«Теории лидерства. Роль лидера в управлении организацией.»

План:

1. Введение

2. Основы лидерства. Понятие и содержание лидерства.

3. В чем разница между лидерством и менеджментом?

4. Теории лидерства

5. Типология лидерства

6. Характеристики лидера

7. Заключение.

8. Список использованной литературы

**Введение**

Термин «лидер» происходит от английского слова leader – ведущий; руководитель, вождь, глава и тому подобное. Отталкиваясь от этого, можно определить, что политический лидер – это глава, руководитель или просто авторитетный член той или иной группы, организации или всего общества, который согласовывает, объединяет и направляет действия людей. Значит, лидер – это ведущий, идущий впереди. Лидер – член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо объединения, организации и выполняющий комплекс функций.

Отсюда вытекают четыре основные взаимосвязанные ф у н к ц и и лидера. Лидер выступает:

1) как объединитель людей,

2) как защитник их интересов,

3) как инициатор обновления жизни,

4) как организатор деятельности людей.

Выполняя первую функцию, лидер согласовывает различные интересы, объединяет людей вокруг сформулированных им общих целей и ценностей, создает в группе или обществе дух взаимной доброжелательности, солидарности и сотрудничества, поддерживает непосредственную связь между властью и людьми.

В своей второй функции лидер защищает интересы людей: обобщает, выражает и доводит до сведения органов власти их требования, предлагает пути решения проблем, контролирует ход выполнения принятых решений и соблюдение в обществе законности, порядка и демократических принципов. Тем самым он служит гарантом справедливости, обеспечения прав и свобод личности и защиты людей от произвола бюрократии и беззакония.

Третья функция предполагает, что лидер должен своевременно замечать ростки нового, прогрессивного и выступать инициатором обновления и развития общественной жизни.

Наконец, выполняя четвертую функцию. Лидер организует действия людей в своей социальной группе или в обществе в целом, стимулирует их рациональное самоуправление. Находя и принимая оптимальные решения.

Лидерство – важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий». Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

Лидерство отличается от руководства, которое предполагает достаточно жесткую и формализованную систему отношений господства – подчинения. Лидер – это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Людей, имеющих власть в организации, можно разделить на три категории: формальный руководитель, неформальный лидер и формальный лидер. Формальный лидер имеет полный набор инструментов влияния, следовательно, имеет больший шанс на успех, его назначают сверху или же выдвигают и избирают и он приобретает, таким образом, официальный статус руководителя. Неформальный же лидер может проявиться и получить признание в коллективе, организации в силу своих ярко выраженных индивидуальных, социальных, политических, психологических и иных качеств. Своим авторитетом и влиянием неформальный лидер воздействует на поведение людей и может составить оппозицию формальному руководителю.

**Основы лидерства**

**Понятие и содержание лидерства**

Лидерство – это процесс, посредством которого люди с идеями способны давать желаемое направление деятельности других людей.

Лидеры знают, что они хотят и почему они хотят этого, и они способны передать это другим и добиться их сотрудничества и поддержки.

Если смотреть на историю ХХ в. как на историю замены одних лидеров другими, в ней можно увидеть четыре периода:

1. 1900 – 1945: влияние теории, согласно которой историей управляют великие личности;
2. 1930 – 1970: влияние теории бихевиоризма: лидер как образец и организатор определенного поведения.
3. 1970 – 1980: влияние теории случайностей – ситуационное лидерство;
4. 1990-е: лидер – менеджер.

Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Очевидно, что организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров.

Лидерство определяют как процесс социального влияния, при котором лидер ищет добровольного участия подчиненных в деятельности по достижению организационных целей (Шрисхайн); или как процесс оказания влияния на групповую активность, которое направлено на достижение целей (Стогдилл).

Лидерство определяют также, как конкретные действия лидера по координации и управлению деятельностью группы (Фридлер). Лидерство можно определить как тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей. Из этого определения следует, что лидерство является функцией лидера, последователей и ситуационных переменных.

