**Введение**

психологический лидерство городской администрация

Тема данной курсовой работы «Лидерство в коллективе. Проблема взаимоотношений формально и неформального лидера». По моему мнению, эта тема весьма актуальна в современном мире. Современная теория менеджмента уделяет повышенное внимание вопросам лидерства. Множество авторов исследуют данную тему, ей посвящено большое количество научных трудов и статей.

Интерес к лидерству возник еще в глубокой древности. Феномен лидерства на протяжении веков волновал сознание многих исследователей. В начале двадцатого столетия началось изучение управления. Руководство и лидерство стали объектом исследования. В 30-50 годах был предпринят ряд крупномасштабных исследований на системной основе.

Начиная с 70-х годов интерес к изучению лидерства начал расти еще больше, о чем свидетельствует появление работ Дж. Мак-Грегора Бернса, Р. Такера, Б. Келлермана, Дж. Пейджа.Наиболее активные исследования проводились и проводятся в США, где практически возникла теория лидерства.

До недавнего времени в нашей стране не было условий для формирования лидеров и спроса на них, а, следовательно, не было исследования проблем, связанных с лидерством. В связи с этим большинство работ в области исследования лидерства принадлежит западным ученым, но в настоящее время появляются труды российских ученых, затрагивающие проблемы лидерства. Например, книга Р.Л. Кричевского «Если вы - руководитель» об элементах психологии менеджмента в повседневной работе руководителя и лидера в организации.

Искусству руководства нет замены. Система управления не может создавать руководителей. Однако она может создать условия, при которых способность быть руководителем проявляется или будет подавлена.

Лидерство и руководство - основополагающие понятия, с которыми связано эффективное управление организацией.

Руководство - это формальная властная позиция, не зависящая от личностных качеств. Это право, дарованное положением, занимаемым на служебной лестнице. Лидерство же - комплексное понятие, включающее в себя эффективное осуществление реального влияния на людей, независимо от иерархического статуса. Таким образом, всякий лидер может руководить, но далеко не всякий руководитель является лидером.

Социологи установили, что неформальные лидеры - это члены коллектива, занимающие отнюдь не руководящую должность, но благодаря определенным качествам в сочетании с жизненным опытом и поведением имеют на окружающих влияние, большее, чем непосредственный руководитель. На самом деле, то, что было описано в примере - лишь одна из сторон медали. Задача руководителя - направить авторитет такого лидера в нужное русло. Правильно наладив с ним отношения, руководитель получит незаменимого сотрудника, который сможет четко следить за настроением всего коллектива. С другой стороны, именно через него можно легко и безболезненно доносить до сотрудников все решения руководства.

**Анализ природы лидерства показывает**, что оно проистекает из определенных потребностей людей и их объединений, которые и призваны удовлетворять лидеры. Более детально природу лидерства раскрывают его различные теории. Теория черт объясняет феномен лидерства выдающимися качествами человека, такими как ум, воля, целеустремленность, организаторские способности, компетентность и др. Согласно концепциям харизматического лидерства последователи испытывают вдохновение от лидера и стремятся во всем ему подражать.

**Актуальность данной темы** состоит в том, что в современном мире существует огромное количество различных компаний, фирм, которые нуждаются не только в четкой иерархии управления, но и в хороших лидерах, способных в дальнейшем вывести эти организации на новый уровень, внести какие-нибудь изменения.

**Объектом исследования** является исполнительно - распорядительный орган муниципального образования - администрация Темрюкского городского поселения Темрюкского района.

**Предметом исследования является** - лидерские качества и их влияния на эффективность работы трудового коллектива администрации Темрюкского городского поселения Темрюкского района, а именно отдела по финансам и бюджету.

**Целью курсовой работы** является изучение лидерства и руководства, их взаимоотношения в коллективе, а так же показать и наглядно продемонстрировать важную роль лидерства в организации.

**Задачи:**

 ознакомиться с понятием лидерства в коллективе;

 изучить сущность формального и неформального лидерства;

 определить роль лидера и руководителя в организации;

 изучить проблему управления неформальным лидерством и способы его сосуществования с руководством;

 Рассмотреть проблему лидерства на примере администрации.

**Значимость лидерства** для руководства организацией поднимает вопрос о влиянии на данное явление. Лидерством необходимо управлять (насколько это возможно), т.е. Выделять лидеров, развивать конструктивных и устранять деструктивных лидеров. Важная роль отводится лидеру в создании и управлении организационной культурой. В зависимости от типа организационной культуры лидер выполняет различные функции.

Для раскрытия всех этих задач использовалась не только учебная литература, электронные ресурсы, но и некоторые документы администрации Темрюкского городского поселения Темрюкского района. Так же были проведены исследования с заместителем главы отдела по финансам и бюджету, и его сотрудниками.

**1. Лидерство и его роль в управлении организацией**

**.1 Понятие лидерства и лидерского стиля**

Тема лидерства является ключевой для многих сфер жизни человека: бизнеса, политики, спорта. По разным определениям лидерство - это способ влияния и управления. Для многих лидер - это предводитель, вперёд смотрящий, руководящий людьми и двигающий к цели.

Вообще слово лидерство (leadership) произошло от английского глагола «lead», что значит «вести», т.е. ведущий или идущий впереди.
Лидер - член организации, обладающий высоким личным статусом, оказывающий сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей, членов какого-либо предприятия, организации и выполняющий комплекс функций.

Если понятие лидерства уходит своими корнями в ведение, значит, есть, собственно, ведущий, то есть лидер, и есть ведомые - те, кто следует за лидером. Легко согласиться, что настоящий лидер должен иметь последователей. Тогда лидерство можно оценивать наличием самих последователей или командой, идущей за ним.

На сегодняшний день нет ни одной теории или подхода, который объединял бы все исследования и отражал бы общее видение феномена лидерства и фигуры лидера. Точно так же нет и общего взгляда на формулировку лидерства:

Лидерство - это способность оказывать воздействие на людей с целью достижения намеченных целей.

Лидерство - это управление взаимоотношениями между руководителями и последователями, основанные на эффективном для данной

ситуации сочетании различных источников власти и направленные на побуждение людей к достижению целей.

