

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«НАУЧНО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Способы установления лидерской
позиции

Выполнила: Дегтярёва Анастасия
ИЭУИС 2-17

План

- ✓ Определение лидера
- ✓ Основные характеристики лидера
- ✓ Группы лидерских качеств (качества присущие лидеру)
- ✓ Функции лидера
- ✓ Способы установления лидерской позиции
- ✓ Задачи, которые необходимо решать лидеру коллектива



Лидер - это человек, который может влиять на поведение других людей, брать на себя ответственность, последовательно идти к достижению конкретных целей и вести за собой команду.

Поэтому лидерские качества необходимы, прежде всего, кандидатам на руководящие и топовые позиции. Коммуникабельность и аналитический склад ума, самостоятельность и умение работать в команде, амбициозность, стрессоустойчивость и креативность упоминаются практически в каждом CV, но далеко не всегда отражают настоящие качества кандидата и часто просто не согласуются с желаемой должностью. В резюме следует перечислять только те из них, которые будут применимы к желаемой позиции.

В широком смысле лидерство (от англ. lead – вести) – отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений. Таким образом, лидер – ведущий или идущий впереди.



Лидер может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности.

Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером.

Возникла ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуации для данной группы. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера.

Основные характеристики лидеров

- ✓ Управление вниманием людей, то есть умение представить в привлекательном виде цель деятельности.
- ✓ Управление значением, то есть способность доносить до людей значение цели таким образом, чтобы она была принята.
- ✓ Способность вызывать доверие окружающих.
- ✓ Самоанализ, понимание своих сильных и слабых сторон, умение компенсировать свои слабые стороны усилиями других людей.



Группы лидерских качеств:

- ✓ Физиологические: рост, вес, внешний вид, привлекательность, здоровье.
- ✓ Психологические: уверенность в себе, ориентация на успех, независимость, смелость, инициативность.
- ✓ Интеллектуальные: ум, интуиции, умение творчески мыслить, быстро принимать решения.
- ✓ Деловые способности: дипломатичность, легкость в общении, целеустремленность.



Качества присущие лидеру.

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 спланированную программу - таковы современные требования к лидеру.

В малой группе роль лидера заключается в сплочении ее участников и направлении их деятельности. От него требуется тесное личное общение с ближайшим окружением. При этом выявляются и играют организующую роль его личные качества умение владеть ситуацией, принимать решения, брать на себя ответственность, делать верный выбор (людей, проблем, первоочередных задач). 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.

Лидер в этой ситуации удален от тех, кого он ведет за собой. Его личные качества обнаруживаются для них слабее либо совсем утрачивают значение, но его лидерство получает моральную оценку. Он должен считаться с ней. Его успех или неудачи воспринимаются весьма эмоционально. Поэтому большое значение имеет способность лидера улавливать настроения, знать подлинные нужды людей и выражать их интересы. Тогда он становится символом движения, партии, общества. Таким образом, на всех уровнях 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. Современные технические средства связи и информации отвечают этому требованию.

Функции лидера:

Карьера лидера зависит не только от общих условий, но и от его личных качеств. Его успех возможен при осуществлении ряда функций. Назовем некоторые из них.

Административная функция: Наиболее очевидной для лидера является роль верховного координатора деятельности группы. Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит функция наблюдения за исполнением. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

Организационная функция: включает создание кадров и системы управления, сплочение сторонников, планирование политических процессов и действий, практических аспектов политической работы. Лидер формирует аппарат, распределяет в нем обязанности, создает условия для воспитания, выдвижения и назначения руководителей, контролирует и регулирует отношения между ними, ориентирует их на компромисс или на решительное изменение политики и замену руководства и др.

