

ВЛАСТЬ И ВЛИЯНИЕ СТИЛИ РУКОВОДСТВА

Выполнила: Креховец Анастасия, гр 899

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ

- ⊙ Власть – это потенциал, способность влиять на людей.
- ⊙ Влияние – процесс или результат воздействия на людей.
- ⊙ Полномочия – право применять власть

◎ **Источник власти - контроль**
руководителя над ресурсами,
используемыми для удовлетворения
каких-либо потребностей
подчиненного.

ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ

- Сила эксперта
- Ресурсы
- Информация
- Социальные связи
- Сила личности
- Официальное положение

- ⊙ Негативная власть — возможность злоупотребления властью: блокирование потоков информации и ресурсов; искажение информации; вмешательство в планирование, контроль и координацию деятельности; действия не согласованные с миссией.

МОДЕЛЬ УАЙТА-ЛИППИТА

1. Авторитарный (Высокая централизация власти руководителя);
2. Демократический (консультативный);
3. Либеральный (свобода принятия решений подчиненными);

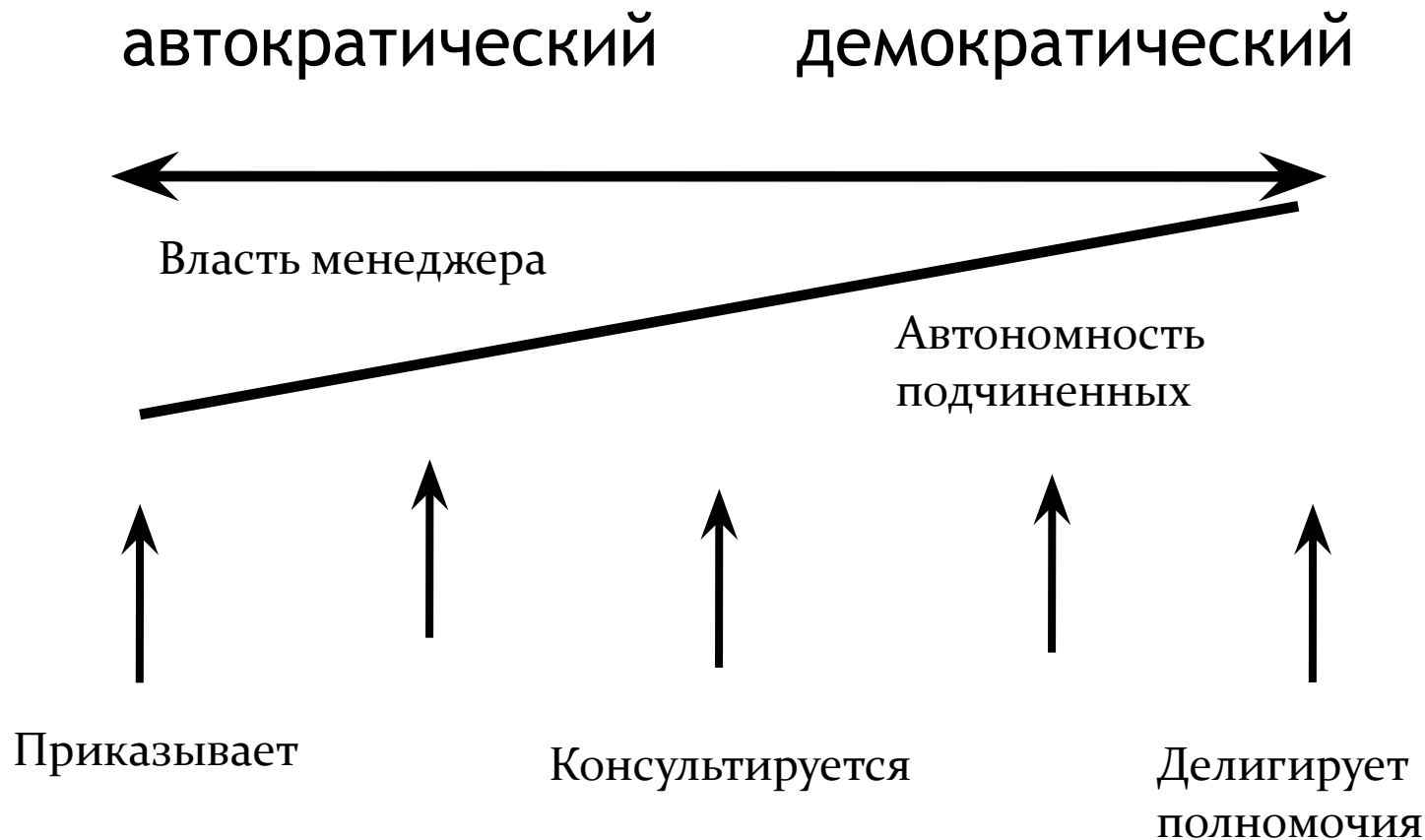
МОДЕЛЬ ТАННЕНБАУМА-ШМИДТА

- 1. Вопросы личного характера. Руководитель должен оценивать свои собственные взгляды, наклонности, уровень доверия к себе со стороны подчиненных, степень своей решительности.
