**Тема 1. ЛІДЕРСТВО В ОРГАНІЗАЦІЇ**

***План***

1. Лідер в організації.

2.Теорії лідерства.

3. Основні риси та функції лідера.

4.Ситуаційне лідерство.

***Теми рефератів:***

1. Демократичне лідерство.
2. Авторитарний стиль управління.
3. Ліберальний лідер.

***Питання для самоперевірки:***

1. Які риси необхідні лідеру?
2. Яке лідерство називається ситуаційним?
3. Які існують стилі лідерства?
4. Які навики необхідні лідеру?

Феномен лідерства коріниться в природі людини і суспільства. Лідерство базується на певних потребах складної соціальної системи. Це потреби в самоорганізації, забезпечення життєдіяльності, збереження системи. В суспільстві існує вертикальний і горизонтальний поділ праці. Виявлення лідера залежить від типу спільноти. В системах з низьким рівнем групової інтеграції і високою мірою свободи функції лідера виражені слабо. В великих об’єднаннях колективні дії вимагають чіткої функціонально-рольової диференціації. В таких об’єднаннях лідери займають домінуюче положення в рольових структурах.

Лідери відіграють важливу роль в формуванні цілей організації, структури, спільних дій. В малій групі від лідера вимагається тісне особисте спілкування з оточенням. Велику роль відіграють особисті якості, стиль поведінки, вміння відчувати настрої, виражати інтереси людей. В формування лідерських якостей велику роль відіграє виховання і самовиховання. Виховання лідерів передбачає передачу не лише знань, але і досвіду аналізу ситуації, розвиток управлінських навиків і якостей, виховання відповідальності, навчання стилям управління, спілкування з людьми, прийомам керівництва людьми.

В сучасній науці лідерство характеризується неоднозначно. Основні визначення лідерства:

* лідерство – це різновид влади, особливістю якої є те, що вона належить одній людині, або групі людей;
* лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, яка зв’язана з прийняттям рішень, це керівна посада;
* лідерство – це вплив на інших людей, для якого характерні чотири особливості. Він постійний, направлений на всю групу, лідер має пріоритет у впливі, вплив лідера базується на авторитеті, або на визнанні правомірності керівництва;
* лідерство – це особливий вид підприємництва, що здійснюється на специфічному ринку, на цьому ринку ведеться боротьба програм вирішення суспільних задач;
* лідер – це символ єдності і зразок поведінки групи.

Найбільш поширеними і загальновизнаними теоріями лідерства є: теорія рис, ситуативні і ситуативно-особистісні теорії.

**Теорія рис.** Родоначальником цієї теорії є англійський психолог і антрополог Ф.Гальтон. Він пояснював лідерство посилаючись на спадковість. Його послідовники вивчали царські династії різних народів. Теорія базується на тому, що лідер має якості, які передаються від покоління до покоління. В 1940 р. американський психолог К. Берд склав список із 79 рис, які різними дослідниками називались „лідерськими”. Серед них називались такі якості як ініціативність, почуття гумору, ентузіазм, впевненість і т.п.

**Ситуативні теорії** прийшли на зміну теорії рис. В цих теоріях доводиться, що поява лідера пов’язана з часом і обставинами. В певних життєвих ситуаціях виділяються окремі люди, які виконують роль лідера. Вони мають ті якості характеру, які вимагає саме ця ситуація.

Американський вчений Е.Хартлі модифікував цю теорії. Він допустив, що, якщо людина стає лідером в одній ситуації, то не виключено, що вона стане лідером і в іншій ситуації; в результаті стереотипного сприйняття лідери в одній ситуації розглядаються групою як „лідери взагалі”; ставши лідером в певній ситуації людина здобуває авторитет, який сприяє тому, що його оберуть лідером наступного разу; Лідером найчастіше стає людина, яка має мотивацію до досягнення такої позиції. Однак і після цих доповнень ситуативну теорію лідерства критикували за односторонність.

**Особистісно-ситуативна теорія** поєднує риси перших двох теорій лідерства. В 1952 році Г.Герт і С.Мілз виділили 4-і фактори, які потрібно враховувати, на їх думку, при розгляді феномену лідерства:

1. риси і мотиви лідера як людини;
2. імідж і мотиви, які існують у свідомості його послідовників, які спонукають їх слідувати за ним;
3. характеристики ролі лідера;
4. офіціальні і правові параметри, в яких працює лідер і в які він і його послідовники включені.

Лідерство стало розглядатись, як відносини між людьми, а не як характеристики певної людини.

Крім названих теорій нині існує багато інших теорій лідерства.