Руководство - это социальный феномен; руководитель призван осуществлять регулирование социальных отношений. Задача руководителя - направить авторитет такого лидера в нужное русло. Правильно наладив с ним отношения, руководитель получит незаменимого сотрудника, который сможет четко следить за настроением всего коллектива. С другой стороны, именно через него можно легко и безболезненно доносить до сотрудников все решения руководства. Благодаря лидерству руководитель осуществляет процесс влияния на подчиненных. Роль лидера в менеджменте уникальна. Идея лидерства пронизывает всю систему менеджмента: от планирования до контроля. Только настоящий лидер может эффективно управлять людьми, сплачивать коллектив, направлять его на решение стоящих задач.

Лидер может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается «снизу». Таким образом, лидер ведет сотрудника или группу сотрудников к определенной цели. В деловой сфере и в организациях лидерство часто противопоставляется менеджменту. Менеджмент обычно определяют, как «умение выполнить задачу посредствам других людей»*.* Лидерство же определяют, как «умение сделать так, чтобы другие люди захотели выполнить задачу».Следовательно, лидерство тесно связано с созданием мотивации и влиянием на других людей.

Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности.

Лидерские качества могут быть либо врожденными, либо воспитанными.

Для того чтобы человек проявил себя как лидер, ему прежде всего необходима ситуация, в которой он сможет реализоваться соответствующим образом.

Власть лидера обеспечивается хорошим знанием людей, т.е. настоящий лидер - это хороший психолог. Он прекрасно чувствует моральный настрой собеседника, будь то единомышленник или оппонент, и умело ведет беседу в официальных и неофициальных условиях. Всякий лидер - это руководитель, но не всякий руководитель - лидер. У лидера всегда есть подчиненные (последователи) которые выполняют его поручения.

Для того чтобы стать лидером, помимо таланта необходимо уделять много времени своему развитию - как профессиональному, так и личностному. Лидерство - это талант, без развития он угасает, как и все другие способности. Настоящим лидером человек становится к 30-35 годам, когда он набирается жизненного опыта.

В социально-психологической литературе можно встретить два психологических типа лидеров: «игроки» и «открытые».

«Игроки» внешне выглядят эффектными, надежными, гибкими. Они умеют «пускать пыль в глаза», а поэтому быстро меняют позиции, следуя исключительно своим интересам. На деле они не умеют работать с полной отдачей, плохо справляются с проблемами.

«Открытые» лидеры не столь заметны, но они последовательны. Берутся за любые трудные дела, стремятся добросовестно во все вникнуть, чем завоевывают доверие и уважение на долгое время. Они тоже гибки и действуют с учетом обстоятельств, но живут не сегодняшним днем, а устремлены в будущее. Власть в их руках остается надолго. Именно они являются истинными лидерами, обладающими непререкаемым авторитетом у своих подчиненных.

Лидером не рождаются, лидером становятся. Согласно современным исследованиям, лидерский потенциал есть у каждого - вопрос в том, каким образом его можно развивать и до каких пределов. Вообще говоря, существуют лидеры совершенно разных форматов. А рост лидера может проходить в несколько этапов, в зависимости от компетенций и масштабов лидерства. Вот эти ступени лидерского роста:

. Внутреннее лидерство. Это базовый этап развития лидерской компетенции. Предпосылки для возникновения и развития лидерства. Человек должен в первую очередь уметь руководить собой. Уметь мотивировать и настраивать себя на работу. Брать ответственность за свои поступки и держать ситуацию под контролем.

. Ситуативное или контекстуальное лидерство (микролидерство). Проявляется, когда человек берет на себя роль лидера в зависимости от сложившейся ситуации. На нём временная ответственность за происходящее. Чаще всего такие лидеры мотивируется необходимостью, чем возможностью. Например, в экстремальной ситуации, когда сам контекст диктует необходимость появления лидерских качеств. Если не я, то кто? Когда же актуальность ситуации спадает, человек снимает с себя лидерскую роль и возвращается к повседневным занятиям.

. Командное или тактическое лидерство (макролидерство). Лидер руководит своей командой. Является её вдохновителем. Берет инициативу в свои руки на протяжении большого промежутка времени. Отвечает за свою команду и её членов. Ставит цели и стремится к их достижению.

. Системное или стратегическое лидерство (металидерство).Лидер руководит всей системой в целом. Это лидер лидеров. То есть он руководит руководителями-лидерами. Ставит стратегические цели, формирует видение компании, определяет далеко идущие планы и перспективы развития. Он даже не мотивирует, он вдохновляет.

Быть менеджером и быть лидером в организации - это не одно и то же. Менеджер в своем влиянии на работу подчиненных и построении отношений с ними, прежде всего, использует и полагается на должностную основу власти и источники, ее питающие. Как говорят, «лидер - это не управление. Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство - на том, чтобы люди делали правильные вещи».

Различие между лидером и менеджером проводится по многим позициям (Таблица 1).

Таблица 1. Отличие менеджера от лидера

|  |  |
| --- | --- |
| Менеджер | Лидер |
| Администратор | Инноватор |
| Поручает | Вдохновляет |
| Работает по целям других | Работает по своим целям |
| План - основа действий | Видение - основа действий |
| Полагается на систему | Полагается на людей |
| Использует только доводы | Использует как доводы, так и эмоции |
| Контролирует | Доверяет |
| Поддерживает движение | Дает импульс движению |
| Профессионален | Энтузиаст |
| Делает дело правильно | Делает правильное дело |
| Уважаем | Обожаем |

Очевидно, что на практике не наблюдается идеального соблюдения этих двух типов отношений управления. Исследования показывают, что значительная группа менеджеров во многом обладает лидерскими качествами. Однако обратный вариант встречается в реальной жизни реже.

Лидерство  это способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения определенных целей. Имеется множество средств, с помощью которых можно оказывать влияние и вести людей за собой. Например:

 Подход с позиции личных качеств. Согласно личностной теории лидерства, лучшие из руководителей обладают определённым набором общих для всех личных качеств. Некоторые из этих изученных черт - это уровень интеллекта, впечатляющая внешность, честность, инициативность, социальное и экономическое образование, уверенность в себе. Однако изучение личных качеств продолжает давать противоречивые результаты. Лидеры, как правило, отличаются интеллектом, стремлением к знаниям, надежностью, ответственностью, активностью, социальным участием и социально-экономическим статусом. Учеными был сделан вывод, что «человек не становится руководителем только благодаря тому, что он обладает некоторым набором личных свойств».

