



Проблема лидерства как научно-практическая задача возникла ещё в первой половине XX века. Само лидерство — важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий».

Лидерство отличается от руководства, которое предполагает достаточно жесткую и формализованную систему отношений господства — подчинения. Лидер — это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер.

Как сказал Л. Р. Хаббард: «Лидерство зависит от способности отдавать приказы и добиваться их исполнения». У человека должно быть желание того, чтобы группа шла за ним. Важно не только общаться, но, не смотря, ни на что, добиваться исполнения этих самых приказов. Если человек лидер, то он знает, куда ведет свою группу и группа должна ему доверять, а если не будет доверия, то в организации будет хаос.

Основная проблема лидерства заключается в регулировании межличностных отношений больших и малых групп и предполагает определенное взаимодействие организатора коллективной деятельности с другими членами группы.

Практика показывает, что ни один фактор не обеспечивает большую выгоду и пользу для организации, чем эффективное лидерство. Лидеры нужны для определения целей и задач, для организации, координации, обеспечения межличностных контактов с подчиненными и выбора оптимальных, эффективных путей решения тех или иных проблем. Очевидно, что организации, где наличествуют лидеры, могут достичь всего этого гораздо быстрее, чем организации без лидеров.

Лидер (с англ. leader – ведущий) – это член группы, за которым она признает право принимать ответственные решения в значимых для нее ситуациях, т.е. наиболее авторитетная личность, играющая роль в организации совместной деятельности и

регулировании отношений в группе.

Лидер – это неформальная должность, которую выделила сама группа, либо он сам заявил это.

Существует два фактора, взаимодействие которых определяет феномен лидерства:

- Объективный (интересы, цели, потребности, задачи группы в конкретной ситуации);
- Субъективный (личностные особенности индивида как организатора и инициатора групповой деятельности».

Лидерство определяют, как процесс социального влияния, при котором лидер ищет добровольного участия подчиненных в деятельности по достижению организационных целей; или как процесс оказания влияния на групповую активность, которое направлено на достижение целей.

Проблема лидерства - это традиционная проблема социальной философии от античности до наших дней. Только если прежде в центре исследования были великие исторические лидеры, то сейчас проблема лидерства исследуется главным образом в малых группах.

Лидерство основывается на определенных потребностях сложно организованных систем. К ним относится, прежде всего, потребность в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности. Такая упорядоченность достигается благодаря вертикальному (управление — подчинение) и горизонтальному (коррелятивные одноуровневые связи, например, разделение труда и кооперация) распределению функций и ролей, и прежде всего выделению управленческой функции и осуществляющих ее структур.

Школа лидерства насчитывает большое количество известных классификаций, основными характерными принципами которых считаются: содержание деятельности (лидер-исполнитель, лидер-вдохновитель, альфа лидер), стиль лидерства и психология лидерства (демократичный, авторитарный, мотивационный), качества деятельности (универсальное, формальное и ситуативное лидерство), характер лидерства (лидерство в группе, менеджменте).

Существуют такие интересные типы лидерства как: лидеры-организаторы, лидеры-инициаторы (предлагают идеи, которые служат началом групповых действий), лидеры-эрудиты, лидеры эмоционального генерирования и тяготения, лидеры-умельцы (способны лучше всех выполнить групповое задание).

Не смотря на то, что, согласно статистике, основная масса людей предпочитает демократичный стиль лидерства, наибольшая производительность достигается при применении авторитарного стиля.

Настоящий лидер не может использовать только какой-то один стиль, он всегда ориентируется на ситуацию, иными словами, это адаптивный стиль лидерства.

Никакие нравственные, интеллектуальные, духовные добродетели сами по себе не превращают человека в лидера.

Выработка организаторских, управленческих качеств лидера - это проблема его собственного обучения и воспитания. Умение сформировать группу, сплотить ее, определить цели, поставить перед обществом (или учреждением, властью) необходимые задачи, сформулировать сплочающую общество программу - таковы современные требования к современному лидеру.

Одновременно лидер должен уметь удовлетворять интересы группы, не выходя за пределы права и гражданских норм и не ставя свое окружение в зависимость от своих благодеяний. На отношения с группой и авторитет лидера оказывают значительное влияние личный стиль его поведения (авторитарный, жесткий или демократический).

Иным оказывается лидерство на уровне большой политики, управления страной, политических движений. От лидера такого масштаба требуется сплочение интересов широкой общественной базы власти. Здесь имеют значение не столько личные качества лидера, сколько его умение формулировать общие политические требования, обнаруживать высокие критические и конструктивные, творческие качества, общаться с гораздо более широким кругом людей и убеждать их.

Таким образом, на всех уровнях руководства лидерство реально при определенных условиях. Лидер не только должен хотеть вести людей за собой, но и обладать для этого необходимыми качествами. Ведомые должны быть готовы идти за ним и выполнять намеченную им программу. Одно из условий лидерства - получение максимальной информации в минимальное время.

Основная масса людей хочет занимать лидирующие позиции. Это стремление вполне понятно, но вот, к сожалению, мало кто рассчитывает отрицательные факторы такой должности. Преимущества понятны: деньги, уважение, успех. Все это хорошо, но есть и негативная сторона лидерства.

Первое – цена успеха. Она обычно весьма высока. Добиться определенного положения в обществе или в компании, где вы работаете, весьма непросто. Для начала нужно откинуть большое количество моральных принципов. Зачем? Для того чтобы продвинуться по карьерной лестнице, вам будет необходимо переступить через работников, ваших коллег. И здесь никаких чувств сожаления быть не должно, иначе ничего не получится. Это, пожалуй, самое сложное и неприятное. Но, к сожалению, без этой процедуры ничего не получится.

Такая должность подразумевает полное напряжение, на протяжении всего рабочего дня и рабочей недели. Ваши нервы станут расшатанными и от этого, даже отдых будет не в радость. Постоянный стресс будет влиять как на работников, так и на ваших близких. А это, согласитесь, не самый приятный момент. Борьба с этим невозможно, потому что от работы не убежать.

Проблемы лидерства являются ключевыми для достижения организационной эффективности. С одной стороны, лидерство рассматривается как наличие определенного набора качеств, приписываемых тем, кто успешно оказывает влияние, или воздействует на других, с другой, лидерство – это процесс преимущественно не силового воздействия в направлении достижения группой или организацией своих целей. Лидерство представляет собой специфический тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Лидерство как тип отношений управления отлично от собственно управления и строится больше на отношении типа «лидер - последователь», чем «начальник - подчиненный». Не любой руководитель использует лидерство в своем поведении. Продуктивный руководитель не обязательно является эффективным лидером, и наоборот. Успех в управлении не компенсирует плохого лидерства.