Кафедра экономики и менеджмента

Контрольная работа

По дисциплине «Деловое общение»

Тема: Лидерство

Выполнила:

студентка гр.

Зачетная книжка №

Проверил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Красноярск 2010

# Содержание

I Введение………………………………………………………………………….…3

II Лидерство и руководство, как социально-психологическое явление

1. Что такое лидер и лидерство……………………………………………...5
2. Качества, присущие лидеру……………………………………………….8
3. Окружение лидера………………………………………………………..10
4. Функции лидера…………………………………………………………..11
5. Лидерство и современность……………………………………………..13
6. Лидер или руководитель…………………………………………………14

III Заключение………………………………………………………………………16

Список литературы…………………………………………………………………17

**I Введение**

Лидерство – важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Само слово «лидер» означает «вождь», «ведущий». Несмотря на кажущуюся простоту этого понятия, в современной науке, при наличии общности исходных позиций различных авторов, лидерство характеризуется неоднозначно.

Лидерство отличается от руководства, которое предполагает достаточно жесткую и формализованную систему отношений господства – подчинения. Лидер – это символ общности и образец поведения группы. Он выдвигается, как правило, снизу, преимущественно стихийно и принимается последователями.

Людей, имеющих власть в организации, можно разделить на три категории: формальный руководитель, неформальный лидер и формальный лидер. Формальный лидер имеет полный набор инструментов влияния, следовательно, имеет больший шанс на успех.

Анализ природы лидерства показывает, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Более детально природу лидерства раскрывают его различные теории.

Теория черт объясняет феномен лидерства выдающимися качествами человека, такими как ум, воля, целеустремленность, организаторские способности, компетентность и др. Согласно концепциям харизматического лидерства последователи испытывают вдохновение от лидера и стремятся во всем ему подражать. В факторно-аналитической теории вводится понятие целей и задач, связанных с конкретной ситуацией, которые формируют стиль поведения лидера. Разработчики ситуационной теории исходили из того, что конкретные обстоятельства определяют отбор лидера и детерминируют его поведение. Теория конституентов признает роль последователей решающей в феномене лидерства. Психологические теории описывают, как внутренние побуждения человека к занятию руководящих позиций влияют на становление, характер и направленность лидера.

Значимость лидерства для руководства организацией поднимает вопрос о влиянии на данное явление. Лидерством необходимо управлять (насколько это возможно), т. е. Выделять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных лидеров.

Важная роль отводится лидеру в создании и управлении организационной культурой. В зависимости от типа организационной культуры лидер выполняет различные функции.

Эффективность лидерства непосредственно связана со способностью лидеров руководить организационной и межличностной коммуникацией, воздействуя на ее характер.

Роль лидера в управлении персоналом определяется его усилиями по отбору достойных претендентов на членство в рабочей группе, он должен направлять групповую энергию на решение организационных целей. Лидерство также находит выражение в воздействии на членов группы, побуждает их проявлять свои сильные личностные качества и сдерживать проявление слабых черт характера. Результативность работы лидера проявляется в его способностях управлять социальными конфликтами. Управление социальным конфликтом складывается из последовательной деятельности лидера, стремящегося конструктивно повлиять на ситуацию, вызвавшую конфликт, на участников конфликта и характер взаимодействия всех заинтересованных субъектов. В зависимости от характера конфликта и особенностей его участников лидер, старающийся управлять конфликтом. Может выбирать роль посредника или судьи.

Стратегия развития организации и эффективность лидерства связаны с объективными и субъективными возможностями лидера, его способностью, во-первых, управлять коалициями, во-вторых, создавать и укреплять отношения сотрудничества и партнерства с организациями, взаимодействие с которыми становится существенным фактором эффективной деятельности организации.

Незаменимая роль лидера в осуществлении изменений состоит в определении идеи нововведений, формировании на ее основе целей, общности видения и стратегии изменений.

II Руководство и лидерство, как социально-психологическое явление.

**1. Что такое лидер и лидерство.**

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.

Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руко­водить коллективом в силу своих организаторских способ­ностей. Руководитель назначен официально, извне, а ли­дер выдвигается “снизу”. 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 ситуация для данной группы. В разных ситуациях группа выдвигает разных людей в качестве лидера. В исследованиях Б. Д. Парыгина выделены типы лидеров в зависимости от ха­рактера деятельности (универсальный лидер, ситуативный лидер), ее содержания (лидер-вдохновитель, лидер-испол­нитель, деловой лидер, эмоциональный лидер) и стиля руководства (авторитарный лидер, демократический лидер).