Феномен лидерства коренится в самой природе человека и общества. Явления, во многом схожие с лидерством встречаются в среде животных, ведущих коллективный, стадный образ жизни. Здесь всегда выделяется наиболее сильная, достаточно умная, упорная и решительная особь — вожак, руководящий стадом (стаей) в соответствии с его неписаными законами, которые диктуются взаимоотношениями со средой и являются биологически запрограммированными.

Лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относится, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность достигается благодаря вертикальному (управление — подчинение) и горизонтальному (коррелятивные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределению функций и ролей, и прежде всего выделению управленческой функции и осуществляющих ее структур, которые для своей эффективности обычно требуют иерархической, пирамидальной организации. Вершиной такой управленческой пирамиды и выступает лидер.

Четкость выделения лидирующих позиций зависит от типа общности, составляющей систему, и ее взаимоотношений с окружающей средой. В системах, характеризующихся низкой групповой интеграцией и высокой степенью автономии и свободы различных элементов и уровней организации, функции лидера выражены слабо. По мере же усиления потребностей системы, самих людей в сложно организованных коллективных действиях и осознания этих потребностей в форме коллективных целей спецификация функций лидера и его структурное, институциональное обособление повышаются.

В малых группах, основанных на непосредственных контактах их членов, институциализация лидирующих позиций может не происходить. Здесь на первый план выдвигаются индивидуальные качества личности, ее способность объединить группу, повести ее за собой. В крупных же объединениях, эффективность коллективных действий которых требует четкой функционально-ролевой дифференциации и специализации, а также оперативности управления и жесткости подчинения, институциализация и формализация (официальное закрепление) лидирующих позиций, наделение их сравнительно большими властными полномочиями обязательны.

Именно к такому типу объединений относится современное производство. В нем преследуются определенные, достаточно стабильные цели, реализация которых требует слаженности действий многих людей, их координации и регулирования на основе разделения труда. В силу этого в трудовых организациях обязательна институциализация лидерства, его конституирование в руководство, которое, опираясь на властные позиции, выходит на передний план управления.

Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры.

**В чем разница между лидерством и менеджментом?**

Лидерство — нестареющая тема. Присутствуя почти в каждом случае межличностных отношений, оно является более широким понятием, чем менеджмент с его сосредоточенностью на выполнении конкретных целей предприятия.

Современный менеджмент появился на свет около ста лет назад, чтобы помочь людям, чьи имена стали почти легендой, сделать качественный рывок в промышленности. Без менеджмента гигантские сталелитейные и автомобильные корпорации, развивающиеся как единый организм, превращались бы в хаос и просто не могли быть созданы.

**Менеджмент** — это процесс, благодаря которому предприятие реализует свои цели, организуя усилия своих работников. **Лидерство** — это процесс, благодаря которому человек с идеями может оказывать нужное воздействие на поведение других. Хотя менеджеры обладают властью в силу своего положения, компании стремятся назначать менеджерами лидеров, которые бы воздействовали на подчиненных силой личности, опытом и т.д. Быть менеджером и быть лидером в организации – это не одно и то же. Менеджер в своем влиянии на работу подчиненных и построении отношений с ними, прежде всего использует и полагается на должностную основу власти и источники, ее питающие. Лидерство, как специфический тип отношений управления основывается больше на процессе психологического воздействия. Этот процесс является гораздо более сложным, требующим высокого уровня взаимозависимости его участников. В отличие от собственно управления лидерство предполагает наличие в организации последователей, а не подчиненных. Собственно отношения «начальник – подчиненный», свойственные традиционному взгляду на управление заменяются отношениями «лидер – последователь».

Чтобы стать лидером, не просто менеджером, даются следующие рекомендации:

1. *Будь решителен*: менеджеру приходится принимать сотни решений в день. Ты начальник и принимай такие решения, которые лучше всего соответствуют твоим целям и не противоречат твоей этике. А потом обнародуй свои решения.

