

नेतृत्व का लक्षण, कार्य और शैली (Leadership traits, functions and styles)

उद्देश्य : इस पाठ के अन्त में आप निम्नलिखित कार्य करने योग्य होंगे :

- “नेतृत्व” शब्द को परिभाषित करना
- “नेतृत्व” के कर्तव्यों की सूची बनाना
- विभिन्न प्रकार की नेतृत्व शैली को समझना
- नेतृत्व की विशेषताओं की सूची बनाना।
- प्रभावी नेता की विशेषताओं की सूची बनाना।

“नेतृत्व” विभिन्न प्रकार के चित्रों को ध्यान में ला सकता है। उदाहरण के लिये:

- एक ऐसा राजनीतिक नेता जो कि भावुक हो और व्यक्तिगत कारण का पीछा करता हो।
- एक खोजकर्ता, जो कि बाकी समूह के पालन के लिये जंगल में रास्ता बनाते हैं।
- एक कार्यकारी अधिकारी, जो कि प्रतिस्पर्धा में अन्य को पीछे छोड़ने के लिये, कंपनी की रणनीति का विकास करता है।

नेतृत्व (Leadership)

नेतृत्व, व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह कि किसी संगठन के अनुयायियों या संगठन के अन्य सदस्यों को प्रभावित करने और मार्गदर्शन करने की क्षमता होती है।

एक प्रभावी नेता वह व्यक्ति होता है, जो निम्नलिखित कार्य करता है।

भविष्य की एक प्रेरणादायक विजन/दृष्टि बनाता है।

व्यक्तियों को विजन के साथ जोड़ने के लिये प्रेरित करता है

विजन के पहुंचने की व्यवस्था करता है

एक टीम का निर्माण और कोचिंग करता है ताकि वो विजन प्राप्त करने में अधिक प्रभावी हो।

भविष्य के लिये एक प्रेरक दृष्टिकोण तैयार करना (Creating an inspiring vision of the future)

दृष्टिकोण दिशा प्रदान करती है और प्राथमिकताएँ निर्धारित करती है।

एक विजन बनाने के लिये एक नेता अपनी वर्तमान स्थिति का विश्लेषण करने के लिये कुछ टूल जैसे कि पोर्टर की पांच फोर्स, PEST विश्लेषण, SWOT विश्लेषण का उपयोग करके एक संगठन की ताकत पर ध्यान केंद्रित करते हैं वे इस बारे में सोचते हैं कि कैसे सफलतापूर्वक नवीनीकरण कर सकते हैं और भविष्य के बाजार स्थानों में सफल होने के लिये अपने व्यवसाय और अपनी रणनीतियों को आकार दे सकते हैं और वे उचित बाजार अनुसंधान और विश्लेषण जैसी तकनीक का उपयोग करके और प्रमुख जोखिम का आकलन करके अपने विजन का परीक्षण करते हैं।

विश्लेषण (Analysis) : विश्लेषण - विश्लेषण करके नेतृत्व पहले से सक्रिय रहता है समस्या को हल करने है। आगे देखता है और तब चीजों से संतुष्टि नहीं होता है जैसे कि करना है।

लोगों को प्रेरित और (inspire) करना (Motivating and inspiring people)

नेता लोगो को प्रेरित और इन्सपयर करने की क्षमता रखते हैं जो उन्हें उस विजन को पहुंचाने में मदद करता है।

उदाहरण के लिये, जब आप एक नई परियोजना शुरू करते हैं, तो आपके पास शायद उसके लिये बहुत उत्साह होता है क्योंकि शुरूआत में उसके लिये समर्थन हासिल करना अक्सर आसान होता है। हालांकि शुरूआती उत्साह के बाद अपनी विजन को प्रेरणादायक बनाये रखने के तरीको का पता लगाना मुश्किल हो सकता है, खासकर अगर टीम या संगठन को उस तरह से महत्वपूर्ण बदलाव करने की आवश्यकता होती है, जो वह करता है। नेता इसे पहचानते हैं और वे लोगो की व्यक्तिगत आवश्यकताओं, लक्ष्यों और आकांक्षाओं के साथ विजन को जोड़ने के लिये पूरे प्रोजेक्ट में कड़ी मेहनत करते हैं।

एसपेक्टेंसी थ्योरी, मुख्य तरीको में एक तरीका है जिसके माध्यम से ऐसा करते हैं। प्रभावी नेता अलग - अलग अपेक्षाओं को एक साथ जोड़ते हैं।

- अपेक्षा है कि कड़ी मेहनत अच्छे परिणाम की ओर ले जाती है
- अपेक्षा है कि अच्छे परिणाम आर्कपक पुरस्कार या प्रोत्साहन का मार्ग प्रशस्त करते हैं।

