

Лидерство и руководство, их стили

Подготовила:

студентка 2 курса
филологического факультета
группы 310220

Киселёва Виктория

Руководство, стили руководства

Курт Цадек Левин



Руководитель на всех уровнях системы управления организацией выступает как ведущее лицо, поскольку именно он определяет целенаправленность работы коллектива, подбор кадров, психологический климат и другие аспекты деятельности предприятия.

Руководство — способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.

Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль руководства.

Стиль руководства — манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации.

Руководитель является ведущим и организатором в системе управления. Управление деятельностью групп и коллективов осуществляется в форме руководства и лидерства. Эти две формы управления имеют определенное сходство.

Одной из наиболее распространенных теорий лидерства является теория лидерства К. Левина (1938 г.).

Она выделяет три
стиля лидерства:

- **Авторитарный** (автократический, или директивный, или диктаторский) стиль лидерства — характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов;
- **Демократический** (коллегиальный) стиль лидерства — опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения;
- **Либеральный** стиль лидерства — отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий.

Природа лидерства

Три наиболее значительных аспекта:

- люди
- влияние
- цели

- ❖ Лидерство проявляется во взаимодействии людей, где создаются отношения лидер-последователь
- ❖ Лидерство подразумевает применение влияния чтобы отношения между людьми были результативными
- ❖ Лидерство используется для достижения целей

Достоинства и недостатки авторитарного стиля

Достоинства :

1. Единоначалие.
2. Личная ответственность руководителя за принятие и реализацию управленческих решений.
3. Обеспечение дисциплины.

Недостатки :

1. Отсутствие самостоятельности и свободы действий в деятельности работников.
2. Чрезмерный контроль.
3. Скованность и безынициативность исполнителей.
4. Страх перед наказанием.
5. Неудовлетворённость трудом у рядовых работников.

Достоинства и недостатки демократического стиля:

Достоинства:

1. Высокая степень делегирования полномочий (децентрализация).
2. Отсутствие жёсткого контроля на промежуточных этапах работы.
3. Создание атмосферы открытости и доверия.
4. Тесное взаимодействие с исполнителями.
5. Знание работниками целей организации.

Недостатки :

1. В экстремальной ситуации, требующей жёстких действий, данный стиль может оказаться неэффективным.
2. Многие руководители не воспринимают данный стиль, им гораздо ближе и понятнее авторитарные методы.

Достоинства и недостатки либерального стиля:

Достоинства :

1. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.
2. Данный стиль делает ставку на инициативность и самостоятельность.

Недостатки :

1. Пассивность руководителя.
2. Низкая требовательность.
3. Попустительство.
4. Отсутствие дисциплины.
5. Потеря контроля над подчинёнными.

Стили руководства

Ренсис Ликерт



- ❑ **Эксплуататорско-авторитарный:** руководитель имеет четкие характеристики автократа, не доверяет подчиненным, редко привлекает их к принятию решений, а задачи формирует сам. Основной стимул — страх и угроза наказания, вознаграждения случайны, взаимодействие строится на взаимном недоверии. Формальная и неформальная организация находятся в противоборстве.
- ❑ **Патерналистски-авторитарный:** руководитель благосклонно позволяет подчиненным принимать ограниченное участие в принятии решений. Вознаграждение действительное, а наказание — потенциальное, и то, и другое используется для мотивации работников. Неформальная организация отчасти противостоит формальной структуре.
- ❑ **Консультативный:** руководитель принимает стратегические решения и, проявляя доверие, тактические решения делегирует подчиненным. Ограниченное включение работников в процесс принятия решений используется для мотивации. Неформальная организация не совпадает с формальной структурой лишь частично.
- ❑ **Демократический** стиль руководства характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией. Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован. Поток коммуникаций идет не только в вертикальных направлениях, но и по горизонтали. Формальная и неформальная организации взаимодействуют конструктивно.

Лидерство и руководство — два разных понятия. Руководство концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство — на том, чтобы люди делали правильные вещи.

Эффективный руководитель должен иметь в своем арсенале все стили общения и использовать их в соответствии с конкретной ситуацией. Однако в реальности у каждого руководителя есть свой доминирующий, вспомогательный и нежелательный для него стиль. Это подтверждается на практике.

Вопросы

1. Кто разработал теорию лидерства, в каком году?

- Курт Левин (1938 г.).

2. Сколько существует стилей лидерства по теории Курта Цадека Левина? Какие?

Три:

- Авторитарный
- Демократический
- Либеральный

3. Какие существуют стили руководства по теории Ренсиса Ликерта?

- Эксплуататорско-авторитарный
- Патерналистски-авторитарный
- Консультативный
- Демократический стиль