1. Существует 2 подхода к изучению феномена лидерства:

«Универсалистский» (нормативный) подход: лидерство как способность

* Лидерство как социально-психологический феномен, означающий способность вести группу людей к достижению поставленной цели
* «Лидер» как обладатель моральных, энергетических, интеллектуальных качеств, дающих ему неформальную власть над другими
* Акцент на личностных особенностях лидера: «КАКИМИ КАЧЕСТВАМИ я должен обладать, чтобы люди пошли за мной?
* Противопоставляется «менеджеру-администратору»:

–Яркая индивидуальность

–Ориентирован на инновации

–Внушает доверие

–Оспаривает status quo

«Контекстуальный» (contingency) подход: лидерство как процесс

* Лидерство как процесс социального влияния, воздействия на поведение других людей
* Акцент на поведении лидера: «ЧТО и КАК я делаю и каковы результаты?»
* Синоним «руководства» → «стиль лидерства» = «стиль руководства»
* Учет ситуационных, культурных, институциональных факторов

1. Различия:

* *лидер* в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, *руководитель* осуществляет регуляцию официальных отношений группы как социальной организации;
* *лидерство* можно констатировать в условиях микросреды, *руководство* – элемент макросреды, то есть оно связано со всей системой общественных отношений;
* *лидерство* возникает стихийно, *руководитель*всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается;
* явление *лидерства* менее стабильно, в то время как *руководство* – явление более стабильное;
* *руководство* подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой различных санкций;
* процесс принятия решения *руководителем*более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;

Сходства:

* оба феномена, по сути, представляют собой две стороны единого процесса управления людьми.
* тождественны в своем элементарном выражении: лидерство описывается “вертикальным” отношением *“лидер*– *последователи”,*а руководство – аналогичным отношением *“руководитель*– подчиненные”.

Стили лидерства

* Регламентатор. Идеал такого стиля руководства - полная регламентация деятельности членов коллектива в наставлениях, указаниях.
* Коллегиал. Этот тип лидеров видит залог эффективности работы в использовании коллективных форм принятия решений. В своей деятельности он отводит важное место регулярному проведению заседаний, собраний, организации всевозможных комиссий.
* Спринтер. «Лидер подобен актеру на сцене в тот момент, когда на него упадет луч света, он должен сыграть хорошо». Такие лидеры хорошо реагируют на быстро меняющиеся ситуации, своевременно принимают решения.
* Объективист. Главный упор такой лидер делает на так называемые объективные факторы, которыми объясняет и успехи, и неудачи в работе коллектива.
* Волокитчик. Девиз такого лидера: «Всякая бумага и решение должны вылежаться». Он всячески оттягивает решение проблем, возникающих в коллективе, стремясь, чтобы они решились сами собой.
* Максималист. Такой лидер не признает «мелких» проблем работы с коллективом. Он не удовлетворен решением проблемы просто на хорошем уровне и всегда стремится к максимально достижимому. Наиболее важное его качество - генерировать идеи.
* Организатор. Этот тип лидеров считает, что самое главное - это решение ключевых проблем, к которым он относит не идеи, не цели развития, а направления деятельности. Такими проблемами «организатор» занимается лично, не поручая активу.
* Хлопотун. Его девиз: «Работа состоит из мелочей». У таких лидеров в порядке все бумаги, все дела начинаются точно в назначенное время, он не забывает обещаний, обычно успевает выполнить план дня. В голове держит множество мелких дел.

1. личностные качества лидера:

* Способность управлять собой.
* Способность в полной мере использовать свое время, энергию. Умение преодолевать трудности, выйти из стрессовых ситуаций.
* Наличие четких личных целей.
* Ясность в вопросах о целях своих поступков. Понимание реальности поставленных целей и оценка продвижения к ним;
* Умение решать проблемы.
* Умение вычленить в проблеме главное и второстепенное. Определять необходимые ресурсы для решения проблемы;
* Творческий подход к организации людей.
* Поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем. Умение генерировать идеи. Стремление к нововведениям;
* Умение влиять на окружающих.
* Уверенность в себе. Умение устанавливать хорошие личные отношения. Способность убеждать и внушать. Умение слушать других;
* Знание особенностей организаторской деятельности.
* Умение подобрать и расставить людей, составить план и включить людей в его выполнение. Стимулировать работу товарищей, тактично осуществлять контроль за их работой;
* Наличие организаторских способностей. Организаторское чутье, требовательность, критичность. Склонность к организаторской работе;
* Умение работать с группой. Понимание важности сплоченности коллектива. Умение добиваться согласия в коллективе. Стремление к анализу развития группы и поиск путей ее развития.

1. Ситуационное лидерство — это метод управления персоналом, при котором руководитель подбирает стиль управления в зависимости от ситуации. Под «ситуацией» в данном случае стоит понимать соотношения поставленной задачи и уровень компетентности и мотивации сотрудника который будет её выполнять.

Основная идея ситуативного лидерства заключается в том, что все люди разные и для достижения наилучших результатов требуют различного подхода со стороны непосредственного руководителя.