Конструктивная функция: представляет собой выражение интересов общества в конкретной программе. Она должна быть ориентирована на удовлетворение интересов всех или деятельного большинства общества, притязаний возможно большего числа людей и групп, но при условии, что они не будут ущемлять интересы других слоев общества. Эта идеальная установка на практике редко может быть осуществлена, особенно полностью, без исключений. Но сама по себе она - условие лидерства и его успеха. Немало реформ и революций окончилось неудачей из-за отсутствия своевременных, ясных и продуманных, понятных обществу и доступных для выполнения политических программ.

Когда в далеком 1517 г. Мартин Лютер прибил на портале церкви в Виттенберге свои знаменитые 95 тезисов о злоупотреблениях католической иерархии и церковных властей, он точно отразил в них настроение отчаявшегося от нужды и преследований народа. Лютер оказался подлинным лидером. Идея религиозной и политической реформы овладела умами и всколыхнула Германию, а за ней и другие страны. Лидер предлагает обществу свою программу и по существу вырабатывает ее совместно с обществом и лучшими выразителями его интересов.

Координационная функция: как правило это согласование действий институтов власти, учреждений, направлений их деятельности. Лидер должен приводить их решения и политический выбор в соответствие с общественным мнением, с принятой в обществе системой ценностей.

Интегративная функция : это сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

Воспитание лидера и его самовоспитание предполагают тренировку умения вести за собой людей, устанавливать отношения с ними и на этой основе организовывать политическое управление. Лидера отличают не честолюбие, желание или умение выделиться и реальное превосходство, а подлинное естественное право сильной, волевой и одновременно интеллектуальной личности вести за собой людей.

Он должен уметь, как говорил У. Черчилль, извлекать пользу из самых невыгодных положений. Особое искусство лидера - обращать в союзников скрытых и даже явных противников.

Из выше представленной информации можно сделать следующий вывод:

Лидер не может и не должен бояться рисковать, ждать гарантированного успеха или, напротив, полагаться на случайную победу. Поскольку жизнь - цепь неожиданностей, ему предстоит преодолевать непредвиденные осложнения, маневрировать, быть готовым к временным неудачам, но постоянно быть нацеленным на движение вперед. Наше время и наша страна остро нуждаются в новом поколении лидеров - со стратегическим мышлением, неординарным видением ситуации, уверенностью в успехе. Такие лидеры нужны как во всех сферах общественности. Лидеры-новаторы призваны эффективно решать и новые проблемы. и старые. но иными методами.



Способы установления лидерской позиции.

Чтобы стать хорошим лидером нужно понимать, какие качества потребуются и какие задачи необходимо будет научиться выполнять. Поэтому мы начнем с нескольких основных навыков, которые помогут стать эффективным лидером.



✓ Умение устранять конкуренцию

В то время как здоровая конкуренция идет только на пользу дела, чрезмерное соперничество между партнерами по команде может нанести ущерб производительности всей группы. Если члены команды становятся буквально одержимыми стремлением превзойти друг друга, то в конечном итоге во время такой гонки они могли бы допустить серьезные ошибки, которые способны вызвать проблемы для всей команды в целом.

Поэтому нужно убедиться, что все члены коллектива работают слаженно, и при первых же ее проявлениях стараться обуздать нездоровую конкуренцию. Пусть ваши сотрудники знают, что качество вы цените гораздо больше, чем количество, так что пусть они уделяют больше внимания самой работе, а не попыткам сделать больше, чем они реально могли бы сделать качественно.

✓ Мотивирование других

Умение поддерживать мотивацию коллектива является одной из наиболее важных задач, которую должен выполнять руководитель или лидер группы сотрудников. Члены команды должны постоянно быть заряжены энтузиазмом, потому что как только они потеряют мотивацию, так сразу же работа над поставленными задачами теряет темпы.

Мотивируйте сотрудников, заверяя их, что они работают хорошо, и хвалите их каждый раз, когда для этого есть хотя бы небольшой повод.

