

ИЗВЕСТИЯ

ИРКУТСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКАДЕМИИ

(Байкальский государственный университет экономики и права)

ISSN 1993-3541



9 771993 354388 >

БАЙКАЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



№ 4 (78)

2011

ИЗВЕСТИЯ

Иркутской государственной экономической академии
(Байкальский государственный университет экономики и права)

011

№ 4 (78)

научный журнал

Выходит 6 раз в год

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

- Полов А.И., Хамнаев Ж.К. Модернизация: этапы перехода к экономике инновационного типа 5
- Прокопьев В.Н. Эволюционные подходы в исследовании отношений собственности 11

ФИНАНСОВАЯ, НАЛОГОВАЯ И ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНАЯ ПОЛИТИКА

- Федотов Д.Ю. Распределение налоговых платежей по уровням бюджетной системы России 15
- Доржиева И.Ц.-Д. Целевые программы как инструмент реализации бюджетной политики 21
- Слободняк И.А. К вопросу об определении понятия «бухгалтерская управленческая отчетность» 25
- Щербакова О.А. Определение направлений финансовой поддержки сельскохозяйственного производства в Иркутской области 31
- Ахмедова Н.Х. Анализ последствий реализации кредитного риск-менеджмента в коммерческих банках РФ в 2010 году 35
- Тыжинова Н.А. Основные тенденции развития страхования жизни в Японии 39
- Сурмаажав Г. Создание благоприятной экономической среды для снижения процентных ставок в банковском секторе Монголии 43

МОДЕРНИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

- Самаруха В.И., Гуляева Л.В. Роль социальной сферы в повышении качества жизни населения 46
- Шуплецов А.Ф., Чернига С.Ю. Условия внедрения инноваций в деятельность субъектов малого предпринимательства в Иркутской области 51
- Акулич О.В. Методологические аспекты повышения конкурентоспособности рыбной отрасли 54
- Гордина Ю.В., Махтина Ю.Б. Анализ применения показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления на примере городских округов и муниципальных районов Иркутской области 59
- Доржиева Е.В. Формирование агропромышленных кластеров как условие инновационного развития региональных систем 64
- Николаева А.В. Методический подход к формированию инвестиционной политики в черной металлургии 70
- Гец Р.В. Совершенствование государственной поддержки крестьянских (фермерских) хозяйств в Иркутской области 74

ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ УПРАВЛЕНИЯ

- Овчинникова Н.И., Крицова М.А. К вопросу об оценке рисков деятельности агропромышленных предприятий 78
- Гусева Н.И. Современная модель лидерства в условиях глобального контекста 82
- Дорофеева В.В. Методика оценки уровня конкурентоспособности промышленных предприятий 89
- Новиков Н.И., Новикова Г.В. Особенности развития черной металлургии России 95

Издатель и издатель —
Байкальский государственный
университет экономики и права

зарегистрирован
Министерством РФ по делам
связи, телерадиовещания и
средств массовой
коммуникации, ПИ № 77-12392
от 19 апреля 2002 г.

Включен в Перечень ведущих
рецензируемых научных
журналов и изданий, в которых
должны быть опубликованы
основные научные результаты
диссертаций на соискание
ученых степеней доктора
и кандидата наук

Включен в Российский индекс
научного цитирования (РИНЦ)

Авторы несут полную
ответственность за подбор
и изложение фактов,
поддерживаемых в статьях;
высказываемые ими взгляды
могут не отражать точку зрения
редакции

Перепечатка материалов
журнала допускается только
по согласованию с редакцией

Рукописи, присланные
в журнал, не возвращаются

Адрес редакции
664003, г. Иркутск,
ул. Ленина, 11, к. 303,
тел. (395-2) 24-10-61
e-mail: vis@isea.ru

Сайт журнала в Интернете
<http://izvestia.isea.ru>

Подписной индекс в каталоге
Агентства «Роспечать» 36624

Электронная версия журнала
размещена на платформе
Российской универсальной
научной электронной
библиотеки — www.elibrary.ru

