

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

Группа: А-07м-23

Студенты: Балашов С.А., Винокуров Р.Н., Грязнов А.А., Гудзь И.И., Рогов Д.Р.

Вопрос 1. Раскройте плюсы и минусы теории харизматического лидерства.

Плюсы:

- лидер способен увлечь своей идеей остальных, умело разъясняя и убеждая их (таким образом, что многие начинают относиться к этой новой идее как к своей собственной)
- преданность идее, готовность рисковать и взять на себя ответственность
- харизматический лидер знает, что существуют различные качества, которые отличают его от других; именно эти качества привлекают внимание окружающих
- харизматические лидеры ценят каждого своего сотрудника и обращают внимание на их проблемы. Тем не менее харизматический лидер убеждает сотрудников в том, что они приносят пользу организации.
- умение слушать, во многих случаях брать идеи от других для анализа и принятия решений

Минусы:

- высокие ожидания в отношении подчиненных
- в большой рабочей группе эффект лидера может быть меньше, потому что людей, которые зависят от лидера, больше и лидеру при взаимодействии с подчиненными сложнее учитывать их личные особенности. Это может привести к уменьшению влияния харизмы
- подчиненные могут стать слишком зависимыми от харизматического лидера, что создает риск для организации в случае его ухода или отсутствия
- харизматический лидер иногда может ставить свои интересы выше интересов подчиненных, что может привести к конфликтам и недовольству
- под влиянием харизматического лидера подчиненные могут терять мотивацию для саморазвития и профессионального роста.

Характерной чертой харизматического лидера также является нестандартное поведение, иногда идущее вразрез с общепринятыми нормами (если такое поведение позволяет добиваться результата, то оно может вызывать восхищение остальных). В зависимости от ситуации это может быть как плюсом, так и минусом.

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

Согласно подходу Фидлера, эффективность группы определяется не только качествами лидера, но и ситуацией, в которой находится группа. В разной ситуации требуется проявление разных качеств, таким образом, для достижения эффективности работы группы от ее лидера требуется изменение стиля при изменении ситуации. Также важно определить факторы, которые оказывают влияние на эффективность деятельности лидера и группы в целом. По Фидлеру, факторы, которые должны влиять на стиль руководства это: характер взаимоотношений лидера и членов группы, степень структурированности задачи (задача может предусматривать монотонную или наоборот, творческую, исследовательскую работу), позиционная власть лидера (определяется его полномочиями). Если перечисленные выше факторы имеют высокие показатели, ситуация считается благоприятной, в противном случае неблагоприятной. В свою очередь, лидер может быть ориентирован на задачу и на поддержание взаимоотношений в коллективе. Лидер, ориентированный на задачу, эффективен в ситуациях, когда все эти показатели имеют высокий и низкий уровни (ситуация высокого и низкого контроля), а ориентированный на поддержание взаимоотношений в коллективе эффективен при их среднем уровне (ситуация среднего контроля). Это объясняется тем, что в ситуации высокого контроля все идет гладко и взаимоотношения в коллективе слабо влияют на эффективность решения задачи, тогда как в ситуации низкого контроля от лидера требуется постоянное поддержание порядка. Таким образом, в ситуации высокого контроля ориентация на взаимоотношения не требуется, а в ситуации низкого контроля первоочередной проблемой становится решение задачи, а не взаимоотношения в коллективе. Ситуация среднего контроля является промежуточной между двумя описанными ситуациями: в ней уже не требуется прилагать настолько больших усилий для поддержания порядка, но и уровень контроля не настолько высок чтобы взаимоотношения не влияли на эффективность группы. Следовательно, в данной ситуации от взаимоотношений в коллективе зависит то, перейдет ли ситуация в состояние высокого или низкого контроля, т.е. лидер должен быть ориентирован на взаимоотношения.

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

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

Эффективность групповой деятельности зависит от распределения властных полномочий, так как это распределение решает проблемы, которые возникают, если властные полномочия сконцентрированы в одних руках.

Таким образом, при распределении властных полномочий исключаются такие проблемы:

- Ощущение личностной оторванности у подчинённых, снижение самооценки и падение инициативы;
- Стресс у работников из-за неспособности повлиять на важные жизненные события.

Также если властные полномочия равномерно распределены среди участников группы, то каждый член команды имеет возможность влиять на принятие решений и участвовать в процессе работы. Это способствует более активному обмену идеями, улучшает коммуникацию и повышает мотивацию каждого участника.

Кроме того, правильное распределение властных полномочий позволяет избежать конфликтов внутри группы. Когда все члены команды знают свои роли и ответственности, они могут работать вместе более эффективно без споров о том, кто должен принимать решения.

Таким образом, правильное распределение властных полномочий является ключевым фактором для достижения высокой эффективности групповой деятельности.

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

Стили лидерства	Произведение/фильм	Аргументация (краткая)
Авторитарный	Фильм "Бойцовский клуб", Тайлер Дерден	В "Бойцовском клубе" Тайлер Дерден принимает все ключевые решения относительно деятельности бойцовского клуба без участия других участников. Он организует клуб, устанавливает правила и определяет цели без консультации с членами клуба. Например, он устанавливает правило "Первое правило бойцовского клуба: никому не рассказывать о бойцовском клубе", не обсуждая его с остальными участниками. Это является примером авторитарного стиля лидерства Тайлера Дёрдена.
Авторитетный	Серия фильмов "Властелин Колец", Гэндальф Серый	Стиль лидерства Гэндальфа из "Властелина колец" можно охарактеризовать как авторитетный. Во время путешествия Фродо и его друзей, Гэндальф выступает как авторитетный лидер, который ясно указывает им направление и план действий, но при этом дает им свободу выбора и возможность самостоятельно принимать решения в трудных ситуациях.

Стиль задания темпа	Фильм "Дьявол носит Прада", Миранда Пристли	Она воплощает стиль задания темпа, устанавливая высокие стандарты и требования для своей команды. Миранда стремится к совершенству в своей работе в журнале мод и ожидает от своих сотрудников максимальной отдачи. Например, она требует выполнения сложных задач за короткие сроки и не терпит никаких оправданий или ошибок
Демократический	"Тед Лассо", Тед Лассо	Тренер футбольной команды, Тед Лассо, проявляет демократические черты в своем руководстве. Он регулярно общается со своей командой, спрашивая их мнение и вовлекая их в процесс принятия решений. Например, когда возникают спорные ситуации или проблемы в команде, он обращается к своим игрокам, чтобы услышать их мнение и предложения по решению проблемы. Этот подход к управлению позволяет Теду Лассо создавать доверие и сотрудничество в команде, а также способствует лучшему пониманию и уважению между членами команды.
Стиль наставника	"Матрица", Морфеус	Морфеус выступает в роли наставника для Нео, готовя его быть избранным. Развивает его потенциал, чтобы вырваться из Матрицы.
Партнерский	"Игра на понижение", Марк Баум	В компании Front Point Марк Баум тесно общается со своими сотрудниками, досконально знает сильные и слабые стороны каждого. Их общение неформальное, товарищеское.
Стиль невмешательства	"Звездные Войны Эпизод 1: Скрытая Угроза", Магистр Йода	Глава ордена джедаев напрямую не вмешивался в дела других магистров, полагался на их мудрость.