектива, либо как тирана, при появлении которого у других сотрудников душа уходит в пятки. Неформальный же лидер как правило представляется истеричной особой, которой «больше всех надо». В более старой литературе вообще механизм неформального лидерства в коллективе сводится к принципу «у кого заварочный чайник, тот и лидер». Хотя на самом деле и формальный, и неформальный лидер обладают очень схожими качествами и освоили схожее количество профессиональных компетенций; разница как правило заключается только в должности.

Если вернуться к тому, что лидер – это «лицо» коллектива, то важно отметить, что все сводится к советам из серии «припудрите носик, и к вам отнесутся благосклоннее везде, куда бы вы не пришли». Внешний вид лидера (особенно формального) конечно важен, но все же решающим фактором в роли лидера является умение «быть то лисой, то львом», как говорил Наполеон. Если у библиотекарши есть приятное личико, но при этом она мямлит и не имеет своего мнения ни по одному вопросу, то максимум, который ей светит – работа в отделе обслуживания далеко не на самой руководящей позиции. Да, миленькая, да, вежливая, но лидерами (тем более формальными) такие люди не становятся никогда.

А вот харизма лидера – это действительно один из решающих факторов. Все мы встречали таких людей, которые внешне непримечательны, характером обладают едва ли не омерзительным, у которых может не хватать знаний и компетентности (некоторые могут

даже писать безграмотно), но притягивающие к себе других людей как магнит. Их мнение уважаемо, к ним прислушиваются.

Харизма в современной литературе представляется как единорог, о котором все слышали, но никто не видел. Даже неспециализированные книги про харизму, которые можно отнести к популярной психологии, в объеме на 300 с лишним страниц не содержат почти никакой конкретики. Основное содержание таких книг – это советы из серии «почисть зубы, и люди к тебе потянутся». Чистить конечно надо, но харизмы от этого не прибавится ни коим разом.

На самом деле, если вы человек умный – то харизма у вас уже есть, и переживать об этом не стоит. На отгалкивающие окружающих поступки идут как правило люди неумные, а умный человек всегда приятен окружающим, потому что стремится быть приятным прежде всего себе. И не делает глупостей.

Отдельное следует сказать о такой функции лидера как «мотивация». Существует огромное количество схем, как замотивировать коллектив. Но если в вашем коллективе у сотрудников минимальная зарплата, ни одна из этих схем работать не будет. Человек, у которого не всегда хватает на бытовые нужды, не будет изображать стахановца, как его не мотивируй. И даже «заманить» его премией будет достаточно сложно, потому что человек, получающий мало, как правило свое рабочее место ненавидит и работает вполсилы, а премии будет воспринимать как подачки. А замотивировать его работать бесплатно каким-то «высокодуховным» стимулом тем более не выйдет. Многие формальные лидеры могут начать шантажировать едва ли не увольнением, но после вот таких выпадов в сторону коллектива человека лидером считать нельзя. Это просто нехороший

человек, играющий на чужих слабостях. В некоторых книгах и статьях такой подход к коллективу поощряется как проявление силы лидера, но одно дело – защита своих интересов и интересов коллектива, другое дело – оказание давления. Говорить о том, что собираешься уволить человека надо только тогда, когда речь идет действительно об увольнении, а не пользоваться этим как средством шантажа. Со стороны такие попытки похожи на визг малолетних девушек в духе «Ты ведешь себя неправильно! Я тебя брошу!» (а потом они же удивляются, когда человек ушел, как он мог вообще).

Единственное, что лидер может сделать для мотивации коллектива – сделать так, чтобы с ним приятно было работать. Никакие собрания с проповедями на тему «мы станем лучшей библиотекой Нижнего Кучкино» не принесут благополучия в ваш коллектив. Если вы формальный лидер, вас за организацию подобного рода «летучек» будут проклипать с утроенной силой всем коллективом. Элементарно начать отпускать людей пораньше с работы будет более результативно по налаживанию обстановки в коллективе, чем все эти стимуляционные мероприятия. Денег на прибавку к жалованью у библиотек как правило нет, так что и писать об этом бессмысленно.

