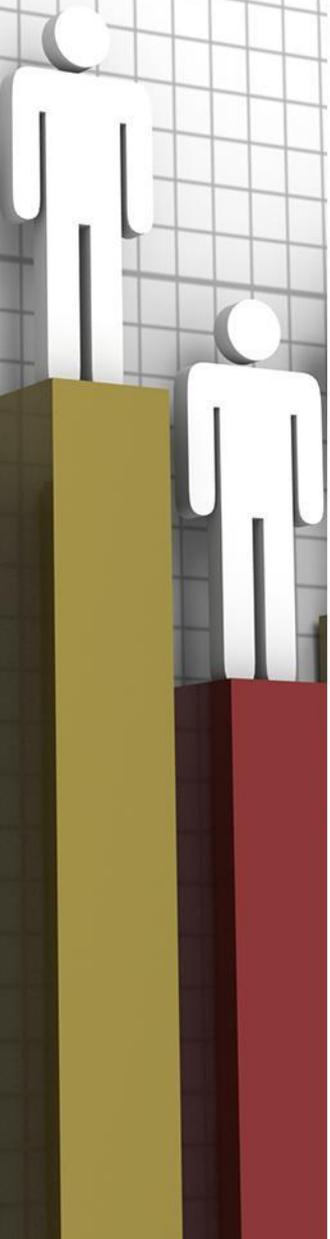




Теории лидерства

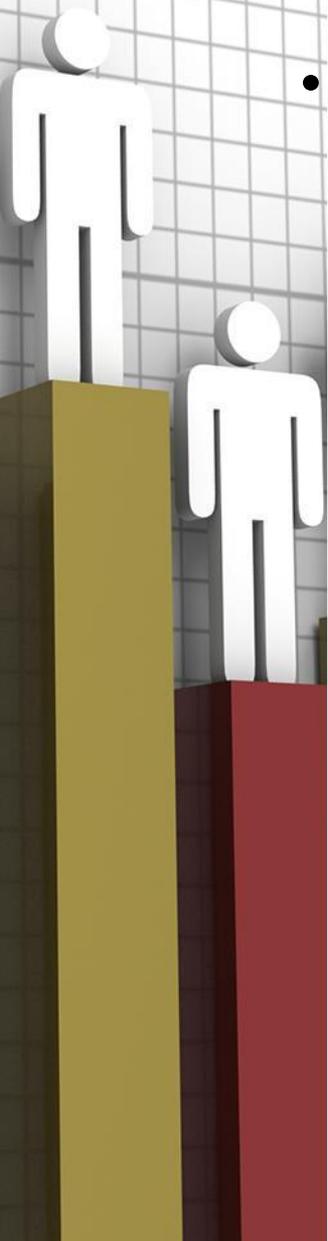
Теории лидерства

- Лидерство – это понятие, отражающее способность одного человека влиять определенным образом на поведение других людей. Ранние подходы к исследованию этого процесса акцентировали внимание на личностных характеристиках лидерства. За этими изысканиями последовало тщательное изучение в первую очередь поведения лидеров, а не того, к какому типу людей они относятся. Вероятностные теории лидерства пытаются определить оптимальные методы лидерства, описывая ситуацию, в которой каждая модель поведения срабатывает наиболее эффективно

