**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). |