

Основы лидерства

- 1. Сущность и отношения лидерства;**
- 2. Теории лидерства;**
- 3. Эффективный лидер.**

● Лидерство и модели лидеров

Лидерство-искусство влиять на людей с тем, чтобы они по доброй воле стремились к достижению целей, которые не являются их личными целями(например, цели подразделения, цели фирмы, цели государства)

Модели

лидеров

«Один из нас»
- образ жизни лидера, идентичен образу жизни любого члена социальной группы.

«Лучший из нас»-лидер превосходит всех членов группы и как профессионал , и как человек

«Воплощение добродетели»
- лидер разделяет с группой ее социальные ценности и готов их отстаивать.

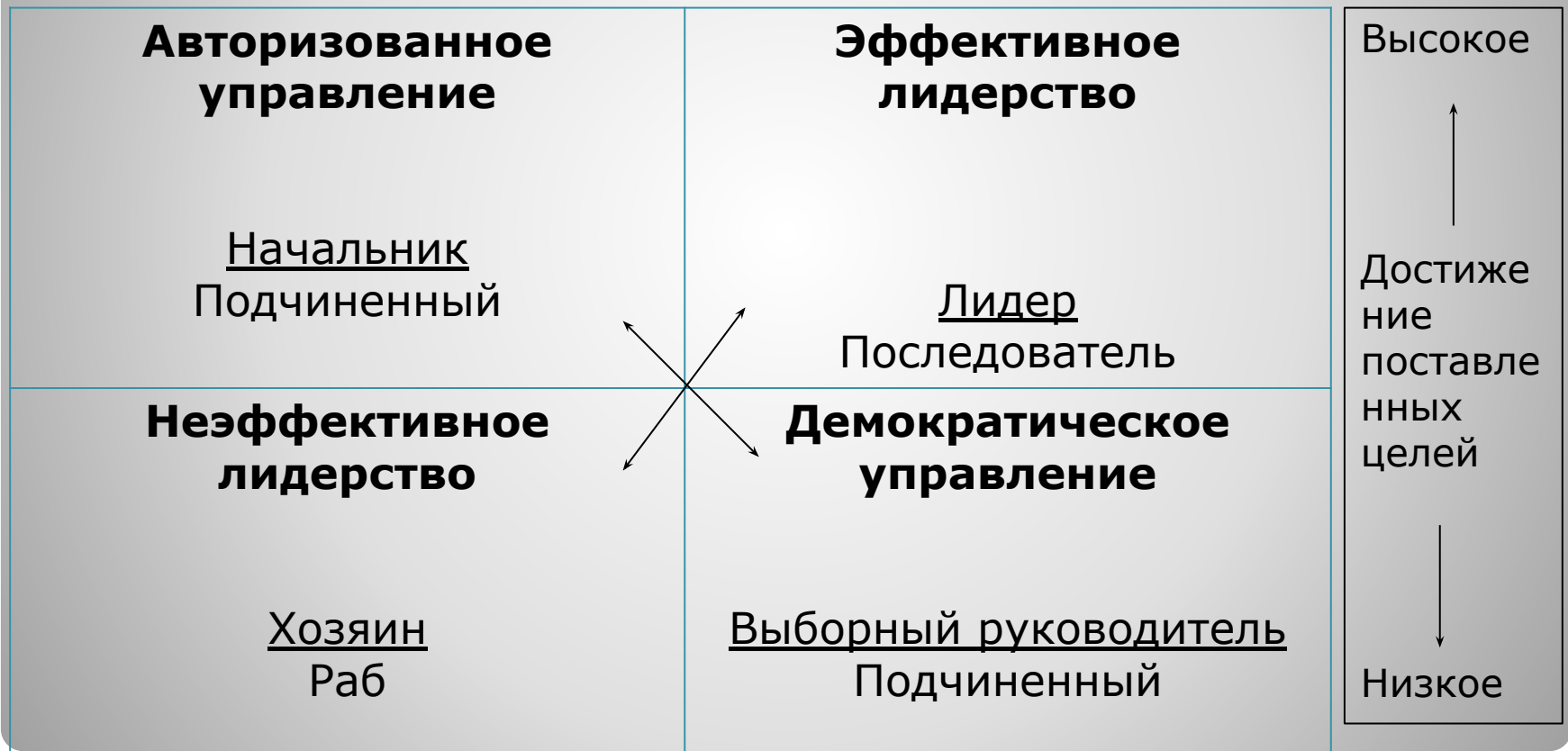
«Оправдывающий ожидания»- лидер следует курсом, одобренным группой, и ни при каких обстоятельствах не изменит этому курсу.

● **Власть лидера основывается на:**

- -хорошем знании подчиненных;
- -умение поставить себя на их место, понять их стремления;
- -способность анализировать ситуацию, определять ближайшие и отдаленные перспективы и последствия тех или иных действий;
- -понимание психологических особенностей окружающих (партнеров, руководителей, подчиненных) и умелое их использование в официальных и неофициальных контактах;
- -возможности увлекать людей, вселять в них уверенность, вести за собой;
- -гибкости, настойчивости и упорстве;
- -обширных знаниях, эрудизме и тд.