2. *Будь обязателен*: никогда не обещай того, чего не сможешь сделать, никогда не сей ложных надежд. Разбитые надежды служащего — трещина в репутации босса.

3. *Бери в свою команду лучших*: начальника делают его подчиненные, и если, ты хочешь быть хорошим начальником, окружай себя хорошими специалистами, на суждение которых ты всегда сможешь положиться. Не торопись закрывать вакансии: изучай анкеты, проводи собеседования, отсевай даже квалифицированных работников, которые не имеют требуемых личностных качеств.

4. *Вселяй в подчиненных уверенность:* дай им возможность проявить себя в работе, почувствовать свою незаменимость. Чем выше их самоуважение, тем лучше они работают.

5. *Помогай людям расти*. Большинство работников хотят повышать квалификацию, и хороший начальник должен предоставлять им эту возможность. Но после того как компания потратит время и средства на обучение работника, его могут переманить конкуренты. Чтобы этого не происходило, надо обеспечивать хорошим работникам постоянное продвижение по служебной лестнице внутри фирмы.

6. *Заручайся поддержкой*. Индустрия гостеприимства меняется каждый божий день — от типа предлагаемых услуг до способов их предложения. И в зависимости от того, насколько умело новшества встраиваются в сложившуюся систему, служащие могут сопротивляться им или поддерживать. Поэтому, прежде чем производить какие-либо изменения, способные затронуть интересы твоих подчиненных, всегда старайся заручиться поддержкой твоих подчиненных.

7. *Не будь всезнайкой:* начальник, который боится признаться, что чего-то не знает, который считает, что у него есть ответы на все вопросы, не имеет никаких шансов высоко подняться по служебной лестнице.

8*. Не лезь напролом*: поначалу люди могут с перепугу выполнить твои требования, но когда такие наскоки становятся регулярными, страх сменяется раздражением. Если хочешь, чтобы люди подчинялись твоим приказам по доброй воле, создавай в них мотивацию к действию на их условиях, а не на твоих. Все это значит, что надо проявлять чуткость, общаясь с подчиненными.

9. *Не играй в политику*. Некоторые менеджеры закладывают свое будущее, чтобы хорошо выглядеть сейчас. Знать нужных людей и уметь добиться от них поддержки — это хороший способ обеспечить будущее, но в какой-то момент можно переиграть и поставить под угрозу и свою карьеру, и судьбу компании.

10. *Не расстреливай гонца с плохими новостями* — этим ты не изменишь их на хорошие. Расстрелять гонца можно и не пулями, а просто обвинениями на собрании всего коллектива в «очернительстве», в том, что он стоит на пути прогресса и вообще нехороший человек.

Так что стать хорошим начальником очень просто. Все рассуждения на эту тему рано или поздно возвращаются к одному: к взаимоотношениями между вами и людьми, работающими под вашим началом. Другими словами, обращайтесь с другими так, как вам бы хотелось, чтобы другие обращались с вами.

Лидерству в значительной мере свойственна неформальная основа. Оно – суть неформальное руководство. Причем роль руководителя заранее определена «на табло» социальной организации, оговорен круг функций реализующего ее лица. Роль лидера возникает стихийно, в штатном расписании учреждения, предприятия ее нет… Руководство есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство – психологический». Руководство – явление более стабильное, менее подверженное перепадам мнений и настроений членов группы, чем лидерство.

Сила и принуждение при лидерстве часто заменяются побуждением и воодушевлением. В результате лидерского подхода воздействие основывается на принятии людьми требований лидера без явного или прямого проявления власти. Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использовать власть и авторитет, получаемые от его последователей.

