

вещам, которые они не хотят видеть по отношению к себе.

Основные принципы корпоративного поведения:

- дружелюбие и открытость сотрудников компании;
- честность и порядочность;
- взаимное уважение и правильность;
- уважение индивидуальности и прав работников компании;

Деловая этика является неотъемлемой частью деловых отношений человека. До сих пор все крупные организации признали необходимость внутреннего организационного этического регулирования. Разнообразие ценностей, которые нас окружают сегодня, побуждает отдельные компании проявлять собственную этическую инициативу. Этические нормы имеют очень специфический, строго регламентированный характер. На уровне отдельных компаний практика принятия балансовых единиц становится все более распространенной. Успех и материальное благополучие организации напрямую зависят от наличия и уровня развития этических норм.

Знание корпоративной этики позволяет человеку успешно и эффективно выполнять свою работу, сохраняя при этом свое человеческое достоинство и личные качества, а также отношения между сотрудниками в различных областях.

Литература:

1. Ботавина Р.Н. Этика менеджмента: учебник / Р.Н. Ботавина; - М.: Финансы и статистика, 2012.
2. Вогель Д.Д. Этика деловых отношений: прошлое и настоящее / Уроки организации деловых отношений. - СПб., 2013
3. Кибанов А.Я. Этика деловых отношений: учебник; под ред. А.Я. Кибанова; М.: ИНФРА-М, 2012.
4. Мартиросян А.В. Какие таланты нужны руководителю? // Человек и труд. 2014. №3
5. Петрунин Ю.Ю. Этика бизнеса: учеб. Пособие. - М: Дело, 2013.
6. Психология и этика делового общения / под ред. В.Н. Лавриненко. - М.: ЮНИТИ-ЛАНА, 2014.
7. Шихирев П.Н. Возможна ли этика бизнеса? // Общественные науки и современность. 2013. №6. С. 23.

ТИПЫ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

*Волков Андрей Алексеевич
Студент 4 курса ГТУ МАДИ
г.Москва*

ORGANIZATION LEADERSHIP TYPES

*Volkov Andrey Alexeyevich
4th year student of GTU MADI
Moscow*

Аннотация

В любой организации существуют формальные и неформальные группы со своими лидерами и особенностями, если организации научиться определённых лидеров под определённые задачи, это очень сильно повысит шанс выполнения задачи и качество, этой задачи.

Annotation

Everyone has formal and informal groups with their leaders and characteristics, if they have every opportunity to achieve goals and quality.

Лидер – это человек в группе или организации, который пользуется большим авторитетом, он обладает влиянием, которое имеет управляющее воздействие.

В психологии есть несколько классификаций лидеров:

- 1) По содержанию – лидер вдохновитель и исполнитель.
- 2) По характеру деятельности – лидер универсальный и ситуативный.
- 3) По направленности действия – лидер эмоциональный и деловой.

Виды лидерства:

- 1) Формальное – это способ влияния на людей исходя из занимаемой должности.
- 2) Неформальные – это способ влияние на людей при помощи авторитета, уважения, и других подобных ресурсов.

Одновременно лидер может быть и формальным и не формальным лидером группы.

Существует три основных подхода для определения значимых факторов эффективности лидера:

Подход с позиции личных качеств. Согласно личностной теории лидерства, также известной под названием теории великих людей, лучшие из руководителей обладают набором общих для всех личных качеств. Однако, комплексный обзор исследований в области лидерства подвел к выводу, что человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств. Несмотря на сотни проведенных исследований, единого мнения о наборе качеств, которые непременно отличают крупного лидера, сформулировано не было.

Поведенческий подход. Поведенческий подход создал основу для классификации стилей руководства и стилей поведения (манеры поведения с подчиненными в континууме от авторитарного до либерального стиля). Согласно поведенческому подходу к лидерству эффективность определяется не личностными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчиненным. Поэтому при описании этого подхода анализируется понятие «стиль руководства» (манера поведения руководителя) и рассматриваются такие важные категории управления, как авторитарный стиль, демократический стиль, стиль, ориентированный на работу, и стиль, ориентированный на человека.

