**КУРСОВА РОБОТА НА ТЕМУ: «ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА У СУЧАСНОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ»**

**ЗМІСТ**

**ВСТУП………………………………………………………………………..3**

**РОЗДІЛ 1. ЛІДЕРСТВО ЯК КАТЕГОРІЯ У МЕНЕДЖМЕНТІ……...5**

* 1. Природа та визначення поняття лідерства. Лідерство як специфічний тип відносин управління……………………………………………..5
	2. Лідерство і управління. Співвідношення характеристик лідера і менеджера……………………………………………………………………..…..…7
	3. Поняття теорій лідерства…………………………………….…….…11

**РОЗДІЛ 2. СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА………………………..…..19**

* 1. Концепція атрибутивного лідерства……………………………..…..19
	2. Концепція харизматичного лідерства…………………………..…...21
	3. Концепція лідерства, що перетворює……………………………….24

**ВИСНОВКИ………………………………………………………………...26**

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…………………………….….28**

**ВСТУП**

**Актуальність.** Розвиток будь-якої організацій є неможливим без результативної управлінської діяльності, у першу чергу, самого керівника. Уміння керівника сформувати сприятливу соціально-психологічну атмосферу у колективі, його здібність вирішувати різні конфліктні ситуації, заінтересувати роботою працівників, використати адекватний механізм мотиваційного управління, проявити власні лідерські здібності, усе це залежить від вибраного стилю керівництва, застосованої соціально-психологічної та професійної управлінської моделі. Саме вони найістотніше впливають на ефективність роботи підприємства і результативність діяльності її робітників.

**Мета** курсової роботи: дослідити теорії лідерства у сучасному менеджменті.

**Об’єкт** курсової роботи: теорії лідерства.

**Предмет** курсової роботи: сукупність понять та відносин, котрі характеризують сучасні теорії лідерства у менеджменті.

**Структура курсової роботи** представлена введенням, двома розділами змістовної частини, висновками і списком використаних джерел. У першому розділі роботи розглянуто лідерство як категорія у менеджменті. Другий розділ розкриває сучасні теорії лідерства.

**РОЗДІЛ 1**

**ЛІДЕРСТВО ЯК КАТЕГОРІЯ У МЕНЕДЖМЕНТІ**

* 1. **Природа та визначення поняття лідерства. Лідерство як специфічний тип відносин управління**

Організації, що добиваються успіху, відрізняються від протилежних їм головним чином тим, що мають більш динамічне і ефективне керівництво. Питання лідерства викликали інтерес людей із стародавніх часів. Проте систематичне, цілеспрямоване і широке вивчення лідерства почалося тільки з часів Ф.Тейлора. Було проведено дуже багато досліджень. Проте все ще не існує повної згоди з приводу того, що таке лідерство і як воно повинне вивчатися [17, с. 58].

Природа лідерства може краще зрозуміти, якщо його порівняти з власне управлінням. Бути менеджером і бути лідером в організації - це не одне і теж. Менеджер в своєму впливі на роботу підлеглих і побудові відносин з ними перш за все використовує і покладається на посадову основу влади і джерела, її живлячі. Лідерство ж, як специфічний тип відносин управління, ґрунтується більше на процесі соціальної дії, а точніше взаємодії в організації. Цей процес є набагато більш складним, вимагаючи високого рівня взаємозалежності його учасників. На відміну від власне управління лідерство припускає наявність в організації послідовників, а не підлеглих. Відповідно відносини "начальник-підлеглий", властиві традиційному погляду на управління, замінюються відносинами "лідер-послідовник".

* 1. **Лідерство і управління. Співвідношення характеристик лідера і менеджера**

Проблема керівництва є однією з найбільш важливих проблем сьогочасного бізнесу. У всіх дослідженнях питань, які стосуються організаційних змін, виділяють три аспекти (складові) – люди, вплив та цілі. Це зумовлено тим фактом, що керівник певним чином завжди працює із людьми усередині компанії, членами других компаній, справляє вплив на них з метою досягнення чіткої цілі.

