

Оглавление

Введение

Понятия Руководитель и Лидер.

Виды лидеров

Теории лидерства

Ситуационная модель Фидлера.

Стили лидерства

Заключение

Список использованной литературы

Введение

В современном обществе тема лидерства принимает особую актуальность. В каждой организации есть своя иерархическая лестница, ведущая к верхам правления. Но чтобы подняться по этой лестнице - нужно приложить немало усилий. Она ведет от простого служащего до руководителя – лидера всей группы. В этой должности важен не только ваш интеллект, но и умение работать с персоналом. Для менеджеров это особенно важно, потому что практически вся их работа заключается в общении с подчиненными, она основана на поведении менеджера в группе и умение выбрать правильный подход к человеку, чтобы добиться от него наилучшего результата. Мы, как будущие менеджеры, должны обратить на эту тему особое внимание и, возможно, уже сейчас определиться какой подход для вас будет наиболее удобен. Ведь, умение управлять и двигать массами закладывается в нас даже сейчас, а из стен института мы выйдем уже полноправными руководителями, с устоявшимся мнением и определенными наклонностями.

Понятия Руководитель и Лидер.

Руководитель – должностное лицо, имеющее в своем распоряжении коллектив работников, которое наделено четко определенными правами и полномочиями по принятию решений, организации их исполнения, по осуществлению управляющих воздействий в отношении подчиненных. Руководитель несет юридическую ответственность перед назначившей (утвердившей) его инстанцией; представляет возглавляемый коллектив в вышестоящих инстанциях, других органах управления.

Лидер – человек, осуществляющий формальное или неформальное руководство группой людей.

Лидерство – это процесс социально – психологической самоорганизации и самоуправления общением и деятельностью членов малой группы, осуществляемой лидером, как субъектом в спонтанно-формирующихся группах межличностных взаимоотношений на основе восприятия, подражания, эмпатии, понимания друг друга и т.д.

Лидером называется член группы, чей авторитет, власть и полномочия признаются добровольно остальными членами группы, готовыми ему подчиняться и следовать за ним. Лидер обладает неформальным, неофициальным, авторитетом в группе, отличным от того авторитета, каким располагает официально назначенный или избранный руководитель. Лидера обычно не выбирают и не назначают.

Лидером далеко не всегда и не обязательно является руководитель группы. Чаще всего им становится кто-то другой, причем в одной группе может быть несколько лидеров, и, кроме того, сами лидеры группы могут часто

меняться. Поначалу, когда исследования лидерства только начинались (начало исследований было положено работами К. Левина), ученые не различали лидеров, не предлагали их классификацию. Но исследования показали, что лидеры могут быть разными и один и тот же лидер время от времени может вести себя по разному.

Чем же отличается лидер от руководителя? Наиболее четко и последовательно лидерство и руководство были разведены в работах Б. Д. Парыгина. Итак, его работа указывает на следующие различия:

1. Лидер в основном осуществляет регуляцию неофициальных отношений в группе, в то время как руководитель управляет главным образом официальными отношениями.
2. Лидерство – это явление, характерное для системы межличностных (психологических) отношений, а руководство – феномен, свойственный системе социальных (общественных) отношений.
3. Лидерство возникает стихийно, а руководство организовано.
4. Для появления или изменения лидерства не существует каких-либо официально принятых процедур, в то время как для появления и изменения руководства такие процедуры существуют.
5. Явление лидерства менее стабильно и более динамично, чем явление руководства. Лидеры появляются и сменяются в группе часто, руководитель меняется намного реже.
6. Руководитель, воздействуя на группу и его членов, пользуется системой официально закрепленных за ним прав и соответствующих санкций, лидер ни правами, ни официальными санкциями не располагает.
7. Процесс принятия решений руководителем намного более сложен в процедурном отношении, чем процесс принятия решений лидером.
8. Сфера проявления лидерства и деятельности лидера – это в основном малая группа, в то время область

проявления деятельности руководителя выходит за пределы малой группы.

Виды лидеров

Исследования показали, что есть следующие виды лидеров: авторитарный, демократический, либеральный, бюрократический, лидер мнений, номинальный лидер, лидер, ориентированный на людей, лидер, ориентированный на работу, харизматический и ситуационный лидеры.

Авторитарный лидер- это властный, стремящийся единолично принимать решения, навязывающий их другим людям, оказывая на них психологическое давление человек. Склонен настаивать на неукоснительном исполнении своих решений, использует приказы и распоряжения как основные методы воздействия. Он невнимателен к подчиненным как к личностям, избегает личных взаимоотношений с зависимыми людьми. Сосредоточен в основном на деловых отношениях в группе.

