

Анализ Лидера - Дун минчжу

M-2051 гун цзянчэн

你从远方来, 我到远方去, 遥远的路程经过这里, 天空一无所有, 为何给我安慰

Реалистичный смысл

В то время вице - президент и президент компании « Чжухай гэлэ» г - жа дун минчжу была удостоена званий « национальная награда труда 1 мая», « женщина - предприниматель страны», « 3 - 8 краснознаменных», « 10 самых влиятельных женщин - предпринимателей Китая», « 50 - сильнейших женщин - предпринимателей мира». Эти так называемые почетные звания, которые, я думаю, ни в коей мере не были присвоены произвольно, представляют собой личное признание выдающихся заслуг г - жи дун минчжу и ее умелого руководства. Тогда, пользуясь случаем, мы рассмотрим проявление в ней различных элементов лидерства и лидерства.



анализ руководства

теория качеств руководителя является составной частью традиционной теории эффективности руководства, которая состоит из трех основных компонентов: теории качества руководства, теории поведения руководства и теории смены руководства. качество руководства включает в себя: качественную квалификацию первой категории, включая управленческие, интеллектуальные и творческие факторы. Вторая категория характерна для личности, включая самоконтроль, принятие решений, зрелость, близость к коллективу, мужественность мужчины или нежность женщины.

третьей категорией является мотивация, которая включает в себя пять факторов: потребность в профессиональном росте, потребность в самореализации, потребность в осуществлении власти, потребность в высокоденежном вознаграждении, необходимость обеспечения безопасности на рабочем месте и т.д.

с точки зрения тенденций развития теории качества руководства, теория качеств руководителя характеризуется следующими особенностями: 1, исследование теории качества руководства, мультипликация. 2, лидерские теоретические исследования по - прежнему имеют большую ценность. 3, теория качества руководства практика показывает, что качество руководства можно предсказать эффективность руководства.

Практическая теория научные концепции лидерства анализ

лидерам, которые не только требуют, чтобы их руководители вели себя мудро и добросовестно, но и прежде всего должны понять себя, разорвать свои собственные оковы и объединить все жизненные опыт. Дун минчжу, даже будучи президентом компании с ограниченной ответственностью гэлэ, но в интервью журналистам она смело сказала всем, что любит читать книги, плавать в свободное время, она метафорически охарактеризовала жизнь как шахматы: "когда играть в шахматы, нужно постоянно думать, делать то же самое, нужно постоянно бороться". наибольшая разница в реальности игры не убивать друг друга, кто родился и кто умер, чтобы общий прогресс и повышение друг друга. по ее мнению, человек, не испытывающий стресса, отстает от других и конкурирует, чтобы иметь инновации. Поэтому она хорошо знает себя и находит свои личные убеждения.



Поведенческие теории анализ

для настоящего лидера Уоррен Беннис считает, что его цель заключается в том, чтобы « постоянно напоминать людям о том, что важно». вскоре после вступления в должность дун минчжу отстранил й.

от должности генерального директора. Потому что после того, как дун минчжу стал министром, в сбытовой организации установилось правило, согласно которому для отправки товаров необходимо получить деньги. Дун минчжу считает, что он нарушил правила. в нормальных случаях, пусть даже и оповестит, но она опустила его на первый уровень. за такое суровое наказание тогдашний Генеральный директор тоже не понимал. потом она сказала, что ты дал мне слишком мало власти, и если власть велика, то я могу уволить его. Потому что это, по - видимому,

Старая парадигма	Новая парадигма
Стабильность	Изменения и кризисный менеджмент
Контроль	Делегирование властных полномочий
Конкуренция	Сотрудничество
Единообразия	Разнообразия
Эгоцентризм	Более высокие цели
Героизм	Скромность

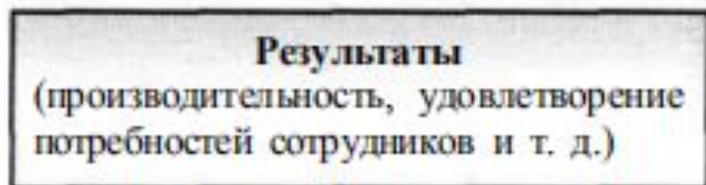
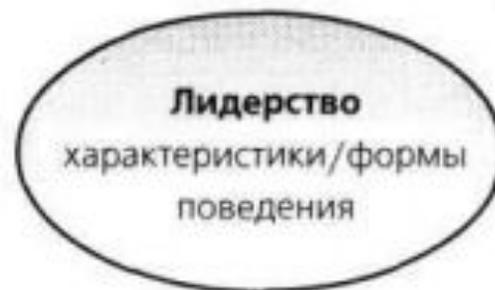
От конкуренции к сотрудничеству анализ

Передача властных полномочий предполагает также внедрение новых методов работы, в рамках которых сотрудничество преобладает над соперничеством и конфликтами. Хотя в некоторых компаниях по-прежнему поощряются внутренняя конкуренция и агрессивность, большинство организаций отдадут предпочтение работе в командах и сотрудничеству. Команды, самостоятельно определяющие направление своей деятельности, и другие формы горизонтального сотрудничества разрушают границы между отделами, что способствует распространению знаний и информации по всей организации. Компромиссы и передача властных полномочий расцениваются сейчас как признак силы, а не слабости. Многие компании основывают свою деятельность на концепции менеджмента знаний, которая формирует культуру информационного обмена, а не сокрытия информации.¹⁸

