

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/kurosovaya-rabota/370638>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Менеджмент

Содержание

Введение 2

1. Теоретические аспекты лидерства и руководства организации 4

1.1 понятие и сущность лидерства. 4

1.2 Понятие руководства: его стили и уровни. 7

2. Анализ стилей лидерства и руководства на примере аптечной сети Максавит. 16

2.1 Краткая характеристика аптечной сети Максавит. 16

2.2 Анализ стиля управления и лидерства в аптечной сети Максавит 17

3. Разработка рекомендаций по изменению стиля в аптечной сети Максавит 26

3.1. Выявление проблем в стилях руководства и лидерства в аптечной сети Максавит. 26

3.2. Рекомендации по формированию оптимального стиля руководства в аптечной сети Максавит 29

Заключение 31

Список использованных источников 33

1. Теоретические аспекты лидерства и руководства организации

1.1 понятие и сущность лидерства.

В английском языке слово "лидер" произошло от глагола "lead", что означает "вести". Следовательно, лидер - это тот, кто идет впереди и ведет за собой других. Лидером называют члена организации, который обладает высоким статусом и оказывает сильное влияние на мнение и поведение окружающих его людей. Он выполняет комплекс функций и является членом какого-либо объединения или организации. Лидерство определяют, как процесс социального влияния, в ходе которого лидер стремится получить добровольное участие своих подчиненных в деятельности, направленной на достижение организационных целей. Также лидерство можно определить, как процесс оказания влияния на групповую активность, направленный на достижение целей.

Лидерство - это тип управленческого взаимодействия, который основывается на сочетании различных источников власти и направлен на достижение общих целей. В свою очередь, лидерство определяется как конкретные действия лидера по координации и управлению деятельностью группы. Функция лидерства зависит от потребностей сложно организованных систем, а также последователей и ситуационных переменных.

В системе необходимо упорядочить поведение отдельных элементов, чтобы обеспечить ее функциональность. Для этого используется вертикальное и горизонтальное распределение функций и ролей, включая выделение управленческой функции и ее структур. Эти структуры требуют иерархической организации для достижения эффективности. Таким образом, самоорганизация является необходимой потребностью в системе.

Лидер является вершиной управленческой пирамиды. Природа лидерства связана с потребностями людей и их объединениями, которые лидеры призваны удовлетворять. Лидерство как специфический тип отношений управления основывается на процессе психологического воздействия, который является гораздо более сложным и требует высокого уровня взаимозависимости участников. В отличие от собственно управления, лидерство предполагает наличие последователей в организации, а не подчиненных.

Отношения в управлении переживают изменения от традиционного «начальник - подчиненный» к современному «лидер - последователь». Лидерство в большей степени основывается на неформальных отношениях, то есть неформальном руководстве. Руководство - это феномен, который возникает в системе формальных (или официальных) отношений, в то время как лидерство - это феномен, который возникает в системе неформальных (или неофициальных) отношений. Роль руководителя заранее определена и оговорена в социальной организации, в то время как лидерство порождается неформальными отношениями и участниками этих отношений.

Руководство и лидерство имеют разную природу. Руководство - социальный феномен, стабильный и менее подверженный перепадам мнений. Лидерство же возникает стихийно и является психологическим явлением. Лидер может быть формальным или неформальным, назначенным сверху или избранным членами группы. В случае назначения сверху лидер приобретает официальный статус руководителя. В коллективе или организации можно заметить неформального лидера, который обладает ярко выраженными индивидуальными, социальными, политическими, психологическими и другими качествами и получает признание со стороны других участников. Такой лидер воздействует на поведение людей своим авторитетом и влиянием и может выступать в качестве оппозиции формальному руководителю. В лидерском подходе сила и принуждение заменяются на побуждение и воодушевление, что позволяет лидеру воздействовать на людей, не используя явной или прямой власти, а основываясь на принятии его требований участниками.

Лидерские отношения имеют особенность в том, что последователи признают лидера в составе организации только после доказательства его компетентности и ценности. Власть и авторитет лидера зависят от его способности влиять на людей, которые являются его последователями. Это признание дает лидеру возможность использовать свою власть. Лидер получает власть от своих последователей, которые признают его в качестве лидера. Для того чтобы сохранить свою позицию, лидер должен удовлетворять потребности своих последователей, которые не могут быть удовлетворены другим способом. Для успешных лидеров необходимо иметь способность создавать образ будущего состояния организации и доводить его до последователей. Изучение опыта работы многих лидеров-практиков свидетельствует, что успех к ним приходит во многом благодаря одинаковым способностям и умениям. Лидеры удовлетворяют лидерскую потребность во властвовании и возвышении над своими последователями, а также получают от них необходимую поддержку в достижении организационных целей. При этом неудачи могут постигать лидеров по разным причинам.

