##### Бусурина Л.Ю., Джанхуватова З.С.

##### ЛИДЕРСТВО

**СОДЕРЖАНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 2](#_Toc193796560)

[Тема 1. Теория организаций 3](#_Toc193796561)

[1.1. Организация как система 3](#_Toc193796562)

[1.2. Организационные системы 4](#_Toc193796563)

[Тема 2. Организационная структура 10](#_Toc193796564)

[2.1. Понятие, типы и виды организации 10](#_Toc193796565)

[2.2. Формы управления организацией 13](#_Toc193796566)

[2.3. Признаки, структура, элементы социальной организации 15](#_Toc193796567)

[Тема 3. Лидерология и понятие лидерства 21](#_Toc193796568)

[3.1. Содержание и направления использования лидерологии 21](#_Toc193796569)

[3.2. Понятие лидерства 21](#_Toc193796570)

[Тема 4. Лидерство, управление и власть 26](#_Toc193796571)

[4.1. Лидерство и управление 26](#_Toc193796572)

[4.2. Лидерство и власть 28](#_Toc193796573)

[Тема 5. Индивидуальное лидерство 31](#_Toc193796574)

[5.1. Лидерство как проявление индивидуальных черт 31](#_Toc193796575)

[5.2. Индивидуальное лидерство как реализация поведенческих моделей 34](#_Toc193796576)

[Тема 6. Групповое лидерство 37](#_Toc193796577)

[6.1. Лидерство через взаимодействие лидера с группой и с отдельными членами группы 37](#_Toc193796578)

[6.2. Процесс формирования и изменения лидерства в группе 44](#_Toc193796579)

[Тема 7. Формы лидерства 50](#_Toc193796580)

[7.1. Основные тенденции развития лидерства на современном этапе 50](#_Toc193796581)

[7.2. Формы лидерства 50](#_Toc193796582)

[СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАЧИ ДЛЯ АНАЛИЗА 63](#_Toc193796583)

[ПРОВЕРОЧНЫЕ ТЕСТЫ 69](#_Toc193796584)

[ВОПРОСЫ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНРОЛЯ 80](#_Toc193796585)

[СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 81](#_Toc193796586)

# ВВЕДЕНИЕ

В учебном пособии обобщены теоретические материалы, которые могут быть использованы при изучении дисциплин, «Лидерство в управлении судовым экипажем», «Организационное лидерство» и др.

Пособие призвано оказать помощь студентам в изучении курса «Лидерство в управлении судовым экипажем», «Организационное лидерство» и др.

Целью освоения дисциплин является изучение приемов, методов лидерства и формирование лидерских качеств обучающихся.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

* знает, как организовать команду для достижения поставленной цели;
* знает порядок установления целей проекта, определенияприоритетов;
* знает общие принципы и алгоритмы оценки и управления риском;
* знает должностные обязанности командного состава судов всоответствии с нормативными документами;
* знает правила несения судовых вахт;
* знает правила поддержания судна в мореходном состоянии;
* знает методы и порядок аттестации обслуживающего персонала и специалистов;
* знает методы обеспечения безопасности персонала и судна.

Учебное пособие включает в себя конспект лекций, примерные ситуационные задачи, вопросы тестовых заданий для проверки полученных знаний, вопросы для итогового контроля и список рекомендуемой литературы.

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ**

**Тема 1. Теория организаций**

План

1. Организация как система

2. Организационные системы

1.1. Организация как система

Понятие «организация» следует рассматривать с двух сторон: статической и динамической. В первом случае термином «организация» можно описать состояние внутренней упорядоченности, согласованности и взаимодействия частей целого. В этой трактовке понятие «организация» тождественно понятию «система». И как система организация обладает определенными признаками, как то:

* состоит из множества элементов, взаимодействующих друг с другом, т.е. имеет свойство целостности;
* имеет четкую организационную форму, т.е. между ее •моментами существуют упорядоченные связи;
* объединяет входящие в нее элементы единой целью;
* обладает свойством эмерджентности, т.е. качественно новым свойством целого, которого нет ни у одного ее элемента, взятого в отдельности.

Таким образом, под «организацией» понимают сложную систему (с определенными структурой и типом связей), функционирующую в границах определенных правил и процедур для реализации цели ее существования.

