

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/287057>

Тип работы: Эссе

Предмет: Практическая психология

нет

Вопросы лидерства волновали исследователей во все времена. Почему одни могут быть лидерами, а другие нет? Какими качествами должен обладать человек, чтобы стать лидером? Могут ли быть заложены в человеке лидерские качества с рождения, или их нужно в себе воспитывать? Всегда ли тождественны понятия «руководитель» и «лидер»? Вопросов много, но однозначных ответов на них нет. Психологическая литература продолжает изучение феномена лидерства, приводя мнение именитых философов и психологов, но даже они порой достаточно противоречивы.

Однако я полностью согласен, например, с высказыванием Л.С. Вечер, который в своей работе «Поведение руководителя: практическое пособие» считает принципиальной ошибкой приравнение лидерства к руководству. Более того, не каждый руководитель является лидером. Руководителя назначают или избирают, лидером в основном становятся стихийно. В любой небольшой группе рано или поздно появляется сотрудник, демонстрирующий более высокий уровень активности, знаний, обладающий харизмой и качествами организатора, который постепенно принимает на себя лидерские функции в решении определенной задачи. И не всегда это руководитель.

То есть, лидер выдвигается коллективом стихийно под влиянием обстоятельств в конкретной ситуации. При этом остальные члены группы начинают строить с ним отношения уже как с лидером, принимая, что он будет вести, а они будут ведомыми. Кстати, само слово лидер «leader», в переводе с английского, означает «ведущий» или «идущий впереди». При этом, что немаловажно, лидер никого не заставляет за собой идти, напротив, он ищет добровольного участия членов группы в деятельности по достижению тех или иных целей. Если говорить в общем смысле, то лидерство можно определить как отношения влияния и следования или подчинения в межличностных отношениях в коллективе. Но как говорят многие исследователи, и я с ними согласен, наиболее эффективным является тот коллектив или организация, где руководитель сочетает в себе все три качества: руководителя, профессионала и лидера.

Но здесь мне хотелось бы рассмотреть еще одну сторону лидерства, которой, как мне кажется, уделяется недостаточное внимание. Я имею в виду влияние лидерства, особенно неформального, на эффективность деятельности того или иного коллектива или группы. Если действия лидера направлены исключительно на выполнение конкретных задач, на улучшение работы коллектива, а его отношения с членами группы основаны на уважении, доброжелательности и участии, то, несомненно, лидерство будет только положительно влиять как на сам коллектив, так и на достижение поставленных целей. Однако так бывает не всегда. Немало случаев лидерства в коллективе со знаком минус, когда не сложились отношения начальника и неформального лидера, и тот начинает подбивать коллектив к конфронтации с начальником. Такой случай произошел и в нашей компании.

В одном из отделов сложился неформальный лидер, к мнению которого прислушивались все сотрудники. Он имел хорошие организаторские способности, опыт работы, необходимые знания, умение влиять на коллектив и справедливо рассчитывал на должность начальника отдела. Сотрудники тоже считали его назначение уже делом решенным. Но неожиданно на эту должность назначают другого человека, причем из сторонней организации. Коллектив, посчитав себя обманутым, принял это назначение в штыки. Начался просто скрытый саботаж и игнорирование нового начальника

нет

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/esse/287057>