**Лидерство. Менеджер и лидер. Теория лидерства.**

Введение

1.Понятие лидерства.

1. Менеджер и лидер.
2. Общепринятые теории лидерства.

Заключение.

Список используемой литературы.

**Введение.**

***Цель работы***: с помощью учебной литературы изучить материал. Составить план и подробно раскрыть пункты плана контрольной работы.

***Задачи работы***: Дать определения понятиям лидер, лидерство, стиль лидерства. Изучая материал контрольной работы понять разницу между понятиями менеджер и лидер. Рассмотреть общепринятые теории лидерства.

***Актуальность темы***: Каждое действие в организации связано с проявлением власти, которой пользуются как руководители так и исполнители. Власть проявляется через каналы власти, к которым относится: власть принуждения, влияния, компетенции, информации, должностного поведения, авторитета, власть награждать. Когда индивидуум оказывает влияние на поведение членов группы без использования принудительных форм власти, речь идёт о проявлении лидерства. Организация придаёт большое значение лидерству из-за необходимости выбирать и выдвигать на руководящие позиции индивидуумов, наиболее подходящих для управленческих функций.

Природа лидерства проявляется как личностными качествами человека, так и средой в которой осуществляется деятельность компании. Для эффективного управления компанией необходимо изучение всех этих вопросов.

**Понятие лидерства.**

Лидерство – это процесс влияния на индивидуумов или групп лиц для достижения поставленных целей. Лидерство является важнейшим фактором в системе управления организационным управлением. Лидерство представляет собой исторически сложившуюся социальную потребность людей в организации их совместной деятельности.

Лидер – это лицо, которое может оказывать реальное влияние на поведение работников. Формальный руководитель не всегда является лидером. На выдвижение лидера оказывают влияние объективные и субъективные факторы.

Наиболее важные функции лидера включают: определение целей и средств их достижения, координацию действий членов группы, планирование их совместной работы поощрение и наказание, информационную, контролирующую, представительскую функцию и др.

Процесс влияния на людей с позиции занимаемой в организации должности называется формальным лидерством. Однако в своём влиянии на людей официальный руководитель не может полагаться только на занимаемую должность и связанные с ней полномочия. Процесс влияния на основе авторитета, доверия, уважения, способностей или других ресурсов, необходимых людям, получил название неформального лидерства. Идеальным для менеджмента является гармоничное сочетание обеих основ лидерства.

Стиль лидерства – это совокупность характерных приёмов и методов, используемых руководителем для оказания влияния на подчинённых в процессе управления. Стиль включает степень делегирование руководителем полномочий своим подчинённым, используемый тип власти, методы работы с внешней средой, способы влияния на персонал и манеру поведения. (1. стр.114).

Невзирая на то что лидерству уделялось много внимания и все признавали важность этой темы, оно во многом по-прежнему является «черным ящиком», или необъяснимым понятием. Известно, что лидерство существует и оказывает огромное влияние на человеческое поведение, но его внутренние механизмы и конкретные параметры не получили точного выражения.

Есть несколько определённых теоретических положений, касающихся лидерства. Первое стоит на том, что лидерами не становятся, а рождаются. Это так называемая теория «великой личности», утверждающая, что некоторые индивиды рождаются с определёнными чертами, позволяющие им стать лидерами, независимо от ситуации и исторического периода. Этот взгляд вылился в то, что получило название теории лидерских черт. Теория черт в основном связана с выяснением личностных особенностей лидера.

1. **Менеджер и лидер.**

Например, во Франции считается что важнейшим качеством руководителей больших фирм является развитый интеллект что отражено в объявлениях о приёме на работу, где почти никогда не упоминается о мотивации и энергичности как о необходимых для занятия должности менеджера качествах. Интеллект для них важнее, чем способность к действиям. Они не придают большого значения навыкам межличностных контактов и коммуникаций, рассматриваемым в других странах как необходимые признаки организатора деятельности компании.

Некоторые специалисты считают, что внимание к факторам эффективности деятельности менеджеров преувеличено и что лидеры не могут сильно влиять на результаты деятельности организации по следующим причинам.

Во-первых, организации сами оказывают воздействие, ограничивающее число типов поведения и снижающее влияние личностных особенностей людей при осуществлении ими организаторских и лидерских функций. Во-вторых, другие члены организации ограничивают поведение лидеров через нормы и ожидания, которые являются мощными ограничителями для любого действия. Наконец, ключевое влияние на успех или неудачу организации оказывает внешняя среда.

В качестве контраргумента приводится мнение о том, что внимание к роли лидеров основано на потребности усилить связь отдельных работников с успехами организации и её неудачами. Опыт и здравый смысл показывают, что, лидеры имеют сильное влияние на результаты деятельности организации. Например, смена руководителей может серьёзно повлиять на оценку фирмы акционерами. Одно из исследований этой проблемы показало, что объявление о замене менеджеров высшего звена увеличивало краткосрочную стоимость акций небольших фирм, если новый менеджер нанимался на стороне. Однако более важным являлся тот факт, что менеджеры высшего звена могут иметь значительное влияние на выполнение задач фирмы. И будь то прежний руководитель или новый, необходимо, чтобы он был лидером, а не статистом.

