

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/145627>

Тип работы: Реферат

Предмет: Социальная психология

Введение 3

1 Сущность и стили лидерства. Решетка лидерства Блейка — Моутона. Гендер и лидерство 4

2 Лидерство в спорте: виды, преимущества и недостатки 9

Заключение 13

Список используемой литературы 15

Введение

Лидерство представляет собой главнейший элемент качественного управления. Лидерство можно встретить везде, где есть общность людей, тесно взаимодействующих друг с другом. Термин «лидер» обозначает «ведущий», «вождь». Кажется, что термин прост, но на самом деле за ним кроется огромное количество характеристик и применение их на практике.

Среди организаций, имеющих и не имеющих лидера, конечно, в плюсе всегда будет та, которая имеет лидера.

Рассмотрим историческое возникновение проблем лидерства. Откуда началось исследование лидеров? Ранее лидерство изучалось только на основании биографии великих людей. Приводились в систему характерные для личности черты.

Теория «великого человека» (Е. Боргатт и др.) говорит о том, что если выполнять одинаковые группы задачи с тождественной целью, если при этом будут одни и те же условия, когда члены группы дают наивысшие оценки, то это и есть лидер.

Целью данной работы является рассмотрение лидерства в спортивной команде.

Задачи:

- описать сущность и стили лидерства, решетку лидерства Блейка-Моутона, вопрос гендера и лидерства;
- проанализировать виды и стили лидерства в спорте.

1 Сущность и стили лидерства. Решетка лидерства Блейка — Моутона. Гендер и лидерство

Лидерство – это не руководство. Последнее предполагает контролирующую функцию в большей степени, когда отношения построены на принципах господства и подчинения.

Значимость лидерства в управлении компанией определяет тему влияния лидерства на само управление.

Лидерством важно уметь управлять. Важно выявлять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных и создавать институт лидерства в компании [5, с 303].

Теория лидерских стилей говорит о том, что существует несколько стилей руководства:

- 1) Авторитарный;
- 2) Либеральный;
- 3) Силь, сосредоточенный на работе;
- 4) Силь, сосредоточенный на человеке [8, с. 114].

Авторитарный стиль предполагает управление, базирующееся на том, что потоки информации и процесс принятия выводов должны управляться верхом иерархии в управлении организацией. Это, конечно, демонстрирует неверие руководства в компетентность и добросовестность персонала. Или этот стиль может быть спровоцирован сложным положением организации, когда от руководителя требуется быстрое принятие решений.

Авторитарское лидерство предполагает, что лидер сохраняет и активно поддерживает власть над окружающими, укрепляя отношения зависимости. Члены социальной группы не могут принимать участие в

решениях. Такой лидер сам принимает решения, даже если они не всегда являются эффективными. Основные черты личности авторитарного лидера – амбициозность, доминирование, категоричность, грубость, негативное отношение к критике, проявление агрессии, жестокости. Основные способы проявления власти в таком случае – это страх и вознаграждение.

Недостатки авторитарного стиля лидерства:

- 1) Нежелание подчиненных лидеру испытывать сильное воздействие в виде принуждения;
- 2) Присутствие скрытых межличностных и трудовых конфликтов;
- 3) Падение производительности в работе по причине чувства беспомощности перед лидером и неудовлетворенности трудом.

У таких лидеров часто встречаются частые прогулы подчиненных. Такой стиль эффективен в случае, когда нужно выполнение рутинной работы в стабильных условиях. Такой стиль широко применим в военных организациях, где существует строгая субординация и дисциплина.

Авторитарный стиль лидерства часто применяется в ситуации кризиса, когда нужно быстро принять решение, единолично взять на себя ответственность за решение. В этих ситуациях жесткое тотальное контролирование и четкость в системе коммуникаций – действенны по сравнению с недостатками самого лидерства.

Демократичный стиль управления говорит о том, что управление организации – это задачи, которые обсуждаются большим количеством коллег. Руководитель вмешивается в процесс минимально, но проверяет результат. Если координация действий сотрудников недостаточна, то перераспределение задач носит неясный для них характер.

Есть и ситуационные теории лидерства, согласно которым лидер появляется тогда, когда складываются определенным образом время, место и обстоятельства.

В ситуационных теориях лидерства, когда говорят об эффективном стиле самого лидера, учитывают следующие факторы:

- 1) Характер поставленной цели;

- 1) Грибкова, Л.П. Психологические проблемы в спорте – Смоленск: СГАФКСТ, 2011.-72с.
- 2) Иванова С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. — М.: Альпина Паблишерз, 2016. — 278 с.
- 3) Ильин, Е.П. Психология спорта/Е.П.Ильин-СПб: Питер, 2009.
- 4) Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления. — Ростов-на-Дону: Феникс, 2016. — 381 с.
- 5) Котляров, И. В. Спортивный хедхантинг: социологический анализ / И. В. Котляров, Н. С. Рысюкевич // Проблемы управления. – 2017. – № 2. – С. 103 –111
- 6) Кузес Д. М. Вызов лидерства. — М.: Юрайт, 2019. — 428 с.
- 7) Либерман Д. Д. Психологические приемы управленца. — М.: Эксмо, 2017. — 236 с.
- 8) Психология соревновательной деятельности спортсмена: монография/под ред. Г.Д.Бабушкина, В. Г. Смоленцевой.-Омск:СибГУФУ, 2010.-260 с.
- 9) Томас Р. Дж, Испытание лидерства: опыт, ведущий к мастерству. — М.: Юрайт, 2018. — 322 с.
- 10) Яковлев Б. П. Основы спортивной психологии: Уч. пособие. – М.: Советский спорт, 2010. – 208 с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/145627>