

# **Лидерство и стили руководства**

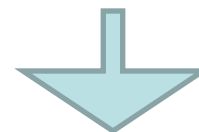
**Лидерство** – это проявление власти, способность влиять на поведение других людей



**Руководителя над подчинёнными**

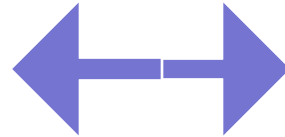


**Подчинённых над руководителем**



**Баланс власти руководителя и подчинённых**

**Личностная  
теория лидерства  
(теория великих  
людей)**



**Поведенческий  
подход к  
личности**

Обладает  
личностными  
качествами

**Ситуационный  
подход**

Зависимост  
ь от  
ситуации  
ведёт себя  
по разному

Ведёт себя  
демократично  
и считается с  
мнением  
других

# Поведенческий подход к лидерству

**СТИЛИ РУКОВОДСТВА** – это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчинённым, чтобы оказать на них влияние и побудить их к достижению целей организации.

Автократичны  
й

Либеральны  
й

Демократичный

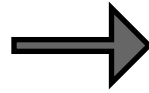
**Основные**

**направленности:** ↘

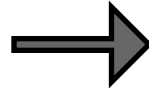
Ориентация на конкретные задачи

Ориентация на сохранение и развитие коллектива, на конкретные лица, внимание, доверие и поощрение

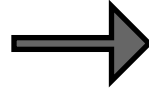
**Социально-  
психологическ  
ие функции  
руководителя**



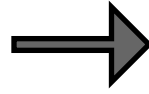
**Административн  
ая**



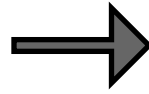
**Дисциплинарная  
(поощрение и  
наказание)**



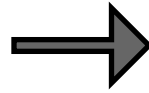
**Стратегическая (цели,  
перспективы, пути и  
методы)**



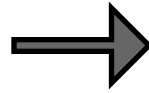
**Экспертна  
я**



**Представительс  
кая**



**Воспитатель  
ная**



**Психоз  
терапевтическая**



**Взаимосвяза  
НЫ**

**Стиль руководства – свой специфический способ, манера отношений руководства и подчинённых; (складывается стихийно, сознательно выбирается; индивидуальный и неповторимый)**

**Автократический стиль.**

**Теория «Х»**

1. Люди изначально не любят трудиться при любой возможности избегают работы;
2. У людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая чтобы ими руководили;
3. Больше всего люди хотят защищённости;
4. Чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

**Демократический стиль.**

**Теория «Y»**

1. Труд процесс естественный. Если условия благоприятны, люди не только примут на себя ответственность, они будут стремиться к ней;
2. Если люди приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и самоконтроль;
3. Приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели;
4. Способность к творческому решению проблем (встречается редко, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.

*Поведение руководителя,  
классифицированное  
по структуре и вниманию к подчиненным.*

**Структура**

- Распределяет производственные роли между подчиненными
- Расписывает задания и объясняет требования к их выполнению
- Планирует и составляет графики работ
- Разрабатывает подходы к выполнению работ
- Передает свое беспокойство о выполнении задания

**Внимание к подчиненным**

- Участвует в двухстороннем общении
- Допускает участие подчиненных в принятии решения
- Дает возможность людям удовлетворить свои потребности связанные с работой

*Комбинация размеренностей стилей руководства по классификации университета Огайо.*

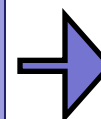
<b>Внимание</b>	<b>Высокая</b>	<b>Низкая степень структурирования</b> <b>Высокая степень внимания к подчиненным</b>	<b>Высокая степень структурирования</b> <b>Высокая степень внимания к подчиненным</b>
	<b>Низкая</b>	<b>Низкая степень структурирования</b> <b>Низкая степень внимания к подчиненным</b>	<b>Высокая степень структурирования</b> <b>Низкая степень внимания к подчиненным</b>
		<b>Низкая</b>	<b>Высокая</b>
		<b>Структурирование</b>	