 Поведенческий подход*.* Поведенческий подход создал основу для классификации стилей руководства или стилей поведения. Это стало серьезным вкладом и полезным инструментом понимания сложностей лидерства. Этот подход к изучению лидерства сосредоточил свое внимание на поведении руководителя. Согласно поведенческому подходу, эффективность определяется не личными качествами руководителя, а скорее его манерой поведения по отношению к подчинённым.

 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.

**.2 Теория лидерских качеств**

На протяжении многих лет учёные пытались выделить основные особенности лидера. Но в ходе своих исследований им не удавалось выявить определённое количество черт личности, их было слишком много или же их определённое количество не подтверждалось дальнейшей практикой.

Лидер должен обладать внутренней силой, притягательностью (харизмой). К лидеру должны тянуться. Лидер даёт людям веру, надежду, импульс. И конечно, для того чтобы определить цель для своих последователей, лидер должен уметь мотивировать, уметь доносить мысли, идеи до окружающих. Уметь создавать вокруг себя пространство, в котором хотелось бы находиться, и будущее, в которое хотелось попасть. Не просто видеть цели и ставить их, но и обладать способностью к видению.

И конечно, для современного лидера просто необходимо знать тот мир, который нас окружает, с его законами и рамками. Он должен владеть необходимой информацией, поскольку только человек, обладающий достаточной информацией, может быть лидером в современном мире - мире информационных потоков и сумасшедших скоростей, а также обладать навыками системного мышления.

В общем виде модель лидерства можно представить так:

Лидер формирует видение, ставит цели, задачи. Лидер должен не только осознавать это видение для себя, но и уметь мотивировать людей на достижение целей, уметь объяснять, почему это важно, зачем это нужно и что это даст в будущем.

Лидер всегда находится в поле системы: окружении и информации. Умение управлять этим полем - один из важнейших навыков лидера. Жить в невыдуманной реальности и грезить только мечтами, а ещё и объективно соизмерять свои идеи, планы, мысли с окружающей реальностью. Уметь выделять из непрерывного потока информации нужные сведения, распознавать полезные сигналы и трансформировать их в цели. Не ловить свой шанс, а методично формировать для его появления все условия.

Само ядро лидерства, в первую очередь, определяется лидером как человеком. Но чтобы притягивать к себе людей, лидер должен обладать харизмой. Такому лидеру хотят подражать и следовать за ним. Его сложно не заметить в толпе. Поэтому харизматичность является неотъемлемой составляющей настоящего лидера.

Лидер должен транслировать правильные убеждения и вдохновляющие идеи. Это даёт окружающим пищу для размышления, наполняет лидера, как сосуд изнутри, создаёт внутренний стержень, опору. Люди понимают, что за словами и внешней оболочкой стоит конкретное дело, конкретная мысль, внутренняя убежденность. Говоря языком психологии, в этом состоит внутренняя выравненность человека.

Наконец, лидер должен обладать определенным набором качеств и умений, которые позволяют ему расширять своё поле влияния. На характеристиках и качествах настоящего лидера строятся целые феноменологические теории. Выделяют огромное число черт, которые необходимы лидеру. В разных исследованиях их насчитываются десятки, а то и сотни.

Ключевые качества современного лидера.

Видение.Настоящий лидер должен уметь смотреть вперёд. Он должен уметь предвидеть будущее и, исходя из своего видения, направлять свою команду вперёд к цели.

Мотивация.Лидер должен уметь стимулировать себя и свою команду. В любой, даже самой безвыходной ситуации лидер верит в то, что выход существует. Лидер должен уметь вдохновлять и побуждать других к действию.

Распознавание слабых сигналов (чувствительность).Современный мир - мир перемен. Лидер должен быть внимателен к изменениям, происходящим во внешнем мире, в его команде. Умение получать обратную связь и быстро реагировать, упреждать - значит быть на полшага впереди всех.

Гибкость в поведении. Лидер должен уметь реагировать не только быстро, но и обладать разными стратегиями поведения. К каждому человеку должен быть свой подход, важно его не только найти, но и провзаимодейтвовать с ним, учитывая свои и его интересы, действовать из позиции выигрыш-выигрыш, где обе стороны получают взаимную выгоду.

В дополнение ниже перечислен список, на мой взгляд, наиболее важных лидерских качеств: целеустремлённость, внутренняя целостность, системность мышления, любознательность, активность, инициативность, желание большего, организованность, последовательность, коммуникабельность, создание доверия, самообладание, смелость, умение говорить, убеждать, умение слышать и слушать.

И, конечно, одной из важнейших характеристик лидера может служить реализация всех этих навыков и умений в поведении. Любое слово должно воплощаться в действиях и поступках. Если лидер много говорит и мало делает, доверие к нему резко падает.

Как мы уже определили, один из критериев, определяющих лидера, - это наличие последователей или сплоченной команды, способной поддержать лидера в его устремлениях и начинаниях. Скажи, кто твоя команда, кто те люди, которые следуют за тобой, и я скажу, кто ты. Лидер не может существовать без поддержки и команды. Умение найти настоящую команду и людей, на которых можно опереться, характеризует настоящего лидера.

**1.3 Образование формального и неформального лидерства**

Все организации и группы могут быть разделены на два основных типа - формальные и неформальные. Любая формальная организация и группа - это институционально устанавливаемая общность людей, объединенных для достижения какой-либо цели. Неформальные группы образуются в результате институционально нерегламентированной, спонтанной активности людей, вступающих между собой в регулярные взаимодействия. Формальные группы - это группы, созданные по воле руководства, а неформальные - продукт стихийного взаимодействия людей в ходе их повседневной жизни и деятельности. Формальная организация создается по заранее выработанному плану. Неформальная организация является своеобразной реакцией людей на их неудовлетворенные индивидуальные потребности, в частности, потребности в общении, в защите, в поддержке и т.п. Основными причинами образования неформальных групп являются следующие факторы:

 потребность в социальной принадлежности;

 потребность в помощи;

 потребность в защите;

 потребность в общении.

Эти базовые психологические потребности человека являются причинами возникновения неформальных групп, через которые они удовлетворяются. Эти группы не устанавливаются директивно, а складываются спонтанно - как естественный продукт межличностных взаимодействий. Формальные группы (организации) имеют противоположный генезис - они навязываются, устанавливаются исходя из тех или иных внешних требований, прежде всего, - исходя из потребностей организации определенной совместной деятельности.

