

Определение лидерства

- явление, описывающее широкий круг явлений, связанных с процессами власти и руководства в разных социальных коллективах, таких как группы, организации, сообщества, нации;
- феномен, описывающий процессы влияния в группах и организациях, направленные на координацию групповых действий и отношений в ходе достижения групповой цели.

Определение лидера

- субъект лидерства;
- авторитетный член группы, выполняющий роль организатора, инициатора группового взаимодействия и принимаемый группой благодаря его способности решать для группы проблемы и задачи
- формальный лидер (полный набор инструментов влияния) и неформальный лидер;
- открытые лидеры и лидеры-игроки (манипуляторы).

Группы теорий лидерства

- теории черт;
- поведенческие теории;
- ситуационные теории;
- атрибутивные теории;
- теории обмена.

Теории черт

- лидер – особенная личность, «великий человек», обладающий врожденными способностями к управлению;
- лидер – субъект, обладающий набором необходимых для лидерства личностных качеств;
- замечательные ученые, Мак-Клелланд, Майнер, Б. Басс, Шейкелтон, работавшие над выявлением значимых лидерских черт.

Поведенческие теории

- определяющее основание успешности лидерской деятельности: особенности поведения;
- примечательные исследования проводились в University of Ohio, University of Michigan, целью которых было выявление факторов эффективного поведения лидера;
 - набор действий лидера определяется при помощи двух шкал
 - «участие» и «инициация структуры»
 - высокий балл по шкале «участие» показывает, что руководитель проявляет повышенное внимание к нуждам и чувствам подчиненных;
 - высокий балл по шкале «инициация структуры» показывает, что руководитель проявляет повышенное внимание к структурированию и организации работы.

Ситуационные теории

- успех лидера обеспечивается за счет его умения действовать адекватно в конкретной ситуации;
- наиболее признанные теории: ситуационная теория Ф. Фидлера, теория когнитивных ресурсов, теория пути-цели Хауса, модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго.

Личностно-ситуационная теория Ф. Фидлера

- поведение лидера определяется двумя основными группами переменных: «свойствами лидера» и «параметрами ситуации»
- благоприятность — неблагоприятность оцениваются как результат совместного действия факторов структуры задачи, групповой атмосферы и власти, которой обладает лидер.

Теория когнитивных ресурсов

- связь когнитивных ресурсов, таких как интеллект и опыт, с эффективностью группы;
- результативность группового поведения зависит от личностных черт лидера, его поведения, особенностей ситуации.

Теория пути-цели Хауса

- лидерство — взаимодействие между лидером и подчиненным в ходе достижения общей цели;
- роль лидера заключается в помощи подчиненных в приобретении ими навыков, которые помогут достичь желаемых целей и в модификации ожиданий и верований относительно процесса и последствий выполнения определенной задачи;
- поведение лидера поддерживается в той мере, в какой подчиненные рассматривают его относительно непосредственного или опосредованного удовлетворения их ожиданий.

Теория Врума-Йеттона-Яго

- результативность деятельности лидера рассматривается в совокупности с процессами принятия решений;
- «дерево решений» - модель, предписывающая использование различных стилей принятия решений от автократического до группового в зависимости от ситуации;
- параметры ситуации, определяющие стиль принятия решений, - наличие приемлемого решения и степень одобрения со стороны подчиненных.

Атрибутивные теории

- лидерство – результат субъективных восприятий и социальных представлений подчиненных;
- чем точнее совпадение между воспринимаемыми атрибутами (существующими свойствами) и поведением лидера и представлениями подчиненных, тем выше вероятность, что подчиненные будут воспринимать лидера и позволят ему осуществлять процесс влияния.

Теории обмена

- лидерство — сложный процесс взаимодействия и взаимовлияния лидера и подчиненных;
- основные теории: теория диад, теория харизматического и трансформационного лидерства;
- результативность лидерства зависит от способности лидера обеспечить адекватное восприятие подчиненными целей его деятельности.

