

Психология лидерства

Аннотация

Изучение дисциплины «Психология лидерства» в техническом вузе обеспечивает атмосферу обращенности к человеческой личности и создает условия для самоопределения студента в культуре. Гуманитарная культура, в свою очередь, делает его способным к осмыслению профессиональной деятельности как сферы социального и морального творчества, мировоззренческого самоопределения. **Цель курса** – ознакомление с основами теории и практики психологии и делового общения, формирование внутренней мотивации к лидерству, приобретение умения использовать полученные знания для организации жизнедеятельности коллектива, формирования коллектива-команды, реализации властных отношений, самопознания, саморазвития, личностного самосовершенствования в своей практической деятельности и разнообразных жизненных ситуациях.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Содержание дисциплины.

Модуль 1. Лидерство и власть

Природа лидерства и мотивация лидерства. Общие представления о лидерстве. Лидерство как центр групповых интересов и процессов. Лидерство как проявление личностных черт. Лидерство как искусство достижения согласия. Лидерство и руководство Лидерство как действие и поведение. Лидерство как инструмент достижения цели и результата. Лидерство как результат группового взаимодействия. Лидерство как умение убеждать. Лидерство как осуществление влияния. Лидерство как властные отношения. Лидерство как результат ролевой дифференциации. Лидерство как инициация и конструирование структуры группы. Лидерство как видение перспективы. Лидерство как следование особым ценностям. Природа лидерства. Мотивация лидерства.

Теории и типы лидерства.

Теории «героев» и «теории черт». Теории сред Личностно-ситуационные теории. Теории взаимодействия-ожидания. «Гуманистические» теории лидерства. Теории обмена. Мотивационные теории лидерства. Общее лидерство в группе –из следующих компонентов: эмоционального, делового и информационного. По содержанию лидерской деятельности в социальных группах обычно выделяют три типа лидеров.

Лидерство и организационная власть.

Власть – это способность или возможность индивидуума (группы) влиять на других людей. Два аспекта власти, в реальности неразрывно связанных между собой: власть как специфическое благо и власть как особого рода отношение. Сеть властных отношений. Власть применяется для того, чтобы сделать лидерство и влияние руководителя более эффективным. власть

позволяет руководителю распоряжаться действиями и поведением подчинённых, направлять их в русло интересов организации, например, побуждать более эффективно работать, предотвращать или подавлять возникающие между ними конфликты. Основная причина трудностей руководящего персонала заключается в наличии факторов и людей, которыми нельзя управлять, применяя к ним свою власть.

Модуль 2. Психологический анализ лидерских качеств организационного лидера.

Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.

Личность работника. Характеристики личности: индивидуальные и социальные. Характер отношения к нормам организации. Типы личности по отношению к источнику контроля. Потребность в достижениях, причастности и власти. Влияние социально-демографических особенностей и личностных качеств работников на трудовую деятельность. Нравственные свойства личности. Деловые свойства личности. Политические свойства личности. Мироззрение личности. По характеру отношений к нормам организации выделяют следующие типы личности: авторитарная личность, бюрократическая личность, макиавеллист.

Индивидуально-личностные качества, необходимые лидеру

Лидерские качества организационного лидера – совокупность его психологических качеств, способностей и особенностей взаимодействия с группой, обеспечивающих успешность выполнения им лидерских функций. Шесть важных качеств организационного лидера: направляющее видение, внутренняя страсть, целостность личности, доверие (надежность), любознательность, дерзновенность. Специфические качества лидера – организаторская проницательность, способность к активному психологическому воздействию, склонность к организаторской работе. Структура лидерских качеств содержит следующие компоненты: индивидуально-личностные качества, организационно-управленческие качества, социально-психологические качества, перцептивно-лидерские качества.

Социально-психологические и организационно-управленческие качества лидера

Социально-психологические качества лидера – личное желание занять высокий пост, готовность брать на себя сопряженные с этим обязанности, ответственность, риск, опыт выполнения разнообразных функций, ответственность, терпимость к слабостями людей, не мешающим работе.

Организационно-управленческие качества лидера – существует три группы таких качеств: личные, профессиональные, организаторские и деловые.

Профессиональные качества лидера – компетентность, т.е. система специальных знаний и практических навыков. Она бывает специальной и

управленческой, культура – общая, техническая, экономическая, правовая, информационная, психолого-педагогическая, знание действительности, умственные способности выше среднего уровня, умение анализировать ситуацию, создавать и критически оценивать различные планы и программы, принимать решения, брать на себя ответственность за их выполнение, много и упорно работать для этого, быть энергичным и решительным.

Основные характеристики коллектива, его формирование и управление.

Основные признаки коллектива. Коллектив – это объединение людей во имя достижения определенной, социально одобряемой цели (в этом смысле коллективом не может быть хотя и сплоченная, но антисоциальная группа, например, группа преступников). Существует два вида коллективов – формальные и неформальные. Западные специалисты выделяют пять ступеней этого процесса. Силу всякого коллектива составляет его сплоченность. Во многом сплоченность коллектива зависит от стадии его зрелости. Таких стадий психологи выделяют пять. Влияние личности на коллектив. Основными категориями, которые выражают это влияние, являются «авторитет», «руководитель». Стадии развития коллектива. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модели развития команды.

Формирование команды.

Природа группы. Группа – относительно обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга для достижения конкретных целей, выполняющих разные обязанности, зависящих друг от друга, координирующих совместную деятельность и рассматривающих себя как часть единого целого. Группы классифицируются по различным признакам. Основные характеристики группы. Различают основные и ситуационные характеристики группы. Основные характеристики зависят от группы, определяются характером взаимоотношений и взаимодействий работающих в ней сотрудников. Они формируются в процессе развития группы. Ситуационные характеристики зависят от условий функционирования групп, определяемых организацией. Они оказывают значительное влияние на работу групп и могут либо способствовать ее улучшению, развитию группового и межгруппового сотрудничества, либо тормозить эти процессы. Этапы формирования команды (модель Такмена и Дженсена). Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

Эффективность работы команды.