И формальные, и неформальные группы должны быть по необходимости как-то организованы, что и происходит в действительности. Основным и относительно наиболее простым способом такой организации является выделение среди членов группы человека, на которого возлагаются функции по ее координации. Однако если в неформальных группах этот человек выделяется самой группой, делегируется ею в эту позицию, то в формальных группах он, как правило, ставится в эту позицию в силу внешних причин. Поэтому для неформальной группы характерно наличие неофициального лидера, а для формальной - наличие лидера официального - руководителя. Неформальное и формальное лидерство - это достаточно разные по своему возникновению и закономерностям явления. Уяснение их сходства и различия необходимо для понимания сути управленческой деятельности.

Разделение формальных и неформальных организаций (и групп), несмотря на его очевидность, не является абсолютным. Неформальные группы могут трансформироваться в формальные и наоборот. И те и другие, различаясь по механизмам возникновения, имеют и важные черты общности - наличие структуры, «ведущего» и «ведомых» членов, множество общих социально-психологических феноменов. И те и другие при условии их достаточно большого объема, как правило, дифференцируются на подгруппы. В формальных организациях это, например, регламентирование устанавливаемые подразделения, отделы. Неформальные организации также разделяются на подгруппы, группировки - так называемые клики и подклики, между которыми устанавливаются довольно сложные отношения. Наконец, наиболее важно то, что любая формальная организация не исключает, а наоборот, предполагает наличие внутри себя ряда, а часто - многих неформальных групп. Тем самым в структуре организаций, особенно - крупных, тесно взаимодействуют и как бы «накладываются» друг на друга формальные и неформальные способы их структурирования. Взаимодействие формальных и неформальных групп внутри организаций - одна из важнейших проблем и трудностей управления; она будет рассмотрена ниже. Здесь же следует отметить главное: наличие двух типов организации групп - формальной и неформальной является причиной двух разных способов управления ими - механизмов формального и неформального управления. Это - и причина двух типов лидерства - формального и неформального. Они могут вступать в сложные отношения - или сочетаться, или резко расходиться, или взаимодействовать.

**Понятие «формальный лидер»**

Формальный лидер или руководитель - это человек, который направляет работу других и несет персональную ответственность за ее результаты. Хороший менеджер вносит порядок и последовательность в выполняемую работу. Свое взаимодействие с подчиненными он строит больше на фактах и в рамках установленных целей. Руководители имеют тенденцию занимать пассивную позицию по отношению к целям. Чаще всего они по необходимости ориентируются на кем-то установленные цели и практически не используют их для проведения изменений.

Официально назначенный руководитель подразделения обладает преимуществами в завоевании лидирующих позиций в группе, поэтому он чаще, чем кто-либо другой, становится лидером. Однако необходимо помнить, что быть руководителем не означает автоматически считаться лидером, так как лидерство в значительной мере базируется на неформальной основе.

Кроме того, поведение формального руководителя зависит от того, стремится ли он продвигаться выше по служебной лестнице или удовлетворен своим настоящим положением и особенно не стремится к продвижению. В первом случае руководитель, отождествляя себя с более крупными группами организации, нежели с группой подчиненных, может считать, что эмоциональная привязанность к рабочей группе может стать тормозом на его пути. Приверженность руководителя своей группе может войти в противоречие с его личными амбициями и оказаться в конфликте с его приверженностью руководящей группе организации. Во втором - он полностью отождествляет себя со своими подчиненными и стремится сделать все от него зависящее, чтобы защитить их интересы.

Руководители предпочитают порядок во взаимодействии с подчиненными. Они строят свои отношения с ними соответственно тем ролям, которые подчиненные играют в запрограммированной цепочке событий или в формальном процессе принятия и реализации решений. Это во многом происходит оттого, что менеджеры видят себя определенной частью организации или членами особого социального института.

Руководители обеспечивают достижение целей подчиненными, контролируя их поведение и реагируя на каждое отклонение от плана.

Используя свой профессионализм, различные способности и умения, руководители концентрируют свои усилия в области принятия решений. Они пытаются сузить набор путей решения проблемы. Решения часто принимаются на основе прошлого опыта.

Формальный лидер имеет поддержку в виде делегированных ему официальных полномочий и обычно действует в отведенной ему конкретной функциональной области. Неформальный лидер выдвигается за счет своих способностей оказывать влияние на других и благодаря своим деловым и личным качествам.

**Понятие «неформальный лидер»**

Неформальный лидер - тот, кто в силу разнообразных причин имеет большое влияние в группе (организации) вне зависимости от своей должности. Три основных стиля лидерства: Силовик, Тактик, Мотиватор.

Как правило, это тот человек, c которым окружающие хотят быть рядом. Хотят быть рядом не в силу договоренностей, служебной иерархии и тому подобных обстоятельств, а благодаря его качествам, привлекательности. Один из элементов адекватного лидерства - это самоконтроль.

Обаяние - одна из важнейших черт неформального лидера. Неформальный лидер должен уметь нравиться. Но уметь нравиться - это не означает, что он ставит перед собой цель - понравиться. Уметь нравиться - это инструмент, который может использовать неформальный лидер - средство, но никак не цель.

Неформальное лидерство прочно связано с позитивом. Очень важно уметь выдавать позитив свободно - не заискивая и не доминируя. Людям нравятся сильные и позитивные личности.

Неформальный лидер может стать серьезной проблемой или надежной опорой для руководителя. В любом случае важно знать неформальных лидеров в лицо, использовать силу их влияния на благо компании или избавляться от них, если ситуация выходит из-под контроля.

Неформальный лидер, не будучи руководителем, пользуется большим влиянием в коллективе. Такой человек может добиться саботажа решений менеджмента, увести из компании часть коллектива, устроить забастовку. Но неформальный лидер может быть очень полезен руководителю, например помочь внедрить инновации в компании, которые обычно плохо идут из-за сопротивления среднего менеджмента.

Неформальные лидеры есть практически в каждом коллективе. Причем в крупной компании может быть не один, а несколько таких лидеров. Группа из десяти человек - оптимальный коллектив для проявления неформального авторитета.

У корпоративных психологов есть специальные инструменты для выявления лидеров, но обычно достаточно интуиции и наблюдательности, чтобы понять, кто есть кто. Коммуникабельность - это первый признак того, что человек может быть лидером.

Сам факт существования неформального лидера - большая удача для компании.

Однако неформальные лидеры могут наносить и вред бизнесу. Они могут подрывать авторитет руководителя, ставить под сомнение его распоряжения и разлагать коллектив. Противостояние двух лидеров постепенно перетекает в плоскость борьбы за власть, когда каждый начинает бороться за влияние на сотрудников. В результате у коллектива снижается мотивация и люди перестают вкладывать душу в работу.

