

*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/75202>

**Тип работы:** Эссе

**Предмет:** Управление

-

Лидерство представляет собой главнейший элемент качественного управления. Лидерство можно встретить везде, где есть общность людей, тесно взаимодействующих друг с другом. Термин «лидер» обозначает «ведущий», «вождь». Кажется, что термин прост, но на самом деле за ним кроется огромное количество характеристик и применение их на практике. Лидерство – это не руководство. Последнее предполагает контролируемую функцию в большей степени, когда отношения построены на принципах господства и подчинения.

Значимость лидерства в управлении компанией определяет тему влияния лидерства на само управление. Лидерством важно уметь управлять. Важно выявлять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных и создавать институт лидерства в компании.

Среди организаций, имеющих и не имеющих лидера, конечно, в плюсе всегда будет та, которая имеет лидера.

Рассмотрим историческое возникновение проблем лидерства. Откуда началось исследование лидеров?

Ранее лидерство изучалось только на основании биографии великих людей. Приводились в систему характерные для личности черты.

Теория «великого человека» (Е. Боргатт и др.) говорит о том, что если выполнять одинаковые группы задачи с тождественной целью, если при этом будут одни и те же условия, когда члены группы дают наивысшие оценки, то это и есть лидер.

З

Теория лидерских стилей говорит о том, что существует несколько стилей руководства:

- 1) Авторитарный;
- 2) Либеральный;
- 3) Стиль, сосредоточенный на работе;
- 4) Стиль, сосредоточенный на человеке.

Авторитарный стиль предполагает управление, базирующееся на том, что потоки информации и процесс принятия выводов должны управляться верхом иерархии в управлении организацией. Это, конечно, демонстрирует неверие руководства в компетентность и добросовестность персонала. Или этот стиль может быть спровоцирован сложным положением организации, когда от руководителя требуется быстрое принятие решений.

Демократичный стиль управления говорит о том, что управление организации – это задачи, которые обсуждаются большим количеством коллег. Руководитель вмешивается в процесс минимально, но проверяет результат. Если координация действий сотрудников недостаточна, то перераспределение задач носит неясный для них характер.

Есть и ситуационные теории лидерства, согласно которым лидер появляется тогда, когда складываются определенным образом время, место и обстоятельства.

В ситуационных теориях лидерства, когда говорят об эффективном стиле самого лидера, учитывают следующие факторы:

- 1) Характер поставленной цели;

2) Фактор самой личности;

3) Учитывается особенность общества или группы и сложившихся в ней коммуникаций;

4) Берется во внимание социальный статус человека и пр.

Для чего нужны лидеры? Прежде всего, для того, чтобы определять цели и задачи, организовывать координировать процесс коммуникации в

4  
управлении. Лидеры несут ответственность за выбор оптимальных, эффективных путей решения задач и тем.

Лидером является человек, который в организации обладает определенным статусом личности и он же оказывает сильное влияние на мнение и поведение людей, находящихся рядом с ним.

Лидерство – это характеристика, присущая социальному влиянию.

Лидер выдвигает определенных участников общения к тому, чтобы они достигали конкретных целей. Лидер влияет на активность группы в достижении целей, на мотивацию каждого участника.

Список используемой литературы

1) Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — Санкт-Петербург: Речь, 2010. — 317 с.

2) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2012. — 278 с.

3) Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. — 381 с.

4) Коэн А. Р. Искусство управлять людьми. — М.: АСТ, 2009. — 349 с.

5) Кузес Д. М. Вызов лидерства. — М.: Юрайт, 2009. — 428 с.

6) Кузьмина Т. В. Эффективное манипулирование поведением человека. — М.: Дашков и К°, 2010. — 145 с.

7) Либерман Д. Д. Психологические приемы управленца. — М.: Эксмо, 2010. — 236 с.

8) Томас Р. Дж, Испытание лидерства: опыт, ведущий к мастерству. — М.: Юрайт, 2009. — 322 с.

*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/75202>