Ситуационный подход. Ни подход с позиций личных качеств, ни поведенческий подход не смогли выявить логического соотношения между личными качествами или поведением руководителя, с одной стороны, и эффективностью, с другой. Это не означает, что личные качества и поведение не имеют значения для руководства. Наоборот, они являются существенными компонентами успеха. Однако более поздние исследования показали, что в эффективности руководства решающую роль могут сыграть дополнительные факторы. Эти ситуационные факторы включают потребности и личные качества подчиненных, характер задания, требования и воздействия среды, а также имеющуюся у руководителя информацию.

Виды лидерства

Самая простая классификация лидерства, это лидерство с выделением ролей: 1. Деловое лидерство – такое лидерство применяется для производственных целей. В основе такого лидерства лежат такие качества, как высокий уровень компетенции, умение решать организационные задачи, деловой авторитет и наличие опыта. Деловое лидерство очень эффективно для управляющего и руководящего персонала. 2. Эмоциональное лидерство - оно возникает в социально-психологических группах на основе человеческих симпатий, притягательности межличностного общения. Эмоциональный лидер вызывает у людей доверие, излучает теплоту, вселяет уверенность, снимает психологическую напряженность, создает атмосферу психологического комфорта. 3. Ситуативное лидерство – Такое лидерство может быть и деловым, и эмоциональным. Отличительной чертой данного лидерства, является неустойчивость, ограничение во времени и наличие ситуации, где это лидерство может проявиться.

Ситуационный лидер может повести за собой людей только в определённой ситуации (пожар на производстве). Имеются и другие классификации лидерства в зависимости от типов лидера. Так, Л.И. Уманский выделяет шесть типов (ролей) лидера: лидер-организатор (выполняет функцию групповой интеграции); лидер-инициатор (главенствует при решении новых проблем, выдвигает идеи); лидер-генератор

эмоционального настроя (доминирует в формировании настроения группы); лидер-эрудит (отличается обширностью знаний); лидер-эталон (является центром эмоционального притяжения, соответствует роли «звезды», служит образцом, идеалом); лидер-мастер, умелец (специалист в каком-то виде деятельности).

Интересной представляется типология лидерства, предложенная проф. Б. Д. Прыгиным. В ее основу положены три различных критерия: во-первых, по содержанию; во-вторых, по стилю; в-третьих, по характеру деятельности лидера.

По содержанию различают: Лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу поведения; лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной программы; лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями, и организаторами.

По стилю различают:

- Авторитарный. Это лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Связи между членами группы сведены до минимума и проходят через лидера или под его контролем.

- Демократический. Этот стиль, по мнению большинства исследователей. Оказывается, более предпочтительным. Подобные лидеры обычно тактичны, уважительны, объективны в общении с членами группы. работы через участие в управлении, однако, для принятия решений требуется намного больше времени, чем при авторитарном стиле.

- Пассивный(Либеральный). Такого лидера характеризует отсутствие похвалы, порицаний. Предложенный. Он старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера – по возможности незаметное пребывание в стороне.

По характеру деятельности различают: универсальный тип, т. е. Постоянно проявляющий качества лидера; ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

Помимо названных, нередко используется классификация лидеров в зависимости от их восприятия группой. Согласно такому критерию выделяются следующие типы лидеров:

- 1) «Один из нас» - лидер этого типа особо не выделяется среди членов группы. Он воспринимается как «первый среди равных» в определенной сфере, наиболее удачливый или волею случая, оказавшийся на руководящей должности. В целом же он, по мнению группы, живет, радуется, страдает, принимает правильные решения, делает ошибки и т.п., как и все другие члены коллектива;

- 2) «Лучший из нас» - лидер, принадлежащий к данному типу, выделяется из группы по многим (деловым, нравственным, коммуникационным и иным) параметрам и в целом воспринимается как образец для подражания;

- 3) «Хороший человек» - лидер такого типа воспринимается и ценится как реальное

воплощение лучших нравственных качеств: порядочности, доброжелательности, внимательности к другим, готовности прийти на помощь и т.п.;

4) «Служитель» - такой лидер всегда стремится выступать в роли выразителя интересов своих приверженцев и группы в целом, ориентируется на их мнение и действует от их имени.