Чаще всего вред наносят неформальные лидеры, которые по совместительству руководят профсоюзами. Если они не согласны с решением руководителя, то могут склонить на свою сторону весь коллектив.

Деструктивными лидерами могут стать и так называемые ветераны, которые достаточно опытны и хорошо выполняют свои обязанности, однако их по разным причинам не продвигают по службе. Ситуация может усугубляться, если начальник отдела намного моложе ветерана. Неформальному лидеру становится обидно, и он начинает вставлять палки в колеса.

Неформальные лидеры - это ценнейшие люди в компании. В случае конфликта руководителю нужно попытаться понять, что он делает неправильно, встать на место неформального лидера. Тогда руководитель сможет лучше понять собственные недостатки и слабости. А если начальник не может справиться с неформальным лидером, то что он тогда за начальник.

Таким образом, неформальные лидеры являются своего рода стимулятором для руководителя компании (отдела, подразделения) для самокритики и стремлению к самосовершенствованию.

**Различия неформально лидерства и формального руководства**

Основные черты руководителя и лидера находятся как бы в разных измерениях. При проведении сравнительного анализа представляется правомерным выделить три аспекта:

) характер и уровень подготовки: руководителями становятся чаще всего не в силу профессионального выбора, а в силу определенного стечения обстоятельств;

) психологические установки, проявляющиеся в поведении управленцев;

) социальное положение.

Различия неформального лидерства и формального руководства, специфика их влияния на деятельность группы (организации) определяются следующими основными положениями:

) лидер в основном призван осуществлять регуляцию межличностных отношений в группе, в то время как руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений группы как некоторой социальной организации;

) лидерство можно констатировать в условиях микросреды (каковой является группа); руководство - элемент макросреды, т.е. оно связано со всей системой общественных отношений;

) лидерство возникает стихийно; руководитель всякой реальной социальной группы либо назначается, либо избирается, но так или иначе этот процесс не является стихийным, а напротив - целенаправленным, осуществляемым под контролем различных элементов социальной структуры;

) явление лидерства менее стабильно, выдвижение лидера в большей мере зависит от настроения группы, в то время как руководство - явление более стабильное;

) руководство подчиненными, в отличие от лидерства, обладает гораздо более определенной системой различных санкций, которых в руках лидера нет;

) процесс принятия решения руководителем гораздо более сложен и опосредован множеством различных обстоятельств и соображений, не обязательно коренящихся в данной группе, в то время как лидер принимает более непосредственные решения, касающиеся групповой деятельности;

) сфера деятельности лидера - в основном малая группа, где он является лидером; сфера действия руководителя шире, поскольку он представляет группу в более широкой социальной системе.

Можно подвести итог, лидерство есть преимущественно психологическая характеристика поведения отдельных членов группы (организации). Руководство же - это социальная характеристика отношений в группе, прежде всего, с точки зрения распределения ролей управления и подчинения. В отличие от лидерства, руководство выступает как регламентированный обществом правовой процесс. Лидер выдвигается в позицию ведущего потому, что он демонстрирует более высокий, чем все остальные члены группы, уровень активности, участия, влияния в решении каких-либо задач. Иные члены группы, таким образом, добровольно принимают лидерство, т.е. ставят себя в позицию ведомых (субдоминантных) по отношению к лидеру. Руководитель же - это тот, кого ставят в указанную роль ведущего и наделяют для этого системой принудительных полномочий, по преимуществу официально-правового, властного характера. В силу этого лидер и руководитель обладают качественно различными формами и степенью воздействия на группу (организацию). Эти различия, в свою очередь, непосредственно и сильно влияют на то, как конкретно может быть осуществлена ими деятельность управления, как они могут реализовать свою позицию ведущего. Лидер обладает влиянием - способностью оказывать воздействие на отдельные личности и группы, направляя их на достижение каких-либо целей. Влияние, в основном, реализуется через феномен авторитета. Руководитель же обладает (либо наряду с авторитетом и влиянием, либо помимо них) властью, статусом. Это - уже не «способность влиять», а обязанность оказывать влияние. Лидер и руководитель могут использовать для организации деятельности управления существенно разные источники и формы воздействия - соответственно влияние и власть («власть авторитета» и «авторитет власти»).

**Сосуществование формального и неформального лидеров**

Неформальный лидер пользуется большим влиянием в коллективе. Такой человек может добиться саботажа решений менеджмента, увести из компании часть коллектива, устроить забастовку. Но неформальный лидер может быть очень полезен руководителю, например, помочь внедрить инновации в компании

Многие убеждены, что сам факт существования неформального лидера - большая удача для компании. Если выявить неформального лидера и заручиться его поддержкой, руководитель может намного облегчить себе жизнь. Неформальный лидер будет проводить идеи, и подкреплять распоряжения начальника. К тому же люди с лидерскими качествами - лучший кадровый резерв, именно сотрудников с такими качествами в первую очередь назначают на руководящие посты.

Специалисты считают, что неформальный лидер появляется там, где руководитель упускает какие-либо функции - неформальный лидер берет их на себя. Чаще всего недостаточное внимание директор уделяет управлению персоналом: мотивации, контактам с сотрудниками. В результате нарушается процесс коммуникации между руководителем и коллективом. Для людей это равнозначно отсутствию лидера как такового, поэтому у них появляется необходимость в лидере неформальном. Директору в этой ситуации нужно как можно быстрее восстанавливать функции и коммуникации, «перехватить» функции у неформального лидера. Иначе влияние «неформала» будет усиливаться не по дням, а по часам.

Однако неформальные лидеры могут наносить и вред бизнесу. Они могут подрывать авторитет руководителя, ставить под сомнение его распоряжения и разлагать коллектив. Противостояние двух лидеров постепенно перетекает в плоскость борьбы за власть, когда каждый начинает бороться за влияние на сотрудников. В результате у коллектива снижается мотивация, и люди перестают вкладывать душу в работу.

Чаще всего вред наносят неформальные лидеры, которые по совместительству руководят профсоюзами. Если они не согласны с решением руководителя, то могут склонить на свою сторону весь коллектив. В одной фармацевтической компании в противовес такому профсоюзному лидеру руководство организовало еще один профсоюз, куда переманило большинство сотрудников. Неформальный лидер, поняв, что остался ни с чем, пошел на уступки.