© Известия Иркутской
государственной экономической
академии, 2011

УДК 65.012.4
ББК 65.291.21

Н.И. ГУСЕВА

доктор социологических наук, профессор
Байкальского государственного университета экономики и права,
доктор наук по управлению Французской академии наук
e-mail: profguseva@gmail.com

СОВРЕМЕННАЯ МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНОГО КОНТЕКСТА

Рассматриваются вопросы эффективного лидерства и новые лидерские перспективы в мультикультурных коллективах, которые приобретают чрезвычайную актуальность в процессе развития международного сотрудничества, обусловленного происходящими процессами глобализации мировой экономики. Автор предлагает новую модель лидерства в мультикультурном коллективе, основанную на учете культурных параметров, характеризующих особенности отношений лидера и последователей, с одной стороны, и своеобразии экономического поведения представителей различных культур, с другой стороны.

Ключевые слова: лидерские перспективы, мультикультурный коллектив, теории лидерства, современный руководитель.

N.I. GUSEVA

Doctor of Sociology, Professor,
Baikal State University of Economics and Law, Irkutsk
e-mail: profguseva@gmail.com

MODERN MODEL OF LEADERSHIP IN THE CONDITIONS OF A GLOBAL CONTEXT

This article concerns the questions of effective leadership and new leadership perspectives in multicultural teams in the framework of international projects realisation, which have a particular interest due to growing process of international cooperation caused by globalisation of world economy. The author proposed new model of leadership in multicultural team, taking into account cultural parameters, that characterise, from one side, the particularity of leader' and his follows' relationships and, from other side, the specificity of economic behaviour of different cultures' representatives.

Keywords: leadership perspectives, multicultural teams, leadership theories, the modern head.

Секретом успешного менеджмента крупных международных компаний является его эффективное руководство. Современный руководитель компании должен обладать ключевыми компетенциями и навыками, профессионально выполняя свои роли и функции в условиях глобального контекста. Однако достаточно ли быть просто компетентным менеджером для того, чтобы успешно достичь поставленных целей деятельности компании и повести за собой коллектив людей?

Ответы на этот вопрос пытались дать многие зарубежные и отечественные исследователи. Их мнение едино: для успешной деятельности компании необходим лидер. Так, например, Дж. Льюис пишет: «...мне трудно вообразить компанию, в которой не требовалось бы лидерство» [3]. Дж. Коллинз отмечает, что успешно функционирующая компания во многом зависит от ее руководителя, однако это должен быть не просто менеджер, а руководитель «5 уровня» — лидер своей команды [2]. Дж. Коттер подчеркива-

ет, что
или по
компан
та сост
бильно
органи
сказат
являет
ционн
Эво
дерств
точек
межли
рому
что ли
лидер
но не
достиг
целей
сма| набор |
| успеш |
| на дру |
| Мн |
| ществ |
| услов |
| ории |
| теория |

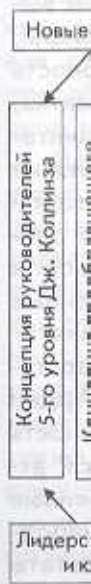


Рис. 1

ет, что «лидерство обеспечивает адаптивные или полезные изменения, реализуемые в компании, в то время как роль менеджмента состоит в том, чтобы обеспечивать стабильность и устойчивость функционирования организации» [6]. Таким образом, можно сказать, что проблема лидерства сегодня является ключевой для достижения организационной эффективности.

Эволюция концепций лидерства. Лидерство сегодня рассматривается с двух точек зрения. Во-первых, как особый случай межличностного влияния, благодаря которому человек или группа людей делают то, что лидер хочет от них, иными словами, лидерство — это «процесс преимущественно несилового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей». И, во-вторых, лидерство может рассматриваться как «наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других» [4, с. 69].

Многообразие теорий лидерства, существующих на сегодняшний день, можно условно разделить на четыре группы: теории лидерских качеств и поведенческие теории, ситуационные теории или теории

непредвиденных обстоятельств, а также теории нового лидерства, которые включают в себя харизматический подход, трансформационный подход, лидерство посредством самоуправляемых команд и атрибутивную теорию лидерства (рис. 1). Однако, несмотря на многообразие концепций, подходы к изучению лидерства основываются на комбинации трех основных переменных: лидерские качества, лидерское поведение и ситуации, в которой находится лидер.

