

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

Курсовая работа посвящена проблеме лидерства в современных условиях. Острота этой проблемы объясняется недостатком точного определения лидера и в то же время, все сильнее повышенным значением лидера и лидерства в современном мире. На сегодняшнее время это слово звучит часто и проводятся множество разных тренингов, которые ставят цель-научить лидерству, но в настоящее время, нет единого мнения, объясняющего содержание этого термина.

В истории менеджмента было в целом- три подхода к изучению лидерства: ---
подход с позиции личных качеств,

-поведенческий подход,

-ситуационный подход.

Но ни один из этих подходов не выявил сплоченность в изучении проблемы.

И все же отсутствие четкого определения не мешает современным руководителям стремиться к лидерству. Похоже , то незначительное, в чем исследователи согласились во мнении, это то- что современный руководитель должен быть лидером. Притом лидером, за которым еще есть команда, которая в свою очередь, допускает сделать бизнес более продуктивным и удачным.

Команду нужно отличать от малых групп, рассматриваемых в психологии. В отличие от малой группы команда постоянно состоит из профессионалов и специалистов, всегда сосредоточена на решение деловой задачи, постоянно сначала действует, а уже после - общается. Поэтому акценты и лидерства, и управления командой быстрее внедрены в деловую, чем эмоциональную сферу.

3

1. Лидерство – это тип руководящего взаимодействия- между лидером и его сторонниками, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании разнообразных источников власти, и направленный на пробуждение людей к приобретению общих целей.

Лидерство - это не управление. Управление устремляет внимание на том, чтобы люди совершали вещи правильно, а лидерство - на том, чтобы люди делали верные вещи.

Эффективный лидер - это человек, который устремляет поведение других людей добиваться общих целей. Лидер оказывает влияние так, чтобы коллектив добился желаемых результатов, и при этом были выполнены стандарты и показано качество более выше обычного уровня. Эффективный лидер может заманить людей и словом, и делом.

1.2. Виды лидерства:

1. Лидер-организатор. Его самое главное отличие в том, что потребность коллектива он принимает как свои собственные и инициативно действует. Этот лидер оптимист и уверен - что большинство проблем очень даже решаемы. За ним тянуться, зная, что он не станет предлагать бесполезное дело. Умеет убеждать, готов поощрять и награждать, а если и приходится проявить свое порицание, то делает это, не касаясь чужого достоинства, и в результате люди выполняют работу получше. Именно такие люди бывают на виду в любом неформальном коллективе.

2. Лидер-творец. Притягивает к себе прежде всего способностью видеть новое, браться за решение проблем, которые могут показаться неразрешимыми и даже угрожающими. Не командует, а лишь предлагает что то обсудить. Может установить задачу так, что она заинтересует и завлечет людей.

3. Лидер-борец. Волевой, уверенный в себе человек. Первым идет всегда на встречу угрозе или неизвестности, без всяких всяких вступает в бой. Готов отстаивать то, во что поверил сам, некому не уступит. Но бывает такому лидеру - не хватает времени на чтобы воплатить все свои действия и все предусмотреть. Стиль его -безумие храбрых!

4. Лидер-дипломат. Если бы он делал что то нехорошее с помощью своих способностей, то его можно было бы назвать специалистом- интриги.

4

Он ссылается на хорошее знание ситуации и ее внутренних частей, бывает в курсе сплетен и злословий и потому и хорошо знает, на кого и как можно повлиять. Любит доброжелательные встречи в кругу своих союзников. Позволяет себе

открыто говорить то, что всем не ново уже, чтобы не привлекать внимание к своим планам, которые хорошо скрывает. И поэтому, такого вида дипломатия часто возмещает неумение руководить на более интересными способами.

5. **Лидер-утешитель.** К нему тянутся потому, что он готов оказать поддержку в трудную минуту. Уважает людей, относится к ним очень положительно и доброжелательно. Вежливый, деликатный, благовоспитанный проявляет сопереживание.

