

ВЛАСТЬ, ЛИДЕРСТВО И РУКОВОДСТВО

ПОДГОТОВИЛА: КУЗНЕЦОВА ЕКАТЕРИНА

ФИС/СО 411-4/1 (449)

Понятие лидерства

Лидерство – это способность человека оказывать влияние на людей и тем самым направлять их действия для достижения конкретных целей.

Качества лидера

Честность

Высокий интеллект

Способность понимать людей

Устойчивость взглядов

Уверенность в себе

Скромность в быту

Эрудированность

Отличия лидера от менеджера

| Лидер | Менеджер |
|---------------------------------|--------------------------|
| Инноватор | Администратор |
| Вдохновляет | Поручает |
| Работает по своим целям | Работает по целям других |
| Видение – основа действий | План – основа действий |
| Полагается на людей | Полагается на систему |
| Использует эмоции | Использует доводы |
| Доверяет | Контролирует |
| Дает импульс движению | Поддерживает движение |
| Энтузиаст | Профессионал |
| Превращает решения в реальность | Принимает решения |
| Делает правильное дело | Делает дело правильно |
| Обожаем | Уважаем |

Понятие власти

Власть – это потенциальная или реальная возможность влияния на других людей.

Влияние – это результат изменения менеджером поведения работника в ходе взаимодействия с ним.

Виды организации власти

Единоличная (осуществляется одним лицом)

Коллективная (осуществляется группой)

Коллегиальная (осуществляется одним лицом с учетом общего мнения)

Административная власть (основанная на принуждении)

Положительные стороны:

Позволяет достигнуть
быстрого результата

Проста для применения

Отрицательные стороны:

Высокая текучесть кадров

Снижение квалификации
работников

Отсутствие лояльности у
подчиненных

Фальсификация отчетности со
стороны персонала

Типы власти

1. Формальная - это власть должности (не связана с личными качествами обладателя).
2. Реальная – зависит также от степени признания ее обладателя окружающими.

Власть, основанная на вознаграждении

Положительные стороны:

Продолжительное влияние на персонал

Развитие его деловой активности

Формирование позитивных установок по отношению к менеджеру

Отрицательная сторона:

Есть вероятность ошибок в действиях менеджера (финансовых экономических и т.д.)

Экспертная власть (основана на высоком профессионализме менеджера)

Положительные стороны: Отрицательные стороны:

Гарантия высокой эффективности работы

Использование низкооплачиваемый труд

Четкая профессиональная ответственность менеджера

Эффективна до первой ошибки менеджера

Плохая отдача от персонала

Низкий уровень обладания властью

Эталонная власть (основанная на личном примере)

Положительные стороны:

Высокая интенсивность
труда персонала

Быстрая реализация
управленческих решений

Низкая степень
конфликтности в рабочих
группах

Низкие затраты на
вознаграждение

Отрицательные стороны:

Отсутствия
демократических
процедур контроля

Дезорганизация
управления в отсутствие
менеджера

Нет приемлемости
управления

Законная власть

Положительные стороны: Отрицательные стороны:

Стабильность
управления

Бесконфликтность
управления

Быстрое принятие
решений

Предсказуемость
поведение персонала

Снижение трудовой
активности

Плохая
адаптированность к
изменениям внешней и
внутренней среды

Не стимулируется
творческий подход к
работе

Стили руководства

Стиль руководства – это качественная характеристика деятельности руководителя, способов его воздействия на исполнителей.

Стиль подчинения – это совокупность действий работников, связанных с выполнением задач, поставленных руководителем.

Авторитарный стиль руководства

| Показатель | Авторитарный стиль руководства |
|------------------------------------|--------------------------------|
| Способ принятия решений | Единоличный |
| Способ воздействия на персонал | Приказ |
| Ответственность | На руководителе |
| Инициатива исполнителей | Допускается |
| Предпочтительные сотрудники | Исполнительные, покорные |
| Отношение руководителя к контактам | Соблюдает дистанцию |
| Отношение к персоналу | Жесткое, требовательное |
| Требование к дисциплине | Формальные, жесткие |
| Способы стимулирования | Административные |
| Атмосфера | Напряженная |
| Дисциплина | Слепая |
| Интерес к работе | Низкий |
| Особенности процесса труда | Высокая интенсивность |

Демократический стиль руководства

| Показатель | Демократический стиль руководства |
|---------------------------------------|--------------------------------------|
| Способ принятия решений | Группой |
| Способ воздействия на персонал | Предложение |
| Ответственность | В соответствии с полномочиями |
| Инициатива исполнителей | Поощряется и используется |
| Предпочтительные сотрудники | Квалифицированные |
| Отношение руководителя к контактам | Активно поддерживает |
| Отношение к персоналу | Доброжелательное требовательное |
| Требование к дисциплине | Разумные |
| Способы стимулирования | Экономические |
| Атмосфера | Свободная |
| Дисциплина | Высокая |
| Интерес к работе | Высокий |

Либеральный стиль руководства

| Показатели | Либеральный/бюрократический |
|------------------------------------|-----------------------------|
| Способ принятия решений | Индивидами или группой |
| Способ воздействия на персонал | Просьба, уговоры / угрозы |
| Ответственность | На исполнителях |
| Инициатива исполнителей | Преобладает |
| Предпочтительные сотрудники | Инициативные, творческие |
| Отношение руководителя к контактам | Инициативы не проявляет |
| Отношение к подчиненным | Мягкое, нетребовательное |
| Требования к дисциплине | Неопределенные |
| Способы стимулирования | Моральные / силовые |
| Атмосфера | Свободная / произвол |
| Дисциплина | Сознательная / низкая |
| Интерес к работе | Высокий / никакого |
| Особенности процесса труда | Творчество / безразличие |

**БЛАГОДАРЮ
ЗА ВНИМАНИЕ**
