

Руководство, власть, лидерство.



Понятие руководства

- **Руководство** – это функция менеджмента, заключающаяся в воздействии на отдельных лиц и на их группы, с тем, чтобы побуждать их работать на достижение целей организации.

Власть и лидерство

- **Власть** – это способность оказывать влияние на поведение людей.
- **Лидерство** – это возможность влияния на поведение людей, определяемая личными качествами человека и его подходом к общению.

ОСНОВЫ И ИСТОЧНИКИ ВЛАСТИ

- Власть, основанная на принуждении.
- Власть, основанная на вознаграждении.
- Экспертная власть.
- Эталонная власть.
- Законная власть.



Стиль управления

- **Стиль управления** — это относительно устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера, манера поведения руководителя по отношению к подчиненным.



Стили руководства

- Авторитарный.
- Демократичный.
- Либеральный.



Теория X – представление о работниках автократичного руководителя

1. Люди изначально не любят трудиться и при любой возможности избегают работы.
2. У людей нет честолюбия, и они стараются избавиться от ответственности, предпочитая, чтобы ими руководили.
3. Больше всего люди хотят защищенности.
4. Чтобы заставить людей трудиться, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания.

Теория Y – представление о работниках демократичного руководителя

1. Труд естественен для человека. Если условия благоприятные, люди не только примут на себя ответственность, но и будут стремиться к ней.
2. Если люди приобщены к организационным целям, они будут использовать самоуправление и контроль.
3. Приобщение является функцией вознаграждения, связанного с достижением цели.
4. Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.

Либеральный стиль управления

1. Снятие лидером с себя ответственности и отречение в пользу группы или организации.
2. Предоставление группе возможности самоуправления в желаемом для группы режиме.
3. Коммуникации строятся в основном по горизонтали.
4. Позволяет начать дело так как это видится, без вмешательства лидера.
5. Группа может потерять направление движения и уменьшить скорость без вмешательства лидера.

Конфликты в организациях и способы их разрешения

- **Конфликт** – это несогласие между двумя или более сторонами – конкретными лицами или группами, каждая из которых настаивает, чтобы были приняты именно ее взгляды, и при этом стремится помешать другой стороне сделать то же самое.

Типы конфликтов

- *Внутриличностный конфликт* – возникает, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу результатов его работы.
- *Межличностный конфликт* – чаще всего проявляется в виде борьбы людей за распределение ресурсов, мест в управленческой иерархии, борьбы за статус.

Типы конфликтов

- *Конфликт между личностью и группой* – возникает в результате не соблюдения личностью норм групп.
- *Межгрупповой конфликт* – возникает между формальными и неформальными группами, линейным и штабным персоналом, между функциональными группами.

Межличностные способы разрешения конфликтов

- **Уклонение** – способность человека уходить от конфликта или не попадать в ситуацию, провоцирующую возникновение противоречий.
- **Сглаживание** – умение апеллировать к потребности в солидарности людей, работающих в коллективе.
- **Принуждение** – попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой.
- **Компромисс** – принятие точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени.
- **Решение проблемы** – признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы выработать курс действий, приемлемый для всех сторон.