ВОЛГОГРАДСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

КАФЕДРА АДМИНИСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

КУРСОВАЯ РАБОТА ПО ПРЕДМЕТУ “ТЕОРИЯ ОРГАНИЗАЦИИ” ПО ТЕМЕ: “РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ”

 ВЫПОЛНИЛА:

 СТУДЕНТКА ГРУППЫ УЗ - 404

 ЗОЛОТОВЕРХОВА Н.Б.

 ПРОВЕРИЛ:

 КАНДИДАТ ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК

 ОГАРКОВ А.А.

 Г.ВОЛГОГРАД, 1998

 ПЛАН КУРСОВОЙ РАБОТЫ:

 *ВВЕДЕНИЕ*

 1. ТИПОЛОГИЯ ЛИДЕРСТВА

 2. ПОЛИТИЧЕСКОЕ ЛИДЕРСТВО

 3. РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО

 *ЗАКЛЮЧЕНИЕ*

*Введение*

 Интерес к лидерству возник еще в глубокой древности. Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей. В начале двадцатого столетия началось изучение управления. Руководство и лидерство стали объектом исследования. В 30 - 50 годах был предпринят ряд крупномасштабных исследований на системной основе.

 Начиная с 70- х годов интерес к изучению лидерства начал расти еще больше, о чем свидетельствует появление работ Дж. Мак - Грегора Бернса, Р.Такера, Б.Келлермана, Дж. Пейджа.

 До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерством. В связи с этим большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым.

 Однако в настоящее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства. ( Например, книга Р.Л.Кричевского “Если вы - руководитель” об элементах психологии менеджмента в повседневной работе руководителя и лидера в организации, а по технологии лидерства - коллективная работа авторов московского центра политических исследований “Никколо М “ “Имидж лидера”.)

 Актуальность проблематики обусловлена следующими факторами:

 - наличием довольно скупых исследований в некоторых сферах лидерства;

 - низким уровнем профессионализма некоторых современных руководителей, что влечет за собой неэффективность деятельность организации.

 Изучение проблемы лидерства необходимо для выработки методов эффективного руководства, отбора и формирования лидеров.

 Руководитель должен уметь ставить задачи, определять средства достижения цели и методы контроля. Успешное руководство в значительной мере зависит от умения руководителя управлять мнением коллектива.

 Из вышесказанного ясно, что проблемы руководства и лидерства в организации на данный момент стоят довольно остро, и поэтому большое значение имеет изучение феноменов руководства и лидерства.

 *1. Типология лидерства.*

 Лидерство можно назвать одним из уникальных феноменов политической и общественной жизни, связанным с осуществлением властных функций. Оно является неизбежным в любом цивилизованном обществе и пронизывает все сферы жизнедеятельности.

 Концепции лидерства могут быть разделены в зависимости от их теоретических оснований на три группы :[[1]](#footnote-1)

 1. Исходящие из того, что лидерство - универсальный феномен человеческой деятельности, что и закономерности его функционирования едины во всех сферах общества.

 2. Отождествляющие лидерство с руководством и управлением, при этом формальное обладание властью рассматривается как необходимое и достаточное условие лидерства; деятельность лидера предстает как необходимое и достаточное условие лидерства, как административная специфика явления сводится преимущественно к правовым регулятивам поведения должностного лица. Лидерство как социальный институт отождествляется с органами государственной власти.

 3. Рассматривающие лидерство как специфическое явление общественной жизни, не сводимое к психологическим, экономическим или правовым принципам. Лидерство осуществляется через функционирование конкретного механизма - одного из необходимых политических институтов.

 Древние представления о лидерстве включали в себя качества таких лиц, как жрецы, короли, королевы, духовные лица и политики.

 В античности лидерство носило личностный характер, представляя собой влияние, основанное на авторитете конкретного индивида, его достоинствах. Взаимоотношения лидера и его сторонников были близки к отношениям “учитель - ученик”, поскольку политическая жизнь связывалась с решением мировоззренческих вопросов.

 В средневековой Европе влияние лидера основывалось не столько на личных достоинствах, сколько на способности к руководству конкретной общностью. От лидера требовалось в основном умение сплотить группу для достижения поставленных целей, умение сформировать групповой интерес.

 В современном обществе лидерство ( в особенности политическое) представляет собой способ построения власти , основанный на интеграции различных социальных слоев (групп) посредством специфических механизмов вокруг выдвигаемой лидером программы решения различных проблем и задач общественного развития.

 Лидерство по своей природе способно сплотить людей в совместных усилиях, причем осуществлять эту задачу в течение длительного времени, постепенно решая задачи, подчиненные общей цели.

 Существуют различные классификации феномена лидерства.

 В соответствии с учением М.Вебера о способах легитимации власти лидеров подразделяют на :

 -традиционных лидеров, которыми обычно являются вожди племен, монархи и т.д. Их авторитет основан на традиции, обычае;

 -рационально - легальных, или рутинных - это лидеры, избранные демократическим путем;

 -харизматических - лидеров, наделенных, по мнению масс, особой благодатью, выдающимися качествами, необычайной способностью к руководству. Харизма складывается из реальных способностей лидера и тех качеств, которыми его наделяют последователи. Примером харизматических лидеров были Ленин, Сталин, Ким Ир Сен, Ф.Кастро.