В целом лидерские отношения отличает то, что последователи признают лидера составной частью организации только тогда, когда он доказал свою компетентность и ценность. Лидер получает свою власть от последователей, поскольку они признают его в качестве лидера. Для поддержания своей позиции лидер должен предоставлять им возможность удовлетворять свои потребности, которые не могут быть достигнуты по-другому. В ответ они удовлетворяют лидерскую потребность во властвовании и возвышении над ними, а также оказывают ему необходимую поддержку в достижении организационных целей.

Неудачи постигают лидеров по разным причинам, но успех к лидерам приходит во многом при наличии у них достаточно одинаковых способностей и умений. Изучение опыта работы многих лидеров-практиков свидетельствует. Что для успеха им необходимо иметь способность создавать образ будущего состояния организации и доведения его до последователей. Также успешного лидера характеризует то, что он наделяет последователей соответствующими правами и полномочиями по осуществлению выраженной в видении цели, может признать свои слабые стороны и привлечь для их устранения необходимые ресурсы, в том числе и людские. В передаче последователям видения в такой форме, чтобы оно вселяло в них энтузиазм и обязательства, лидеру может помочь использование эффективной коммуникации. В современных условиях эффективное лидерство – это не железная или твердая рука, а высокая чувствительность к потребностям последователей, которая проявляется в развитии работников, во включении их в групповую работу, в оказании им помощи в достижении личных целей.

**Теория лидерства.**

**Теории Лидерства – восемь Главных Теорий Лидерства**

Интерес к лидерству увеличился в начале двадцатого века, особенно интересен вопрос, как люди становятся лидерами? Лидерство – ведущая тема в социальной психологии и есть много теорий, которые пытаются объяснить различные аспекты лидерства. Определенные качества делают людей великими лидерами, или ситуативные факторы играют роль? Рождаются лидерами, или действительно ли лидерство – навык, которому можно научиться?

В ранних теориях лидерства делался акцент на том, какие существуют качества, отличия между лидерами и последователями, в то время как более поздние теории смотрели на другие аспекты, такие как ситуативные факторы и уровень интеллекта и знания. Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Более детально природу лидерства раскрывают его различные теории. Несмотря на большое разнообразие теорий лидерства, большинство может быть отнесено к одной из восьми основных направлений.

*1. Теории “великого человека”.* Теории «великого человека» предполагают, что способность к лидерству является врожденной – что великими лидерами рождаются, а не становятся. Эти теории часто изображают великих лидеров как нечто героические и мифические, предназначение которых стать вождями, когда в этом возникнет необходимость. Термин “великий человек” был использован, потому что, в то время, о лидерстве думали, прежде всего, как о мужском качестве, особенно с точки зрения военного лидерства.

*2. Теории «характерных черт*». В некотором роде похожи на теории «великого человека». Теории черт предполагают, что люди наследуют определенные качества и черты, которые делают их более подходящими для лидерства. Теории черт часто определяет 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.

*3. Теории “обстоятельств”.* Эти теории сосредотачивают свое внимание конкретных ситуациях, и контексте в котором они происходят, это позволяет определить, какой стиль руководства лучше всего подходит для каждой конкретной ситуации. Согласно этой теории, нет универсального стиля поведения для лидера, который бы одинаково хорошо работал во всех ситуациях. Успех зависит от целого ряда факторов, включая стиль руководителя, особенностей последователей, а также различные аспекты ситуаций.

*4. Ситуационные теории.* Ситуационная теория рассматривает лидерство как характерную черту ситуации, а не конкретного типа личности. В ее основе лежит привлекательная идея, что различные обстоятельства требуют различных форм лидерства.

5. *Бихевиористские теории*. Бихевиористские теории лидерства основаны на убеждении, что великими лидерами, не рождаются, а становятся. Уходя своими корнями в бихевиоризм, в этой теории лидерства основное внимание уделяется действиям лидеров, а не их психическим качествам или внутренним состояниям. Согласно этой теории, люди могут учиться и становиться лидерами через обучение и наблюдение.

