

ЛЕКЦИЯ :
«ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА И
ЛИДЕРСТВО В
МЕНЕДЖМЕНТЕ.
ЭТИКА МЕНЕДЖМЕНТА»

План лекции:

1. Групповая динамика
 - 1.1. Понятие и сущность групп
 - 1.2. Классификация групп
 - 1.3. Групповая динамика
2. Лидерство
 - 2.1. Определение понятия лидерства
 - 2.2. Черты и условия эффективного лидерства
 - 2.3. **Отличие лидера от менеджера**
3. Этика менеджмента

1.

По определению Марвина Шоу,

«Группа — это два лица или более, которые взаимодействуют друге другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц».

2. Классификация групп

- группы *малые и большие*, которые в свою очередь подразделяются на *реальные* (контактные) и *условные* (номинальные), *формальные* (официальные) и *неформальные* (неофициальные) группы различного уровня развития - *высокоразвитые* (коллективы) и *слаборазвитые* (ассоциации, корпорации, диффузные группы).

3. Большие и малые группы

- **Большие группы** могут быть условными (номинальными), выделяемыми и объединяемыми на основе некоторых признаков (половых, национальных, возрастных и др.). Люди, которые оказываются включенными в большую условную группу, могут никогда не встречаться друг с другом, но в связи с тем признаком, на основе которого они были выделены в подобную группу, иметь общие социальные и психологические характеристики.
- **Малые группы** - это всегда реальные (контактные) общности, связанные реальным взаимодействием входящих в них индивидуумов и реальными взаимоотношениями между ними. Малая или рабочая группа - это важнейшая часть любой организации. Примерами таких групп могут быть производственные бригады, различные комитеты и комиссии, экипажи самолетов, бригады хирургов и т.д.

4. *Три основных типа формальных групп:*

Малые группы могут быть **формальными (официальными)**, имеющими определенную нормативно закрепленную организационную структуру, юридически фиксированные права и обязанности, назначенное или избранное руководство.

В организации существует **три основных типа формальных групп:**

1. *группы руководителей,*
2. *производственные группы,*
3. *комитеты.*

5. Формальные и неформальные

ГРУППЫ

Уровень группового развития - характеристика сформированности межличностных отношений, результат процесса формирования группы. В качестве основания для выявления уровня группового развития принимают деятельность группы, ее ценности и цели, от которых зависит характер межличностных отношений

Формальная группа создается по воле руководства.

Неформальная группа — это спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

У неформальных групп много общего с формальными группами, в которые они оказываются вписанными:

- 1) они практически организованы так же, как и формальные группы — у них имеется иерархия, лидеры и задачи.
- 2) в спонтанно возникших группах также имеются неписанные правила, называемые *нормами*, которые служат для членов организации эталонами поведения

6. Важнейшие причины вступления в группу:

- 1) удовлетворение потребности в чувстве **принадлежности**, — одной из самых сильных наших эмоциональных потребностей.
- 2) люди часто предпочитают прибегать к **помощи** своих коллег.
- 3) Осознанная потребность в **защите**
- 4) является доступ к неформальному каналу поступления информации — **слухам**.
- 5) Люди часто присоединяются к неформальным группам просто для того, чтобы быть ближе к тем, кому они **симпатизируют**

7. Групповая динамика

Групповая динамика – это процесс взаимодействия членов группы на основе взаимозависимости и взаимовлияния в целях удовлетворения как личных, так и групповых интересов и потребностей.

Процесс формирования групп исследовали Такмен и Дженсен. Они выделили следующие этапы создания группы:

1. *формирование*
2. *этап смятения:*
3. *нормирование:*
4. *выполнение работы:*
5. *расформирование группы.*

8. Основы лидерства. Природа и определение понятия лидерства

- Слово «лидер» многозначно, переводится с английского языка на русский как: ведущий, руководитель; корабль, возглавляющий группу, караван судов; спортсмен или спортивная команда, идущие первыми в соревновании; едущий впереди велосипедиста мотоциклист (гонка за лидером). В менеджменте лидерство является ключевой ситуационной переменной, определяется качествами руководителя, и подчиненных, ситуацией.

