

*Герасимов Б.И., магистрант
кафедры менеджмент
ФГАОУ ВО Северо-Восточный федеральный университет
им. М.К. Аммосова*

Россия, Якутск

Аннотация: в данной статье рассмотрены аспекты лидерского поведения и стили лидерства.

Ключевые слова: лидерство, лидерское поведение, Лайкерт.

Дуглас МакГрегор разрабатывает теорию X и теорию Y, известную как теория «Кнута и пряника».

Теория «X»: люди изначально не любят трудиться и по возможности избегают работы, у них нет амбициозности, и они стараются освободиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили. Также больше всего они хотят защищенности, и чтобы заставить людей работать, нужно использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

Теория «Y»: труд – это процесс естественный. Если условия будут благоприятными, то люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней, если они приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и самоконтроль. Приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели, а способность к творческому решению проблем встречается часто, а умственные возможности среднего человека используется только отчасти.

Рэнис Лайкерт из Мичиганского и его коллеги университета занимаются разработкой модели лидерства, в соответствии с которой имеется две ориентации руководителя: либо на работу, либо на человека. В последующем он выделил 4 стили лидерства:

- эксплуататорско-авторитарный;
- благосклонно-авторитарный;
- консультативно-демократический;
- основанный на участии.

По Лайкерту, лидерство, основанное на участии, более результативно, но как показали дальнейшие исследования, это бывает не всегда.

В результате своих исследований Лайкерт выяснил два аспекта лидерского поведения: учет мнений подчиненных и структуризация деятельности. Учет мнений подчиненных подразумевает собой стремление лидера поддерживать рабочие отношения, которые выражаются взаимным доверием, уважением к идеям подчиненных, и серьезным восприятием их чувств. Внимательные лидеры пытаются держать благоприятную двустороннюю связь с подчиненными. Структуризация деятельности -

стремление лидера определять и структурировать свою роль и роли подчиненных в процессе достижения цели. Лидеры, которые склонны к структурированию, играют активную роль в направлении действий группы, раскрывают информацию, связанную с задачей, планируют и исследуют новые идеи.

Сторонники поведенческого подхода полагали, что результативность лидера определяется стилем руководства, т.е. привычной манерой поведения руководителя по отношению к своим подчиненным, для того, чтобы оказать на них влияние и поспособствовать достижению поставленных целей. Если личностный подход к изучению лидерства концентрируется на том, кем лидер является, то поведенческий подход состоит в попытке связать эффективность лидера с его действиями.

Стиль лидерства отражает:

- степень делегирования руководителем полномочий своим подчиненным;
- используемый вид власти;
- методы работы с внешней средой;
- способы влияния на персонал;
- привычную манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным.

Процессный подход к изучению лидерства обращает внимание на исследовании того, как развиваются отношения между лидером и подчиненными. В рамках процессного подхода значительный интерес представляют две теории: теория трансформирующего лидерства и теория вертикальной парной связи.

Руководитель-лидер должен обладать способностью вести себя по-разному в различных моментах и ситуациях. Этот подход оказался наиболее эффективным с точки зрения практики управления.

Применяя «решетку лидерства», менеджер способен определить свой стиль лидерства, а также проанализировать стили, которых придерживаются его коллеги, партнеры, конкуренты. Зачастую аналогичные управленческие решетки применяют с целью выбора наиболее приемлемого стиля лидерства, которого следует придерживаться в ходе переговоров, так как если стороны хотят прийти к консенсусу, то они должны понимать, что забота о деле и забота о людях не ограничивается рамками только их собственной организации.

Библиографический список:

1. Веснин В.Р. «Менеджмент». Учебное пособие – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. – 512 с.
2. Жариков Е.С. «Психология управления». Книга. – М.: МЦФЭР, 2002. - 512 с.
3. Сергеев А.М. «Организационное поведение». Учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 288 с.