

ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО ГРУППОЙ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ



Учебные вопросы:

- 1) лидерство и руководство как психологические феномены;**
- 2) стили руководства;**
- 3) теории лидерства;**

	лидерство	руководство
регулирует	межличностные отношения в группе	официальные (деловые) отношения
решения	больше зависят от группы	определяются задачами, стоящими перед организацией
права и обязанности	нечеткие и неофициальные	формально регламентированные
выдвигается	стихийно группой	руководством организации
авторитет	личности	должности больше, чем личности
положение	зависит от настроения группы	зависит от высшего руководства
имеет	последователей	подчиненных
санкции	неофициальные, внутригрупповые	официальные, регламентированные

Либеральный стиль. Руководитель принимает роль рядового или отстраняется от работы.

Дела идут сами собой. Каждый сам организует свою активность.

Наиболее эффективен в небольшой группе работников с высокой квалификацией и уровнем самоорганизации.



Авторитарный стиль.

Характеризуется единоначалием, систематическим контролем за подчиненными, системой санкций.

Достоинства: оперативность принятия решений, высокая согласованность действий членов группы, простота и надежность в управлении большим количеством людей, возможность организовать работу тех, кто не заинтересован в результатах труда.

Недостатки: часто вызывает недовольство подчиненных, способствует увеличению иерархических ступеней и бюрократизации группы, неблагоприятная атмосфера для творчества и реализации социальных потребностей.

Демократический стиль.

Руководитель принимает решения совместно с группой в ходе дискуссии. Часть полномочий добровольно передает другим. Все знают цели работы и сообща контролируют их выполнение.

Достоинства: психологически воспринимается группой как благоприятный. Способствует развитию творческих и коммуникативных умений. Обеспечивает заинтересованность людей в работе.

Недостатки: неэффективен при нехватке времени. Плохо обеспечивается секретность информации. Не всегда возможен при низком уровне развития личности руководителя и членов группы.

теория Херси-Бланшара

четыре стиля руководства:

- ❑ директивный - группе просто говорят, что и как делать, раздают приказы;
- ❑ наставнический или продажа идей – руководитель организатор и ведущий групповой дискуссии, он «продает» свои идеи, чтобы привлечь к работе;
- ❑ поддерживающий - руководитель участвует в дискуссии только как модератор, посредник, он позволяет группе играть самостоятельную роль в разработке и принятии решений;
- ❑ делегирующий - характеризуется минимальным вмешательством руководителя в групповую работу. Члены группы принимают большинство решений и берут на себя ответственность за происходящее.

По этой теории стили различаются степенью ориентации на задачу (сильная - слабая) и на людей (сильная - слабая).

Определите самостоятельно специфику каждого стиля.

2-4, 1-3 как противоположности

Каждый стиль применяется в зависимости от уровня развития группы

- 1. Членам группы не хватает знаний, навыков и готовности выполнить поставленную задачу («неспособен и не настроен» - директивный).**
- 2. Члены группы готовы и полны энтузиазма, но им не хватает знаний и навыков («неспособен, но настроен» - наставнический).**
- 3. Члены группы обладают навыками и возможностями для выполнения задачи, но не желают брать на себя ответственность («способен, но не настроен» - поддерживающий).**
- 4. Члены группы имеют высокую квалификацию и готовы выполнить поставленную задачу («способен и настроен» - делегирующий).**

Типы социальной власти (по Д. Френчу и Б. Равену):

- ◆ вознаграждающая власть основывается на возможности награждать других;
- ◆ наказывающая (или принуждающая) власть предусматривает возможность использовать санкции или угрожать ими;
- ◆ легитимная (или традиционная) власть основана на допущении, что один индивид имеет законное право предписывать поведение другим;
- референтная власть предполагает отношения симпатии, эмоционального предпочтения;
- ◆ экспертная власть базируется на превосходстве в специальных знаниях, компетентности в деятельности.

Позже была добавлена информационная власть.

Теории лидерства.

1. Теория черт (харизматическая, от греч. «благодать», «подарок»): лидером становится тот, кто имеет определенный набор личностных качеств. Например: ...

Недостатки:

- а) несовпадение черт, выделяемых разными исследователями;**
- б) это абстрактные наименования качеств, ярлыки, сформулированные без учета конкретной ситуации в группе и в обществе.**

2. Ситуативная теория: лидером становится тот, кто в определенной ситуации превосходит других в необходимом группе качестве, черте характера. Здесь лидер – продукт ситуации. Критика: «теория флюгера».

3. Теория последователей (определяющей роли последователей): лидер – тот, кто по мнению группы, наилучшим образом может организовать удовлетворение ее потребностей и обеспечить достижение общих целей. Лидер – продукт ожиданий ведомых. Какая группа, таков и лидер в ней. «Короля делает свита».

Недостаток: недооценка обратной связи, влияния лидера на группу.

4. Реляционная теория (от лат. «относительный», «соотносимый») требует учитывать черты лидера, особенности группы, условия ее активности, суть стоящей задачи, специфику межличностных отношений в группе и проч.

Другие названия: комплексная, системная, синтетическая.

Недостаток: затруднен механизм реализации.

Ключевые идеи понимания феномена лидерства в психологии. Лидерство как ...

- 1. Центр групповых процессов и интересов.**
- 2. Проявление личностных черт, отличающих от других.**
- 3. Искусство достижения согласия.**
- 4. Действие и поведение.**
- 5. Инструмент достижения результата и цели.**
- 6. Результат группового взаимодействия.**
- 7. Умение убеждать.**
- 8. Осуществление влияния.**
- 9. Реализация властных отношений.**
- 10. Результат ролевой дифференциации.**
- 11. Инициация и конструирование структуры группы.**
- 12. Видение перспективы.**
- 13. Следование особым ценностям**