

КОНЦЕПЦИЯ ЛИДЕРСТВА

Выполнила: Очаева Зяна

- Категория «лидерство» относится к числу вопросов, имевших важное значение для любой цивилизации, поэтому она всегда привлекала и сегодня привлекает большое внимание теоретиков и практиков управления.
- Вначале исследования на тему лидерства в XX в. касались относительно малого числа великих людей, которые живут в любом обществе, работают в любой организации и, как представляется, обладают определенными чертами характера, которые присущи не всем и не в одинаковой степени. Так появились теории лидерских качеств.

- В середине XX в. научные исследования в области лидерства столкнулись с неразрешимыми задачами, когда подход, основанный на чертах характера и направленный на идентификацию личных качеств выдающихся лидеров, оказался безрезультатным.
- В этом случае приходилось иметь дело со слишком большим числом исключений, относящихся почти к каждой черте характера. Диалектика взяла свое, и центр внимания был перемещен на поведение лидера. Это означало повышенный интерес к тому, что подразумевается под понятием «лидерство», свойственными ему методами руководства, представлениями лидера о ведомых и т. п.

- В конечном счете, многие теперь считают, что неуловимый шифр для предсказаний в сфере лидерства следует искать не просто в качествах и поведении лидера, а в соответствии реакции лидера и той ситуации, с которой он столкнулся

Теории лидерских качеств, или искусство лидерства

- ▣ Первые системные исследования по теме лидерства были направлены на идентификацию характерных черт выдающихся лидеров.

О. Тид

- ▣ О. Тид родился в 1891 г. в Массачусетсе. Он намеревался стать священником, но был разочарован чрезмерным лицемерием, распространенным в тогдашней религиозной среде, и вместо этого выбрал карьеру бизнесмена. Он занимал множество постов, работал даже консультантом в области управления, прежде чем нашел подходящее место в 1920 г., когда был принят на работу в компанию McGraw-Hill Books в отдел деловых изданий. В течение 5 лет он был редактором отдела книг из области социальных наук и экономики в издательстве Harper & Brothers. Служебное положение обеспечило ему базу и аудиторию для разработки и распространения его идей в области бизнеса, экономики и социальных проблем.
- ▣ Уже в первой книге «Инстинкты на производстве» (1918) Тид рассмотрел ряд наиболее важных инстинктов, в том числе и лидерство, которые, по его мнению, свойственны всем человеческим существам.

- ▣ Тема лидерства были продолжена в работах «Человеческая природа и менеджмент» (1929) и «Искусство лидерства» (1935). Лидерство он определил как «оказание влияния на людей с целью совместного достижения некоторой цели, которую они считают желательной».
- ▣ Тид полагал, что большинство людей хотят принадлежать к какой-либо ориентированной на достижение цели группе, например к предпринимательской компании, церкви, синагоге или общественной организации.

- ▣ Тид обосновывает пользу убедительных логических аргументов. Как бы то ни было, именно случайный намек на ситуативную природу лидерства был самым примечательным моментом в его работах.
- ▣ Несмотря на то что Тид концентрировал свое внимание в первую очередь на личных качествах лидера, он признавал, что лидеры используют «логику событий» в случаях, когда наступает подходящее время для того, чтобы пустить в ход свое влияние. Иногда предусмотрительные лидеры сами создают проблемные ситуации, на которые они могут особым образом реагировать.
- ▣ Возможно, именно поэтому лучше всего запоминаются те лидеры, которые ставили перед собой достойные и вызывающие цели, а затем реагировали на это соответствующим образом.

- ▣ Цели, которые укрепляют авторитет лидера, должны быть четко определены и привлекательны

- ▣ . Как и большинство ученых, писавших ранее о лидерстве, вопреки «логике событий» и закону ситуаций Тид был убежден, что преуспевающие лидеры обладают определенными и четко идентифицируемыми чертами. К наиболее существенным чертам он относил следующие:
 - ▣ • физическая и эмоциональная выносливость. Лидерство — это тяжелая работа, поэтому лидер должен обладать выносливостью значительно выше среднего уровня;
 - ▣ • понимание назначения организации и направления ее деятельности. Лидер должен иметь цели и воодушевлять других на их достижение;
 - ▣ • энтузиазм. Хорошие лидеры часто считаются «одержимыми». Их энтузиазм так или иначе трансформируется в господство и влияние;
 - ▣ • дружелюбие и привязанность. Тид считал, что для лидера хуже, когда его боятся, чем любят. Лидерам необходимо, чтобы им симпатизировали ведомые, если они хотят воздействовать на них;
 - ▣ • порядочность. В соответствии со своими принципами Тид считал, что лидеры должны заслуживать доверия.