Отдельно стоит сказать о формальных лидерах, которые пошли еще дальше по ниве бессмысленных мероприятий и вместо «летучек» организуют разного рода «привлечения богатства силой мысли». В Интернете масса историй о коллективах, которые по утрам кидают деньги в воздух или читают мантры, а может вообще трут трехлапую жабу по очереди под руководством руководителя. О них в серьезной литературе не пишут, это является лакуной, но проблема такая есть. Мракобесие в наше время достигло катастрофических

масштабов, такого даже в девяностые не было. Если раньше привлечение денег в организации ограничивалось развешиванием китайских символов богатства по всему помещению и против этого никто ничего не имел, то сегодня эзотерических учений развелось столько, что практически у каждого человека есть какой-нибудь любимый гуру (и неважно, что этот гуру пару месяцев назад жил под мостом, а потом придумал, как нажиться на бедных людях). Так вот эти «торговцы надеждой» с целью распространения своих идей просят проводить свои ритуалы в офисах или с участием друзей. И страдают от этого ни в чем не повинные коллективы. Это особенно касается библиотек, в которых даже среди руководителей встречаются излишне впечатлительные барышни. Библиотека – не место для демонстрации каких-либо своих убеждений, в том числе религиозных или эзотерических. Мы живем в светском государстве, и лидер коллектива права не имеет на подобные действия. А если он их проводит, то это есть совсем нехорошо и настраивает он против себя свой же коллектив. Если лично лидера потирание жабы успокаивает, то и заниматься этим стоит лично, а не всем коллективом за час до начала рабочего дня. Непонятно, почему с этим мракобесием никто не борется, хотя в нашем обществе огромное количество очень образованных людей, понимающих, что такая ситуация – полнейшее безобразие.

Уверенность в себе – тоже очень важное качество для лидера. Об этом пишут, об этом говорят как и в профессиональной библиотечной, так и в более общей литературе. Представляют ее в общем все по-разному, но общей для книг всех авторов чертой уверенного в себе лидера является то, что он не «мечется» туда-сюда. Если лидер озвучил какое-то решение, то этого курса и

придерживаются без изменений (за исключением форс-мажорных обстоятельств). Внутри лидер может сто раз передумать, прежде чем что-либо озвучивать, но внутри, а не «давайте так сделаем, а хотя не так, ой, не знаю». То есть это даже не уверенность, это способность элементарно подумать, прежде чем что-либо говорить.

Когда в литературе пишут о неформальном лидере, чаще всего пишут об инициативности и ее рамках. Действительно, чрезмерно активный сотрудник – это зло для коллектива. Как правило излишне инициативный сотрудник, на которого формальный лидер обращает внимание и принимает за неформального лидера, таковым не является. Активные люди как правило очень легко поддаются манипуляциям и не имеют своего мнения, хотя и очень энергичны, и настоящего неформального лидера следует искать в лице того человека, который имеет наибольшее влияние на активно сопротивляющегося общему вектору работы коллектива человека. И договариваться для стабилизации ситуации надо с ним, а не с кем-либо еще.

Неформальному же лидеру действительно всегда рекомендуется действовать «чужими руками», чтобы обезопасить свою персону от любых нежелательных последствий. Хотя и формальному лидеру такой совет иногда бывает очень полезным.

Отдельно сказать стоит о устойчивом стереотипе, что «лидер – это человек, который ведет за собой других». Может кому-то приятно ассоциировать себя с библейским Моисеем (это не попытка оскорбить чувства верующих), но на самом деле масштаб нашей деятельности не настолько велик, чтобы «вести за собой других». По сути дела, лидер – это такой же сотрудник, который делает свою работу. От остальных он отличается тем, что действует только в угоду

своим интересам, а не интересам других членов коллектива. Никого и никуда лидер в масштабах библиотеки не ведет.

Есть такое определение умного человека, в котором умный человек – это тот, чья деятельность выгодна и ему, и окружающим. Так вот хороший лидер – это просто умный человек, который заботится о себе так, что это выгодно не только ему, но и коллективу.

Вообще, стереотипов о лидерах очень много, и профессиональная библиотечная литература ими кишит. Лидеры «с горящими глазами», «пылающим идеей сердцем», «душой, болящей за коллектив» и другие мифические существа благостно расположились на страницах книг и забивают собой голову хорошим библиотечным специалистам.

На самом деле у лидера глаза могут и не гореть. И вообще он может быть немощным и больным. И даже старым. Он может обладать какими угодно качествами, но одного у лидера нельзя отнять: какого лидера вы бы не встретили, он будет умным (даже если кажется вам гадким человеком) хотя бы потому, что он на эту позицию каким-то образом попал.

