



Академия менеджмента инноваций (институт)

УЧЕБНАЯ ДИСЦИПЛИНА

■ **ЛИДЕРСТВО**

*ПРЕЗЕНТАЦИОННЫЙ АЛЬБОМ*



■ Властные каналы коммуникации

Формальные каналы власти	Неформальные каналы власти
Власть принуждения	Власть влияния
Власть должностного положения	Власть компетенции
	Власть информации
	Власть авторитета
	Власть награждения



## ■ Сравнительная характеристика менеджеров и лидеров

Характеристика менеджера	Характеристика лидера
Администрирует	Осуществляет инновации
Следует стереотипам	Оригинален
Поддерживает	Развивает
Ориентирован на систему и структуру	Ориентирован на людей
Полагается на контроль	Действует на основе доверия
Рассматривает краткосрочную перспективу	Рассматривает долгосрочную перспективу
Оглядывается назад	Смотрит в перспективу
Подражает	Создает



■ Анализ подходов к изучению лидерства (ч.  
**1)**

<b>ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПОДХОД</b>	
<i>Анализ лидерства через изучение личных качеств лидера</i>	
1	<b>ПОТЕНЦИАЛ</b>
2	<b>СТРЕМЛЕНИЕ К РАЗВИТИЮ</b>
3	<b>ОТВЕТСТВЕННОСТЬ</b>
4	<b>УЧАСТИЕ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ</b>
5	<b>СТАТУС</b>
6	<b>СИТУАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ</b>



## ■ Анализ подходов к изучению лидерства (ч. 2)

ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ПОДХОД	
<i>Изучается поведение лидера, оказывающего помощь коллективу в достижении цели</i>	
1	Поведение лидера при принятии решения: <b>ДЕСПОТИЧНОЕ ЛИДЕРСТВО; ДЕМОКРАТИЧНОЕ ЛИДЕРСТВО; НОМИНАЛЬНОЕ ЛИДЕРСТВО</b>
2	Поведение лидера, направленного на достижение целей и организацию внутригруппового взаимодействия: <b>УЧЕТ МНЕНИЙ; СТРУКТУРИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>
3	Лидерство через анализ внимания к производству и внимания к людям: <b>«РЕШЕТКА ЛИДЕРСТВА» БЛЕЙКА - МОУТОНА</b>



## Анализ подходов к изучению лидерства (ч. 3)

### ПРОЦЕССНЫЙ ПОДХОД

*Лидерство, как процесс развития отношений между лидером и подчиненными*

- |   |   |
|---|---|
| 1 | <b>Теория трансформирующего лидерства</b> |
| 2 | <b>Теория вертикальной парной связи</b>   |



■ Анализ подходов к изучению лидерства  
(ч.4)

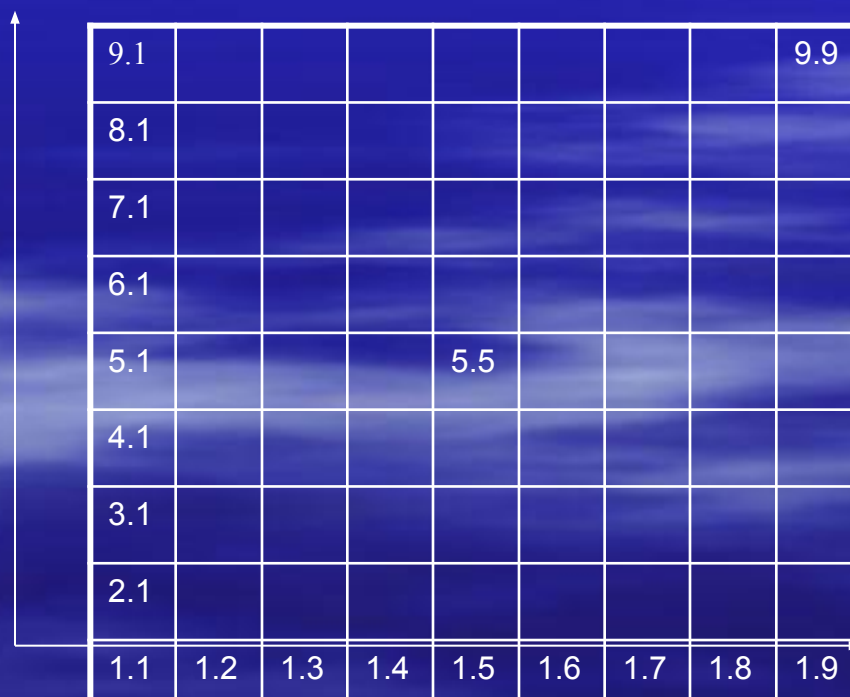
СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД	
<i>Лидерство – функция ситуации</i>	
1	<b>Модель случайного лидерства Фидлера</b> – эффективность лидерства зависят от ситуации, благоприятность которой определяется: отношениями лидер – члены группы ; структурированностью задач; объемом полномочий лидера
2	<b>Модель Херши – Бланшарда</b> - основана на двух типах поведения: «направленность на задачу» и «направленность на отношения», учитывающих готовность (определяется способностью и желанием) подчиненных идти за лидером
3	<b>Нормативная модель Врума - Йеттона – Яго:</b> помогает решить проблему вовлечения подчиненных в процесс принятия решений



