

image not found or type unknown



Известно, что уровень и результат работы организации могут быть разными. Это легко объяснить уровнем техники, количеством машин, сырья, различием технологий. Так часто и бывает. Но может быть, что у двух подразделений все одинаково, а результаты разные. Еще разительнее ситуация, когда одно и то же подразделение периодически работает по – разному при тех же контингенте рабочих, технике, сырье.

Если присмотреться к таким фактам, то легко установить, что объясняется это различием уровня и качества управления.

Управление способствует повышению эффективности, производительности. Исходя из этого, можно сказать, чем компетентнее будет стиль руководства и грамотнее тип лидерства, тем продуктивней и эффективней деятельность организации.

Тема лидерства становится все более популярной во всем мире. И это объяснимо: все больше компаний осознают, что эффективность и успешность их деятельности зависит от того, насколько силен их лидерский потенциал.

Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Лидерство, один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы выполняет роль лидера, т. е. объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия. В современном менеджменте лидерство невозможно без учебы, высокого уровня знаний, компетентности. Его правильное понимание состоит, прежде всего в том, чтобы действовать в соответствии с миссией организации, на ее блага, для достижения целей. Управление персоналом и лидерство не синонимичны, но способность быть лидером – ключевое условие, чтобы стать менеджером.

Лидерство - это процесс воздействия на группу людей. Чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижении определенных целей. Лидер – это глава, тот, кто идет впереди.

Чувство перспективы — у лидеров очень развито это чувство, или, иначе говоря, видение того, к чему нужно стремиться, в каком направлении двигаться и как — хотя бы в принципе — достичь цели.

Страстность — одержимость своей целью, эмоциональная вовлеченность, эмпатия.

Убедительность — умение добиться своего, воздействовать на людей и, руководя ими, находить единственно верное соотношение между приказами и убеждением.

Настойчивость — никогда не сдаваться, в случае неудачи предпринимать новые попытки.

Терпение — умение ждать подходящего момента, не спеша продумывать все последующие шаги.

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его ролей:

1. Деловое лидерство. Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства.

2. Эмоциональное лидерство. Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

3. Ситуативное лидерство. Строго говоря, по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. Ситуационный лидер может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности во время пожара.

Авторитарный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, и они превращаются в пассивных исполнителей.

Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие – «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха. Отнюдь не все авторитарные лидеры грубые, импульсивные люди, по их роднит холодность, властность.

Демократический стиль, по мнению большинства исследователей. Оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера – внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизирована лидером и доступна членам коллектива. При данном стиле усиливаются личные обязательства последователей по выполнению работы через участие в управлении, однако, для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.

Пассивный лидер характеризует отсутствие похвалы, порицаний. Предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера – по возможности незаметное пребывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы. Этот стиль позволяет начать дело так как видится, возможно, более компетентным подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства.

Многие исследователи не выделяют этот стиль как особый, ограничиваясь противопоставлением авторитарного и демократического стилей, так как пассивного лидера трудно назвать лидером.

Встречаются руководители, которые авторитетны по своей природе как в личном, так и в профессиональном плане, под влияние и обаяние которых попадает каждый. Это и есть харизма. Такие люди убеждают уже своей личностью.

Ради таких людей сотрудники сами охотно проявляют инициативу, их окрыляют замыслы и представления таких руководителей, они способны превзойти себя. Харизматическая личность является идеальным руководителем, за которым следуют не из чувства долга, а потому, что верят в него и доверяют ему.

Управление людьми предполагает помимо специальных способностей и задатков еще кое-что. Это характерные умственные и физические свойства и особые данные, позволяющие мотивировать людей, направлять их и побуждать их к выполнению совместной работы. Это возможно только в том случае, если руководитель постоянно работает над собой и совершенствует себя как личность.

В своей деятельности руководитель использует определенные методы и приемы, совокупность этих приемов и методов, их определенное сочетание называют стилем руководства.

Стиль руководства - один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива. Выделяют: директивный стиль (авторитарный); демократический стиль (коллегиальный); либеральный стиль (попустительский или анархический)

Директивный стиль управления характеризуется централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам.

Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников.

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плышет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива.

Не существует «плохих» или «хороших» стилей управления. Конкретная ситуация, вид деятельности, личностные особенности подчиненных и др. факторы обуславливают оптимальное соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства. Изучение практики руководства организациями свидетельствует, что в работе эффективного руководителя в той или иной степени присутствует каждый стиль руководства.

Вопреки распространенным стереотипам преобладающий стиль руководства практически не зависит от пола. (Бытует ошибочное мнение, что женщины-руководители более мягки и ориентированы в первую очередь на поддержание хороших отношений с деловыми партнерами, в то время как мужчины-руководители более агрессивны и ориентированы на конечный результат). Причинами разделения стилей руководства скорее могут быть личностные особенности и темперамент, а не половые характеристики. Успешные топ-менеджеры — и мужчины, и женщины — не являются приверженцами только одного стиля.

Лидерство и руководство — это два разных понятия. Руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство — на том, чтобы люди делали правильные вещи. Однако, несмотря на различия, и лидер, и руководитель имеют дело с одним и тем же типом проблем, связанных со стимулированием персонала организации, нацеливанием его на решение определенных задач, заботой о средствах, при помощи которых эти задачи могут быть решены.

Руководитель — это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Свое взаимодействие с подчиненными он строит больше на фактах и в рамках установленных целей.

Лидер воодушевляет людей и вселяет энтузиазм в работников, передавая им свое видение будущего и помогая им адаптироваться к новому, пройти этап изменений.

Ответственные за будущее лидеры компаний стоят перед нелегкой задачей, ведь именно на них ложится значительная доля ответственности за поиски путей развития. Темпы изменений постоянно нарастают: сегодня многое не так, как было вчера, а завтра — всё будет иначе, чем сегодня. Действенность привычных стратегий снижается, а потому возникает вопрос о разработке новых.