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личност­ные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе. Лидер — это как бы зеркало группы, лидер появляется в данной конкретной группе, какова группа — таков и лидер. Человек, который явля­ется лидером в одной группе, совсем не обязательно ста­нет вновь лидером в другой группе (группа другая, другие ценности, другие ожидания и требования к лидеру).

С точки зрения масштабности решаемых задач выделя­ют:

1) бытовой тип лидерства (в школьных, студенческих группах, досуговых объединениях, в семье);

2) социальный тип лидерства (на производстве, в проф­союзном движении, в различных обществах: спортивных, творческих и т. д.);

3) политический тип лидерства (государственные, об­щественные деятели).

Существует несомненная связь между судьбой лидера бытового, лидера социального и лидера политического. Первый всегда имеет возможность выдвинуться в лидеры другого типа.

Лидер с организаторскими способностями в состоянии быстро и правильно оценивать ситуацию, выделять зада­чи, нуждающиеся в первоочередной реализации, отличать осуществимое от бесплодного прожектерства, достаточно точно рассчитать сроки решения задач. Мысль о том, что главная отличительная черта способного организатора со­стоит в умении быстро находить эффективные пути и средства решения задач, подтверждается на каждом шагу. Интересно высказывание на этот счет Наполеона Бонапар­та: “Мой гений состоит в том, что одним быстрым взгля­дом я охватывал все трудности дела, но в то же время и все ресурсы для преодоления этих трудностей; этому обя­зано мое превосходство над другими”.

Талант руководства людьми основывается на целом комплексе социально-психологических качеств и свойств. Большую роль играет доверие и любовь масс к своему лидеру.

Доверие к лидеру — это признание его высоких досто­инств, заслуг и полномочий, признание необходимости, правильности и результативности его действий. Это внут­реннее согласие с носителем авторитета, готовность дей­ствовать в соответствии с его установками. Ведь заставить идти за собой при отсутствии средств принуждения можно лишь на основе доверия. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с лидером.

Структура механизмов воздействия лидеров на массу зависит от свойств последователей. Лидер находится в сильнейшей зависимости от коллектива. Группа, имея образ лидера, — модель, требует от реального лидера, с одной стороны, соответствия ей, а с другой — от лидера требу­ется способность выражать интересы группы. Только при соблюдении этого условия последователи не просто идут за своим лидером, но и желают идти за ним.

В соответствии со свойствами последователей лидером выстраиваются структуры воздействия на них. Эти струк­туры призваны обеспечить, во-первых, инициирование активности, координацию действий группы и обеспечение ее внешних связей и престижа. Во-вторых, для этого надо отрегулировать межличностные отношения в группе, обес­печить личностную поддержку членам группы.

Лидерство — это процесс социальной организации и управле­ния общением и деятельностью членов группы, осуществляемый субъектом (лидером), который наделен определенной властью.

Лидерство - это не новый стиль руководства, а способ организации власти в, гражданском обществе с развитым политическим сознанием всех или большинства его социальных слоев. Такое общество возникло сравнительно недавно либо еще только складывается, и то пока не везде. Но это перспектива и необходимость истории и политики. Члены гражданского общества - мыслящие участники политической жизни, поэтому они имеют возможность сознательно выбирать себе лидера. Поведение же лидера должно убеждать их в том, что его действия правильны и выгодны, а не продиктованы своекорыстием или властолюбием. Общество со своей стороны не может манипулировать лидером. Социальное и политическое партнерство, взаимопонимание лидера и его приверженцев - основа новой современной политики.

Итак, лидерство - одно из проявлений власти, отличительное свойство политической деятельности, право выдвигать руководителя, который ее осуществляет. Это явление присуще и другим видам деятельности - производству вещей и идей, науке, спорту и т. д.

Обязательное условие лидерства - обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях самых разных уровней и масштаба - от государства и даже группы государств до правительственных учреждений, местного самоуправления или народных и общественных групп и движений. Формализованная власть лидера закрепляется законом. Но во всех случаях лидер имеет социальную и психологическую, эмоциональную опору в обществе или в коллективах людей, которые за ним следуют.

**2. Качества присущие лидеру.**

Никакие нравственные, интеллектуальные, духовные добродетели сами по себе не превращают политического деятеля 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 сплачивающую общество программу - таковы современные требования к политику.

Политика, ее задачи, цели различаются на разных уровнях политической деятельности, поэтому существуют и разные лидеры.

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 политический 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 политики 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.