Часто пишут о нетворкинге – искусственном создании связей, чтобы помочь развитию коллектива, его экспансии. Человека, занимающегося нетворкингом, распознать нетрудно – он добавляет в друзья в соцсетях всех подряд, «пригодится же». На самом деле нетворкинг – это апофеоз неуважения прежде всего к самому себе, как и к окружающим. Никому не будет приятным узнать, что вы общаетесь с ним только из-за того, что он дает вам какую-то возможность. А самому «нетворкеру» не раз придется столкнуться с тем, что его оттолкнут от себя приличные люди, потому что он

общается со всякими ненадежными людьми (либо потому, что он излишне навязчив).

Человеку, желающему стать лидером, важно понимать, что лидер – это человек, работающий с людьми. И это не просто слова или формальность, о которой надо сказать. Лидер почти все свое время проводит с огромным количеством людей, которые постоянно меняются. Он постоянно учитывает кучу противоположных мнений и ищет компромиссы. Это очень тяжело, и если вы не любите общаться с большим количеством людей, то стоит задумываться, как вы будете это компенсировать или облегчать для себя, потому что справиться с этим будет очень и очень трудно.

Касается это как формального, так и неформального лидера. И тому, и другому придется много взаимодействовать с людьми.

Лидер должен постоянно развиваться. Об этом пишут везде, и это действительно так. Он должен развиваться во всех областях. Это способствует его карьерному росту прежде всего.

Лидер должен читать, и читать много. Круг его чтения может быть различным, но в нем должны присутствовать книги, касающиеся его профессии – библиотечной деятельности. Он должен быть в курсе всех новостей своей отрасли, должен стремиться перенимать опыт своих коллег (или давать им возможность познакомиться и перенять свой опыт).

Важно не только развиваться самому, но и развивать своих подчиненных. Это надо делать очень мягко, просто подсказывая им направление для развития. Никакие жесткие методы в этом вопросе не работают. Вообще взрослые люди склонны сопротивляться любому сильному влиянию просто из принципа, каким бы благим оно не было.

Лидер должен пользоваться доверием окружающих, руководствоваться личными фундаментальными ценностями, органично сочетая эмоции, интеллект и деловые качества. То есть он должен как минимум заслуживать этого доверия. Для этого лидеру прежде всего надо всегда сдерживать обещания.

Важным для лидера является и умение определять потенциал: потенциал людей, потенциал организаций, потенциал сотрудничества. В каждом хорошем лидере живет маленький предсказатель, который всегда знает, что последует за тем или иным действием коллектива. И от точности «пророчеств» зависит фактически вся деятельность коллектива. Для этого нужно уметь обобщать информацию, свой опыт. Уметь выделять какие-либо признаки, общие для различных категорий организаций. Это в дальнейшем поможет быстро определить, стоит ли сотрудничать с кем-либо или нет.

Отдельно нужно сказать и об определении лидером своего собственного потенциала. Надо трезво оценивать свои возможности, и планировать свою деятельность исходя из них. Нельзя браться за то, чего не можешь, с чем не справился бы сам прежде всего.

Японские специалисты по управлению полагают, что наиболее значимое лидерство — это лидерство в высшем руководстве. И совершенно правы. Этот же принцип отражен в простой народной мудрости «рыба гниет с головы». Если что-то не в порядке в руководстве, то и в коллективе порядка ожидать не следует, поэтому формальным лидерам прежде всего надо следить за собой, а не за коллективом.

П. Сенге в своей книге «Пятая дисциплина: основа самообучающейся организации» на вопрос «Как создаются лидеры?»

отвечает: «Таких людей вообще нельзя создать, ибо они создают себя сами». И совершенно прав.

Ценности лидера неизбежно входят в компанию, в культуру людей, которые приходят к вам в библиотеку. Поэтому лидер должен следить не только за своим физическим здоровьем, но и за «здоровьем духа». Ему следует приобщаться к высокому искусству, к хорошей литературе, к хорошей кухне и хорошей жизни. И не потому, что он так много зарабатывает и хочет пустить пыль кому-то в глаза. Стремление к качеству порождает качество, поэтому в свою жизнь надо впускать как можно больше качественных произведений и вещей. Сталкиваясь с качественным, лидер начинает понимать, как сделать свою работу и работу коллектива качественной. Да и в жизни человека становится гораздо меньше неприятных вещей, если он учится правильно выбирать.

Одним из показателей хорошего лидера является то, что после его ухода из библиотеки ценности, которые внедрил этот лидер, продолжают оставаться общепринятыми в коллективе. Если они оказались такими жизнеспособными, значит, лидер действительно существенно повлиял на деятельность этого коллектива, изменил его и сделал лучше.