Увольнять неформальных лидеров специалисты советуют в самом крайнем случае: коллектив будет слишком долго переживать уход такого человека. К тому же своим уходом лидер только докажет несостоятельность начальника. Лучше всего неформальных лидеров рассматривать как партнеров, а не как врагов, его нужно заинтересовать. Руководитель может убедить оппозиционера в правильности своей позиции. При этом не важно, какую должность в компании занимает неформальный лидер. Он самореализуется, начинает по-другому воспринимать распоряжения руководства и становится распространителем идей в коллективе. Как правило, сотрудник зажигается, начинает жить целями компании, профессионально растет и через какое-то время может занять руководящий пост, если он обладает и другими компетенциями, необходимыми руководителю. В критических случаях можно планомерно подрывать репутацию лидера, компрометировать его в глазах коллектива.

В случае конфликта с неформальным лидером руководителю нужно попытаться понять, что он делает неправильно, встать на место неформального лидера. Тогда руководитель сможет лучше понять собственные недостатки и слабости. А если начальник не может справиться с неформальным лидером, то, что он тогда за начальник.

**2. Анализ и исследование лидерских качеств рабочих**

**.1 Общая характеристика администрации Темрюкского городского поселения Темрюкского района**

Администрация Темрюкского городского поселения Темрюкского района (ТГПТР) - исполнительно-распорядительный орган поселения, наделенный настоящим уставом полномочиями по решению вопросов местного значения в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами Совета.

Темрюкское городское поселение наделено Законом Краснодарского края от 01 апреля 2004 года №685-КЗ «Об установлении границ муниципального образования Темрюкский район, наделении его статусом муниципального района, образовании в его составе муниципальных образований - городского поселения, сельских поселений - и установлении их границ» статусом городского поселения, входящим в состав территории Темрюкского района.

Администрации ТГПТР находится по адресу: Краснодарский край г. Темрюк, ул. Ленина, 48.

Администрация обладает правами юридического лица.

Администрация осуществляет свою деятельность в соответствии с законодательством, настоящим уставом, решениями Совета.

Устав является основным нормативным правовым актомТемрюкского городского поселения Темрюкского района, которому должны соответствовать все иные нормативные правовые акты органов и должностных лиц местного самоуправления Темрюкского городского поселения.

Администрация Темрюкского городского поселении Темрюкского района выполняет вопросы местного значения, к которым относится:

формирование, утверждение, исполнение бюджета поселения и контроль за исполнением данного бюджета;

установление, изменение и отмена местных налогов и сборов поселения;

владение, пользование и распоряжение имуществом, находящимся в муниципальной собственности поселения;

организация в границах поселения электро-, тепло-, газо- и водоснабжения населения, водоотведения, снабжения населения топливом, в пределах полномочий, установленных законодательством Российской Федерации;

дорожная деятельность в отношении автомобильных дорог местного значения в границах населенных пунктов поселения;

обеспечение проживающих в поселении и нуждающихся в жилых помещениях малоимущих граждан жилыми помещениями, а также иных полномочий органов местного самоуправления в соответствии с жилищным законодательством;

участие в профилактике терроризма и экстремизма, а также в минимизации и (или) ликвидации последствий проявлений терроризма и экстремизма в границах поселения;

- участие в предупреждении и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в границах поселения;

- создание условий для обеспечения жителей поселения услугами связи, общественного питания, торговли и бытового обслуживания;

организация библиотечного обслуживания населения, комплектование и обеспечение сохранности библиотечных фондов библиотек поселения;

создание условийдля организации досугаи обеспечения жителей поселения услугами организаций культуры;

сохранение, использование и популяризация объектов культурного наследия (памятников истории и культуры), находящихся в собственности поселения, охрана объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) местного (муниципального) значения, расположенных на территории поселения;

создание условий для развития местного традиционного народного художественного творчества, участие в сохранении, возрождении и развитии народных художественных промыслов в поселении;

обеспечение условий для развития на территории поселения физической культуры и массового спорта, организация проведения официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий поселения;

формирование архивных фондов поселения;

организация сбора и вывоза бытовых отходов и мусора;

утверждение генеральных планов поселения, правил землепользования и застройки, выдача разрешений на строительствои другими случаями связанных с архитектурой и предусмотренных Градостроительным законодательством Российской Федерации;

присвоение наименований улицам, площадям и иным территориям проживания граждан в населенных пунктах, установление нумерации домов;

организация ритуальных услуг и содержание мест захоронения;

И множество иных вопросов местного значения поселения, предусмотренные Федеральным законом от 06 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

Администрацию ТГПТР возглавляет глава поселения.

На сегодняшний день администрация Темрюкского городского поселения Темрюкского района объединяет как квалифицированных сотрудников, опыт работы которых исчисляется десятками лет, так и молодых, перспективных специалистов, которые способны привнести новые идеи и сделать работу администрации более динамичной.

Структуру администрации составляют глава поселения, его заместители, а также отраслевые (функциональные) и территориальные органы местной администрации.

**.2 Оценка психологического климата в организации**

В любой организации важен тот психологический климат, который формируется в первую очередь руководителем. От особенностей его взаимодействия с подчиненными зависят результаты работы предприятия, а устойчивые хорошие результаты и создают психологический климат. В результате получаются взаимосвязанные процессы: руководство - эффективность - психологический климат.

Во время общения с коллективом данного отдела мной были выделены следующие критерии психологического климата коллектива. Во-первых, необходимо обратить внимание насколько каждый сотрудник знает и выполняет свои функции. Для здорового психологического климата необходимо, чтобы каждый член организации, в том числе и руководитель, чувствовали свои границы. Важно, чтобы руководитель и подчиненные всегда могли ответить на следующие вопросы:

- За что отвечаю я?

- За что отвечают другие?

- Что принадлежит мне?

- Что принадлежит другим?

- Что может принадлежать другим?

На мой взгляд, права и обязанности каждого сотрудника данной организации разделены очень четко, что позволяет достичь наибольшей эффективности.

Следующее, на что необходимо обратить внимание при оценки психологического климата, это осознание своих убеждений. Что касается нашего руководителя - заместителя главы по финансам и бюджету, у него есть свои ценности, касающиеся работы. Во время интервью с заместителем главы были раскрыты такие ценности как деловые отношения с каждым сотрудником. По-моему мнения в данном коллективе очень душевная и творческая атмосфера.

