

Типы лидеров



Если в качестве критерия использовать роль, которую выполняют руководители-лидеры, то их типы, как это установил **Э. де Боне**, выглядят следующим образом:

- 1) ведущие за собой. Это наиболее наглядный тип. К нему относятся те, кто любит принимать решения самостоятельно под личную ответственность. Лидерство — их естественное состояние, но они обладают врожденными лидерскими качествами;
- 2) организаторы групп. Их отличительной чертой является знание психологии своих последователей. Они лучше всего подходят для управления людьми в малых группах;
- 3) исполнители. Самый рациональный тип лидеров. Их отличает энергичная деятельность, личный пример, целеустремленность, умение преодолевать барьеры, создавать сплоченный коллектив;
- 4) дипломаты. Легко контактируют с сотрудниками. Могут отстаивать свое мнение, используют диалоги и разрешают проблемы персонифицированно;
- 5) генераторы идей отличаются ориентацией на новые задачи, содействием передовому, интуицией, синтезом знаний, самокритичностью;
- 6) продавцы идей — предприимчивы, обладают креативностью и способностью к контролю своих, а также чужих эмоций;
- 7) синтезаторы. Умеют выделить самое главное из очень большого объема информации, что позволяет им использовать нетрадиционные подходы;

- 8) разъяснители. Умеют разъяснить последователям суть даже самой сложной ситуации;
- 9) реакторы. Активно и разумно критически реагируют на идеи других, что позволяет сделать их своими последователями;
- 10) коммуникаторов отличает высокая коммуникабельность, умение слушать людей;
- 11) исследователи могут получать и обрабатывать информацию, сопоставлять и анализировать факты, проводить эксперименты;
- 12) следопыты обладают способностью к самостоятельным действиям, т. е. автономии;
- 13) хранители информации. Умеют собирать информацию, знают, где ее можно найти и как использовать;
- 14) организаторы. Руководители с талантом практической организации производства и управления персоналом.

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

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



Уманский Лев Ильич (1921—1983) — российский психолог, специалист в области социальной и педагогической психологии.

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

- По содержанию деятельности:
 - а) лидер-вдохновитель, предлагающий программу поведения;
 - б) лидер-исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы;
 - в) лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и исполнителем.
- По характеру деятельности:
 - а) универсальный, т. е. постоянно проявляющий свои качества лидера;
 - б) ситуативный, т. е. проявляющий качества лидера в определенных, специфических ситуациях.
- По стилю руководства:
 - а) авторитарный;
 - б) демократический;
 - в) совмещающий в себе элементы двух предыдущих.

Общение с руководителем лишь отчасти регламентируется стандартными нормами этикета. В основном же оно выстраивается, исходя из негласных правил. В каждом коллективе они свои и в большей степени зависят от личности самого начальника. Для того чтобы грамотно выстроить взаимоотношения с руководителем, надо установить, к какому типу лидеров он принадлежит. Деловой этикет различает **3 основных типа** руководителей (авторитарный, либеральный и демократичный) и ещё 7 пограничных вариантов лидеров.



Командный лидер – это пограничный тип руководителя.

- Такой начальник чётко выстраивает систему служебных отношений в трудовом коллективе. Командный лидер устанавливает чёткие правила внутри компании и сам их строго соблюдает. К примеру, если он вводит правило, согласно которому, все обязаны письменно отчитываться за опоздание на работу, то сам никогда не опаздывает. Если во главе коллектива стоит командный лидер, роль межличностных отношений в нём понижается, однако не сводится к нулю.



Компанийский лидер

стремится выстроить оптимальную модель отношений в коллективе.



- Идёт он к поставленной цели путём проб и ошибок. Строить планы и исходить из расчёта не в его духе. Компанийский лидер старается поддерживать баланс профессиональных и межличностных отношений в коллективе. В организации, возглавляемой таким руководителем, часто проводятся совещания, собрания, летучки, мозговые штурмы и т.д.

Лидер-манипулятор

единолично устанавливает нормы и правила служебного этикета в своей организации. Причём зачастую его требования нелогичны и непостоянны.

- Несмотря на то, что такой начальник нигде не прописывает свои правила, весь коллектив должен их улавливать и строго соблюдать. Те, кому недостаточно развитые интуиция и чуткость не позволяют вникнуть в неписанные законы организации, надолго в ней не задерживаются. Сам же руководитель зачастую не соблюдает установленные им самим правила.



Для лидера-патриарха

первостепенное значение на работе имеют межличностные, а не профессиональные отношения.



Copyright © Ron Leishman * <http://ToonClips.com/292>

Минус- он может уволить сотрудника без объективных на то оснований, из личных побуждений. Подчинённые лидера-патриарха обычно по доброму посмеиваются над ним за спиной, но все просьбы и поручения выполняют.

- Такому начальнику хорошо бы руководить небольшим коллективом, все члены которого относились бы к своему наставнику с почтением и симпатией.
- Руководитель-патриарх отличается своими запросами, выходящими за рамки простой субординации.
- Он нуждается в особых, «патриархальных» почестях: поздравлениях и подарках, оказании мелких внеслужебных услуг (типа покупки фруктов для его мамы, находящейся в больнице), льстивых дифирамбах.

