

УДК 316.46

**ВЫЯВЛЕНИЕ НЕФОРМАЛЬНОГО ЛИДЕРА В БИЗНЕС-ПРОЦЕССАХ  
НА ПРИМЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ФАБЕР ГРУПП»****Е.В. ФАНДОРКО***(Представлено: канд. филос. наук, доц. И.А. БОРТНИК)*

*Рассматривается вопрос неформального лидерства на примере деятельности Общества с ограниченной ответственностью «Фабер Групп». Выявление неформальных лидеров проводится на основании анкетирования, организованного путем применения двух специализированных методик. В результате проведенного исследования среди 23 сотрудников ООО «Фабер Групп» выявлены 3 респондента, обладающие выраженным лидерским потенциалом.*

На сегодняшний день одним из популярных методов выявления неформального лидера в том или ином коллективе является метод социометрии, предложенный социальным психологом Якобом Леви Морено в 1934 году. Данный метод позволяет выразить внутригрупповые отношения в виде числовых величин и графиков, получив таким образом информацию о состоянии группы. В ходе исследования сотрудники анонимно заполняют анкету, отвечая на вопросы: «С кем бы Вы хотели (не хотели) работать?», «К кому бы Вы обратились (не обратились) за помощью и поддержкой?». По результатам анкетирования определяют, кто в коллективе лидер, а кто – аутсайдер [1].

Также существует более современный метод изучения взаимоотношений в коллективе, в т.ч. и выявления неформальных лидеров – изучение электронной почты. Использовать такой метод предложили специалисты Hewlett-Packard – одной из крупнейших американских компаний в сфере информационных технологий, более известной как «HP». С помощью компьютерной программы фиксируется, кто кому чаще отправляет письма. На этой основе составляется схема «электронных» взаимоотношений в коллективе и выявляются неформальные лидеры. Такой метод хорош, если электронная почта выступает основным инструментом общения [1].

Исследование на наличие лидерских способностей проводилось среди сотрудников ООО «Фабер Групп», которые занимаются маркетингом, работой с персоналом, закупкой материалов, финансами и т.д. Возраст опрошенных варьируется от 20 до 45 лет. Опрос проводился на бланковой основе в виде теста. Общее число опрошенных составило 23 человека.

При выявлении неформального лидера ООО «Фабер Групп» использовалась методика «Лидер», которая предназначена для того, чтобы оценить способности человека быть лидером, а также делается вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру [2, с. 138-143]. Преимущество этой методики заключается в лёгкости её использования и высоком проценте объективности результатов. В тесте было предложено 50 вопросов, к каждому из которых было дано два варианта ответа. Тестируемый должен выбрать один из вариантов и помечить его на бланке.

В соответствии с ключом определяется сумма баллов. В случае если выбранный вариант ответа респондента, совпадает с ключевым, то за данный вопрос выставляется 1 балл, в противном случае – 0 [3, с. 138].

Степень выраженности лидерских способностей распределяется следующим образом:

- до 25 баллов – способность к лидерству выражена слабо;
- 26-35 баллов – способность к лидерству выражена средне;
- 36-40 баллов – способность к лидерству выражена сильно;
- свыше 40 баллов – склонность к диктату [3, с. 138].

Результаты опроса представлены в таблице 1.

По итогам проведённого опроса можно заметить, что не у всех сотрудников ООО «Фабер Групп» есть предрасположенность к лидерским способностям, а также не у всех сотрудников наблюдаются хорошо развитые индивидуальные лидерские качества. Однако у трёх респондентов результаты опроса имеют достаточно высокий уровень, что говорит о наличии лидерских способностей и качеств, но есть некоторые факторы, по которым они не могут в полной мере проявить себя. Причиной этому может служить как формальный лидер, т.е. в данном случае – директор ООО «Фабер Групп», так и различные факторы внешней и внутренней среды организации.

Таблица 1. – Результаты опроса на наличие лидерских способностей (общее количество баллов, набранных респондентами – 568)

№ респондента	Степень выраженности лидерских способностей
1	Лидерские качества выражены сильно
2	Лидерские качества выражены средне
3	Лидерские качества выражены слабо
4	Лидерские качества выражены средне
5	Лидерские качества выражены слабо
6	Лидерские качества выражены средне
7	Лидерские качества выражены слабо
8	Лидерские качества выражены слабо
9	Лидерские качества выражены слабо
10	Лидерские качества выражены средне
11	Лидерские качества выражены средне
12	Лидерские качества выражены средне
13	Лидерские качества выражены слабо
14	Лидерские качества выражены слабо
15	Лидерские качества выражены слабо
16	Лидерские качества выражены сильно
17	Лидерские качества выражены средне
18	Лидерские качества выражены слабо
19	Лидерские качества выражены средне
20	Лидерские качества выражены слабо
21	Лидерские качества выражены сильно
22	Лидерские качества выражены слабо
23	Лидерские качества выражены слабо

После проведенного опроса на наличие лидерских способностей, респонденты, результаты которых оказались ниже среднего, были отсеяны. Респонденты, результаты которых оказались средними и выше, прошли опрос на выявление среди них неформального лидера по методике, разработанной Р.С. Немовым.

Данный опросник, в отличие от предыдущего, оценивает не лидерские способности человека, а его возможную практическую деятельность в роли лидера с точки зрения ее потенциальной эффективности. По каждому вопросу возможны ответы либо «а», либо «б» [4].

За каждый утвердительный ответ «да» испытуемый получает 1 балл, а за каждый отрицательный «нет» – 0.

Если опрошиваемый получит **от 30 до 40 баллов**, то вероятнее всего, данный респондент является неформальным лидером в данной организации.

Если сумма баллов оказалась в пределах **от 11 до 29**, то данный респондент, возможно, желает стать неформальным лидером, но имеет какие-то ограничивающие факторы.

Если общая сумма баллов оказалась **10 и меньше**, то данный респондент, вероятнее всего, предпочитает следовать указаниям и не проявлять инициативу [4].

Результаты опроса представлены в таблице 2.

Таблица 2. – Результаты опроса на наличие неформального лидера в ООО «Фабер Групп»

№ респондента	Результат
1	34 балла
2	26 баллов
3	21 баллов
4	22 балла
5	20 баллов
6	19 баллов
7	21 балл
8	36 баллов
9	18 баллов
10	20 баллов
11	39 баллов

Таким образом, в результате проведенного исследования среди 23 сотрудников ООО «Фабер Групп» выявлены 3 респондента, обладающие выраженным лидерским потенциалом. Анализируя ре-

зультаты двух опросов, можно сделать вывод, что респондент под номером 11 с большой долей вероятности является неформальным лидером, который определяет направление движения деятельности сотрудников, воодушевляет и мотивирует их работу. Однако, респондент под номером 8, набравший 36 баллов, а также респондент под номером 1, набравший 34 балла, вполне могут являться конкурентом в «борьбе» за неформальное влияние. При анализе результатов других опрошенных, большой разбежки в количестве баллов за первый и второй тест не наблюдалось.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Золоторева, С.С. Неформальные лидеры в коллективе: как ими управлять [Электронный ресурс] / С.С. Золоторева. – 2016. – Режим доступа: <http://www.gd.ru/articles/4330-neformalnye-lidery>.
2. Федосеев, В.Н. Управление персоналом организации: учеб. пособие / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М. : Экзамен, 2003. – 368 с.
3. Пугачев, В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учебник для студентов вузов / В.П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2003. – 285 с.
4. Урбанович, А.А. Психология управления : учеб. пособие / А.А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2003. – 640 с.