

Мастер класс «Я – Лидер!»

Лидером дано стать тому, кто осознал свою миссию и
готов жертвовать собой ради коллектива, из которого вышел.

Ким У. Джунг

Игра.

По команде ведущего, участники должны одновременно, не сговариваясь, выполнять задания:

- назвать цвет;
- назвать день недели;
- выкинуть одинаковое количество пальцев;
- встать на одну ногу;
- назвать месяц года и пр.

– Назовите людей, которых вы считаете лидерами. Это великие личности и люди, живущие рядом с вами, а может быть и вы. Лидер может проявить себя в разных видах деятельности, в разных коллективах, в том числе в семье.

– Чем эти люди отличаются от других?

Лидер – человек, имеющий высокий авторитет среди коллег, друзей, товарищей и других в силу своих личностных, духовных, организационных, профессиональных и иных качеств, выделяющих его среди остальных людей.

Лидерство и руководство – два основополагающих понятия, с которыми связано эффективное управление. Руководство – это формальная властная позиция, которая не имеет отношения к личным качествам людей.

Лидерство – комплексное понятие, которое включает в себя несколько составляющих:

- ассоциация с человеческими качествами;
- процессом, в котором есть ведущие и ведомые;
- результат деятельности человека.

Для управления важно и руководство, и лидерство. Лидер важен потому, что он постоянно функционирует на фоне меняющихся отношений внутри группы, оказывая постоянное влияние на людей. В хорошо организованных группах лидер чаще пользуется такими формами обращения к членам группы, как совет и просьба, и гораздо реже – наставлениями.

Руководитель – это лицо, наделенное полномочиями принимать решения. Обладая реальной властью, руководитель существенным образом воздействует на трудовой коллектив, а через него, - на характер и результаты функционирования каждого члена группы. Наиболее желательным сочетанием в практике управления является соединение в одном лице лидера и руководителя

.- Перечислите качества, которыми на ваш взгляд должен обладать лидер.

Качества лидера

1. Авторитет
2. Личностные качества - ум, эрудиция, доброта, умение держать слово, контактность, умение найти рациональное решение, умение убеждать, договариваться, высокая порядочность, правдолюбие, честность. Ум - необычный, ум - синтетический, ум - для людей.
3. Духовность, наличие цели в жизни и достойных методов ее достижения;
4. Умение работать с людьми, с коллективом, с отдельными лицами, умение привлечь и повести за собой людей.
5. Организаторские качества, умение организовать и повести за собой людей, доказать им правоту своего решения.
6. Высокий профессионализм, сильные качества профессионала в конкретном деле, профессиональный авторитет.

Приведем перечень самых важных лидерских качеств:

Компетентность – знание того дела, в котором человек проявляет себя как лидер;

Ответственность – облеченный правами и обязанностями осуществлении какой-либо деятельности, имеющий высоко развитое чувство долга;

Активность – умение действовать энергично, напористо;

Инициативность – творческое проявление активности, выдвижение идей, предложений;

Общительность – открытость для других, готовность общаться, потребность иметь контакты с людьми;

Сообразительность – способность доходить до сущности явлений, видеть их причины и следствия, определять главное;

Настойчивость – проявление силы воли, упорства, умение доводить дело до конца;

Самообладание – способность контролировать свои чувства, свое поведение в сложных ситуациях;

Способность управлять собой – способность в полной мере использовать свое время и энергию, умение преодолевать трудности, заботиться о накоплении сил.

Работоспособность – выносливость, способность выполнять напряженную работу;

Творческий подход к деятельности – поиск нестандартных подходов к решению управленческих проблем. Умение генерировать идеи. Стремление к нововведениям.

Наблюдательность – умение видеть, мимоходом отметить важное, замечать детали;

Самостоятельность – независимость в суждениях, уметь брать ответственность на себя;

Организованность – способность планировать свою деятельность, проявлять последовательность, собранность;

Воспитанность – знание правил этикета, норм морали, умение вести себя в различных ситуациях;

Актерские данные.

- Какие из этих качеств есть у вас?
- Проранжируйте перечисленные качества в порядке значимости для вас.
- Проранжируйте перечисленные качества в порядке значимости для лидера.
- Можно ли развивать лидерские качества?
- Что для этого надо делать? (включаться в деятельность).

Типы лидерства

Типология лидерства

Типология лидерства

Типы лидеров: деловое, эмоциональное, ситуативное лидерство

Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его **типологии**. Наиболее простой и широко распространенной классификацией **лидерства** в организации является выделение его трех типов (иногда их называют ролями лидера):

Деловое лидерство

Оно характерно для групп, возникающих на основе производственных целей. В его основе лежат такие качества, как высокая компетентность, умение лучше других решать организационные задачи, деловой авторитет, опыт и т.п. **Деловое лидерство наиболее сильно влияет на эффективность руководства.**

Эмоциональное лидерство

Оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта.

Ситуативное лидерство

Строго говоря, по своей природе оно может быть и деловым, и эмоциональным. Однако его отличительной чертой является неустойчивость, временная ограниченность, связь лишь с определенной ситуацией. **Ситуационный лидер** может повести за собой группу лишь в определенной ситуации, например при всеобщей растерянности во время пожара.

