

image not found or type unknown



Вопросы лидерства вызывали интерес людей с древних времен. В наиболее успешных компаниях мира развитие лидерства означает систематическую деятельность, которой первые лица компании посвящают много времени.

Роль лидера заключается в умении повести людей за собой, обеспечить существование таких связей в системе межличностных взаимоотношений, которые способствовали бы решению конкретных задач в рамках единой цели.

Проблем в плане управления довольно много, но обобщив их, можно выделить одну, главную проблему любого лидера, как начинающего, так и «ветерана». Это, конечно же, способ обобщить коллектив, дать им общую цель и сделать так, чтобы дальнейшая работа не приводила к разногласию. А «правление» самого лидера не подвергалось сомнению и оспариванию. Плохой лидер никогда долго не задерживается во главе, он быстро сменяется другим. Коллективу, группе человек нужен надежный, работающий для них лидер, который, вопреки всему, будет помогать и не оставит их в беде

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.

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. Большинство исследователей выделяют следующие стили руководства:

- 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. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. 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. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Кроме того, очень важна роль ситуации. В конкретной ситуации руководитель тяготеет к тому или иному стилю работы в зависимости от целей, от наличия ресурсов и т.д.

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

стилей руководства.