**3. Окружение лидера.**

Лидерство предполагает определенный характер ближайшего окружения. Оно должно быть отобрано по деловым, профессиональным признакам. Личная преданность - важное качество окружения, но недостаточное для современной политики. Единомыслие, взаимопонимание, интерес к делу, взаимное доверие, уверенность в правильности выбора, нравственная устойчивость, убежденность также дают право занимать место в коллективе, окружающем лидера. Привлекательными для окружения выступают престижность места, возможность карьеры, признание в коллективе и вне его, в сферах власти и управления, в обществе и в стране. Но важно, чтобы все это было при высокой профессиональной компетентности. Соратник должен иметь ясное представление об общем состоянии дел, которыми он занимается под руководством лидера, о своей роли, обязанностях в группе, обладать аналитическими, творческими способностями для политической работы. В лидере как бы концентрируются качества его сподвижников. Поэтому он должен быть заинтересован в подборе людей, превосходящих его по каким-либо качествам.

Отношения лидера и его коллектива - важный аспект новой, лидерской организации власти. Целеустремленность, принципиальность, сознание ответственности перед обществом (или управляемым учреждением), понимание его задач и запросов являются неотъемлемыми качествами лидера. Они должны быть и у его окружения. Эти качества сплачивают их так же, как общее умение вести дискуссию, сочетать стремление к самоутверждению с интересами коллектива и коллег, положительно относиться к их заслугам. Лидер должен уметь разумно, обоснованно и своевременно перемещать своих сотрудников и создавать условия для их профессионального роста, использовать их способности и возможности.

Управление политическими процессами настолько связано с управлением кадрами, что глубокое знание способностей и психологии подчиненных и окружения оказывается порой для лидера более важным, чем собственный опыт. Он должен иметь ясное представление о проблемах, которые волнуют его работников, и считаться с их настроениями.

Хорошо, если лидеру удается создать в своем окружении «мозговой центр» - совет наиболее квалифицированных экспертов по важнейшим проблемам политики. Тогда власть располагает компетентными рекомендациями и консультациями, результатами так называемой «мозговой атаки» - срочной и напряженной коллективной работы узкого или более широкого круга специалистов для решения какой-либо неотложной проблемы. Современные государственные деятели и политики обычно создают в центрах власти штаты советников и экспертов-профессионалов. Они всегда существовали при государях в виде всевозможных государственных или тайных советов. Новизна состоит в том, чтобы заполнять такие учреждения разного рода Советы безопасности, комитеты и комиссии) не сановниками, а знатоками. Так решаются не только отдельные политические задачи, но и проблема научной политики, которую в нашем столетии все так или иначе пытаются решить.

**4. 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.

Конструктивная функция - 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. Когда в 1917 г., через 400 лет, в другую эпоху великих исторических перемен, в России у власти оказалось Временное правительство, его глава А. Ф. Керенский не сумел найти программы, которая отвечала бы чаяниям общества. И оно не пошло за Керенским, не ставшим лидером.

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.

Координационная функция - 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 - сплочение единомышленников, окружения, общества вокруг программы лидера.

**5. Лидерство и современность.**

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.

Лидер должен соответствовать требованиям времени, и не только он, но и его окружение, которое способно его понять и поддержать. Немало лидеров-реформаторов не смогли проявить себя, не встретив поддержки. Лидер должен быть главой своей группы, проводником идеи, которая может завладеть умами общества или его значительной, ведущей части. Но и общество должно готовить себе лидеров. Воспитание элиты - важная общественная задача. Обучение хозяйственному управлению (менеджменту) создает условия для подготовки людей, способных занять в государстве видные политические посты. Это и передача знаний, опыта анализировать ситуации, и развитие управленческих навыков и качеств, и воспитание ответственности, и обучение различным стилям управления, общения с людьми, умению изменять стиль и приемы руководства, Лидер (или будущий лидер) должен научиться принимать решения, избегать крайних, безвыходных ситуаций либо, напротив, создавать неизбежную, но выгодную совокупность обстоятельств. Он должен уметь, как говорил У. Черчилль, извлекать пользу из самых невыгодных положений. Особое искусство лидера - обращать в союзников скрытых и даже явных противников.

Лидер не может и не должен бояться рисковать, ждать гарантированного успеха или, напротив, полагаться на случайную победу. Поскольку политика - 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 в сфере политики, так и в сфере экономики. Лидеры-новаторы призваны эффективно решать и новые проблемы, и старые, но иными методами.