✓ Урегулирование конфликтов

Конфликты и разногласия, как правило, подавляют командный дух и создают конфронтации между партнерами по команде. Иногда мелкие конфликты, если не принять меры вовремя, могут привести к таким последствиям, что сотрудники отказываются даже работать вместе, что значительно осложняет работу всей команды. Даже если они, скрепя сердце, продолжают работать вместе – просто потому, что будут вынуждены это делать, – очень мало шансов на то, что они смогут работать с максимальной отдачей.

В такой ситуации именно настоящий лидер будет знать, как с ней бороться.

Постарайтесь заранее убедиться, что никаких серьезных конфликтов между сотрудниками не возникает, а если это и случится, необходимо будет сразу же попытаться охладить их пыл и урегулировать разногласие. Вы должны обнаружить и устранить основные причины этих проблем, чтобы конфликты не возникали впредь.



✓ Правильное делегирование

Эффективный лидер должен иметь возможность правильно делегировать работу и распределять нагрузки. Для этого необходимо хорошо знать возможности и способности всех своих сотрудников. Он должен знать сильные и слабые стороны каждого работника, и эти знания использовать для того, чтобы делегировать работу должным образом.

Если вы, как лидер коллектива, не в состоянии распределять нагрузку равномерно и в соответствии со специализацией всех членов команды, то недовольство среди работников возникнет неизбежно. Ваши сотрудники могут посчитать, что по работе вы дали им чрезмерную нагрузку, с которой тяжело справиться, и что вы – плохой руководитель, который не способен решать стоящие перед ним задачи и, соответственно, не справляется с возложенными на него обязанностями. Такой руководитель фактически прекращает быть лидером. Помните, что члены вашего коллектива ни при каких обстоятельствах не должны чувствовать, что вы перекладываете свою нагрузку на их плечи!

✓ Общение

Связь является наиболее важным аспектом в любой профессиональной среде. Как лидер команды, вы должны быть открытой и всегда быть готовой к коммуникации с членами коллектива, и они должны знать, что всегда могут прийти к вам, если у них появятся какие-нибудь вопросы. Если сотрудники почувствуют, что руководителя не интересует, что их волнует и с какими проблемами они сталкиваются, они будут терять интерес к работе, от чего пострадает общее дело.

Если вы являетесь лидером коллектива, убедитесь, что ваши партнеры по команде имеют возможность общаться с вами, когда у них есть затруднения.

Прислушивайтесь к тому, что они говорят, и не игнорируйте их проблемы.

Попробуйте найти решение как можно скорее, чтобы ваши сотрудники чувствовали свою ценность в ваших глазах.



✓ Умение быстро принимать решение

Будучи лидером, вы должны быть готовы принимать быстрые и конструктивные решения, чтобы ваши сотрудники не теряли мотивации к действию. Если при возникновении проблем или затруднений вы начнете колебаться и будете медлить с принятием решения, то сотрудники будут чувствовать, что вы не тот человек, который мог бы вести их за собой, и, следовательно, ваша миссия будет обречена на провал. Люди не будут верить вам, и это поставит под угрозу всю работу. Поэтому оставайтесь всегда сосредоточенной и серьезной, и сохраняйте способность быстро принимать решение в случае необходимости.



✓ Напористость

Лидер коллектива должен быть целеустремленным. Работа в команде является сложной задачей, и сотрудники зачастую бывают настолько сосредоточены на сиюминутной задаче, что порой они просто теряют ориентиры и забывают о конечной цели. Как лидер группы, вы должны помнить, что в вашу обязанность входит необходимость убедиться, что команда продолжает работу по реализации конечной цели, и что каждый в полном объеме выполняет все, что от него требуется.

Как лидер коллектива, вы не можете позволить пропустить установленные сроки, и если это необходимо, то большую часть времени вы должны быть требовательной, чтобы убедиться в том, что делается все необходимое. Но имейте в виду, что есть большая разница между требовательностью и властностью. Вы должны быть строгой, но справедливой, и всегда оставаться любезной и вежливой, даже дружелюбной. Только такой подход к людям даст плодотворные результаты.