Природа лидерства определяется не только личностными характеристиками руководителя, но и средой, в которой осуществляется деятельность компании. Необходимо разделить менеджеров и лидеров, так как их влияние на деятельность организации и коллектива далеко не однозначна. (2. стр.264).

1. **Общепринятые теории лидерства.**

***Теория лидерских черт.*** Какие особенности или черты делают человека лидером? Ранние теории лидерских черт, восходящие ещё к Древней Греции и Риму, утверждали что, индивид рождается либо с качествами, необходимыми для лидера, либо без них. Считается, что знаменитые исторические личности имели естественные способности подняться над любой ситуацией и стать лидером.

Со временем под влиянием бихевиористской школы, исследователи согласились с тем фактом, что лидерские качества могут быть не только врожденными, но и приобретенными в результате научения или жизненно опыта. Внимание переключилось на поиск универсальных качеств, присущих лидерам. В результате исследований оказалось, что единственной постоянной характеристикой оказался интеллект.

В целом не удалось обнаружить общие для лидеров черты и доже понять какие из качеств важнее. Теория лидерских черт , как и концепция черт личности, привела к прогрессу в описание феномена лидерства. Этот подход существует до сих пор, но теперь основное внимание уделяется не личным качествам, а навыкам связанным с работой.

***Групповая теория лидерства***. Групповые теории лидерства основываются на идеях социальной психологии, в частности на классической теории обмена. Для достижения групповых целей должен существовать положительный обмен между лидером и его последователями.

Теории обмена предполагают, что члены группы вносят определённый вклад за свой счёт, а получают выгоды за счёт всех группы или других её членов. Взаимодействие продолжается потому, что члены группы находят социальный обмен взаимно полезным.

Лидерство – это процесс обмена между лидером и последователями.

***Ситуационная теория лидерства***. Эта модель охватывает стиль лидерства в благоприятной ситуации. Ситуация благоприятна для лидера если высоки следующие показатели:

- взаимодействие между лидером и членами группы;

- степень структурирования задачи;

- позиционная власть лидера, определяемая его формальными полномочиями.

В очень благоприятных условиях, когда у лидера есть власть, неформальная поддержка и достаточно чётко определённая задача, группа готова быть ведомой и ожидает распоряжений. В крайне не благоприятной ситуации лидер, принимающий неправильные решения оказывается в лучшем положении, чем лидер, вообще не принимающий решений.

***Теория лидерства «путь – цель».*** Эта теория является широко признанной теорией которая развивалась в рамках концепции теории ожидания. Она пытается объяснить влияние, которое оказывает поведение лидера на мотивацию его подчиненных, их удовлетворённость и деятельность

Существует четыре основных типа лидерства:

1. Директивное лидерство. Этот стиль похож на авторитарный. Подчинённые точно знает, чего от них ждут, и лидер даёт чёткие указания. Подчинённые не принимают участия в принятии решений.
2. Поддерживающее лидерство. Лидер дружелюбен и доступен, выказывает подлинную заботу о подчиненных.
3. Лидерство, основанное на вовлечении подчинённых в принятие решений. Лидер просит у подчинённых совета и учитывает их, однако решение принимает сам.
4. Лидерство, ориентированное на достижения. Лидер ставит перед подчиненными сложные задачи и демонстрирует уверенность, что они смогут их разрешить и сработать эффективно.

Поведение лидера будет приемлемо для подчиненных при условии, что подчиненные рассматривают такое поведение как непосредственный источник удовлетворения или как инструмент для будущего удовлетворения.

***Теории харизматического лидера.***  Это возврат к старому пониманию лидера как человека, который силой своих личных способностей может оказывать глубокое и необычайное влияние на последователей. Теория предсказывает, что харизматический лидер, оказывая воздействие на своих подчинённых, может добиться от них деятельности, превосходящей все ожидания, а также преданности лидеру и его миссии. К ситуациям благоприятным для появления харизматического лидерства, относятся кризисы, требующие серьёзных изменений, и глубокое недовольство подчинённых положением дел в организации.

***Теория преобразующего лидерства.*** Определение харизматических характеристик лидеров может оказаться особенно важным в условиях преобразования традиционных способов реализации лидерства в организации для адаптации к драматическим изменениям. Именно этот процесс изменений стал объектом изучения харизматического лидерства. Преобразующим лидерам присущи следующие качества:

- Они считают себя носителями перемен;

- Они обладают смелостью и мужеством;

- Они верят в людей;

- Ими движут фундаментальные ценности;

- Они всю жизнь учатся;

-Они способны справиться со сложностями, неопределённостью и двусмысленностью;

- Они обладают видением перспективы.