1.2. Организационные системы

Любая современная теория представляет собой систему научных знаний, обобщающих практический опыт и отражающих сущность исследуемых явлений, их внутренние необходимые связи, законы функционирования и развития.

Можно выделить несколько уровней функционирования организационных моделей:

1. на макроуровне теория организации подразделяется:

на организацию социальных систем (теория организаций);

организацию биологических систем;

организацию технических cm ie\i,

2. на мезоуровне организация социальных систем делится:

на организацию социально-экономических систем;

организацию медицинской системы;

организацию правовой системы;

организацию политической системы и т.д.

3. на микроуровне в организации социально-экономических систем выделяется организация производства на предприятиях разных отраслей.

Каждая система имеет входное воздействие, блок обработки информации, конечные результаты и обратную связь. По степени сложности и соотношению неопределенностей в деятельности различных систем их подразделяют на техническую, биологическую и социальную системы (см. табл. 1).

Таблица 1

Особенности функционирующих систем

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Статистические | Динамические |
| Количественные Конструктивные Качественные Коммутационные Иерархические Временные Содержательные Комплексные | Пропорции  Структуры  Формы  Классификации Полномочия  Сроки  Состав  Системы | Профессии  Графики  Программы  Процедуры  Исполнение  Расписания  Механизм  Процессы |

По этому критерию социальная система выходит среди прочих на первый план. И это не случайно, так как она в геометрической прогрессии усиливает сочетание неопределенностей в своей технической и биологической частях, соединенных для достижения поставленных целей.

**Тема 2. Организационная структура**

План

1. Понятие, типы и виды организации

2. Формы управления организацией

3. Признаки, структура, элементы социальной организации

2.1. Понятие, типы и виды организации

**Организация** (от лат. orgariisatio – формирую, создаю, сообщаю стройный вид) характеризуется как:

1. Внутренняя упорядоченность, согласованность взаимодействия отдельных элементов или частей системы в соответствии со структурой целого – организация как состояние. **Состояние** - Организация как состояние предполагает наличие определенного порядка, или определенную степень упорядоченности.
2. Объединение людей для совместного достижения поставленной цели, действующих в рамках определенной структуры и на основе правил, установленных для этой организации – организация как система. **Система** - Под организацией как системой понимается непосредственный вид системы, устройство системы, что предопределяет исходные позиции для формирования теории организаций.
3. Определенного рода деятельность, совокупность процессов или действий, ведущих к образованию организационной структуры управления, совершенствованию взаимосвязей ее элементов и обеспечению эффективного функционирования (организаторская деятельность) – это организация как процесс. **Процесс** - Организация как процесс реализуется в качестве одной из основных функций управления при создании и совершенствовании системы.
4. Результат обеспечения функционирования системы управления, отражающий ее состояние, то есть организованность – это организация как метод. **Метод** изменения сложившихся состояний систем или процессов функционирования

В своей повседневной жизни люди оказываются втянутыми в деятельность множества организаций, включая детский сад, школу, производственный коллектив, спортивную команду и т.д., причем все эти организации подразделяются на два основных типа - неформальные и формальные.

**Типы организации**

**Неформальная** – система межличностных связей, возникающая на основе взаимного интереса индивидов друг к другу вне связи с функциональными нуждами, т.е. непосредственная, стихийно возникшая общность людей, основанная на личном выборе связей и ассоциаций между собой (товарищеские отношения, взаимная симпатия, любительские интересы и т.п.). Можно выделить три основные черты этого явления:

а) спонтанность, то есть незапланированность возникновения;

б) существование и функционирование наряду (параллельно) с организацией формальной;

в) главная особенность – не служебное, «не деловое» содержание межличностных отношений.

**Формальная структура** организации – это форма отношений внутри официально сформированного коллектива и означает систему отношений, зафиксированных должностными инструкциями, положениями, приказами и распоряжениями.