Наиболее ранние, традиционные концепции лидерства определяли эффективное лидерство с позиции оценки личностных качеств лидера или образцов его экономического поведения, при этом ситуационность — контекст, в котором действовал лидер, не принималась во внимание. В этой группе следует выделить теорию лидерских качеств, результаты исследований университета штата Огайо и Мичиганского университета, систему управления Р. Лайкерта, теорию управленческой решетки Р. Блейка и Дж. Моутон и др. (см. рис. 1).

Ситуационные подходы лидерства, наоборот, рассматривают эффективное лидерство через воздействие внешних факторов, не придавая особого значения личностным

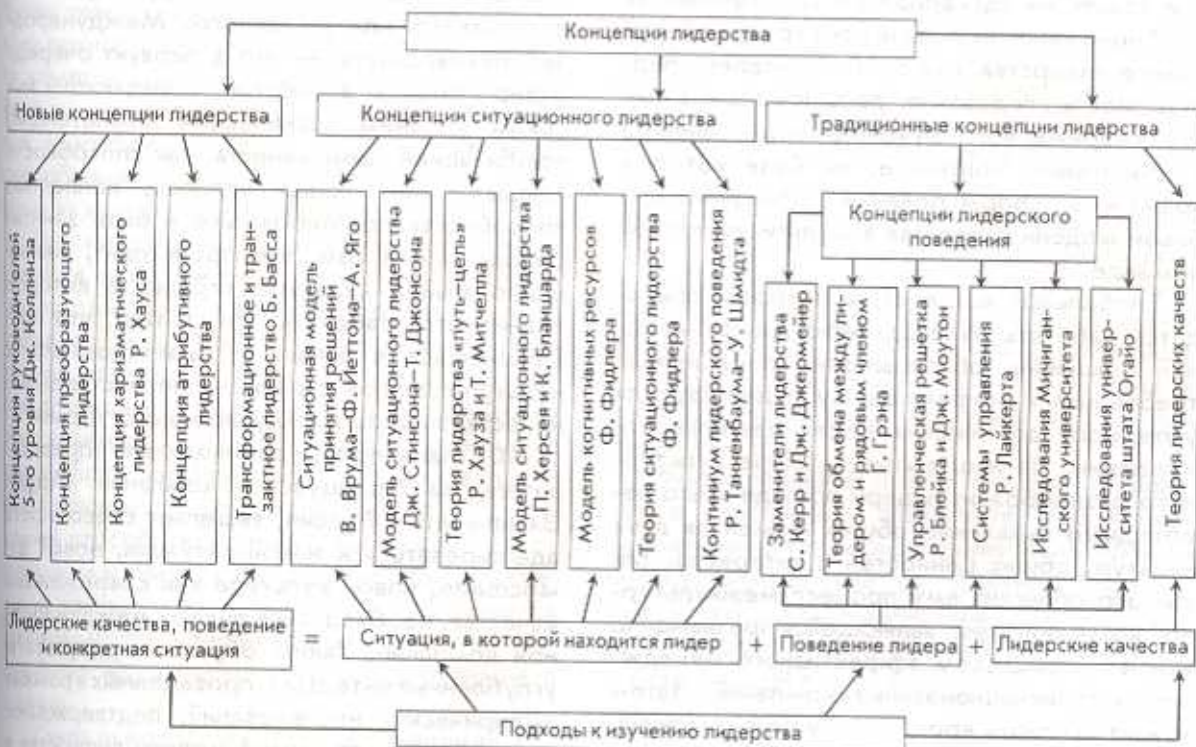


Рис. 1. Классификация теорий лидерства

характеристикам лидера. К данной группе следует отнести теорию ситуационного лидерства Ф. Фидлера, континуум лидерского поведения Р. Танненбаума и У. Шмидта, модель ситуационного лидерства П. Херсея и К. Бланшарда, теорию лидерства «путь-цель» Р. Хауса и Т. Митчелла, модель ситуационного лидерства Дж. Стинсона и Т. Джонсона, ситуационную модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго.

