

**СУЩНОСТЬ ФУНКЦИИ ЛИДЕРСТВА,
ВЛАСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ**

презентацию подготовил: Сивцов Егор Сергеевич



**THE ESSENCE OF LEADERSHIP FUNCTIONS.
THE POWER IN THE ORGANIZATION.**

presentation made by: Sivtsov Egor



План работы

- 1. Сущность функции лидерства.**
 - 1.1. Сущность и значение лидерства.
 - 1.2. Основные теории лидерства.
 - 1.3. Функции лидера.
- 2. Власть в организации.**
 - 2.1. Виды власти.
 - 2.2. Способы реализации власти.
 - 2.3. Конфликт.

Заключение и список
использованных источников



Work plan

1. The essence of leadership functions

1.1. The essence and importance of leadership.

1.2. Basic theory of leadership.

1.3. Leader function.

2. Power in the organization

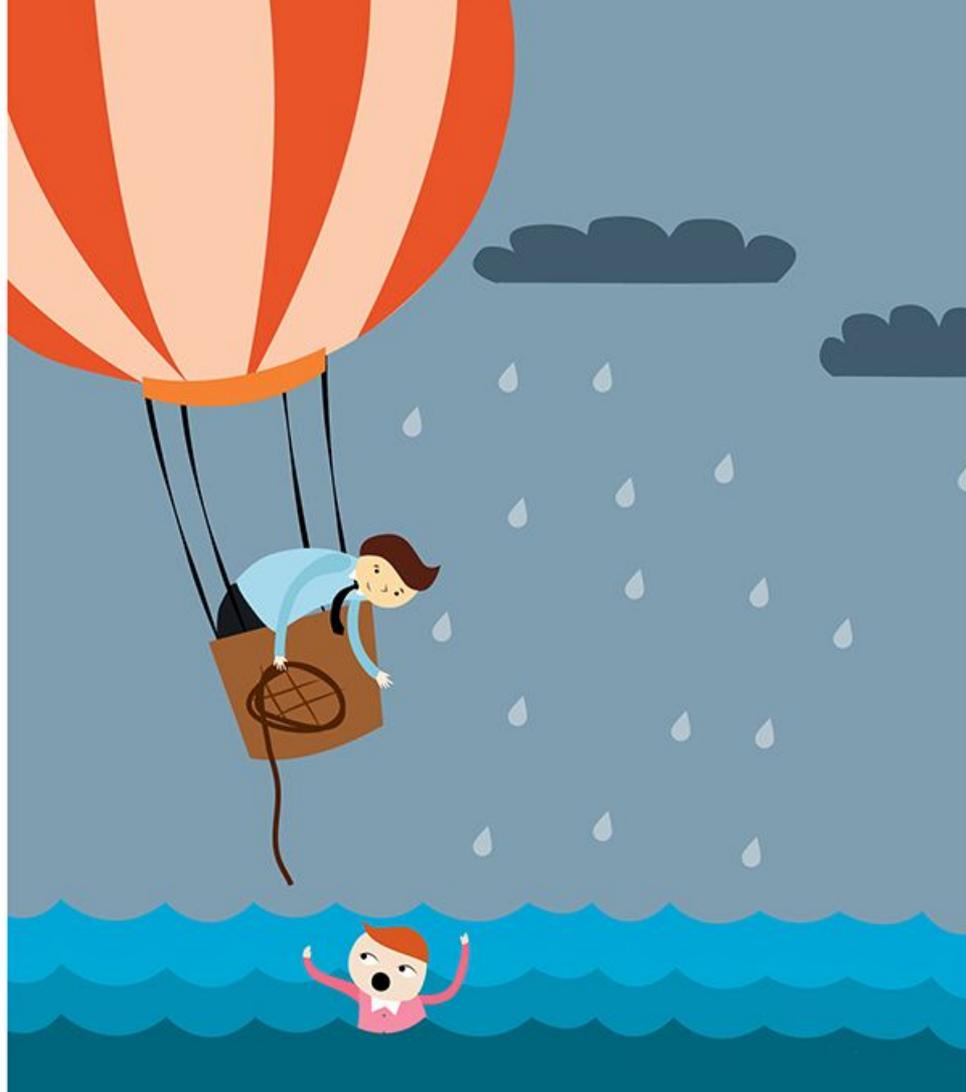
2.1. Sort of power.

