

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

Группа: А-07м-23. Студенты:

- 1) Ананьянц К.В.,
- 2) Горина Ю.М.,
- 3) Дунайкин Д.М.,
- 4) Козлова А.О.,
- 5) Куликова Д.А.,
- 6) Черкасов А.А.

Вопрос 1. Раскройте плюсы и минусы теории харизматического лидерства.

Плюсы

- Мера влияния: харизматические лидеры способны оказывать глубокое и необычайное влияние на людей с помощью своих личных способностей и убежденности в своих целях. Это может быть особенно эффективно в ситуациях, требующих быстрого и решительного действия.
- Мотивация и вдохновение: харизматические лидеры способны вдохновлять и мотивировать людей следовать за собой, заражая их своим энтузиазмом и верой в общую цель. Они могут вдохновить людей на большие свершения и достижения.
- Видение: харизматические лидеры обладают ярким видением будущего и способностью привлечь к нему других. Их способность видеть перспективу лучше, чем у большинства, может быть очень важной для достижения целей организации.
- Преодоление трудностей: благодаря своей уверенности и решительности, харизматические лидеры могут мобилизовать людей для преодоления трудностей и достижения целей, которые могут казаться невыполнимыми.
- Адаптивность: харизматические лидеры, как правило, адаптивны и могут менять свой подход в зависимости от ситуации.

Минусы

- Авторитарность: харизматические лидеры могут быть склонны к авторитарному стилю управления, подавляя мнение других и единолично принимая решения.
- Глубокое влияние: харизматические лидеры способны оказывать глубокое и необычайное влияние на людей с помощью своих личных способностей и убежденности в своих целях. Это может быть особенно эффективно в ситуациях, требующих быстрого и решительного действия. Успех команды или организации может сильно зависеть от харизматического лидера, что делает ее уязвимой в случае его ухода.
- Ограниченность: не каждый лидер может быть харизматическим. Такой тип лидерства требует определенных личностных качеств и способностей, которые не всегда доступны каждому руководителю. Это ограничивает применимость теории в различных контекстах и организациях.
- Риски нестандартного поведения: харизматические лидеры могут быть склонны к нестандартному поведению и действиям, которые могут идти вразрез с общепринятыми нормами. Это может создавать напряженность в организации и вызывать сопротивление со стороны других членов команды или руководства.
- Нереалистичные ожидания: харизматические лидеры могут создавать нереалистичные ожидания у своих последователей, что может привести к разочарованию и демотивации.

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

Суть ситуационного подхода Фидлера состоит в том, что эффективность работы команды зависит от того, насколько каждая ситуация позволяет руководителю контролировать команду и влиять на ее работу. Ситуацию определяют три параметра:

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

Их комбинации позволяют получить восемь типичных ситуаций, в которых может оказаться любой руководитель. Классификация их для руководителя следующая:

- благоприятные;
- умеренно благоприятные;
- очень неблагоприятные.

Фидлер выделяет два типа лидерства: ориентированное на задачу и ориентированное на отношения. И тот, и другой тип лидерства может быть эффективным в зависимости от ситуации, в которой находится группа.

Таким образом, ситуационный подход Фидлера подчеркивает важность адаптации стиля лидерства к конкретным условиям и потребностям организации. Тем не менее, цель деятельности лидера уходит несколько на второй план, из-за чего идея не лишена недостатков.

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:

- ощущение оторванности от всеобщей деятельности
- стресс
- затрудненное принятие обоснованных решений
- снижение темпа работы
- выгорание лидера

Для решения подобных проблем необходимо делегировать управленческие полномочия - постановить цели перед конкретными лицами и одновременно предоставить средства для ее достижения при принятии ответственности за получение качественных результатов.

Неравномерное распределение власти также может привести к отсутствию мотивации у членов группы, что негативно скажется на общей продуктивности и эффективности работы.

Слишком сильно распыленная ответственность повышает вероятность ошибок на промежуточных этапах работы. Когда совсем нет главного ответственного лица, у исполнителей может быть рассогласованность в действиях.

Если власть распределена равномерно и сбалансированно, это способствует более эффективной работе и принятию обоснованных решений. Каждый член группы будет знать свои обязанности и зону ответственности. Это поможет избежать путаницы и конфликтов, а также повысит уровень доверия между участниками.

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	“Наполеон” от Ридли Скота. Персонаж - Наполеон Бонапарт	Наполеон был известен своей авторитарной природой и способностью принимать решения самостоятельно. Он был решительным и уверенным в своих действиях, что позволяло ему быстро реагировать на изменения и принимать решения в сложных ситуациях.
Авторитетный	“Крестный отец” Персонаж - Дон Корлеоне	Дон Корлеоне был известен решительностью и уверенностью в своих решениях. Он был способен принимать трудные решения и действовать быстро и эффективно, чтобы защитить интересы своей семьи и своего клана. Он ожидал, что его семья и подчинённые будут преданы ему и его интересам, и он вознаграждал их за их преданность. Дон Корлеоне был мастером в достижении компромиссов и соглашений, что позволяло ему поддерживать стабильные отношения с другими мафиозными семьями и влиять на их решения. Дон Корлеоне был опытным стратегом, который мог предвидеть действия своих противников и планировать свои действия с учётом этих прогнозов.
Стиль задания темпа	“Джобс - Империя Соблазна” Персонаж - Стив Джобс.	Стив Джобс был известен своими высокими стандартами и ожиданиями от своих сотрудников. Джобс был одарённым оратором и умел вдохновлять своих сотрудников на достижение высоких результатов. Джобс был готов принимать рискованные решения, чтобы достичь своих целей. Джобс был опытным менеджером, который мог управлять сложными проектами и командами.
Демократический	“Общество мертвых поэтов” Джон Китинг	Поощряет своих учеников к творчеству, поэзии и самовыражению. Прислушивается к их мнению и стремится помочь им найти свою индивидуальность.

Стиль наставника	“Черепашки-ниндзя” Сплинтер	Сплинтер, учитель и наставник Черепашек-ниндзя, использует стиль лидерства, который можно описать как стиль наставника. Он воспитывает своих учеников, помогая им развиваться и совершенствоваться, но при этом даёт им свободу действий и позволяет принимать решения самостоятельно. Это позволяет Черепашкам-ниндзя учиться на своих ошибках и расти как личности.
Партнерский	“Хористы” Персонаж – Клеман Матье (учитель музыки).	Клеман Матье является учителем, но на первое место ставит эмоциональное состояние детей и их потребности. Он сближается с детьми с помощью выявления их интересов и личных бесед. Его основной метод взаимодействия с людьми – переговоры. Цель – сплочение коллектива, создание комфортных условий в нём, прекращение доносов и травли. Воспитывая талантливого ученика, он ставит на первое место не его реализацию как солиста хора, а исправление характера и умение взаимодействовать с людьми.
Стиль невмешательства	“Атака титанов” Персонаж – Леви Аккерман.	Леви является лидером маленького элитного отряда разведки. Он предоставляет своим подчиненным почти полную свободу действий в рамках общей цели. Отношения в команде складываются на основе доверия. Все участники группы высоко квалифицированы. Леви принимает выбор своего отряда, даже если этот выбор в итоге оказывается ошибочным.