

УДК 005:621.311

### Управление эффективностью в электроэнергетике: инновационные подходы



**Ваганов Г.В.**

Кандидат технических наук, доцент кафедры электрооборудования и электрохозяйства предприятий, организаций и учреждений Казанского государственного энергетического университета



**Ваганова Н.А.**

Кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента Казанского государственного энергетического университета



**Сидоров А.Е.**

Кандидат технических наук, доцент кафедры электрооборудования и электрохозяйства предприятий, организаций и учреждений Казанского государственного энергетического университета



**Абдуллин Л.И.**

Аспирант кафедры энергетических систем и сетей Казанского государственного энергетического университета

*В статье рассматривается организационное лидерство как инновационный ресурс и один из ключевых факторов эффективного развития компаний электроэнергетической отрасли.*

*Ключевые слова: эффективность, инновации, лидерство.*

Современное развитие рынка ставит компании на «рельсы» постоянного совершенствования, инноваций. Вчерашние модели эффективности сегодня требуют корректировки. И современные компании для сохранения своей конкурентоспособности должны выдерживать «тайфуны» перемен.

Сегодня определяются разные подходы по включению организационных ресурсов в эффективность. Среди них лидерство выделяют как основополагающее [1]. Проблема лидерства становится все более

актуальной во всех странах, т.к. компании понимают, что их эффективность теперь серьезно определяется уровнем лидерского потенциала. И чем активнее происходят изменения, тем больше возникает потребность в эффективном лидерстве [2].

Исходя из того, что сегодня электроэнергетику можно определить как одну из самых наукоемких и рыночно ориентированных отраслей экономики, нацеленную на повышение эффективности, следовательно, именно в электроэнергетических компани-

ях предъявляются все более высокие требования к уровню развития лидерского потенциала [3; 4], как фактора инновационного подхода [5].

Понятие «лидер» существует в английском языке с XIII в. Проблема лидерства представлена в работах ученых разных времен: Платона, Конфуция, Лао-цзы, Н. Макиавелли, Ф. Ницше, Г. Гегеля, Д. Максвелла, Г. Юкла, С. Кови, С. Кучмарски, Т. Кучмарски, Т.В. Бендаса, О.В. Евтихова, Г.М. Андреевой, Л.А. Лесиной и др.

Проанализировав понятия лидерства в разных источниках, можно определить лидерство как механизм интеграции групповой деятельности, направленной на успех, эффективность. Это – способность принимать решения за целую группу людей и умение убедить их в правильности этого выбора. Это – создание организационной среды, поддерживающей инициативу и эффективность.

Лидер – индивид в какой-либо группе, пользующийся авторитетом и обладающий влиянием, которое проявляется как управляющие действия [6].

Следовательно, предназначение лидерства – определение видения будущего и общей цели для совместной деятельности сотрудников организации. Одна из наиболее востребованных компетенций лидера – высокая чувствительность к внешней среде, которая находит выражение в осознании возможностей и угроз на достаточно длительный временной горизонт.

Сила лидера зависит от способности создать для своих последователей и широкого окружения эффективный мотивирующий образ будущего, который привлекает и внушает уверенность в преобладании выгод над рисками и трудностями, связанными с совместным движением к этому будущему. Для решения этой задачи лидеру помимо предвидения, интуиции, аналитического и коммуникативных способностей требуется солидный запас энергии, которая должна привнести уверенность [7].

И если менеджмент – это искусство достигать поставленной цели, то лидерство – это искусство определять, чего необходимо добиться, утверждал П. Друкер. Продолжая его мысль Р. Перо считал, что людьми нельзя управлять. Управлять можно запасами, а людей необходимо вести за собой.

Д. Эйзенхауэр добавлял, что лидерство – это искусство заставлять других делать то, что ты хочешь, так, чтобы они думали, будто сами хотят делать это [8].

Однако сегодня, как показывает практика, проблема развития лидерства в организации не сводится к развитию лидерских качеств у отдельных персоналий. Современным компаниям требуются мобильность и способность к инновациям, поэтому существует необходимость в развитии лидерского потенциала большинства сотрудников, что предполагает, в свою очередь, формирование лидерской идеологии в компании и лидерского стиля поведе-

ния. А это предполагает многопроцессные изменения в компании.

Среди особенностей развития современных российских компаний, которые работают не в русле развития идеологии лидерства, выделяют следующие:

- неумение работать в команд;
- чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей [8].

Исследования в области развития российских электроэнергетических компаний показывают, что многие электроэнергетические предприятия продолжают советские традиции, ориентируясь, скорее, на работу с кадрами, чем на управление персоналом. Существующая атмосфера в компаниях предопределяет формирование стиля поведения, которое поддерживают формальные процедуры. Используемые модели поведения в организациях в большей степени поощряют командную ответственность и уход от инноваций, что в меньшей степени способствует развитию организационного лидерства и, соответственно, эффективности компании в целом [5].

Следовательно, существует необходимость в достаточно широком развитии лидерских процессов в компаниях электроэнергетической отрасли. Для этого, приняв процесс развития лидерства как необходимость для организации, необходимо сформировать организационную идеологию лидерства, а именно: выделить лидерские качества для персоналий, которые необходимо развивать и поддерживать; обозначить систему развития моделей лидерского поведения, что позволит обеспечить эффективную деятельность компании.

Соответственно, исследование лидерства как значимого организационного феномена будет способствовать раскрытию особенностей эффективной деятельности компаний электроэнергетического комплекса.

