



ЛИДЕРСТВО: ОПРЕДЕЛЕНИЕ, ВИДЫ, ПОДХОДЫ.

Обиджанова М.Ж.,

Фаёзова С.Ф.,

Камилова Д.Н.,

Ирханова Д.М.

Ташкентский Государственный Стоматологический институт.

+998909540979

Аннотация. Отмечается, что лидерство изучается специалистами в различных областях (менеджмент, управление персоналом и др.). Под лидерством понимается искусство оказывать влияние на людей для достижения групповых целей. Делается акцент на том, что лидеры должны обладать следующими основными качествами: уметь устанавливать контакт со своими подчиненными, направлять их, выступать посредником в конфликтах, решать проблемы путем сравнения различных альтернатив, правильно распределять ограниченные ресурсы, идти на риск и проявлять инициативу. Указывается, что организационная культура, экономическая и социальная структура, степень объединения в профсоюзы, а также другие факторы могут потребовать разных подходов к определению лидерства.

Ключевые слова: лидерство; процесс; последователь; лидер; влияние; руководитель.

Актуальность. Существует большое количество определений лидерства. Лидером может быть политический деятель, исследователь, руководитель, разрабатывающий стратегию своей компании, и др. Лидеры, в отличие от многих менеджеров, помогают не только себе, но и другим делать правильные вещи. Одно из самых известных определений лидерства предлагает Питер Друкер –американский ученый, экономист, публицист, педагог, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX в. :



«Лидер – тот, кто имеет последователей»; «Лидерство – умение поднять человека к высоким стремлениям, повысить его производительность, помочь выйти за обычные ограничения».

Цель исследования. Целью данного исследования является всестороннее изучение феномена лидерства через анализ его определений, классификацию основных видов лидерства, а также рассмотрение ключевых теоретических подходов к его пониманию и практической реализации. Хотя лидеры и задают направление, они также должны использовать навыки управления, чтобы беспрепятственно и эффективно мотивировать сотрудников, уметь разрешать социально-трудовые противоречия с целью достижения стратегических целей организации.

Материалы и методы. Существуют основные стили лидерства:

1. Авторитарный стиль. Фраза, наиболее характерная для авторитарного стиля руководства, – «Делай, как я говорю». Как правило, такой лидер считает, что он самый умный и знает больше, чем другие. Принимает все решения без особого участия членов команды. Такой командно-административный подход типичен для лидеров прошлых лет. Тем не менее, это не означает, что этот стиль может не подходить в определенных ситуациях. Например, авторитарный стиль используется, когда необходимо принимать важные решения на месте и быстро.

2. Авторитетный стиль («дальновидный»).

Фраза, наиболее характерная для этого стиля лидерства, – «Следуй за мной». Авторитетный стиль – признак уверенных в себе лидеров. В условиях неопределенности эти лидеры имеют план действий. Они помогают сотрудникам увидеть, куда движется компания. В отличие от авторитарных лидеров авторитетные находят время, чтобы объяснить свое видение. Они дают сотрудникам свободу выбора и действий для достижения общих целей.



3. Стиль задания темпа. «Делай, как я!» – фраза, наиболее характерная для лидеров, использующих такой стиль. Этот стиль описывает очень целеустремленного лидера, который задает темп. Лидеры данного типа ставят высокую планку и заставляют членов своей команды работать с полной отдачей.

4. Демократический стиль. Демократические лидеры чаще всего спрашивают сотрудников: «Что вы думаете?» Они делятся с ними информацией обо всем, что влияет на их работу, спрашивают их мнение перед принятием окончательного решения.

5. Стиль наставника. Когда в организации присутствует данный стиль, руководитель, как правило, придерживается подхода: «Учтите это». Лидер, который занимается наставничеством, рассматривает людей как источник таланта, который нужно развивать. Лидер, использующий подход коучинга, стремится раскрыть потенциал людей. Такие руководители верят в сотрудников. Стиль наставника дает сотрудникам направление, чтобы помочь им раскрыть свои способности для достижения всего, на что они способны.

6. Партнерский стиль. Для описания этого типа лидерства часто используется фраза: «Люди превыше всего». Партнерский подход – тот стиль руководства, в котором руководитель сближается с сотрудниками на личном уровне. Обращает внимание на эмоциональные потребности членов команды и поддерживает их. Стремится найти общее, что соединит его с командой.

7. Стиль «Laissez-Faire». Данный стиль находится на противоположном конце авторитарного стиля. Из всех стилей этот предполагает наименьшую степень вовлечения руководителя в работу. Можно сказать, что лидер авторитарного стиля настаивает на выполнении работы в то время, как лидер невмешательства предоставляет сотрудникам полную свободу действий.



Результаты. Таким образом, лидерство – это одновременно и область исследования и практический навык, охватывающий способность отдельного человека, группы или организации вести, влиять или направлять других людей, группы или целые организации.

Выводы. В итоге лидеры в коллективе нужны всегда. Роль лидера, когда всё спокойно не так ярко выражена, как в экстремальной ситуации. Когда ситуация становится не предсказуемой — роль лидера становится определяющей. От его точности, выверенности действий, профессиональной подготовки иногда зависит не только успех предприятия, но и сам факт существования организации и коллектива в целом.

Список литературы:

1. Kellerman, B. The end of leadership. – New York : HarperCollins, 2012.
2. Kotter, John P. Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World, p. 224, 2014.
3. Kotter, John P. That's Not How We Do It Here! A Story about How Organizations Rise and Fall--and Can Rise Again, 2016, p. 176.
4. Peter G. Northouse, Leadership. Theory and Practice. 7th edition. 2016.