 В основе первого типа лидерства лежит привычка, второго - разум, третьего - вера и эмоции.

 “Харизмой” следует называть качество личности, признаваемое необычайным, благодаря которому она оценивается как одаренная сверхчеловеческими, или специфическими особыми силами, недоступными другим людям. Первоначально это качество обусловлено магически и присуще как прорицателям, так и мудрецам. Как бы “объективно” правильно не было оценено соответствующее качество с этической точки зрения, абстрактно совершенно неважно. Важно одно, как оно фактически оценивается подчиненными харизме, “приверженцами”[[2]](#footnote-2)

 Дж.Мак-Грегор Бернс разделяет лидеров на две категории : преобразователи и дельцы. Лидеры - преобразователи, имеющие определенные взгляды на общество, начинают что-то предпринимать во имя реализации своих воззрений. Лидеры - дельцы, напротив, действуют по принципу “здесь и сейчас”, фокусируя свое внимание на деталях, без формирования глобального взгляда на то, каким должно быть общество в конечном итоге.

 Ранее Парето разделял лидеров примерно по тем же признакам, что и Бернс, на “львов” и “лис”.

 Анализ Бернса являет собой значительный шаг вперед по разграничению между лидерами, но все же он остается ограниченным, поскольку ясно, что реальность гораздо богаче и ее нельзя “комфортно разместить” в двух категориях.[[3]](#footnote-3)

 Существует также деление лидеров на обычных ( “реальных”) и великих ( как великих “героев, так и великих “злодеев” ). Реальные лидеры не оставляют след в истории, не изменяют обычного хода событий. Считается, что только лидеры - герои ( либо злодеи) определяют ход истории.

 На основе характера лидеров разделяют на “активно - позитивных” и “активно - негативных”, а также на “пассивно - позитивных” и “пассивно-негативных”.

 В современной политологии нередко называются четыре собирательных образа лидера :

 1. Лидера - знаменосца отличает собственное видение действительности, наличие идеи, увлекающей массы.

 2. Лидер - служитель стремится выступать в роли выразителя интересов своих сторонников, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

 3. Лидер - торговец способен привлекательно преподнести свои идеи и убедить людей в их преимуществе.

 4. Лидер - пожарный ориентируется на решение наиболее актуальных проблем в обществе, насущные требования момента.

 В реальной жизни эти четыре образа лидерства обычно встречаются в сочетании у различных людей в разных пропорциях.

 Американский социолог В.Стоун отметил, что политическое лидерство высокого уровня по сравнению с лидерством в небольшой группе имеет ряд отличий, что позволило ему выделить два самостоятельных типа лидерства.[[4]](#footnote-4)

 1. Лидерство “лицом к лицу” осуществляется в небольших группах, где все участники процесса имеют возможность взаимодействовать между собой.

 2. “Отдаленное” лидерство - это лидерство вождей, за которыми идут многочисленные массы.

 При анализе лидерства важным фактором является природа лидерства. Общая концепция лидерства включает ряд факторов, которые, сочетаясь различным образом, позволяют определить природу лидерства в любой данный момент времени.

 1. Личность и происхождение лидера, а также тот процесс, благодаря которому он стал лидером.

 2. Характерные черты групп и индивидов, которыми руководит данный лидер.

 3. Характер взаимоотношений между лидером и теми, кем он руководит.

 4. Контекст или условия, в которых осуществляется его руководящая роль.

 5. Результаты взаимодействия между лидером и теми, кем он руководит.

 Какого рода лидерство мы получим при этом, зависит от характера и сочетания всех этих пяти факторов. Данное определение природы лидерства предложил американский политолог М.Г.Херманн в своей работе “Составные части лидерства”.[[5]](#footnote-5)

 М.Г.Херманн также отмечает, что руководители и руководимые действуют в определенном контексте, свидетельствующем о “давлении”, оказываемом на лидера, а также о тех требованиях, которые ему предъявляются. Среди таких требований можно назвать следующие:

 - наличие и характер формализованных правил для принятия решений;

 - степень подотчетности руководителя руководимым;

 - сила и тип оппозиции;

 - характер любых разделяемых убеждений;

 - ресурсы, доступные для руководителя;

 - организационный пласт, лежащий между руководителем и руководимыми.

 Каждый из этих факторов помогает определить ситуацию, в которых может иметь место лидерство, его контекст.

 Контекст лидерства - это те параметры, в которых осуществляется руководство. Контекст определяет, кому из своего окружения лидер будет уделять особое внимание, каковы границы взаимодействия лидера с теми, кем он пытается руководить. Более того, от контекста зависит, в каких пределах лидер может использовать определенные процедуры, осуществляя руководство, кто будет оценивать это руководство и насколько эффективным сочтет его.

 Неотъемлемой составной частью лидерства является и сам лидер, который наделен властью принимать решения в отношении других людей, группы, организации или правительства, который несет ответственность за последствия любых своих решений.

 В социально - психологической литературе можно встретить такую типологию лидеров. Существует два психологических типа лидеров : “игроки” и “открытые”.