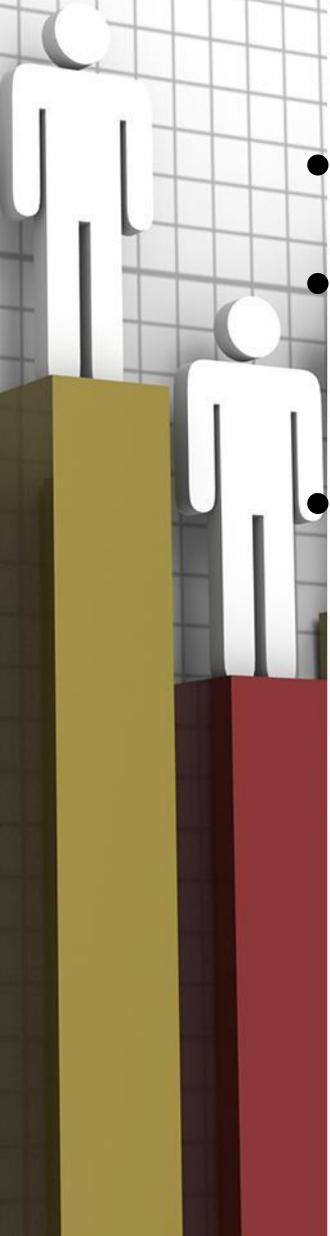


Теории лидерства

- Теории черт предполагают, что люди наследуют определенные качества и черты, которые делают их более подходящими для лидерства. Теории черт часто определяют особенности личности или поведенческие характеристики, общие для руководителей. Но если специфические черты – главные особенности лидеров, как объяснить тот факт, что некоторые люди, которые обладают этими качествами, не всегда являются лидерами? Этот вопрос – главная трудность в объяснении проблемы лидерства через эту теорию.



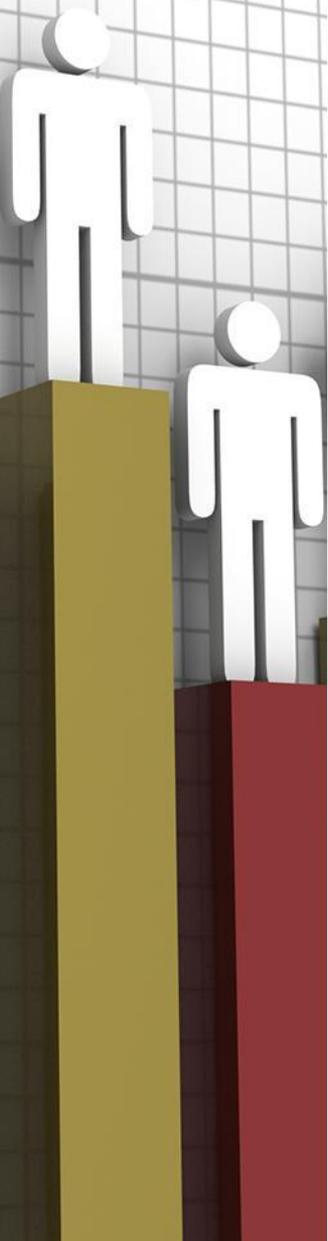
Стиль лидерства - типичная для лидера система приемов деятельности, используемая в работе с членами группы.



- – авторитарный (директивный);
- – демократический (коллегиальный);
- – попустительский (разрешительный, либеральный).

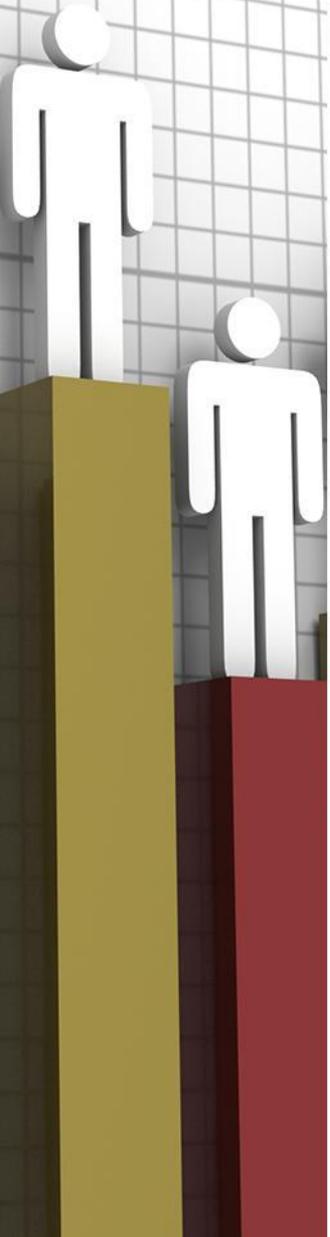
Авторитарный стиль

- Авторитарный стиль
- Ф: деловые, краткие распоряжения; запреты без снисхождения, с угрозами; четкий язык, неприветливый тон; похвала и порицания субъективны; эмоции игнорируются; позиция лидера – вне группы. С: дела в группе планируются заранее во всем их объеме; определяются лишь непосредственные цели, дальние неизвестны; голос руководителя решающий.



