

Руководство,
власть, лидерство

Руководство организацией – способность оказывать влияние на отдельных лиц и на группы, побуждая их работать на достижение целей организации

Черты современного руководителя

- Ориентация на людей
- Пунктуальность исполнения
- Дух соперничества
- Умение создавать сферу влияния
- Прагматизм, гибкость и способность действовать
- Ориентация на перспективу
- Психологическая уравновешенность
- Высокий уровень активности
- Политическая прозорливость

Стили руководства:

- Авторитарный (автократический)
- Демократический
- Либеральный
- *Laissez Faire* («невмешательство»)
- Патриархальный
- Бюрократический

Факторы результативности руководителя

- Желание работать руководителем
- Личные качества
- Образование в области управления
- Опыт работы в качестве руководителя

Для руководства нужна власть

Власть – это возможность влиять на поведение других

Влияние – это поведение одного человека, которое вносит изменения в поведение, отношения, ощущения другого человека

1. Власть, основанная на принуждении

менеджер может оказывать влияние на других, если он контролирует величину или форму наказания, которое может быть к ним применено

2. Власть, основанная на вознаграждении

менеджер имеет власть над другим человеком, если этот человек, верит, что менеджер может вознаградить его или отказать в этом

3. Экспертная власть

осуществляется, когда менеджер
воспринимается как носитель специальных
и полезных знаний

4. Эталонная власть

характеристики или свойства менеджера настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же

5. Законная власть

основывается на праве человека руководить
другими в силу соответствующего
положения в организации

Кроме этого выделяют:

- Власть связей
- Власть над ресурсами
- Власть информации

Типы Власти

I. Харизматический

Основа – обожание руководителя (лидера) за его личные качества

Проблема – передача власти

Типы Власти

II. Традиционный

Основа – прошлый опыт, обычаи, традиции

Передача власти по наследству

Типы Власти

III. Рациональный

Власть как некоторое средство достижение цели организации

Реализуется через систему правил и процедур

Правила определяют требования к компетенции определенной должности на отдачу распоряжений

Повышаются требования к профессиональному уровню руководителя

Лидерство – способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации

Различия между менеджером и лидером

Менеджер	Лидер
Администратор	Инноватор
Поручает	Вдохнавляет
Работает над целями других	Работает над своими целями
План – основа действий	Видение – основа действий
Полагается на систему	Полагается на людей
Использует аргументы	Использует эмоции
Контролирует	Доверяет
Принимает решения	Реализует решения
Уважаем	Обожаем
Делает все правильно	Делает правильное дело

Характерные типы лидеров

1. Харизматический

- опирается на свой имидж, известность, ярко выраженную индивидуальность, на силу воздействия личности на людей

Характерные типы лидеров

2. Авторитарный

- отличается гипертрофированным
самолюбием, отсутствием самокритики,
поддержкой угодничества со стороны
подчиненных

Характерные типы лидеров

3. Демократический

- стремиться вовлечь персонал в процесс управления, используют свой авторитет для пользы дела, а не для реализации собственных амбиций

Характерные типы лидеров

4. Стратегический

- ориентируют персонал на инновации, на достижение устойчивого положения компании в будущем

Характерные типы лидеров

5. «Дельцы»

- стремиться к сиюминутной выгоде, не отличается щепетильностью в достижении этой цели

Результативное лидерство основано на трех взаимосвязанных направлениях деятельности:

- Успешное выполнение поставленных задач
 - Создание коллектива
 - Развитие личности
- Умение работать с людьми

Управление конфликтами

Конфликт

- Это противоборство, борьба, проявляемая в самых различных формах

Реакцией на конфликт может проявляться:

- Агрессия
- Регрессия
- Уход в себя

Виды конфликтов

- Внутриличностный
 - Межличностный
 - Между личностью и группой
 - Межгрупповой
-
- Внешний
 - Внутренний

Признаки конфликта

- Факты унижения достоинства личности
- Резкое изменение отношения к работе
- Факты уклонения от выполнения задания
- Замкнутость, уединение, подавленность
- Формальная постановка работы
- Негативное суждение об окружающей обстановке

УСЛОВИЯ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ВОЗНИКНОВЕНИЕ КОНФЛИКТА

- Искусственно сохраняющиеся отрицательные бытовые условия
- Недостатки в организации труда и быта персонала
- Преобладание в коллективе аморальных, безнравственных отношений
- Недоверие начальника к подчиненным
- Предвзятое отношение начальника к подчиненным
- Снисходительное отношение начальника к некоторым подчиненным
- Наличие неофициальных микрогрупп

Предупреждение конфликта

- Поддержание плановой, разумной организации
- Использование научных программ
- Индивидуальная работа с подчиненными
- Создание и поддержание благоприятных отношений
- Внимательное изучение условий жизни

Методы разрешения конфликта

- Административные
- Педагогические
- Психологические
- Структурные
- Переговоры