Тож лідерство можна визначити так: здатність індивіда здійснювати вплив на других людей з метою досягнення певних організаційних цілей. Керівництво являється динамічним процесом та включає в себе використання влади.

* 1. **Поняття теорій лідерства**

Лідерство є природним соціально-психологічним процесом у групі, що побудований на впливанні особистого авторитету індивіда на групову поведінку.

Проаналізувавши різноманітні підходи, американський психолог Стогдилл виявив той факт, що найбільш часто лідерство розглядається чи як фокус інтересів групи, чи як мистецтво досягати згоди, чи як рольова диференціація у позиціях влади.

Найбільшого поширення набули такі теорії.

Теорії особистісних рис. Перші розробки підходу з позиції особистих якостей з'явилися на початку XX століття, тоді були виділені певні якості найбільш ефективних керівників. Відповідно до цієї теорії, кращі з керівників мають володіти такими якостями, як високий рівень інтелекту, що привертає увагу зовнішність, здоровий глузд, ініціативність, чесність, освіта в галузі психології та економіки, впевненість в собі [14, с. 98].

**РОЗДІЛ 2**

**СУЧАСНІ ТЕОРІЇ ЛІДЕРСТВА**

* 1. **Концепція атрибутивного лідерства**

Дана концепція спирається на теорію атрибуції, яка пояснює причинно-наслідковий зв'язок між тим, що саме сталося, й тим, що люди вважають причиною того, що саме сталося. Атрибутивний підхід до лідерства виходить із того, що висновки лідера у рівній мірі, як й поведінка послідовників, обумовлені реакцією лідера на поведінку своїх послідовників. Спостерігаючи за роботою власних підлеглих, лідер отримує певну інформацію про те, як саме вона виконується. У залежності від цього лідер робить власні висновки стосовно поведінки кожного із працівників та вибирає стиль власної поведінки таким чином, аби адекватно реагувати на поведінку свого підлеглого.

Наприклад, якщо лідер приписує погані результати роботи підлеглого його лінощів, то за цим може послідувати догана. Якщо ж лідер вважає, що виною є зовнішні по відношенню до підлеглого чинники, наприклад, різко зрослий обсяг роботи, то лідер постарається вирішити проблему по-іншому.

* 1. **Концепція харизматичного лідерства**

Поштовхом для вивчення харизматичного лідерства послужили дослідження соціолога М. Вебера (М. Weber ) у 1940-х роках. Харизматичне лідерство було визначено як здатність змушувати звичайних людей знаходити екстраординарний вихід в екстремальній ситуації. Слово «харизма» в перекладі з грецького означає «дар, який дається зверху», або «божий дар». В даний час більшість фахівців пов'язують харизму не з теорією рис і не з ситуаційним підходом, а розглядають як взаємодію або особливий тип відносин, котрі існують між лідером і послідовниками. Харизма розглядається як результат певної реакції послідовників, яка обумовлена характеристиками особистості лідера і його поведінкою у кризовій ситуації [17, с. 99].

* 1. **Концепція лідерства, що перетворює**

Поняття перетворюючого або реформаторського лідерства має багато спільного з харизматичним лідерством, але трактується істотно. Лідер-реформатор мотивує послідовників шляхом підвищення рівня їх свідомості в сприйнятті важливості і цінності поставленої мети, надання їм можливості поєднати свої особисті інтереси із загальною метою, створення атмосфери довіри та переконання послідовників у необхідності саморозвитку. Лідер-реформатор - це перетворювач, а не рятівник, він проявляє творчість, за ним стоять реалії, а не міфи, він веде послідовників від результату до результату, а не від обіцянки до обіцянки, орієнтує людей на працю, а не на дивіденди, його мета не змінити світ, а змінитися у світі через розвитку.