2.2. Ways of implementing power.

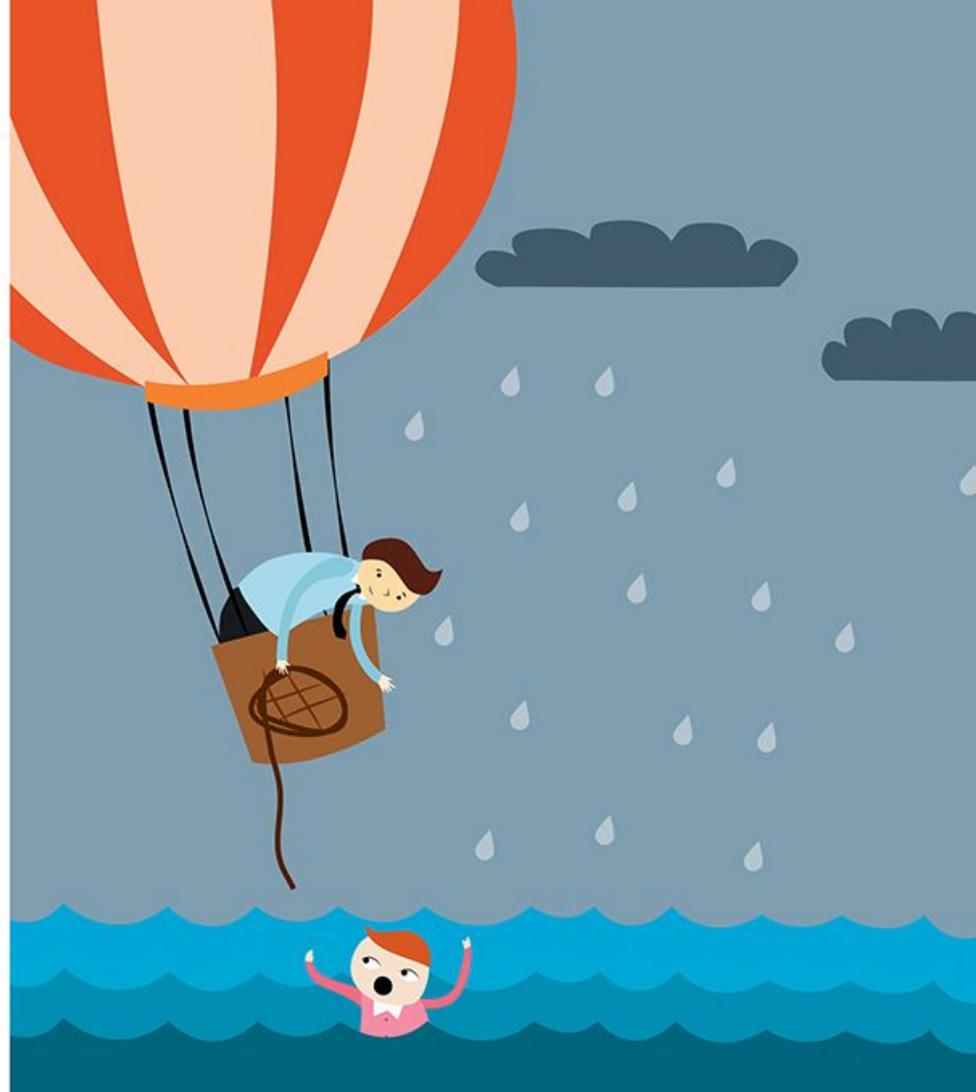
2.3. Conflict.