Теории нового лидерства попытались объединить достоинства традиционного и ситуационного подходов. Они концентрируются на способности лидера создать новое видение решения проблемы и, используя свою харизму, вдохновить последователей осуществлять действия по достижению поставленной цели. Среди данной группы следует выделить концепцию харизматического лидерства Р. Хауса, теорию трансформационного и транзактного лидерства Б. Басса, концепцию атрибутивного лидерства, а также теорию преобразующего лидерства или лидерства для изменений.

Эффективное лидерство в глобальном контексте: эмпирический аспект. В процессе исследования вопросов эффективного лидерства в мультикультурном коллективе в условиях международного сотрудничества особенно важную роль играет группа теорий нового лидерства, где особый интерес представляют исследования, расширяющие видение современного руководителя — лидера в глобальном контексте, на базе которых возможно формирование принципиально новой модели лидерства в мультикультурной команде.

Глобальный контекст, в котором приходится работать руководителю международной компании, обуславливает повышенные требования к эффективному лидерству для успешного достижения целей деятельности компании. На наш взгляд, в мире культурного разнообразия лидеру прежде всего необходимо выявление общих моментов двух культур, общих ценностей и интересов, так как это облегчит ему процесс межкультурной коммуникации, являющейся чрезвычайно важным процессом эффективного менеджмента транснациональных компаний. Затем нужно осознать кросс-культурные различия, чтобы найти точки соприкосновения и установить доверительные отношения, нацеленные

на долгосрочную перспективу. Это требует умения слушать, умения уступать и уважать своеобразие других.

При рассмотрении новых лидерских перспектив интерес представляет мнения практиков, руководителей крупных транснациональных корпораций и руководителей международных проектов. Так, П. Берже, руководитель экономического департамента посольства Франции в России, считает, что топ-менеджер международной компании должен быть прежде всего лидером, он должен обладать широким кругозором и богатым воображением, так как придется работать с представителями разных культур. Ключевым аспектом для решения проблем, возникающих в связи с культурными различиями, является уважение коллег, представляющих другую национальную культуру. Необходимо, как он считает, знать и учитывать в работе особенности национального характера, менталитета представителей других культур, чтобы избежать кросс-культурных диссонансов.

Э. Киде, президент Торгово-промышленной палаты Франции в России, отмечает, что качества лидера международного уровня должны отличаться от «обычного» прототипа лидера, например французского, российского или шведского. Международный руководитель — это в первую очередь лидер команды экспертов, обладающий высоким уровнем технической компетенции, комбинацией таких качеств, как способность слышать, чем живет человек, коллектив, способность адаптироваться и быть заинтересованным в том, что происходит, знание национальной культуры страны, в которой планируется работать. Он считает, что прислушиваться к жизни и адаптироваться к культуре другой страны — первостепенные качества лидера международного уровня.

И. Мальцефф, руководитель представительства французской компании «Арден Эквипмент» в России, выделяет способность адаптироваться к новой ситуации, новой атмосфере, новой культуре как современные качества, необходимые лидеру международной компании. Таким образом, результаты углубленных интервью, проведенных в рамках эмпирических исследований, подтверждают востребованность новой модели лидерства в условиях глобального контекста.

Но кто должен быть лидером в мультикультурном коллективе? Влияет ли культурная принадлежность на выбор? Отвечая на данный вопрос, мы обратились к результатам эмпирических франко-российских кросс-культурных исследований. Российскими респондентами была высказана точка зрения, что они хотели бы видеть в качестве руководителя международной компании своего соотечественника. Однако анализ статистических данных департамента экономических связей посольства Франции в Москве показал, что в 98% случаев руководителями франко-российских компаний являются французы. В то же время в ходе интервьюирования многие французские респонденты с «русскими корнями» подчеркнули, что именно знание и понимание русской культуры и ментальности российского человека помогает им успешно работать в России.

В связи с этим нам кажется, что прототип лидера — руководителя международной компании — должен быть свободен от культурных «барьеров» и не зависеть от национальной принадлежности. Он должен максимально полно учитывать интересы представителей различных культур. Лидер международного уровня должен мотивировать сотрудников к достижению результатов путем повышения их сознательности в восприятии важности обозначенной цели деятельности компании, давая им возможность сочетать свои личные интересы с общей целью, создавая атмосферу доверия и взаимоуважения, способствуя их саморазвитию и учитывая при этом их культурные особенности.

