



ТЕОРИИ ЛИДЕРСТВА



ПЛАН

1. Структурные теории лидерства.
2. Поведенческие теории лидерства.
3. Ситуационные теории лидерства.



1. Структурные теории личности

Исторические этапы изучения лидерства:

- Платон, Аристотель, Плутарх, Тит Ливий – влияние личных качеств на становление лидера;
- Т. Карлейль – феномен лидерства исходит из наследственных факторов;
- Ф. Ницше – стремление к лидерству это проявление «творческого инстинкта», игнорирование морали;
- Ф. Вудз – форма и проявление власти зависят от способности правителя.
- А. Уиган – воспроизводство лидеров зависят от рождаемости правящих классов.
- С. Клубека и Б. Баса – если человек от природы не склонен к лидерству, то сделать его лидером невозможно.



1. Структурные теории личности

Исторические этапы изучения лидерства:

- 1954 г. исследования Е. Боргатта – концепция «великого человека»;
- Р. Кеттел и Г. Стейси – 8 свойств личности лидера;
- Р. Стогдилл выделил наиболее присущие лидеру качества.
- Р. Манн выделил черты личности, влияющие на поведение человека как лидера, анализ лидера (член группы, исследователь, определенные критерии);
- Тестирование.



2. Поведенческие теории лидерства

Исторические этапы изучения лидерства:

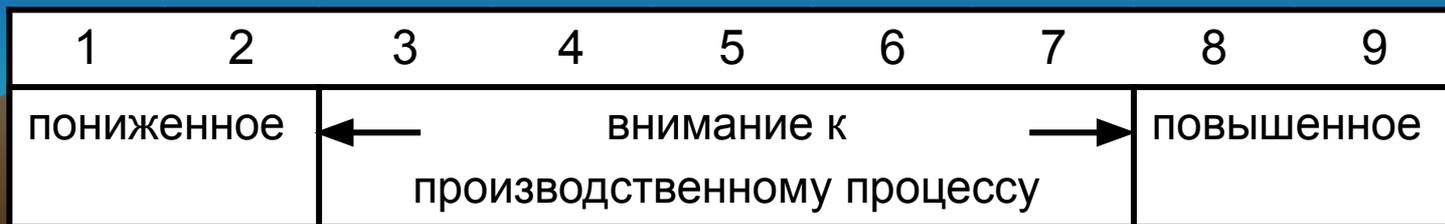
- эксперименты К. Левина – стили лидерства (авторитарный, демократический, либеральный);
- Исследования университета Огайо – выявление независимых факторов поведения лидера (структуризация деятельности, внимательность к людям);
- Исследования Мичиганского университета – поиск характеристик коррелирующих с эффективностью трудовой деятельностью (ориентация на работников и ориентация на производство).



2.2. Поведенческие теории лидерства

Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутона

| | | | | | | | | | | |
|---|---|--|-----|-----|--|-----|--|---|-----|--|
| <p>повышенное</p> <p>↑</p> <p>внимание к людям</p> <p>↓</p> <p>пониженное</p> | 9 | | 1.9 | | | | | | 9.9 | |
| | 8 | Максимум внимания к людям, минимум внимания к работе | | | | | | Высокая ориентация на эффективную работу в сочетании с доверием и уважением к людям | | |
| | 7 | | | | | | | | | |
| | 6 | | | | | 5.5 | | | | |
| | 5 | | | | умеренное внимание и к людям, и к работе | | | | | |
| | 4 | | | | | | | | | |
| | 3 | | | | | | | | | |
| | 2 | Минимум внимания к людям, максимум внимания к работе | | 1.1 | | | | | 9.1 | |
| | 1 | | | | | | | | | |





2. Поведенческие теории лидерства

Стили управления (по Р. Блейку и Дж. Моутону)

Стиль «загородный клуб» (1.9).

Командный менеджмент (9.9)

Центристский (посредственный) менеджмент (5.5) .

Убогий (слабый) менеджмент (1.1)

Менеджмент «власть-подчинение» (9.1)



3. Ситуационные теории лидерства

- **1. Л. Картер, М. Никсон** – тип и стиль лидера зависит от характера поставленной задачи;
- **2. Б. Басс** – социальный статус оказывает влияние на лидерские притязания;
- **3. Д. Мисуми – РМ – теория лидерства:**
- 2 фактора измерения поведения руководителя:
- *лидерский стиль*, ориентированный на достижение целей организационной деятельности;
- *ориентация на поддержку.*
- вспомогательные факторы: желание работать, удовлетворенность з/п, удовлетворенность трудом, психологический климат, совместная деятельность, проведение совещаний, общение и взаимодействие, психологические стандарты групповой деятельности.



