

## **Современные концепции лидерства**

Представим кратко еще несколько современных концепций лидерства. Нужно сказать, что все они имеют в своей основе традиционные теории лидерства – ситуационные теории, теории черт.

### **Теория конститuentов**

Теория конститuentов основана на объяснении феномена лидера через поведение его последователей. Роль последователей считается решающей в становлении неформальных лидеров. В рамках этой теории большинство исследователей концентрировали свое внимание на изучении поведения подчиненных, а не личности самого лидера.

Положительный момент теории конститuentов - рассмотрение лидерства как особого рода отношений между лидером и группой. Анализ этих отношений позволяет хорошо понять и предсказать поведение лидера, который нередко действует вопреки своим должностным инструкциям, собственным привычкам, симпатиям и антипатиям. Это «нелогичное» поведение лидера и удалось объяснить через изучение его последователей.

Особенно велико влияние группы на лидера в сплоченных организациях со сходным уровнем квалификации сотрудников и развитым индивидуальным самосознанием членов группы.

### **Концепции атрибутивного лидерства**

Данная концепция опирается на теорию атрибуции, объясняющую причинно-следственную связь между тем, что произошло, и тем, что люди считают причиной происшедшего.

Атрибутивный подход к лидерству исходит из того, что выводы лидера и поведение его последователей обусловлены реакцией лидера на поведение группы. Наблюдая за работой подчиненных, лидер получает информацию о том, как она выполняется. В зависимости от этого, он делает свои выводы о поведении каждого из работников и выбирает стиль своего поведения таким образом, чтобы адекватно реагировать на поведение подчиненного.

В рамках этой теории считается, что знание причин, создавших ситуацию, усиливает понимание и способность предсказать реакцию людей на ситуацию. Модели, разработанные на основе атрибутивной концепции, пытаются ответить на вопрос, почему люди ведут себя так, а не иначе.

Определение причин поведения подчиненных лидер основывает на анализе нескольких составляющих: личности подчиненного, его деятельности, организационного окружения и иных обстоятельств.

В поиске причин лидер пытается получить три различных вида информации о поведении подчиненного: степень отличия, последовательность и степень уникальности.

### **Концепции атрибутивного лидерства (причинно-следственные связи)**

### **Концепции харизматического лидерства**

**Харизма** является формой влияния на других посредством личностной привлекательности, вызывающей поддержку и признание лидерства, что обеспечивает обладателю харизмы власть над последователями.

Харизматическим считается тот лидер, который в силу своих личностных качеств способен оказывать глубокое воздействие на последователей. Лидеры этого типа испытывают высокую потребность во власти, деятельности и убеждены в правильности того, во что они верят. Именно эта эмоциональная убежденность и вера в свою правоту заражает людей вокруг и дает им представление о лидерском потенциале человека.

Для харизматичных лидеров свойственно сильное желание вести за собой, поскольку у них ярко выражена потребность во власти.

**Харизматическому лидеру приписывают такие качества, как:**

- уверенность в себе;
- высокая чувствительность к внешнему окружению;
- видение решения проблемы за пределами статус-кво;
- умение свести это видение до уровня, понятного последователям и побуждающего их к действиям;
- неординарное поведение в реализации своего видения.

### **Концепции преобразующего (трансформационного) лидерства**

В данных моделях вводится понятие лидера-реформатора. Лидер-реформатор мотивирует последователей путем:

- повышения уровня их сознательности в восприятии важности и ценности поставленной цели;
- предоставления им возможности совместить свои личные интересы с общей целью;
- создания атмосферы доверительности и убеждения последователей в необходимости саморазвития.

Модель предполагает наличие у руководителя и его подчиненных навыков креативного решения проблемы в кризисной ситуации.

Лидер в рамках этой концепции выступает примером для своих последователей, в его задачи входит находить их сильные и слабые стороны и ставить в соответствии с этим адекватные задачи.

рекомендация

### **Рекомендации руководителю в рамках концепции трансформационного лидерства**

- Рассматривайте сложные рабочие проблемы вместе с сотрудниками, воспринимайте их как вызов всей команде.
- Формируйте видение результатов вашей работы и стройте стратегию на этой основе.
- Будьте настроены уверенно и оптимистично по поводу решения поставленных задач, подчиненные должны «заражаться» вашим настроем.

- Планируйте небольшие шаги к достижению цели и отмечайте даже небольшие успехи.