Благодаря понимая сферы предприятия или организации, можно понять какой лидер нужен в коллективе для более продуктивной работы. Именно поэтому очень важно подбирать нужный тип лидера, для каждой группы, чтобы понять какой же именно лидер нужен в коллективе, нужно провести несколько действий: провести опрос или анкетирование персонала для понимания типологии сотрудников; определить тип лидера необходимый для коллектива и выполнения поставленной задачи;

К примеру, на производственном предприятии, больше востребованы авторитарный тип лидера с содержанием исполнителя, такой лидер сможет

привести коллектив к выполнению плана производства, но в тоже время в научной деятельности необходим лидер совсем другого типа, в такой сфере необходим лидер либерального стиля с вдохновительным содержанием.

Список литературы:

1. Алексеев А, Пигалов В, «Деловое администрирование на практике», М., 2003.
2. Блейк Р.Р, Мутон Дж.С., «Научные методы управления», Киев, 1999.
3. Бороздина Г.В. Психология делового общения. М., 2003.
4. Веснин В., «Основы менеджмента», М., 2001.
5. Виханский О.С., Наумов А.И., «Менеджмент», М., МГУ, 2000.
6. Кабушкин Н.И., «Основы менеджмента», Мн: БГЭУ, 2000.
7. Казелецкий Ю., «Человек многомерный.», Киев, 2001.

СТИЛИ ЛИДЕРСТВА

Заварин Василий Александрович

студент 4 курса

Московского Автомобильного-Дорожного Технического Университета (МАДИ)

г. Москва

USE AUDIO LOGGING DURING THE TRIAL

Zavarin Vasilii Alexandrovich

4 year student

Moscow Automobile and Road Technical University (MADI)

Аннотация

Авторитарный стиль. Демократический стиль. Попустительский стиль. Типология Блейка-Моутон. Стили управления по Блейку-Моутон. Типология Херси-Бланшара. Стили управления по Херси-Бланшару.

Abstract

Authoritarian style. Democratic style. The conniving style. Blake-Mouton Typology.

Blake-Mouton Control Styles. Herse-Blanchard typology. Hersey Blanchard Management Styles.

Стили лидерства

Стиль лидерства - типичная для руководителя система приемов деятельности, используемая в работе с членами группы.

Типология К. Левина. Классический эксперимент проведен под руководством К. Левина (1938). Группа детей-подростков (мальчики 11-12 лет) под руководством взрослых лепили маски из папье-маше. Руководители трех групп (взрослые руководители, а не лидеры, стихийно выдвинувшиеся из среды детей) демонстрировали разный стиль руководства, а экспериментаторы сравнивали затем эффективность деятельности трех групп. Именно этот эксперимент позволил выделить три основных стиля руководства/лидерства:

- авторитарный (директивный);
- демократический (коллегиальный);

- попустительский (разрешительный, либеральный).

Каждый из стилей имеет две характеристики - формальную (Ф), в которую входят приемы и способы руководства, и содержательную (С), которая определяет решения, предлагаемые группе.

Рассмотрим характеристики каждого из стилей руководства.

Авторитарный стиль

Ф: деловые, краткие распоряжения; запреты без снисхождения, с угрозами; четкий язык, неприветливый тон; похвала и порицания субъективны; эмоции игнорируются; позиция лидера - вне группы. С: дела в группе планируются заранее во всем их объеме; определяются лишь непосредственные цели, дальние неизвестны; голос руководителя решающий.

Демократический стиль