

Содержание:

image not found or type unknown



Введение

В настоящее время многие компании в разных сферах бизнеса сталкиваются с проблемой нехватки руководящих кадров. Одним из методов решения такой задачи является вырастить управленческие кадры внутри своей компании. Но возникает вопрос: «Какими качествами должен обладать руководитель, чтобы успешно вести свой коллектив к намеченным целям? Как отличить перспективного управленца от простого механического исполнителя рабочих процессов?»

Основная часть

Успешный руководитель всегда обладает качествами лидера.

Лидерство — это способность и желание руководителя быть конечной точкой при подготовке итогового результата и готовность лично отвечать за данные обещания и результаты работы.

Следовательно, тема данной работы является актуальной.

Основная цель работы – рассмотреть качества, присущие руководителю как лидеру, а также определить, является ли лидерство врожденным качеством.

Задачи работы следующие:

- проанализировать понятие и типы лидерства в современном менеджменте;
- рассмотреть формальное и неформальное лидерство;
- охарактеризовать качества личности руководителя-лидера;
- описать зарубежные подходы к лидерству;

Объект исследования – лидерство в менеджменте.

Предмет исследования – качества личности руководителя-лидера предприятия.

Теоретические аспекты лидерства

Понятие и типы лидерства

Тема лидерства в последнее десятилетие переживает неоднозначные и противоречивые времена. С одной стороны всё больше авторов находят практические примеры из жизни значительных людей и выстраивают теорию успеха на этом основании в своих книгах. С другой стороны, не успевают тираж этих книг разойтись, как герои из них оказываются низвергнуты практикой, и другие исследователи уже препарируют печальный опыт вчерашних героев. В своё время, когда идея лидерства только начала формироваться, мало кто задумывался о том что лидерство окажется местом интеграции наиболее серьёзных проблем современного управления[1].

Сила и принуждение при лидерстве часто заменяются побуждением и воодушевлением. В результате лидерского подхода воздействие основывается на принятии людьми требований лидера без явного или прямого проявления власти. Способность лидера влиять на людей дает ему возможность использовать власть и авторитет, получаемые от его последователей.

Природа феномена лидерства может быть более понятной, если провести параллели с управлением. На сегодняшний день быть менеджером и быть лидером в определенной структуре организации – это вовсе не тождественные понятия[2].

Менеджер в своей работе, влиянии на работу подчиненных и создании продуктивных взаимоотношений руководствуется должностными основами власти.

А основы лидерства являются специфическим типом отношений управления, которое базируется на процессах социального характера и взаимодействии групп в организации.

Психология лидерства охватывает комплексный процесс взаимодействия и взаимозависимости участников, так как развитие лидерства предусматривает организацию построения отношений последователей, а не подчиненных.

Рассмотрим различные классификации типов лидерства.

Типы лидерства по Веберу. Макс Вебер в своих работах выделяет три типа лидерства, каждый из которых встречается в современных реалиях:

- 1) Традиционное управление – основывается на соблюдении традиций, которые передаются из поколения в поколение.
- 2) Рациональное легальное управление – опирается на учет интересов коллектива и самого руководителя, избрание которого происходит с помощью всеобщих свободных выборов.
- 3) Харизматическое управление – связано с верой в выдающиеся во всех отношениях способности руководителя, от которых как раз и зависит достижение поставленных целей[3].

Маргарет Херманн, профессор одного из университетов в штате Огайо в США, создала классификацию типов управленцев, которая на сегодняшний день является самой распространенной. Выделенные ею типы лидерства в своей основе имеют имидж руководителя. Составляется этот образ не только на основе визуальной привлекательности лидера, но и его характера, определенных присущих ему качеств, отношений руководителя и его сторонников, а также конкретной ситуации, в которой на данный момент находится рассматриваемая организация. С учетом этих четырех переменных, М. Херманн выделила четыре типа лидерства, перечисленные ниже.

- 1) Лидер-"знаменосец" (В.И. Ленин, М. Ганди, Мартин Лютер Кинг). Он самостоятельно определяет положение дел и способы выхода из сложившейся ситуации, а также средства достижения поставленных целей.
- 2) Лидер-"служитель" (Л.И. Брежнев, К.У. Черненко). Он осуществляет руководство не от своего имени, а от имени большинства, интересы которого и выражает. Лидер данного типа всегда делает то, что ожидает от него избиратель.
- 3) Лидер-"торговец" (Р. Рейган). Его основная отличительная черта – это способность убеждать. Такой политический лидер предлагает осуществление придуманных им планов и проектов, но делает это, убедив всех своих избирателей в том, что такой выход из сложившейся ситуации является единственно верным[4].
- 4) Лидер-"пожарный". Его отличительной особенностью является способность эффективно и быстро действовать в экстремальной ситуации.