1.2 Роль, ответственность, задача и источник силы лидера

- Роль заключается в том, чтобы эффективный лидер обязан найти соучастников.
- Задача - выполнять необходимые и деловые изменения.
- Ответственность - совершать перемены так, чтобы результат совпадал целям всех участников.
- Происхождение силы - это доверие и вера, оно организуется на основе честного служения своим сторонниками.

1.3. Сущность и источники лидерства.

Феномен лидерства с древности притягивал к себе внимание исследователей, которые подтвердили роль выдающейся личности, государственного-правового деятеля в истории.

Обозначение лидерства в настоящее время в социально-психологической социологической литературе в монографиях и книгах по менеджменту очень много, их примерно столько, сколько и людей, пытающихся дать это определение.

Некоторые авторы в основном распознают лидерство с руководством, другие, выделяя разницу, делают ударение на значении этого феномена для личности, организации и общества. С атрибутивных позиций теорий, лидерство - это власть когда одни индивидуумы имеют над другими.

Харизматическое лидерство - это как влияние посредством экстраординарных способностей. Согласно транзакционным идеям, лидерство - это раскрытие целей, ролей и мотивирование последователей, трансформационные теории расписывают его так как обеспечение индивидуальной значительности интеллектуальное стимулирование и обладание притягательностью.

Обозначив и сделав вывод, всякие разные подходы к пониманию природы лидерства, выявим его основные признаки:

1) Это выявление основных, сущностных черт феномена и его определение.

2) Проведем анализ природы- источников лидерства.

3) Лидерство можно и надо изучать через близкие большие или маленькие по объему понятия, в сопоставлении с которыми или через которые начинаются попытки его объяснения. Среди этих связанных с лидерством понятий управление руководство, администрирование власть менеджмент влияние. На формирование личности любого индивидуума и лидера влияет целая цепочка факторов. И поэтому какая роль назначается каждому из них как источнику лидерского потенциала, можно сделать акцент на несколько подходов к природе лидерства- биологический, или физикалистский, социобиологический, психологический, социально-психологический социологический философский.

Итак можно сделать небольшой вывод- выше показанные подходы к пониманию сущности лидерства как правило не действуют: многие авторы находятся под влиянием нескольких теорий, идей да и сами, подходы прорабатывают и влияют друг на друга.

Как правило всегда в обозначениях лидерства понимают то, что конкретный тип людей, которые оказывают влияние на других, и как то забывают о замысловатой связи и воображаемом значении. Лидерство передает большие чувства, и готовит группу в одно целое. Общественное влияние не ограничивается зрительным, лицом к лицу, сольватацией.

Суть лидерства заключается в том, чтобы организовать нравственные образы для других .

По мнению Р. Джонсона, лидерство - это такой образ жизни, которое является искусностью ,так как это дело с людьми, а менеджмент - наука и имеет дело с процессами и подсистемами.

Лидерство – это мастерство, которое раскручивается со временем.

1.4. Лидер в мультикультурном коллективе.

Во время исследования вопросов продуктивного лидерства в мультикультурном коллективе в условиях интернациональной помощи, очень ценную роль представляет группа теорий новейшего лидерства, где большой интерес представляют исследования, расширяющие видение современного руководителя - лидера в большом контексте, на основе которых бывает формирование принципиально новой модели лидерства в мультикультурной команде.

Общая связь, в которой приходится работать руководителю международной компании, определяет особые требования к эффективному лидерству для успешного достижения целей деятельности компании. На наш взгляд, в мире культурного разнообразия лидеру прежде всего необходимо выделение общих моментов двух культур, общих ценностей и интересов, так как это облегчит ему процесс межкультурной коммуникации, являющейся очень важным процессом продуктивного менеджмента транснациональных компаний. Потом нужно понять кросс-культурные различия, чтобы найти контакт и наладить негласные отношения, направленные на длительную перспективу. Это требует умения слушать, умения уступать и уважать своеобразие других.