Популярна в современной литературе рекомендация сходить на тренинг по лидерству, но опять же это неэффективно. Ничему сверхнеобычному там не учат, просто повторяют ту же теорию, что написана в книгах. Эти тренинги даже вредны, так как вы тратите на них время, деньги, а получаете только «промывку мозгов».

На сегодняшний день нет ни одной теории или подхода, который объединял бы все исследования и отражал бы общее видение феномена лидерства и фигуры лидера. Проблематика лидерства

рассматривается в теории личностных качеств, в концепциях организационного поведения, в ситуационной теории лидерства. Каждая из них подвергается критике, но результаты так или иначе используются на практике.

Заключение.

Цель работы была достигнута. Определение «лидер» было раскрыто в полной мере, современные источники по теме проанализированы.

Лидеры делятся на тех, кто стремится к установлению хороших отношений в коллективе и тех, кто стремится к хорошим результатам работы. Все остальные классификации более сложные, но эта кажется наиболее простой для понимания и точной.

Современная литература содержит колоссальное количество советов и мнений по поводу того, каким должен быть лидер, как он должен себя вести, как вообще стать этим лидером и др. Как показал анализ, все общепринятые рекомендации по этому вопросу неэффективны, а их выполнение – изображение бурной деятельности.

По сути, чтобы быть хорошим лидером, надо быть хорошим человеком. Звучит просто, но на деле соблюсти баланс между личными интересами, интересами учреждения, интересами каждого члена коллектива очень сложно. Сложно не перегореть эмоционально, будучи лидером – поэтому руководители часто переносят инсульт на нервной почве (а то и не один), «зарабатывают» психосоматические заболевания, слишком рано седеют. Однако это единственный действенный совет относительно лидерства – хороших людей (если конечно они не безотказные и безвольные товарищи, на которых свалили всю работу коллектива) как правило быстро продвигают, быстро выделяют из массы, а хорошее начальство в коллективе ценят.

Единственное обязательное качество для лидера коллектива – это развитый ум. Глупый человек не сможет управлять общественным мнением и влиять на людей.

Все остальные качества для лидера оказались опциональными.

Лидер может подсказывать коллективу вектор, по направлению которого осуществляется его деятельность, но манипулировать мнением людей он практически не может, это бессмысленно и неэффективно. Единственное, что он может сделать – дружески «похлопать по плечу», рассказать о минусах и плюсах возможных событий, подсказать что-то. То есть хороший лидер – это приятель каждого члена коллектива, дружелюбно настроенный коллега.

Список использованных источников.

1. Абрамова, М. Вхождение в бизнес, или Модели организации и менеджмента [Текст] / М. Абрамова, Т. Курочкина // Библиотека. - 2012. - № 2. - С.50-52.
2. Басовский, Л. Е. Менеджмент [Текст] / Л. Е. Басовский. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 256 с.
3. Боронина, Л.Н. Основы управления проектами [Текст] / Л.Н. Боронина. – Москва :Флинта, 2017. - 112 с.
4. Виханский, О. С. Менеджмент [Текст] / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 576 с.
5. Грибов, В. Д. Инновационный менеджмент [Текст] / В. Д. Грибов, Л. П. Никитина. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 311 с.
6. Грушенко, В. И. Менеджмент: восприятие сущности менеджмента в условиях стратегических изменений [Текст] / В.И. Грушенко. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 288 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
7. Де, Миз К. Исследование лидерских компетенций: портрет глобального лидера [Текст] / Де Миз К., Н. В. Балабанов // Менеджмент в России и за рубежом. - 2012. - № 2.
8. Дрешер, Ю. Взаимодействие - наивысший уровень сотрудничества [Текст] / Ю. Дрешер // Независимый библиотечный адвокат. - 2013. - № 3 (81). - С.11-15. - Библиогр.: с. 15 (5 назв.).