3. Ситуационные теории личности

- **4. Ф. Фидлер** – ситуационная модель лидерства;
- **опросник LPG** (Least Preferred Go-worker, т.е. «отношение к наименее предпочтительному из сотрудников») ориентация на людей или задачу;
- **переменные эффективного стиля:**
- отношения лидера и подчиненных;
- структурированность задачи;
- должностная власть.

| Тип ситуации | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Отношение лидер подчиненные | хорошие | хорошие | хорошие | хорошие | плохие | плохие | плохие | плохие |
| Структурированность задачи | высокая | высокая | низкая | низкая | высокая | высокая | низкая | низкая |
| Должностная власть | сильная | слабая | сильная | слабая | сильная | слабая | сильная | слабая |



3. Ситуационные теории личности

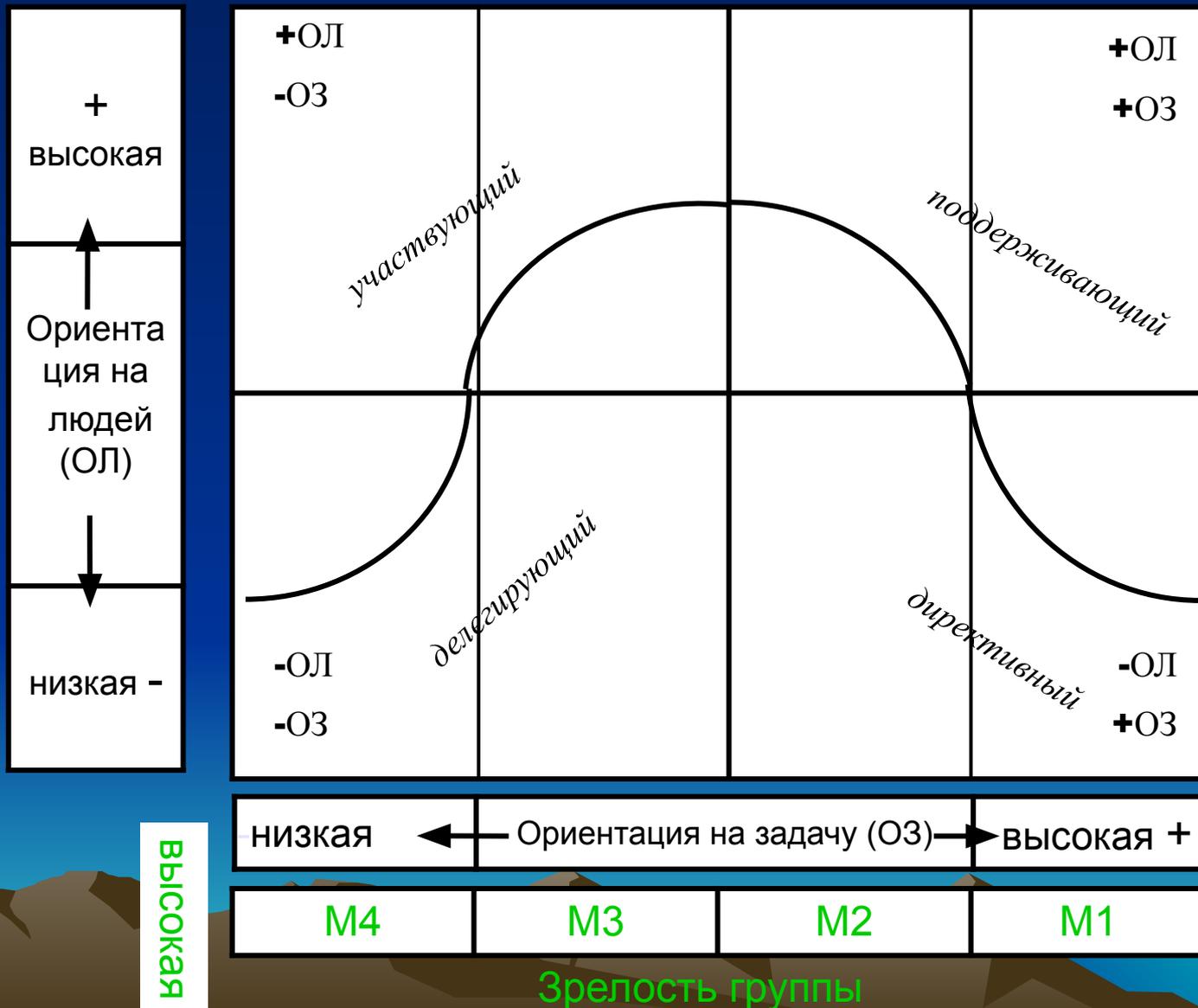
- **5. П. Херси и К. Бланшар** – ситуационная теория: успешность лидера зависит от адекватного выбора стиля, который должен соответствовать зрелости членов группы;
- **специфические стили:**
- директивный;
- поддерживающий;
- участвующий;
- делегирующий;
- **стадии зрелости группы:**
- М1 – нет ответственности, нет профессионализма;
- М2 – есть мотивация, нет профессиональных навыков;
- М3 – способны, но не хотят выполнять работу
- М4 ответственность и профессионализм.



3. Ситуационные теории личности

Взаимосвязь элементов ситуационной теории лидерства П. Херси и К. Бланшара

Стиль лидерства





3. Ситуационные теории лидерства

6. **Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго**

определения оптимального стиля лидерства исходя из различных **ситуационных переменных**:

требования к качеству;

степень одобрения;

время, отведенное для принятия решений.

правила для отбора стилей:

- 1. Правило информации.
- 2. Правило совместимости целей.
- 3. Правило неструктурированной проблемы.
- 4. Правило одобрения.
- 5. Правило разногласий.
- 6. Правило справедливости.
- 7. Правило приоритетности одобрения.



2. Поведенческие теории лидерства

Исторические этапы изучения лидерства:

- эксперименты К. Левина – стили лидерства (авторитарный, демократический, либеральный);
- Исследования университета Огайо – выявление независимых факторов поведения лидера (структуризация деятельности, внимательность к людям);
- Исследования Мичиганского университета – поиск характеристик коррелирующих с эффективностью трудовой деятельностью (ориентация на работников и ориентация на производство).