

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЛИДЕРСТВА В БЕЛАРУСИ

Современные условия развития экономики предъявляют новые требования к управленческому звену предприятий. Поиск сильного менеджера и развитие его как лидера стали актуальной задачей для отечественных организаций, поскольку для повышения конкурентоспособности бизнеса, выработки стратегии его дальнейшего развития возникает необходимость профессионально выстроить бизнес-процессы, разработать оптимальную организационную структуру, создать благоприятный климат в коллективе [1].

Среди ключевых факторов, осложняющих развитие лидерских качеств у широкого круга белорусских руководителей, можно выделить следующие:

1. Доминирование личных отношений над профессиональными. Такое положение можно было считать вполне нормальным на этапе, когда организации только формировались и преданность была важнее профессионализма, но характер личных отношений с принимающими решения людьми, а не профессионализм или наличие лидерских качеств и по сей день остается во многих компаниях важнейшим фактором продвижения по карьерной лестнице.

2. Неумение работать в команде. Десятилетиями советская система управления держалась на строгой иерархичности, и поэтому многие белорусские бизнес-лидеры не умеют работать в команде и налаживать командный подход.

3. Чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей. У белорусских организаций, напротив, зачастую нет четко очерченных зон ответственности и эффективных процедур принятия решений, поскольку их руководители считают, что благодаря такому устройству организаций они смогут контролировать работу всех подразделений и бороться с воровством.

4. Отсутствие опыта и культуры развития персонала. К примеру, белорусские организации делают упор на финансовые способы стимулирования сотрудников, но не всегда уделяют достаточно внимания другим, не менее действенным факторам мотивации — причастности к общему видению, эмоциональной привязанности к работе или команде, образованию и т.д.

Каким правилам необходимо следовать для возможного применения ситуационного подхода в белорусских организациях? Выявление проблем, препятствующих его внедрению, — лишь первый шаг в нужном направлении. Организации должны создать условия для развития лидерского потенциала на всех уровнях управления и всячески способствовать этому развитию.

Одно из важнейших условий — децентрализация и делегирование полномочий, отказ от традиционных для Беларуси методов повышения ответственности сотрудников, таких как иерархический контроль, в пользу предпринимательского отношения к работе [2].

Второе обязательное условие — ставка на развитие ключевых сотрудников, а значит и лидерского потенциала, на всех уровнях компании. Это и непрерывное практическое обучение лидеров, привлечение лидеров всех уровней организации к набору персонала, оценке и карьерному продвижению сотрудников повышает эффективность работы и помогает сотрудникам лучше понять наиболее высоко ценимые в компании лидерские качества.

Белорусским бизнесменам необходимо делегировать полномочия лидерам на всех уровнях организации и акцентировать внимание на выстраивании системы развития и лидерского потенциала.

Источники

1. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Электронный ресурс] / С. Иванова [и др.]. — М. : Альпина Паблишер, 2014. — 288 с.
2. *Таппин, С.* Уроки лидерства от топ-менеджеров крупных корпораций / С. Таппин, Э. Кэйв. — Минск : Попурри, 2010. — 368 с.