Формальное и неформальное лидерство

Система воздействия на людей с позиции служебного положения называется формальным лидерством.

Формальные лидеры являются руководителями организаций, которые могут одновременно быть неформальными лидерами или не быть таковыми;

Неформальные лидеры – это люди, которые не связаны с возможностью применения силы, принуждением, давлением, обусловленным положением в организации (должность, статус) или официальными, формальными полномочиями.

Как правило, у неформального лидера хорошая харизма и особая притягательность. Люди тянутся к такому человеку из-за каких-то особенных его качеств, именно поэтому стать таким лидером довольно проблематично. Качества, присущие лидеру обычно заложены природой, безусловно, при определенной работе над собой можно приобрести некоторые из них. Однако быть лидером все же дано не каждому.

Неформальный лидер умеет понравиться и заинтересовать окружающих, но это далеко не та цель, которой он хочет добиться. В основном это лишь способ утолить свои амбиции. Важно быть на положительной волне и искоренять в себе замашки доминирования или же заискивания.

Можно на примере объяснить суть неформального лидерства. Нередко лидеры такой категории выстраивают множество преград в качественной работе, по этой причине руководство старается вычислить сотрудников, пользующихся популярностью. К примеру, если во время общего собрания сообщили какую-то важную новость, коллеги начнут смотреть именно на неформального лидера, а именно на его реакцию.

Советы и обращения за помощью всегда в первую очередь адресуются ему. Вокруг неформального лидера образуются так называемые круги обсуждения.

Такие обстоятельства раскрывают в глазах начальника неформального лидера. Такие лидеры имеют свою классификацию. Есть виды людей, которые приносят пользу рабочему процессу, а есть и такие, которые негативно воздействуют на сотрудников.

Эмоциональный лидер отличается огромным количеством идей, его рассказы всегда преобладают красками и красивыми оборотами. Однако при столкновении с критикой такой человек с легкостью отступает. Обычно в таких лидерах преобладает эгоистичность, его способ общения зависит от настроения. В этом человеке много идей и фантазий, которые воплотить не представляется возможным или просто человек не находит пути их достижения.

Лидер-организатор всегда знает о том, как правильно распланировать деятельность, кого назначить ответственным и какие пути решения выбрать. Но такие люди скромны в эмоциях, что нередко отталкивает окружающих. Сухое изложение фактов не всем по душе. Организаторские способности таких лидеров несомненно велики, но увлечь за собой коллектив у него получается не всегда.

Революционные стили неформального лидерства в организации проявляются в постоянных спорах с начальством, желанием во что бы то ни стало навязать свою идею и мнение руководству. Они не станут молчать, если их что-то не устраивает. Неформальные лидеры этого типа всегда защищают слабую сторону коллектива. Они с легкостью критикуют и не боятся высказываться и спорить.

Недостатком людей, использующих подобные стили лидерства, психология считает неумение позитивно мыслить и сдерживать в некоторых ситуациях свой пыл. Как раз таки из-за отсутствия самоконтроля они часто недолюбливаются начальством, а иногда и вовсе рискуют остаться без работы.

Стиль неформального лидерства «серый кардинал» характеризуется тем, что человек входит в доверие к руководителю и фактически перенимает на себя функции управления. Шеф советуется с ним по всем вопросам, передает ему часть своих полномочий, прислушивается к его мнению и советам. При этом такой лидер пользуется огромным уважением как со стороны начальства, так и коллектива.

Есть и положительные, и негативные стороны в нахождении неформального лидера в коллективе. Иногда такой сотрудник является опорой для руководства, а иногда его речи лишь внесут смуту в рабочий процесс и будут мешать достижению общей цели. Как раз по данной причине руководители, с хорошим опытом за плечами, стараются выискать неформального лидера и постараться его нейтрализовать.

Итак:

- лидерство – положение индивида в группе определенное признанием высоких результатов деятельности другими членами группы;
- лидерство – процесс внутреннего управления, основанный на инициативе членов группы.