Как лидеры ведут за собой

- ▣ Эффективный лидер доводит свои ожидания до подчиненных и определяет границы свободы их действий. Тид был идеалистом, но он знал человеческую природу и был реалистом, рассматривая ее.
- ▣ Он даже допускал, что власть оказывает коррумпирующее воздействие и может вызвать тщеславие.
- ▣ Беглый взгляд на историю подтверждает этот вывод, поэтому мы должны проявлять особую осторожность в отношении рисков, связанных с лидерством

- В одном из наиболее глубоких высказываний относительно лидерства Тид утверждает, что «хорошее руководство зависит от хороших последователей. Лидер указывает путь, тогда как его последователи должны решать, насколько хорош этот путь».
- Это высказывание можно считать глубоким уже потому, что здесь впервые содержится намек на одну из идей теорий менеджмента, * которая была развита значительно позднее. Она заключалась в том, что лидерство определяется не¹ только личностными характеристиками лидера.

- ▣ Идеи Тида о лидерстве имели интуитивный характер и вытекали в первую очередь из его личного опыта.

Р. Лайкерт

- ▣ В работе «Человеческая организация» (1967) Лайкерт сопоставил разные типы организаций, взяв за основу типы принятого управленческого стиля. В числе факторов, которые он использовал для классификации различных организаций, были природа применяемых мотивационных стимулов, характер коммуникационных процессов, способы принятия решений, установки целей и приоритетов, а также контроля., В результате он выделил 4 типа организаций

Организации 1-го типа.

- • По Лайкерту, это — эксплуататорские и авторитарные организации. В таких организациях менеджеры и лидеры не доверяют своим подчиненным.
- Мотивация основана на страхе, угрозах и случайных поощрениях. Поток информации направляется сверху вниз, а та скудная информация, которая поступает наверх, как правило, неточна и искажена. Цели навязываются сверху, где принимаются все важные решения.

Организации 2-го типа

- Это — благожелательный и авторитарный тип организации. Лидеры и их подчиненные демонстрируют взаимоотношения по принципу «мастер — работник».
- В большей мере, чем в организации 1-го типа, подчиненные посвящены в дела организации. Здесь более развита система поощрений, лучше организован поток информации наверх. Взаимоотношения лидеров и подчиненных можно назвать патерналистскими

Организации 3-го типа

- Эту систему Лайкерт назвал консультативной формой организации, так как здесь лидеры все еще осуществляют полный контроль, но обращаются за консультацией к своим работникам, прежде чем принять окончательное решение.
- Сообщения наверх осторожны и неоткровенны, отсутствует свободная передача информации.

Организации 4-го типа

- ▣ Этот тип организации Лайкерт определил как основанный на участии. Лидеры доверяют подчиненным и убеждены в том, что их персонал ответственно трудится для достижения поставленных организацией целей.
- ▣ Сообщения налажены четко, информационный поток осуществляется вертикально и горизонтально. Цели формулируются по принципу соучастия людьми, которые непосредственно вовлечены в практическое решение задач.

Теория эффективного лидерства

- Не все согласятся с тем, что индивидуальный стиль руководства сможет проявиться в наиболее эффективной форме организационного поведения. Ф. Фидлер был первым, кто совместил два названных аргумента и обосновал их с помощью научных исследований. Его по праву считают основателем теорий ситуационного лидерства.

Ф. Фидлер

- ▣ Развивая свои взгляды на эффективное лидерство в зависимости от условий, вначале Фидлер охарактеризовал ситуации, в которых оказываются различные группы людей. За основу были взяты 3 критерия:

- 1. Власть лидера, обусловленная его служебным положением. Отношения лидера с членами группы в значительной степени определяются властью, которую он осуществляет над своими подчиненными.

- ▣ 2. Характер задания. Задания в рамках организации могут быть структурированными и неструктурированными. Структурированное задание расписывает действия шаг за шагом, оно легко предсказуемо, во многих случаях его можно заранее запрограммировать. Неструктурированные задания запрограммировать невозможно.
- ▣ У лидеров групп со структурированными заданиями работа проще, она не требует власти, вытекающей из служебного положения, ибо в значительной мере обусловлена инструкцией по обслуживанию рабочего места.

- 3. Отношения «лидер — подчиненный». Отношения между лидерами и подчиненными «представляют, на наш взгляд, наиболее существенный и единственный элемент, определяющий влияние лидера в небольшой группе».
- Если лидеры пользуются глубоким уважением со стороны подчиненных, то нет необходимости в высоком служебном положении, чтобы заставить подчиненных активно работать.

- Исходя из этих 3 аспектов, Фидлер классифицировал ситуации, с которыми сталкивается лидер, в зависимости от степени их благоприятности и неблагоприятности.

Девять естественных законов лидерства по У. Бланку

- 1. У лидера есть готовые идти за ним последователи-союзники.
- 2. Лидерство — это сфера взаимодействия.
- 3. Лидерство происходит как событие.
- 4. Лидеры пользуются влиянием, выходящим за пределы формальной власти.
- 5. Лидеры действуют за пределами формальных процедур.
- 6. Лидерство сопряжено с риском и неопределенностью.
- 7. Инициативы, выдвинутые лидерами, подхватывают не все.
- 8. Лидерство — продукт сознания, способности к переработке информации.
- 9. Лидерство — самопроизвольно возникающее явление. Лидеры и последователи обрабатывают информацию в рамках собственных субъективных, внутренних оценок