

ЛИДЕРСТВО

Теория мотивации Абрахама Маслоу

Пять групп, на которые можно разделить все потребности человека:

физиологические потребности (необходимые для выживания);

потребности в безопасности и уверенности в будущем;

социальные потребности (потребности в причастности к человеческому сообществу, группе людей);

потребности в уважении, признании,
потребности самовыражения.

Теория мотивации Абрахама Маслоу

Располагая потребности в виде строгой иерархической структуры, Маслоу показывал, что потребности низших уровней (физиологические и потребности в безопасности требуют первоочередного удовлетворения).

Менеджеру необходимо наблюдать за подчиненными, чтобы определить, какие потребности движут ими.

Теория мотивации Абрахама Маслоу

Недостатки теории.

Не доказан факт, согласно которому удовлетворение какой-либо одной потребности приводит к автоматическому задействию потребности следующего уровня. В теории не удалось учесть индивидуальные отличия людей.

Теория потребностей Дэвида МакКлелланда

Три уровня потребностей:

- **потребность власти** - желание воздействовать на других людей. Тех, у кого наивысшей является потребность власти и отсутствует склонность к авантюризму или тирании, надо готовить к занятию высших руководящих должностей.
- **потребность успеха**. Удовлетворяется не провозглашением успеха какого-либо человека, а процессом доведения работы до успешного завершения.
- **потребность в причастности**. Означает, что люди заинтересованы в компании знакомых, налаживании дружеских отношений, оказании помощи другим.

Руководители должны сохранять атмосферу, не ограничивающую межличностные отношения и контакты.

Пугачев выделяет три важных способности менеджера:

- **методическая компетентность** – это способность к системному мышлению, различению главного от второстепенного, выделению приоритетов, видению целого;
- **временная компетентность** – это способность правильно определять свою деятельность во временном контексте, умение рационально распределять и использовать время;
- **социальная компетентность** – это способность эффективно взаимодействовать, общаться.

Согласно Оксфордскому словарю

Резонанс – это усиление или удлинение звука посредством отражения или путем «синхронных колебаний».

Переносся этот принцип в область человеческого общения, можно сказать, что «совпадение частоты колебаний» наблюдается, когда два человека настроены на одну эмоциональную волну, то есть чувствуют синхронно.

В соответствии с исходным
значением понятия «резонанс»
такая синхронность рождает отзвук,
продлевая позитивный
эмоциональный фон.

Единство команды – это ясный сигнал и минимум шума.

Средство, которое сплачивает людей в команде и рождает их преданность – это эмоции, которые они испытывают.

Насколько эффективно лидер управляет этими чувствами и использует их для достижения групповых целей, зависит от уровня его **эмоционального интеллекта**.

Под влиянием лидера с высоким эмоциональным интеллектом люди раскрепощаются.

Они обмениваются идеями, учатся друг у друга, принимают совместные решения и дружно работают.

Таким образом, возникает крепкая эмоциональная связь, которая помогает им не теряться в условиях глобальных изменений и неопределенности.

Если лидер не умеет вызывать эмоциональный отклик

то люди будут делать все правильно,
но механически выполняя работу, но
не выкладываясь.

Стили лидерства

Стиль лидерства	Как строится резонанс	Воздействие на климат в организации	Уместно использовать
Идеалистический	Лидер воодушевляет людей, рисуя им привлекательный образ будущего	Сильное позитивное	Когда изменение ситуации требует создания нового образа будущего или если необходимо определить ясное направление движения

Стили лидерства

Стиль лидерства	Как строится резонанс	Воздействие на климат в организации	Уместно использовать
Обучающий	Лидер связывает желания людей с целями организации	Позитивное	Чтобы помочь сотруднику улучшить производительность за счет развития перспективных способностей

Стили лидерства

Стиль лидерства	Как строится резонанс	Воздействие на климат в организации	Уместно использовать
Товарищеский	Лидер создает гармонию путем сближения людей	Позитивное	Чтобы «залечить» разлад в коллективе, мотивировать работников в трудные времена или укрепить межличностные отношения

Стили лидерства

Стиль лидерства	Как строится резонанс	Воздействие на климат в организации	Уместно использовать
Демократический	Лидер оценивает вклад сотрудников в работу и с помощью активного вовлечения их в процесс управления добивается преданности	Позитивное	Чтобы добиться поддержки, единодушия, получить от сотрудников предложения по развитию дела

Стили лидерства

Стиль лидерства	Как строится резонанс	Воздействие на климат в организации	Уместно использовать
Амбициозный	Лидер стремится к достижению трудных целей и решению наиболее интересных задач	Негативное	Когда необходимо получить отличные результаты от команды квалифицированных сотрудников с высокой мотивацией

Стили лидерства

Стиль лидерства	Как строится резонанс	Воздействие на климат в организации	Уместно использовать
Авторитарный	Лидер рассеивает страхи, указывая четкое направление движения в непредвиденных ситуациях	Негативное	В кризисной ситуации, когда необходима полная реорганизация бизнеса

Искренний эмоциональный отклик не возникает в ответ на проявление хорошего настроения лидеров или их умения говорить вовремя нужные слова. Он появляется на свет благодаря целому набору согласованных действий, которыми пользуется руководитель. Эти действия образуют своеобразные стили лидерства.

Как правило, эффективные лидеры используют один или несколько стилей лидерства и искусно переключаются с одного на другой в зависимости от ситуации.