

Лидерство в системе менеджмента



Лидерство и его роль в системе менеджмента

можно выделить следующие основные подходы к его трактовке:

это руководящая должность, управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений;

это способность оказывать постоянное, руководящее, приоритетное над другими и опирающееся не на прямое применение силы, а на авторитет (признание правомерности) руководства влияние;

это символ общности и образец поведения группы;

это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей.



Лидерство

≠



Менеджмент

≠



Власть

Менеджмент невозможен без лидеров

В современном менеджменте лидерство интегрирует межличностные факторы организации для ориентации их на достижение целей организации. Управление и лидерство — не синонимы, но способность быть лидером — ключевое условие, чтобы стать менеджером.



Лидер — это тот, кому удастся превратить сотрудника в своего единомышленника или последователя

Введение

В любой группе выделяется руководитель, лидер. Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается "снизу". Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним.

В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера. Если руководитель группы и её лидер не являются одним и тем же лицом, то взаимоотношения между ними могут способствовать эффективности совместной деятельности и гармонизации жизни группы или же, напротив, приобретать конфликтный характер, что, в конечном счёте, определяется уровнем группового развития.

Лидер - как бы зеркало группы, он появляется в данной конкретной группе, какова группа - таков и лидер. Человек, который является лидером в данной группе, совсем не обязательно станет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

Национальные особенности организационного лидерства

- Чтобы быть действительно эффективными, современные лидеры должны добавить к своему эмоциональному разуму межкультурное измерение.
- Национальная культура сродни организационной - это ценности и идеи, разделяемые представителями одной нации и направляющими их поведение. Такое поведение часто называют национальным характером, под которым понимаются общие для представителей нации поведенческие установки.
- Национальный характер передается из поколения в поколение в процессе воспитания формального и неформального образования и просто жизни в национальной культуре.
- Национальный характер влияет на многие аспекты лидерства, поскольку народы отличаются по их отношению к распределению власти в обществе и организации, процессу анализа и принятия решений, временной ориентации и многим другим характеристикам. Попытки создать иерархическую организацию и сконцентрировать власть в руках ее руководителя вряд ли увенчаются успехом в эгалитарной и коллективистской голландской культуре, точно так же, как демократический и неформальный стиль взаимодействия лидера со своими последователями не принесет ему успеха в странах Ближнего Востока.
- Чтобы эффективно управлять в сложной и многообразной глобальной среде, лидеры должны добавить к имеющимся у них "стандартным" компетенциям открытость, понимание других культур и способность взаимодействовать с их представителями, умение адаптироваться в нетрадиционных ситуациях, толерантность к неопределенности, терпимость и, конечно, чувство юмора.
- Каждая из национальных культур имеет свои представления о том, что приемлемо и недопустимо в отношениях между лидером и последователями, поэтому можно говорить о национальных лидерских стилях, которые проявляются в организационной архитектуре, коммуникации, системах управления.

Особенности японского лидерства

- Японский стиль лидерства основан на особенностях менталитета, традициях и групповом развитии в процессе совместной деятельности. Персонал японских компаний отличается трудолюбием, ответственностью, дисциплиной, а также высокой самоорганизацией, способностью к самоуправлению и умением поддерживать новое. Восприимчивость всего передового является наиболее заметной характеристикой японского лидерства.
- Прочной базой японского лидерства стала господствующая в Японии религия - синтоизм. Культ божественной природы и предков обеспечивает устойчивость моральных ценностей и формирует черты национальной психологии. В японском языке отсутствуют слова, обозначающие понятие лидерства в смысле единого предводителя или вождя. Лидерство по-японски неотделимо от групповой работы.
- Японскому стилю присущ групповой дух в сочетании с "фирменным патриотизмом" и стремлением к гармонии в процессе совместной работы. Японцы в совершенстве владеют групповой техникой принятия решений.
- Техника групповой работы опирается на деловую активность сотрудников, расширенные области принятия ими решений, а также на свежие идеи и энергию для их реализации. Содержанием лидерства является управление интеллектуальными ресурсами личности каждого члена группы, а его целью - обеспечение безопасных условий для реализации личностных потенциалов взаимодействующих сотрудников при решении задач организации. Ядром внутренней динамики японского лидерства стала группа, а его спецификой - коллективизм, органически увязанный с полномочиями и ответственностью каждого сотрудника. На этих базисных принципах строится схема управления целыми корпорациями. На японских фирмах нет соперничества между отдельными работниками, а соревнование между ними не поощряется. Вместе с тем серьезная борьба за лидерство идет между группами. Групповое лидерство по-японски - это лидерство не в группе, а самой группы. Оно основано на групповой психологии как сугубо японском национальном качестве или явлении, которое состоит в приоритетах коллективных целей и преданности группе.