*6. Теории силы и влияния*. Эта теория концентрирует основное внимание на сетях власти и влиянии, которые создает лидер. В основе этой теории лежит предположение, что все дороги ведут к лидеру, и отрицается значение последователей и силы культуры организации.

7. *Трансакционные теории “Теории Управления”.* Все более входящая в моду трансакционная теория уделяет основное внимание отношениям между лидерами и последователями. В ней анализируется взаимная выгода от отношений на основе обмена, когда лидер предлагает определенные вещи, такие, как ресурсы или вознаграждение, в обмен на признание последователями его власти.

8. *Трансформационные теории*. В то время как модели трансакционного лидерства базируются на внешних, неглубинных мотивациях при отношениях обмена, в основе трансформационного лидерства лежит внутренняя мотивация. Таким образом, здесь акцент делается не на лести и преданности последователей, а на их действительной приверженности идеям лидера. В связи с этим лидер трансформационного типа является активным и творческим человеком, умеющим думать широко и образно”.

**Типология лидерства**

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его трех типов (иногда их называют ролями лидера):

*1. Деловое лидерство.* Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства.

*2. Эмоциональное лидерство.* Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

*3. Ситуативное лидерство.* Строго говоря, по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности во время пожара.

Имеются и другие классификации лидерства в зависимости от типов лидера. Так, Л.И. Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера:

1. лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции);
2. лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи);
3. лидер-генератор эмоционального настроя (доминирует в формировании настроения группы);
4. лидер-эрудит (отличается обширностью знаний);
5. лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом);
6. лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности).

Интересной представляется типология лидерства, предложенная проф. Б. Д. Прыгиным. В ее основу положены три различных критерия:

во-первых, по содержанию;

во-вторых, по стилю;

в-третьих, по характеру деятельности лидера.

По содержанию различают:

* лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения;
* лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной программы;
* лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями и организаторами.

По стилю различают:

* Авторитарный. Это лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха. Отнюдь не все авторитарные лидеры грубые, импульсивные люди, по их роднит холодность, властность. Психологический климат в группе, где практикуется этот стиль лидерства, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и его последователями. Авторитарный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, и они превращаются в пассивных исполнителей.
* Демократический. Этот стиль, по мнению большинства исследователей. Оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера – внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизируется лидером и доступна членам коллектива. При данном стиле усиливаются личные обязательства последователей по выполнению работы через участие в управлении, однако, для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.
* Пассивный. Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний. Предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера – по возможности незаметное пре бывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы. Этот стиль позволяет начать дело так как видится возможно более компетентным подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства. Многие исследователи не выделяют этот стиль как особый, ограничиваясь противопоставлением авторитарного и демократического стилей, так как пассивного лидера трудно назвать лидером.

По характеру деятельности различают:

* универсальный тип, т. е. Постоянно проявляющий качества лидера;
* ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

Помимо названных, нередко используется классификация лидеров в зависимости от их восприятия группой. Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

1) «один из нас». Лидер этого типа особо не выделяется среди членов группы. Он воспринимается как «первый среди равных» в определенной сфере, наиболее удачливый или волею случая оказавшийся на руководящей должности. В целом же он, по мнению группы, живет, радуется, страдает, принимает правильные решения, делает ошибки и т.п., как и все другие члены коллектива;

2) «лучший из нас». Лидер, принадлежащий к данному типу, выделяется из группы по многим (деловым, нравственным, коммуникационным и иным) параметрам и в целом воспринимается как образец для подражания;

3) «хороший человек». Лидер такого типа воспринимается и ценится как реальное воплощение лучших нравственных качеств: порядочности, доброжелательности, внимательности к другим, готовности прийти на помощь и т.п.;

4) «служитель». Такой лидер всегда стремится выступать в роли выразителя интересов своих приверженцев и группы в целом, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

Типы восприятия лидера отдельными членами группы часто не совпадают или накладываются друг на друга. Так, один сотрудник может оценивать лидера как «одного из нас», другие же воспринимают его одновременно и как «лучшего из нас», и как «служителя» и т.п.