Высокую эффективность лидера определяет не только его способность передать видение цели последователям, но и дать им соответствующие права и полномочия для ее достижения. Успешный лидер признает свои слабости и готов привлечь необходимые ресурсы, включая людей, для их устранения. Важно, чтобы передача видения вызвала у последователей энтузиазм и обязательства, что может быть достигнуто с помощью эффективной коммуникации. Современное лидерство требует высокой чувствительности к потребностям работников, включении их в групповую работу и помощи в достижении личных целей. Это не железная или твердая рука, а развитие работников и создание благоприятной среды для их работы.

1.2 Понятие руководства: его стили и уровни.

Менеджмент - действие, которое является важным и необходимым видом деятельности. Задача менеджера или руководителя заключается в успешном управлении организацией и ее целями. Роль руководителя оценивается по его профессиональным качествам и позиции в организации. В социологии, описание роли основывается на ожиданиях, связанных с позицией и статусом индивидуума в коллективе. Управление - это основная задача руководителя, и он отвечает за все, что происходит в организации.

Управление включает в себя несколько этапов, включающих планирование, организацию, мотивацию и контроль, чтобы достигнуть конечных целей. Каждый этап управления является важным и взаимосвязанным между собой для достижения целей компании в целом. Без грамотного управления, бизнес может быть направлен в неправильном направлении, получать неправильную информацию или рисковать не выполнять свои обязательства перед стейкхолдерами.

Таким образом, управление - это ключевой процесс, который определяет успех или провал организации. Именно от опыта и знаний руководителя зависит процесс управления и конечный результат. Компаниям нужны профессиональные лидеры, которые будут управлять своими командами и делать все из возможного, чтобы достигнуть общих целей.

В современном мире руководители организаций сталкиваются с невероятным разнообразием вызовов и задач. Для того, чтобы эффективно управлять своей командой, важно понимать различные уровни управления и их характеристики.

В соответствии с этим существуют 3 уровня управления: низовое, среднее и высшее звено. Низовое звено отвечает за технологический уровень - ежедневно осуществляющиеся операции и действия. Среднее звено координирует работу внутри организации, согласовывая разные формы деятельности. А высшее звено занимается разработкой долгосрочных планов, установлением целей, изменениями политики организации и ее связей с другими организациями.

Более подробно рассмотрим характеристики каждого уровня. Низовое звено обычно состоит из работников,

чья работа не связана с управлением, таких как продавцы, техники и операторы. Они являются основой организации и имеют прямой контакт с клиентами.

Среднее звено включает в себя менеджеров, руководителей подразделений и отделов. Их задача - сделать так, чтобы работники низового звена могли эффективно выполнить свою работу.

Высшее звено включает руководителей компании, директоров, главных исполнительных директоров и т.д. Они отвечают за создание стратегических планов, установление целей, разработку политики и принятие ключевых решений.

Таким образом, понимание различных уровней управления и их характеристик может помочь руководителю эффективно управлять организацией и достигать поставленных целей.

В первом ранге руководителей, независимо от того, в какой области они работают, есть много общего. Они выполняют важные функции, такие как контроль за выполнением производственных заданий, постоянное получение информации о ходе работы, распределяют задания между подчиненными, распоряжаются выделенным им оборудованием и сырьем и несут ответственность за их сохранность.

На должности мастера, бригадира, сержанта, заведующего отделом, старшей медсестры, старшего специалиста и т.д. каждый из руководителей первого ранга должен обладать такими качествами как отличная коммуникация, способность руководить и мотивировать свою команду, аналитическое мышление, умение быстро принимать решения и приспосабливаться к меняющейся обстановке.

В процессе выполнения своей работы, руководители первого ранга также должны убедиться, что процессы, которые они контролируют, соответствуют компанийской политике и социальной ответственности. Они должны также создавать благоприятную рабочую среду и прилагать усилия к поддержанию хороших отношений с между сотрудниками и руководством высшего уровня.

1. Адамьянц, Т. З. Социальные коммуникации : учебник для академического бакалавриата / Т. З. Адамьянц. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 200 с.
2. Айдаркина, Е. Е. Теория и практика управления : учебное пособие / Е. Е. Айдаркина ; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 164 с.
3. Балашов, А.П. Теория менеджмента: учеб. пособие. М., 2019 – 315с
4. Бауэр, Марвин Курс на лидерство. Альтернатива иерархической системе управления компанией / Марвин Бауэр. - М.: Альпина Паблишер, 2015. - 198 с.
5. Глухенькая Н.М. Сац Е.А., Глухенький А.Н. Стили и подходы к формированию лидерских качеств будущего руководителя, //Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 56-2. С. 068-070.
6. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 467 с.
7. Психология лидерства: лидерство в социальных организациях : учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / А. С. Чернышев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Чернышева. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 159 с.
8. <http://www.altruism.ru/sengine.cgi/5/23/7/8?page=&print=1>
9. <https://cyberleninka.ru/images/tsvg/view.svg>
10. <https://yandex.ru/ads/system/header-bidding.js>

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/kurovaya-rabota/370638>