Особенности российского

лидерства

- В последние годы российские компании все больше внимания уделяли повышению эффективности своей деятельности. Многие наиболее очевидные изменения уже проведены, и, судя по опыту эволюции компаний в других странах, в ближайшем будущем одной из ключевых задач российского бизнеса станет развитие лидерского потенциала на всех уровнях организации.
- Россия обладает мощным лидерским потенциалом - необходимым "сырьем" для выращивания лидеров. Российских лидеров отличают не только удивительная воля к победе и готовность добиваться ее любыми средствами, но и более ярко выраженная, чем у многих их западных коллег, вера в свои силы и желание действовать. Сдаваться, отступить перед сложностями или признавать, что "этого сделать нельзя", - не в характере российских руководителей.
- Существует, однако, ряд российских особенностей, осложняющих развитие лидерских качеств у широкого круга менеджеров. Одни из этих особенностей объясняются культурной спецификой страны, другие скорее носят структурный характер и обусловлены недавним прошлым российских организаций и предприятий, третьи связаны с молодостью российского бизнеса.
- . Доминирование личных отношений над профессиональными.
- . Неумение работать в команде.
- . Чрезмерный контроль и нечеткое распределение обязанностей.
- . Отсутствие опыта и культуры развития персонала.
- Есть несколько общих черт, характерных для современного российского лидерства, - "царское" положение лидера и значительная дистанция между ним и подчиненными, даже самыми близкими, составляющими еще один неотъемлемый атрибут отечественного лидера - узкую группу доверенных лиц, частную "Боярскую думу". Отечественные бизнес-лидеры ежедневно сканируют окружающую среду в поисках новых возможностей, а во власти видят важнейший потенциальный источник конкурентных преимуществ, уделяют управлению отношениями с ней львиную долю своей энергии и харизмы и добиваются в этом деле впечатляющих успехов.
- Поэтому, чтобы овладеть инструментами создания и настройки системы развития

Особенности лидерства в США

- В США во главе организации стоит харизматический лидер-одиночка (например, Вашингтон, Слоун, Велш), указывающий своим последователям путь к светлому будущему. Последние ожидают от него красивых речей, запоминающихся лозунгов и решительных действий. Если этого не происходит, наступает разочарование и апатия.
- Американская организация построена так, чтобы постоянно поддерживать высокий уровень адреналина в крови у своих членов - краткосрочно ориентированные системы стимулирования, высокая доля переменной части в вознаграждении, никаких гарантий занятости индивидуальный подход к подчиненным, возможности быстрого карьерного роста. Профессиональная коммуникация проста и незатейлива, люди обсуждают реальные проблемы с первой минуты разговора.
- Черты американского лидерства: целеустремленность, настойчивость и умение доводить до конца начатое дело, единство слова и дела, краткость и ясность слова.
- Многие практики управления, психологи, социологи пришли к мнению, что американские руководители и лидеры должны использовать для улучшения отношений с персоналом демократический стиль руководства, но изменение жестких методов управления на "человеческие отношения" до сих пор не имеют места в большинстве американских компаний.
- Использование жестких методов управления в США практически считается оправданным и беспроблемным, поскольку запланированные и тщательно подготовленные мероприятия наталкиваются на преграды человеческого фактора. Авторитарный лидер может добиться более высоких результатов работы, используя такие отрицательные психологические явления, как агрессия.
- Американские социологи и психологи утверждают, что в организациях и на предприятиях не хватает "человеческого лица". Это означает, что всем руководителям и лидерам начиная с самого "верхнего этажа" управления и, заканчивая "низовым". Нужно менять стиль управления и внедрять дружеские