Лидерство различается по силе влияния на членов группы (организации). Одного лидера люди слушаются беспрекословно, советам же или указаниям другого следуют лишь до тех пор, пока они не вступают в противоречие с их собственными интересами и установками.

В зависимости от направленности влияния на реализацию целей организации лидерство делится на:

* конструктивное (функциональное), т.е. способствующее осуществлению целей организации;
* деструктивное (дисфункциональное), т.е. формирующееся на базе стремлений, наносящих ущерб организации (например, лидерство в сформировавшейся на предприятии группе воров или взяточников);
* нейтральное, т.е. не влияющее непосредственно на эффективность производственной деятельности (например, лидерство в группе работающих в одной организации садоводов-любителей).

Конечно, в реальной жизни грани между этими типами лидерства подвижны, особенно между конструктивным и нейтральным лидерством.

Конструктивное лидерство, как уже отмечалось, — один из важнейших компонентов эффективного руководства. Оптимальным для руководителя является сочетание в себе качеств формального и неформального лидера. Однако совмещение в одном лице этих социальных ролей, особенно роли руководителя и эмоционального лидера, трудно достижимо. Для эффективности управления обычно достаточно, чтобы руководитель одновременно являлся и деловым лидером. Конечно, уровень позиции, занимаемой руководителем в системе эмоциональных отношений, также влияет на эффективность руководства. Он не должен быть чрезмерно низким, переходящим в антипатию. В последнем случае эмоциональная неприязнь может существенно подрывать деловой и должностной авторитет руководителя и снижать эффективность его деятельности.

**Характеристики лидера.**

Лидера можно узнать по некоторым чертам характера:

· уверенность в себе

· мужество

· решительность

· выносливость

· инициативность

· цельность характера

· здравый смысл

· чувство справедливости

· тактичность

Вдобавок к ярко выраженным лидерским чертам в самом поведении лидера можно уловить определенные закономерности:

* Бросает вызов любым трудностям; склонен к эксперименту и риску; во всем занимает активную, а не пассивную позицию.
* Вдохновляет на подвиг: изобретает цель, ставит ее перед людьми, объединяет их для ее реализации.
* Ничего не делает один; создает мотивацию к действию у других; делает других сильными; организует взаимодействие.
* Моделирует путь; составляет план, подает пример; расставляет вехи.
* Поощряет храбрых; признает вклад каждого; празднует общую победу.

Исследователи пытались выявить те качества, которые отличают «великих людей» от масс. Исследователи верили, что лидеры имели какой-то уникальный набор достаточно устойчивых и не меняющихся во времени качеств, отличавших их от нелидеров. Исходя из этого подхода, ученые пытались определить лидерские качества, научиться измерять их и использовать для выявления лидеров. Этот подход базировался на вере в то, что лидерами рождаются, а не становятся.

В этом направлении были проведены сотни исследований, породивший предельно длинный список выявленных лидерских качеств. В основном пять качеств характеризуют лидера:

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

Однако эти пять качеств не объясняли появление лидера. Многие люди с этими качествами так и оставались последователями. Несмотря на это, изучение лидерских качеств было продолжено вплоть до середины 80-х гг. наиболее интересный результат был получен известным американским консультантом У. Беннисом, исследовавшим 90 успешных лидеров и определившим следующие четыре группы лидерских качеств:

* управление вниманием, или способность так представить сущность результата, цели или действий, чтобы это было привлекательным для последователей;
* управление значением, способность так передать значение идеи, чтобы она была понятна и принята последователями;
* управление доверием, или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
* управление собой, или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои слабые и сильные стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.

Последующее изучение привело к выделению четырех групп лидерских качеств: физиологические, психологические или эмоциональные, умственные или интеллектуальные, и личностные деловые.