Критерии эффективности групповой работы – достижение целей, стоящих перед группой; удовлетворенность членов группы своим трудом, индивидуальное развитие членов группы. Условия деятельности организации. Большое влияние на эффективность групповой деятельности оказывают руководители, менеджмент, в частности стиль руководства, отношение его к групповой работе, к групповым процессам принятия решений. Менеджмент может оказывать поддержку групповым процессам, а

может препятствовать им, способствуя индивидуализации трудовой деятельности. Личностные характеристики сотрудников, входящих в группу. К основным качествам, которыми должны обладать люди, готовящиеся работать в успешной команде, относятся: понимание общей цели, задачи компании, подразделения; желание работать вместе для достижения общей цели; отсутствие скрытых целей, не заявленных коллегам и руководителю; способность интегрировать собственные знания и умения с потенциалом коллег; готовность к обучению и изменению собственного поведения, если оно противоречит установленным правилам; стремление к позитивному общению с коллегами. Управление межгрупповыми конфликтами.

Основная литература

1. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: практикум / В. В. Авдеев. – М : Финансы и статистика, 2008. – 255 с
2. Андреева, Г. М. Социальная психология : учеб. / Г. М. Андреева. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2010. – 363 с.
3. Немов, Р. С. Социальная психология: учебное пособие / Р. С. Немов, И. Р. Алтунина. – СПб.: ПИТЕР, 2008. – 428 с.
4. Шамаева, О. П. Социальная психология : в 2 ч. : учеб. пособие для студентов специальности 080505 – Управление персоналом / О. П. Шамаева. - Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2009 - .Ч. 1. – 2009. – 304 с., Ч. 2. – 2009. – 248 с.
5. Шуванов, В. И. Социальная психология управления: учеб. / В. И. Шуванов. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 452 с.

Дополнительная литература

1. Авдеев, В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы. Реинжиниринговая технология : учеб.пособие / В. В. Авдеев. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 958 с.
2. Батаршев, А. В. Личность делового человека / А. В. Батаршев. – М.: Дело, 2003. – 382 с.
3. Бланшар К. Лидерство: к вершинам успеха / Пер. с англ. под ред. Т. Ю. Ковалевой. – СПб.: Питер, 2008. – 368 с.
4. Галкина, Т. П. Социология управления: от группы к команде: учебное пособие / Т. П. Галкина. – М: Финансы и статистика, 2004. – 222 с.
5. Гертер, Г. Работа в команде. Практические рекомендации для успеха в группе / Г. Гертер, К. Оттл. – Харьков: Гуманитарный Центр, 2006. – 189 с.
6. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э. Макки; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301 с.
7. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт; при участии П. Лейн; [пер.

с англ. А.В. Козлова; под ред. проф. И .В. Андреевой]. – М.: Эксмо, 2006. – 480 с.

8. Ицхак Адизес. «Идеальный руководитель: Почему им нельзя стать и что из этого следует». – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.

9. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учеб. / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. – М.: ИНФРА, 2006. – 218 с.

10. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу / Р.Мередиит Белбин [пер. с англ. Е. Смолиной]. – 2-е изд. – Лондон [и д.р.] Кивитс, 2007.

11. Крысько, В. Г. Социальная психология. Курс лекций: учеб. пособие / В. Г. Крысько. – 3-е изд. – М.: ОМЕГА-Л, 2006. – 351 с.

12. Морозов, А. В. Управленческая психология : учеб. / А. В. Морозов. – 3-е изд. – М.: Академический проект, 2006. – 287 с.

13. Организационное поведение : учебник / ред.: Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова . – СПб. : ПИТЕР, 2008. – 460 с.

14. Социальная психология: учеб. пособие / ред. Т. В. Фоломеева. – М.: Аспект -Пресс, 2009. – 480 с.

15. Социальная психология: учеб. / ред. А. М. Столяренко. – 2-е изд., доп. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 510 с.

16. Пугачев, В. П. Руководство персоналом: практ: учеб. пособие / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2006. – 316 с. + 1 эл. опт. диск.

17. С чего начинается лидер / Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 232 с.

18. Симонов, Д. А. Социальная психология в вопросах и ответах : учеб. пособие / Д.А. Симонов.– М.: Проспект, 2006. – 223 с.

19. Томпсон, Лей. Создание команды : [пер. с англ.] / Лей Томпсон. – М.: Вершина, 2006. – 544 с.

20. Харви Роббинс, Майкл Финли «Почему не работают команды. Что идет не так и как это исправить» – М.: Издательство: Добрая книга, 2005.

21. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта (2-ое издание) Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

Интернет-ресурсы

1. Евтихов, О. Тренинг лидерства. / О.Евтихов, 2007. –

Режим доступа: <http://knigi.tr200.ru/v.php?id=529894>

2. Петров, В. Теории лидерства. / В.Петров, 2006. –

Режим доступа: <http://knigi.tr200.ru/v.php?id=1053129>

3. Питерс, Т. Основы. Лидерство. /Т. Питерс, 2006. –

Режим доступа: <http://rutracker.org/forum/viewtopic.php?t=3601727>

4. Рэндалл, К. Геометрия лидерства: аксиомы эффективного лидерства в любой ситуации / К. Рэндалл, 2006. –

Режим доступа: <http://knigi.tr200.ru/v.php?id=11339>

5. Рэндалл, К. Грехи лидерства/ К. Рэндалл, 2006. –

Режим доступа: <http://knigi.tr200.ru/v.php?id=11442>