

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/21512>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология кадровой работы

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

1 ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ 5

2 ТЕХНИКА ВОЗДЕЙСТВИЯ ЛИДЕРА НА КОМАНДУ НА РАЗНЫХ ЭТАПАХ ЕЁ РАЗВИТИЯ 9

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 15

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 16

Управление - это расчленение, анализ, последовательность, конкретная реализация. Управление фокусируется на нижнем уровне: как мне это сделать наилучшим образом? Эта компетенция менеджера определяет эффективность движения по выбранному пути. Выполняя эту роль, лидер:

- Устанавливает процедуры проекта.
- Определяет организационную структуру и отчетность.
- Подготавливает планы и графики работы.
- Контролирует ход работы и исправляет недопустимые отклонения.
- Управляет рисками проекта.

Исследования показали, что значительная группа менеджеров имеет лидерские качества. Однако обратный вариант в реальной жизни очень редок.

1 ПОНЯТИЕ ЛИДЕРСТВА В МЕНЕДЖМЕНТЕ

Лидерство - это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером и последователями), основанный на наиболее эффективной комбинации различных источников власти для этой ситуации и направленный на то, чтобы побуждать людей к достижению общих целей.

Лидерство - это не управление. Управление фокусируется на обеспечении того, чтобы люди делали все правильно, а руководство - на том, чтобы люди делали правильные вещи.

Основные отличия менеджера от лидера

Исследования показали, что значительная группа менеджеров имеет лидерские качества. Однако обратный вариант в реальной жизни очень редок.

Стиль руководства (лидерства) - это стабильная система методов и приемов влияния лидера на коллектив, в которых проявляются личностные качества лидера и характеристики коллектива.

Рассмотрим классификацию стилей лидерства.

Существует три основных стиля лидерства:

- авторитарный (автократический, директивный);
- демократический (коллегиальный);
- формальный (анархический, либеральный).

Авторитарный стиль - «Я ожидаю вклад и инициативу со стороны подчиненных».

Руководители, которые используют этот стиль, склонны давать четкие инструкции, искать определенную инициативу подчиненных и постоянно следить за их действиями.

Преимущества стиля:

- Эффективность и своевременность;
- Понятно, кто несет ответственность;

- можно осуществлять полномочия властей без запугивания;
- развивает людей, у которых недостаточно опыта;
- дает больше гарантий принятия правильного решения.

Недостатки:

- не способствует профессиональному росту образованных работников;
- некоторые образованные работники могут не воспринимать такой стиль;
- может привести к текучке кадров, когда у людей есть достаточный опыт.

Этот стиль подходит:

- когда работник приобретает опыт и компетенцию;
- когда работник в определенной степени понимает свою работу;
- когда необходимо направлять и помогать работнику.

Демократический стиль - «Давайте все решаем вместе!»

Руководители этого стиля поощряют сотрудников к участию в решении производственных вопросов, а также к развитию их способностей.

Преимущества:

- способствует участию в решении производственных вопросов;
- существует возможность профессионального роста сотрудников;
- поддерживает определенное чувство удовлетворения в людях.

Недостатки:

- занимает много времени у менеджера;
- тот, кто не справляется со своими обязанностями, может саботировать цели организации, в которой он работает;
- изменения являются источником конфликтов в организации, и работники могут попытаться избежать изменений;
- решение большинства не всегда лучше всего отвечает интересам организации.

Этот стиль подходит:

- когда работник знаком с заданием;
- когда работник компетентен;
- когда работник и лидер разделяют идеи и решения.

Формальный - «Коллега - партнер или тот, кто делегирует».

Преимущества:

- стимулирует профессиональный рост и приобретение опыта;
- поддерживает производительность в течение длительного времени;
- положительно воспринимается опытными работниками;
- максимизирует творческие усилия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Стивен Р. Кови, «7 навыков высокоэффективных людей. Мощные инструменты развития личности», 2-е изд., М., Альпина Бизнес Букс, 2017
2. Манфред Кетс де Врис, «Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта», М., Альпина Бизнес Букс, 2015
3. Гуленко В. В., «Менеджмент слаженной команды», 2013 г., Изд.: АСТ, Астрель
4. П. Друкер, «Задачи менеджмента в XXI веке», М., «Вильямс», 2012.
5. Том Демарко, Тимоти Листер, «Человеческий фактор: успешные проекты и команды», Спб. Символ-Плюс, 2015.
6. Манфред Кетс де Врис, «Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта», М., Альпина Бизнес Букс, 2005
7. Том ДеМарко, Тимоти Листер, Вальсируа с Медведями. Управление рисками в проектах по разработке программного обеспечения, М., Компания p.m.Office, 2005.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/referat/21512>