В актуальном менеджменте лидерство характеризуется неопределенно:

1. лидерство это вариация власти, особенностью которой является правильным курсом сверху вниз.
2. лидерство это менеджерский статус, социальная позиция, которая связанная с принятием решений, это руководящая должность. Общество это необычная, иерархически основанная система социальных статусов и соответствующих им социальных ролей. Социальный статус руководителя рассчитывает и даже, требует выполнения социальной роли в манере лидера
3. лидерство это влияние на других людей , но не каждое, а как раз отвечающее следующим условиям: а) постоянство влияния это не нередко короткое воздействие например -боевик, который завладел самолетом, никак не может быть лидером.

- б) большое влияния воздействие реализуется на всех членов группы;
- в) первое место во влиянии, отношения лидера и ведомых асимметричны, односторонне и субъективно целенаправленно от лидера к членам группы.
- г) организационный лидер надеяться не на прямое применение силы, а на авторитетность или на признание правомерности руководства.

1. лидерство естественный социально-психологический процесс в группе, созданный на влиянии личного авторитета человека на поведение членов группы. Под влиянием бывает такой нрав человека, которое несет изменение в поведение, отношения, чувства другого человека. Действие может быть оказано через тезис, устное а также письменное слово, через выговор, уговоры, эмоциональное заражение, принуждение, личный авторитет и пример.
2. лидерство есть неофициальное явление, это знак эмоционально-психологической общности группы и модель поведения для ее членов. Позиция усиленно распространена в российской психологии. Кричевский который обозначил, что роль лидера происходит неосозанно, ее нет в типичных расписаниях, лидерство феномен психологический, а вот руководство социальный.

1.5. Лидер и руководство

Руководство это всегда формальное лидерство. Неформальное лидерство квалифицируется как субъективная способность, готовность и умение человека выполнять роль лидера, а также признание за ним права на руководство со стороны группы. Неформальный лидер не всегда является руководителем по статусу.

1.6. Лидер и менеджмент

Лидеры это люди, которые могут проявить все хорошие качества в других. Менеджеров в организации может быть очень много, а вот лидеров всегда мало. Лидер с организаторскими способностями в состоянии скоро и правильно

вычислять ситуацию, выявлять задачи, которые нуждаются в срочной реализации, может различать реальное от бесполезного прожектерства, ни мало лишь рассчитать сроки решения задач. Идея о том, что главная различительная черта способного организатора состоит в умении быстро находить эффективные пути и средства решения задач, помещаются на каждом шагу.

8

1.7.Автократичное и демократичное руководство.

Автократичный лидер в управлении -авторитет, то есть знаток. Автократичный руководитель имеет большую власть, чтобы поручать свою волю исполнителям, и при необходимости без сомнений приходит к этому. Автократ намеренно приходит к потребностям более низшего уровня своих подчиненных исходя из предположения, что это ту самую степень, на которой они и находятся. Когда автократ не хочет отрицательного давления, а вместо этого использует поощрения, он или она получает название -сочувственного автократа. Хотя он или она продолжают оставаться авторитарными руководителями, доброжелательный автократ проявляет огромную заботу о настроении и благополучии подчиненных. Он или она могут даже пойти на поощрение их участие в проектирование заданий. Но он или она сохраняют за собой фактическую власть принимать и исполнять решения. И как бы хороший небыл этот руководитель, они продвигают свой автократический стиль дальше и дальше, создавая задания и навязывая обязательное соблюдение огромного количества правил, которые строго регламентируют поведение сотрудника.

По содержанию лидерской деятельности в соци-альных группах обычно выделяют несколько типов лидеров:

1. **Деловое лидерство** присуще для формальных групп, решающих производственные задачи. В его основу входят такие качества, как большая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, наибольший опыт в данной области деятельности. Деловое лидерство очень сильно влияет на руководство. С деловым лидером (голова группы) хорошо работает, он может сделать дело, нормализовать нужные деловые взаимосвязи, обеспечить успех дела.
2. **Эмоциональное лидерство** бывает в неформальных социальных группах на основе человеческих симпатий, при тягательности лидера, как участника

межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, выделяет доброту, внедряет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

Эмоциональный лидер -сердцевина группы, это человек, к которому каждый человек в группе может обратиться за сочувствием.

