**Лекция: Лидер и его личностные качества.**

**Учебные вопросы:**

**1. Теории лидерства**

**2. Главные признаки лидерства.**

**1. Теории лидерства**

Лидер – это традиционалист и инноватор «в одном флаконе», человек, парадоксальным образом совмещающий несовместимое. С одной стороны, он «преступает» старые, привычные нормы, ценности. С другой стороны, он не должен ломать ничего привычного: ведь любые перемены оборачиваются утратой чего-то, а люди не любят утрат. И в этом смысле лидер обязан быть консерватором и «охранителем», достойным порождением своей политической системы, группы, общества.

Но, с другой стороны, для развития того же общества, для достижения нового уровня жизни он обязан быть инноватором, должен уметь ставить и достигать необычные, новые Цели. А это значит, неизбежно разрушать что-то привычное. Чтобы стать лидером, надо быть идеальным детищем социализации. Но чтобы оставаться им, надо уметь вступить в своеобразный конфликт «отцов и детей» и победить в нем.

Проблема в том, что это трудно совместить. Поэтому и не бывает «вечных» лидеров: рано или поздно любой из них нарушает баланс между эмоциональной привязанностью людей к старому и рациональным пониманием неизбежности нового, склоняется в какую-то одну сторону и, в результате, неизбежно умножает число своих недоброжелателей.

Лидерство – сложный социально-психологический процесс группового развития. Его результатом становится возникновение, стабилизация и развитие групповой структуры, ее оптимизация и совершенствование. Кроме того, лидерство является одним из способов одновременной структуризации и дифференциации группы. Каждый член проявляется в ней индивидуально, со всеми своими деловыми и личностными качествами, а группа признает его заслуги и способность оказывать влияние на окружающих. В результате каждый ее член занимает определенное положение в структуре.

Феномен лидерства является объектом научного и практического интереса уже давно. Его изучают социологи, психологи и специалисты в области менеджмента, однако единого понимания содержания этого феномена и механизмов его формирования до сих пор не существует.

Основные подходы к изучению теории лидерства:

1. Теория черт.

2. Поведенческий подход.

3. Ситуационный подход.

4. Теория адаптивного подхода.

1. Теория черт, или подход с позиции личностных качеств (Автор –Р.Стогдил)

Согласно этой теории, лидером может быть не любой человек, а только тот, кто обладает определенным набором личностных свойств. Это инициативность, интеллект, воля, решительность, активность, энергичность, уверенность, дружелюбие, ответственность, надежность, социабельность, красноречие и др. Перечисленные качества необходимы для выдвижения человека в позицию лидера. Но не достаточны. Один только набор личностных свойств не является гарантией лидерства, поскольку эффективность такого лидерства трудно прогнозируема.

Именно поэтому более поздние исследователи стали учитывать и ситуацию, в которой эти черты проявляются.

2. Поведенческий подход

Играет ведущую роль в теориях лидерства. Этот подход ставит эффективность организационной деятельности лидера в прямую зависимость от стиля его поведения по отношению к другим людям. Его специфичность заключается в установлении стилей лидерства, выделяемых на основе главного критерия, заложенного в самой сути управления и формах реализации властных полномочий. Этот критерий – степень, до которой лидер делегирует свои полномочия, и который решающим образом влияет на манеру и стиль его поведения и отношений.

Курт Левин проводил эксперименты, результаты которых позволили ему разделить лидеров на авторитарных и демократических.

Лидер авторитарного типа действует самостоятельно, не считаясь с мнением окружающих, более половины способов его общения с сотрудниками носят исключительно приказной характер. Левин зафиксировал, что как только авторитарный лидер выходил из комнаты, члены экспериментальной группы резко снижали уровень деятельности.

Демократический лидер в организации деятельности опирается на помощь и поддержку других, умело используя влияние авторитетных сотрудников для укрепления сплоченности и дисциплины. Воспринимается членами группы как «один из нас».

Однако в реальности в группах редко встречаются «чистые» виды лидерства. Обычно оно совмещает элементы обоих стилей.

Классификация стилей по Р. Лайкерту

За основу данной классификации взята дихотомия:

«лидер, ориентированный на работу – лидер, ориентированный на человека».

Лидер, ориентированный на работу, прежде всего, заботится о содержании деятельности и задачах.

Лидер, сосредоточенный на человеке, главное внимание уделяет совершенствованию человеческих отношений.

- Эксплуататорско-авторитарный стиль – принадлежащие к нему лидеры имеют выраженные характеристики авторитета.

-.Благосклонно-авторитарный стиль – такие лидеры могут поддерживать авторитарные отношения с подчиненными, но допускают их ограниченно участвовать в принятии решений. Мотивация здесь создается вознаграждением, а в некоторых случаях – наказанием.

-Консультативный стиль проявляется через значительное, но неполное доверие к подчиненным. Присутствует двустороннее общение, важные решения принимаются наверху, но многие конкретные решения доверяются подчиненным.

- Стиль, основанный на участии, подразумевает преимущественно самоуправление, групповое участие в принятии основных решений.

Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона

В ее основе лежит двухмерное представление организационной деятельности, в которой выделяется пять основных стилей:

- Объединенное управление, когда лидер прилагает минимум личных усилий и требует аналогичного минимума со стороны других, чтобы добиться лишь такого качества работы, которое позволит избежать развала организации.

-Управление, при котором лидер акцентируется на дружеских взаимоотношениях с подчиненными, но мало заботится об эффективности деятельности.

ж.Власть-подчинение, когда лидер полностью поглощен обеспечением эффективности деятельности, но мало внимания уделяет поддержанию позитивных отношений в организации.