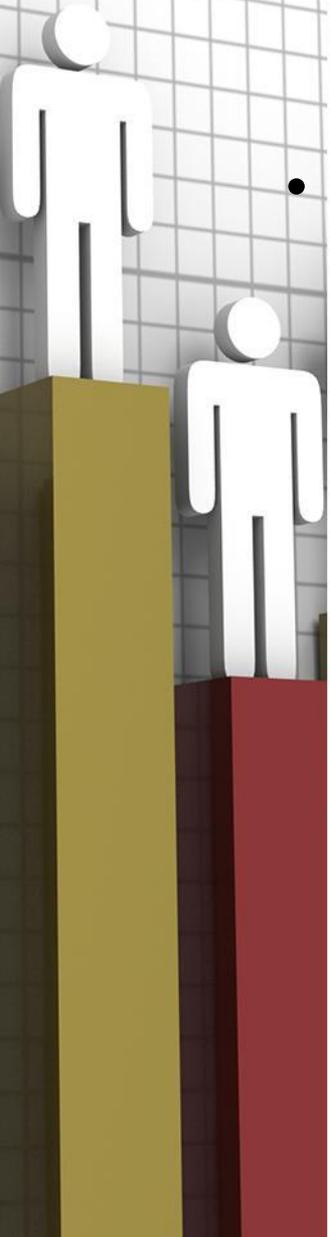
Демократический стиль

- инструкции в форме предложений товарищеский тон; похвала и порицание с советами; распоряжения и запреты с дискуссиями; позиция лидера – внутри группы. С: мероприятия планируются не заранее, а в группе; за реализацию предложений отвечают все; все разделы работы не только объявляются, но и обсуждаются.

