Муниципальное образовательное учреждение

Высшего профессионального образования

Южно-уральский профессиональный институт

Факультет управления и информационных технологий

Кафедра информатики и вычислительной техники

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Лидерство»

Студент

Чулков С.Н.

Содержание:

1 .Анализ исследований лидерских качеств Р. Стогдилла

2. Исследования лидерских качеств в России

3. Исследования черт личности лидера (Аллигер, Де Вадер Лорд, Киркпатрик и Лок)

Литература

1. Анализ исследований лидерских качеств Р. Стогдилла

Как писал Р. Стогдилл, «лидерство есть связь, которая существует между людьми в какой-то социальной ситуации, и люди, являющиеся лидерами в одной ситуации, не обязательно будут ими в других ситуациях». Именно сложившиеся конкретные обстоятельства определяют отбор лидера и детерминируют его поведение. Так, например, стать лидером в криминальной организации могут ловкие, бойкие, аморальные личности, способные в любой момент преступить закон и нормы социальной справедливости. Ясно, что в другой ситуации, например среди сотрудников религиозной организации, занимающейся благотворительной деятельностью, такого типа личности не имели бы шансов на лидерство.

С точки зрения ситуационного подхода лидерские качества относительны. Один человек может проявить черты лидера в производственной деятельности, другой — на собрании трудового коллектива, третий — в межличностном общении и т.п. В целом же лидеров отличают главным образом целеустремленность, уверенность в своих силах, готовность взять на себя ответственность за решение той или иной задачи, а также компетентность.

Ситуационная теория не отрицает важную роль индивидуальных качеств личности, но не абсолютизирует их, отдает приоритет в объяснении природы лидерства обстоятельствам. Однако центральные для ситуационной теории утверждения о ведущей роли ситуации в формировании лидерства подтверждаются далеко не полностью. Эта концепция подвергается острой критике за то, что она недостаточно отражает активность лидера, его способность правильно и своевременно оценить и изменить ситуацию, найти решение острых проблем.

Были проведены сотни исследований, породившие предельно длинный список лидерских качеств. Р. Стогдилл в 1948 г. и Р. Манн в 1959 г. попытались обобщить и сгруппировать все ранее выявленные черты. Так, Стогдилл пришел к выводу, что лидера характеризуют в основном пять качеств:

* ум или интеллектуальные способности;
* господство или преобладание над другими;
* уверенность в себе;
* активность и энергичность;
* знание дела.

Однако эти пять признаков не объясняли появление лидера. Многие люди с этими качествами так и оставались последователями.

В какой же мере руководитель должен обладать лидерскими качествами? В какой – то степени, я согласен с Р. Стогдиллом, который выделил 11 ключевых позиций + 3 новых позиции:

1. Лидерство - центр групповых интересов. Лидер – духовно-эмоциональный центр группы.

2. Человек успешно добивается и удерживает лидерские позиции.

3. Лидер умеет добиваться согласия, консенсуса, лояльности и сотрудничества со стороны ведомых, умения улаживать конфликты. Группа подчиняется воле лидера.

4. Лидерское поведение.

5. Лидерство – достижение цели, результат, удовлетворение потребностей группы.

6. Лидерство – межличностные отношения, когда члены группы выполняют задание потому, что они хотят это делать.

7. Лидер умеет убеждать, поощрять, побуждать к действию силой собственного примера (политические, общественные, неформальные организации).

8. Анализ межличностных отношений. Влияние лидера на группу.

9. Лидер доминирует над другими, преодолевает сопротивление последователей.

10. Ролевая дифференциация. Один индивид влияет на других, а другие реагируют на это влияние.

11. Лидер стремится узаконить (легитимизировать) свой лидерский статус.

12. Эмоциональная зрелость.

13. Видение перспективы.

14. Следование особым ценностям.

В 1948 году Р. Стогдилл сделал обзор 124 исследований, посвященных изучению лидерских качеств. В результате, он выделил ряд наиболее присущих лидерам черт: интеллект, стремление к знаниям, надежность, ответственность, активность, социальное участие. Однако автор также отметил, что в разных ситуациях эффективные лидеры обнаруживали разные личностные характеристики. В результате Стогдилл пришел к выводу, что «человек не становится лидером только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личностных свойств».

2. Исследования лидерских качеств в России

До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерством. В связи с этим большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым.

Однако в настоящее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства. (Например, книга Р.Л. Кричевского “Если вы - руководитель” об элементах психологии менеджмента в повседневной работе руководителя и лидера в организации, а по технологии лидерства - коллективная работа авторов московского центра политических исследований “Никколо М “ “Имидж лидера”.)

Актуальность проблематики обусловлена следующими факторами:

- наличием довольно скупых исследований в некоторых сферах лидерства;

- низким уровнем профессионализма некоторых современных руководителей, что влечет за собой неэффективность деятельность организации.

Изучение проблемы лидерства необходимо для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров.

3. Исследования черт личности лидера (Аллигер, Де Вадер Лорд, Киркпатрик и Лок).

Конец 80-х, начало 90-х годов охарактеризовались новым подъемом интереса к исследованию лидерских черт. Это было обусловлено необходимостью выявления и специальной подготовки людей с лидерским потенциалом для постоянно растущих потребностей бизнеса, армии и социальной сферы.

Лорд, Де Вадер и Аллигер в 1986 сделали вывод, что есть шесть черт, которые отличают успешных лидеров от всех остальных.

Это:

ум;

экстроверсия;

доминантность;

мужественность;

консерватизм;

стремление быть лидером.