Особенности лидерства в Европе

- Особенности лидерства европейских менеджеров зависят от традиций национальных культур: например, во Франции отсутствует жесткий контроль, но доминируют связи и знакомства, в Голландии - обязательно соблюдение принципа коллегиальности при выработке важных решений, в Бельгии - существует четкая система экономической защиты от вторжения американского и японского капитала.
- Современный лидер в европейской фирме должен иметь квалифицированную профессиональную подготовку, владеть высоким образовательным статусом, обладать эрудицией, рациональностью, прагматизмом, бережливостью, надежностью в отношениях, строго соблюдать все договорные обязательства.
- Руководители европейских компаний полагаются преимущественно на директивный стиль лидерства. Для директивного стиля характерен авторитарный подход ("делайте, как я сказал"), при котором лидер полностью берет контроль в свои руки, отдает распоряжения и критически оценивает работу сотрудников.
- В условиях кризиса и экономической неопределенности европейский лидер должен:
- Знать бизнес, четко представлять потребности клиентов организации, движущие силы отрасли, специфику производственной деятельности, ее финансовые аспекты;
- Иметь высокую профессиональную подготовку, компетентность, обладать высоким образовательным статусом, эрудицией;
- Планировать и разработать альтернативные решения, вести учет мотивации сотрудников, разрешать конфликтных ситуаций, иметь способность к обучению и развитию;
- Иметь такие деловые качества, как рациональность, прагматизм, бережливость, надежность в отношениях, соблюдение договорных обязательств;
- Обязательно следовать традициям, исходя из особенностей традиций каждой из стран Европы.

Вывод

Лидерство - неотъемлемый компонент командной работы, самая эффективная форма человеческого взаимодействия, направленная на достижение цели. В каждой стране, в каждом уголке мира свои правила, свои особенности лидерства: в Японии лидерство ориентировано на группу, в России - можно сказать, что основано на интуиции, в Европе направлено на борьбу с кризисом и, одновременно, нацелено на сохранение традиций и т.д. Необходимо понять то, что именно поведение лидеров - наиболее значимый фактор, определяющий то, как сотрудникам работается в коллективе. Хорошие лидеры вселяют в сотрудников энтузиазм, вовлекают в работу и мотивируют прилагать дополнительные усилия на благо своей компании. И только совсем немного лидеров создают климат, позволяющий сотрудникам в полной мере проявить себя, и это вселяет особенное беспокойство именно сейчас, когда организации по всему миру стремятся повысить эффективность деятельности и получить максимальные результаты от своих работников.

Заключение

- лидерство руководитель организационный
- Лидерство - это способность руководителя влиять на других людей таким образом, чтобы они работали на достижение целей организации самым эффективным способом.
- Понятие лидерства издавна привлекало внимание людей. Правда, до начала XX века чаще всего речь шла о политических лидерах. Еще в Древнем Китае во времена Конфуция велись дискуссии о том, что важнее для лидера - власть, искусство управления, или знание законов. Анализируя природу лидерства и опираясь на практику, древнекитайские философы времен Конфуция утверждали: "Те, кто напрягает ум, управляет людьми, а те, кто напрягает мускулы, управляются другими".
- Лидерство так же старо как человечество. Оно универсально и неизбежно. Оно существует везде - в больших и малых организациях, в бизнесе и в религии, в профсоюзах и благотворительных организациях, в компаниях и университетах. Оно существует в неформальных организациях, уличных шайках и массовых демонстрациях. Ж. Блондель считает, что лидерство, по всем своим намерениям и целям, есть признак номер один для любых организаций. "Для того чтобы существовало лидерство, необходимо наличие групп, и везде, где возникают группы, появляется лидерство".

Список используемой литературы

- Краткий курс по общей психологии: учеб. пособие. - М.: Издательство "Окей-книга", 2013. - 183 с. - (Скорая помощь студенту. Краткий курс).
- Пугачев В.П. Руководство персоналом организаций: Учебник. - М.: Аспект Пресс, 2002. - 279 с.
- Корпоративная социальная ответственность: учебник для бакалавров/ Э.М.Коротков, О.Н. Александрова, С.А. Антонов [и др.]; под ред. Э.М. Короткова. - М. : Издательство "Юрайт", - 2013. - 445 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.