- Организационное управление, предполагающее стремление лидера обеспечить приемлемое качество и найти баланс эффективности и хорошего морального настроя сотрудников.

- Групповое управление («команда»). Стиль, при котором лидер, постоянно распределяет внимание между подчиненными и эффективностью работы. Тем самым он добивается того, что исполнители сознательно приобщаются к целям организации. В итоге обеспечиваются и высокие результаты организационного функционирования, и хорошие человеческие отношения

3. Ситуационный подход, или «теория лидерства как функции ситуации» (Автор Ф. Фидлер)

Основное положение этой теории: лидерство – это не столько функция личности или группы, сколько результат сложного влияния различных факторов и ситуаций. Здесь роль лидеру не «дают», он «берет» ее сам. И поэтому лидером становится тот, кто берет на себя значительно большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные.

4. Адаптивный подход

Согласно этому подходу, управление должно быть гибким, а стиль лидерства – адаптивным, приспособляемым к конкретным управленческим ситуациям и условиям. Чем больший у лидера «репертуар стилей», чем более он способен переключаться с одного стиля на другой, тем выше общая эффективность его деятельности.

Лидерство и лидеры

Настоящие лидеры – это великие сказочники. Они дают организации ориентир и наполняют ее деятельность вдохновением и смыслом. И это как раз то, чего от них ждут. Ганс Христиан Андерсен может быть временами куда более полезен в корпоративных окопах, чем пророк менеджмента.

Питер Дракер

Итак, познакомившись с четырьмя подходами к теории лидерства, давайте попробуем ответить на вопрос: кто такие лидеры и что такое лидерство.

Во-первых, лидер – это индивид, обладающий наиболее выраженными «полезными» с точки зрения группы качествами, благодаря которым его деятельность по удовлетворению интереса данного сообщества оказывается наиболее продуктивной.

Во-вторых, лидер — это лицо, за которым сообщество признает право на принятие решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса. Авторитет этого лидера базируется на умении сплотить, объединить других для достижения общей цели. Такое лицо, регулирует взаимоотношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, влияет на формирование общих ценностей (целей) и, в некоторых случаях, символизирует их.

Таким образом, лидерство выступает как один из базовых механизмов дифференциации социальной деятельности и предполагает достижение особого (лидирующего) положения определенным лицом (индивидуальное лидерство) или

определенной частью группы (групповое лидерство) по отношению к остальным членам группы (класса).

2. Главные признаки лидерства.

Главные признаки лидерства:

1. высокая активность и инициативность при решении группой совместных задач,

2.ярко выраженная способность воздействовать на других людей,

3.более заметное проявление личностных качеств, эталонных для данной группы.

Обычно различают лидеров трех уровней.

Лидер малой группы лиц, имеющих общие интересы. Он обладает внутригрупповой властью в виде авторитета, который формируется на основе его личных качеств, оцениваемых группой непосредственно, в процессе их совместной деятельности.

Лидер общественного движения, организации — лицо, с которым конкретные социальные слои (группы) связывают возможность удовлетворения своих интересов (не обязательно адекватно сознаваемых). Он воздействует на общественное мнение как в силу своих личных качеств, так и благодаря тому, что поддерживающая его часть населения находится в состоянии ожидания.

Политический лидер — лицо, действующее в системе властных отношений, в которой лидерство представлено в виде своеобразных социальных институтов (представительных органов, многопартийности, влиятельных общественных органи-заций), обеспечивающих защиту и баланс интересов различных социальных групп.

Личностные характеристики, имеющие принципиальное значение в первом случае, существенное — во втором, на третьем уровне не оказывают решающего влияния на деятельность лидера, которая осуществляется в рамках внешних регуляторов, свойственных конкретной культуре.

Лидерство на уровне малой группы представляет собой механизм интеграции групповой деятельности, в которой лидер направляет и организует действия группы. Это способность принимать решения, брать на себя ответственность и т. д. Такое лидерство предполагает реализацию трех функций:

- целеполагания;

- идентификации (самоопределение членов сообщества, которое включает в себя процесс установления внутригрупповой иерархии (лидеров, звезд, популярных лиц и т. д.));

- аксиологии (формирование системы групповых ценностей, приоритетов, стереотипов поведения).

Лидерство на уровне общественных движений, связанных общностью социально значимых интересов, представляет собой способ адекватного выражения интересов той части населения, которая поддерживает данного лидера. При этом фигура лидера служит символом определенной социальной политики. На этом уровне, к трем вышеназванным функциям добавляются еще две:

- нормативная – формирование нормативного кодекса — системы регуляторов общественной деятельности, в которой каждая норма предполагает санкцию за ее нарушение);

- репрезентативная – представление притязаний и потребностей множества разнородных групп в виде общего интереса — формирование психологии социального слоя в ходе сбора мнений, организации дискуссии и т. п.

Лидерство на третьем уровне можно охарактеризовать следующими функциями:

- интеграция групповой деятельности, руководство тандемом «лидер-команда» и т. д., умение превращать непосредственно воспринимаемые потребности в концептуально осмысленные программы;

- координация деятельности властных институтов (суда, парламента, админи-страции) с принятой в обществе системой аксиологических нормативов, общественным мнением;

- выдвижение прагматической программы становится мотивацией практических действий.

Обычно также различают:

- формальное лидерство – процесс влияния на людей с позиции занимаемой должности;

- неформальное лидерство – процесс влияния на людей при помощи своих способностей, умений или других ресурсов.

Rashitkhanov1982@mail.ru