# ▪ Решетка лидерства Блейка – Моутона (ч.1)

▪ ВЕРТИКАЛЬ – ВНИМАНИЕ К ПРОИЗВОДСТВУ

ГОРИЗОНТАЛЬ – ВНИМАНИЕ К ПРОИЗВОДСТВУ







## Академия менеджмента инноваций (институт)

- **Стили и типы лидерского поведения** решетка Блейка – Моутона **(ч.2)**

Верхняя левая диагональ		Правая верхняя диагональ	
9.1	«Управление по методу загородного клуба», демократ	9.9	«Групповое управление», организатор
8.2	Коллективист	8.8	Деловой тип
7.3	«Свой парень»	7.7	Компетентный
6.4	Соглашатель	6.6	Соглашатель
Левая нижняя диагональ		Правая нижняя диагональ	
1.1	«Обедненное управление», пессимист	1.9	«Авторитарность», диктатор
2.2	Либеральный тип	2.8	Авторитарный тип
3.3	Невмешивающийся	3.7	Директивный тип
4.4	Соглашатель	4.6	Соглашатель



## Академия менеджмента инноваций (институт)

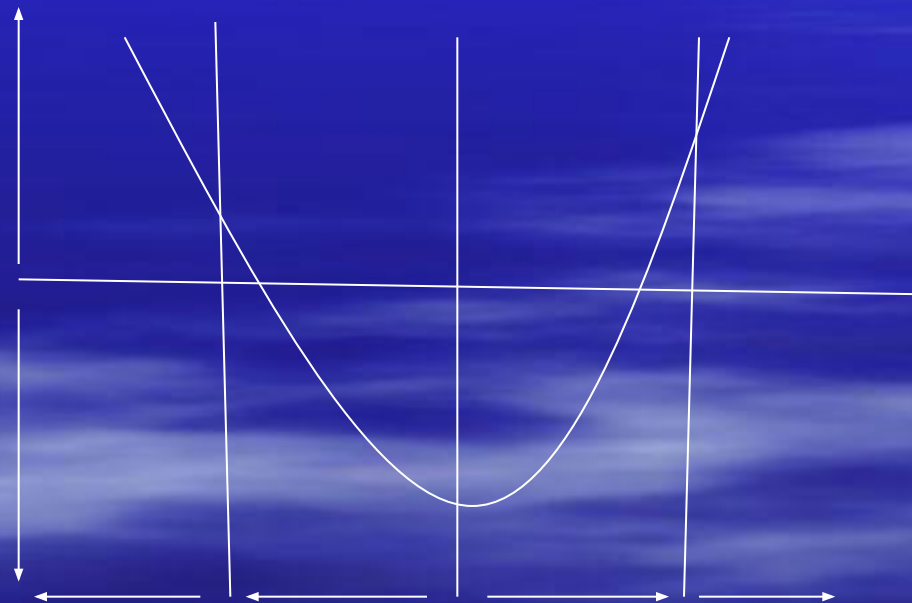
- СИТУАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА ФИДЛера (ч. 1)
  - Анализ благоприятности ситуации

ОЧЕНЬ НЕБЛАГОПРИЯТНАЯ	НЕБЛАГОПРИЯТНАЯ	БЛАГОПРИЯТНАЯ	ОЧЕНЬ БЛАГОПРИЯТНАЯ
<b>min</b>	ДОВЕРИЕ		<b>max</b>
<hr/>			
<b>min</b>	СЛОЖНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ЗАДАЧ		<b>max</b>
<hr/>			
<b>Min</b>	ПОЛНОМОЧИЯ		<b>max</b>
<hr/>			



## Академия менеджмента инноваций (институт)

- **Кривая эффективности лидерства (модель Фидлера ч.2)**
- По горизонтали (слева – направо): благоприятность ситуации (очень неблагоприятная, неблагоприятная, благоприятная, очень благоприятная)
- По вертикали (от центра: вверх – ориентация на задание, вниз – ориентация на человеческие отношения)





## ■ СИТУАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА ХЕРШИ – БЛАНШАРДА (ч. 1)





## ■ СИТУАЦИОННАЯ МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА ХЕРШИ – БЛАНШАРДА (ч. 2)

Готовность подчиненных пойти за лидером складывается из их

### СПОСОБНОСТИ и ЖЕЛАНИЯ

**СПОСОБНОСТЬ** (готовность к работе) – **ОБЪЕКТИВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ**,  
включает: *ОБЩИЕ СПОСОБНОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАВЫКИ, ЗНАНИЯ И  
НЕОБХОДИМЫЙ ОПЫТ*

min

max

**ЖЕЛАНИЕ** (психологическая готовность) – **СУБЪЕКТИВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ**,  
включает: *ЕДИНСТВО УВЕРЕННОСТИ, НЕОБХОДИМОСТИ И ПОЛЕЗНОСТИ РАБОТЫ*

min

max



## Академия менеджмента инноваций (институт)

- **СИТУАЦИОННАЯ НОРМАТИВНАЯ МОДЕЛЬ ЛИДЕРСТВА ВРУМА – ЙЕТТОНА – ЯГО**
  - **(5 СТИЛЕЙ ЛИДЕРСТВА)**

<b>АВТОРИТАРНЫЙ стиль (АI)</b>	Лидер принимает решение единолично, используя имеющуюся у него информацию
<b>АВТОРИТАРНО – КОЛЛЕГИАЛЬНЫЙ стиль (АII)</b>	Лидер получает необходимую информацию от подчиненных, обдумывает ее и сам принимает решение
<b>КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ стиль (СI)</b>	Лидер беседует индивидуально с каждым подчиненным по поводу возникшей проблемы, но решение принимает единолично
<b>КОНСУЛЬТАТИВНО – КОЛЛЕГИАЛЬНЫЙ стиль (СII)</b>	Лидер проводит групповые беседы по вопросам принятия решения, однако в заключение действует единолично
<b>КОЛЛЕКТИВНЫЙ стиль (GII)</b>	Лидер обсуждает с подчиненными возникшую проблему, решения принимает вся группа