

Лидерство в системе менеджмента



1. Лидерство и его роль в системе менеджмента

можно выделить следующие основные подходы к его трактовке:

это руководящая должность, управленческий статус, социальная позиция, связанная с принятием решений;

это способность оказывать постоянное, руководящее, приоритетное над другими и опирающееся не на прямое применение силы, а на авторитет (признание правомерности) руководства влияние;

это символ общности и образец поведения группы;

это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой для совместной реализации управленческих решений по достижению определенных целей.



Лидерство

≠



Менеджмент

≠



Власть

Лидерство - это
НЕ Менеджмент:

- **МЕНЕДЖМЕНТ** - способность справляться со сложными ситуациями: менеджер создает порядок и логичность путем разработки формальных планов, создания четких организационных структур и контроля достижения запланированных результатов.

- **ЛИДЕРСТВО** - способность справляться с переменами: лидер устанавливает направление движения путем создания картины (видения) будущего, после чего организует людей, сообщая им данное видение и вдохновляя их на преодоление препятствий и достижение целей.

Лидерство - это
НЕ Власть:

- **ВЛАСТЬ** - это способность человека А влиять человека Б таким образом, что Б вынужден делать что-то не являющееся его целью и лежащее за пределами его интересов

- **ЛИДЕРСТВО** - это способность вдохновлять группу на достижение целей -> /функция доверия/

Менеджмент невозможен без лидеров

В современном менеджменте лидерство интегрирует межличностные факторы организации для ориентации их на достижение целей организации. Управление и лидерство — не синонимы, но способность быть лидером — ключевое условие, чтобы стать менеджером.



Лидер — это тот, кому удастся превратить сотрудника в своего единомышленника или последователя

Организации присущи 2 типа отношений людей (формальных и неформальных), особенности которых **состоят в следующем:**

• **РУКОВОДИТЕЛЬ**

- должностные, функциональные;
- занимает особое место в системе формальных (официальных) отношений
- роль и функции в организации заранее определены
- коллектива назначается извне, вышестоящим руководством, получает соответствующие властные полномочия, имеет право на применение санкций

• **ЛИДЕР**

- психологические, эмоциональные;
- феномен, порожденный системой неформальных (неофициальных) отношений.
- его роль возникает стихийно без ее формального определения и описания;
- выдвигается из числа окружающих его людей, равных по статусу (служебному положению).

Руководитель	Лидер
Администратор	Инноватор
Поручает	Вдохновляет
Работает по целям других	Работает по своим целям
Основа действий — план	Основа действий — видение перспективы
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



Таким образом, руководство, менеджмент есть социальный по своей сущности феномен, а лидерство — психологический. И в этом — основное различие между ними, хотя в то же время имеется и немало общего.

- Во-первых, и руководство, и лидерство являются средством координации, организации отношений членов социальной группы, средством управления ими.
- Во-вторых, менеджер совместно с лидером реализует процессы социального влияния в группе (коллективе).
- В-третьих, этим феноменам присущ момент субординации отношений, проявляющий достаточно отчетливо в деятельности менеджера и менее отчетливо — лидера.



основные функции, отличающие лидера от
обычного руководителя:

установил нормы, обычаи, традиции

группового поведения.



Таким образом, отличие понятия лидера от менеджера достаточно велико. Лидерство не подменяет собой менеджера (руководство), а дополняет его. Наибольший эффект управления достигается в ситуации, когда инструменты руководства и неформального лидерства сосредоточены в одних руках.

хороший руководитель организации — это человек, который одновременно является менеджером и лидером, следовательно, эффективно управляет организацией, ее формальной и неформальной средой.



2. Элементы лидерства

- **лидер** – с определенными личностными чертами, способностями и возможностями, ориентированными на цель;
- **последователи** —
 - со своими качествами и возможностями для реализации целей;
- **задачи**, которые взаимодействующие сотрудники пытаются решить;
- **ситуация**,
 - в которой происходит процесс взаимодействия;
- **группа**,
 - в которой происходят все акты межличностного взаимодействия.

ЛИДЕР- первый участник процесса лидерства

Он обладает определенными чертами, которые выделяют его среди других членов организации:

- компетентность или коммуникабельность,
- интуиция
- другие способности, с помощью которых он достигает, а затем удерживает лидирующее положение.

В зависимости от ситуации и мотивационной структуры профессиональные мотивы трансформируются в потребность самовыражения и через эту потребность в необходимость лидерства.

Поэтому в управлении персоналом актуальной остается задача обоснования лидерства с помощью различных механизмов назначения и даже выборов руководителей при участии сотрудников.



Последователи. Без последователей нет лидерства, но без лидера последователи представляют собой некую совокупность людей

- не все сотрудники являются последователями определенного человека, который занимает лидирующее положение, но если они долгое время не становятся таковыми, то могут потерять принадлежность к данной группе.
- если значительная часть группы не относит себя к числу последователей, то лидер может утратить свои позиции.

Лидеры и последователи нередко обмениваются ролями, как это бывает, например, так как сила влияния последователей на лидера соизмерима обратным влиянием.



Задачи определяют деятельность группы

и требования к лидеру.

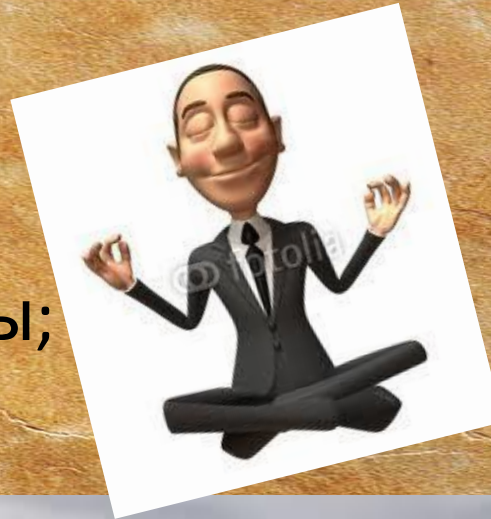
- При изменении задач меняются и требования к лидеру, например произойдет смена лидера отдельными членам группы и представится возможность оказать на нее влияние.
- Природа задачи немаловажный побуждающий фактор для тех, кто пытается стать лидером.
- Спектр задач даже одного подразделения весьма многообразен: от рутинных, ежедневно повторяющихся, до творческих, нестандартных.



Ситуация.

Кроме решаемых задач,
хозяйственную
ситуацию
характеризуют:

1. трудовые процессы;
2. внешняя среда;
3. члены кол



Группа - персонал одного из подразделений организации или же часть этого персонала со своей структурой формальных и неформальных отношений.

- Именно в процессе групповой деятельности проявляются лидерские качества ее членов, а также способность неформального лидера продуктивно действовать в ситуациях кризиса и риска.