Нерешительный лидер

избегает ответственности, всякий раз дожидаясь распоряжений «сверху».

- Он избегает не только межличностных, но и профессиональных взаимоотношений с подчинёнными. Общение сотрудников с таким руководителем осуществляется через его заместителя или секретаря.
- Решение любых вопросов растягивается им на рекордно долгие сроки.
- Для того чтобы комфортно работать «под руководством» нерешительного лидера, необходимо быть профессионалом своего дела.
- Вопросы сотрудникам при таком начальнике приходится решать самостоятельно, полагаясь только на самих себя.



Главными отличительными чертами

харизматического лидера

являются талант, личное обаяние, наличие деловой хватки.

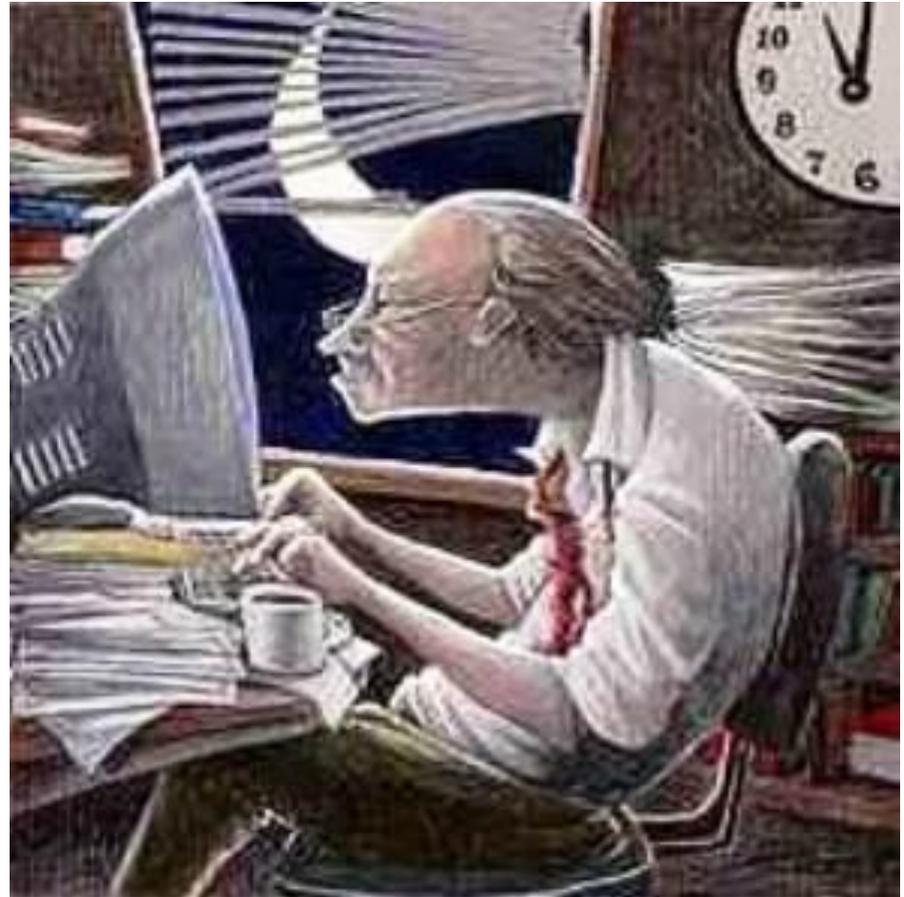


- Руководителю данного типа даже не обязательно требовать соблюдения субординации, все сотрудники будут придерживаться её по собственной инициативе. Харизматический лидер, как правило, довольно далёк от подчинённых. Он мало с ними общается на не касающиеся работы темы. Зато харизматический лидер всегда оперативно появляется и устраняет проблемы производственного плана. Коллектив объединяется на почве почитания и даже обожания такого начальника.

Для лидера-аскета

на первом месте всегда стоят интересы дела.

- Лидер-аскет не задумывается, как можно прокормить семью на весьма скромную зарплату. Сам он, как правило, является холостяком, поэтому личные проблемы подчинённых ему чужды. Несмотря на это, подчинённые руководителя, отдающего всего себя работе, уважают. Однако между сотрудниками и начальником-аскетом всегда есть довольно заметная дистанция. Руководитель данного типа со своими подчинёнными устанавливает чисто деловые отношения. При этом он не препятствует межличностным отношениям в коллективе, просто сам в них не участвует.



ВЫВОД

нормы этикета в каждом коллективе во многом зависят от характера руководителя. Однако каким бы ни был начальник, каждый подчинённый, согласно служебной этике, обязан беречь его авторитет. Ведь руководитель – это главное «лицо» компании. И если сотруднику не безразлична репутация собственной организации, он никогда не станет поднимать щекотливые корпоративные вопросы на публике. Служебный этикет категорически запрещает обсуждать и критиковать шефа