**Автократичный  
подход –  
единоличная  
власть**



**Увеличивает  
власть над  
подчинёнными**



**Максимальная  
производительность**

**Достижение  
цели**

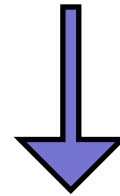


цели



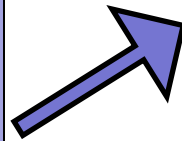
**Повышение  
эффективности  
труда**

Удовлетворённость



Качество работы  
организации

Подход с  
позиции  
человеческих  
отношений



# Факторы формирования и развития стиля руководства

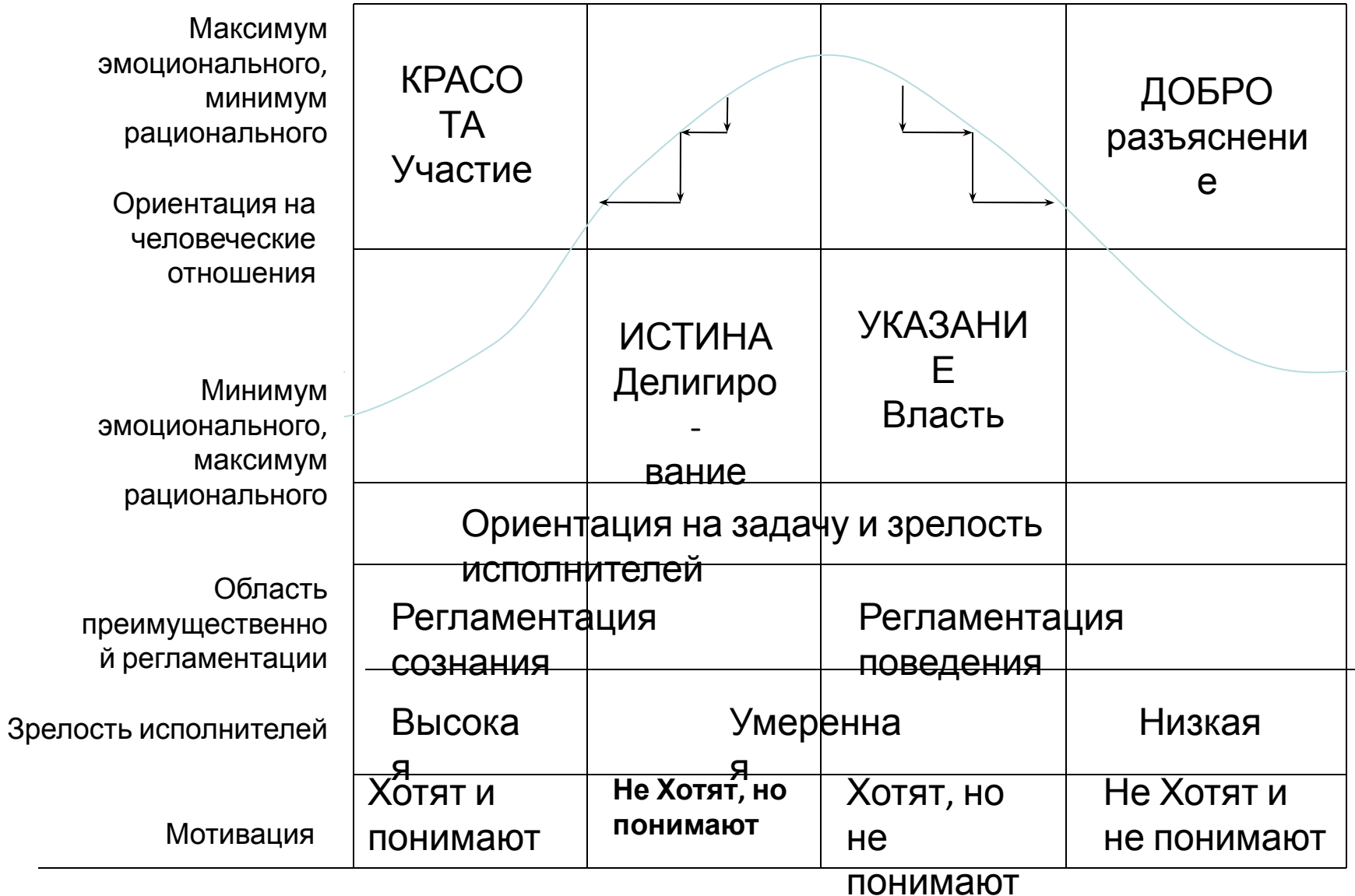
1. Содержание и технологии;

2. Характер конкретных задач;

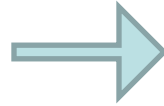
3. Личность руководителя;

4. Зрелость коллектива.

# Графическая модель П. Херси



**Отношени  
я между  
руководит  
елем и  
членами  
коллектив  
а**



**Факторы  
влияющие на  
поведение  
руководителя**



**Структура  
задачи**



**Должностны  
е  
полномочия**

**АВТОР :**

**студентка гр. 916-917;**

***БУЗДАЛОВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА,***

***27 декабря 2011 г.***