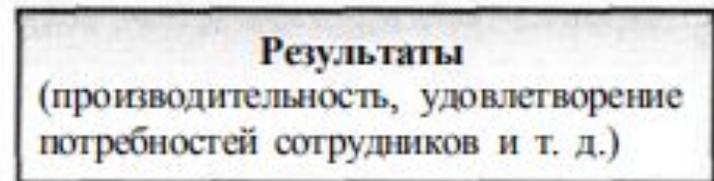
Ситуационные теории анализ

способность к восстановлению, выходя за рамки простого слова, является энергичным лидером. Может быть, кто - то из руководства может быть энергичным в течение дня, но лидер должен работать на постоянной основе, может быть, в течение нескольких десятилетий, и как можно сделать так, чтобы каждый день день был таким же энергичным, как в первый день работы. Жизнеспособный лидер вполне может рационально сочетать свою работу и жизнь, а не задыхаться под большим давлением. Как уже отмечалось выше, Дун минчжу в свободное время читает книги и играет в шахматы, чтобы понять некоторые вещи в работе, о которых только что говорил учитель. Когда человек не может придумать вопрос, расслабься. может быть, ответ появится у тебя перед глазами. А истина в том, что каждый из нас может натворить такие вещи в жизни и учебе.

Универсальные теории



Ситуационные теории



Модель вертикальной диадной связи анализ

Модель вертикальной диадной связи показывает значение диад, формируемых лидером с каждым членом группы. В процессе первоначальных исследований выяснилось, что подчиненные по-разному описывают одного и того же лидера. Например, одни подчиненные сообщали, что у них налажены с лидером отношения взаимного доверия и уважения и что они несут определенные обязательства друг перед другом. Такие отношения можно связать со значительной ориентацией лидера и на людей, и на задания. Другие подчиненные говорили об отсутствии взаимного уважения, доверия и обязательств. Они считали, что у них слабый лидер.

Исходя из двух противоположных паттернов взаимоотношений подчиненные были разделены на две категории: те, с которыми лидер осуществляет внутригрупповые взаимоотношения, и те, с которыми лидер осуществляет внегрупповые взаимоотношения.

Ситуационная модель фидлера анализ

Ситуация

В рамках модели Фидлера ситуация оценивается по трем параметрам, которые могут оказывать положительное или отрицательное влияние на стиль лидерства. Это качество взаимоотношений между лидером и членами группы, структура задания и должностная власть. Взаимоотношения между лидером и членами группы отражают царящую в группе атмосферу и установки сотрудников по отношению к лидеру. Когда подчиненные доверяют лидеру, уважают его и уверены в нем, взаимоотношения расцениваются как хорошие. Если же подчиненные не доверяют лидеру, не уважают его и не уверены в нем, взаимоотношения считаются плохими. Структура задания отражает степень определенности рабочих заданий, в том числе наличие особых методик и ясно сформулированных целей. Рутинные, четко опреде

Анализ СИТУАЦИОННАЯ ТЕОРИЯ ХЕРСИ И БЛАНШАРА

Ситуационная теория, предложенная Полом Херси (Paul Hersey) и Кеннетом Бланшаром (Kenneth Blanchard), является интересным расширением концепции «решетки лидерства», о которой мы рассказывали в предыдущей главе. Здесь основное внимание исследователей было сосредоточено на характеристиках подчиненных, во многом определяющих ситуацию и, следовательно, эффективность поведения лидера. Основное положение теории Херси и Бланшара заключается в том, что сотрудники отличаются между собой по степени их готовности к выполнению задания. Если в подчинении лидера Дунминчжу считает, что она сделала все для компании, в том числе для ее правил, и что было бы более недопустимо нарушать их, поскольку правила были установлены для основных целей, а нарушение правил противоречило бы основным целям. Если наказание не является серьезным, то в будущем будут иметь место новые нарушения, которые все больше отклоняются от основной цели

Анализ СИТУАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ВРУМА-ЯГО

Модель Врума-Яго имеет несколько общих принципов с теорией пути-цели, хотя и значительно отличается от нее. Эта модель рассматривает различные степени участия подчиненных в решении проблем и то, как каждый уровень участия влияет на качество и взвешенность решений лидера. Ряд ситуационных факторов создает вероятность того, что стиль участия или автократический стиль дадут наилучшие результаты. изменения в руководстве, выходящие за рамки требований, предъявляемых к лидерам, предполагают уделение особого внимания гибкости. глядя на межличностные отношения дун минчжу, мы, возможно, подумаем, что она, безусловно, является строгим, жестким и жестким руководством, а напротив, она, несмотря на "гегемонию", хотя и "шесть фамилий", но для системы бизнеса, модели развития и так далее достаточно гибки, чтобы изменить. Дун минчжу настаивает на принципах, но лучше понимает, что нужно убирать. Она вполне может приспособиться к своему менталитету. "Создание справедливых условий - это то, что предприятие должно выполнить.



Спасибо за внимание

М-2051гун цзянчэн