Вопросы лидерства вызывали интерес людей с древних времен. Однако систематическое, целенаправленное и широкое изучение лидерства началось только со времен Ф. Тейлора.

9. Определение понятия

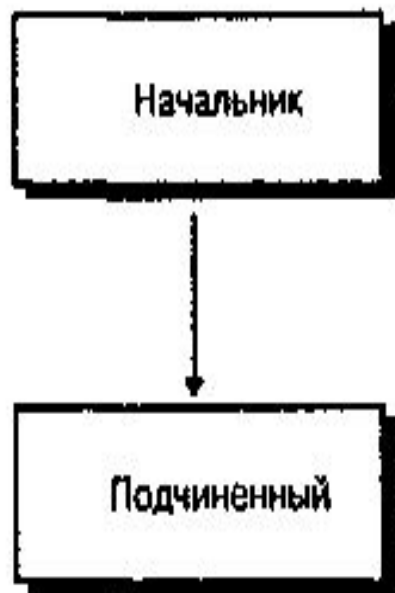
Лидерство — это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером и последователями), основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

Лидерство
является функцией
лидера,
последователей и
ситуационных
переменных.

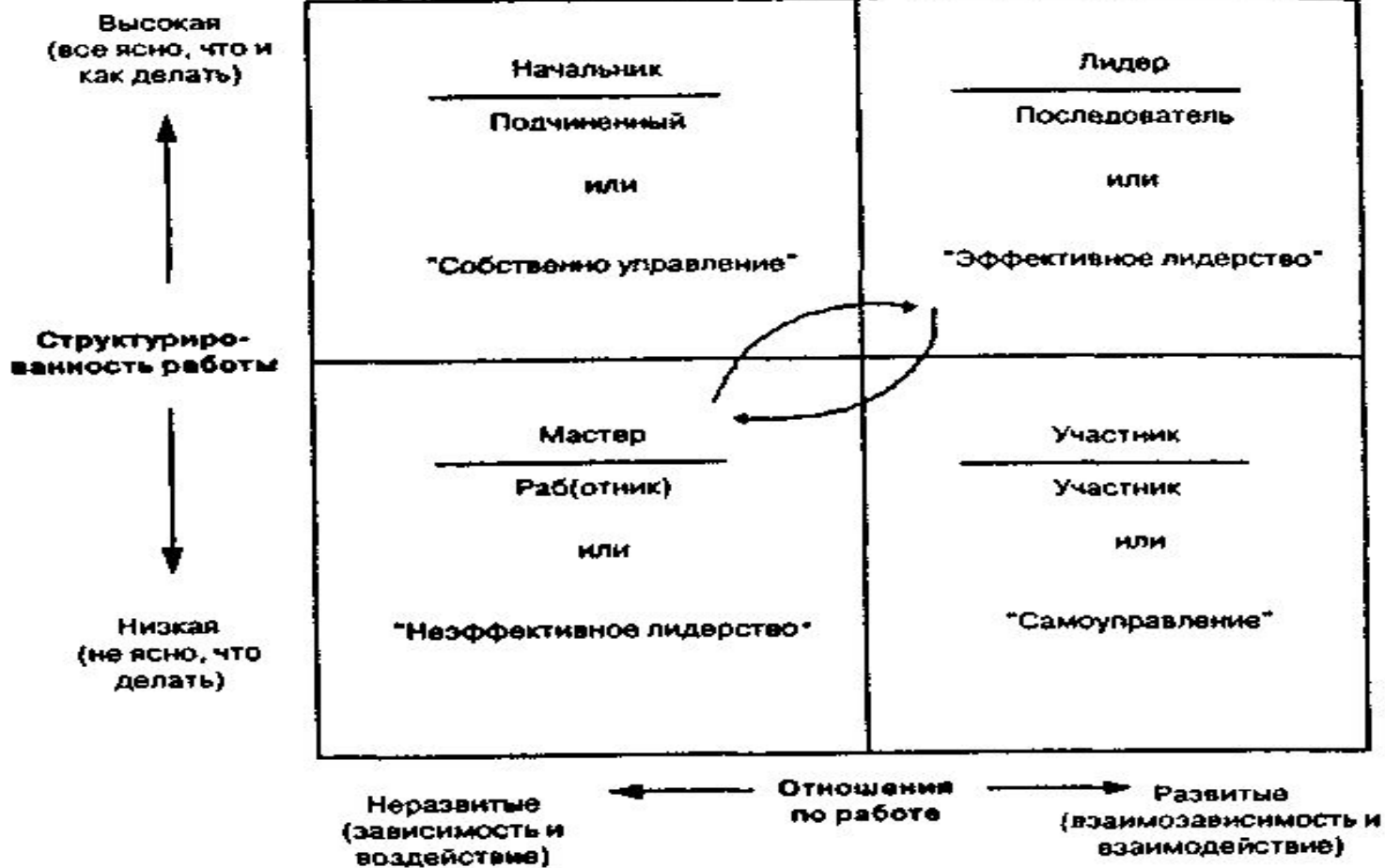
Широкое понимание лидерства включает:

- влияние на постановку целей и определение стратегии развития;
- влияние согласованного поведения на достижения целей;
- влияние на групповую поддержку;
- влияние на организационную культуру.

10. Иерархия традиционных и лидерских отношений

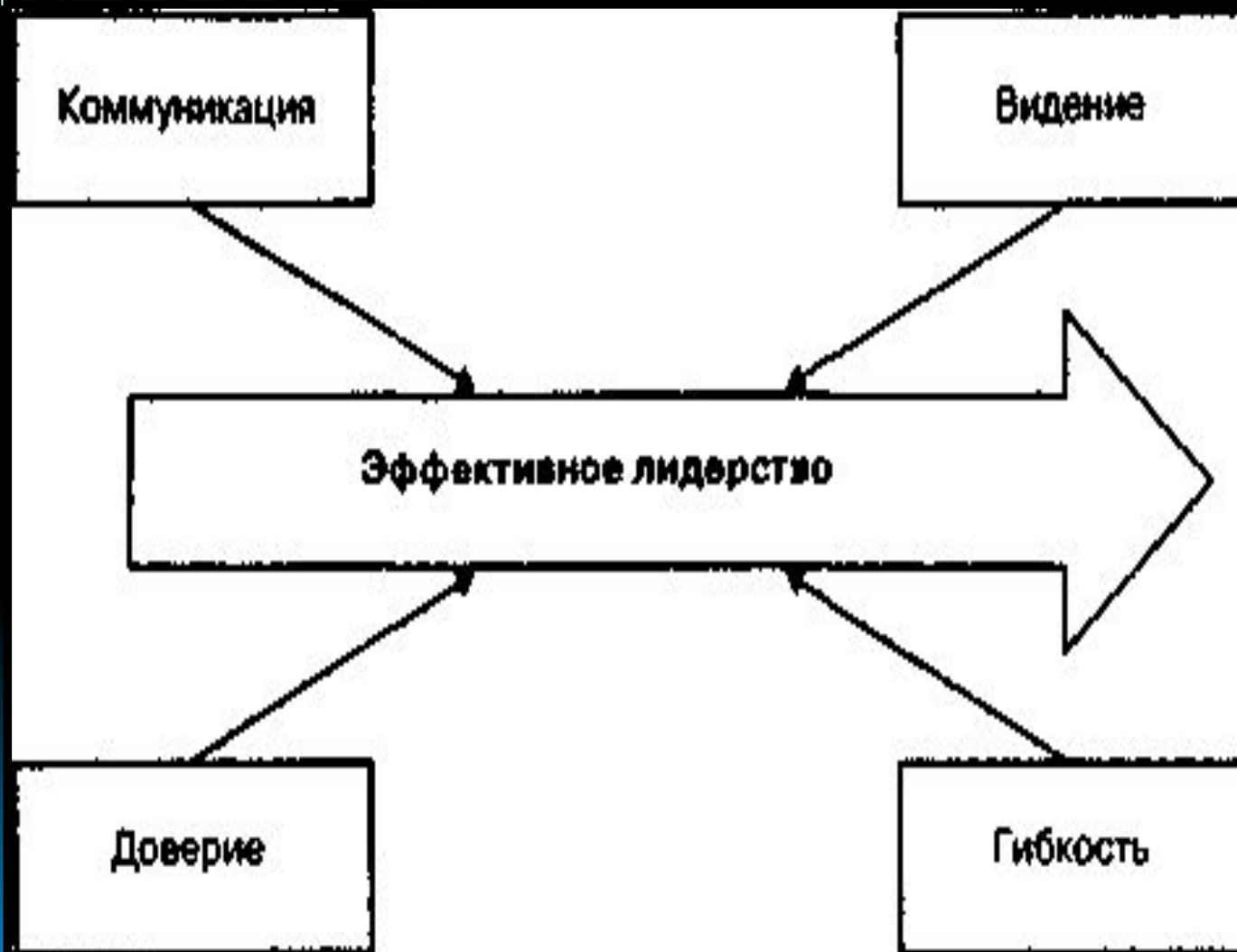


11. Содержание понятия лидерства в управлении организацией



12. Черты эффективного

ЛИДЕРСТВА



13. Использование власти в рамках эффективного лидерства

Экспертная власть может помочь лидеру вести последователей за собой, если они поверили в то, что лидер имеет больше специальных знаний в определенной области, чем они.

Власть примера является во многих случаях причиной признания и последующего обожания (харизма) лидера последователями.

Право на власть приобретается лидером в ходе его карьеры и исходит из его позиции в организации.

Власть информации в лидерском варианте связана с индивидуальными способностями и умением лидера соединять на своем уровне несоединяемые внизу концы информационных потоков.

Принятие решения как источник власти важно для лидера на этапе его «последнего слова», которого, как правило, ждут от него последователи.

Власть над ресурсами используется эффективным лидером для сбалансирования недостатков и улучшения состояния дел.

Все большее значение для достижения эффективного лидерства играет *власть связей*, реализуемая, в частности, путем создания так называемых сетевых структур, способствующих поддержанию эффективного лидерства на должном уровне без количественного роста организации

14. Условия эффективного лидерства



15. Отличие лидера от менеджера

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

16. Этика менеджмента