Conclusion and list of sources used

Летя по небу,
НАХОДИ
ВОЗМОЖНОСТЬ
ПОМОГАТЬ
ОКРУЖАЮЩИМ.



**FLYING ACROSS
THE SKY, FIND AN
OPPORTUNITY TO
HELP OTHERS.**



КТО ЖЕ ТАКОЙ ЛИДЕР?

Лидер (от англ. leader — ведущий, первый, идущий впереди) — лицо в какой-либо группе (организации), пользующееся большим, признанным авторитетом, обладающее влиянием, которое проявляется как управляющие действия.



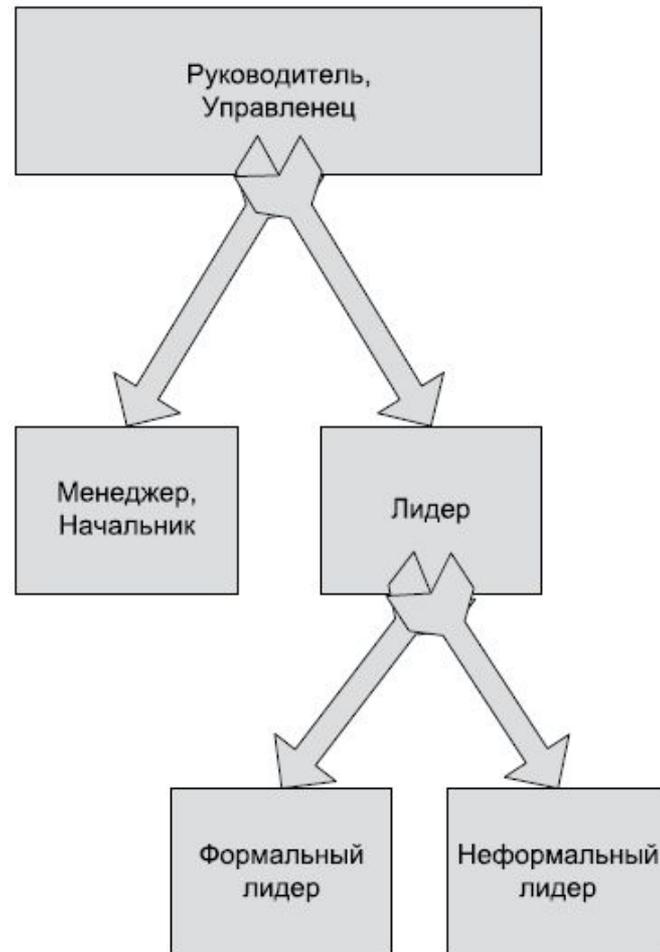
WHO IS A LEADER?

The leader - a person in the group (organization), are highly recognized by the authority, which has the effect, which manifests itself as a manipulated variable.



ВИДЫ ЛИДЕРСТВА

Можно выделить **формальное** и **неформальное** лидерство в зависимости от факторов, которыми оперирует человек для того, чтобы оказывать влияние.



TYPES OF LEADERS

We can distinguish **formal** and **informal** leadership according on factors, which operates a man to influence.



ЛИДЕРСТВО

ФОРМАЛЬНОЕ

В случае **формального лидерства** влияние человека зависит от формально наделенной власти, полномочий, ресурсов и т.п.

НЕФОРМАЛЬНОЕ

В случае **неформального лидерства** речь идет о личных качествах лидера, которые ему позволяют оказывать влияние.



LEADERSHIP

FORMAL

In the case of the formal leadership of the human influence depends on formally endowed with the power, authority, resources, etc.

INFORMAL

In the case of informal leadership we are talking about the personal qualities of the leader that he is allowed to influence.



