

ВЛАДА ТА ЛІДЕРСТВО

План лекції

1. Суть та типи влади
2. Суть та основні підходи до лідерства
3. Типи лідерів
4. Стилi керівництва

Суть та типи влади

Влада - інструмент соціального управління, який здійснює цілеспрямований вплив на людську поведінку, призводить до виникнення, зміни чи припинення людських стосунків та взаємозв'язків між складовими соціально-економічної системи.

Влада - право наказувати, вимагати виконання, приймати рішення, розподіляти ресурси, діяти як організатор, керівник та контролер водночас.

Типи влади:

- влада примусу;
- влада, що заснована на винагородах;
- експертна влада;
- еталонна влада;
- законна влада;
- інформаційна влада.

Влада примусу – це влада, що базується на породженні у підлеглого різного виду страху за невиконання поставленого завдання чи відданого розпорядження.

Влада, що заснована на винагородах базується на породженні позитивних емоцій всередині колективу через визнання, преміювання, ставлення у приклад, службову кар'єру підлеглих.

Експертна влада передбачає унікальний досвід, високу кваліфікацію, спеціальні глибокі знання та фахові практичні навички. Таку владу отримують внаслідок проведеної експертизи, оцінки.

Еталонна влада базується на власних магнетичних якостях лідера, які прагнуть копіювати його послідовники.

Законна влада – це влада,
отримана внаслідок дії певного
закону. Це невід'ємний атрибут
формального лідера.

Інформаційна влада – це влада,
що базується на доступі до
інформації. “Хто має інформацію,
той володіє світом.”

Суть та основні підходи до лідерства

Лідерство є процесом, за допомогою якого одна особа впливає на членів групи, спрямовує їх до поставленої мети та відстоює їх інтереси, при цьому не обов'язково посідаючи формальну посаду.

Основні підходи до лідерства:

1. Харизматичний.
2. Ситуаційний.
3. Синтетичний.

Харизматичний підхід полягає у тому, що лідером можна стати в силу наявних особистих якостей від природи.

Ситуаційний підхід визначається не особистими якостями, а манерою поведінки лідера. В основі підходу лежить поділ стилів управління.

Синтетичний підхід розглядає
лідерство як процес організації
взаємних стосунків в колективі,
а лідера – як організатора цього
процесу.

Типи лідерів за Л.Д. Кудряшовим:

- Регламентатор;
- Колегіал;
- Спринтер;
- Об'єктивіст;
- Волокитник;
- Максималіст;
- Організатор;
- Клопотун.

Регламентатор прагне до повної регламентації роботи підлеглих засобами посадових інструкцій, приписів, нормативів, регламентів тощо.

Колегіал - це такий керівник, який у своїй діяльності відводить важливе місце різним колегіальним комісіям, зборам, засіданням, нарадам.

Спринтер - це такий лідер, який дуже швидко реагує на зміни ситуації, швидко приймає рішення, особливо коли вбачає можливість зробити за допомогою цього свою ділову кар'єру.

Об'єктивіст постійно робить посилання на об'єктивні фактори виробництва

Волокитник - це керівник, який схильний до бюрократичних прийомів у роботі, у нього кожен документ повинен певний час «вилежатися», а рішення приймаються довше.

Максималіст працює лише з великими проблемами і не визнає дрібних.

Організатор - це такий керівник, який в основу своєї діяльності покладає організаційні питання, нехтуючи технологічними особливостями роботи фірми, економічними мотиваціями та іншими функціями управління.

Клопотун. Вся діяльність такого лідера направлена на різноманітну активність, він старається брати участь у всіх справах, хоче бути присутнім на всіх нарадах, засіданнях, побувати впродовж робочого дня на всіх ділянках роботи організації.

Типи лідерів за Р. Уотерманом:

1. Сторож.
2. Маніпулятор коштами.
3. Будівельник

Сторож – це лідер, який турбується про те, щоб при ньому нічого небажаного не трапиться.

Маніпулятор коштами основну увагу надає фінансовим угодам. За рахунок таких маніпуляцій він може розбагатіти, але це не завжди сприяє ефективності діяльності організації.

Будівельник - це такий лідер, який постійно намагається щось удосконалити.

Стилі керівництва

Стиль керівництва - це сукупність найбільш часто застосовуваних менеджером принципів і методів управління.

Стилi керiвництва за Р. Лайкертом:

- *Експлуатацiйно-авторитарний стиль;*
- *Доброзичливо-авторитарний стиль;*
- *Консультативний стиль;*
- *Стиль групової участi.*

Експлуатаційно-авторитарний стиль – це стиль, за якого рішення нав'язуються вищим керівництвом, при цьому мотивація здійснюється за допомогою погроз. Найвищі рівні менеджменту несуть високу відповідальність за рівень управління, а нижчі - майже ніякої.

Доброзичливо-авторитарний стиль – це стиль, за якого керівництво приймає форму поблажливої опіки середнього персоналу з мотивацією отримати винагороду. Вищий і середній управлінський персонал несе відповідальність, а нижчі рівні майже не відповідають, групової активності майже немає.

Консультативний стиль - це стиль, за якого лідерство здійснюється за винагороди і деякого підключення до керівництва підлеглих. Певна частина керівного персоналу відчуває відповідальність за неякісну роботу організації, керівники до певної міри вірять підлеглим, вертикальні і горизонтальні комунікативні зв'язки чітко визначені, в колективах активно працюють керівники середньої ланки.

Стиль групової участі – це стиль, коли керівники повністю довіряють своїм підлеглим, управлінський персонал на всіх рівнях відчуває реальну відповідальність за цілі та завдання організації, добре розвинуті комунікативні зв'язки та економічні винагороди, активно працюють керівники середньої ланки.