

Лидерство и стиль руководства

- Лидерство как социально-психологический процесс в группе
- Признаки лидера
- Функции и виды лидерства
- Лидерство в динамике
- Теория черт
- Поведенческий подход к лидерству
- Авторитарно-либеральный континуум стилей
- Стили лидерства по Лэйкерту
- Управленческая решетка
- Ситуационный подход к лидерству



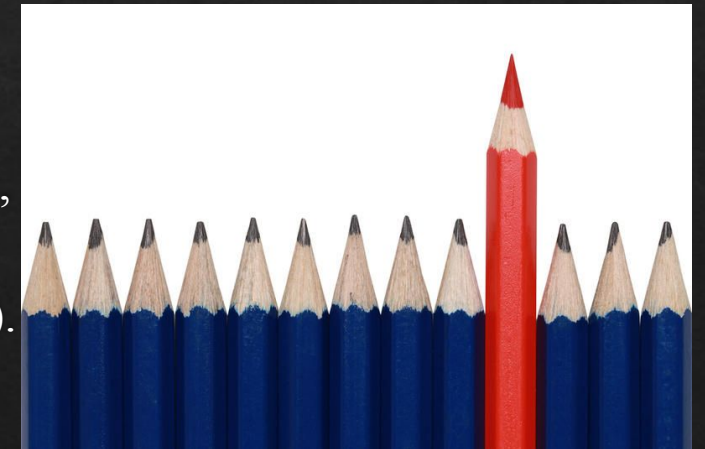
Выполнил студент группы 10806213
Циманович П.А.

Лидерство как социально-психологический процесс в группе

Лидерство – феномен, порожденный системой неформальных отношений. Лидер — это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.

С точки зрения масштабы решаемых задач выделяют:

- 1) бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);
- 2) социальный тип лидерства (на производстве, в профсоюзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т. д.);
- 3) политический тип лидерства (государственные, общественные деятели).



Характеристика лидерства



1. Осуществляется регуляция межличностных отношений в группе
2. Является элементом макросреды (так же, как сама малая группа)
3. Возникает стихийно
4. Явление менее стабильное и зависит в большей степени от настроения группы
5. Менее определенная система различных санкций
6. Решения принимают непосредственно по групповой деятельности
7. Сфера деятельности лидера — в основном малая группа

Признаки лидера

Характеристики лидеров по Бэрону Р.С

Черта	Описание
Напористость	Желание успеха; амбиции; большая энергия; упорство; инициатива
Честность и прямота	Заслуживают доверия; надежность; открытость
Мотивация лидерства	Желание оказывать влияние на других для достижения общих целей
Самоуверенность	Вера в собственные способности
Умственные способности	Ум; способность объединять и интерпретировать большое количество информации
Креативность	Оригинальность
Приспособляемость	Способность адаптироваться к нуждам своих подчиненных и к изменяющимся требованиям ситуации
Компетентность	Знание деятельности группы; знание соответствующих технических вопросов

Типы лидеров:



- ❖ *Обаятельный/авторитетный.* Обаятельный лидер пользуется симпатией, даже любовью подчиненных; его природное обаяние вдохновляет окружающих. Авторитетный лидер опирается на свои знания, способности, хладнокровие, спокойствие, проявляя аналитический подход к решению проблем.
- ❖ *Лидер «с воображением», «душевный» лидер-контролер, манипулятор.* Лидер «с воображением», с творческой фантазией, дающий реализовывать возможности подчиненных, способен выдвигать инициативы, вдохновлять свою группу, проявляя «нежную любовную заботу», участие в делах своих подчиненных. Лидер-контролер, манипулятор преимущественно занимается операциями внутри системы, относясь к подчиненным «с легко прикрытым сожалением». Подчиненные воспринимают «душевного лидера с воображением» как «одного из нас», «как нашего выразителя», который выражает нормы, ценности группы; как наиболее опытного, мудрого из нас, способного быть экспертом в решении групповых задач.

Функции лидерства

Функции лидеров в конкретном обществе зависят от степени экономичности, политической, культурной зрелости сфер его жизни, политического режима, индивидуальных качеств самого лидера.

1. Интегративная — объединение и согласование различных групп, интересов на основе базовых ценностей и идеалов, признанных всем обществом.
2. Ориентационная — выработка политического курса отражающего тенденции прогресса и потребности групп населения.
3. Инструментальная — определен. способов и методов осуществления поставленных перед обществом задач.
4. Коммуникативная — обеспечен. устойчивость форм политич. самоорг-ции на основе тесных конфликтов с общественностью, различн. ф-ци группами и слоями.
5. Мобилизационная — инициирование необходимых изменений с помощью создания развитых стимулов для населения.
6. Гаранта справедливости, законности и порядка.



