



Тема 4
Лекция 6

Тема Авторитет, власть и влияние бизнес-лидера

План:

- 1) Авторитет, власть и влияние лидера на работников.
- 2) Темперамент человека и оптимизация труда.
- 3) Учет типологии акцентуированных личностей К. Леонгарда в бизнес-лидерстве.
- 4) Делегирование полномочий.

Тема Авторитет, власть и влияние бизнес-лидера

Литература:

- Беляцкий, Н.П. Основы лидерства. – Минск : БГЭУ, 2006
- Тёсова, Е.Г. Курс лекций. Интеллектуальные технологии лидерства. – Бобруйск, 2012.

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Авторитет (лат. *autoritas* – влияние, власть) = качества личности лидера + опыт + личный пример

- ✓ формирует твердую репутацию;
- ✓ наделяет большим потенциалом власти;
- ✓ является основой для моральных требований лидера к себе и другим;
- ✓ обеспечивает эффективность стиля лидерства

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Фундамент авторитета лидера – личная ответственность

- ✓ потребность квалифицированного подхода к принятию и реализации управленческого решения;
- ✓ способность предвидеть последствия своих поступков;
- ✓ личная причастность к реализации миссии и деловой (рыночной) активности организации;

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

**Формальный
авторитет**
(авторитет
должности)

**Реальный
авторитет**
(авторитет личности)

**Формальный авторитет + реальный
авторитет = эффективность
современного бизнес-лидерства**

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Концепции власти

Поведенческая концепция	власть – средство регулирования поведения лидера в обществе и организации
Функциональная концепция	власть – система ресурсов, направленных на достижение общих целей
Концепция макровласти	власть – умение бизнес-лидера использовать макросреду на благо организации

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Концепции власти

Концепция микровласти	властью обладают не только бизнес-лидеры организации, но и другие сотрудники при условии делегирования полномочий и развития внутренних коммуникаций
Социально-философская концепция	власть – вид деятельности, регулируемый общественным мнением
Концепция О. Тоффлера	власть – система, базирующаяся на знаниях, богатстве и силе (связях)

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Власть – возможность влиять на людей на основе определенных прав и полномочий с целью подчинения их своей воле независимо от их согласия

Внутренний баланс власти – учет бизнес-лидером потребностно-мотивационной сферы сотрудников в процессе трудовой деятельности

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Источники власти современного бизнес-лидера:

- должность (полномочия);
- авторитет личности лидера у последователей;
- корпоративная культура;
- внешняя среда организации

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Ограничения объема власти современного бизнес-лидера (относительность власти):

- должность (полномочия);
- время;
- границы организации;
- правовые нормы;
- делегирование полномочий;
- уровень признания власти

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Современные формы власти бизнес-лидера

- законная (традиционная);
- основанная на принуждении;
- основанная на вознаграждении;
- примера (эталона);
- экспертная (компетентостная);
- информации;
- общения

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Принципы лидерского влияния:

- ❖ взаимодействие с сотрудниками с помощью правил и инструкций;
- ❖ решение вопросов управления на том уровне, на котором они возникли;
- ❖ оперативная реакция и оценка деятельности подчиненных;

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Принципы лидерского влияния:

- ❖ воспитание сотрудников личным примером бизнес-лидера;
- ❖ передача ответственности от лидера последователям в пределах их должностных полномочий

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Качества лидерского влияния:

- 1) объективность;
- 2) обоснованность;
- 3) своевременность;
- 4) адресность

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Этичность лидерского влияния:

- 1) право распоряжаться рабочей силой не дает лидеру права распоряжаться ей лишь по его личному желанию;
- 2) все, что познается лидером относительно сотрудников должно познаваться с позиции позитивного отражения;

Вопрос 1 Авторитет, власть и влияние лидера на работников

Этичность лидерского влияния:

3) развитие формальных и неформальных отношений коммуникаций на основе распознавания и избегания барьеров общения;

4) соблюдение принципов сотрудничества;

5) поощрение идентификации сотрудников с организацией

Вопрос 2 Темперамент человека и оптимизация труда

Темперамент – закономерное соотношение устойчивых индивидуальных особенностей личности, характеризующих динамику психической деятельности человека.