Из этих определений вытекает – чтобы добиться лидерства необходимо:

- достигать высоких результатов деятельности относительно других членов группы;
- заставить остальных членов группы признать ценность этих результатов.

Итак, на основании изученной информации можно предположить, что если в коллективе имеется лидер, то весь коллектив будет на него равняться и тянуться и без дополнительных внешних и внутренних стимулов. Кроме этого лидерство в менеджменте позволяет максимально аккумулировать возможности коллективной работы для решения каких-то срочных или важных задач.

Качества личности, необходимые для руководителя-лидера

Анализ литературы показал, что в России 62% менеджеров создают демотивирующий климат в коллективе и только 15% – высокоэффективный. По сути, отечественные управленцы используют только два стиля руководства: директивный и товарищеский – без правильного понимания, в какой из ситуаций каждый из стилей оптимален.

Известно же, что для повышения эффективности и производительности компании необходимо вовлекать сотрудников в поиск областей совершенствования, дать пространство творческому мышлению, поощрять инициативность персонала и прочее. Использование директивного стиля в этой ситуации сродни самоубийству, поскольку создает непреодолимый барьер для наиболее эффективного решения этих задач.

По сути, директивный стиль управления, которым пользуется большинство отечественных менеджеров, оказался эффективным в краткосрочном периоде на этапе start-up (или во время кризисов), однако, он неспособен обеспечить устойчивого развития в долгосрочном периоде.

Руководитель как лидер должен обладать определенным набором качеств.

Качества руководителя можно разделить на две основные категории: личные и деловые. И те, и другие очень значимы и влияют на успех работы предприятия. К деловым можно отнести не только умение вести дела и хватку, но и профессиональную компетентность человека на руководящем посту. Личные качества руководителя - это понятие, которое включает в себя широкий спектр характеристик. Тут и моральная сторона, и психическое здоровье, и мировоззрение.

Консультанты по вопросам организационного развития Джек Зенгер и Джозеф Фолкман в связи с этим выделяют 16 компетенций, которые чаще всего встречающиеся у лучших руководителей[5]: проявляет инициативу; практикует саморазвитие; проявляет цельность личности и честность; ориентирован на результат; развивает других; вдохновляет и мотивирует других; строит отношения; сотрудничество и командная работа; устанавливает напряженные цели; поддерживает изменения; решает проблемы и анализирует трудности; общается мощно и в изобилии; увязывает группу с внешним миром; осуществляет инновации; техническая и профессиональная экспертиза; разрабатывает стратегическое видение.

Исследование известного психолога, профессора Даниэля Гоулмана показало, что ключевую роль в финансовом успехе компании играет настроение ее руководителя. Им были выделены три навыковые категории: технические, познавательные и эмоциональные способности.

По значимости эмоциональные способности в два раза превышали IQ. А дополнительный анализ показал повышение важности эмоциональных, а не технических способностей с повышением должности для достижения успеха.

К эмоциональным способностям Гоулман относит: умение правильно распознавать и понимать свои настроения, эмоции, стимулы, а также их влияние на окружающих; умение контролировать или перенаправлять негативные импульсы, умение воздерживаться от сиюминутных суждений и необдуманных поступков; способность интенсивно работать не только ради денег или высокого статуса; понимание эмоций других людей; способность формировать деловую сеть и находить точки соприкосновения с абсолютно разными людьми.

Эмпирические исследования Е. Е. Черницкой показали любопытный набор психологических характеристик руководителя-лидера в условиях социально-экономической нестабильности[6]:

1. Руководители-лидеры обладают высокой уравновешенностью, способны сохранять спокойствие и действовать более рационально.
2. Успешными руководителями в ситуации организационной нестабильности становятся люди, которым свойственна природная активность и тактичность в выстраивании отношений.
3. Эффективными руководителями переориентировались во время кризиса с результата на процесс развития. Они принимают изменения в компании и

берут на себя ответственность за внедрение их в практику.

4. Успешные руководители в логическом мышлении имеют явное преимущество по показателю «запас слов», что позволяет им более эффективно общаться, подбирая необходимый лексический запас в зависимости от уровня оппонента.
5. Для руководителей-лидеров более характерен гармоничный стиль управления с авторитарным стилем поведения. Они ориентированы, как на результат, так и на взаимоотношения в коллективе. Меньшую роль играет стиль, ориентированный на результат.
6. Успешные руководители в большей степени владеют нервно-психической устойчивостью к внешним раздражителям.