Восемь основных теорий лидерства

по мнению авторитетного «западного»
журнала «Очень хорошо»



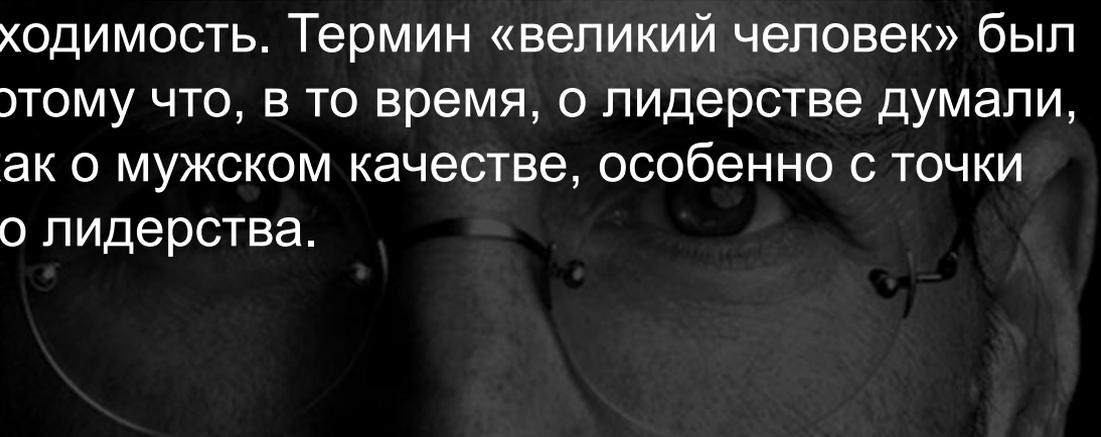
The eight major leadership theories

According to the magazine "very well"



1. ТЕОРИИ «ВЕЛИКОГО ЧЕЛОВЕКА»

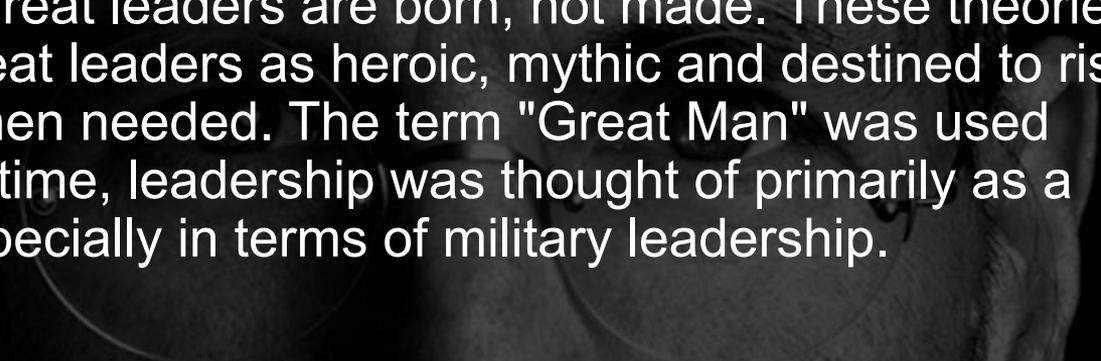
Теории «великого человека» предполагают, что способность к лидерству является врожденной — что великими лидерами рождаются, а не становятся. Эти теории часто изображают великих лидеров как нечто героические и мифические, предназначение которых стать вождями, когда в этом возникнет необходимость. Термин «великий человек» был использован, потому что, в то время, о лидерстве думали, прежде всего, как о мужском качестве, особенно с точки зрения военного лидерства.



1. "GREAT MAN" THEORIES

Have you ever heard someone described as "born to lead?" According to this point of view, great leaders are simply born with the necessary internal characteristics such as charisma, confidence, intelligence, and social skills that make them natural-born leaders.

Great man theories assume that the capacity for leadership is inherent – that great leaders are born, not made. These theories often portray great leaders as heroic, mythic and destined to rise to leadership when needed. The term "Great Man" was used because, at the time, leadership was thought of primarily as a male quality, especially in terms of military leadership.



