

Лидерство в организации



Подготовили:
Лисица Ирина
Трофимов Денис

2012г.

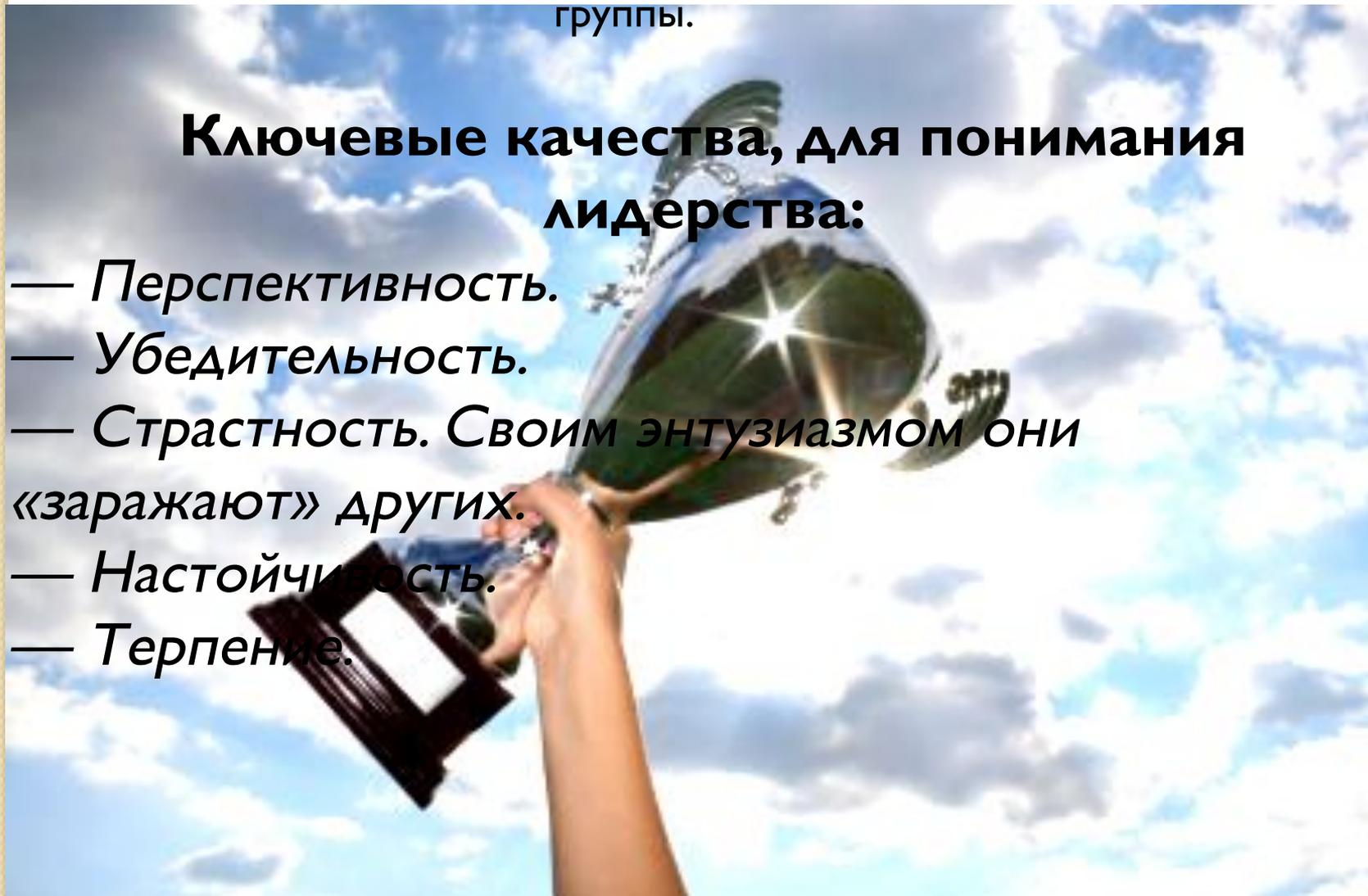
Кто такой лидер?
И какими качествами он должен
обладать?