Для сотрудников международных компаний, в свою очередь, чрезвычайно важно иметь одинаковые шансы продвижения по карьерной лестнице вне зависимости от культурной принадлежности. Так, для российских сотрудников возможность продвижения по карьерной лестнице является одним из сильнейших мотиваторов к высокопроизводительному и эффективному труду. Это также способствует повышению удовлетворенности и понижению уровня конформизма в коллективе, и, кроме того, является резервом повышения эффективности управления мультикультурным коллективом в целом.

Стиль руководства, соответствующий эффективному лидерству в компании, должен

помогать членам команды идти путем, ведущим к намеченной цели. Однако следует обратить внимание на ответы французских респондентов, полученные в ходе эмпирического кросс-культурного исследования. Их анализ показал, что 48,7% французских респондентов отдают предпочтение авторитарному лидерскому стилю в России [1]. С одной стороны, это вполне логично и объясняется высокими показателями дистанции власти по Хофстеде ($I PD = 95$). С другой стороны, в реализации международных проектов участвуют лучшие, наиболее квалифицированные эксперты, как правило, это люди самодостаточные, знающие себе цену. Поэтому, на наш взгляд, демократический стиль лидерства, ориентированный на достижение или участие, позволил бы получить наиболее интересные результаты. Нам видится за ними перспектива повышения эффективности управления мультикультурным персоналом и международной компанией в целом. Используя подход гармонизации кросс-культурных различий, можно предложить компромиссное решение, заключающееся в том, что «нужно быть жестким, но справедливым, работая в России», давая возможность членам коллектива реализовать себя, обладая чувством соучастия, энтузиазма и вовлеченности.

Проведенное эмпирическое кросс-культурное исследование позволило нам сделать вывод об объективной необходимости формирования новой модели лидера международной компании, сочетающего в себе черты преобразующего или инновационного стиля лидерства. В этом случае лидер должен быть преобразователем, проявляющим творчество, опираясь на объективную оценку происходящего, он должен вести членов команды проекта от одного результата к другому, ориентируя их на высокопроизводительный труд.

Формирование новой модели лидерства в глобальном контексте. Результаты теоретического исследования и их практическое осмысление на примере франко-российского взаимодействия послужили основой разработки новой модели лидерства, вписывающейся в современную парадигму организационного развития, основанную на учете влияния кросс-культурных различий (рис. 2).

Согласно предлагаемой модели, типы лидерства в мультикультурной команде зависят от двух принципиально важных факторов. Это учет кросс-культурных различий и характер взаимоотношений между лидером и его последователями — сотрудниками компании. Первый фактор — культурная составляющая — оказывает большое влияние на процессы лидерства, взаимодействия в команде, мотивацию сотрудников и другие основные процессы управления международной компанией. Кроме того, возможны различные стратегии кросс-культурного взаимодействия. На рис. 2 отмечены две наиболее полярные точки зрения: от игнорирования влияния кросс-культурных различий до их полной синергии, что является наиболее перспективным, с нашей точки зрения, и в то же время, жизненно необходимым качеством для лидера мультикультурного коллектива.

Второй фактор — это характер отношений между лидером компании и членами коллектива. Рассмотрим особенности этих взаимоотношений в зависимости от двух культурных параметров: универсализм—партикуляризм и нейтральность—эмоциональность [5]. Комбинация этих параметров дает нейтрально-универсальный тип взаимоотношений, основанный на доверии и взаимном уважении, и эмоционально-партикулярный

тип отношений, для которого характерно большое влияние эмоциональной составляющей и то, что выполнение работы значительно зависит от характера взаимоотношений и окружающего контекста.

Таким образом, основная идея предлагаемого подхода при разработке новой модели лидерства заключается в учете культурных параметров, характеризующих особенности отношений лидера и последователей, с одной стороны, и своеобразие взаимодействия представителей различных культур — с другой. Сочетание двух параметров позволяет нам выделить четыре типа лидерства:

- лидер-гармонизатор;
- традиционный лидер;
- лидер с положительной харизмой;
- лидер с отрицательной харизмой.