 Первые внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют “пускать пыль в глаза”, а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей, плохо справляются с проблемами. Это - политиканы, стремящиеся правдами, а больше неправдами захватить власть и как можно дольше при ней удержаться. В итоге они оказываются “калифами на час”.

 “Открытые” лидеры не столь заметны, но они последовательны. Берутся за любые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, пытаясь “урвать” от него побольше, а устремлены в будущее. Власть в их руках остается надолго. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных.[[6]](#footnote-6)

 В социально - психологической литературе существует также классификация типов лидерства по стилям руководства. Здесь допускается существование трех основных типов лидеров:

 - авторитарный;

 - демократический;

 - нейтральный ( анархический).

 Для лидера авторитарного типа характерно жесткое, единоличное принятие решений, касающихся группы, слабый интерес к работнику как к личности. Лидер демократического типа стремится к выработке конкретных решений, демонстрируя при этом интерес к неформальному человеческому аспекту отношений. Для нейтрального типа лидера характерна полная отстраненность от дел коллектива.

 В книге Р.Л. Кричевского “ Если вы - руководитель” приводится пример данных типов лидерства[[7]](#footnote-7)

 Авторитарный тип

|  |  |
| --- | --- |
| Формальная сторона | Содержательная сторона |
| Деловые краткие распоряжения | Дела в группе планируются заранее ( во всем их объеме) |
| Запреты без снисхождения, с угрозой | Определяются лишь непосред-ственные цели, дальние-неизвестны |
| Четкий язык, неприветливый тон | Голос руководителя решающий |
| Похвала и порицание субъективны |  |
| Эмоции в расчет не принимаются |  |
| Позиция руководителя - вне группы |  |

 Демократический тип

|  |  |
| --- | --- |
| Формальная сторона | Содержательная сторона |
| Инструкция в форме предложений | Мероприятия планируются не заранее, а в группе |
| Не сухая речь, а товарищеский тон | За реализацию предложений отвечают все |
| Похвала и порицание - с советами. Распоряжения и запреты - с дискуссиями | Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются |
| Позиция руководителя - внутри группы |  |

 Нейтральный тип

|  |  |
| --- | --- |
| Формальная сторона | Содержательная сторона |
| Тон - конвенциальный | Дела в группе идет сами собой |
| Отсутствие похвалы, порицаний | Руководитель не дает указаний |
| Никакого сотрудничества | Разделы работы складываются из отдельных интересов или исходят от лидеров подгрупп |
| Позиция руководителя - незаметно в стороне от группы |  |

 Изучение трудов о лидерах позволяет предположить, что на руководство могут оказать влияние следующие семь свойств:

 1. Основные убеждения лидера.

 2. Стиль лидера.

 3. Мотивы, которыми руководствуется лидер, стремясь добиться определенного положения.

 4. Реакция лидера на давление и стресс.

 5. То, каким образом лидер впервые оказался в положении руководителя.

 6. Предшествующий опыт лидера.

 7. Среда, в которой лидер начинает свою деятельность.

 Итак, убеждения лидера это один из наиболее прямых способов понимания взаимосвязи между тем, что представляет собой лидер и тем, в чем он хочет убедить своих сторонников.

 Убеждения определяют то, как лидеры интерпретируют среду своей деятельности и помогают лидерам составить карту той сферы, в которой они действуют. Убеждения включают в себя цели и стратегии. Необходимо также знать, насколько твердо лидер придерживается своих убеждений.. Чем прочнее убеждения лидера в отношении внешних влияний, тем более вероятно, что эти убеждения повлияют на его руководящую деятельность.

 В книге “Основы социально - психологических теорий” предложена концептуальная типология лидерства Б.Д.Парыгина, предполагающая дифференциацию лидеров в соответствии с особенностями их деятельности по трем различным основаниям:

 1. По содержанию деятельности - лидер - программист - “творец” ситуации, не только создающий, но и в большинстве случаев разрешающий ее, и лидер - “исполнитель”, то есть приспособленец, чутко улавливающий групповые настроения и приходящий на смену лидеру - “программисту” лишь после того, как ситуация создана.

 2. По стилю руководства - авторитарный лидер, ориентирующийся на себя, и демократический, ориентирующийся на группу.

 3. По характеру деятельности ( лидер ситуационный, т.е. умеющий создавать и разрешать только определенные, сходные ситуации, или же универсальный, справляющийся с обязанностями организатора в различных ситуациях, не похожих друг на друга).

 Таким образом, стало возможным вычленение восьми типов лидеров:

 1. Лидер - “программист”, универсальный, авторитарный.

 2. Лидер - “программист”, ситуационный, авторитарный.

 3. Лидер - “программист”, ситуационный, демократический.

 4. Лидер - “программист”, универсальный, демократический.

 5. Лидер - “исполнитель”, универсальный, авторитарный.

 6. Лидер - “исполнитель”, ситуационный, авторитарный.

 7. Лидер - “исполнитель”, универсальный, демократический.

 8. Лидер - “исполнитель”, ситуационный, демократический.[[8]](#footnote-8)

 В организациях различают “формальное” и “неформальное” лидерство. Первое связано с установлением правил назначения руководителя и подразумевает функциональные отношения. “Неформальное” лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Эти типы лидерства либо дополняют друг друга и сочетаются в лице авторитарного руководителя, либо вступают в конфликт и тогда эффективность организации падает.