3. **Информационный лидеру как говорят** это мегамозг группы-ему задают вопросы, потому что он знаток всего, он знает все, может объяснить и помочь найти нужный материал.

9

1. **Ситуативный лидер** может быть лидером в одних ситуациях и не может быть им в других.

Существует **6** типов лидеров по исполняемым ролям:

- 1) организатор является функцией групповой интеграции
- 2) инициатор он вынесит идеи и решает новые вопросы
- 3) агрегат эмоционального настроения, а значит преобладают в формировании настроения группы
- 4) эталон а значит-пример, идеал, звезда
- 5) мастер -знаток в каком то виде деятельности
- 6) эрудит он различается огромными знаниями

Так же в исследовании были выделены **14** главнейших черт тотальных лидеров:

1. Мыслит глобальными категориями
2. Предусматривает допустимые возможности
3. Создает общее видение будущего
4. Способствует развитию способностей людей направляет им полномочия
5. Ценит в людях различия
6. Развивает командный подход к работе, чувство со товарищества

7. Приветствует изменения
8. Проявляет знание технологий
9. Поощряет конструктивный вызов
10. Обеспечивает довольство клиентов
11. Добивается успехов в состязании с конкурентами
- 10
12. Показывает личные достижения, отличный уровень компетенции
13. Показывает готовность к коллективному руководству
14. Работает в гармонии с провозглашенными ценностями

Метод рассказчика в программе подготовки «новых лидеров»

Метод рассказчика может стать эффективным средством для выдвижения новых лидеров только при бурной работе и заинтересованности всех сторон. Для этого от компаний потребуется совершить некоторые этапы:

Привлечь аппарат управления к динамичному участию. Этот этап, бесспорно, является наиболее ценным для завоевания эффективности обучения. Гарантией успеха программы служит только динамичное участие аппарата управления а именно- «хвала лидеров», а не активная поддержка одного или двух менеджеров.

Развить общие требования к качествам руководителя. Эффективность программы во многом зависит от единого подхода руководства к тому, как надо управлять компанией.

Изучить все имеющиеся альтернативы. В комплексе с методом рассказчика, как и отдельно, для подготовки менеджеров могут применяться и другие методы: структурный коучинг, фактические занятия, университетские программы и совакупное тестирование.

Выбрать группу «рассказчиков» для программы. Наиболее заинтересованные руководители могут быть внесены в группу рассказчиков, куда также могут войти руководители кадровых служб и приглашенные специалисты которые имеют опыт подготовки руководителей высшего звена.

Подготовить рассказчиков и участников. Для того, чтобы рассказы достигали своей учебной цели, к их составлению, отработке и репетиции рекомендуется применить специалиста. Нужно проводить тщательный отбор обучаемых, которые должны быть проинформированы о целях программы и своих обязанностях как участников диалога.

Выбрать темы стимулирующие диалог, реакцию и поступки. Рассказ это не выступление с трибуны, а фермент дискуссии. От рассказчика требуется откровенность, так как речь должна идти о сути и аспектах управления.

11

Рассказ должен продолжаться где то 30 минут, за которым следует рассмотрение особенностей проблемы управления.

После дебатов участники представляют свои идеи и разбирают по проблемам управления, которые они подготовили предварительно, а также составляют план мероприятий, способствующих их становлению как руководителей.

Способ рассказчика – это немало не единственное средство, он должен применяться в сочетании с другими инструментами техниками менеджера для построения эффективной команды с единым видением бизнеса и его целей. В то же время МР может оказаться одним из самых особых методов дальнейшего десятилетия, так как подготовка не просто менеджеров а именно лидеров делается задачей первой необходимости.