С социологической точки зрения социальная структура формальной организации характеризуется следующими чертами:

а) рациональность, т.е. в основе ее формирования и деятельности находится принцип целесообразности, полезности, сознательного движения к определенной цели;

б) безличность, т.е. она (организация) безразлична к индивидуальным личностным особенностям своих членов, поскольку рассчитана на взаимоотношения, устанавливаемые по заданной функции;

в) служебные отношения, т.е. предусматривает и регулирует только служебные отношения;

4) функциональность, подчинена в своей деятельности и в коммуникациях функциональным (необходимым, нужным) целям;

5) наличие персонала, т.е. обладает (в большинстве случаев) административным персоналом, постоянно ответственным за поддержание устойчивости организации, координацию взаимодействий ее членов и эффективность ее деятельности как социального целого.

Две специфические черты отличают организации от других видов социальных групп:

* во-первых, организации – это, прежде всего социальные группы, ориентированные на достижение рациональных, функциональных, специфических целей;
* во-вторых, организации — это такие группы, которым свойственна высокая степень формализации. Их внутренняя структура высоко формализована в том смысле, что правила, регламенты, распорядок охватывают практически всю сферу поведения ее членов.

Сочетание иерархического и координационного принципа управления в том или ином виде даёт следующие варианты построения отношений в организации.

2.2. Формы управления организацией

**1. пирамидальная структура (иерархия) –** это достаточно традиционная структура организации отношений, которую называют первой формой управления в организации: она делится на отдельные блоки, а управленческие полномочия передаются по вертикали (см. рис.1).



Рисунок 1. Пирамидальная организационная структура

Дальнейшее развитие производственной деятельности, появление эффективных методов решения управленческих задач и рост специализации управления привели к появлению нового класса структур. Так, наряду с традиционными иерархическими структурами широкое распространение в настоящее время получили следующие:

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ ИТОГОВОГО КОНРОЛЯ**

1. Лидерство как структурный феномен.
2. Понятие стихийных социальных групп. Масса и ее вождь.
3. Поведение толпы. Лидер в толпе и механизмы управления толпой
4. Лидерство в группе. Формирование команды.
5. Классические исследования лидерства.
6. Подход с позиций личностных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
7. Ситуационные теории лидерства Фидлера, Эванса и Хауса, Херси-Бланшарда.
8. Ситуационные теории лидерства Реддина, Врума-Йеттона.
9. Эффективный стиль лидерства. Лидерская гибкость.
10. Эмоциональное лидерство и влияние. Эмоциональный интеллект.
11. Особенности лидерства в отношениях с людьми.
12. Лидерские компетенции. Технологии позитивного влияния.
13. Содержание и структура трудового коллектива.
14. Психологическая типология членов трудового коллектива. Типы лидеров.
15. Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
16. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера, подход Лайкерта.
17. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства.
18. Стили лидерства. К. Левина, стили управленческой решетки Блейка и Моутон.
19. Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.
20. Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения.
21. Теории формирования групп.
22. Стадии формирования группы.
23. Классификаци групп.
24. Сплоченность группы. Воздействие лидера на формирование групповой сплоченности.
25. Групповые роли, нормы, статус. Природа команд.
26. Феномен Рингельманна в группе. Групповое давление и конформность.

# СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Тощенко, Ж. Т. Социология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ж. Т. Тощенко. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 303 с. – (Бакалавр. Академический курс).  // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/413024>
2. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова, В. И. Зубкова. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 183 с. – (Бакалавр. Академический курс).  // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/422362>
3. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; ответственный редактор С. А. Барков, В. И. Зубков. – Москва : Издательство Юрайт, 2018. – 245 с. – (Бакалавр. Академический курс).  // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/422369>
4. Александрова, Н. А. Социология и психология управления человеческими ресурсами : учебное пособие / Н. А. Александрова, И. В. Петрова. – Чита : ЗабГУ, 2021. – 147 с. – ISBN 978-5-9293-2865-7. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/271835.
5. Захарова, Т. И. Социология и психология управления : учебно-методическое пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. – Москва : ЕАОИ, 2010. – 292 с. – ISBN 978-5-374-00425-0. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/126530.
6. Сикевич, З. В. Социология и психология этнических отношений / З. В. Сикевич. – Санкт-Петербург : Лань, 2023. – 280 с. – ISBN 978-5-507-46672-6. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/333269.
7. Психология и социология : учебно-методическое пособие / составители А. А. Воронкова [и др.]. – Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2020. – 72 с. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: https://e.lanbook.com/book/191814.