 Имеются и другие классификации лидеров. Так, они делятся на правящих и оппозиционных, крупных и мелких, крупных и рутинных и т.п.

 В заключение можно сказать, что существуют различные основания для классификации и сравнения лидеров, а следовательно и различные типологии лидерства. Разнообразие типов лидеров во многом объясняется широким кругом решаемых ими задач.

 Такова типология лидерства, которая, конечно, не является исчерпывающей. Кроме того, теоретический анализ, даже самый тщательный, не может охватить всего сложного и многообразного явления лидерства. Реальность практически всегда богаче теории и порождает чаще всего комбинированные типы лидеров и различные модификации.

 *2. Политическое лидерство.*

 Политическое лидерство представляет собой тип лидерства в том смысле, что оно осуществляется по широкому кругу вопросов и проблем, затрагивая практически все стороны общественной жизни. Деятельность различных партий, общественных организаций персонифицируется в конкретных личностях - лидерах. Поэтому политические лидеры являются самыми признаваемым, универсальным, вызывающим всеобщий интерес элементом политической жизни.

 Субъектами и объектами политики всегда выступают люди со своими потребностями и интересами, идеалом, опытом, ценностными ориентирами, эмоциями и культурой. Политика всегда связана с отношениями между людьми, выражает деятельность людей среди людей. На Западе интерес к политическому лидерству возник в середине 70-х годов, но исследования в этой области оказались незначительными.

 Наиболее известными политологами, занимавшимися проблемой политического лидерства являются Дж.Пейдж, Дж. Мак Грегор Бернс, Ж.Блондель, Р.Такер.

 Интеллектуальным прорывом в исследовании феномена политического лидерства явилось опубликование в 1978 году книги Дж. Мак Грегора Бернса “Лидерство”. Она была направлена на то, чтобы проложить новую дорогу для исследований в области, в которой к этому времени кое-что уже было запутано множеством дефиниций, понятий здравого смысла и биографическими очерками при нехватке, в то же время, общей теории лидерства.[[9]](#footnote-9)

 Что же такое политическое лидерство ? Нет общепринятого определения этого понятия, точно так же как не существует характеристики, которая применялась бы к лидерству вообще.

 Ж.Блондель в книге “Политическое лидерство. Путь ко всеобъемлющему анализу.” определяет лидерство как “власть”, которая осуществляется “сверху вниз”.

 Отличие власти лидера от других форм власти Блондель видит не столько в природе отношений между лидером и остальной нацией, сколько в том, что лидер обладающий властью и отдающий приказы, осуществляет эту власть над определенной группой своих подчиненных. Отношения власти, осуществляемые в контексте лидерства отличаются особым неравенством, так как лидеры способны заставить всех членов своей группы ( всех граждан) делать то, что в другом случае они не делали бы.

 Дж.Пейдж считает, что политическое лидерство - это поведение людей, находящихся в позиции власти их соперников, их взаимодействие с остальными членами общества, как это существовало в прошлом, существует в настоящем и, возможно, будет существовать в будущем во всем мире[[10]](#footnote-10)

 Политическое лидерство означает не только поведение людей, находящихся на вершине власти, но и тех, кто находится на среднем и более низком уровне. По мнению Дж.Пейджа, под политическим лидерством имеется в виду не только лидерство отдельных личностей, но и “коллективное лидерство”, и взаимодействие лидера со своими последователями как единое образование.

 По словам Р.Такера, “лидерство есть указание направления, которое в конечном счете нацелено на действие”. Но оно будет эффективным и реальным только в случае, если “указание” имеет смысл применительно к данной ситуации.

 Механизм же политического лидерства представляет собой систему регуляторов деятельности политика, обеспечивающую не только легальность его действий, но и соответствие их принятой в обществе системе духовных ценностей.

 Говоря о политическом лидерстве как об особом и значительном типе власти, нужно сказать, что особенность эта состоит в том, что эта власть осуществляется по широкому кругу вопросов и проблем. Политические лидеры осуществляют свою власть над сферой, включающей в себя международные дела, оборону, экономическое и социальное благосостояние граждан.

 Для понимания комплексного феномена политического лидерства необходим учет различных типов переменных, которые в совокупности определяют природу лидерства в каждый конкретный момент времени:

 - личность лидера, его происхождение, процесс социализации и способы его выдвижения;

 - характеристики последователей;

 - отношения между лидером и последователями;

 - контекст, в котором имеет место лидерство;

 -результат взаимодействия между лидером и его последователями в определенных ситуациях. [[11]](#footnote-11)

 При таком рассмотрении процесса политического лидерства на первый план выступают отношения лидера с последователями. Поэтому не случайно некоторые авторы считают отношения “лидер - последователи” доминирующим фактором, определяющим лидерство.

 В структуре политического лидерства обычно выделяют три главных компонента :

 1. Индивидуальные черты лидера.

 2. Ресурсы, или инструменты, которыми он располагает.

 3. Ситуация, в которой он действует и которая оказывает на него влияние.