Эффективное управление компанией должно осуществляться на всех уровнях, поэтому активные менеджеры составляют несравненный запас компании. Именно они являются стратегически наиболее важным капиталом компании, так как в свою очередь, придется руководить и готовить будущих руководителей всех уровней, что позволит компании развивать свой стратегический потенциал и совершенствовать организацию.

Есть такой вопрос о том, каким должен быть лидер современного времени. В целом, как говорят Джеймс и Томас , менеджеры компании по подбору руководящего персонала своей компании Spencer Stuart, что со времен «древней экономики» было мало что изменено. Они говорят, что «главные характеристики, благоприятствующие лидерованию в бизнесе, остались такие же со времен промышленной эпохи». Дальше они говорят так, что при этом надо приобщить такие новые качества, которые будет совпадать требованиям скорости, гибкости,

готовности чего то нового пробовать, неизменного внимания к интересам клиентов и выхода на новые уровни коммуникации внутри организации.

Большая часть таких представлений об условиях лидирования в новом тысячелетии основывается на исследовании, подготовленном для их последней книги под названием «Lessons from the Top».

В этой книге авторы выделяют 6 опорных и взаимодополняющих принципов, которыми руководствуются наиболее удачные лидеры бизнеса, и подчеркивают тот факт, что указанные принципы в наше время столь же действенные, как это было и раньше в других условиях. Согласно представлениям авторов книги, предмет лидирования в бизнесе может быть кратко дать характеристику в следующих словах:- Делать то что нужно так, как, нужно!

12

2.Команда и ее состав

2.1. Состав команды

Командой как обычно называют незначительную группу в которую входят 5-7, реже из 15-20 человек-они разбивают цели, ценности и общие подходы к осуществлению общего дела; имеют взаимодополнительные умения; принимают на себя ответственность за финальные результаты деятельности; способны осуществлять любые внутренние команды функции и определяют себя и своих партнер которые принадлежат команде.

Как правило, команда состоит из специалистов, которые пользуются разной специализацией и совместно работающих над решением определенных задач.

Командные отношения, включающие в себя такие понятия, как «чувство локтя» и «дух партнерства» могут в центре внимания только в деловой сфере, не распространяясь на личную жизнь членов команды.

Команда изначально формируется для выполнения какой-либо задачи, поэтому задача определяет ролевой состав, перечень умений, которыми должны располагать члены команды, сроки выполнения задачи и стадия контроля за командной со стороны руководства.

2.2. Виды команды

Выделяют несколько видов определений команды:

- команда - это группа из трех или более людей, которые регулярно взаимодействуют и координируют свою работу для результата общей цели;
- команда - это группа людей, работающих вместе над результатом точной бизнес цели.
- команда - это способ построения организации с учетом реальных качеств ее сотрудников, для того как можно больше эффективного достижения целей организации.
- команда - это малая группа людей, взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга в ходе достижения поставленных целей.

Организация команды строится на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

13

Таким образом, на основании вышеприведенных определений, можно выделить следующие немаловажные для команды признаки-члены команды:

- «работают вместе»;
- «владеют отработанными процедурами взаимодействия»;
- «продуманно позиционированы» и/или «взаимозаменяют друг друга»;
- «направлены на достижение общей цели» или «имеют общее видение ситуации».

Этот признак является темпераментным в том случае, если члены группы работают именно вместе, а не рядом. Физическое присутствие «плечо коллеги» создает тесное поле, которое заряжено. Обюдная поддержка, если она есть, достигается намного быстрее и без особых упрасиваний со стороны нуждающегося. Но главное, это для чего все работают. И если не очень понятно, во имя чего то, команда может превратиться в группу «заложников» ситуации, цель у которых совсем не очень общая, а просто одинаковая.

Результат - ответственность за командные результаты разделяется всеми членами группы и фокусирует групповую активность.

2.3. Группы команды.

В зависимости от степени развития групповой энергичности выделяют рабочую группу, псевдокоманду, потенциальную команду реальную команду и высокоэффективную команду.