Так же нужно отметить, для здорового психологического климата в организации необходимо саморазвитие каждого сотрудника самостоятельно, важно, чтобы каждый работник обращал внимание в первую очередь на себя, на свои ошибки, что наблюдалось в развитии данной организации. При этом в успехе и развитии организации большую роль играет способность не только руководителя, но и каждого члена команды удерживать общий курс. Можно говорить о здоровом психологическом климате, если каждый работник на предприятии достаточно целенаправлен и эмоционально вынослив.

Все вышеперечисленные качества представляют ценность для предприятия, если сотрудники способны поддерживать деловые отношения, то есть такие отношения, которые, даже становясь эмоционально окрашенными, не смогут помешать функционированию сотрудника на предприятии, а, следовательно, и деятельности предприятия в целом.

Проанализировав психологическую обстановку администрации можно сделать вывод, что психологическая обстановка нацелена на работу, на достижение поставленных целей.

**2.3 Исследование лидерских качеств в администрации отдела по финансам и бюджету**

В исследовании использовался опрос, как метод сбора информации. Опрашивались финансисты отдела по финансам и бюджету администрации Темрюкского городского поселения Темрюкского района. Средний возраст опрошенных 20-40 лет. Тесты было предложено пройти 10 работникам. Обращение к участникам с указанием цели исследования и инструкции к методикам были проведены в письменном и устном виде. Исследованию подверглись лидерские качества и стиль руководства.

Определение степени выраженности лидерских качеств определялось по методике «Диагностика лидерских способностей» (Приложение 1). Эта методика предназначена для того, чтобы оценить способности человека быть лидером. В данной методике испытуемые отвечали на 50 вопросов, и по их ответам на эти вопросы делался вывод о том, обладает ли он персональными психологическими качествами, необходимыми лидеру. Из двух предложенных вариантов ответа на каждый вопрос необходимо было выбрать и отметить только один.

Так же моим коллегам было предложено пройти еще один тест «Диагностика склонности к определенному стилю руководства» (Приложение 2). Эта методика предназначена для того, чтобы определить какой стиль руководства выбрал работник в своей управленческой деятельности. В тесте нужно было ответить на 18 вопросов, в каждом из них нужно было выбрать из трех вариантов ответа тот, который в большей степени характеризует, по мнению исследуемого, поведение в качестве руководителя, и отметить соответствующую букву. Каждому ответу соответствует определенное количество баллов, по итогам которых были выявлены склонности к определенному стилю руководства.

Анализируя все ответы получаются следующие результаты:

У большинства опрошенных (50%) были отмечены средне выраженные лидерские способности, далее идут работники у которых слабо выражены лидерские качества (30%), сильно выраженные лидерские качества лишь у (10%), и замыкают этот список очень сильно выраженные лидерские способности также (10%), которые оказались у руководителя.

Полученные результаты говорят о том, что в группе преобладает средний уровень выраженности лидерских качеств. В дальнейшем люди имеющий такой уровень способны развивать свои навыки и достичь высокого уровня лидерства.

Так же с помощью второго теста была выявлена склонность к определенному стилю руководства у работников.

Из проведённой мной работы было выявлено, что, из 10 работников персонала, четверо придерживаются авторитарного стиля управления, четверо - демократического и двое специалистов склоняется к либеральному стилю руководства.

Результаты тестирования показывают, что у 40% исследованных присутствует склонность к демократическому стилю руководства. Данный стиль руководства характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между старостой и заместителями. Человек с демократическим стилем управления всегда выясняет мнение коллектива по важным для класса вопросам, принимает коллегиальные решения. Так же регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с коллегами проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются принуждения к деятельности. Данные работники стимулируют благоприятный психологический климат в коллективе.

У 40% человек отмечается авторитарный стиль руководства. Данные люди, возможно будут доминировать, при достаточном для него распределении полномочий, инициативы и ответственности между заместителями, руководителем и рабочими. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Руководитель требует, чтобы о всех делах докладывали именно ему. Возможен очень строгий контроль, детальный, лишающий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. К мнению коллектива данные люди не прислушивается, могут все решать за коллектив сами и преобладающими методами управления могут являются приказы, замечания, выговоры.

У 20% исследованных отмечается либеральный стиль руководства. Данный стиль управления может характеризоваться отсутствием активного участия заместителя в управлении коллективом с присутствующим распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем, заместителями, и подчиненными. Такой человек как заместитель может «плыть по течению», ждать или требовать указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, может стремиться уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Может регулярно и своевременно проводиться информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, доброжелательно и вежливо.

На основе проведенных исследований можно сделать выводы:

. В коллективе преобладает средний уровень выраженности лидерских качеств, что достаточно неплохо для отдела в целом.

. Преобладает склонность к демократическому и авторитарному стилю руководства, что дает в конечном счете наибольший эффект в производительности труда.

**.4 Характеристика лидерских качеств руководителя**

Заместитель главы отдела по финансам, бюджету и экономическому развитию Темрюкского городского поселения Темрюкского района наделен законной властью. В нашей стране, как и в муниципальной службе администрации города Темрюка традиционный авторитет играет важную роль. Подчиненные подчиняются руководителю в силу занимаемой им должности и значимости в отделе администрации. Было выявлено, что руководитель является для большинства примером для подражания. Весь персонал воспринимает начальника как лидера коллектива.

Чтобы стать лидером необходимо обладать или развить в себе определенный набор качеств и черт характера. Лидерские качества по-разному влияют на процесс развития и становления личности лидера. Но выделить одно-два качества, оказывающих главное воздействие, невозможно.

В жизни любого лидера рано или поздно возникают такие ситуации, когда может понадобиться абсолютно любое качество.

К тому же лидер сталкивается с разносторонними проблемами и задачами и для их решения необходим широкий спектр лидерских качеств, который и позволит в итоге добиться желаемого результата.

Нашего руководителя можно охарактеризовать как настоящего лидера своего отдела, он умеет эффективно использовать все источники власти для достижения целей администрации. Стиль управления заместителя главы можно охарактеризовать как демократический, вследствие чего в фирме налажены хорошие коммуникации, в том числе неформального характера, и создана гибкая система контроля, основанная на получении информации.