 Все эти компоненты прямо влияют на эффективность лидерства. Но если властные позиции и роли, являющиеся объективной основой политического лидерства, относительно стабильны, с трудом и достаточно редко подвергаются радикальным изменениям, то личностный, персональный компонент лидерства более текуч и подвижен.

 Природа политического лидерства достаточно сложна и не поддается однозначной интерпретации. Прояснить его субъективные механизмы помогают психологические теории и, в частности, психоаналитическое объяснение лидерства. Как считал основоположник психоанализа З.Фрейд, в основе лидерства лежит подавленное либидо - преимущественно бессознательное влечение сексуального характера. Оно проявляется в стремлении к творчеству, в том числе и к лидерству.

 У многих людей обладание руководящими позициями выполняет субъективно - компенсаторские функции, позволяет подавлять либо преодолевать различного рода комплексы, чувство неполноценности. Определенные психологические потребности также подчинение лидеру. Субъективное принятие лидерства закладывается еще в детстве, когда ребенок нуждается в покровительстве и авторитете родителей.

 Политическое лидерство существует на трех социальных уровнях, где выполняет различные функции :

 1. На уровне малой группы, объединенной политическими интересами. Оно представляет собой механизм интеграции групповой деятельности, в которой лидер направляет и организовывает действия группы, предъявляющей к личности лидера определенные требования. Лидерство этого уровня присуще всем обществам.

 2. Лидерство на уровне политических движений в контексте притязаний на власть конкретных социальных слоев, связанных общностью политических интересов, основанной на одинаковом социальном статусе, а не узкогрупповыми интересами. В этом случае лидерство выполняет не только интегративную, но и прагматическую функцию. Первые два уровня характеризуют власть в любом обществе, независимо от формы государственного устройства и являются по существу проявлением феномена лидерства в политике как одной из сфер общественной жизни. Лидером второго уровня может быть как потенциальный диктатор, так и будущий реформатор демократической ориентации.

 3. Лидерство политическое как способ организации власти в условиях существования гражданского общества, разделения властей, а также дифференциации социальных слоев на основе экономического положения и соответствующего самосознания.

 Политическое лидерство служит институтом, который включает большую часть населения в решение социальных проблем в масштабе общества в целом. Политическое лидерство, как механизм интеграции общества создается создается не только посредством правовой регламентации деятельности политики, но и морально - психологическими регулятивами. Судьба политики зависит от поступка, за который он не обязательно несет ответственность, но он может стоить ему карьеры.

 В качестве специфического социального института политическое лидерство обнаруживает себя по мере реализации следующих функций:

 1. Интегративной ( интеграции интересов слоев населения в конкретной политической программе,, в идеале предусматривающей удовлетворение интересов каждой группы населения).

 2. Координационной ( корреляция деятельности трех властных институтов ( парламента, суда, администрации) с принятой в обществе системой регулятивов, с общественным мнением).

 3.Прагматичной (превращение целей и задач, стоящих перед обществом и формирующихся в идеологии, в конкретные программы действия.

 С точки зрения содержания принято выделять следующие функции:

 1. Интеграция общества, объединение масс. Лидер призван воплощать в себе и представлять во взаимоотношениях с другими государствами национальное единство, подавать пример служения народу, отечеству.

 2. Нахождение и принятие оптимальных политических решений.

 3. Социальный арбитраж и патронаж, поддержание порядка и законности с помощью контроля, поощрения и наказания.

 4. Коммуникация власти и масс, упрочение эмоциональной связи и тем самым предотвращение отчуждения граждан от власти.

 5. Инициирование обновления, генерированние оптимизма и социальной энергии, мобилизация масс на реализацию политических целей. Лидер призван охранять народные традиции, обеспечивать прогресс общества.

 Политическое лидерство как сложное социальное явление неоднородно по типологии. Типы политического лидерства строятся по следующим признакам :

 1. Четкость политической цели, провозглашаемая в программных заявлениях лидера, ясность для населения проводимых мер по ее реализации.

 2. Наличие собственных подходов к решению политических проблем, самобытность лидера.

 3. Особенности взаимоотношений лидера и его соратников, методы руководства, используемые лидером.

 Предлагается следующая типология политических лидеров:

 1. Автократический тип, предполагающий неограниченную личную власть, жесткое давление на общественные структуры, насилие как атрибут авторитарного стиля. В тоталитарной общественой системе к такому типу можно отнести лидеров известных тоталитарных режимов ( сталинизм, фашизм).

 2. Либеральный стиль, предполагающий гибкое политическое реагирование на происходящие в обществе процессы: реформирование сверху с опережением событий, политическое прогнозирование. Нередко этот стиль политического лидера приводит к отчуждению масс от реального политического творчества, к видимости демократических реформ и политических свобод.

 3. Демократический стиль не был характерен для российской политической истории как политическая традиция. Данный стиль в чистом виде не представлен ни в одной стране. Демократический стиль основан на всемерном привлечении широких слоев населения к управленческой политической деятельности в элементарных повседневных формах, к высшему типу политической деятельности - политическому творчеству. Данный стиль создает предпосылки для становления самоорганизации и саморегулирования общества и его структур.

