



Введение

Если погрузиться в мир природы, то можно пронаблюдать, что «лидерство» зародилось именно там. Лидерство просматривается среди растений, животных и всей природы в целом.

Также и в любой компании, в любом предприятии, организации есть лидер. Лидерство - важнейший компонент эффективного руководства. Несмотря на простоту этого понятия, в современной науке лидерство характеризуется неоднозначно.

В своем общем значении, лидерство - это способность формировать вокруг себя единомышленников, которые будут развиваться, и получать знания благодаря друг другу. Лидер - это человек, который может влиять на поведение других людей, брать на себя ответственность, последовательно идти к достижению конкретных целей и задач, вести людей за собой, и быть примером.

2.1 Проблемы лидерства

Основная проблема - это противостояние между лидером и руководителем, т.е между формальным и неформальным лидерами. Такая ситуация может произойти в любой организации, в которой есть 2 главных человека - начальник(руководитель) и неформальный лидер. Как правило, возникает угнетение формального лидера, потому что коллектив, больше привязывается к неформальному лидеру.

Вторая проблема - это не всегда в реальной жизни качества лидера соответствуют теоретической основе.

Третья проблема - это деструктивные лидеры, то есть противники групп. Например, противники групп нововведений или инноваций в организации.

Следующая проблема - взаимопонимание индивидуальных целей лидера с целями группы и организации в целом.

Таким образом, можно сделать вывод, что существует огромное количество проблем лидерства в организации, наличие которых влияют на эффективность организации.

Человеку, желающему стать лидером, нужно развивать в себе лидерские качества, навыки и умения.

Современный лидер - это энергичный, инициативный, образованный и ответственный человек, который должен уметь реагировать на ситуации в режиме онлайн и идти в ногу со временем. Но помимо личностных качеств, которыми может обладать просто лидер (харизма, обаяние и т.д) лидер-руководитель должен обладать определенными навыками.

Навык - это способность деятельности, которая сформирована путем повторения и доведения до автоматизма.

1 навык - Смотреть далеко и с перспективой на будущее, чтобы люди, которые идут за лидером знали, куда они идут и зачем. Чтобы лидер четко знал и понимал, что ожидает его и его единомышленников впереди и с какими трудностями они могут столкнуться.

2 навык - Мотивация. «Лидер-руководитель» должен обязательно уметь мотивировать свою команду, понимать каждого сотрудника, с которым он работает в одной команде, уметь подобрать индивидуальный метод мотивации. Лидер должен уметь мотивировать и вдохновлять своих единомышленников.

3 навык - Быть внимательным и чутким. Человеческие качества, очень важны. Потому что людям, важно, чтобы руководитель к ним прислушивался, выявлял их потребности и понимал каждого из сотрудников.

Способности - это индивидуальные особенности личности, обеспечивающие успех в деятельности.

Организаторские способности, коммуникативные способности, умение приспосабливаться к новым условиям, умение быть оптимистичным, настойчивость, уверенность, способность быстро находить выход из разных ситуаций

Всеми этими способностями должен обладать лидер. Так как лидер, это авторитет, это человек, которому доверяют, которого слушают и понимают.

Стили руководства и их влияние на коллектив

Очень часто лидерство и руководство объединяют, считая, что это практически одинаковые и тесно взаимосвязанные термины. Но это не так, **руководитель** - контролирует, чтобы сотрудники выполняли работу правильно, и несет

ответственность за качество выполнения, и результаты, а **лидер** – контролирует, чтобы люди выполняли правильную работу.

Отличия «руководства» и «лидерства»:

-Происхождение (Лидерство появляется естественно, в результате взаимодействия в команде, руководитель может не иметь отношения к команде и появиться извне, способом назначения на должность.)

-Отличие лидерских и руководящих функций (Руководитель действует и руководит, основываясь на официальные документы, должностные инструкции и нормы, а лидер в основном несет неформальный статус, его обязанности нигде не прописаны и не указаны в приказах)

- Лидер ведёт за собой, руководитель направляет группу и её участников в нужном ему направлении.

Стили руководства:

Немецкий психолог Курт Левин (1890-1947) выделил три классических стиля управления:

-авторитарный (или автократический, или директивный, или диктаторский);

-демократический (или коллегиальный);

-попустительский (или либерально-анархический, или нейтральный);

Авторитарный стиль: Руководитель единолично принимает решения, очень тщательно и жестко следит за выполнением работы. Руководитель интересуется только работой, личная жизнь сотрудников и личные переживания его не интересуют. Сотрудники четко должны выполнять свою работу, согласно должностным инструкциям. Как правило, такой руководитель практически не делится своими знаниями, и интерес сотрудников не принимается во внимание.

Так как в таком стиле управления контроль, прежде всего, то результаты работы и такие показатели, как прибыль, производительность, всегда на высоте.

Но, несмотря на строгие требования и контроль во всем, существуют недостатки:

-Есть вероятность принятия ошибочных решений

-Потребности людей могут быть не удовлетворены, из-за хладнокровности руководителя

-Климат в коллективе может быть неблагоприятным, из-за повышенной психологически-стрессовой нагрузки

-Руководитель стремится к единовластию, а значит, могут возникать конфликты

Демократический стиль: Главные критерии демократического стиля – это доверие и взаимопонимание. Есть контакт между руководителем и подчиненными. Сотрудники проявляют инициативу и это приветствуется.

В этом стиле управления большая вероятность принятия правильных и взвешенных решений, работники удовлетворены и любят свою работу, в коллективе хороший климат.

Но важно понимать, что при таком стиле руководства руководитель должен обладать организаторскими и интеллектуальными способностями.

Попустительский стиль: В этом стиле все пускается на самотёк. Все высказывают мнение и идеи, но не приходят к общему решению. Нет контроля над работой. Недостатки такого стиля управления:

-Очень низкие показатели в результате работы, нет сотрудничества

-Нет мотивации и стимула работать честно и добросовестно

-Работники не удовлетворены своей работой, недовольны руководителем, климат в коллективе неблагоприятный

Заключение

Таким образом, подведя итог, можно отметить, что проблемы руководства и лидерства являются важными и актуальными. Особую значимость приобретают проблемы распределения власти в организации и выбора стиля руководства, соответствующего ситуации и направлениям деятельности организации.

Руководителю важно приобретать новые навыки и развивать способности, и тогда в компании будет порядок, сотрудники будут слушать руководителя и идти за ним, так как он будет в себе сочетать лидерские качества и умения руководителя. И тогда эффективное управление станет основой устойчивости организации.