Например, в нашей компании ООО «РУБИН» Генеральный директор использует демократический стиль руководства. Он и его подчиненные оказывают взаимное влияние друг на друга, частично решения принимаются сотрудниками. Сотрудники активно взаимодействуют. У нас практикуется метод мозгового штурма при обсуждении некоторых задач.

Примером взаимодействия может быть составление плана развития на год, когда все сотрудники предлагают возможный перечень мероприятий.

Наш директор ориентирован на группу. Его первостепенное внимание к коллективу и людям позволяет сотрудникам осуществлять растущее влияние на процессы руководства и тем самым повышать удовлетворенность трудом и пребыванием в группе.

Важно отметить, что в нашей компании присутствует атмосфера взаимного доверия между сотрудниками.

Директор является отчасти и воспитателем. Именно его моральные и нравственные качества задают стандарт для команды. Только настоящий лидер с высоким уровнем развития личности может привести компанию к цели.

Итак, психологический аспект управления становится главным в вопросе "какими качествами должен обладать руководитель?". Он для успешного управленца становится даже важнее, чем производственный. Грамотный руководитель должен быть отличным психологом, понимать людей, иметь способность отвечать им взаимностью. Необходимо эффективно использовать знания, умения и опыт других людей, организовать из подчиненных квалифицированный коллектив, создать слаженно действующий рабочий механизм^[7].

Умение воспитывать подчиненных, разрешать и предупреждать возникающие в рабочей обстановке конфликты становятся главным приоритетом успешного руководителя-лидера. Здесь главной становится задача - создать среди своих подчиненных здоровую обстановку, способствующую достижению трудовых успехов. Если же в коллективе не очень дружеская обстановка, то она может способствовать подрыву авторитета управленца, уничтожить все его усилия и даже повлиять на работу всей команды.

Лучших результатов достигает не тот, кто имеет умную и светлую голову, а тот, кто способен эффективно координировать работу своих подчиненных. Чем лучше управленец знает своих подчиненных, их способности и умения, ценит их таланты, тем лучше он может определить балласт коллектива и быстро и безболезненно от него избавиться. Лидер коллектива должен быть доступен любому подчиненному.

Хороший руководитель фокусируется на необходимости достижения целей и выполнения задач, стремится к достижению отсроченных результатов. Заботясь о поддержании правильных установок и отношений у членов своей команды, об их приверженности поставленным целям, он добивается результата с наименьшими затратами.

Для того чтобы руководителю стать лидером проще сначала стать лидером, а затем уже руководителем. Другими словами, назначать на должность начальника целесообразно того, кто уже стал признанным лидером в группе.

Одним из наиболее эффективных способов развития лидерских качеств у руководителей является привлечение более опытных наставников, признанных лидеров компании для передачи ключевых знаний и одновременно обучения на собственном примере.

Важно отметить, что лидерство - это не управление. Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство - на том, чтобы люди делали правильные вещи.

Различие между лидером и менеджером проводится по многим позициям. Эффективный менеджер не обязательно является эффективным лидером и наоборот.

Можно сделать вывод, что используя лидерство в системе менеджмента необходимо учитывать специфику поставленных задач перед коллективом, общую атмосферу в коллективе и индивидуальные качества и возможности каждого

сотрудника. Иначе даже поставив главе коллектива самого прекрасного лидера вы не получите в итоге ни какого прироста производительности. Так как каждый человек не редко требует индивидуального подхода. Так же происходит при подборе групп для выполнения специфических задач. Еще на уровне формирования такой группы необходимо учесть социально-психологические факторы, которые окажут непосредственное влияние на поведение членов группы и их способность общаться не только между собой, но и слушать своего начальника (лидера группы).

Uptolike

- 4Talk
- ВКонтакте
- Facebook
- Одноклассники
- Google+
- Twitter
- Mail.ru
- Pinterest
- Evernote
- В кругу Друзей
- Tumblr
- LiveJournal
- Pinme
- Pocket
- БобрДобр
- Blogger
- Digg
- Delicious
- Instapaper
- LiveInternet
- LinkedIn
- MySpace
- Readability
- Surfingbird
- StumbleUpon
- По почте

UPTOLIKE - модули социальной активности для вашего сайта.

Заключение

Таким образом, менеджер в своей работе, влиянии на работу подчиненных и создании продуктивных взаимоотношений руководствуется должностными основами власти.