● Типы отношений управления

Низкое ← Участие работников в управлении — Высокое



Иерархия отношений управления

ЛИДЕР



ПОСЛЕДОВАТЕЛЬ

Лидерские

НАЧАЛЬНИК



ПОДЧИНЕННЫЙ

Менеджерские

● Отличия менеджера от лидера

Менеджер	Лидер
Администратор	Новатор
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	Обожает

● Теория лидерских качеств

-отражает наиболее ранний подход к изучению и объяснению лидерства; исследователи верили, что лидеры имели какой-то уникальный набор устойчивых и не меняющихся во времени качеств; подход базировался на вере в то, что лидерами рождаются, а не становятся.

Качества, наиболее часто встречающиеся у лидеров

Группа качеств	Характеристика качеств
Физиологические качества	Приятная внешность (лицо, рост, фигура, вес), голос, хорошее здоровье, высокая работоспособность, энергичность, представительность
Психологические качества	Тип личности: экстраверт, интроверт. Темперамент: флегматик, сангвиник, холерик. Властность, амбициозность, агрессивность, превосходство, уравновешенность, независимость, смелость, творчество, созидательность, самоутверждение, упорство, мужество
Интеллектуальные качества	Высокий уровень интеллекта: ум, логика, память, интуитивность, энциклопедические познания, широта кругозора, проницаемость, оригинальность, быстрота мышления, образованность, рассудительность, концептуальность, чувство юмора
Личные качества	Деловые качества: организованность, дисциплинированность, надежность, дипломатичность, хозяйственность, гибкость, обязательность, инициативность, самостоятельность, ответственность, рискованность Личностные качества: доброжелательность, тактичность, участливость, честность, порядочность, бдительность, убежденность, внимательность, коммуникабельность, адаптивность.

● Поведенческое лидерство

- -рассматривает лидерство через призму лидерского поведения.
- Наибольшую известность получили:
- -три стиля руководства К. Левина;
- -теория «х» и «у» Д.Мак Грегора;
- -стили лидерства («система Ликерта»);
- -исследования университета штата Огайо (США)
- -управленческая сетка Блейка и Моутон.

Понятие стиля управления

Стиль руководства - совокупность методов воздействия на подчиненных с целью получения необходимых результатов.

Одномерные

Авторитарный

Эксплуаторский

Благожелательный

Предпочтителен при управлении простыми видами деятельности, не требующими творчества.

Демократический

Консультативный

Партисипативный

Предпочтителен для управления деятельностью, требующей творчества

Либеральный

Попустительский

Бюрократический

Многомерные

«Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон

Ситуационная модель Ф. Фидлера

Теория жизненного цикла П. Херсли и К. Бланшара

Модель принятия решения Врума-Йеттона.

Авторитарный стиль руководства

Минимизирует ошибки, позволяет выполнить большой объем работы

Усиливает власть
руководителя и его
влияние на подчиненных

**Автора
рный
стиль**

Обеспечивает
максимальную
производительность

Эксплуататорский

Не доверяет
подчиненным,
единолично решает
вопросы, берет
ответственность на
себя, мотивирует
наказанием

Руководитель

Благожелательный

Относится к подчиненным
снисходительно,
спрашивает совета у
подчиненных,
предоставляет
ограниченную
самостоятельность,
наказывает редко

Относится к решениям
безразлично или негативно,
дистанцируются от
руководителя и радуются
неудачам

Подчиненные

Проявляют
заинтересованность в
результатах, охотно дают
советы

Демократический стиль руководства



Либеральный стиль руководства

Либеральный стиль

Попустительский

Ставит проблем,
консультирует,
стимулирует

Руководител
ь

Бюрократический

Устраняется от
руководства, передает
его в руки
«выдвиженцев»

Работают

самостоятельно,
получают внутреннее
удовлетворение от
работы

Подчиненные

Формально выполняют
задания или создают
видимость работы.

Объект сравнения	Авторитарный стиль	Демократический стиль	Либеральный стиль
Способ принятия решений	Единолично	Совместно с подчиненными	Подчиненными при консультации руководителя
Способ доведения задач до исполнителя	Приказ	Предложение	Просьба, уговоры
Ответственность	Полностью у руководителя	В соответствии с полномочиями	Полностью в руках подчиненных
Принцип подбора кадров	Избавление от сильных конкурентов	Ориентация на деловых людей, помощь в карьере	Нет четкой ориентации
Инициатива	Допускается	Поощряется и используется	Полностью в руках исполнителей
Отношение руководителя к знаниям	Считает, что все знает сам	Постоянно учится и требует этого от подчиненных	Безразличное
Отношение руководителя к подчиненным	Дистанцируется	Контактирует	Не проявляет инициативы
Отношение руководителя к дисциплине	Жесткое формальное	Разумное	Мягкое нетребовательное
Отношение руководителя к	Наказание с редким поощрением	Поощрение с редким наказанием	Нет четкой ориентации