Таким образом, данного человека можно назвать эффективным лидером, т.к. в своей работе он строит систему управленческих отношений «лидер - последователь», а не полагается на традиционную система управления «начальник - подчиненный». Он имеет способность создавать образ будущего состояния организации и доведения его до последователей, наделяет работников соответствующими правами и полномочиями по осуществлению выраженной в видении цели, может признать свои слабые стороны и привлечь для их устранения необходимые ресурсы. Как видно наш начальник является энтузиастом по сути, умеет вдохновить подчиненных на работу, любит внедрять новые технологии. Так же еще одной положительной чертой стиля руководства данного человека является то, что он учитывает мнение своих работников при принятии решений.

Руководитель обладает следующими важными лидерскими качествами. Самой главной из них является, наличие определенной цели. Руководитель организации четко идет к поставленной цели, разрушая все преграды на своем пути.

Следующей чертой характера, присущей руководителю данной организации, является умение управлять своей жизнью, мотивировать себя, ставить самому себе цели и предпринимать для их реализации действия, на мой взгляд - это первый шаг к лидерству. Именно это лидерское качество будет служить фундаментом дальнейших успехов.

Следующей чертой руководителя как лидера, является страсть к работе - лидер должен любить свое дело. Эта страсть позволяет поддерживать интерес к тому, что он делает, увеличивает его эффективность и результативность.

В тоже время руководителю должны быть присуще такие человеческие качества как открытость, решительность, энергичность, позитивный взгляд на вещи, уверенность, внимательность, умение слушать других людей, трудолюбие, на мой взгляд, они присутствуют в характере руководителя (заместителя главы отдела по финансам и бюджету).

Из выше перечисленных лидерских качеств можно сделать небольшой вывод, что наш руководитель является единственным лидером в организации с очень сильно выраженными лидерскими способности, все сотрудники следуют за ним. А это является наилучшим способом управления организацией.

**Заключение**

Лидерство - это одна из важнейших проблем современного управления. На сегодняшний день есть множество литературы, посвященной данной проблеме. Однако до конца лидерство не изучено, и некоторые моменты до сих пор остаются, неизвестны нам.

Лидерство, как и управление, является в некоторой степени искусством. Возможно, это и есть причина того, почему исследователям не удалось разработать и обосновать единую теорию.

Лидерство и руководство являются тесно взаимосвязанными проблемами. Лидерство является важнейшим компонентом эффективного руководства. Руководителю необходимо воспитывать в себе качества лидера. И организация будет функционировать успешно тогда, когда работники будут воспринимать руководителя не только как человека, которого поставили не этот пост и кому они должны подчиняться, но и как друга, советчика, который всегда придет им на помощь в трудной ситуации. У руководителя должно бить два статуса - статус менеджера и статус лидера, т.е. он должен быть и руководителей, и воспитателем, и покровителем для своих людей.

Лидерство помогает организациям совершенствоваться, выходить на новый уровень их возможностей. Лидерство дает волевой импульс для развития организации. И если руководитель обладает хорошими навыками лидера, то данная организация сможет противостоять всем неприятностям и успешно развиваться.

Если руководитель не учитывает роль лидерства, то это может привести к пагубным последствиям не только для него, но и для организации в целом, и здесь необходимо уделять больше внимания проблеме. Т.е. необходимо воспитывать, поощрять и развивать качества лидера у своего персонала, причем не только в аппарате управления, но и у простых рабочих и служащих.

На основании проведённого исследования можно заявить, что цель курсовой работы достигнута. В администрации наш руководитель является лидером, использующим правильные стили управления и формы власти, добивающийся эффективной работы своего отдела. При рассмотрении не было обнаружено больших недостатков при его работе как руководителя. По результатам опроса были сделаны выводы и приведены рекомендации.

**Список использованной литературы**

1. Устав администрации Темрюкского городского поселения Темрюкского района.

. Бодди Д., Пэйтон Р. Основы менеджмента: пер. с англ. / под ред. Ю.Н. Каптуревского - СПб: «Питер», 1999.

. Википедия - свободная энциклопедия/ лидер/[Электронный ресурс: http://ru.wikipedia.org/wiki. Дата обращения 07.01.2014].

4. Виханский О.С., Наумов Л.И. Менеджмент: Учебник. - Гардарика, 2005.

. Веснин В.Р. Менеджмент для всех. - М., 1994.

. Вергилес Э.В. «Теории лидерства» М.: 2002.

7. Вершигора Е.Е. Менеджмент. М., 2001.

8. Дилтс Р., Диринг Э., Рассел Дж. Альфа-лидерство. - СПб.: «прайм-ЕВРОЗНАК», 2004.

. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник. НИМБ, Нижний Новгород, 2007.

. Лафта Джавал Кадем «Менеджмент» М.:КноРус, 2005.

. Лэнд П.Э. Менеджмент - искусство управлять. М., 2001.

. Людковская А. Ведомости // Приручить неформала: М. - №17-19 (159-161) -2002.

13. Менеджмент: Учебник для вузов / М.М. Максимцов, А.В. Игнатьева, М.А. Комаров и др.; Под. ред. М.М Максимцова, А.В. Игнатьевой. - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2002.

. Основы менеджмента: учеб. пособие/ Под ред. В.Д. Сухов, С.В. Сухов, Ю.А. Москвичев. - М.: Издательский центр «Академия», 2003.

. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента. 11-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2009.

. Канджеми Дж.П. «Психология современного лидерства: Американские исследования.» - М.: Когито-Центр. - 2006.

17. Карпов А.В. Психология менеджмента М.: «Гардарики», 2005.

. Кнорринг В.И. «Теория, практика и искусство управления» М.:НОРМА, 2001.

19. Комелев А.Н., Иванникова Н.Н. Основы менеджмента: Учебник - М.: Издательство «Экзамен», 2007.

20. Кричевский Р.Л. «Психология лидерства» М.:Статут; 2007.

. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель… Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - Москва.: «Дело», 1998.

22. Кузнецов Ю.В., Подлесных В.И. Основы менеджмента. - СПб.: издательство ОЛБИС, 2001.

23. Лафта Джавал Кадем «Менеджмент» М.:КноРус, 2005.

. Немов Р.С. Общие основы психологии: учебник - М.: Просвещение: «ВЛАДОС», 2005.

. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология, М. 2000.

. Статья неформальный лидер/ [Электронный ресурс: /. Дата обращения 11.01.2014].

27. Черников Н., Матвейчук А. Путь лидера. - М.: «Селина», 2001.

. Яковлева Е.С. Эффективность управленческого лидерства. - М.: «ТЕНС», 2002.