Таким образом, модель лидерского поведения предполагает активность персоналий организации в каждой деятельностной ситуации, а именно: выявление проблемных зон в деятельности, решение проблемы с использованием инновационных подходов. Следовательно, лидерство активно включается и проявляется, в том числе, в процессе разрешения проблем, реализации потенциалов персоналий, проявления их личной активной позиции.

Соответственно, можно предположить, что лидерское поведение является базовым в современных эффективных электроэнергетических компаниях.

Исходя из данного предположения, задачей исследования явилось выявление уровня значимости лидерского поведения в деятельности электроэнергетических компаний.

В рамках решения данной задачи исследовалось, какое значение придают персоналии электроэнергетических компаний лидерскому поведению. И, кроме того, рассматривались взаимосвязи между лидерским поведением и эффективностью деятельности.

Для определения значимости лидерского поведения в профессиональной деятельности, было опрошено 85 респондентов. Им предлагалось про-ранжировать 20 качеств по степени их важности для эффективной деятельности. Кроме того, респондентам предлагалось определить уровень эффективности их деятельности по пятибалльной шкале: от 1 (абсолютно неэффективно) до 5 (абсолютно эффективно). Из общей выборки респондентов, проходивших эксперимент с ранжированием качеств, имеющих важность в профессиональной деятельности электроэнергетических компаний, было выделено три группы: «высокоэффективные», «эффективные» и «низкоэффективные».

Результаты ранжирования важных профессиональных качеств в трех группах представлены в таблице 1.

При анализе результатов ранжирования качеств оказалось, что все респонденты выделяют одним из главных качеств для успешной деятельности – компетентность и лидерство.

Кроме того, в процессе исследования были выявлены ключевые качества лидерства:

- Желание быть лидером.
- Эмоциональная вовлеченность в цель, которая передается другим участниками проектов в виде мотивации и уверенности.
- Умение организовать процесс.
- Целеустремленность, т.е. не отказываться от цели. В случае неудачи предпринимать новые попытки.
- Компетентность.
- Инновационный подход.

Таким образом, полученные результаты показывают: лидерство занимает одно из ведущих мест среди других качеств личности профессионала, что свидетельствует о его высоком значении для успешной профессиональной деятельности в электроэнергетических компаниях.

Кроме того, лидерство является комплексным качеством личности, выступающим значимой характеристикой профессионала. При этом лидерство – это особая функция личности, включающая комплексную составляющую, позволяющую личности соотносить объективную реальность с субъективными желаниями. Лидерство – это управление, при котором личность самостоятельно формирует цель. Следовательно, лидерство предполагает креативность, что является базовым в деятельности современных электроэнергетических компаний.

Таким образом, сегодня достижение развития лидерства на всех уровнях организации – это механизм для эффективного роста компании в электроэнергетике. Для реализации лидерского подхода

компаниям следует разработать четкие программы по его развитию. Программа развития лидерства должна включать элементы, направленные на создание органической среды лидерства, то есть органического поддержания лидерства системами управления на всех уровнях управления.

**Таблица 1**

**Результаты ранжирования важных профессиональных качеств личности для успешной деятельности в электроэнергетических компаниях**

Высокоуспешные	Успешные	Малоуспешные
Лидерство	Компетентность	Компетентность
Компетентность	Лидерство	Лидерство
Умение работать в команде	Организаторские способности	Коммуникативные способности
Организаторские способности	Умение работать в команде	Умение работать в команде
Коммуникативные способности	Коммуникативные способности	Организаторские способности

#### *Литература:*

1. Вагапова Н.А., Вагапов Г.В., Сидоров А.Е., Абдуллин Л.И. Эволюция технологий в энергетике // Вестник экономики, управления и права. – 2015. – № 1. – С. 158-161.
2. Шлычков В.В., Нестулаева Д.Р. Современные концепции оценки эффективности управления промышленным предприятием // Вестник Казанского государственного энергетического университета. – 2009. – № 2 (2). – С. 41-50.
3. Кузьмина Л.П. Основные направления маркетинговых коммуникаций в энергетике Республики Татарстан // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2010. – № 1. – С. 37-39.
4. Тимофеев Р.А., Абрамова А.В. Внедрение программ бережливого производства как инструмент повышения эффективности региональных энергокомпаний // Вестник экономики, права и социологии. – 2013. – № 1. – С. 101-104.
5. Опарина Н.Н. Электроэнергетика: управление талантами по-российски // Справочник по управлению персоналом. – 2012. – № 11. – С. 1-8.
6. Клейменова А.Е. Концептуальное обоснование понятия лидерства // Аналитика культурологии. – 2014. – № 28. – С. 23-29.
7. Яхонтова Е.С. Стратегическое лидерство: модное явление или насущная необходимость? // Менеджмент сегодня. – 2008. – № 6. – С. 338-343.
8. Ленайзен Э. фон Развитие лидерства: российский контекст // Вестник McKinsey. – 2004. – № 1 (6). – С. 7-21.

## Performance Management in Electric Power Industry: Innovative Approaches

**G.V. Vagapov, N.A. Vagapova, A.E. Sidorov, L.I. Abdullin**  
*The Kazan State Power University*

*The paper dwells upon organizational leadership as an innovative resource and one of the key factors of efficient development of companies of electric power industry.*

*Key words: efficiency, innovations, leadership.*