Демократический лидер является в социально-психологическом плане противоположностью авторитарному лидеру. В его действиях по отношению к зависимым от него людям преобладают следующие типичные тенденции: уважение людей, признание за ними права поступать по-своему, учет мнений других людей, общение с ними как с равными, обращение к людям с просьбами и советами, а не с приказами или распоряжениями.

Либеральным называют лидера, чье поведение по отношению к людям характеризуется следующими особенностями: предоставление им полной свободы действий, отсутствие какого-либо контроля, нежелание оказывать на них воздействие, передача другим членам группы своих полномочий и подчинение решений, которые принимает группа.

Бюрократическим называют лидера, предпочитающего пользоваться формально-бюрократическими методами руководства, т.е. лидера, чья власть и авторитет в соответствующей группе поддерживаются бюрократическими методами. Такой лидер отдает предпочтение формальным методам организации общения и взаимодействия с людьми, бумагам, документам, соблюдению регламента, следование установленному порядку и т. п.

Лидер мнения - это человек, к мнению которого члены группы больше всего прислушиваются, суждениям и оценкам которого они больше всего доверяют. Это может быть лучше всего информированный по какому-либо вопросу человек. Но такой лидер не всегда является лидером группы в других отношениях.

В качестве **номинального лидера** выступает человек, который лишь формально считается лидером в группе, но фактически свои лидерские обязанности в группе не выполняет. Вместо него руководит кто-то другой или не руководит никто.

Ориентированным на людей лидером называют человека, для которого главным в его деятельности является благополучие составляющих данную группу людей. Лидером, ориентированным на работу, называют лидера, для которого главным в руководстве группой является решение стоящей перед ней задачей.

Харизматический лидер- это человек, который «родился быть лидером». Такой человек от природы наделен соответствующими, особенными лидерскими свойствами: способностями и чертами характера.

Ситуационный лидер становится лидером в группе лишь на какое-то время, если в ней сложилась благоприятная для этого ситуация. Такой лидер иногда рассматривается как альтернатива харизматическому лидеру.

Теории лидерства

Существовало несколько теорий лидерства, но по мере получения информации и изучения их более подробно, они не подтверждались.

Первая теория носит название – харизматическая теория лидерства. В ней утверждается, что человек обладает определенными личностными свойствами, которые позволяют ему быть лидером среди других людей. Соответствующие свойства имеются у него с рождения или даны ему как некая «благодать от Бога» (отсюда и название теории, поскольку слово «харизма» означает одновременно и «божий дар» и «божья благодать»).

Ситуационная теория лидерства, пришедшая на смену харизматической, содержала в себе иное объяснение феномену лидерства. Согласно этой теории человеку совершенно не обязательно обладать какими-то особенными качествами, чтобы стать лидером. Для этого достаточно иметь некоторые положительные свойства, ценимые людьми, и благоприятную ситуацию для их проявления. Именно ситуация, складывающаяся в группе, определяет выход того или иного человека в лидеры группы.

В теории ценностного обмена, автором которой является российский психолог Р. Л. Кричевский, утверждается, что превращение человека в лидера группы зависит не столько от его личностных качеств и ситуации, сколько от взаимодействия данного человека с группой. Если в ходе такого взаимодействия у лидера и группы обнаруживаются общие интересы или ценности, то это обстоятельство будет способствовать выходу соответствующего человека в лидеры группы.

Обсуждение этих теорий лидерства учеными показало, что каждая из них содержит в себе определенную долю истины и правильно акцентируют внимание на том, что необходимо для лидерства. Но необходимо сочетание множества факторов, чтобы конкретный человек стал человеком в конкретной группе.

Так родилась еще одна теория лидерства, которая получила название системной. В данной теории лидерства утверждается, что, во-первых, лидерство однозначно не определяется единственным фактором; во-вторых, для того, чтобы кто-либо стал лидером в группе, необходимо сочетание целого ряда условий, причем эти условия должны возникнуть одновременно. Скорее всего, нужно, чтобы человек обладал и определенными личными достоинствами, необходимыми для лидера, и чтобы в группе сложилась подходящая для лидерства ситуация, и чтобы его собственные ценности соответствовали ценностям других членов группы.

Ситуационная модель Фидлера.

Фидлер выявил 3 фактора, влияющих на поведение руководителя:

1. Отношение между руководителем и членами коллектива (лояльность и доверие к руководителю, и его привлекательность для подчиненных).
2. Структура задачи (привычность задачи, четкость ее формулировки и структуризации).
3. Должностные полномочия (объем законной власти).

Стили лидерства

Стиль лидерства - это совокупность средств и методов психологического воздействия, которыми пользуется лидер для оказания влияния на других членов группы.

