

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

Группа А-07М-23

Студенты:

Зайнутдинов М

Скоробогатов Даниил

Сырцев Вячеслав

Характеров Денис

Дробот Дмитрий

Рыбаков Даниил

### **Вопрос 1. Раскройте плюсы и минусы теории харизматического лидерства.**

Как и в случае с любым типом лидерства, у харизматического стиля лидерства есть как преимущества, так и недостатки. К преимуществам харизматического лидерства часто можно отнести тот факт, что оно вдохновляет людей на совместную работу и приверженность центральной миссии. Компании и группы с харизматическим руководством работают вместе и отстаивают свои убеждения. Люди с харизматическими лидерскими качествами также готовы высказать свое мнение людям или группам, которые имеют разные взгляды на общество или бизнес. Сторонники могут легко увидеть видение лидера и вдохновиться его приверженностью.

К недостаткам харизматического стиля лидерства можно отнести более высокую вероятность преждевременного выгорания как для лидера, так и для сторонников или сотрудников. Часто это происходит из-за того, что харизматичный лидер и последователи так привержены делу. Организации часто могут стать слишком зависимыми от лидера и развалиться, если лидер отделен от группы. Другой недостаток заключается в том, что харизматический лидер может полагать, что он выше закона, что может привести к его финансовым или этическим нарушениям. Харизматические лидеры могут не учиться на своих ошибках и могут регулярно их повторять или усугублять.

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

Ситуационный подход предполагает, что при изменении ситуации лидер должен изменить свой стиль, чтобы достичь эффективности работы своей и группы, а также предполагает определение факторов, которые оказывают влияние на эффективность деятельности лидера и группы в целом. Основная идея модели Ф. Фидлера заключается в том, что в разных ситуациях эффективными будут разные стили управления, подобранные под конкретную ситуацию. Ситуацию определяют три параметра:

- 1) тип взаимодействия между руководителем и подчиненным,
- 2) структура задачи,
- 3) форма и объем власти руководителя.

Фидлер назвал их ситуационными переменными. Их комбинации позволяют получить восемь типичных ситуаций, в которых может оказаться любой руководитель. Ситуация является благоприятной, если все три переменные имеют высокие показатели. И наоборот, неблагоприятной, если эти показатели низкие. Чтобы эффективно решить задачу в ситуациях разной благоприятности,

лидер должен действовать по-разному. По типу поведения лидеры делятся на тех, кто ориентирован на задачу и на тех, кто ориентирован на взаимоотношения. Лидеры, ориентированные на задачу, эффективны в ситуациях с высокой и низкой степенью

контроля. Лидеры, ориентированные на взаимоотношения, добиваются хорошего результата в ситуациях средней степени контроля.

В случаях высокого контроля все идет гладко и взаимоотношения подчиненных слабо влияют на решение задачи, поэтому не являются решающим фактором успешности. Когда ситуация контролируется незначительно, лидеру необходимо внести хоть какой-то порядок. Именно поэтому в такого типа ситуациях эффективен лидер, ориентированный на задачу. При контроле среднего уровня от отношений зависит многое: либо работники сплотятся для решения задачи и преодолеют ее неопределенность, либо возникающие противоречия и трения обнажат неопределенность задачи. Лидер, способный сгладить шероховатости взаимоотношений, будет наиболее эффективен именно в этой ситуации.

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

Важным фактором, влияющим на эффективность групповой деятельности, является распределение властных полномочий.

Если властные полномочия сконцентрированы в одних руках, то рядовые работники не имеют возможности повлиять на решение производственных вопросов, что приводит к негативным последствиям:

- подчиненные начинают ощущать личностную оторванность от всеобщей деятельности, у них снижается самооценка, падает инициатива.
- В результате у работников может возникнуть стресс, связанный с тем, что они не могут повлиять на события, важные для жизни.

Указанные факторы так или иначе влияют на производительность сотрудников, а тем самым влияют на эффективность групповой деятельности.

Если говорить о ситуации, когда все властные полномочия у одного человека, то в ситуациях, где группа имеет большое количество работающих, это приводит к неэффективности в виду загруженности человека, которому выдали все властные полномочия. Для таких ситуаций придумано “делегирование” – это постановка цели перед конкретным лицом и одновременно предоставление ему средств для ее достижения при принятии ответственности за получение качественных результатов.

Делегируя полномочия и ответственность, соблюдая основные принципы делегирования, можно добиться повышенной эффективности в виду множества факторов:

- Снижение нагрузки на лидеров выше по иерархии властных полномочий
- Вручение нишевых задач определенным группам сотрудников, обученным их решать
- Повышение контроля исполнения задач
- Улучшение взаимоотношений между людьми в группах

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

Стили лидерства	Произведение/фильм Герой (героиня)	Аргументация (краткая)
Авторитарный	«Во все тяжкие» Уолтер Вайт (Хайзенберг)	Политика – «Делай как я говорю, Джесси»
Авторитетный	«Острые козырьки» Томас Шелби	В своей компании Томас имел авторитет ввиду доверия со стороны семьи
Стиль задания темпа	«Дьявол носит Prada» Миранда Престли	Лидер, который устанавливает высокие стандарты и требования, поддерживая высокий темп работы.
Демократический	«Игра в имитацию» Алан Тьюринг	Демократический стиль управления проявляется в том, что различные идеи и точки зрения учитываются и обсуждаются, прежде чем принимаются решения.
Стиль наставника	«Каратэ пацан» Мистер Мияги	Мастер восточных единоборств Мияги наставляет Дэниела, помогает реализовать его потенциал.
Партнерский	«Звездные войны» Оби-Ван Кеноби	Генерал армии республики, который вместе с клонами прошел войну, относился к ним с уважением, прислушивался к их мнению.
Стиль невмешательства	«Чарли и шоколадная фабрика» Вилли Вонка	В фильме великий шоколатье Вилли Вонка представлен как лидер, который предпочитает не контролировать каждый аспект своего бизнеса, а доверять своим сотрудникам и давать им свободу в творчестве.