**Мотиваційна теорія лідерства** ( С.Мітчел, С.Еванс та інші) доводить, що ефективність лідеразалежить від його впливу на мотивацію послідовників, на їх здатність допродуктивного виконання задач і на задоволення від роботи.

**Атрибутивна теорія** розглядає лідера як маріонетку, що отримує вказівки і владу від своїхпослідовників.

В **теорії обміну і трансактного аналізу** лідера розглядають яклюдину, яка відчуває бажання і потреби своїх послідовників і пропонує способиїх здійснення.

Дослідження показують, що основні риси, якими володіють всі відомі лідери – це оптимізм і упевненість. Саме з цієї причини вони мають позитивний світогляд і упевнені в собі і своїх здібностях впливати на інших і формувати майбутнє. В чомусь схожі, лідерство і керівництво відрізняються один від одного: лідерство тягнеться набагато вище і далі, ніж керівництво. Керівник може бути організованим і ефективним в своєму умінні добиватися рішення поставлених задач, навіть і не будучи лідером, тобто тим, хто надихає інших віддавати всі сили справі.

Лідерство вимагає додаткового широкого спектру навиків, а не окремих рис, які, будучи засвоєними, раптом перетворюють вас в справжнього лідера.

Як стати керівником – лідером?

**По-перше**, лідери завжди прагнуть говорити переконливо. **По-друге**, лідеру необхідно проявляти оптимізм. Люди хочуть бути упевненими в собі і своєму майбутньому. Оптимізм заразливий, і з часом досвідчені лідери можуть перетворити організацію, повну песимізму і невіри, в організацію, переповнену позитивними надіями по відношенню до майбутнього. Позитивні надії дають в результаті прекрасну продуктивність праці і поліпшують атмосферу, що панує в організації. Підвищуються норми поведінки, і все це лягає в основу побудови організації.

**По-третє**, досвідчені лідери не сумніваються, що вони можуть виконати будь-яке завдання, яке вони самі перед собою поставлять. Упевнені лідери вселяють упевненість в працівників, і саме тому організації, ведені упевненими лідерами, неможливо зупинити. Працівники будь-якої організації – дзеркало поведінки лідерів.

**Ще одна риса**, яка відрізняє істинного лідера від всіх інших – це його моральна чистота: етичність поведінки, істинність цінностей і відмова від негідних методів дій. Чесні люди хочуть слідувати за чесними лідерами. За даними досліджень останніх літ, чесність – якість, яка працівники хочуть бачити якнайбільше в своїх лідерах.

**По-п'яте**, справжні лідери ризикують ухвалювати рішення. Проте під цим не слід розуміти, що вони ухвалюють рішення поспішні. Істинні лідери затрачують саме стільки часу, скільки його необхідно на збір будь-якої потрібної інформації, пошук людей або ресурсів, в яких вони мають потребу для того, щоб ухвалити обґрунтоване рішення, залишаючись в прийнятних тимчасових рамках.

**По-шосте**, постійно користуватися одним і тим же стилем в керівництві працівниками тепер уже недостатньо. Нині лідери повинні застосовувати різні стилі лідерства, відповідні різним потребам працівників.

Досягнення більшої свободи в Україні і інших країнах за останнє десятиріччя привело до змін в поглядах на лідерство і креативність: в лідерах все менше цінують вияви авторитарного і диктаторського стилю. Все більше поширюються погляди на свободу індивідуального стилю, продуктивність і здібність до лідерства як на основної людської цінності.

Лідер виконує різноманітні функції:

* лідер адміністратор. Він координує діяльність, спостерігає за виконанням завдань;
* лідер планує діяльність, розробляє методи і засоби досягнення цілі, розробляє короткострокові і довгострокові плани;
* лідер – політик. Він визначає лінію поведінки;
* лідер являється експертом. До нього звертаються як до джерела достовірної інформації, кваліфікованого спеціаліста;
* лідер представляє групу в зовнішньому середовищі, виступає від її імені, з тим ототожнюється група, він трансформує інформацію;
* лідер є регулятором стосунків всередині групи;
* лідер схвалює і наказує;
* лідер виступає третейським суддею в конфліктах;
* подає приклад певної поведінки;
* формує світогляд;
* виступає в ролі „батька”;
* лідер може бути „козлом відпущення”.

Ситуаційне лідерство – це пристосування керівником свого стилю керівництва відповідно до рівня розвитку працівників при постановці кожної задачі. Не існує кращого методу керувати людьми. Стиль лідерства, який годиться для нових недосвідчених працівників, буде, ймовірно, невідповідним для управління досвідченими працівниками. В групі, на перший погляд, однакових працівників**,** кожний працівник має свої особисті неповторні вимоги. Це лідер має враховувати.