Автор: admin
16.05.2012 17:15 -

Типы лидеров

Если в качестве критерия использовать роль, которую выполняют руководители-лидеры, то их типы, как это установил Э. де Боне, выглядят следующим образом:

1) ведущие за собой. Это наиболее наглядный тип. К нему относятся те, кто любит принимать решения самостоятельно под личную ответственность. Лидерство — их естественное состояние, но они обладают врожденными лидерскими качествами;
2) организаторы групп. Их отличительной чертой является знание психологии своих последователей. Они лучше всего подходят для управления людьми в малых группах;
3) исполнители. Самый рациональный тип лидеров. Их отличает энергичная деятельность, личный пример, целеустремленность, умение преодолевать барьеры, создавать сплоченный коллектив;
4) дипломаты. Легко контактируют с сотрудниками. Могут отстоять свое мнение, используют диалоги и разрешают проблемы персонифицированно;
5) генераторы идей отличаются ориентацией на новые задачи, содействием передовому, интуицией, синтезом знаний, самокритичностью;
6) продавцы идей — предприимчивы, обладают креативностью и способностью к контролю своих, а также чужих эмоций;
7) синтезаторы. Умеют выделить самое главное из очень большого объема информации, что позволяет им использовать нетрадиционные подходы;
8) разъяснители. Умеют разъяснить последователям суть даже самой сложной ситуации;
9) реакторы. Активно и разумно критически реагируют на идеи других, что позволяет сделать их своими последователями;
10) коммуникаторов отличает высокая коммуникабельность, умение слушать людей;
11) исследователи могут получать и обрабатывать информацию, сопоставлять и анализировать факты, проводить эксперименты;
12) следопыты обладают способностью к самостоятельным действиям, т. е. автономии;
13) хранители информации. Умеют собирать информацию, знают, где ее можно найти и как использовать;
14) организаторы. Руководители с талантом практической организации производства и управления персоналом.

В организациях различают «формальное» и «неформальное» лидерство. «Формальное» лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. Формальное лидерство выступает в качестве руководства организации — посредника социального контроля и власти на основе социальных норм и административно-правовых полномочий. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников деятельного процесса. Члены трудового коллектива самостоятельно (по своему усмотрению) передают лидеру властные полномочия, наделяют необходимыми правами и ответственностью, а также оказывают необходимую поддержку в достижении

поставленной цели.

Наряду с формальными и неформальными лидеры могут подразделяться еще и по следующим критериям:

1. По содержанию деятельности:

а) лидер-вдохновитель, предлагающий программу поведения;

б) лидер-исполнитель, организатор выполнения уже заданной программы;

в) лидер, являющийся одновременно как вдохновителем, так и исполнителем.

2. По стилю руководства:

а) авторитарный;

б) демократический;

в) совмещающий в себе элементы двух предыдущих.

3. По характеру деятельности:

а) универсальный, т. е. постоянно проявляющий свои качества лидера;

б) ситуативный, т. е. проявляющий качества лидера в определенных, специфических ситуациях.

4. По психофизиологическим характеристикам:

а) инструментальный — берущий на себя инициативу решения проблемы в зависимости от групповых целей;

б) эмоциональный — возлагающий на себя функции регулирования группового настроения в проблемных ситуациях.