

«Типы лидерства и их характеристики»

Лидер — это авторитетный человек, который исполняет ведущую роль в организации трудовой деятельности, и регулирует взаимоотношения в коллективе. От лидера зависит организованность команды, ее состав, желание добиваться целей и работать. Чем ответственнее и сильнее лидер, тем сплоченнее и сильнее будет коллектив.

Лидер — не всегда формальный руководитель. Это может быть и рядовой сотрудник. Он воспринимает нужды команды как свои, активно участвует в жизни коллектива. В некоторых случаях он помогает управленцу, стимулирует производительность труда, подбадривает коллег, а иногда — разрушает то, что создано до него, продвигает негласные правила и всячески мешает спокойной жизни.

Несмотря на то, что все лидеры уверенные и решительные люди, не все они поступают одинаково. Потому что существует разные типы лидерства, с проявлением самых разных лидерских качеств.

Функции лидерства

Функции лидера зависят от деятельности предприятия, корпоративной культуры, индивидуальных качеств руководителя. Как правило, в развитых компаниях он использует различные приемы, которые подбирает в зависимости от того, какие задачи нужно решить. В задачи лидера входит: функция объединения и согласования различных интересов на основе корпоративных ценностей и идеалов, которые признают сотрудники предприятия.

Сюда же относится поощрение коллективной сплоченности и работоспособности; инструменталистская функция.

Лидер всегда предлагает механизм осуществления своей программы, описывает пути ее решения и возможности обеспечения ресурсами; ориентационная функция. Лидер на практике достигает решения производственных задач без

противоречий с социальными интересами подчиненных; мобилизационная и мотивационная функция — подразумевает грамотное использование стимулов для эффективной работы сотрудников; коммуникативная функция заключается в организации устойчивых форм взаимодействия с различными организациями и коллективами; функция поощрения инноваций и самостоятельности работников.

Лидер — своеобразный символ коллектива. Он оказывает непосредственное влияние на эмоциональное состояние команды, задает рабочий ритм, настроение. Без него не обходится решение никаких задач. Кроме того, он выполняет функции: администратора, координатора деятельности команды, направляющего коллектив в нужное русло и осуществляющего контроль над работой; планировщика, разрабатывающего планы на длительный срок, создающего новые концепции для повышения эффективности деятельности компании; источника поощрений и наказаний; эксперта, к которому обращаются за достоверными сведениями; регулятора отношений внутри коллектива — лидер налаживает климат в коллективе, создает дружелюбную атмосферу на рабочем месте; проводника мировоззрения — лидер является источником ценностей коллектива; третейского судьи и миротворца, к которому обращаются при конфликтах между сотрудниками.

Типы лидерства по Веберу

Первую типологию лидерства предложил немецкий социолог Макс Вебером. Она основана на авторитете лиц, на которых возложены управляющие функции. Под лидерством Вебер подразумевал способность вызывать повиновение и отдавать приказы. Социолог считал, что авторитет — это вероятность того, что приказание встретят повиновение у группы лиц. Согласно классификации Вебера выделяют типы лидерства, которыми можно охарактеризовать политических деятелей разных стран. Она же подходит для определения стиля управления в компании,

характера руководителя. Типы политического лидерства по Веберу



Рационально-легальный тип лидерства

Рационально-легальное лидерство основано на вере в законность существующего порядка, его разумность. Человек выступает не как индивид, наделенный властью, а как агент. Он сам придерживается прописанных правил и норм, продвигает их в обществе. Как правило, любое отступление от них не поощряется. В организациях, где отмечается такой тип лидерства, много правил, регламентов. Почти каждый шаг сотрудников расписан. Все подчиненные знают, что и как нужно делать, активно работают, но становятся беспомощными, если им приходится сталкиваться с чем-то новым и пока не освященным в локальных актах. Истинный лидер решает эту проблемы, мнимый — сливается в общей массе.

Традиционный тип лидерства

Традиционное лидерство основано на механизме традиций, ритуалов, силы привычки. Привычка подчиняться здесь основана на вере в незыблемость традиций. Передача лидерских позиций

зачастую идет «по наследству» — от старшего поколения управленцев к их детям, выросшим как руководители на этом же предприятии. Лидеры получают авторитет не за заслуги, а благодаря происхождению. Традиционный, как и легальный тип лидерства, все же заметно трансформировался со временем, но часто его можно встретить в организациях, работающих еще с советских времен. Харизматичный тип лидерства В основе харизматичного типа лидерства лежит вера в исключительность конкретного руководителя. В глазах сотрудников он смотрится непогрешимо, словно наделен сверхъестественными способностями. Люди воспринимают его с преданностью, ему слепо верят и выполняют его указания. При том что решения лидера не всегда могут быть правильными. Человек, которому присущ харизматический тип лидерства, буквально излучает энергию, притягивает к себе людей.

Харизматичный тип лидерства отличается способностью объединять подчиненных на благо общей цели и заражать уверенностью в успех всего предприятия, невзирая на неблагоприятные условия. Однако такому лидеру бывает непросто решать рутинные текущие дела.

Типы лидерства среди работников и их характеристика Помимо классификации Макса Вебера существует несколько психологических типов лидерства.

Типы лидеров

Лидер-творец – генератор новых идей. Такой руководитель берется за проблемы, для других кажущиеся неразрешимыми и стрессовыми. Он управляет не командованием, без принуждения подчиненных к чему-либо. Лидер-творец приглашает сотрудников к обсуждению, выслушивает мнение других, подсказывает идею, показывает ее с такой стороны, которая привлекает слушателей.

Лидер-борец всегда уверенный в себе руководитель с сильной волей. Он вступает в борьбу за свою идею, смело ведет коллектив ко всему новому. Отрицательной чертой такого типа

лидера является то, что он стремится все сделать быстро, ему не хватает времени на обдумывание каждого шага. Если он совершает ошибки, нередко винит в них других.

Лидер-дипломат – мастер переговоров. Такой руководитель всегда в курсе всего, знает ситуацию, скрытые детали, что позволяет влиять на подчиненных или партнеров определенным образом. Из лидера-дипломата получается прекрасный руководитель, если он использует достойные способы воздействия на коллектив.

Лидер-организатор отличается тем, что он воспринимает нужды коллектива как свои собственные и адекватно действует. Такие люди обычно оптимистичны и уверенно работают на разрешение проблем. Организаторы умеют убеждать, поощрять, а при выражении неодобрения делают это, не задевая личного достоинства подчиненных.

Лидер-диктатор единолично выбирает цели, задачи и методы их решения. Он использует основные средства давления — угрожает увольнением, наказанием, вызывает чувство страха. Руководитель внедряет в подопечную ему структуру ряд установок, требующих безоговорочного подчинения. Он указывает работникам, что именно, кому, каким образом и когда следует делать, при этом не хочет прислушиваться к чужим мнениям или советам. Обсуждение вопросов не поощряется, как и высказывание каких-либо мыслей и пожеланий. Игнорировать правила и решения человека, которому присущ авторитарный тип лидерства, категорически запрещено. Спорить тоже не имеет смысла. Он уверен, что всегда прав, и требует от подчиненных неукоснительной веры и исполнения команд.