Лидерство в динамике

Существует два основных метода выявления лидера в конкретной группе:

- 1) можно путем опроса членов группы выяснить, кому они отдают предпочтение как наиболее влиятельному лицу в выборе направлений деятельности группы (метод самодоклада);
- 2) можно попросить сторонних наблюдателей (или специально приглашенных консультантов) назвать тех членов группы, которые имеют наибольшее влияние на других, или зарегистрировать относительную частоту успешных актов влияния одних членов группы на других (метод наблюдения).



Теория черт



1. Теории «великого человека»
2. Теории «характерных черт»
3. Теории «обстоятельств»
4. Ситуационные теории
5. Бихевиористские теории
6. Теории силы и влияния
7. Трансакционные теории «Теории Управления»
8. Трансформационные теории

Поведенческий подход к лидерству

♦ *Курт Левин* первым описывает 3 стиля лидерства

-авторитарный

-демократический

-либеральный

♦ *Дуглас МакГрегор* описывает теорию «Кнута и пряника»

♦ *Рэнис Лайкерт* и его коллеги из Мичиганского университета описывают модель согласно которой, существует две ориентации руководителя: либо на работу, либо на человека. В дальнейшем он выделил 4 стиля лидерства:

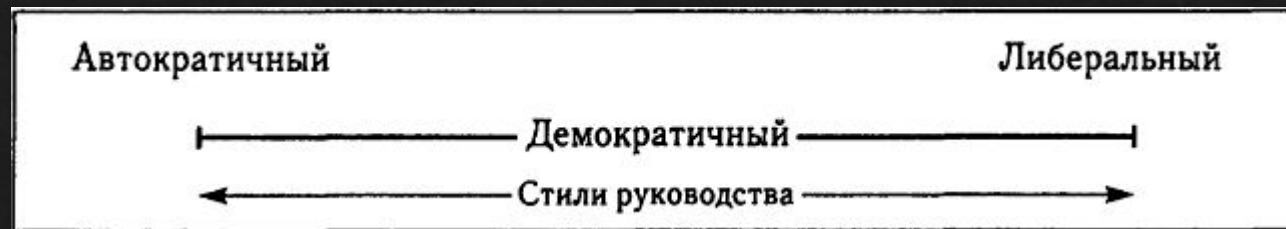
- 1) эксплуататорско-авторитарный (ориентирован на задачу, жесткий и авторитарный лидер);
- 2) благосклонно-авторитарный (отношения авторитарны, но присутствует также ограниченное участие подчиненных в принятии решений);
- 3) консультативно-демократический (отношения руководителя и подчиненного в значительной степени доверительны и открыты);
- 4) основанный на участии (подчинённые принимают участие в принятии решений).

♦ *Управленческая решетка Блэйка-Мутона* была разработана на основе идей, где за основу были взяты 2 оси: «забота о человеке» и «забота о производстве», различное соотношение координат которых определяло один из 5 стилей руководства:

