

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

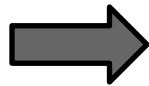
Основные

направленности:

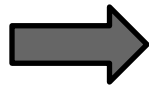
Ориентация на
конкретные задачи

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

**Социально-
психологическ
ие функции
руководителя**



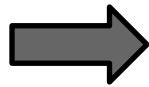
**Административн
ая**



**Дисциплинарная
(поощрение и
наказание)**



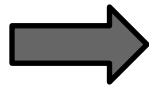
**Стратегическая (цели,
перспективы, пути и
методы)**



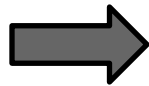
**Экспертна
я**



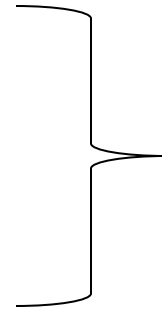
**Представительс
кая**



**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 «У»

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

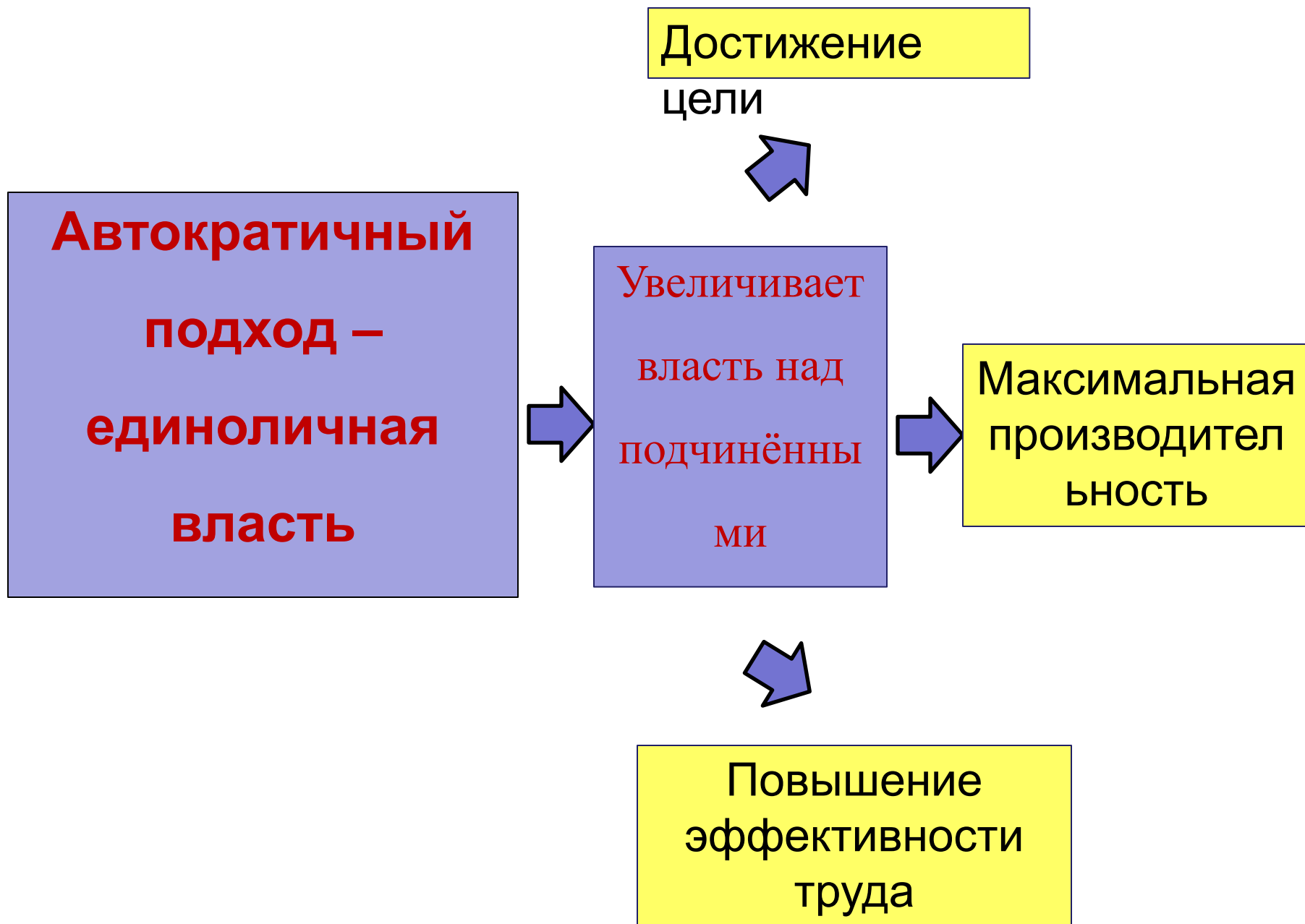
- Распределяет производственные роли между подчиненными
- Расписывает задания и объясняет требования к их выполнению
- Планирует и составляет графики работ
- Разрабатывает подходы к выполнению работ
- Передает свое беспокойство о выполнении задания

Внимание к подчиненным

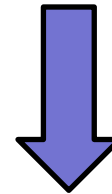
- Участвует в двухстороннем общении
- Допускает участие подчиненных в принятии решения
- Дает возможность людям удовлетворить свои потребности связанные с работой

Комбинация размеренностей стилей руководства по классификации университета Огайо.

Внимание	Высокая	Низкая степень структурирования Высокая степень внимания к подчиненным	Высокая степень структурирования Высокая степень внимания к подчиненным
	Низкая	Низкая степень структурирования Низкая степень внимания к подчиненным	Высокая степень структурирования Низкая степень внимания к подчиненным
		Низкая	Высокая
		Структурирование	

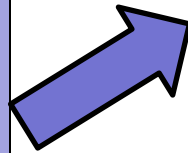


Удовлетворённость



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





АВТОР :

студентка гр. 916-917:

БУЗДАЛОВА ЮЛИЯ АЛЕКСАНДРОВНА,

27 декабря 2011 г.