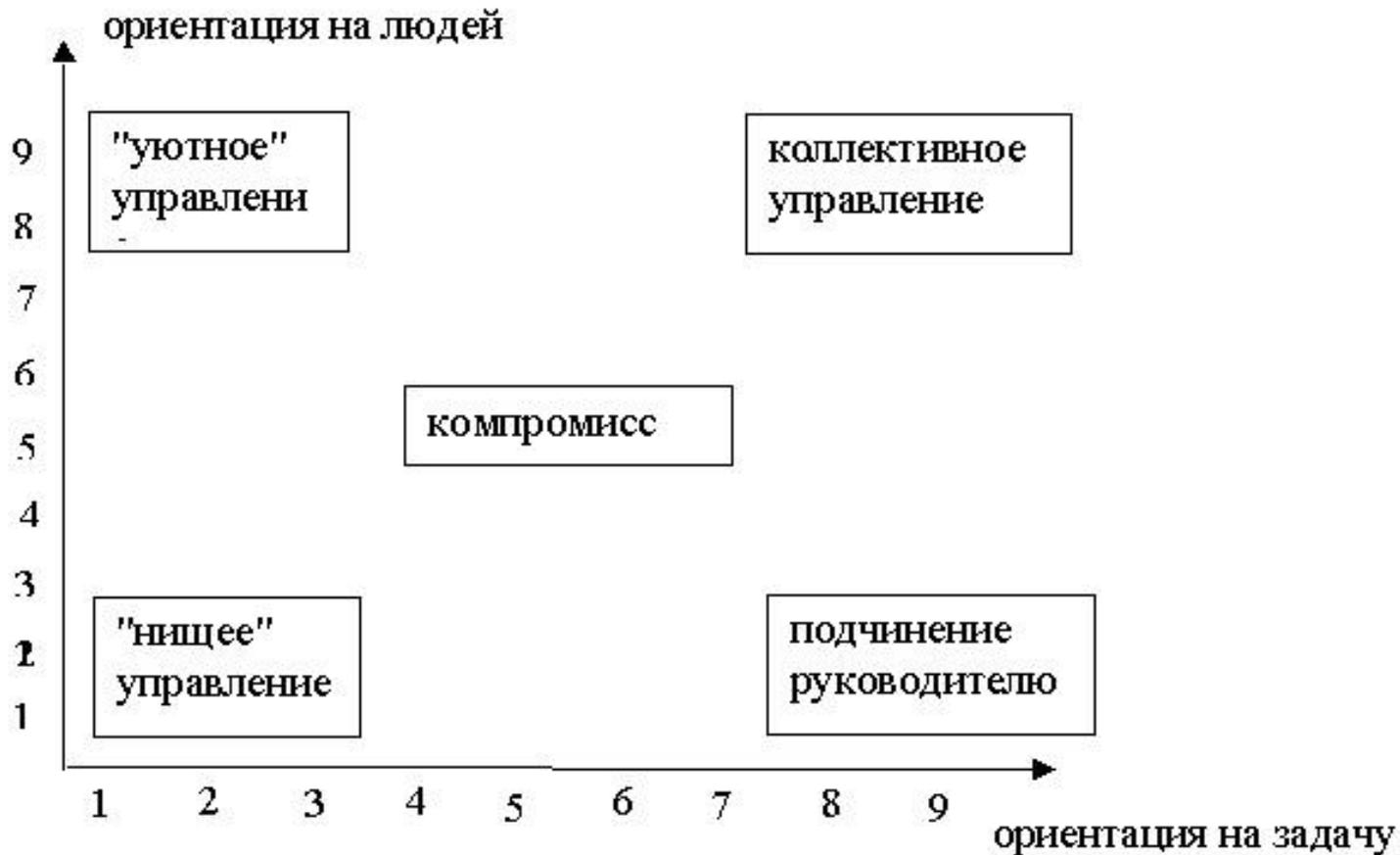


Попустительский стиль

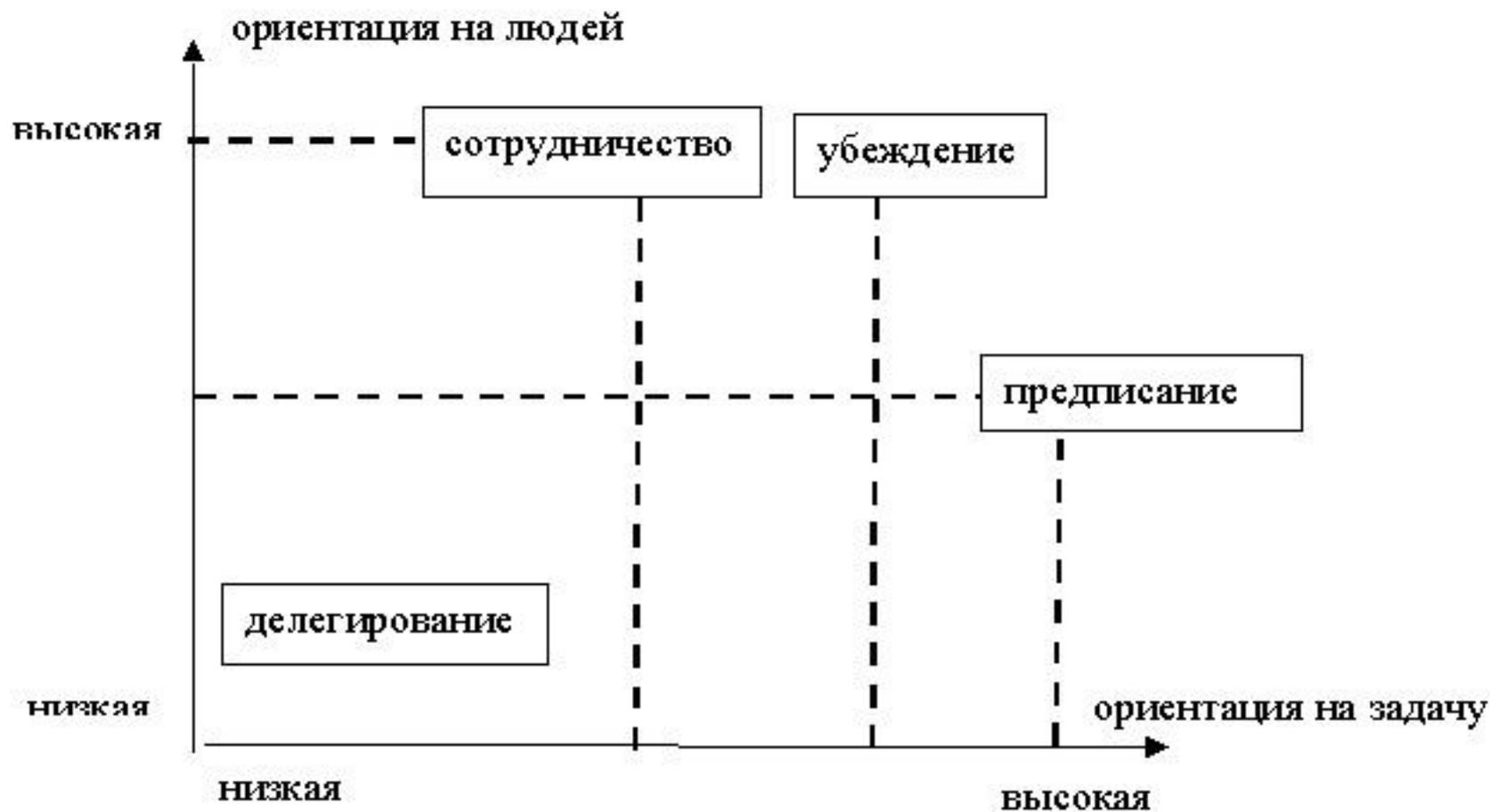
- отсутствие похвалы, порицаний; никакого сотрудничества; позиция лидера – незаметно в стороне от группы. С: дела в группе идут само собой; лидер не дает указаний; работа складывается из отдельных интересов участников группы. Левин в своих работах рекомендовал именно демократический стиль как наиболее эффективный стиль руководства. Эту