Киркпатрик и Лок (1991) исследовали лидерство и выявили следующие лидерские черты:

сила, напористость, упорство (достижения, амбиции, энергия, настойчивость, инициатива);

лидерская мотивация (персонализированная или социализированная);

честность и целостность;

уверенность в себе (включая эмоциональную устойчивость);

познавательные способности (способность отсортировывать иинтерпретировать широкий диапазон разнообразной информации);

знание дела, профессионализм.

Кикрпатрик и Лок подчеркивали, что для того, чтобы быть эффективным лидером нужно не просто обладать списком лидерских черт. Лидерские черты - составляют лишь потенциал для осуществления лидерства. Собственно лидера отличает способность видеть перспективу и осуществить ее.

На основании многолетнего исследования российского опыта лидерства в менеджменте мы выделяем следующий набор лидерских качеств:

ум;

доминирование;

упорство;

уверенность в себе, эмоциональная устойчивость;

решительность;

знания, необходимые для выполнения задачи.

Ум. Некоторые исследователи указывают в качестве необходимого лидерского качества интеллект, однако когда мы говорим об уме, мы подразумеваем нечто большее, чем просто интеллект. Хотя вряд ли кто-нибудь будет спорить, что наличие интеллекта, по крайней мере, не ниже среднего уровня, для лидера необходимо. Когда мы говорим об уме, мы подразумеваем и развитую интуицию, проницательность. В последнее время в обиход ученых также вошел термин «эмоциональный интеллект», который подразумевает умение сопереживать, а, кроме того, адекватно выражать свои эмоции. Таким образом, когда мы говорим об уме, мы подразумеваем интегральное понятие, включающее и интеллектуальную и интуитивную, а также эмоциональную составляющие.

Доминирование или доминантность. Это один из центральных признаков, который обычно сразу выделяет лидера среди окружающих. Он занимает доминирующее или главное положение в пространстве, находясь либо в центре, либо во главе. Он доминирует и в звуковом пространстве - слышно в основном его, даже если он говорит мало, его слова всегда имеют больший вес, как бы «пропитаны» властью, дают распоряжения и подводят итоги, резюмируют.

Упорство. Один из важнейших черт лидера. Как-то раз на одном из своих семинаров, я обратился к человеку, который долгое время работал с американцами: «Скажите какие характерные черты американской деловой культуры Вы бы смогли выделить?». «Упорство - ответил он, - если у американца что-то не получается, например, не удается запустить тот или бизнес, он 5-6 раз будет запускать его снова и снова».

Можно по разному относиться к американской политике, но эффективность американского бизнеса очевидна, и здесь есть чему поучиться.

Уверенность в себе, эмоциональная устойчивость. Лидер должен просто излучать уверенность в себе и своем деле. Если его последователи увидят его колеблющимся, они могут его покинуть. Уверенность лидера - его капитал, он не имеет права демонстрировать свои сомнения. И наоборот, чем больше лидер уверен в успехе своего дела, тем более он привлекателен для окружающих. Люди интуитивно чувствуют, что у человека, который всем своим существом верит в начатое дело, гораздо больше шансов его реализовать.

Решительность (решимость) - эта черта характера, тесно связанная с эмоциональной устойчивостью, но отличающаяся от нее временным ракурсом. Лидер принимает решение в сложной критической ситуации, он принимает вызов, он рискует. Способность быстро принимать решения в сложной ситуации, способность преодолевать страх и идти на риск делает его привлекательным в глазах окружающих, и люди доверяют ему свою судьбу.

Знания необходимые для выполнения задачи. Об этой лидерской черте не прекращаются споры. Действительно лидер должен быть профессионалом высокого класса для того, чтобы стать лидером? Сам по себе профессионализм в копилку лидерства ничего не дает. Но когда лидер, демонстрируя свой высокий профессионализм, завоевывает дополнительные очки, т.е. доверие и авторитет, естественно это укрепляет его лидерские позиции. И, наоборот, вряд ли можно рассчитывать на лидерство среди представителей той или иной профессиональной среды, абсолютно в ней не разбираясь.

Подводя итоги данной темы, мы вряд ли можем говорить о том, что теории черт полностью достигли поставленной цели. В результате проведенной работы исследователи так и не пришли к единому мнению о том, какие же лидерские качества являются более важными, какие менее важными. При подходе к лидерству исключительно с позиции лидерских черт остаются неучтенными такие факторы как взаимоотношения: «лидер - последователи», условия окружающей среды и ситуация в целом. Однако и недооценивать роль лидерских качеств также было бы ошибкой, вряд ли человек полностью лишенный лидерских качеств сможет привлечь последователей и внушить им доверие.

Главный вывод, который мы можем сделать, заключается в том, что лидерские черты нужно рассматривать не изолированно с другими элементами лидерства, а в связи с ними и в динамике. Опыт показал, что многолетнее исполнение лидерских функций развивает необходимые лидерские качества. Лидерские качества могут исчезнуть, если они долгое время не были востребованы.

Литература

Основная

1. Алиев В.Г. Организационное поведение. – М.: Экономика, 2004. – 310 с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Юристъ, 2003. – 495 с.
3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. – М.: Новое знание, 2004. – 336 с.

Дополнительная

1. Карташова Л.В. Организационное поведение. – М.: Инфра-М, 2005. – 157 с.
2. Маклаков А.Г. Общая психология. – СПб.: Питер, 2005. – 583 с.: ил.
3. Петровский А.В. Психология. – М.: Академия, 2002. – 512 с.