

ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЛИ
ВЫ ЛИДЕР,
ОРИЕНТИРОВАННЫЙ
НА
СОТРУДНИЧЕСТВО?

Подготовила: Армянинова Д.А
ЭУ-370802

Основные участники: история 1

- Salesforce.com (руководство компании)
- Руководство менеджерами
- Менеджеры



Основные события:

1

- Создание Chatter
- Анализ полученных данных

2

- Не информированность руководства о сотрудниках и их достижениях

3

- Конференция не для избранных, а для всех
- Повышение работоспособности

Выводы:

- Организация не использовала, до этого момента (либо совершенно плохо это делала) сбор информации о сотрудниках, обратной информации о их работе и прочее.
- В компании наблюдалась четкое элитарное руководство, когда лишь часть могла понять, что собственно происходит (собрания за закрытыми дверями)
- После того, как с помощью приложения менеджеры более низкого звена смогли поучаствовать в конференции, их работоспособность улучшилась, поскольку сработал психологический эффект (приобщение к чему-то ранее закрытому, элитному, дает толчок в развитии, работе на то, чтобы и дальше быть ближе к этому)

Как личность лидера и его характер влияют на стиль руководства?

- Лидер, человек благодаря которому работа может стать как веселой/скучной/долгой/быстрой/нудной/интересной
- От качеств, способностей, а так же опыта лидера зависит очень многое в работе
- Так же влияет на работу и стиль руководства (авторитарный, демократический, попустительский)
- Нельзя однозначно сказать, какой стиль руководства лучше. Дело в том, что каждый имеет свои преимущества при определенных условиях:
- Нужно учитывать индивидуально-личностные особенности участников коллектива (характер, темперамент, личностные особенности).
- Нужно учитывать стадию развития коллектива, например, группе, не являющейся коллективом, нельзя доверить самостоятельность, скорее подойдет авторитарный стиль. В то время как на более поздних

Какие существуют модели управления и в каких ситуациях они наиболее эффективны?

<i>Автократическая</i>	<i>Экономическая</i>	<i>Современная</i>
Власть	Экономическое принуждение	Творческое участие
Авторитет Директива	Материальное поощрение	Коллективизм, моральные стимулы
Персональная зависимость	Мотивация	Приверженность
Тейлоризм	Экономические стимулы	Экономические и моральные стимулы
Исполнительность	Инициатива	Тотальное творчество

Эффективны в случае:

Автократическая

Требование четкого порядка и выполнения действий

Жесткое управление и надзор за каждым элементом

Экономическая

Требуется повысить стимул в работе за счет денег

Использование манипуляторской политики

Современная

Требуются: креативность, приверженность общему делу

Применяется если не работает давление (Авт.) и шантаж (Эконом.)

Каковы основные задачи главы компании в условиях меняющейся экономики и в ситуации застоя?

- Не паниковать
- Проявить сознательность и расчетливость, сократить издержки, не налегать на «бесплатный» труд сотрудников, составить документы на случай кризиса.
- Помощь сотрудникам (рабочие места, условия и т.д)
- Новые, более востребованные линейки товаров и услуг
- Найти другие рынки сбыта