9. Дрешер, Ю. Методы самооценки: приоритеты времени [Текст] / Ю. Дрешер // Независимый библиотечный адвокат. - 2012. - № 6 (78). - С.34-39. - Библиогр.: с. 39 .
10. Круи, М. Основы риск-менеджмента [Текст] / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. – Москва : Юрайт, 2014. – 786 с.
11. Лаврик, О.Л. Будущее библиотек: как разобраться, что нас ждет [Текст] / О.Л. Лаврик // Библиосфера. — 2014. — № 2.
12. Лузанова, Н. А. Система менеджмента качества: работа с персоналом [Текст] / Н. А. Лузанова // Современная библиотека. - 2012. - № 6. - С.22-27.
13. М.М. Максимовцев. Современный менеджмент [Текст] / под ред. М. М. Максимцова, В. Я. Горфинкеля. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 299 с.
14. Масалкова, Н. О вечных ценностях: качество и эффективность услуг современной публичной библиотеки [Текст] / Н. Масалкова, В. Суворова // Вестник библиотек Москвы. - 2012. - № 3. - С.4-8.
15. Менеджмент и лидерство : учеб. для студентов учреждений высш. проф. Образования [Текст] / Н. Н. Камынина, И. В. Островская, А. В. Пьяных и др. –Режим доступа: <http://www.studmedlib.ru/book/ISBN9785970413258.html>
16. Миронова, И. В. Менеджмент качества услуг: нужен ли он библиотеке? [Текст] / И. В. Миронова // Вестник Библиотечной Ассамблеи Евразии. - 2012. - № 4. - С.51-53 :

17. Миронова, И. В. Новый инструмент управления : менеджмент качества управленческой деятельности [Текст] / И. В. Миронова // Библиотечное дело. - 2012. - № 24. - С.8-10.
18. Михненко, П. А. Теория менеджмента: учебник для вузов [Текст] / П. А. Михненко. – Москва : Лидерство, 2012. – 91 с.
19. Н.М. Абдикеева, Информационный менеджмент [Текст] / под ред. Н. М. Абдикеева. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 400 с.
20. Носова, А. В. Документационная составляющая системы менеджмента качества в библиотеках: проблемы и перспективы [Текст] / А. В. Носова // Научные и технические библиотеки. - 2012. - № 8. - С.40-44. - Библиогр.: с. 44 (5 назв.).
21. Ольгина, И. Г. Модель системы управления библиотекой и роль информационных технологий в принятии управленческих решений [Текст] / И. Г. Ольгина, Е. В. Тесля // Библиосфера. – 2015. – № 1. – С.79-83.
22. Редькина, Н. Метод Александра Македонского: как не пустить ресурсы на воздух [Текст] / Н. Редькина // Библиотека. - 2012. - № 5. - С.50-54.
23. Редькина, Н.С. Стратегическое развитие информационных технологий в библиотеке [Текст] / Н.С. Редькина ; науч. ред. Б.С. Елепов. — Новосибирск : ГПНТБ СО РАН, 2012.
24. Решетникова, К. В. Конфликты в системе управления [Текст] / К. В. Решетникова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 175 с.

25. Рожкова, Н. Кластерный подход. В стратегии инновационного развития общедоступных библиотек [Текст] / Н. Рожкова // Библ. дело. — 2014. — № 22, 30 нояб. — С. 14—19.
26. Селезнева, Е. В. Лидерство : учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Е. В. Селезнева. — Москва : Юрайт, 2017. — 456 с.
27. Селезнева, Е. В. Лидерство: учебник для бакалавров [Текст] / Е. В. Селезнева. — Москва : Юрайт, 2013. — 429 с.
28. Смирнова, О. Е. Самооценка деятельности как основа эффективного управления библиотекой [Текст] / О. Е. Смирнова, С. А. Тарасова, З. М. Саенко // Библиосфера. — 2015. — № 4. — С. 28-33.
29. Спивак, В. А. Лидерство: учебник для академического бакалавриата [Текст] / В. А. Спивак. — Москва : Юрайт, 2014. — 393 с. — (Бакалавр. Академический курс).
30. Тарасенко, В. В. Логика и методология управления : книга для руководителя [Текст] / В. В. Тарасенко. — Москва : Юнити-Дана, 2015. — 368 с.
31. Чернов, С.Е. Менеджмент: концепции и методы стратегического управления. [Текст] / С. Е. Чернов — Москва : ИНЭП, 2012. — 450 с.
32. Чуприкова, Н. Т. Система менеджмента качества : практика работы [Текст] / Н. Т. Чуприкова // Библиотечное дело. - 2013. - № 6. - С.21-23

33. Шапиро, С. А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации [Текст] / С.А. Шапиро. – Москва : Директ-Медиа, 2015. - 172 с.
34. Юкляевская, Л. Т. Компетентностный подход в управлении библиотекой [Текст] // Библиосфера. – 2013. – № 2. – С.105-111.
35. Юркевич, Я. Б. Опыт участия централизованной библиотечной системы г. Сургута в конкурсе на соискание премии Правительства Российской Федерации в области качества [Текст] / Я. Б. Юркевич // Библиосфера. - 2012. - № 3 (июль-сентябрь). - С.73-76.