позицию разделяли у нас многие специалисты по психологии управления, то есть задачей руководителя считалось "совершенствование индивидуального стиля руководства в сторону его демократизации".

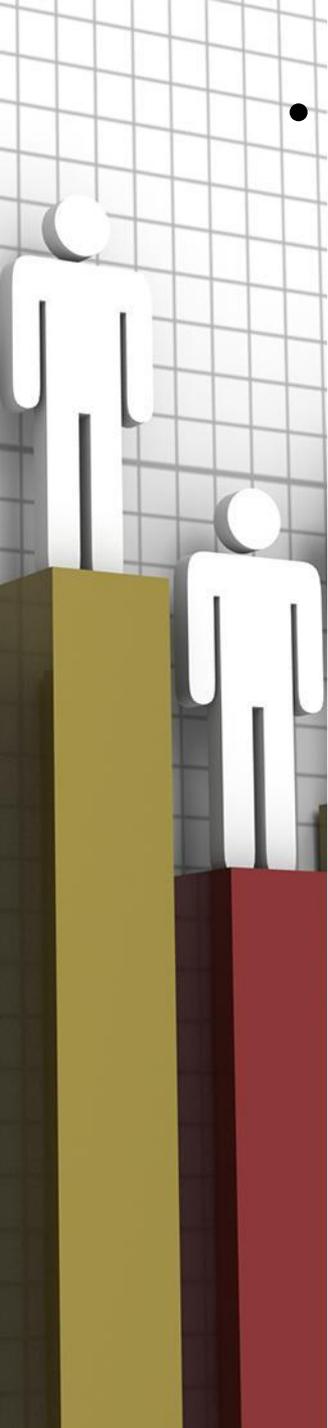


Типология Блейка-Моутон. Типология стилей управления по Левину сейчас рассматривается как несколько устаревшая. Большинство исследователей пользуется типологией Блейка-Моутон (1971), поясняемой рис.



