Тема: «Типы лидерства»

Выделим следующие типы:

- автократический (в сильной организации);
- демократический (представитель интересов группы);
- исполнительный (в состоянии выполнить какую-либо работу);
- рефлексивно-интеллектуальный (неспособный руководить большой группой).

Ф.С. Бартлетт классифицировал лидеров несколько по-другому:

- институциональный тип (лидер вследствие престижа занимаемой позиции),
- доминирующий (получает и сохраняет свою позицию с помощью силы и влияния),
- убеждающий (оказывает влияние на настроения подчиненных и побуждает их к действиям).

Дж. В. Гетцель и Е.Г. Губа подразделяли следующие виды лидерства:

- «законодательное лидерство», когда роли и ожидания определяют нормативные измерения деятельности в общественных системах,
- «идеографическое лидерство», при котором по требности и предрасположенности индивидов определяют личностные измерения групповой деятельности;
- «синтетическое лидерство», примиряющее конфликтующие стороны.

В. Белл, Р.Дж. Хилл и С.В. Миллз рассматривали следующие типы лидеров:

- «формальный» (на официальных постах);
- «известный» (считается влиятельным в обществе);
- «влиятельный» (реально оказывающий влияние);
- «общественный» (активно участвующий в само деятельных организациях).

М. Конвей наблюдал лидеров толпы и выделил три лидерские роли:

- вожак (стремящийся «пасти» толпу, находящуюся в гипнотическом экстазе, и вести ее за собой по избранной им дороге — например, Наполеон);
- представитель толпы (выражает известные устоявшиеся «правильные» мнения народа — например, Т. Рузвельт);
- толкователь мнений (стремится артикулировать то, что смутно чувствует толпа, ее скрытые страхи и переживания).

Классификация типов лидеров по Парыгину Б.Д.

По стилю деятельности

- авторитарный
- демократический

По характеру деятельности

- смешанный
- универсальный
- ситуативный

По содержанию деятельности

- вдохновители
- организаторы
- вдохновители и организаторы

Стили руководства лидера

Стиль руководства лидера и его характеристики	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Способ принятия решений	Детерминируется самим лидером	Детальное обсуждение вопроса группой, при котором лидер выполняет функцию регулятора и корректора	Анархический
Активность ведомых и технология	Жестко и полностью подчинены лидеру	Подчиненные обладают достаточной степенью свободы в период обсуждения решения; после принятия решения лидер внушает 2 или более альтернативные процедуры исполнения решения	Поливариативностъ в процедурном плане, отсутствие возможности контроля за исполнением решений
Форма исполнения принятого решения и регламентация деятельности каждого члена группы	Жесткий диктат в отношении формы исполнения решений и контроль вплоть до отдельного индивида	Члены группы в целом свободны в выборе формы исполнения решений; демократия внутри группы как способ самоорганизации ее членов	Полное отсутствие предписаний лидера
Критика и санкции по отношению к деятельности каждого члена группы	Лидер обладает возможностью жестокой критики и очень строгих санкций по отношению к подчи ненным; обратная связь запрещена степень свободы; отдельного индивида стремится к нулю: отношение к члену группы зависит от лидера	«Объективное» отношение к деятельности каждого члена группы в зависимости от конкретного результата работы	Полная спонтанность в реакциях лидера на деятельность своих ведо мых, непрогнозируемая возможность осуществления неопределенных санкций

Еще одну квалификацию лидеров – по критерию исполняемой роли – создал Л.И. Уманский. По его мнению, лидер может быть:

- организатором (функция групповой интеграции);
- инициатором (выдвижение идей и решение новых проблем);
- генератором эмоционального настроя (доминирует в формировании настроения группы);
- эталоном (образец, идеал, «звезда»);
- мастером (специалист в каком-то виде деятельности);
- эрудитом (отличается обширными знаниями).

Лидер-организатор воспринимает нужды коллектива как свои собственные и действует активно. Он оптимистичен и уверен, что большинство проблем вполне разрешимо. За ним идут, поскольку он не предлагает пустое дело. Этот лидер склонен убеждать и поощрять, а свое неодобрение выражает, не задевая чужого достоинства. В результате люди стараются работать лучше.

Лидер-творец привлекает способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже опасными. Не проявляет авторитарности, а лишь приглашает к обсуждению. Может поставить задачу так, что она заинтересует и привлечет людей.

Лидер-борец – волевой, уверенный в своих силах человек. Первым идет навстречу опасности или неизвестности, без колебания вступает в борьбу. Готов отстаивать то, во что верит, не склонен к уступкам. Однако такому лидеру порой не хватает времени, чтобы обдумать все свои действия и все предусмотреть.

Лидер-дипломат, используй он свои способности во зло, вполне мог был назваться мастером интриги. Он опирается на превосходное знание ситуации и ее скрытых деталей, в курсе всех сплетен и пересудов. Поэтому он хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Предпочитает доверительные встречи, позволяет открыто говорить то, что всем известно, чтобы отвлечь внимание от своих личных планов.

Лидер-утешитель - человек, к которому тянутся, потому что он готов поддержать в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним доброжелательно. Вежлив, предупредителен, способен к сопереживанию.

Таким образом, из приведенного краткого обзора видно: в первой половине XX века типологии классифицировали лидеров одновременно как по выполняемой функции, так и по стилю руководства. Более современные теории, в основном, изучают авторитарный и демократический стили, ориентированные на задачу и личность.