✓ Умение взять на себя ответственность

Эффективный лидер должен помнить, что его работа заключается не только в том, чтобы управлять людьми, но и в том, чтобы взять на себя ответственность, если что-то идет не в соответствии с планами, а проект страдает от каких-то неудач. Руководитель коллектива должен действовать, как капитан корабля, который никогда не покидает судно, даже если оно тонет. Помните, если вы попытаетесь переложить вину за неудачу на кого-то из членов своего коллектива, то это не только оттолкнет от вас сотрудников, но и на ваше начальство произведет самое плохое впечатление. Оно ожидает от вас, что вы будете действовать как профессионал, а это предполагает, что именно вы возьмете на себя ответственность в случае провала вашей команды.

✓ Будьте командным игроком

Хороший лидер должен всегда быть членом своего коллектива. Не злоупотребляйте властью, действуя авторитарно и с помощью команд. Это приведет не только к тому, что зачастую вы будете действовать несправедливо, но и к тому, что командный дух в коллективе будет полностью утерян. Убедитесь в том, что каждый сотрудник работает в соответствии с возложенными на него обязанностями, и что когда он выполняет свою работу хорошо, то он получает за это в должной мере все, что ему полагается. Это будет мотивировать всех членов команды, и каждый будет стремиться работать еще лучше.

**Задачи, которые необходимо решать лидеру
коллектива**



1) Обеспечить достижение цели

Все начинается с видения этой цели. Вы не сможете построить настоящую команду без этого, потому что люди не будут правильно работать без стремления к конечной цели. Только вы можете создать вдохновение для продвижения к намеченному итогу. Создайте вдохновляющее видение цели. Обеспечьте яркую картину и поддерживайте видение этой картины как для себя, так и для членов коллектива. Без этого ни одна команда не сможет достичь своей цели, будь это спорт, бизнес, семья, военная служба или даже политика.

2) Постройте звездную команду, а не команду звезд

Ваш коллектив не достигнет своего потенциала, если «игроки» не желают подчинять свои личные цели с целями всей команды. Научите людей сотрудничать, чтобы они понимали, что они работают в команде-победителе, следовательно, каждый из них – победитель. Создавайте общие ценности, ориентируйте людей на совместное творчество, открытое общение и единство усилий всего коллектива. Содействуйте совместному решению проблем и сотрудничеству.

3) Развивайте членов коллектива в полном объеме

Помогайте каждому сотруднику развиваться таким образом, чтобы все они могли выявить все свои способности и эффективно участвовать в командной работе. Обеспечивайте обратную связь между собой и сотрудниками, чтобы лучше знать профессиональные проблемы каждого из них.

4) Сделайте работу интересной и привлекательной

Создавайте приятную и комфортную рабочую обстановку. Поощряйте инициативу и стремление к постоянному совершенству у ваших сотрудников. Поддерживайте здоровую атмосферу в команде. Способствуйте быстрому решению проблем всех членов коллектива.



5) Воспитывайте самоуправляемую команду

Будьте лояльны. Поощряйте членов коллектива к тому, чтобы они самостоятельно принимали решения в тех случаях, когда они могут решить проблему без ваших санкций и указаний. Если необходимо принять решение с вашим участием, то не давайте прямые команды или инструкции, а задавайте наводящие вопросы, например: «А как вы считаете, как это должно быть сделано?» Будьте открыты для идей и полагайтесь на мнение сотрудников. Дайте людям право решать, насколько это возможно.

6) Проводите мониторинг, а не пристальное наблюдение

Вмешивайтесь только в случае необходимости, чтобы помочь коллективу в решении вопросов.



7) Обеспечивайте конструктивную критику

Не забывайте подмечать не только то, что плохо, но и то, что хорошо.

Людям очень тяжело слышать критику, но если вы сначала скажете о хорошем, то плохое принять будет намного проще. Кроме того, указывая на ошибки и недочеты, давайте четкие предложения о том, как их можно исправить. При этом вы не должны давать коллегам готовое решение:



Спасибо за внимание!