 Итак, в краткой форме было рассмотрено политическое лидерство, на основании вышеизложенного в заключение можно сделать следующий вывод:

 - В современной науке существует множество определений политического лидерства, политическое лидерство представляет собой особый тип лидерства, более заметный и значимый, чем другие формы лидерства. Круг задач и функций, выполняемых политическими лидерами достаточно широк. Главной же особенностью политического лидерства является его масштабность и значимость для общества.

 *3. Руководство и лидерство*

 Специфика понятий лидерства в социальной психологии хорошо видна при анализе и сравнении двух феноменов - лидерства и руководства. Под лидерством ученые, исследовавшие этот вопрос обычно имели в виду характеристику психологических отношений, возникающих в группе “по-вертикали”, то есть с точки зрения доминирования и подчинения.

 Понятие же руководства относится к организации деятельности группы к процессу управления ею. Наиболее полно различия между этими понятиями отражены в работе Б.Д.Парыгина:[[12]](#footnote-12)

 1. Лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет организацию официальных отношений группы как социальной организации..

 2. Лидерство можно констатировать в условиях микросреды ( ею и является малая группа). Руководство - это элемент макросреды, т.е. оно связано системой общественных отношений.

 3. Лидерство возникает стихийно, руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается. Но так или иначе, этот процесс не является стихийным, а, напротив, целенаправленно осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры.

 4. Явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большой степени зависит от настроения в группе, в то время как руководитель - явление более стабильное.

 5. Руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых нет в руках лидера.

 6. Процесс принятия решений руководителем более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности.

 7. Сфера деятельности лидера - в основном малая группа, где он является лидером, сфера деятельности руководителя шире, так как он представляет малую группу в более широкой социальной системе.

 В этом различия руководства и лидерства, но есть и общее:

 1. Руководство и лидерство - средства координации отношений членов социальной группы.

 2. Оба феномена реализуют процессы социального влияния в коллективе.

 3. Руководству, как и лидерству присуща определенная субординация отношений. В первом случае отношения четко определены и закреплены должностными инструкциями, а во втором - отношения никак не очерчены.

 Нередко лидерство способно переходить в руководство, а руководство часто становится лидерством.

 Лоутон А. и Роуз Э. считают, что лидеры - это те, кто превращает сослуживцев в людей, сотрудничающих с ним по убеждению.[[13]](#footnote-13)

 В государственных учреждениях обычно считается, что намечать цели и брать на себя ответственность - дело политиков, а не государственных служащих. Лидерство на государственной службе - логическая несообразность в условиях демократии (Лоутон, Роуз). Трудность с децентрализацией ответственности и подотчетностью в государственных учреждениях заключается в том, что по традиции отчета требуют от политика, а не от чиновника. Так что если в этой структуре и осуществляется лидерство, то оно совпадает с ролью и целями политика.

 Внутри государственной службы выделяются четыре фактора, влияющие на лидерство :

 - компетентность : административный персонал должен быть восприимчив к проблемам, решения которых ждут от него лидеры;

 - организация управления: разумная организация горизонтальных связей, столь же важных, как и вертикальных. Следует искать оптимальный компромисс между конфликтующими целями, устранять ситуацию, когда одни органы действуют эффективнее, чем другие;

 - тесная связь между бюрократией с одной стороны, лидерством и правительством с другой. Государственные служащие должны быть такими, чтобы на них можно было положиться. Но все зависит от того, какие требования предъявляются государственным служащим: если они завышены, то это деморализует. Сложность заключается в различии между карьерой политика и карьерой государственного служащего. Когда политик приходит “извне”, возникают трения. Воспитание лояльности государственных служащих различными средствами, но не в ущерб инициативности - таково очевидное требование, если лидеры ожидают от бюрократии помощи в достижении своих целей.

 - бюрократия должна быть связана с населением, таким образом трудности в реализации задач сводятся к минимуму.

 Следует добавить, что лидеры должны иметь четкое представление о том, что заключается в руководстве, чтобы оказывать на остальных направляющее воздействие.

 Еще важный момент, который можно отметить, состоит в том, что руководство должно шире рассматривать работу организации и не забывать, в какой среде функционирует организация. Лидеры всех уровней должны быть осведомлены об общих условиях, в которых протекает их работа.

 Многие трудности в государственных учреждениях обусловлены формальной неразберихой, иерархической структурой, в которой развиваются эти взаимоотношения. Эти организации имеют тенденцию управляться приказами и комитетами, которые сами прибегают к директивному стилю руководства. Поэтому, чтобы определить наиболее подходящее руководство, необходимо знать структуру организации. Бесполезно выступать за более демократический стиль руководства, если структура не допускает соучастия и неформального руководства.

 Говоря о руководстве, можно привести точку зрения американских исследователей Джонсона, Каста и Розенцвейга, которые определяют его как “основную силу в организациях, которая координирует деятельность подсистем и определяет их взаимосвязь с окружающей средой”[[14]](#footnote-14) Определяя задачи руководителя, они утверждают, что руководитель должен превратить неорганизованные материальные ресурсы в полезное и эффективное предприятие. Руководством они называют процесс, посредством которого разрозненные ресурсы объединяются в единую систему для достижения поставленной цели. Управляя трудовыми и материальными ресурсами, для достижения целей системы руководитель обеспечивает производство продукции, координирует и интегрирует деятельность других сотрудников.