Понятие стили лидерства охватывает собой всевозможные взаимодействия и взаимоотношения, которые складываются

Формальная сторона	Содержательная сторона
Авторитарный (директивный) стиль	
Деловые краткие распоряжения; запреты без снижения, с угрозой; четкий язык, неприветливый тон; похвала и порицания субъективны. Эмоции в расчет не принимаются. Показ приемов – не система. Позиция руководителя – вне группы.	Дела в группе планируются лидером заранее (во всем их объеме). Определяются лишь непосредственные цели, дальние не известны. Голос лидера – решающий.
Демократический (коллегиальный) стиль	
Инструкции в форме предложений; не сухая речь, а товарищеский тон; похвала и порицания - с советами; распоряжения и запреты – с дискуссиями; позиция лидера – внутри группы.	Мероприятия планируются не заранее, а в группе. За реализацию предложений отвечают все. Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются.
Нейтральный (попустительский) стиль	
Тон – конвенциональный. Отсутствие похвалы, порицания. Никакого сотрудничества. Позиция лидера – незаметно в стороне от группы.	Дела в группе идут сами собой. Лидер не дает указаний. Предложения по разделам работы складывается из отдельных интересов.

между лидером и другими членами группы. Однако в тех

случаях, когда это понятие употребляется в социально-психологической литературе, под стилем лидерства понимаются те отношения, инициатором которых в группе выступает именно сам лидер.

Есть три основных стиля лидерства: авторитарный, демократический и нейтральный. Г. М. Андреева дала двухмерное описание этих стилей.

Однако в социально-психологической литературе появляются еще два стиля лидерства: гибкий и комбинированный.

Комбинированный стиль лидерства- в нем один и тот же лидер использует в практике общения с членами группы элементы всех трех стилей, описанных выше. При этом они представлены в его действиях почти в одинаковой пропорции.

В гибком стиле лидерства, также используются элементы всех трех основных стилей, но они не являются стабильными, время от времени меняются в зависимости от складывающихся в группе ситуации.

Но какой же из стилей лидерства является самым оптимальным? Ученые пришли к выводу, что это демократический стиль. С этим трудно не согласиться: действительно, в демократическом стиле лидерство гораздо более привлекательных черт, чем в других стилях. При таком стиле в группе создается самая благоприятная атмосфера для творческой работы, для удовлетворения важных социальных потребностей людей. Этот стиль лидерства, безусловно, способствует постановке и решению группой наиболее сложных задач.

Тем не менее, утверждать, что он самый лучший и стремиться нужно именно к нему нет никаких оснований. Нередко предпочтительнее оказываются авторитарный и нейтральный стили лидерства, например тогда, когда плохо организованной, не способной к саморегуляции, слаборазвитой группе необходимо в условиях дефицита времени быстро добиться нужного результата. В этом случае

требуется строгая дисциплина, взаимная ответственность, четкая согласованность действий членов группы. Это лучше всего обеспечивается авторитарным стилем. Поэтому практически самым удачным нельзя назвать ни один из вышеперечисленных, а такой, при котором лидер, умея вести себя по-разному: и авторитарно, и нейтрально, и демократически, и гибко, тонко чувствует атмосферу, сложившуюся в группе, и в зависимости от этого меняет свой стиль лидерства.

Заключение

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние или воздействует на других, с другой, лидерство - это процесс преимущественно не силового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей.

Лидерство как тип отношений управления отлично от собственно управления и строится больше на отношении типа «лидер - последователь», чем «начальник - подчиненный». Не любой менеджер использует лидерство в своем поведении. Продуктивный менеджер не обязательно является эффективным лидером, и наоборот. Успех в управлении не компенсирует плохого лидерства.

Лидеры бывают разные и группы, в которых они образуются, тоже абсолютно разные, но к каждой группе можно найти свой подход. Это самое главное, что нужно запомнить лидеру. Отталкиваясь от вышеизложенной информации о теориях лидерства, видах лидеров и стилях

лидерства, каждый должен в будущем, став руководителем, найти свой метод ведения людей за собой. Тогда он сможет добиться высокой отдачи от работников, что приведет к улучшению рабочего процесса, а значит и поставленных целей.

Список использованной литературы

1. Социальная психология, Немов Р. С., Алтунина И. Р./ учебное пособие. – СПб.:Питер, 2008.-432 с.
2. Психология и психоанализ власти, Райгородский Д. Я.,Т.1. Хрестоматия. - Самара: Издательский дом «БАХРАХ»,1999.-608 с.
3. Организационное поведение. Учебно-методическое пособие для студентов экономических вузов, Обушак С. И. –Гатчина: Издательство Ленинградского областного института экономики и финансов, 2007.-40 с.