- 2. Вопросы, касающиеся подчиненных. Руководитель должен оценить склонность членов своего коллектива к независимости, ответственности, интересы подчиненных, уровень знаний, стремление быть вовлеченным в процесс принятия решений.

МОДЕЛЬ ТАННЕНБАУМА-ШМИДТА

- 3. Вопросы, касающиеся особенностей конкретной ситуации. Наиболее важной особенностью, которую необходимо учитывать при выборе стиля поведения, является причина возникшей проблемы. Необходимо обратить внимание на компетенцию группы по данному вопросу, временные рамки, отведенные на принятие решения, тип и историю развития организации.

МОДЕЛЬ ТАННЕНБАУМА-ШМИДТА

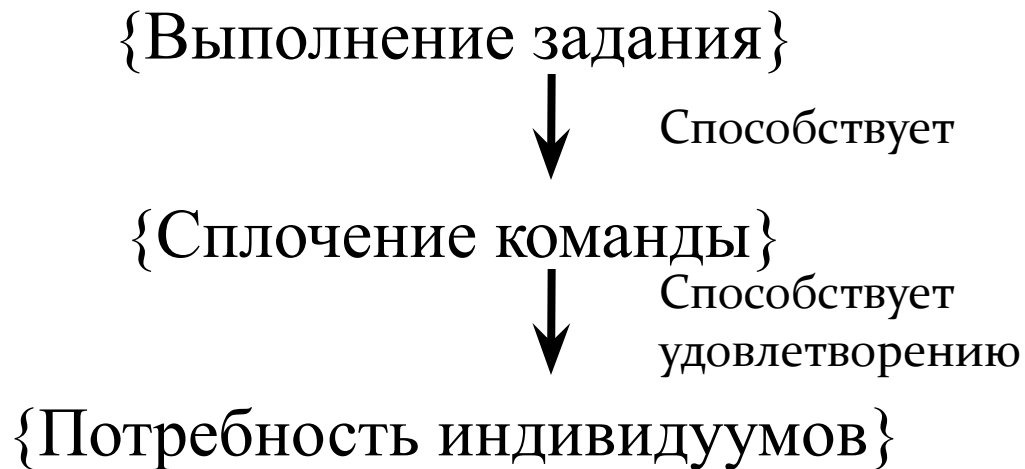


ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД АДАИРА

Цель руководства – сбалансировать интересы задачи (получить определенный результат), группы (удовлетворении потребностей) и людей (получить свой результат) с помощью следующих функций:

1. Постановка задачи;
2. Планирование;
3. Организация;
4. Инструктаж;
5. Контроль;
6. Оценка людей;
7. Мотивация;
8. Личный пример.





Модель Адаира развивает умение руководить и базируется на предположении, что задача менеджера состоит в том, чтобы совместить потребности отдельного работника, группы и задания в одно продуктивное целое.

Спасибо за внимание!