Лидер-гармонизатор строит свои отношения с членами команды на эмоционально нейтральной основе в рамках атмосферы доверия и взаимоуважения, что предполагает сильную взаимосвязь между лидером и членами команды, где каждый, в свою очередь, рассчитывает друг на друга. Лидер-гармонизатор должен обладать способностью понимания, практического осмысления и гармонизации кросс-культурных различий, достигая синергетического эффекта.

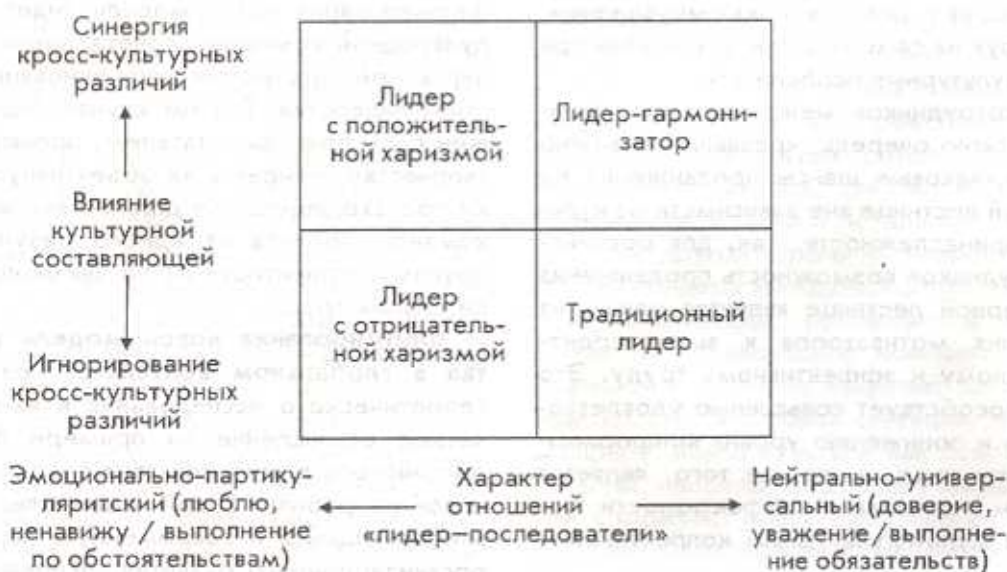


Рис. 2. Типы лидерства в мультикультурной команде в зависимости от учета влияния культурной составляющей и характера отношений «лидер-последователи»

Модель гармонизирующего лидерства, рассматриваемая с позиции повышения эффективности организационного и кросс-культурного взаимодействия (рис. 3), предполагает наличие трех составляющих: лидера, обладающего определенными лидерскими способностями, последователей и ситуацию, в которой взаимодействуют лидер и члены коллектива. Их пересечение и дает то оптимальное сочетание этих групп факторов, необходимых для лидера-гармонизатора.

Руководитель международной компании является той ключевой фигурой, от чьих лидерских способностей и поведения во многом зависит эффективность менеджмента мультикультурным коллективом транснациональной компании и успех ее функционирования в целом. Поэтому предлагаемая модель лидерства в мультикультурном коллективе предполагает наличие у лидера международного уровня и членов коллектива определенного типа взаимодействия, согласующегося с творческим решением проблемы в

глобальном контексте, в котором находятся участники данного процесса.

Исследование модели лидерского поведения и его взаимоотношений с членами коллектива показало, что они должны основываться на доверии и взаимном уважении. Это на сегодняшний день является базовой ценностью компании, представляя собой основу эффективной работы и формируя отношение лояльности сотрудников к организации. Эти качества одинаково необходимы как в Европе, США, Китае, так и в России. В России особенно, так как отношения, построенные на доверии и взаимном уважении, вписываются в современную концепцию управления, основанную на системе ценностей «Management by values», и, следовательно, должны быть современным императивом ведения бизнеса в России.

Итак, при построении новой модели лидерства в мультикультурном коллективе с позиции повышения эффективности кросс-культурного взаимодействия в качестве



Рис. 3. Модель лидерства в мультикультурной команде