А основы лидерства являются специфическим типом отношений управления, которое базируется на процессах социального характера и взаимодействии групп в организации.

Анализ литературы показал, что в России 62% менеджеров создают демотивирующий климат в коллективе и только 15% – высокоэффективный. По сути, управленцы у нас используют только два стиля руководства: директивный и товарищеский – без правильного понимания, в какой из ситуаций каждый из стилей оптимален.

Известно, что для повышения эффективности и производительности компании необходимо вовлекать сотрудников в поиск областей совершенствования, дать пространство творческому мышлению, поощрять инициативность персонала и прочее. Использование директивного стиля в этой ситуации сродни самоубийству, поскольку создает непреодолимый барьер для наиболее эффективного решения этих задач.

При благоприятной возможности человек ищет пути для того, чтобы занять лидерскую позицию. Многие живут обычной жизнью до тех пор, пока не возникла какая-либо ситуация, потребовавшая от них решающего шага, в результате которого они приняли на себя ответственность лидерства со всеми его последствиями.

Лидером можно стать лишь тогда, когда не только в бизнесе, но и в повседневной жизни человек проявляет определенные качества, а также нормы того поведения, которое свойственно именно лидеру.

Психологами разработано множество систем и способов развития психологии лидера и лидерских качеств.

Список использованной литературы

1. Беннис У., Нанус Б. Лидеры: пер. с англ. - СПб: Сильван, 2014. - 180 с.
2. Берд П. Лидер и группа. О структуре динамики организаций и групп. - Екатеринбург: ЛИТУР, 2012. - 84 с.
3. Виханский О.С. Менеджмент. - М.: Экономистъ, 2012. - 528 с.
4. Герчикова И.Н. Менеджмент. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 330 с.
5. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство. - М.: Дело, 2011. - 280 с.
6. Дорофеев В.Д. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 348 с.
7. Коротков Э.М. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 402 с.
8. Менеджмент: Учебное пособие / Под ред. В.В.Лукашевича, Н.И.Астаховой. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 287 с.
9. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ. / Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. - М.: Вильямс, 2012. - 799 с.
10. Рубинштейн М. Интеллектуальная организация. - М.: ИНФРА-М, 2013.-ХУЛ, 192 с.
11. Татеиси К. Вечный дух предпринимательства. Практическая философия бизнесмена: пер. с англ.- М.: Московский бизнес, 2011. - 284 с.
12. Тебекин А.В. Менеджмент организации. - М.: КНОРУС, 2011. - 285 с.
13. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. Модульная программа для менеджеров. Модуль 9. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 175 с.
14. Филонович С.Р. Теории лидерства в менеджменте: история и перспективы // Российский журнал менеджмента. - 2013. - № 2. - С. 3-24.
15. Хант Дж. У. Управление людьми в компаниях. Руководство для менеджера. - М.: Олимп-Бизнес, 2012. - 220 с.
16. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство: пер. с англ. - СПб: Питер, 2012. - 85 с.
17. Шепель В. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. - М.: Народное образование, 2011. - 272 с.
18. Штайер Й. Харизма руководителя и управленческие архетипы. - М.: Дело, 2014. - 402 с.
19. Штемманн П. Секреты преуспевающего менеджера. - М.: Интерэксперт, 2011.- 128 с.
20. Якокка Ли. Карьера менеджера - М.: Прогресс, 2011. - 184 с.

1. Филонович С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера. Модульная программа для менеджеров. Модуль 9. - М.: ИНФРА-М, 2011. - С. 17. [↑](#)

2. Берд П. Лидер и группа. О структуре динамики организаций и групп. - Екатеринбург: ЛИТУР, 2012. - С. 14. [↑](#)
3. Рубинштейн М. Интеллектуальная организация. - М.: ИНФРА-М, 2013. - С. 49. [↑](#)
4. Татеиси К. Вечный дух предпринимательства. Практическая философия бизнесмена: пер. с англ.- М.: Московский бизнес, 2011. - С. 128. [↑](#)
5. Хант Дж. У. Управление людьми в компаниях. Руководство для менеджера. - М.: Олимп-Бизнес, 2011. - С. 22. [↑](#)
6. Коротков Э.М. Менеджмент. - М.: ИНФРА-М, 2012. - С. 102. [↑](#)
7. Штемманн П. Секреты преуспевающего менеджера. - М.: Интерэксперт, 2011.- С. 18. [↑](#)