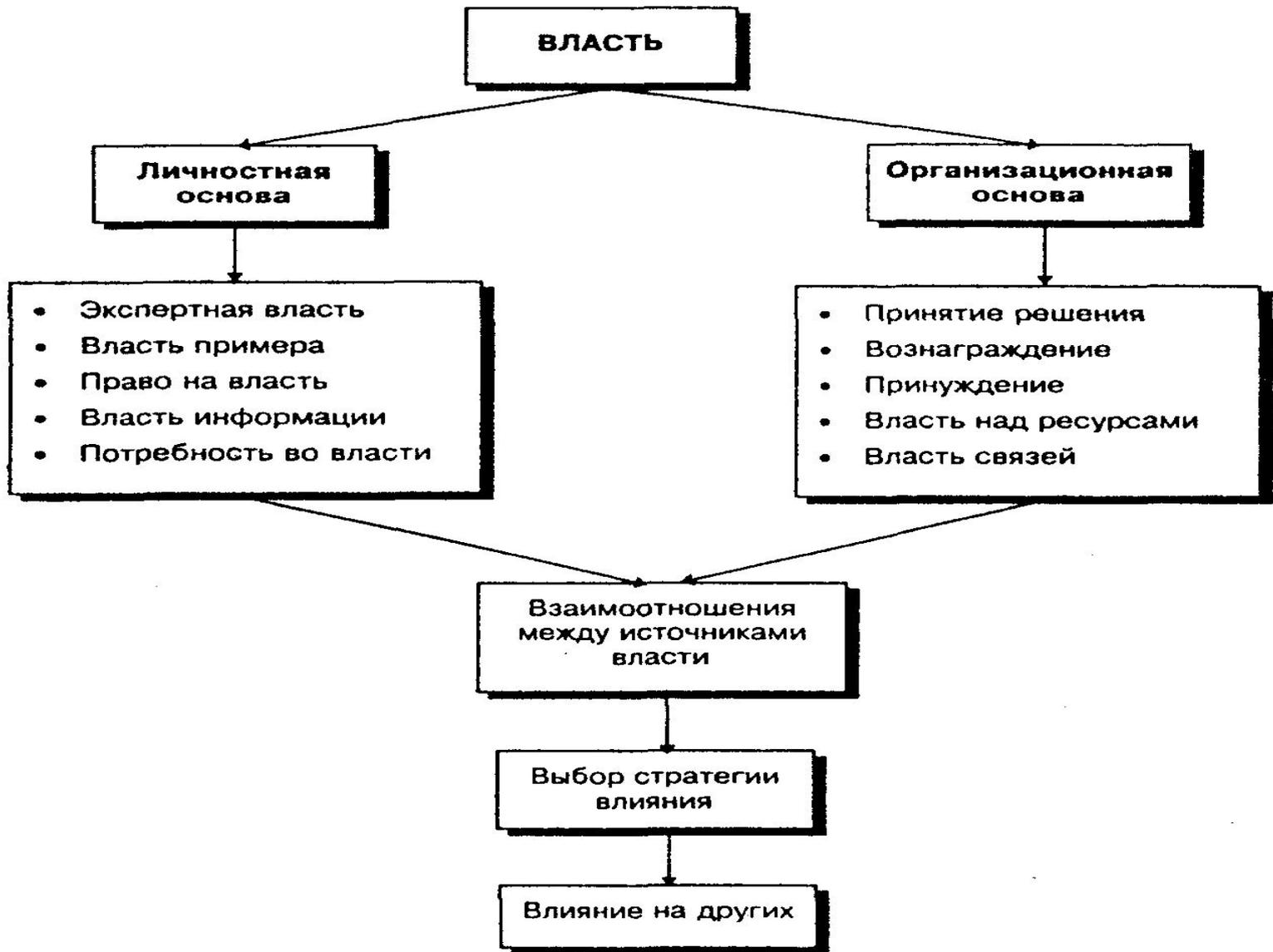


Лидер — это личность, за которой все остальные члены группы признают право брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы.

Ключевые качества, для понимания лидерства:

- *Перспективность.*
- *Убедительность.*
- *Страстность. Своим энтузиазмом они «заражают» других.*
- *Настойчивость.*
- *Терпение.*





Источник власти в организации

Типология лидерства

Наиболее простой и широко распространенной классификацией лидерства в организации является выделение его трех типов (иногда их называют ролями лидера):

1. **Деловое лидерство;**
2. **Эмоциональное лидерство;**
3. **Ситуативное лидерство.**

Имеются и другие классификации лидерства в зависимости от типов лидера. Типы (роли) лидера:

1. лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции); лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи);
2. лидер-генератор эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы);
3. лидер-эрудит (отличается обширностью знаний); лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом);
4. лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности).

По содержанию различают:

1. лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения;
2. лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной программы;
3. лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями и организаторами.

По стилю различают:

Авторитарный.

- монопольной власти.
- единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения.
- связи между членами группы сведены до минимума.
- главное оружие - «железная требовательность», угроза наказания, чувство страха..
- психологический климат в группе, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и его последователями.