Имеются и другие классификации лидерства в зависимости от типов лидера. Так, **Л.И. Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера:**

- лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции);
- лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи);
- лидер-генератор эмоционального настроения (доминирует в формировании настроения группы);
- лидер-эрудит (отличается обширностью знаний);
- лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли "звезды", служит образцом, идеалом);
- лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности).

Интересной представляется **типология лидерства, предложенная проф. Б. Д. Прыгиным**. В ее основу положены три различных критерия: во-первых, по содержанию; во-вторых, по стилю; в-третьих, по характеру деятельности лидера.

По содержанию различают:

- лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения;
- лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной программы;
- лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями и организаторами.

По стилю различают:

Авторитарный стиль лидерства

Это лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем.

Авторитарный лидер пытается повысить активность подчиненных административными методами. Его главное оружие - "железная требовательность", угроза наказания, чувство страха. Отнюдь не все авторитарные лидеры грубые, импульсивные люди, по их роднит холодность, властность. Психологический климат в группе, где практикуется этот стиль лидерства, характеризуется недостатком доброжелательности и взаимного уважения между лидером и его последователями.

Авторитарный стиль экономит время и дает возможность предсказать результат, но при его использовании подавляется инициатива последователей, и они превращаются в пассивных исполнителей.

Демократический стиль лидерства

Этот стиль, по мнению большинства исследователей, оказывается более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. Социально-пространственное положение лидера - внутри группы.

Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить ее среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества. Информация не монополизирована лидером и доступна членам коллектива.

При данном стиле усиливаются личные обязательства последователей по выполнению работы через участие в управлении, однако, для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.

Пассивный стиль лидерства

Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний, предложений. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных.

Установка подобного лидера - по возможности незаметное пребывание в стороне. Лидер избегает конфликтов с людьми и устраняется от разбора конфликтных дел, передавая их своим заместителям и другим людям, старается не вмешиваться в ход деятельности группы.

Этот стиль позволяет начать дело так как видится возможно более компетентным подчиненным без вмешательства лидера. Однако группа может потерять скорость и направление движения без лидерского вмешательства.

Многие исследователи не выделяют этот стиль как особый, ограничиваясь противопоставлением авторитарного и демократического стилей, так как пассивного лидера трудно назвать лидером.

По характеру деятельности различают:

- Универсальный тип, т. е. Постоянно проявляющий качества лидера;
- Ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

Помимо названных, нередко используется классификация **лидеров** в зависимости от их восприятия группой.

Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

"Один из нас". Лидер этого типа особо не выделяется среди членов группы. Он воспринимается как "первый среди равных" в определенной сфере, наиболее удачливый или волею случая оказавшийся на руководящей должности. В целом же он, по мнению группы, живет, радуется, страдает, принимает правильные решения, делает ошибки и т.п., как и все другие члены коллектива.

"Лучший из нас". Лидер, принадлежащий к данному типу, выделяется из группы по многим (деловым, нравственным, коммуникационным и иным) параметрам и в целом воспринимается как образец для подражания.

"Хороший человек". Лидер такого типа воспринимается и ценится как реальное воплощение лучших нравственных качеств: порядочности, доброжелательности, внимательности к другим, готовности прийти на помощь и т.п.

"Служитель". Такой лидер всегда стремится выступать в роли выразителя интересов своих приверженцев и группы в целом, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

Типы восприятия лидера отдельными членами группы часто не совпадают или накладываются друг на друга. Так, один сотрудник может оценивать лидера как "одного из нас", другие же воспринимают его одновременно и как "лучшего из нас", и как "служителя" и т.п.

Лидерство различается по силе влияния на членов группы (организации).

Одного лидера люди слушаются беспрекословно, советам же или указаниям другого следуют лишь до тех пор, пока они не вступают в противоречие с их собственными интересами и установками.

В зависимости от направленности влияния на реализацию целей организации лидерство делится на:

- **Конструктивное (функциональное)**, т.е. способствующее осуществлению целей организации;

- **Деструктивное (дисфункциональное)**, т.е. формирующееся на базе стремлений, наносящих ущерб организации (например, лидерство в сформировавшейся на предприятии группе воров или взяточников);

- **Нейтральное**, т.е. не влияющее непосредственно на эффективность производственной деятельности (например, лидерство в группе работающих в одной организации садоводов-любителей).

Конечно, в реальной жизни грани между этими типами лидерства подвижны, особенно между конструктивным и нейтральным лидерством. Конструктивное лидерство, как уже отмечалось, - один из важнейших компонентов **эффективного руководства**.

Оптимальным для руководителя является сочетание в себе качеств формального и неформального лидера. Однако совмещение в одном лице этих социальных ролей, особенно роли руководителя и эмоционального лидера, трудно достижимо.

Для эффективности управления обычно достаточно, чтобы руководитель одновременно являлся и деловым лидером. Конечно, уровень позиции, занимаемой руководителем в системе эмоциональных отношений, также влияет на эффективность руководства. Он не должен быть чрезмерно низким, переходящим в антипатию.

В последнем случае эмоциональная неприязнь может существенно подрывать деловой и должностной авторитет руководителя и снижать **эффективность** его деятельности.

Задание:

Отряд делится на 2 группы. Одной группе необходимо нарисовать портрет лидера, отражающий имидж формального лидера, которому характерен авторитарный стиль руководства, другой, портрет лидера, отражающий имидж неформального лидера, которому характерен демократический стиль руководства.