


Презентация на тему:
«Факторный анализ
стилей лидерства»



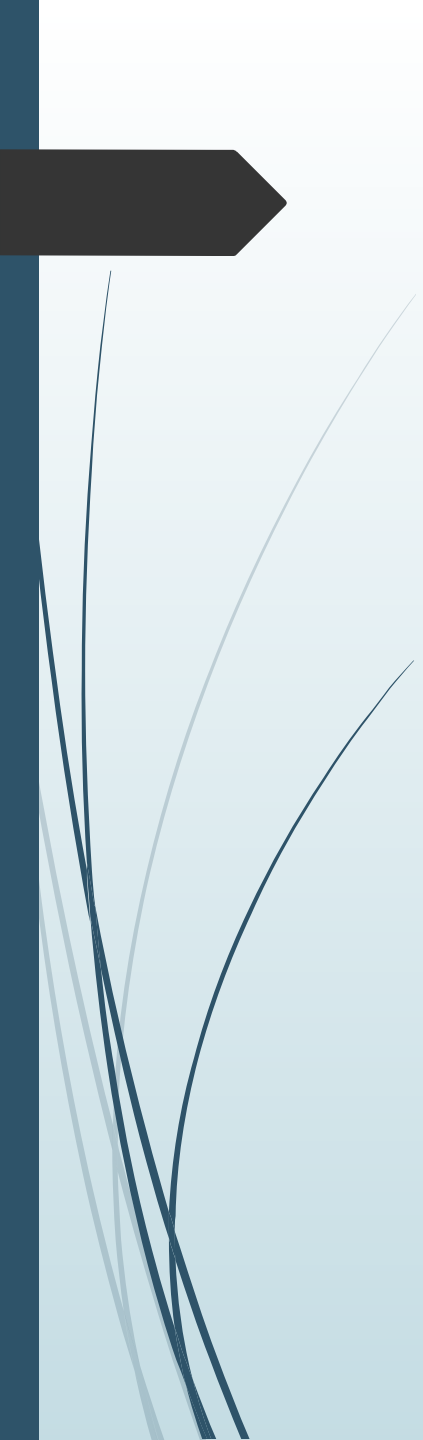
Однофакторный анализа.

способ

Одним из критериев различия стилей управления является разделение пространства принятия управленческих решений. Крайним стилям – авторитарному и кооперативному - соответствуют крайние точки на противоположных концах отрезка стилей. Промежуточные формы дифференцированы уровнем имеющихся прав на содействие руководителю в процессе принятия решения. Этот уровень определяет соотношение между авторитарным и либеральным управлением.



Может быть несколько дифференциаций — от 3 до 7, например шесть типов стилей вместе с экстремальными: руководитель решает и приказывает (авторитарный стиль); руководитель решает, приказывает, но и обосновывает свои решения; руководитель допускает сотрудников к обсуждению вопросов, прежде чем он их решит; руководитель вначале излагает свой план, потом принимает решение; руководитель излагает проблему, определяет область ее решения и вместе с сотрудниками принимает решение; руководитель принимает развивающееся решение вместе с сотрудниками (кооперативный стиль).



Следует иметь в виду, что внутри каждого из приведенных типов стилей возможна более глубокая дифференциация. Так, автократический стиль нередко разделяют на иерархический, структурный, на стиль, ориентированный на дела. А кооперативный — на демократический, социально-интегрирующий, функциональный, на стиль, ориентированный на сотрудников.

Также выделяется **либеральный стиль**, при котором сотрудники полагаются сами на себя, ход работы не регулируется, а руководитель не выполняет основных функций управления. Идеально-типовая форма этого стиля на практике не может существовать, применяется он преимущественно для анализа различий в отношениях управления.



2. 20-е гг. XX в. Концепция административного управления – «Экономический человек».

- Стратегия – отсутствие прав наемных работников. Основные принципы – минимизация затрат на рабочую силу, приведение в соответствие условий труда и функций с психофизическими особенностями работников. Нацеленный на задачу авторитарный стиль руководства. Основные функции управления персоналом – найм, увольнение, расчет и выплата заработной платы, техника безопасности.



3. 50-е гг. XX в. Концепция человеческих отношений – «Психологический человек».

- Стратегия – ориентация на малые группы. Основные принципы – снятие напряженности, устранение конфликтов, коллективизм, лояльность, участие в принятии решений. В стиле руководства происходит ориентация на человека и задачи. В функциях добавляются социально-психологическая помощь, разрешение конфликтов, повышение квалификации.



4. 60-70-е гг. XX в. Концепция социализации – «Профессиональный человек».

- Стратегия – профессионализация, специализация функций управления персоналом. Основные принципы – работа в группах, ослабление действий иерархической структуры. Кооперативный стиль руководства. К основным функциям, появившимся в предшествующие периоды добавились: развитие персонала, переподготовка, ротация, оценка, формирование резерва.



5. 80-е гг. XX в. Концепция ориентации на изменяющиеся аспекты внешней среды – «Социальный человек».

- Стратегия – возрастание роли и значения знаний. Принципы – повышение затрат на персонал, анализ конкуренции на рынке труда, расширение узаконенных прав по участию в принятии решений (может быть через профессиональные союзы и организации), партнерство. Стиль руководства - кооперативный. Функции управления персоналом сосредотачиваются на взаимодействии всех стадий воспроизводства персонала.



6. 90-е гг. XX в. Концепция деловой активности организации – «Развивающийся человек».

- Стратегия – мобилизация резервов личности каждого сотрудника. Принципы – самообучение и самосовершенствование организации, техника групповой работы, формирование гибкой организационной структуры. Демократический стиль руководства. Функции управления персоналом представляют собой системное кадровое регулирование, появляется маркетинг персонала.



7. 2000 г. Концепция приоритета управления персоналом – «Предприимчивый человек».

Стратегия – инновационная и предпринимательская ориентация управления персоналом. Принципы – совместное решение, самообучающаяся организация. Стиль руководства – солидарный. Функции управления персоналом – стратегическое развитие кадрового потенциала и ресурсов личности.



Специалисты и исследователи развитых стран выделяют следующие **модели управления персоналом**:

- **Управление по целям**— это процесс согласования целей внутри организации, таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют цели и понимают, что они означают для организации.
- **Управление посредством мотивации** опирается на изучение потребностей, интересов, настроений, личных целей сотрудников, а также на возможность интеграции мотивации с производственными требованиями и целями организации. Кадровая политика при такой модели ориентируется на развитие человеческих ресурсов, укрепление морально-психологического климата, на реализацию социальных программ.



Рамочное управление создает условия для развития инициативы, ответственности и самостоятельности работников, повышает уровень организованности и коммуникаций в организации, способствует росту удовлетворенности трудом и развивает корпоративный стиль руководства.

- **Управление на основе делегирования.** Более совершенной системой управления человеческими ресурсами является управление посредством делегирования, при котором сотрудникам передаются компетенция и ответственность, право самостоятельно принимать решения и осуществлять их.





- **Партисипативное управление,** направленное на раскрепощение творческой активности работника, создание простора для индивидуальных достижений талантливых людей; обеспечивает необходимое интегрирование оценочных усилий на единое коллективное действие, вовлечение сотрудников в управление организацией, решение проблем. Это направление получило распространение в США в 50-60 гг. XX в.

- В основе **предпринимательского управления** лежит концепция интрапренерства, получившая название от двух слов: «антрепренерство» — предпринимательство и «интре» — внутренний. Суть данной концепции заключается в развитии предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов.





Спасибо за внимание!