Все виды темперамента предоставляют одинаковые возможности для продуктивной психической деятельности человека

Вопрос 2 Темперамент человека и оптимизация труда

Психологические особенности типов темперамента, влияющие на оптимизацию

Тип темперамента	Особенности темперамента
Холерик	Малая сензитивность, высокая реактивность и активность. Недостаточно пластичен, ригиден, устойчив, настойчив. Внимание переключается с трудом. Темп психической деятельности высокий. Экстраверт.
Сангвиник	Повышенная реактивность, живость, эмоциональность. Общителен, легко адаптируется. Находчив в трудной ситуации. Гибок. Долго работает, не уставая. Не любит монотонной деятельности. Легко обучается. Не любит жесткой дисциплины. Предпочитает управленческую деятельность. Экстраверт

Вопрос 2 Темперамент человека и оптимизация труда

Психологические особенности типов темперамента, влияющие на оптимизацию

Тип темперамента	Особенности темперамента
Флегматик	Низкая сензитивность, неэмоциональность, стабильность, невозмутимость. Высокая продуктивность, ответственность, терпеливость, выдержанность. Основательно продумывает процесс деятельности. Ригиден. Зануда: любит порядок и составление правил. С трудом адаптируется к новой обстановке и заданиям. Интроверт.
Меланхолик	Повышенная чувствительность. Обидчив. Тревожен. Сдержан. Не любит обращать на себя внимание. Честен. Темп деятельности медленный или суетливый. Как правило, у него богатый внутренний мир. Интроверт.

Вопрос 3 Учет типологии акцентуированных личностей К. Леонгарда в бизнес-лидерстве

Следствие акцентуаций характера в деятельности человека

Характер	Наибольшее сопротивление	Протестные реакции
Гипертимный	Ситуации с небольшими контактами, отсутствие инициативы, монотонная деятельность, отсутствие доверия	Взрыв гнева, внешний протест (в поступках). Стремление быть лидером
Циклотимический	Ситуации, где надо резко измениться	Протест против других в форме гнева, депрессия

Вопрос 3 Учет типологии акцентуированных личностей К. Леонгарда в бизнес-лидерстве

Следствие акцентуаций характера в деятельности человека

Характер	Наибольшее сопротивление	Протестные реакции
Дистимический	Ситуации, когда надо общаться с многими людьми и принимать экстренные решения	Замыкается в себе. Сдержан. Часто молчит, когда вторгаются в его внутренний мир
Эмотивный	Грубость окружающих, невнимательность, обвинения в непорядочности	Протесты редки, часто обвиняет себя

Вопрос 3 Учет типологии акцентуированных личностей К. Леонгарда в бизнес-лидерстве

Следствие акцентуаций характера в деятельности человека

Характер	Наибольшее сопротивление	Протестные реакции
Педантичный	Ситуации принятия решения и выбора. Плохая адаптация в новых условиях	Протест в форме недовольств, активных действий нет
Демонстративный	Низвержение в пьедестала	Протест в форме шантажа, часто обвиняет других
Застревающий	Ситуации, где подрывается авторитет	Протест постоянен

Вопрос 3 Учет типологии акцентуированных личностей К. Леонгарда в бизнес-лидерстве

Следствие акцентуаций характера в деятельности человека

Характер	Наибольшее сопротивление	Протестные реакции
Возбудимый	Ситуации отсутствия контроля	Протестует открыто или исподтишка, иногда протестует неосознанно
Экзальтированный	Особенно дезадаптирован, когда общается с равнодушными к его переживаниям	Часто признает вину, реагирует эмоционально
Застревающий	Сопротивляется, когда	Протестует

Вопрос 4 Делегирование полномочий

Полномочия – официальные права и обязанности, позволяющие принимать управленческие решения, отдавать приказание, действовать для достижения целей организации

Вопрос 4 Делегирование полномочий Группы полномочий

Линейные	Аппаратные (штабные)
полномочия, передающиеся непосредственно от первого лица по вертикали с учетом иерархии уровней управления	полномочия, передающиеся в пределах отдельных функций управления на основе частичного или совещательного права принятия решений

Вопрос 4 Делегирование

полномочий

Аппаратные (штабные) полномочия:

□ Рекомендательные;

□ Сопроводительные;

□ Параллельные, связанные с согласованием;

□ Линейные;

□ Функциональные

Штабные полномочия



Линейные полномочия

Вопрос 4 Делегирование полномочий

Делегирование полномочий –
передача

- 1) задач управления,
- 2) полномочий,
- 3) компетентности

лицу, занимающему определенную должность, которое принимает на себя их выполнение

Вопрос 4 Делегирование полномочий

Виды работ, которые лидер может делегировать:

- подготовительная (сбор сведений);
- рутинная (составление базы данных);
- специализированная (маркетинговые исследования)

Вопрос 4 Делегирование полномочий

Принципы, влияющие на объем и эффективность делегирования полномочий:

- фиксированная управленческая ответственность;
- отчетность по отклонениям;
- соответствие обязанностей и прав должности, которой делегируются полномочия;
- передача задания на возможно более низкий уровень управления, который имеет все

**СПАСИБО
ЗА
ВНИМАНИЕ!
Е!**