 Функции руководства эти авторы определяют следующим образом :

 1. Планирование - включает в себя выбор целей организации, а также определение политики, программ, образа действий и методов их достижения, обеспечивает основу для принятия интегрированных решений.

 2. Организация - направлена на объединение людей и материальных, финансовых и других ресурсов в систему таким образом, чтобы совместная деятельность производственного персонала обеспечивала решение задач, стоящих перед организацией. Включает в себя: определение тех видов административной деятельности, которые необходимы для достижения целей предприятия, распределение этих видов деятельности по подразделениям, предоставление прав и установление ответственности за их исполнение.

 3. Управление - обеспечивает работу различных подсистем в соответствии с планом. Заключается в контроле деятельности подсистем с последующей коррекцией для обеспечения выполнения плана всей организации.

 4. Связь - передача информации между центрами различных подсистем и организаций, обеспечивающими принятие решений и взаимный обмен информацией с внешним миром.

 Выполнение каждой функции зависит от выполнения трех остальных. Таким образом, основная задача руководства заключается в интеграции всех четырех функций для обеспечения эффективного достижения общих целей системы.

 Существует и несколько иная точка зрения, сводящаяся к тому, что функции руководства следует рассматривать через управленческие процессы - планирование, организацию, руководство людьми, мотивацию, контроль и, соответственно, выделяются следующие функции руководителя:

 - администраторская ( прежде всего этап контроля);

 - стратегическая ( планирование и прогноз возможных событий в сфере деятельности конкретного руководителя и социальной организации в целом);

 - экспертно - консультативная;

 - представительская;

 - воспитательная;

 - коммуникативно - регулирующая;

 - инновационная;

 - дисциплинарная.

 Важную роль в процессе руководства играют планирование и прогнозирование. Планирование - это деятельность руководителя, направленная на предопределение планов на последний период времени, пробуждение к выполнению различных видов деятельности и определение необходимых для этого средств, в результате чего должны быть поставлены определенные цели. Прогнозирование - это деятельность руководителя, направленная на то, чтобы оценить, предвосхитить события и достичь желаемого результата.

 Большую роль в планировании и прогнозировании играет политика организации. Политика организации - это деятельность руководителя по эффективному использованию инструкций и предписаний, направленная на экономию времени. Политика организации должна быть сформулирована так, чтобы сократить время в принятии управленческих решений. Умение принимать решения и способность творчески решать проблемы - важнейшие профессиональные качества руководителя, от которого зависит эффективность любой управленческой деятельности.

 В управленческом руководстве каждому руководителю, лидеру необходимы также знания и умение коммуникативно - регулирующего общения. Каждый руководитель обязан создавать коммуникации в своем коллективе, чтобы с наименьшими затратами добиться желаемого результата.

 Если говорить о коммуникации в управленческих системах, то нужно иметь в виду ее участников - людей, и, с учетом человеческого фактора, коммуникацию необходимо рассматривать особым образом, так как во всех аспектах деятельности, где затрагивается человеческий фактор, начиная с найма на работу и заканчивая уходом на пенсию, потребность в эффективной коммуникации является решающей.

 Говоря о коммуникации, нельзя не затронуть проблему мотивации как руководителя, так и подчиненных. Руководитель заинтересован в высокой мотивации своих сотрудников, но не в меньшей степени объектом собственных забот должен являться он сам. Чем выше заинтересованность работника, тем лучше качество его работы.

 Выделяют следующие принципы мотивации:

 -участия;

 - коммуникации;

 - признания;

 - делегирования;

 - взаимности;

 - вертикальной нагрузки.

 В конечном итоге деятельность руководителя через вдохновение, поощрение заставляет подчиненных выполнять необходимую работу.

 Одной из важнейших управленческих задач, а также важным этапом управленческого процесса является контроль. Контроль - это деятельность руководителя по изменению, регулированию и оценке полученных результатов.

 Г.Кунц и О Доннел определяют контроль как сравнение полученных результатов с нормативами[[15]](#footnote-15)

 Существуют следующие требования к контролю:

 - постоянность;

 - оперативность;

 - объективность;

 - открытость;

 - экономичность.

 Важным способом контроля является беседа руководителя с подчиненными. Каждый сотрудник желает установить контакт с начальником. Наличие контроля подчеркивает очевидную значимость контролируемой деятельности.

 Контроль тесно связан с другими этапами управленческого процесса и своими результатами способен побуждать руководителя вносить в него необходимые коррективы.

 При этом контроль обеспечивает функционирование в организации бесперебойной обратной связи ( метод делегирования полномочий) - одного из важнейших условий эффективного руководства.

 Руководитель, не умеющий и не желающий пользоваться методом делегирования не может быть эффективным. Пока он не научится делать работу руками других, над ним постоянно будет висеть угроза развала работы.

 Применение делегирования полномочий требует от руководителя определенной готовности:

 - передавать право принятия решения другим;

 - учитывать мнение других;

 - мириться с ошибками других;

 - доверять подчиненным;

 - найти и использовать средства контроля за действиями подчиненных.

