

Презентация по дисциплине «теория менеджмента»

**Тема: Руководство и
лидерство в управлении
человеческими ресурсами**



**Подготовила студентка
ИЭУИС 2-19
Дюгай Валентина**



План

- **Управление человеческими ресурсами**
- **Лидерство**
- **Роль лидера в организации**
- **Руководство**
- **Стили руководства**
- **Сравнительные характеристики лидерства и руководства**
- **Заключение**

**Управление человеческими
ресурсами**

=

Управление персоналом



Лидерство

Это отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.



Лидерство включает

- влияние на постановку целей и определение стратегии развития;
- влияние на согласование поведения для достижения целей;
 - влияние на групповую поддержку;
- влияние на организационную культуру;



Роль лидера в организации

Групповая динамика – это очень сложный и многоплановый процесс развития группы, изменения взаимоотношений между ее членами, а также мотивации, настроений, отношений и положения всех членов.

Управляя процессами групповой динамики на всех уровнях, формальный лидер обеспечивает возможности эффективной групповой деятельности и эффективность своего лидерства.



Стадии развития группы

1. Стадия формирования.
2. Стадия взрыва недовольства.
3. Стадия выработки групповых норм.
4. Стадия выполнения задания.



Стадия формирования

- обеспечить лидерство;
- прояснить групповые цели и задачи, роли членов группы, условия и т. п.;
- обеспечить положительное и отрицательное подкрепление;
- обеспечить неформальную коммуникацию, обмен информацией.



Стадия взрыва недовольства

- обеспечение устойчивой и ясной связи между индивидуальными интересами членов группы и целями группы;
- проявление интереса к потребностям и особенностям членов группы
- определение критериев групповой деятельности, ценностей и норм;
- мотивация членов группы к достижениям;
- разрешение конфликтов и противоречий;
- проявление отношения к процессам распределения неформальной власти;
- прояснение индивидуальных и групповых задач.

Выработка групповых правил взаимодействия и норм деятельности

Фиксируется сложившийся баланс силы и влияния членов группы, их социальные роли и статус в группе.



Выполнение задания


- обеспечение связи декларируемых ценностей и норм с практикой;
- мотивация развития взаимоотношений и взаимодействия;
- уточнение задач и заданий;
- подчеркивание статуса группы и ее членов;
- развитие мотивации к достижениям;
- поощрение инновации и самостоятельности;
- поощрение развития групповой сплоченности и работанности.



Типы подчиненных


- подчиненные, ориентированные на цель;
- подчиненные, ориентированных на задание.





Подчиненные, ориентированные на цель

- Демонстрировать статус и власть;
- Предоставлять право свободного графика работы;
- Находить обратную связь и проводить оценки деятельности подчиненного по результатам работы;
- Обеспечить материальное стимулирование и выработать критерий оценки эффективного достижения цели;
- Поручать задания, требующие творческого подхода и самостоятельности;
- Дать право на ошибку.



Подчиненные, ориентированные на задание

- Избегать подчеркивания статуса и власти;
- Обеспечить нормированный рабочий день;
- Демонстрировать одобрение индивидуальных усилий по работе над заданием;
- Дать ясные критерии стимулирования, разработать систему материального и нематериального поощрения за выполнение задания;
- Поручать рутинную работу, не предполагающую инновационные решения;
- Обеспечить обсуждение деталей выполнения задания.

Руководство

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



Стиль руководства

манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации



Эксплуататорско-авторитарный



Консультативный



Патерналистски-авторитарный



Демократический

Сравнительные характеристики лидерства и руководства

руководство подчиненными в сравнении с лидерством имеет определенную систему санкций

явление лидерства менее стабильно, зависит от настроения группы, руководство - более стабильно

лидер призван осуществлять преимущественно регуляцию межличностных отношений в группе, а руководитель осуществляет регуляцию официальных отношений

лидерство возникает стихийно, руководитель или назначается, или выбирается

лидерство возникает при условиях микросреды, руководство же - элемент макросреды



Спасибо за внимание