***Теории социального научения***. Теория социального научения позволила сформулировать общую концептуальную основу для описания организационного поведения, она может помочь в создании непрерывного взаимодействия между лидером, окружением и поведением.

В данном случае подчиненные играют активную роль и вмести с лидером концентрирует внимание на своем поведении и поведении других, на факторах окружающей среды и своих опосредующих суждениях. Можно привести следующие примеры такого подхода:

- Лидер знакомится с макро- и микропеременными, контролирующими его поведение.

- Лидер и подчинённые ищут индивидуальные факторы, регулирующие поведение подчиненных;

- Лидер и подчиненные совместно пытаются найти способы управления индивидуальным поведением для получения взаимно подкрепляющих и полезных для организации результатов.

При таком подходе лидер и подчинённые связаны регулируемыми отношениями, основанными на взаимодействии, и сознательно стараются изменить поведение друг друга, предоставляя и принимая желаемое вознаграждение.

***Заменители лидерства.*** Вследствие неудовлетворённости развитием теории лидерства и исследований, объясняющих и прогнозирующих влияние поведения лидера на результаты деятельности, была подвергнута сомнению и значимость лидерства как такового. Существует понятие, что существуют так называемые заменители лидерства, которые делают лидера не просто не нужным, но даже лишним, а также нейтрализаторы, которые не позволяют лидеру использовать определённые формы поведения или нейтрализуют его. Такими заменителями и нейтрализаторами могут стать подчинённые. Опыт, способности и тренированность подчинённого могут служить заменой для инструментального лидерства. Подчиненные которые не особенно заинтересованы в организационных поощрениях, будут нейтрализовывать попытки как поддерживающего, так и инструментального лидерства.

Профессионалы отличаются от не профессионалов тем, что для них внутреннее удовлетворение целями и значимостью работы служит своего рода организационным поощрениям и является надёжным заменителем поддержки со стороны лидера.

В целом понятие заменителя позволяет взглянуть на лидерство в более точной перспективе и объясняет относительно невысокую результативность исследований по этой теме. В частности, ситуация в которой находится лидер, может заменить или нейтрализовать его поведение при воздействии на поведение подчинённых и их удовлетворение. Не все находятся под контролем лидеров, лидеры не обладают мистической властью над людьми. Определенную роль играет ситуация. В тоже время лидеры оказывают воздействие на ситуацию.

**Заключение.**

Изучив материал контрольной работы были сделаны следующие выводы по каждому пункту составленного плана:

***1****.* ***Понятие лидерства.*** Лидер – это лицо, которое может оказывать реальное влияние на поведение работников. Формальный руководитель не всегда является лидером. На выдвижение лидера оказывают влияние объективные и субъективные факторы.

Лидерство – это процесс влияния на индивидуумов или групп лиц для достижения поставленных целей. Лидерство является важнейшим фактором в системе управления организационным управлением. Лидерство представляет собой исторически сложившуюся социальную потребность людей в организации их совместной деятельности.

Стиль лидерства – это совокупность характерных приёмов и методов, используемых руководителем для оказания влияния на подчинённых в процессе управления. Стиль включает степень делегирование руководителем полномочий своим подчинённым, используемый тип власти, методы работы с внешней средой, способы влияния на персонал и манеру поведения.

***2. Менеджер и лидер.*** Менеджеры высшего звена могут иметь значительное влияние на выполнение задач фирмы. И будь то прежний руководитель или новый, необходимо, чтобы он был лидером, а не статистом.

***3. Общепринятые теории лидерства.*** Все сложившиеся теории лидерства продолжают служить основой для понимания и практики руководства сегодняшними организациями. Между тем в последние годы появилось не мало альтернативных теорий, способствующих лучшему пониманию различных типов лидерства. Так, привлекают внимание подходы, описывающие харизматическое, преобразующее лидерство, социальное научение и заменители лидерства. Харизматические лидеры пользуются необычайной привязанностью со стороны своих последователей и добиваются от них высокой результативности. Этот тип лидерства представляет собой лишь разновидность более широкого понятия преобразующего лидерства, которое характеризуется харизмой, вдохновением, интеллектуальным и индивидуализируемым стимулированием. В теории социального руководства объединены лидер, ситуация и само поведение. Этот подход подчёркивает важность самого поведения, а также непрерывность и интерактивный характер взаимодействия всех переменных лидерства. Теория заменителей лидерства признаёт, конкретные подчинённые, задачи или особенности организации могут замещать или нейтрализовать влияние лидера на поведение лидера и удовлетворённость подчинённых.

Список используемой литературы:

1. Организационное поведение: учеб. пособ.\ Т.П.Хохлова. – М.: Экономист, 2005.
2. Организационное поведение: учебник \ Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова.- М.: Экономист, 2005.
3. Лютенс Ф. организационное поведение: Пер. с англ. 7-го изд. – М.: ИФРА-М, 1999.