**ВИСНОВКИ**

У ході дослідження проблеми лідерства вченими була запропонована велика кількість визначень поняття лідерства. Згідно з Дж.Терри, лідерство – дія на групи людей, спонукаючи їх до досягнення загальної мети. Р.Танненбаум, Ф.Массарік і І.Вешлер визначали лідерство, як міжособову взаємодію, яка проявляється у певній ситуації за допомогою комунікаційного процесу та направлене на досягнення певної мети чи цілей. Г.Кунц та С.О'Доннелл зазначили, що лідерство є пов'язаним із дією на людей, з метою досягнення загальної мети.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Організація праці менеджера. К: «Професіонал», 2017. 416 с.
2. Баєва О. В. Основи менеджменту: практикум: навч. посібник. К.: Центр учбової літератури, 2017 – 137 с
3. Бурмістаров А., Газенко Н. Які методи підвищення мотивації персоналу є найбільш дієвими? *Управління персоналом*. 2012. № 7. С.48-49
4. Васильченко Ю. Л. Механізми часу. Тайм менеджмент: теорія, практикум. К.: Наша культура и наука, 2016. 245 с.
5. Віноградська О.М., Н. С. Віноградська, В. С. Шевченко, Менеджмент: Навчальний посібник для студентів усіх форм навчання спеціальності 0501 “Економіка і підприємництво”. Харків: ХНАМГ, 2012.
6. Волянська О.В. Соціальна психологія: Навч. посіб. Рекомендовано МОН. К., 2012. 275 с.
7. Гріфін Р. В., Яцура В. Основи менеджменту. Львів: Бак, 2012. 624с.
8. Данюк В.М. Організація праці менеджера: Навч. посібник. К.: КНЕУ, 2016. 276 с.
9. Довгань Л.Є. Праця керівника, або Практичний менеджмент. К.: «Ексоб», 2012. 246 c.
10. Кравченко В. О. Менеджмент: Навчальний посібник. Одеса: Атлант, 2013 р. 165 с.
11. Кравченко В.О. Загальний менеджмент. Конспект лекцій. Одеса, ОНЕУ, 2012. 170 с.
12. Кредісов А.І. Історіявчень менеджменту: Підручник для вищих навч. закладів. К.: ЗнанняУкраїни, 2015. 300 с.
13. Кузьмін О.Е., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. К.: «Академвидав», 2013. – 416с.
14. Магура М.І. Управління мотивацією персоналу. *Управління персоналом.* 2014. № 17. С.52-55
15. Махорт Н. Проблема мотивації у трудовій діяльності. *Управління персоналом.* 2013. № 7. С.35-37
16. Моргулець О. Б.Менеджмент у сфері послуг: навч.посіб. К.: ЦУЛ, 2012. – 384 с.
17. Мостенська Т. Л. Менеджмент. Підручник. К.:Кондор, 2012. 758 с.
18. Охріменко А.Г. Основи менеджменту: Навч. посіб. К.: Центр навч. літератури, 2016. 130 с.
19. Пилипенко А.А. Менеджмент: підручник. Х.: Видавничий Дім "ІНЖЕК", 2015. 456 с.
20. Порохня В. М. Стратегічне управління. К.: Центр учбовоїлітератури, 2012. 224 с.
21. Самоукіна Н.В. Мотивація персоналу як проблема. Управління персоналом, 2014. № 7. С.62-66
22. Скібіцький О. М.Антикризовий менеджмент: Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл. К.: Центр учбової літератури, 2012. – 568 с.
23. Скібіцький О. М. Організація бізнесу. Менеджмент підприємницької діяльності. К.: Кондор, 2011.
24. Стахів О. Г., Явнюк О. І., Волощук В. В. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Івано-Франківськ, «Лілея НВ», 2015. 336 с.
25. Хмурова В. В. Менеджмент підприємницької діяльності: Навчальний посібник. К., 2013. 286 с.
26. Шатун В.Т. Основи менеджменту: Навчальний посібник. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2016. 376 с.
27. Швайка Л. А. Планування діяльності підприємства: навч. посіб. Львів: Магнолія плюс, 2014. 451 с.