यह लोगो को साफलता प्राप्त करने के लिए प्रेरित करता है क्योंकि वे आंतरिक और बाहरी आनंद, दोनों को ही पुरस्कार के रूप में उम्मीद करते हैं।

नेता अपने प्राकृतिक करिश्मों और अपील के माध्यम से लोगो को प्रेरित और प्रभावित कर सकते हैं, और शक्ति के अन्य स्रोतों के माध्यम से, जैसे की बोनस का भुगतान करने या लोगो को कार्य सौंपने की शक्ति। हालांकि अच्छे नेता प्रेरित करने के लिये इस प्रकार की शक्ति पर बहुत अधिक भरोसा नहीं करते हैं। और दूसरो को प्रेरित करते हैं।

विजन को प्रदान करने का प्रबंधन (Managing delivery of the vision)

नेताओं को यह सुनिश्चित करना चाहिये कि विजन प्रदान करने के लिये आवश्यक कार्य का प्रबंधन या तो स्वयं एक समर्पित प्रबंधक या प्रबंधकों की टीम द्वारा किया जाये, जिनके लिये नेता इस जिम्मेदारी को समझते हैं और उन्हें यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि उनके विजन को सफलता पूर्वक पहुंचाया जाए ऐसा करने के लिये टीम के सदस्यों को प्रदर्शन लक्ष्यों की आवश्यकता होती है जो समग्र विजन से टीमों से जुड़े होते हैं। नेताओं को यह सुनिश्चित करने की भी आवश्यकता है। कि विजन से प्रभावित लोगों के समर्थन और के दृष्टिकोण को सुचारू रूप तरह लागू किया जाये।

दृष्टिकोण को प्राप्त करने के लिये एक टीम को कोचिंग करना और निर्माण करना (Coaching and building a team to achieve the vision)

एक टीम को विकसित करने के लिये, नेताओं को पहले टीम ड्राइनेफिक्स को समझना चाहिये कई अच्छी तरह से स्थापित और लोकप्रिय माडल में इसका वर्णन है जैसे कि बल्कि भी टीम की भूमिकाएं और ब्रूस टर्कमैन की गठन, तूफान, सामान्यकरण, प्रदर्शन सिंद्धांत आदि।

एक नेता तब यह सुनिश्चित करता है कि टीम के सदस्यों के पास आवश्यक कौशल और दक्षता है जो कि आप कार्य करने और लक्ष्य हासिल करने के लिये आवश्यक है वे नियमित रूप से प्रतिक्रिया देने और प्राप्त करने और लोगों और टीम के प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिये प्रशिक्षण और कोचिंग द्वारा ऐसा करते हैं।

नेतृत्व कौशल (Leadership skills)

- **संचार:** किसी नेता का सबसे महत्वपूर्ण कौशल उसकी प्रभावी तरीके से संवाद करने की क्षमता होती है।
- **जागरूकता :** एक मजबूत नेता को यह जानने के लिये व्यापार प्रक्रिया पर भी नजर रखनी चाहिए कि कौन से विचार प्रभावी है।

और कौन से कम।

- इमानदारी और अखंडता।
- दूसरों को प्रेरित करना
- प्रतिबद्धता और जूनून
- अच्छा संदेश वाहक
- निर्णय लेने की क्षमता
- जवाब देही
- प्रतिनिधित्व और सशक्ति करण
- रचनात्मकता और नवीनता

नेतृत्व शैली के प्रकार (Types of leadership style)

नेता या बॉस सकारात्मक या नकारात्मक होता है

लोगों को प्रेरित करने के लिये नेता अलग - अलग तरीकों से संपर्क करते हैं वो निम्नानुसार हैं

- एकतंत्र या सत्यवादी नेतृत्व
- पैतृक नेतृत्व
- लोकतांत्रिक या सहभागी नेतृत्व
- लाईसेज फायर या फ्री रियन नेतृत्व

एक तंत्रीय या सत्तावादी नेतृत्व (Autocratic leadership or authoritarian leadership)

सत्तावादी नेतृत्व शैली सत्तावादी नेताओं और उनके अनुयायियों पर जोर देती है यह दस प्रकार के नेता केवल एक पेशेवर संबंध बनाना सुनिश्चित करता है वे यह मानते हैं कि प्रत्यक्ष सुपरविजन एक सफल वातावरण और अनुयायियों को बचाने की कुंजी है सत्तावादी नेतृत्व शैली अक्सर उन लोगों के विजन का अनुसरण करती है जो नियंत्रण में हैं और यह जरूरी नहीं है कि उन लोगों के साथ संगत नेतृत्व किया जा रहा है सत्तावादी नेताओं का फोकस दक्षता पर होता है बाकी अन्य शैलियाँ, जैसा कि लोकतांत्रिक शैली को प्रगति में बाधा के रूप में देखी जाती है।