Демократический.

- такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, создают атмосферу сотрудничества.
- информация не монополизирована лидером.

Пассивный

- старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Лидер избегает конфликтов с людьми и устранивается от разбора конфликтных дел.

По характеру деятельности различают:

универсальный тип, т. е. Постоянно проявляющий качества лидера;

ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

Используется классификация лидеров в зависимости от их восприятия группой. Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

- 1) «один из нас».
- 2) «лучший из нас».
- 3) «хороший человек».
- 4) «служитель».





Миссия компании.

Мы положительно смотрим на перспективы российского фондового рынка. Уровень амбиций нашей команды «Элемтэ» высокий. В наших планах - занять лидирующие позиции на рынке инвестиций совместно с нашими партнерами.

Мы выбрали правильную миссию, которая выражается в том, что наша компания, наша команда - профессиональные финансовые консультанты, оказывающие информационную и консультационную поддержку частным инвесторам.

Мы можем показаться слишком амбициозными, но, опираясь на последние результаты работы, уверены: «Элемтэ» идет к тому, чтобы стать профессиональным участником №1 фондового рынка в Приволжском федеральном округе и в нашей республике. И в этом нам помогают наши федеральные партнеры!

Выделим основные качества, которые в «Элемте» считают необходимыми для лидера:

- 1. сильное стремление к ответственности и завершению дела;*
- 2. энергия и упорство в достижении цели, рискованность и оригинальность в решении проблем;*
- 3. инициативность;*
- 4. самоуверенность;*
- 5. способность влиять на поведение окружающих, структурировать социальные взаимоотношения;*
- 6. желание принять на себя все последствия действий и решений;*
- 7. способность противостоять фрустрации и распаду группы.*

Среди «лидеров» данной компании преобладает ориентация на задачу, они в меньшей степени обращают внимание на взаимоотношения.

Выделим ряд следующих принципов эффективного функционирования команды, применяемых в компании «Элемте»:

1. Отождествление членами команды личных и групповых целей и интересов, взаимная ответственность за действия каждого из них. При этом возникает синергетический эффект, при котором физические и интеллектуальные усилия одного работника компании «Элемте» умножаются на усилия других, и сплоченная команда оказывается в состоянии решать задачи, непосильные для обычной рабочей группы специалистов. Разделение труда в команде осуществляется в зависимости от складывающихся условий деятельности: в каждой проблемной ситуации выполнять рабочие операции поручается тому, кто способен сделать это наилучшим образом. Наличие команды помогает упростить линейно-функциональную иерархию и сделать структуру организации более динамичной.

2. Конгруэнтность структур коллектива компании «Элемте», при которой каноническая организационная структура управления совпадает с неформальной структурой деловых межличностных отношений. Практически этот принцип трудно осуществим, поэтому стараются добиться того, чтобы руководитель коллектива являлся и его неформальным лидером. Оптимальный размер команды, обеспечивающий норму управляемости. Традиционно нормой управляемости считается наличие в команде от пяти до восьми подчиненных — такое оптимальное количество членов команды обеспечивает более высокую эффективность принятия решений и взаимодействия, нежели слишком малая или слишком большая по размеру команда.

Различие между лидером и менеджером



Лидерство — это не управление.

Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство — на том, чтобы люди делали правильные вещи.

- лидер в основном регулирует межличностные отношения в группе, в то время как руководитель — официальные отношения группы как некоторой социальной организации;
- лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой и является малая группа), руководство — элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;
- лидерство возникает стихийно; руководитель реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а напротив, целенаправленным, осуществляемым под контролем элементов социальной структуры;

- явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения группы, в то время как руководство — явление более стабильное;
- руководство подчиненными в отличие от лидерства обладает гораздо более определенной системой санкций, которых в руках лидера нет;
- процесс принятия решения руководителем (и вообще в системе руководства) более сложен и опосредован множеством обстоятельств и соображений, не обязательно связанных с интересами данной группы, в то время как лидер принимает решения, касающиеся групповой деятельности;
- сфера деятельности лидера — в основном малая группа, где он является лидером, сфера действия руководителя шире, поскольку он «представляет» малую группу в более широкой социальной системе.

Внешние и внутренние условия лидерства постепенно меняются, обуславливая новые потребности в соответствующих лидерских качествах.

Факторами эволюции качеств лидера можно считать:

- изменение внешних условий;
- возникновение новых проблем;
- внутренние изменения организации;
- изменения индивидуальных и групповых ожиданий и интересов в организации;
- изменение ожиданий и интересов самого лидера.