Этика менеджмента — наука, рассматривающая поступки и поведение человека, действующего в сфере управления, в том аспекте, в котором действия менеджера соотносятся с общечеловеческими этическими требованиями. Она сосредоточена на широком спектре вариантов поведения менеджеров и подчиненных. В фокусе ее внимания — цели и средства, используемые для их достижения теми и другими.

Современный менеджмент оказывает влияние на общество — на направление его развития, культуру, систему духовных ценностей, устремлений, на систему оценки образа жизни, уровня жизни и пр. Уровень этичности поведения, поступков отдельных членов общества и всего общества в целом зависит, таким образом, кроме прочих условий, и от уровня этичности функционирования такого мощнейшего социального института, которым является в XXI в. менеджмент.

Занятие таким трудом, как менеджмент, престижно, так как предполагает высокий уровень образования, профессионализм, достаточно высокую оплату труда. Все это делает важность моральной, этической стороны деятельности менеджера бесспорной.

Причины этого:

- 1. Менеджер служит примером отношения к своим служебным обязанностям для рядовых сотрудников и других менеджеров;
- 2. Любое действие, поступок менеджера имеют не только сиюминутный эффект.

18. Факторы этичности действий работников

- **1. Комплекс этических устоев, которыми личность владеет от рождения, представление о том, что есть добро и что есть зло, т. е. свой собственный этический кодекс, с которым человек живет и работает, какую бы должность он ни занимал и какую бы работу он не выполнял.**
- **2. Требования, которые приданы человеку извне: это может быть этический кодекс организации, где человек работает, правила внутреннего распорядка, устные требования менеджера более высокого уровня.**