

Задание по дисциплине «Организационное поведение» (КМ -5)

Группа А-07М-23

Студент Кретов Н.В., Кузьмин Е.А., Михайлов С.А., Садоха Н.В.

Вопрос 1. Раскройте плюсы и минусы теории харизматического лидерства.

Теория харизматического лидерства описывает лидеров, которые могут вдохновлять и увлекать за собой людей своим видением и личным примером.

Плюсы теории харизматического лидерства:

1. **Вдохновение и мотивация.** Харизматические лидеры способны вдохновлять своих подчинённых, вызывать у них энтузиазм и уверенность в достижении общих целей.
2. **Сильное влияние.** Личное обаяние и способность влиять на людей позволяют харизматическим лидерам быстро собирать вокруг себя сторонников и добиваться результатов.
3. **Высокие ожидания.** Харизматические лидеры часто ставят высокие цели и достигают их благодаря личному примеру и преданности идее.

Минусы теории харизматического лидерства:

1. **Зависимость от личности.** Успех группы сильно зависит от личности лидера; если лидер покидает организацию, это может вызвать проблемы с управлением и мотивацией.
2. **Риск авторитаризма.** Харизматические лидеры могут стать авторитарными, если их личное видение и подходы не подвергаются сомнению и критике.
3. **Проблемы с преемственностью.** Харизматическое лидерство трудно передать следующему поколению руководителей, что создаёт риски для долгосрочной устойчивости организации.

Вопрос 2. В чем суть ситуационного подхода Ф. Фидлера?

Ситуационный подход Фреда Фидлера основан на идее, что эффективность лидера зависит не только от его стиля управления, но и от конкретных обстоятельств или условий, в которых он действует. Основные принципы можно описать следующим образом:

Эффективность лидера зависит от качества взаимоотношений с членами группы, уровня их доверия и взаимопонимания.

Эффективность также зависит от того, насколько хорошо задача структурирована и определена. Четко структурированные задачи облегчают процесс управления.

Третьим ключевым аспектом является уровень полномочий лидера, его способность контролировать группу и влиять на процесс выполнения задач через возможности награды или наказания.

Фидлер утверждает, что в зависимости от этих трех факторов ситуация может быть благоприятной или неблагоприятной для лидера. В благоприятных условиях, где лидер имеет высокие показатели по всем трем параметрам, он может действовать более свободно и эффективно. В неблагоприятных условиях ему приходится адаптироваться

и искать способы повышения своей эффективности, часто за счет изменения стиля руководства.

Вопрос 3. Раскройте связь между распределением властных полномочий и эффективностью групповой деятельности?

Важность распределения властных полномочий для эффективности групповой деятельности обосновывается несколькими ключевыми аспектами:

Участие в принятии решений: когда властные полномочия распределены среди членов группы, это способствует их активному участию в принятии решений. У работников появляется возможность влиять на процесс работы и исход проектов, что увеличивает их мотивацию и вовлеченность.

Повышение инициативы: Распределение власти улучшает самооценку и инициативу сотрудников. Они чувствуют себя более значимыми и важными для организации, что стимулирует их стремление вносить вклад в общее дело.

Снижение стресса: когда полномочия сконцентрированы в одних руках, другие члены группы могут чувствовать себя оторванными от ключевых процессов и решений. Это может приводить к стрессу из-за невозможности повлиять на важные для себя аспекты работы. Распределение власти помогает уменьшить этот стресс, давая сотрудникам контроль над своей деятельностью.

Повышение производительности: когда сотрудники участвуют в управлении и распределении власти, они лучше понимают цели и задачи организации. Это повышает их производительность, так как они могут лучше координировать свои действия с общими стратегическими направлениями.

Таким образом, делегирование и распределение властных полномочий играют ключевую роль в усилении эффективности групповой деятельности, обеспечивая более высокую мотивацию, участие и удовлетворенность работников, а также общую производительность группы.

Вопрос 4. Найдите среди героев фильмов или литературных произведений представителя каждого из указанных стилей лидерства. Заполните таблицу.

Стиль лидерства	Произведение/фильм	Герой (героиня)	Аргументация (краткая)
Авторитарный	Фильм «Чужой: Завет»	Кристофер Орам	Становится капитаном корабля после смерти предыдущего. Принимает решения, не слушая свою команду, основываясь на собственных суждениях. Вследствие его решений большая часть экипажа корабля и он сам погибают.

Авторитетный	Сериал «Сквозь снег»	Андре Лейтон	Является лидером движения хвостовых вагонов. Обладает большим авторитетом и доверием со стороны хвостовых благодаря своим дипломатическим и стратегическим навыкам.
Стиль задания темпа	Сериал «Молодёжка»	Макеев Сергей Петрович	Тренер хоккейного клуба «Медведи». Задаёт высокую планку для всех спортсменов, и каждый раз её повышает.
Демократический	Повесть «Тимур и его команда»	Тимур	По своей натуре Тимур - лидер, который смог сплотить ребят одной общей идеей - помогать пожилым и одиноким людям. Пользуется большим уважением среди ребят и возглавляет дружный коллектив единомышленников.
Стиль наставника	Черепашки-ниндзя	Учитель Сплинтер	Развивает потенциал своих учеников, поддерживает их рост и полностью им доверяет. Подобрал каждому из своих учеников оружие, подходящее именно под его черты характера.
Партнерский	Люди Икс	Профессор Чарльз Ксавье	Создал организацию помощи мутантам, в которой старается сблизиться с каждым вновь пришедшим. Поддерживает участников и создает гармонию в команде.
Стиль невмешательства	Наруто	Какаси Хатакэ	Джоунин (звание), поставленный наставником седьмой команды (Наруто, Саске, Сакура). Хотя некоторые моменты наставничества он и проявляет (а из-за разницы в опыте и звании также составляет стратегии боев), но довольно быстро понимает, что его задача состоит не в постоянном управлении, а лишь в передаче своего опыта и невмешательстве в развитие будущих легендарных шиноби (ниндзя).