

Классификация стилей лидерства

В концепциях лидерства, рассмотренных выше, было показано несколько подходов к классификациям стилей лидерства. Рассмотрим еще несколько традиционных классификаций, важных для практики управления.

Стиль лидерства – типичная для лидера система приемов воздействия на последователей.

Выбор того или иного стиля лидерства связан с рядом субъективных (внутренних) и объективных (внешних) факторов.

Субъективные факторы:

- Принципы и установки, влияющие на отношение к феномену власти.
- Индивидуальные психологические и психофизиологические особенности лидера.
- Индивидуальные особенности исполнения социальных ролей руководителем.
- Уровень профессиональных знаний, интеллекта и общей культуры.

Объективные факторы:

- Специфика организации, ее миссия, цели и задачи.
- Закономерности управления.
- Специфика сферы деятельности.
- Окружающая производственная среда.
- Особенности руководимого коллектива.
- Уровень практики управления.
- Способы и приемы управления, используемые вышестоящим руководством.

Классификации стилей лидерства по различным критериям

Критерий	Типы	Описание
Тип авторитета	Традиционный	Лидерство основано на отношении подчиненных к власти как к традиционной структуре
	Традиционно-легальный	Лидерство основано на механизмах легитимизации власти, административном ресурсе

Критерий	Типы	Описание
Характер влияния	Харизматичный	Лидерство основано на личной харизме лидера
	Конструктивный	Лидерство приводит к развитию организации, повышению производительности
	Деструктивный	Лидерство ведет к распаду организации, снижению производительности
Тип влияния	Авторитарный	Лидер принимает решения единолично, жестко контролирует подчиненных, выстраивает вертикаль власти
	Демократический	Лидер учитывает мнения подчиненных, привлекает их к принятию решений и управлению
	Либеральный	Лидер отстраняется от власти, позволяя подчиненным принимать решения, отсутствует контроль
Форма влияния	Формальное лидерство	Лидерство основано на административной системе управления
	Неформальное лидерство	Лидерство основано на авторитете руководителя

Отдельно можно говорить о выделении нескольких типов поведенческой ориентации лидера:

- Ориентация на дело, деятельность.
- Ориентация на отношения в коллективе, психологический климат.
- Ориентация на официальные регламенты и субординацию.
- Ориентация на себя, собственное развитие, особенности и т. д.

Модель Блейка-Моутона представляет собой так называемую «решетку лидерства», построенную на выраженности параметров интереса к отношениям и интереса к производственному процессу. В центре этой «решетки» - так называемая «золотая середина управления», стиль управления, который авторы считают наиболее эффективным.



Лидер и команда

Становление имиджа лидера

Успешность становления руководителя в качестве лидера в организации, подразделении зависит от соответствия его образа образу лидера, имеющемуся в картине мира сотрудников.

Таким образом, если руководитель совершает такие действия и поступки, которые ассоциируются в восприятии подчиненных с лидерским поведением, то значительно повышается вероятность того, что руководителя они будут воспринимать как лидера.

Структура имиджа лидера



Распределение ролей в команде

Грамотное распределение ролей в команде – одна из задач лидера и залог успешной командной работы. Выделяют два типа ролей:

- **функциональные роли** относятся к должностным обязанностям, охватывают навыки, умения, знания и опыт;

- **командные роли** отражают способ, с помощью которого человек выполняет свою работу. Командная роль также определяется врожденными и приобретенными личными качествами.

Существуют два принципа, в соответствии с которыми происходит распределение ролей в команде:

- **Принцип компетентности.**
- **Принцип предпочтения.**

Принцип компетентности означает, что эффективным можно считать такое распределение ролей, при котором ответственность каждой роли не превышает умений члена команды, которому эта роль досталась. Члены команды будут отдавать предпочтение тем ролям, которые более соответствуют их индивидуальным потребностям.

Принцип предпочтения основывается на том, что эффективным может считаться такое распределение ролей, при котором как можно большее число членов команды выполняют те роли, которые они сами предпочитают.

Важно

Руководитель при распределении ролей в команде должен стремиться к балансу между этими двумя принципами.

Принципы взаимодействия с неформальным лидером команды

В большинстве рабочих коллективов помимо формального лидера (назначенного на должность руководителя) существуют также неформальные лидеры – сотрудники, пользующиеся авторитетом в группе.

Грамотное взаимодействие руководителя с неформальным лидером помогает повысить эффективность деятельности, невнимание же к этому вопросу способно привести к конфликтам и снижать успешность работы команды.

Важно признавать существование неформального лидера в группе и сосредоточить внимание на тех положительных моментах, которые приносит его наличие.

рекомендации

- Выслушивайте мнение неформального лидера и, по возможности, учитывайте его. Когда неформальный лидер противостоит руководителю, его влияние может подорвать мотивацию и удовлетворенность работой у сотрудников.
- Чтобы ослабить сопротивление переменам со стороны неформального лидера, позволяйте ему участвовать в принятии решений. Можно также попробовать обозначить его влияние формальными методами (например, неформальный лидер может стать председателем профсоюза организации).