सत्तावादी नेतृत्व के उदाहरण (Examples of authoritarian leadership)

leadership) : एक पुलिस अधिकारी का ट्रेफिक में निर्देश देना, एक शिक्षक का छात्र को दिये गये एसाइनमेंट पूर्ण करने का आदेश और पर्वक्षक अपने अधिनस्थ को कार्य केंद्र को साफ करने का आदेश देना इन सभी पदों के लिये, स्थिति को क्रम में पाने के लिये या एक स्थिति पाने के लिये, एक अलग सेट की आवश्यकता होती है।

सत्तावादी विशेषताएं (Authoritarian traits): व्यक्तिगत रूप से लक्ष्य निर्धारित करना, मुख्य रूप से वन-वे और डाउनवर्ड संचार में संलग्न करना, अनुयायियों के साथ चर्चा को नियंत्रित करना और बातचीत में हावी रहना, सत्तावादियों की विशेषताएं हैं।

पैतृक (Paternalistic)

पैतृक नेता जिस तरह से काम करता है वह माता पिता की तरह अपने मात हतों की देखभाल करके माता पिता के रूप में कार्य करता है नेतृत्व की इस शैली में नेता अपने अधिनस्थों की पूरी चिंता करता है और बदले में उसे अपने अनुयायियों का पूर्ण विश्वास और निष्ठा प्राप्त होती है। इस प्रकार की नेतृत्व शैली में श्रमिक पूरी तरह अपने नेता की सोच के प्रति पूरी तरह से प्रतिबद्ध होता है, और कभी झगड़ने का प्रयास नहीं करेंगे और स्वतंत्रता से कार्य करेगा। इन सह कार्यकर्ताओं और नेता के बीच बहुत गहरी रिश्ता होता है।

के कारण, कंपनी के साथ वर्कर निष्ठा और विश्वास श्रमिक अधिक उम्मीद करती है। इतना ही नहीं वे एक दुसरे के साथ परिवार की तरह व्यवहार करते हैं न केवल कार्यबल में, बल्कि बाहर भी। ये कार्यकर्ता किसी भी समस्या को लेकर एक दुसरे के पास जा सकते हैं क्योंकि वे विश्वास करते हैं कि वे जो कहते हैं वो वास्तव में उनकी मदद करता है।

लोकतांत्रिक नेतृत्व (Democratic leadership)

लोकतांत्रिक नेतृत्व शैली में नेता समूह के सदस्यों के साथ निर्णय - लेने के सदस्यों के साथ निर्णय - लेने की क्षमताओं को साक्षा करता है ताकि समूह के सदस्यों के हितों को बढ़ावा दिया जाये और समाजिक समानता का अभ्यास हो। लोकतांत्रिक भागीदारी की सीमाओं को संगठन या समूह

की जरूरतों या लोगों की विशेषताओं के सहायक मूल्य से परिचालित किया जाता है। लोकतांत्रिक शैली इस धारणा को समाहित करती है कि हर कोई अपनी मानवीय स्थिर के आधार पर, समूह के निर्णयों में एक भूमिका निभाएँ। हालांकि नेतृत्व की लोकतांत्रिक शैली को अभी भी एक विशिष्ट नेता द्वारा मार्गदर्शन और नियंत्रण की आवश्यकता है। लोकतांत्रिक शैली नेता से यह निर्णय लेने की माँग करती है कि समूह के भीतर किसे बुलाया जाए और किसे निर्णय लेने, बनाने और मतदान करने का अधिकार दिया जाये।

रिसर्च ने पाया है कि यह नेतृत्व शैली सबसे प्रभावी में से एक है। और उच्च उत्पादकता, समूह के सदस्यों से बेहतर योगदान और समूह के मनोबल को बढ़ाते हैं लोकतांत्रिक नेतृत्व बेहतर विचारों और समस्याओं के अधिक रचनात्मक समाधान के कारण बन सकता है क्योंकि समूह के सदस्यों को अपने विचारों और विचारों को साझा करने के लिये प्रोत्साहित किया जाता है। इसके अलावा लोकतांत्रिक से एक है, इसमें कुछ संभावित भी है। उन स्थितियों में जहाँ भूमिकाएँ अस्पष्ट हैं या समय का सार है, लोकतांत्रिक नेतृत्व संचार विफलताओं और अधरे प्रोजेक्ट्स को जन्म देना है।

लाइसेज-फेयर लीडरशिप (Laissez-faire leadership)

लाइसेज-फेयर नेतृत्व शैली वह जगह है जहाँ निर्णय लेने के लिए सभी अधिकार और शक्ति पूरी तरह से कार्यकर्ता को दी गई है यह पहली बार 1939, में निरंकुश नेतृत्व और लोकतांत्रिक नेतृत्व शैलियों के साथ-साथ लेविन, लिपिट और व्हाइट द्वारा वर्णित किया गया था।

