Лидерство: стиль, ситуация и эффективность

2.1. Понятие лидерства и классификация теорий лидерства

**Лидерство** – это способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации.

Теории лидерства классифицируют на четыре типа в зависимости от двух факторов:

1) уровень ситуационности, то есть учитывается или нет ситуационный подход по различным типам лидерства;

2) динамика поведения, то есть лидер может рассматриваться в статике

***Теории лидерства***

1. *Подход с позиций личных качеств (теория великих людей)* означает, что лидер должен обладать совокупностью определенных качеств (уровень интеллекта, уровень знаний, инициативность, уверенность в себе, ораторские способности, честность).

2. *Поведенческий подход* означает, что эффективность управления зависит от манеры поведения руководителя по отношению к подчиненным. Здесь используют две классификации стилей лидерства:

1. авторитарный, либеральный, демократический;
2. стиль, ориентированный на работу, и стиль, ориентированный на человеческие отношения.

Поведенческий подход имеет недостаток: не учитывает связь между оптимальным стилем и конкретными ситуациями.

3. *Ситуационный подход* означает, что эффективный стиль лидерства можно выбрать с помощью специального алгоритма, зная параметры ситуации. Ситуация характеризуется двумя группами параметров:

1. характеризуют задачу;
2. характеризуют взаимоотношения между руководителем и подчиненными.

Выбор стиля осуществляется на основе классификации поведенческого подхода. Алгоритмы имеют различную степень обоснования от описательного характера до четких математических графиков.

4. *Современный подход* означает, что лидер должен создать новое видение проблемы, используя свой опыт, знания и интуицию. Далее он должен вдохновить исполнителей на реализацию решения, используя свою харизму или личностные качества.

Понятие и классификация стилей руководства

Данная концепция рассматривает поведение руководителя и дает определение стиля руководства.

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

Классификация стилей руководства:

Традиционная:

* авторитарный стиль, в том числе благосклонный стиль;
* либеральный (пассивный) стиль;
* демократический стиль;
* консультационный стиль, в том числе индивидуальный и групповой.

**Авторитарный стиль** исходит из теории Х, которая не учитывает способности исполнителей. Руководитель в основном использует власть, принуждение.

**Благосклонный стиль** отличается заботой о настроении и благополучии подчиненных, но оставляет за собой фактическую власть принимать и исполнять решения. Вместо принуждения используется вознаграждение.

**Демократическое руководство** исходят из потребностей подчиненных во власти, в успехе и самовыражении. Руководитель делегирует часть полномочий вниз. Этот стиль создает атмосферу доверия между руководителем и подчиненными. Исходит из теории Y.

**Либеральный стиль** дает подчиненным практически полную свободу. Стиль характеризуется высокой степенью децентрализации. Руководитель сосредоточен на стратегическом управлении.

**Консультационный стиль** означает, что до принятия решений руководитель консультируется у ведущих специалистов (индивидуальный), а также может собрать их группу для выработки коллективной рекомендации (групповой).

**Ситуационные подходы к эффективному лидерству**

*Ситуационная модель руководства Ф. Фидлера*

Она рассматривает три фактора, влияющих на поведение руководителя:

* 1) отношения между руководителем и членами коллектива. Подразумевают лояльность, проявляемую подчиненными, их доверие к своему руководителю и привлекательность личности руководителя для исполнителей;
* 2) структура задачи. Подразумевает привычность задачи, четкость ее формулировки и структуризации, а не расплывчатость и бесструктур-ность;
* 3) должностные полномочия. Это объем законной власти, связанной с должностью руководителя, которая позволяет ему использовать вознаграждение, а также уровень поддержки, который оказывает руководителю формальная организация.