 Делегирование ( в пределах контроля) это не способ уйти от ответственности, это форма разделения управленческого труда, позволяющая повысить его эффективность. Делегирование облегчает работу руководителя, но не снимает с него обязанности принимать окончательное решение, той обязанности, которая и делает его руководителем.

 В заключение можно отметить, что одним из важных инструментов в руках руководителя является информация, находящаяся в его распоряжении. Используя, передавая информацию и получая ее, руководитель организует, руководит и мотивирует починенных. Многое зависит от его способности передавать информацию наиболее эффективным способом.

 Из вышеизложенного можно сделать вывод, что управленческое руководство и лидерство есть сложные и многогранные явления, состоящие из различных элементов. Основными их составляющими являются природа, коммуникации, организация деятельности, от которых в большой степени зависит эффективная работа организации.

 Чтобы достаточно точно оценивать ситуацию, руководитель должен хорошо представлять способности подчиненных и свои собственные задачи, полномочия и качество информации.

Главной задачей руководителя любого уровня является достижение целей организации путем умножения своих интеллектуальных и физических сил на коллективные усилия его подчиненных.

 Руководитель, желающий получать все, что можно от подчиненных, как можно более эффективно работать, должен умело пользоваться и владеть лидерством в зависимости от требований и целей организации.

 *Заключение*

 На основании вышеизложенного материала можно сделать следующие выводы:

 1. До настоящего времени не существует универсального определения лидерства, различные авторы дают каждый свое определение лидерства.

 2. Среди различных аспектов лидерства выделяется политическое лидерство, как занимающее особое положение. Его главная особенность заключается в масштабности и значимости для общества.

 3. Руководство - основная сила в организациях, координирующая деятельность подсистем и определяющая их взаимосвязь с окружающей средой. Его главная задача состоит в достижении организацией поставленных перед ней целей.

 Лидерство и руководство присутствуют везде, где есть власть и организация;

 Эффективное руководство всегда должно совмещаться с лидерством;

 При анализе и сравнении феноменов лидерства и руководства хорошо видны различия и общее между ними. Наиболее полно различия между этими понятиями отражены Б.Д.Парыгиным в его книге “Основы социально - психологических теорий”.

 В связи с многообразием феноменов лидерства и руководства их нельзя вместить в рамки курсовой работы. Помимо приведенных в работе теорий, существует множество аспектов данной проблемы.

 В заключение можно сказать, что любому управленцу для успешного осуществления своих функций нужно уметь вести за собой подчиненных, проявляя себя как лидера в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Блондель Ж.. Политическое лидерство. - М., 1992

2. Вебер М.. Харизматическое господство/ Социологические исследования, 1988, № 5

3. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - М.,1994

4. Джонсон Р., Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. - М., 1971

5.Имидж лидера : психологическое пособие для политиков. - М., 1994

6. Кричевский Р.Л. Если вы - руководитель. - М., 1993

7. Кунц Г., О Доннел С.. Управление : системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т.2. - М., 1982

8. Лоутон А., Роуз Э. Организация и управление в государственных учреждениях. - М., 1993

9. Огарков А.А. Теория организации, Волгоград, 1998

10. Парыгин Б.Д. Основы социально - психологических теорий. - М, 1971

11. Политология. Энциклопедический словарь. - М., 1994

12. Херманн М.Г. Составные части лидерства. - М., 1992

13. Штукина Т.А. К новому измерению политического лидерства. - Кентавр, 1994

1. Политология. Энциклопедический словарь. - М., 1994 [↑](#footnote-ref-1)
2. М.Вебер. Харизматическое господство/Социологические исследования, 1988, № 5 [↑](#footnote-ref-2)
3. Ж.Блондель. Политическое лидерство. - М., 1992 [↑](#footnote-ref-3)
4. Имидж лидера : психологическое пособие для политиков. - М., 1994 [↑](#footnote-ref-4)
5. Херманн М.Г. Составные части лидерства. - М., 1992 [↑](#footnote-ref-5)
6. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - М., 1994 [↑](#footnote-ref-6)
7. Кричевский Р.Л. Если вы - руководитель. - М., 1993 [↑](#footnote-ref-7)
8. Парыгин Б.Д. Основы социально - психологических теорий. - М., 1971 [↑](#footnote-ref-8)
9. Штукина Т.А. К новому измерению феномена политического лидерства. - Кентавр 1994, № 6 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ж.Блондель. Политическое лидерство.- М., 1992 [↑](#footnote-ref-10)
11. Имидж лидера: психологическое пособие для политиков. - М.,1994 [↑](#footnote-ref-11)
12. Парыгин Б.Д. Основы социально психологических теорий. - М., 1971 [↑](#footnote-ref-12)
13. Лоутон А.,Роуз Э. Организация и управление в государственных учреждениях. - М., 1993 [↑](#footnote-ref-13)
14. Джонсон Р.,Каст Ф., Розенцвейг Д. Системы и руководство. - М., 1971 [↑](#footnote-ref-14)
15. Кунц Г., О Доннел С., Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций. Т.2. - М.,1982 [↑](#footnote-ref-15)