लाइसेज-फेयर नेताओं ने अनुयायियों को अपने काम के पूरा होने के संबंध में निर्णय लेने की पूरी स्वतंत्रता देने की अनुमति दी। यह अनुयायियों को एक स्वशासन की अनुमति देता है, जबकि अनुरोध किए जाने पर मार्गदर्शन और समर्थन की पेशकश करते हुए निर्देशित स्वतंत्रता का उपयोग करते हुए लाइसेज-फेयर लीडर अनुयायियों को उनके लक्ष्यों को पूर्ण करने के लिए आवश्यक सभी सामग्री प्रदान करता है, लेकिन जब तक अनुयायी निर्णय लेने में सीधे भाग नहीं लेते हैं उनकी सहायता का अनुरोध करें।

जब उपयोग करने के लिए यह एक प्रभावी शैली है :

- अनुयायी अत्यधिक कुशल, अनुभवी और शिक्षित हैं
- अनुयायी अनुयायियों को अपने कार्य पर गर्व है और इसे अपने दम पर सफलतापूर्वक करने का अभिमान है
- बाहर के विशेषज्ञ जैसे कि स्टाफ विशेषज्ञ या सलाहकार का उपयोग किया जा रहा है
- अनुयायी भरोसेमंद और अनुभवी होते हैं

इस शैली का उपयोग तब नहीं किया जाना चाहिए जब:

- नेता अपने अनुयायियों को नियमित प्रतिक्रिया नहीं दे सकता है या नहीं देगा।

XYZ नेतृत्वकर्ता (XYZ Leadership)

1960, में MIT प्रोफेसर डगलस मेकग्रेमर ने एक प्रसिद्ध पुस्तक प्रकाशित किया "द ह्यूमन ऑफ इंटरप्राइज" जिसमें प्रेरणा के दो विपरीत सिद्धांत

X और Y है सिद्धांत X इस आधार पर आधारित कि लोग आलसी, बेपरवाह और नापसंद कार्य करते हैं इस प्रकार के श्रमिकों को अपनी नौकरी करने के लिए या तो किसी प्रकार के इनाम या सजा की धमकी की आवश्यकता होती है। इसके विपरीत सिद्धांत Y, उन लोगों का वर्णन करती है जो स्वप्रेरित, स्व-विनियमित होते हैं, और व्यक्तिगत उपलब्धि से संतुष्टि प्राप्त करते हैं। इस प्रकार के श्रमिक वे हैं जो संगठनात्मक सफलताओं में योगदान करने की इच्छा रखते हैं 1980 के दशक में डॉ. विलियम ओची ने सिद्धांत Z के रूप में संदर्भित तीसरा विचार प्रस्तुत किया जिसमें दीर्घकालिक स्थिर रोजगार और श्रमिकों के लिए सभी प्रकार के कल्याण पर जोर दिया है। यह विचार था कि इस अतिरिक्त लाभ (incentive) प्रदान करने पर, परिणाम उत्कृष्ट कर्मचारी, निष्ठा और उपलब्धि हासिल करता है।

हालांकि ये सिद्धांत (theory) उनके परिचय के बाद से बहुत पुराने हैं, परंतु ये हमारे संगठनों में पाए जाने वाले लोगों के साथ अपने-अपने संगठन का नेतृत्व कैसे करेंगे जो तीनों सिद्धांतों के प्रतिनिधित्व करते हैं?

एक अच्छे लीडर की विशेषताएँ (Characteristics of a good leader)

उचित संचार (Strong communication) बिना दुविधा के एक प्रभावी संचारक होने के नाते एक रणनीतिक लीडर की एक शीर्ष विशेषता है।

जुनून और प्रतिबद्धता (Passion & commitment) आपके मिशन प्रोजेक्ट के लिए उत्साह दूसरे को उत्साहित करेगा क्योंकि वे आपके समर्थन को महसूस कर सकते हैं।

सकारात्मकता (Positivity) सकारात्मक दृष्टिकोण संक्रामक नयापन है (Collaboration)

एक प्रभावी नेता के लक्षणों में निम्नलिखित शामिल हैं :

- भावनात्मक स्थिरता : अच्छे लीडर को निराशा और तनाव को सहन करने में सक्षम होना चाहिए।
- प्रभाव....
- उत्साह....
- कर्तव्यनिष्ठा....
- सामाजिक साहस....
- कठिन मानसिकता....
- आत्म-आश्वासन....
- अनिवार्यता

सफल नेतृत्व के लिए भावनात्मक बुद्धिमत्ता महत्वपूर्ण है, जो लोग प्रेरणा करते हैं जो एक दृष्टि है और जो अपनी दृष्टि को प्राप्त करने के लिए रणनीतियों, योजना और लक्ष्यों को पूर्ण कर सकते हैं उन्हें अच्छे लीडर माना जाता है।