

*Кириллов А.А., магистрант,  
1 курс, Институт машиностроения,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия).*

*Ермаков В.Е., студент магистратуры,  
2 курс, Институт Финансов, Экономики и Управления,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия).*

*Бачинский А.Г., магистрант  
2 курс, Институт машиностроения,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия)*

*Иванова Т.И., студент магистратуры,  
2 курс, Институт финансов, экономики и управления,  
Тольяттинский государственный университет,  
Тольятти (Россия).*

*Kirillov A.A., master student,  
1st year, Institute of Mechanical Engineering,  
Togliatti State University,  
Togliatti (Russia)*

*Ermakov V.E., Master's student,  
2 course, Institute of Finance, Economics and Management,  
Togliatti State University,  
Togliatti (Russia).*

*Bachinsky A.G., master student  
2nd year, Institute of Mechanical Engineering,  
Togliatti State University,  
Togliatti (Russia)*

*Ivanova T.I., Master's student,*

## **ЛИДЕРСКИЙ ПРОЦЕСС И СТИЛИ (ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И ДИЗАЙН).**

**Аннотация:** в данной статье рассматривается лидерский процесс управления и стили. Рассмотрен и раскрыт чрезвычайный и чертовый подход.

**Ключевые слова:** Лидер, лидерский стиль, процесс чрезвычайный подход, чертовый подход

*Leadership Process and Styles (Organizational Behavior and Design).*

**Abstract:** This article examines the leadership process of management and styles. The extreme and damn approach is considered and disclosed.

**Keywords:** Leader, leadership style, process emergency approach, bloody approach

На современном рынке бизнеса стиль лидерства играет важную роль в экономическом благосостоянии и прогрессе организации. Лидерство является обязательным в организации, потому что черта лидера может повлиять на успех организации.

Основная цель каждой организации - совершенствоваться. Отношения между руководством и сотрудниками оказывают большое влияние на этот эффект. Концепция лидерства определяется как процесс, в котором лидер пытается повлиять на своих последователей, чтобы установить и достичь цели или целей.

Лидерство - это способность руководить другими и командовать. Это процесс действия или пример руководства; руководство, руководство, руководство, управление. Лидерство ценится в деловой культуре, особенно когда оно помогает достичь целей, которые полезны для организации. В

управленческих исследованиях выясняется, что лидерство - это процесс социального влияния. [3]

Лидерство не может существовать без лидера и одного или нескольких последователей. Лидерство побуждает контролируемых действий со стороны последователей. Добровольный характер соблюдения отделяет лидерство от других видов влияния, основанного на формальной власти. В конечном счете, лидерство приводит к тому, что поведение последователей определяется и направлено на достижение целей в какой-то организованной обстановке.

Огромная теоретическая литература доступна, чтобы объяснить стиль руководства и его влияние на организацию. Согласно Kouzes, «Лидерство - это не место, это не позиция, и это не секретный код, который не может быть расшифрован обычными людьми. Лидерство - это наблюдаемый набор навыков и способностей. Конечно, некоторые люди лучше в этом, чем другие

В научной литературе лидерство признано важной темой в области организационного поведения. Лидерство - это один из наиболее динамичных эффектов в процессе индивидуального и организационного взаимодействия. Говорят, что способность руководства выполнять «совместные усилия» зависит от способности руководства. По словам Ли и Чуан, блестящий лидер не только вдохновляет потенциал подчиненных на повышение эффективности, но и отвечает их требованиям в процессе достижения организационных целей. Стогдилл описал лидерство как индивидуальное поведение, чтобы руководить группой для достижения общей цели. Другой теоретик, Фрай, объясняет лидерство как использование ведущей стратегии, чтобы предложить вдохновляющие мотивы и повысить потенциал персонала для роста и развития. [2]

Лидерство включает в себя конечный источник власти, но обладает этой положительной способностью убеждать других людей и быть новатором в принятии решений. Беннис и Нанус заявили, что многие организации находятся под управлением и под руководством. Разница является решающей, управляемой являются люди, которые делают все правильно, но лидеры - это

люди, которые всегда делают правильные вещи. Лидерство в основном имеет дело с влиянием. Менеджер может быть или не быть эффективным лидером.

Способность лидера влиять на других может основываться на множестве других факторов, помимо его или ее официальных полномочий или должности. [3]

Исторически сложилось, что существуют три основные теории лидерства, которые включают подход с использованием черт (1930-е и 1940-е годы), подход с поведенческим поведением (1940-е и 1950-е годы) и случайный или ситуационный подход (1960-е и 1970-е годы).

Исторические теории лидерства

### **Чертовый подход**

Научное исследование лидерства началось с черт эффективных лидеров. основополагающим принципом теории черт было то, что эффективные лидеры рождаются, а не рождаются, поэтому название иногда применяется к ранним версиям этой идеи, теории «великого человека». Многие исследования лидерства, основанные на этой теоретической структуре, были проведены в 1930-х, 1940-х и 1950-х годах. [3]

Исследование лидерских качеств тщательно изучило физические, психические и социальные характеристики людей. В целом, эти исследования просто искали значительные связи между индивидуальными чертами и показателями эффективности лидерства. Физические черты, такие как рост, умственные качества, такие как интеллект, и социальные черты, такие как личностные характеристики, были предметом эмпирического исследования.