* К физиологическим относят такие качества человека, как рост, вес, сложение или фигура, внешний вид или представительность, энергичность движений и состояние здоровья. Конечно в какой-то степени может существовать связь между наличием этих качеств и лидерством. Однако быть физически выше и крупнее, чем средний человек в группе, еще не дает никакого права быть в ней лидером. Примеры многих людей подтверждают факт того, что индивиды с отклонениями в меньшую сторону могут вырасти до размеров очень влиятельных фигур
* Психологические качества, такие как смелость, независимость, инициативность, честность, работоспособность и т. д. проявляются на практике главным образом через характер человека. 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.
* Изучение умственных качеств и их связи с лидерством проводилось многими учеными, и в общем их результаты совпадают в том, что уровень этих качеств у лидеров выше, чем у нелидеров. К этому, видимо привело то, что успех лидера во многом зависит от его способностей и умения решать проблемы и принимать правильные решения. 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.
* 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.

Теория черт обладает рядом недостатков. Во-первых, перечень потенциально важных лидерских качеств оказался практически бесконечным. По этой причине стало невозможно создать «единственно верный» образ лидера. Во-вторых, по различным причинам, таким, например, как неудача в поиске путей измерения многих лидерских качеств, а также в силу непризнания возможных различий в зависимости от организации или ситуации, не удалось установить тесную связь между рассмотренными качествами и лидерством и помочь практическому выявлению последнего.

Суммируя сказанное, можно сделать заключение, что подход, изучающий лидерские качества, несомненно, интересен, но, к сожалению, до сих пор не очень помог практике.

**Заключение**

Современная теория менеджмента уделяет повышенное внимание вопросам лидерства в организации. Этой тематике посвящается немалое количество исследований и публикаций.

Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях должны быть разными. Признается, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Лидер выполняет множество социальных ролей, каждая из которых требует наличия конкретных знаний, навыков. Среди проблем, находящихся в компетенции лидера, основными являются: утверждение и развитие определенного типа организационной культуры; построение эффективной коммуникации в организации; формирование рабочих групп и управление ими; управление конфликтами; построение коалиций и развитие партнерских отношений; своевременное реагирование на динамику внешней среды и управление изменениями.

Эффективность управления непосредственно связана с оптимальным использованием ресурсов организации при решении насущных проблем и ее способностью достойно встретить требования ближайшего будущего (в расчете на новые достижения). В стабильной ситуации эффективность функционирования организации может быть обеспечена менеджментом без учета отношений лидерства.

Но в нестабильных условиях, требующей от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от потенциала лидерства.

**Список использованной литературы**

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М. 2001.
2. Волков И. П. Руководителю о человеческом факторе. Л. 1989.
3. Кравченко А. И. История менеджмента. М. 2002.
4. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. 1993.
5. Прыгин Б.Д. Руководство и лидерство. Л. 1973.
6. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации. М. 2002.
7. Руководитель, коллектив, личность. Ред. К. Ладензак. М. 1974.
8. Шорин В. Г., Попов Г. Х., Горячев Г. Д. Стиль работы руководителя. М. 1976.
9. Яхонтова Е. С. Эффективность управленческого лидерства. М. 2002.
10. Дюжердиль Р. Управление человеческими ресурсами. Маркетинг. №3 1996.
11. Калашникова Л., Лайфуров С. Стиль и методы управления в современном бизнесе. Служба кадров. №10 2002.
12. Кретов Б. И. Типология лидерства. Социально-гуманитарные знания. №3 2000.
13. Леонова А.А. Управление персоналом: искусство или наука? Деньги и кредит. №9 1998.
14. Смольков В. Г. Сущность и типология социального лидерства. Социально-гуманитарные знания. №6 2001.
15. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. 1993.
16. Пугачев В. П .Руководство персоналом организации. М. 2002
17. Пугачев В. П .Руководство персоналом организации. М. 2002