

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/kontrolnaya-rabota/214307>

Тип работы: Контрольная работа

Предмет: Менеджмент

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 3

1. Теории лидерства 4

2. Компетентности лидерства как детерминанта эффективности современного менеджера 9

Заключение 15

Список использованной литературы 16

Введение

Организации XXI века должны опираться на новые принципы деятельности, новые ценности и подходы, если они хотят быть успешными в новых условиях.

Одним из ключевых факторов, от которых зависит успешность деятельности организаций, признается лидерство. Именно на развитие лидерства сегодня направляются усилия во многих странах мира, как развитых, так и стремящихся усилить свою конкурентоспособность на международной арене.

Компании приводятся в движение не логикой, а убежденными людьми, действующими в соответствующем культурном и историческом контексте. Они управляются человеком, который идет своим путем, используя свои умственные возможности, деловые качества, инстинкты и эмоции.

Управление человеческими ресурсами признается ключевой обязанностью руководителей всех уровней, выдвигающей особые требования к ним, ведь их поведение должно быть воплощением ценностей на практике, примером для других.

В мире создавались могущественные корпорации и прочные профессиональные объединения, именно благодаря дальновидности и руководству немногих лиц – лидеров.

Важность уделения внимания вопросу лидерства и развития лидерского потенциала как условия надлежащего управления на сегодня является очевидным как для частных, так и государственных институтов, признающих, что их рабочая среда постоянно меняется и что успех организаций в значительной мере зависит от качества их лидеров.

Цель работы: изучить сущность компетенций лидера и механизм выдвижения в лидеры.

Объем работы: 16 страниц печатного текста.

1. Теории лидерства

Лидерство стало объектом исследования, когда в начале двадцатого века начали впервые изучать управление. Однако лишь в период 1930-1950 гг. впервые было осуществлено изучение лидерства в больших масштабах и на систематической основе. Эти ранние исследования ставили своей целью выявить качества и личные характеристики эффективных руководителей.

В 40-х годах ученые начали изучать собранные факты о соотношении личных качеств и лидерства.

Несмотря на большое количество исследований, не был сформирован единый вывод о наборе качеств, которые отличают великого лидера.

Анализ последних исследований и публикаций свидетельствует о том, что тема руководства и лидерства постоянно находится в поле зрения иностранных и отечественных ученых.

В 1948 г. Стогдилл сделал комплексный обзор исследований в сфере лидерства, где отметил, что лидеры, как правило, отличались интеллектом, стремлениями к знаниям, надежностью, ответственностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом [5, с.183].

Стогдилл разделил на группы основные представления о лидерстве в соответствии с одиннадцатью разнообразными подходами относительно понимания и исследования этого феномена на протяжении XX

века. Эта классификация трактует лидерство как центр групповых интересов и процессов; проявление личностных черт; искусство достигать согласия; действие и поведение; инструмент достижения целей и результата; результат группового взаимодействия; умение убеждать; осуществление влияния; властные отношения; результат ролевой дифференциации; инициатива и конструирование структуры группы. Американский ученый П. Сенге источником лидерства считает способность поддерживать творческое напряжение и энергию, возникающую тогда, когда люди говорят правду и передают другим свое представление будущего и понимание настоящего [11, с.384].

К. Клок соглашается с тем, что лидерство должно быть направлено на пробуждение у членов группы мечты, к которой они будут следовать, и воодушевление их необходимым для этого энергией [6, с.84].

Американский психолог Д. Дж. Майерс определил лидерство как психологический феномен, характеризующий поведение и позицию человека в системе межличностных отношений. По его убеждению, лидерство рассматривается как влияние одним индивидом на других в условиях совместной деятельности, как процесс, с помощью которого определенные члены группы мотивируют и ведут за собой группу [8, с. 153].

По мнению Е.Б. Абашкиной, «оптимальным является тип руководителя с высоким официальным, профессиональным и личным статусом. Если хороший руководитель воспринимается как «мозг группы», то лидер – как «сердце группы». Руководитель должен быть одновременно и мозгом, и сердцем группы» [1, с. 13].

Важной для понимания природы лидерства является концепция, предложенная У. Беннисом. Импульсом к лидерству является пассионарность – особый вид энергии, особая страсть, присущая лишь отдельным людям и направленная на преобразование окружающего мира. По мнению ученого, Наполеон, Александр Македонский и другие исторические личности – примеры пассионариев, сумевших поломать инерцию традиции и дали пассионарный импульс для исторического взлета своих народов [2, с.5].

М.Н. Вакула выделяет такие разногласия между руководителем и лидером [3, с.54]:

- руководитель обычно назначается официально, а лидер – «стихийно»;
- руководителю предоставляются законом определенные права и обязанности, а лидер может их не иметь, но иметь нематериал

Список использованной литературы

1. Абашкина Е.Б. О теориях лидерства в современной политической психологии / Е.Б. Абашкина, Ю.Н. Косолапова // США: Экономика, политика, идеология. – 1993. – № 4. – С. 13.
2. Беннис У. Почему лидеры не могут руководить / У. Беннис // США: Экономика, политика, идеология. – 1991. – № 5–6.
3. Вакула, М.Н. Социально-психологический портрет современного лидера молодежной организации / М. Н. Вакула // Научные труды РИВШ: исторические и психолого-педагогические науки: сб. науч. ст. – Минск, 2019. – Ч. 2. – С. 54–61
4. Гумилев Л. Этногенез и биосфера Земли / Л. Гумилев. – М.: АСТ, 2018. – 512 с.
5. Евтихов О.В. Тренинг лидерства: монография / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2017. – 256 с.
6. Клок К. Конец менеджмента и становление организационной демократии / К. Клок, Дж. Голдсмит. – СПб.: Питер, 2003. – 368 с.
7. Коттер Джон П. Ускорение перемен / П. Джон Коттер. – М.: Олимп-Бизнес. 2017. – 256 с.
8. Майерс Д. Дж. Социальная психология / Д. Дж. Майерс; пер. З. Замчук. – СПб.: Питер, 2013. – 800 с.
9. Парыгин Б.Д. Основы социально-психологической теории / Б.Д. Парыгин. – М.: Мысль, 1971. – 352 с.
10. Саймон Г. Менеджмент в организациях / Г. Саймон, Д. Смитбург, В. Томпсон; [пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1995. – 335 с.
11. Сенге П. Танец перемен: новые проблемы самообучающихся организаций / П. Сенге; [пер. с англ.]. – М.: ЗАО «ОлимпБизнес», 2019. – 624 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/kontrolnaya-rabota/214307>