Теория черт была осуждена на различных основаниях, и эксперты подчеркнули аспекты поведения для развития хорошего качества лидерства в человеке. В своем знаменитом исследовании Стогдилл пришел к выводу, что «человек не становится лидером в силу обладания некоторой комбинацией черт (1948). Теория черт противоречила теоретику бихевиоризма, который утверждал, что поведение, демонстрируемое лидерами, более важно, чем их физические, умственные или эмоциональные черты. [4]

## **Лидерский подход к поведению**

Поведенческие теории лидерства не ищут врожденных черт или способностей. Скорее они наблюдают за тем, что на самом деле делают лидеры. Поведенческая теория поощряет ценность стилей лидерства с акцентом на заботу о людях и сотрудничестве. Он способствует принятию решений с участием общественности и развитию команды, поддерживая индивидуальные потребности и согласовывая индивидуальные и групповые цели.

## **Чрезвычайный (ситуационный) подход**

Теории лидерства на случай непредвиденных обстоятельств или ситуации рекомендуют, чтобы контекст организации или рабочей группы влиял на степень успешности данных характеристик и поведения лидера. Теории непредвиденных обстоятельств приобрели значение в конце 1960-х и 1970-х годов. Четырьмя наиболее признанными теориями непредвиденных обстоятельств являются теория непредвиденных обстоятельств Фидлера, теория «путь-цель», модель лидерства Врума-Йеттона-Яго и теория ситуационного лидерства. Теория непредвиденных обстоятельств Фидлера была первой, которая определила, как ситуационные факторы взаимодействуют с чертами и поведением лидера, влияя на эффективность лидерства.

Теория предполагает, что «благоприятность» ситуации определяет эффективность поведения лидера, ориентированного на задачи и личность. Фидлер» Теория непредвиденных обстоятельств подверглась критике как на концептуальной, так и на методологической основе. Тем не менее, эмпирические исследования подтвердили многие конкретные положения теории, и это остается важным вкладом в понимание эффективности лидерства. [3]

Другой подход к лидерству - это теория «путь-цель», которая предполагает, что характеристики подчиненных и характеристики рабочей среды решают, какое поведение лидера будет более успешным. Основными

характеристиками подчиненных, определенных теорией, являются локус контроля, опыт работы, способности и потребность в принадлежности. Важными характеристиками окружающей среды, названными теорией, являются характер задачи, система формальных полномочий и характер рабочей группы. [2]

Теория включает в себя четыре различных поведения лидера, которые включают директивное лидерство, поддерживающее лидерство, лидерское участие и лидерство, ориентированное на достижения. Теория «путь-цель» - это процесс, в котором лидеры выбирают конкретные модели поведения, которые лучше всего подходят для сотрудников. потребности и условия труда, чтобы они могли наилучшим образом направлять сотрудников на своем пути в достижении их повседневной рабочей деятельности (целей). [5]

Теоретики отвергли эту теорию на основании того факта, что она не учитывает взаимодействия между факторами непредвиденных обстоятельств, а также из-за сложности, лежащей в ее основе теоретической модели, теории ожидания. Эмпирические исследования оказали некоторую поддержку положениям теории, главным образом, поскольку они относятся к директивному и поддерживающему поведению лидера. Основные шаги в теориях цели пути следующие: Теоретики отвергли эту теорию на основании того факта, что она не учитывает взаимодействия между факторами непредвиденных обстоятельств, а также из-за сложности лежащей в ее основе теоретической модели, теории ожидания. [3]

Эмпирические исследования оказали некоторую поддержку положениям теории, главным образом, поскольку они относятся к директивному и поддерживающему поведению лидера. Основные шаги в теориях цели пути, следующие: Теоретики отвергли эту теорию на основании того факта, что она не учитывает взаимодействия между факторами непредвиденных обстоятельств, а также из-за сложности лежащей в ее основе теоретической модели, теории ожидания. Эмпирические исследования оказали некоторую поддержку положениям теории, главным образом,

поскольку они относятся к директивному и поддерживающему поведению лидера.

Основные шаги в теориях цели пути следующие:

Определить работника и экологические характеристики

Выберите стиль руководства

Сосредоточьтесь на мотивационных факторах, которые помогут сотруднику добиться успеха

Подводя итог, можно сказать, что лидерство заключается в том, чтобы справляться с изменениями. Лидеры устанавливают направление, развивая видение будущего; затем они поддерживают людей, передавая это видение и вдохновляя их преодолевать препятствия. Организациям необходимо сильное лидерство для хорошей работы. Хотя хороший лидер может дать направление организации.

#### **Список используемой литературы:**

1. Бабосов Е.М. Социальное управление / Е.М. Бабосов. – Мн.: ТетраСистемс, 2008.
2. Немов Р.С. Социальная психология / Р.С. Немов, И.Р. Алтунина. – СПб.: Питер, 2008.
3. Немов Р.С. Социальная психология: Краткий курс / Р.С. Немов, И.Р. Алтунина. – СПб.: Питер, 2009.
4. Основы менеджмента / Л.В. Плахова, Т.М. Анурина, С.А. Легостаева и др. – М.: КНОРУС, 2009
5. Романчик Н.В. Лидерство в учреждении профессионального образования / Н.В. Романчик. – Мн.: РИВШ, 2012. –