Лидерство в организации

- лидер и менеджер – понятия не равнозначные;
- лидер организации – член организации, обладающий возможностями влиять на поведение других членов посредством своих личностных качеств;
- менеджер – член организации, имеющий возможность влиять на поведение людей посредством своих должностных полномочий;
- оптимальное условие эффективного руководителя – сочетание менеджера и лидера организации в одном лице – залог успешного функционирования организацией и развитие ее конкурентных преимуществ в условиях динамично меняющейся среды.

Компетенции менеджера

- планирование (постановка целей и задач, планирование действий и ресурсов);
- управление подчиненными (формирование организационной структуры, определение позиций каждого, установление системы контроля);
- осуществление регулирования, координирования и контроля (мониторинг деятельности, выявление проблем и их устранение);

Компетенции лидера

- определение направления (общее видение цели, стратегия, формирование организационной культуры);
- объединение людей (формирование и управление коммуникацией, создание коалиций, налаживание связей);
- мотиваций людей (стимулирование активности и творчества, поддержание ценностей и эмоций, обучение и передача опыта).

Совмещение компетенций лидера и менеджера связано с:

- 1) только лидеры организаций могут вырабатывать эффективную стратегию организации в жестких конкурентных условиях, направленную на достижение поставленных целей;
- 2) только лидеры способны осуществлять кардинальные изменения, определяющие успешность деятельности организации на перспективу;

Совмещение компетенций лидера и менеджера связано с:

- 3) лидер более эффективно решает сложные проблемы, оптимально использует кадровый потенциал в условиях ограниченности ресурсов;
- 4) лидер скорее выстроит прочные партнерские взаимоотношения внутри организации и вне ее.

Роли выполняемые лидером

- генератор идей (увеличение возможностей и способов выхода за пределы проблемной ситуации при принятии решений);
- мотиватор (мобилизация людей к деятельности);
- организатор (обеспечение группы способами реализации принятого решения и регулирующего взаимодействия в процессе достижения общей цели);
- диспетчер (распределение функций между членами группы и координирующего их деятельности).

Учитывая ситуационный фактор, выделяют лидеров:

- появляющихся в кризисные для организации или группы условиях;
- наиболее успешных в ситуации стабильности, когда необходимо регулярно выполнять рутинную работу.

Идентификация

- процесс сознательного или бессознательного отождествления себя с другим человеком, общностью и ролью;
- в процессе идентификации человек следует поведенческим и личностным характеристикам другого лица, реально воспроизводит их в схожих поведенческих актах, символических эквивалентах поведения;
- тотальная (полное слияние с лидером) и парциальная (избирательно).

Формы идентификации лидера

- с рабочей группой, при развитии у лидера аффилиации в той же степени, что и стремление к власти или в ситуации, когда лидер осознает, что достиг предела своей карьеры; приобретает власть и авторитет, подчиняя свою волю воле группы, при этом власть группы становится его властью; чувство обязательства перед группой делает лидера активным и продуктивным; у последователей он развивает чувство преданности группе, чувство командного духа...

Формы идентификации лидера

- с группой управляющих, при появлении более высоко развитой мотивации личного достижения и стремления к власти, чем аффилиативная потребность или осознание того, что он еще не достиг предела своей карьеры; приоритет личному успеху; лидер использует свое лидерство в группе как ступень для дальнейшего роста карьеры и легко расстается с группой при продвижении наверх.

Классификация лидеров по содержанию их деятельности

- нацеленные на достижение (соблюдение стандартов превосходства, ориентация на получение уникальных беспрецедентных результатов);
- нацеленные на близость отношений (установление дружбы, дружественных отношений);
- стремящиеся к власти (получение влияния, контроля, воздействия на людей посредством убеждения, доказательства, аргументации, помощи и советов).

Качества современного лидера

- знание себя, своих ценностей;
- видение будущего;
- готовность рисковать;
- наличие навыков межличностного общения;
- трудолюбие;
- способность к анализу и оценке результатов;
- упорство;
- умение разрабатывать цели;

Качества современного лидера

- наличие глубоких профессиональных знаний;
- уверенность в собственной силе;
- стремление достичь успеха;
- учение знакомиться, общаться;
- получение удовлетворения от работы;
- позитивное отношение к людям;
- благожелательность;
- уверенность в действиях.