Рабочая группа - это группа которая требуется в повышении продуктивности коллективного труда или нет преспективы быть командой. В таких группах нет общей цели и обоюдной ответственности. Члены группы обоюдно действуют между собой, всегда для того, чтобы поменяться информацией, опытом работы или для определения перспективы и принятия решений, чтобы выдать помощь каждому, работать в границах его области ответственности. В отличие от команды рабочая группа рассчитывает на сумму «индивидуальных преимуществ», которая необходима для выполнения работы. Они не ставят целью коллективное производство продукта, требующего объединения усилий.

Псевдокоманда - это группа, у которой есть потребность в повышении продуктивности общего труда, есть возможность стать командой, но она не заиклилась на коллективном выполнении работы и не стремится это делать.

14

Члены группы не представляют интереса к определению и формулированию совместной направленности и целей деятельности.

При все при этом группа может называть себя- командой. Псевдокоманды имеют самые маленькие показатели результатов деятельности, потому что их способы работы уменьшают индивидуальную производительность каждого любого члена и не дают никакого эффекта от объединения. Для псевдокоманд характерна негативная Университет, когда сумма целого меньше, чем потенциал индивидуальных частей.

Потенциальная команда - это группа, у которой имеется существенная потребность в повышении эффективности совместного труда, и она старается это делать. Такой команде не хватает ясности относительно направления, целей и процесса выполнения работы. Эта группа еще не установила коллективную ответственность,

и ей требуется более высокий уровень дисциплины. Такие команды называются потенциальными, так как их члены берут на себя риски, пытаясь противостоять неизбежно возникающим препятствиям .

Реальная команда - это небольшое число людей с взаимодополняющими навыками, которые преданы общему направлению, целям и рабочему подходу, за который они чувствуют себя взаимно ответственными. Эти люди полностью определили цель и процесс совместной деятельности для достижения согласованных целей. Они понимают, что каждый из них важен для эффективного выполнения работы, но они еще не полностью реализовали сами себя.

Высокоэффективная команда - это настоящая команда, члены которой имеют повышенное чувство ответственности за выполнение командной работы. Способы работы и взаимодействия в группе способствуют персональному росту и успеху членов команды. Такие группы обладают обилием синергии и достигают результата, который превосходит ожидания окружающих.

15

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение хочу сказать, что на первый взгляд проблема лидерства с каждым днем оказывается все более активной. В современных условиях, когда рынок лихо развивается, многие компании выступают на внешний рынок-руководитель, который не является лидером, который не имеет за собой сработанной команды, скорей всего не сможет эффективно руководить предприятием.

16

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие - 2-е изд., испр. и доп. / А.А. Канке, И.П. Кошечкина. - М., ИНФРА-М, ФОРУМ, 2005. - 288 с.
2. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: Учебно-методическое пособие. /

И.А. Налетова. - М., ИНФРА-М, ФОРУМ, 2006. - 128с.

3. Афанасьев, В.Г. Об эффективности социального управления / В.Г. Афанасьев, А.Д. Урсул // Вопросы философии. - 2009. - №12. - с.65-69.

4. Баканов, М.И. Теория экономического анализа. / М.И. Баканов, А.Д. Шеремет. - М.: Финансы и статистика, 2005. - 457 с.

5. Веснин, В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин, - М.: «Триада, ЛТД», 2006. - 347 с.

6. Галенко, О.А. «Управление персоналом и эффективность предприятий». / О.А. Галенко, С.И. Страхова, О.И. Файбушевич. - М.: 2009. - 276 с.

7. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А. П Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2007. - 720 с.

8. Загоруйко, И. Как управлять персоналом коммерческой организации / И. Загоруйко, В. Федоров // Человек и труд. - 2008. - С.101-106.

9. Комаров, М.А. Менеджмент. / М.А. Комаров, Учебник. - М: ЮНИТИ, 2006. - 384с.

10. Магура, М.И. Мотивация труда персонала и эффективное управление / М.И. Магура // Управление персоналом. - 2005. - с.22-25.