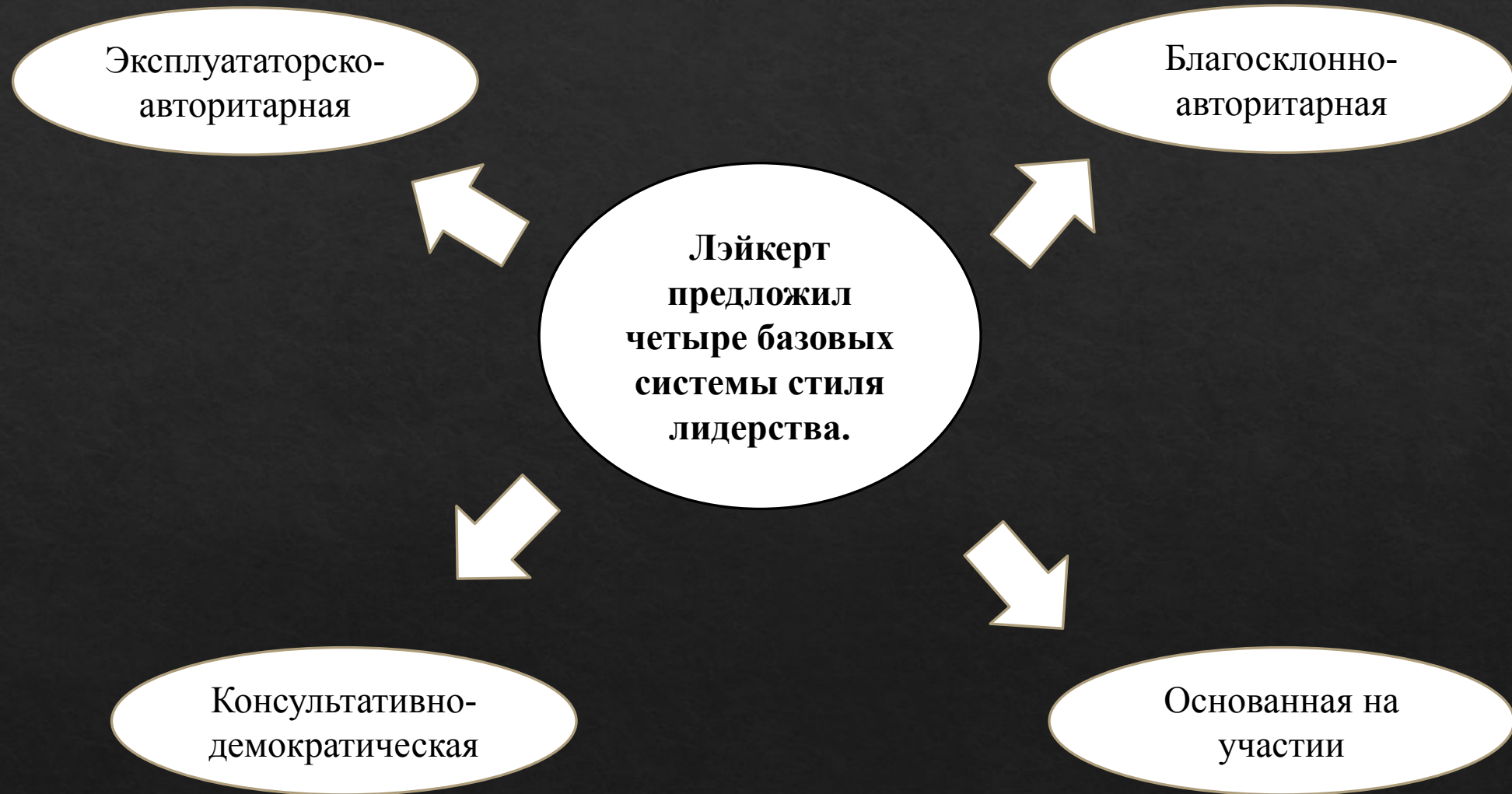
1. Страх перед бедностью. Со стороны руководителя требуется лишь минимальное усилие, чтобы добиться такого качества работы, которое позволит избежать увольнения.
2. Дом отдыха. Руководитель сосредоточивается на хороших, теплых человеческих взаимоотношениях, но мало заботится об эффективности выполнения заданий.
3. Авторитет — подчинение. Руководитель заботится об эффективности выполняемой работы, но обращает мало внимания на моральный настрой подчиненных.
4. Организация. Руководитель достигает приемлемого качества выполнения заданий, находя баланс между эффективностью и хорошим моральным настроем.
5. Команда. Благодаря усиленному вниманию к подчиненным и эффективности, руководитель добивается того, что подчиненные сознательно приобщаются к целям организации. Это обеспечивает и высокий моральный настрой, и высокую эффективность.

Авторитарно-либеральный континуум стилей

Степень, до которой руководитель делегирует свои полномочия, и типы власти, используемой им, решающим образом влияют на манеру его поведения, на стиль руководства. Если руководитель стремится концентрировать власть в своих руках, рассматривает всех иных как только подчиненных, исполнителей, не проявляет о них должной заботы, берет на себя всю полноту ответственности за результаты, оставляет за собой решающее слово в любом вопросе, то возникает один крайний тип руководства - авторитарный. На противоположном полюсе располагается другой крайний тип - тип либерального руководителя (его еще обозначают как попустительский тип). Он склонен в максимальной степени делегировать другим ответственность; учитывать их мнения при принятии решений, а часто - и идти у них на поводу; предоставлять свободу исполнителям, граничащую с невниманием и попустительством; старается минимально вмешиваться в естественный ход событий и т.д. В результате выделения крайних типов возникли представления о континууме стилей руководства



Стили лидерства по Лэйкерту



Управленческая решетка Блейка-Моутона



Ситуационный подход к лидерству

- ◆ В рамках ситуационного подхода выбирается основной фактор, описывающий взаимодействия лидера и ведомых, и предлагаются стили наилучшего лидерского поведения в различных ситуациях. Существует достаточно много подходов к ситуационному лидерству. Наиболее известными концепциями последнего являются:
 1. ситуационная модель Фидлера (1967 г.);
 2. модель "путь - цель" Хауза - Митчелла (1971 г.);
 3. ситуационная модель принятия решения Врума - Йеттона - Яго (1973 г.);
 4. модель ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара (1974 г.);
 5. концепция заместителей лидерства С. Керроу и Дж. Джермиера (1978 г.).



Контрольные вопросы:

- 1) Назовите 2 основных способа выявления лидера в группе/коллективе.
- 2) Перечислите 4 стиля лидерства по Лэйкерту.
- 3) На основе Управленческой решетки Блейка-Моутона какая форма руководства более эффективная и почему?



Спасибо за внимание