**6. Лидер или руководитель.**

Политическая власть независимо от ее носителей строится в форме пирамиды. В ее основании те или иные господствующие и правящие силы, классы, над ними - их политически активная часть, организованная верхушка. Последняя может быть сплочена в одну или несколько партий; она же формирует аппарат государственной власти. Пирамида сужается до верхних этажей политической иерархии, высших органов управления государством, и венчается главой государства. На каждой ступени власти, в любом ее звене, учреждении, органе есть свои пирамиды и пирамиды власти, управляющие ими, и везде есть группа ответственных руководителей, составляющих администрацию, или аппарат власти. Возглавляющие их руководители ведут за собой подчиненных. Отсюда и понятие ( «лидер» - ведущий или идущий впереди). Но все ли руководители - лидеры? Иначе говоря, кого из них и почему можно так назвать? Не проще ли обойтись привычным понятием «начальник или руководитель», прежде очень распространенным? Итак, почему все-таки лидер?

Так или иначе, понятия "лидерство" и "руководство" имеют принципиально разные социальные, политические и, естественно, психологические значения. Суть различий - в характере и направлении выдвижения "номера первого". Лидер, даже если он изначально предложен кем-то со стороны, признает, принимает, наконец, избирает ведомая им группа. В этом смысле лидер всегда выдвигается "снизу", более или менее демократически. Руководитель же, напротив, назначается "сверху", так или иначе навязывается. Это назначение может носить политический или административный характер, ведомые могут по-разному выразить свое к нему отношение, в определенных случаях даже заблокировать его. Но и тогда другой кандидат будет скорее всего назначен "сверху.". Иными словами, лидерство можно обозначить вектором, направленным снизу вверх; руководство же - вектором противоположного направления. В советской социальной психологии было принято различать эти понятия иначе. Под лидерством имелась в виду характеристика психологических отношений, возникающих в группе "по вертикали", т.е. с точки зрения отношений доминирования и подчинения. Понятие же "руководство." относилось к организации деятельности группы, к процессу управления ею. Считается, что лидер осуществляет регуляцию межличностных отношений в группе, руководитель - официальных отношений группы как некоей социальной организации; лидерство можно констатировать в условиях микросреды (малая группа), руководство - элемент макросреды; лидерство возникает стихийно, процесс назначения руководителя не является стихийным; по сравнению с руководством лидерство менее стабильно, в большой степени зависит от настроения в группе; руководство подчиненными обладает определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет; процесс принятия решения руководителем сложен и опосредован множеством обстоятельств, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения;а также сфера деятельности лидера, в основном, малая группа, сфера действия руководителя - более широкая социальная система.

## III Заключение

Современная теория менеджмента уделяет повышенное внимание вопросам лидерства в организации. Этой тематике посвящается немалое количество исследований и публикаций.

Человек, желающий стать лидером, должен обладать определенными качествами, которые в различных ситуациях должны быть разными. Признается, что лидерским качествам можно научиться. Благодаря этим качествам человек может приобрести авторитет, и сотрудники признают его лидером.

Лидер выполняет множество социальных ролей, каждая из которых требует наличия конкретных знаний, навыков. Среди проблем, находящихся в компетенции лидера, основными являются: утверждение и развитие определенного типа организационной культуры; построение эффективной коммуникации в организации; формирование рабочих групп и управление ими; управление конфликтами; построение коалиций и развитие партнерских отношений; своевременное реагирование на динамику внешней среды и управление изменениями.

Эффективность управления непосредственно связана с оптимальным использованием ресурсов организации при решении насущных проблем и ее способностью достойно встретить требования ближайшего будущего (в расчете на новые достижения). В стабильной ситуации эффективность функционирования организации может быть обеспечена менеджментом без учета отношений лидерства.

Но в нестабильных условиях, требующей от организации постоянной готовности к изменениям в соответствии с новыми обстоятельствами и запросами, эффективность организационной деятельности зависит от потенциала лидерства.

**Список литературы:**

1. Яхонтова Е.С. «Психология деловых отношений», М. 1997
2. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. «Психология», М. 2000
3. Андреева Г.М. «Социальная психология», М.1998
4. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. «Психология малой группы», МГУ 1991
5. Платонов Ю.П. «Психология коллективной деятельности», ЛГУ 1990
6. Жизнь наверху. Искусство быть лидером.1996 1с.   
   7. Кому интересны интересы лидера? Д. Ольшанский. 2с (Бизнес N 8, 1995  
   год)   
   8. Журнал"Вестник статистики", N11, ноябрь, 1993   
   9. Журнал "Вестник статистики", N 12, декабрь, 1992   
   10. Лидеры (Стратегия принятия самостоятельных решений). Уоррен Беннис, Берт Нанус.