



Теории лидерства

1. Продолжи содержательную цепочку «Лидер – это.....»
2. Поделись проделанными действиями по прокачке дефицита лидерских компетенций





<i>Содержание деятельности</i>	<i>Относится к руководству</i>	<i>Относится к лидерству</i>
1. Составление краткосрочных планов		
2. Руководство на примерах		
3. Расстановка кадров на выполнение соответствующей работы		
4. Приобретение и распределение ресурсов		
5. Мониторинг выполнения работ		
6. Организация командной работы		
7. Сообщение полномочий и зон ответственности		
8. Разрешение конфликтов		
9. Преодоление проблем, связанных с дисциплиной		
10. Обучение коллег навыкам эффективной работы		
11. Создание условий для мотивации членов команды с целью достижения высоких результатов		
12. Воодушевление сотрудников на преодоление трудностей и использование новых методов работы		
13. Беседа с людьми о принятых и согласованных действиях		
14. Контроль результатов работы		



Предыстория: лидерство в контексте филогенеза

Архаическое общество: лидерство не свойственно не только в силу отсутствия дифференцированных властных интересов, но и в силу невыделенности индивидуального «я» из родового, коллективного сознания.

- **Античность:** лидерство носило личностный характер, представляя собой влияние, основанное на авторитете конкретного индивида, его достоинствах. Взаимоотношения лидера и его сторонников были близки к отношениям «учитель – ученик», т.к. политическая жизнь непосредственно связывалась с решением мировоззренческих вопросов, прокламацией определенных моральных ценностей. Нормативистко – моралистский подход - Платон, Аристотель, Плутарх.
- **Средневековье, эпоха Возрождения:** лидерство постепенно теряет нравственно – этическое содержание. Влияние лидера основывается не столько на личных морально – этических достоинствах, сколько на способности к руководству конкретной политической общностью. От лидера требуется не столько быть нравственным образцом, сколько умение сплотить группу для достижения поставленных целей, сформировать групповой интерес. Прагматический, кратократический подход – Н. Макиавелли.



Исследования лидерства базируются на пяти концептуальных подходах

- лидерство как совокупность уникальных качеств личности, которые позволяют ей добиться особого положения в социуме;
- лидерство как своеобразное социальное поведение личности;
- лидерство как производная социальной ситуации;
- лидерство как способ организации межличностных отношений;
- лидерство как ключевой процесс организации деятельности всей группы.



Первый концептуальный подход – лидерство как совокупность уникальных качеств личности

героические
теории

теории черт

теории
харизматического
о лидерства

пятифакторная
модель
личностных черт

психоаналитиче
ские теории



Личностные теории лидерства

Ранние работы основывались на том, что лидером может стать лишь тот, кто обладает набором определенных черт (качеств) характера, изучали это на примере правителей.

В XIX веке теория личности «великого человека» трансформировалась в разработанную Т. Карлайлом **теорию лидерских качеств**.



Типы лидеров по Р. Кеттел и Г. Стайс.

- нравственная зрелость, или сила «Я»;
- влияние на окружающих, или доминирование;
- целостность характера, или сила «Сверх-Я»;
- социальная смелость, предприимчивость;
 - проницательность;
- независимость от вредных привычек;
- сила воли, поведенческая компетентность;
- психологическая устойчивость: отсутствие излишних переживаний, нервного напряжения

Исследования Р. Стогдилл

- интеллект и стремление к знаниям,
- господство или преобладание над другими,
 - уверенность в себе,
 - активность и энергичность,
- компетентность (знание дела).

Качества лидера по Р. Манн

- интеллект ;
- приспособляемость;
 - общительность;
- способность влиять на людей;
 - отсутствие консерватизма;
- восприимчивость и эмпатия

Пятифакторная модель личности

- экстраверсия
- конформность
- эмоциональная стабильность
- открытость новому опыту
- сознательность



Поведенческие теории лидерства

Более прогрессивные, поскольку утверждают, что лидерские качества можно приобрести в процессе жизни, научиться им, ведь они не всегда присущи человеку от рождения.

Появилась идея, что существует определенный поведенческий стиль, который позволит добиваться наибольших результатов.

Вклад поведенческого подхода в теорию лидерства заключается в том, что он помог провести анализ и составить классификацию манеры поведения лидера с подчиненными – *стилей руководства*.

Бихевиористская школа
менеджмента

Курт Левин
Эффективные стили лидерства

Роберт Блейк и Джейн Моутон
Модель управленческой решетки

МакГрегори
теория «Х» и «У»

Высокая	9	1.9. Стиль руководства, тщательно учитывающий межличностные отношения, обеспечивающий приятную дружескую атмосферу и соответствующий ритм труда						9.9. Стиль управления, обеспечивающий достижение высоких результатов работниками-энтузиастами. Стремление к общей цели обуславливает хорошие отношения в коллективе		
	8									
	7									
Ориентация на работника (забота о людях)	6	5.5. Стиль управления, обеспечивающий достижение сравнительно высоких результатов путем сбалансирования необходимости получения результата и поддержания достигнутого на должном уровне								
	5									
	4									
	3									
Низкая	2	1.1. Стиль управления, предполагающий минимальное воздействие как на результат, так и на работников						9.1. Стиль управления, обеспечивающий эффективную работу, при которой межличностным отношениям особого внимания не уделяется		
	1									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
Низкая			Ориентация на результат (забота о производстве)				Высокая			



Ситуационные теории лидерства

Герберт Спенсер указывает, что это не человек изменяет время, время создает великих людей

Лидерство рассматривается как функция ситуации, т.е. принимается в качестве аксиомы, что обстоятельства в большей мере творят лидеров, чем наоборот.

Необходимость того или иного лидера вызывается временем, местом и обстоятельствами социального процесса.

Лидерство в группе развивается согласно природе этой группы и задачам, которые она должна решать

Каждая новая ситуация требует проявления определенного набора качеств, причем часто качества, эффективные в одной ситуации, могут быть нейтральными в другой, или даже могут помешать решению проблемы.

Подход «путь-цель»
Т. Митчела и Р. Хауса

Модель Херси – Бланшара
Теория жизненного цикла

Модель принятия решений
руководителем
Врума-Йеттона



Организационное лидерство

**Ценностное лидерство/
Коммуникативное**