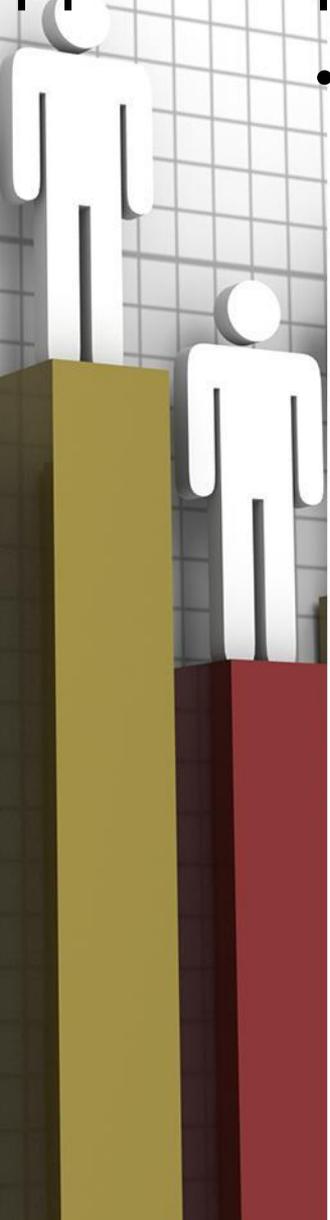
типология Херси-Бланшара. В 70-е и 20 в. к изучению организации стали применять теорию систем и системного подход, в соответствии с которыми организация рассматривается как открытая система, активно взаимодействующая с внешней средой. Это привело к отказу от универсализма и возникновению ситуационной теории управления, в соответствии с которой не существует идеального управления, а его эффективность зависит от адекватности действий руководителя в зависимости от ситуации. Этой теории соответствует типология Херси-Бланшара



- 
- Сильная ориентация на людей означает, что для руководителя важен микроклимат в коллективе (группе), насколько сотрудники заинтересованы заданием, поручают ли они удовольствие от порученной им работы. Слабая ориентация на людей, в свою очередь, не означает, что руководителя вообще не волнуют нужды его подчиненных; она означает, что в данной ситуации (при решении данной задачи) руководитель непосредственно не решает проблемы создания благоприятного микроклимата, его контакты с подчиненными минимальны.

Черты являющиеся наиважнейшими для лидера.

- 1. Психологические, или эмоциональные, качества проявляются на практике главным образом через характер человека. Они имеют как наследственную, так и воспитательную основы. Изучение их взаимосвязи с лидерством привело к появлению очень длинного списка этих качеств. Большинство из них так и не получило подтверждения практикой своей связи с лидерством. Это позволяет сделать вывод, что дело обстоит не так просто и что нельзя в полной мере и непосредственным образом полагаться на черты характера личности при выявлении лидера в организации.



- 
- 2. Изучение умственных, или интеллектуальных, качеств и их связи с лидерством проводились многими учеными, и, в общем, их результаты совпадают в том, что уровень этих качеств у лидеров выше, чем у не лидеров. К этому, видимо, привело то, что успех лидера во многом зависит от его способностей и умения решать проблемы и принимать правильные решения. Эффективное выполнение этих функций, как известно, связано с наличием рассматриваемых способностей. Однако последующие исследования показали, что корреляция между этими качествами и лидерством достаточно мала. Так, если средний интеллектуальный уровень последователей невысок, то быть для лидера слишком умным значит сталкиваться с множеством проблем.
 - 3. Личностные деловые качества носят в большей степени характер приобретенных и развитых у лидера навыков и умений в выполнении своих функций. Их значимость для успеха возрастает по уровням организационной иерархии. Однако точное их измерение затруднено. Еще не удалось доказать, что эти качества являются определяющими для эффективного лидерства. Так, например, деловые качества сделавшие кого-то лидером в коммерческом банке, вряд ли пригодятся для лидерства в исследовательской лаборатории или в театре.