2. ТЕОРИИ «ХАРАКТЕРНЫХ ЧЕРТ»

В некотором роде похожи на теории «великого человека». Теории черт предполагают, что люди наследуют определенные качества и черты, которые делают их более подходящими для лидерства. Теории черт часто определяют особенности личности или поведенческие характеристики, общие для руководителей. Но если специфические черты — главные особенности лидеров, как объяснить тот факт, что некоторые люди, которые обладают этими качествами, не всегда являются лидерами? Этот вопрос — главная трудность в объяснении проблемы лидерства через эту теорию.

2. TRAIT THEORIES

Similar in some ways to Great Man theories, trait theories assume that people inherit certain qualities and traits that make them better suited to leadership. Trait theories often identify a particular personality or behavioral characteristics shared by leaders. For example, traits like extraversion, self-confidence, and courage are all traits that could potentially be linked to great leaders.

If particular traits are key features of leadership, then how do we explain people who possess those qualities but are not leaders? This question is one of the difficulties in using trait theories to explain leadership. There are plenty of people who possess the personality traits associated with leadership, yet many of these people never seek out positions of leadership.

3. ТЕОРИИ «ОБСТОЯТЕЛЬСТВ»

Эти теории сосредотачивают свое внимание на конкретных ситуациях, и контексте в котором они происходят, это позволяет определить, какой стиль руководства лучше всего подходит для каждой конкретной ситуации. Согласно этой теории, нет универсального стиля поведения для лидера, который бы одинаково хорошо работал во всех ситуациях. Успех зависит от целого ряда факторов, включая стиль руководителя, особенностей последователей, а также различные аспекты ситуаций.



3. CONTINGENCY THEORIES

Contingency theories of leadership focus on particular variables related to the environment that might determine which particular style of leadership is best suited for the situation. According to this theory, no leadership style is best in all situations.

Success depends on a number of variables, including the leadership style, qualities of the followers and aspects of the situation.



4. СИТУАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ

Ситуационная теория рассматривает лидерство как характерную черту ситуации, а не конкретного типа личности. В ее основе лежит привлекательная идея, что различные обстоятельства требуют различных форм лидерства.



4. SITUATIONAL THEORIES

Situational theories propose that leaders choose the best course of action based upon situational variables. Different styles of leadership may be more appropriate for certain types of decision-making. For example, in a situation where the leader is the most knowledgeable and experienced member of a group, an authoritarian style might be most appropriate. In other instances where group members are skilled experts, a democratic style would be more effective.



5. БИХЕВИОРИСТСКИЕ ТЕОРИИ

Бихевиористские теории лидерства основаны на убеждении, что великими лидерами, не рождаются, а становятся. Уходя своими корнями в бихевиоризм, в этой теории лидерства основное внимание уделяется действиям лидеров, а не их психическим качествам или внутренним состояниям. Согласно этой теории, люди могут учиться и становиться лидерами через обучение и наблюдение.

5. BEHAVIORAL THEORIES

Behavioral theories of leadership are based upon the belief that great leaders are made, not born. Consider it the flip-side of the Great Man theories. Rooted in behaviorism, this leadership theory focuses on the actions of leaders, not on mental qualities or internal states. According to this theory, people can learn to become leaders through teaching and observation.

6. ТЕОРИИ СИЛЫ И ВЛИЯНИЯ

Эта теория концентрирует основное внимание на сетях власти и влиянии, которые создает лидер. В основе этой теории лежит предположение, что все дороги ведут к лидеру, и отрицается значение последователей и силы культуры организации.



6. PARTICIPATIVE THEORIES

Participative leadership theories suggest that the ideal leadership style is one that takes the input of others into account. These leaders encourage participation and contributions from group members and help group members feel more relevant and committed to the decision-making process. In participative theories, however, the leader retains the right to allow the input of others.



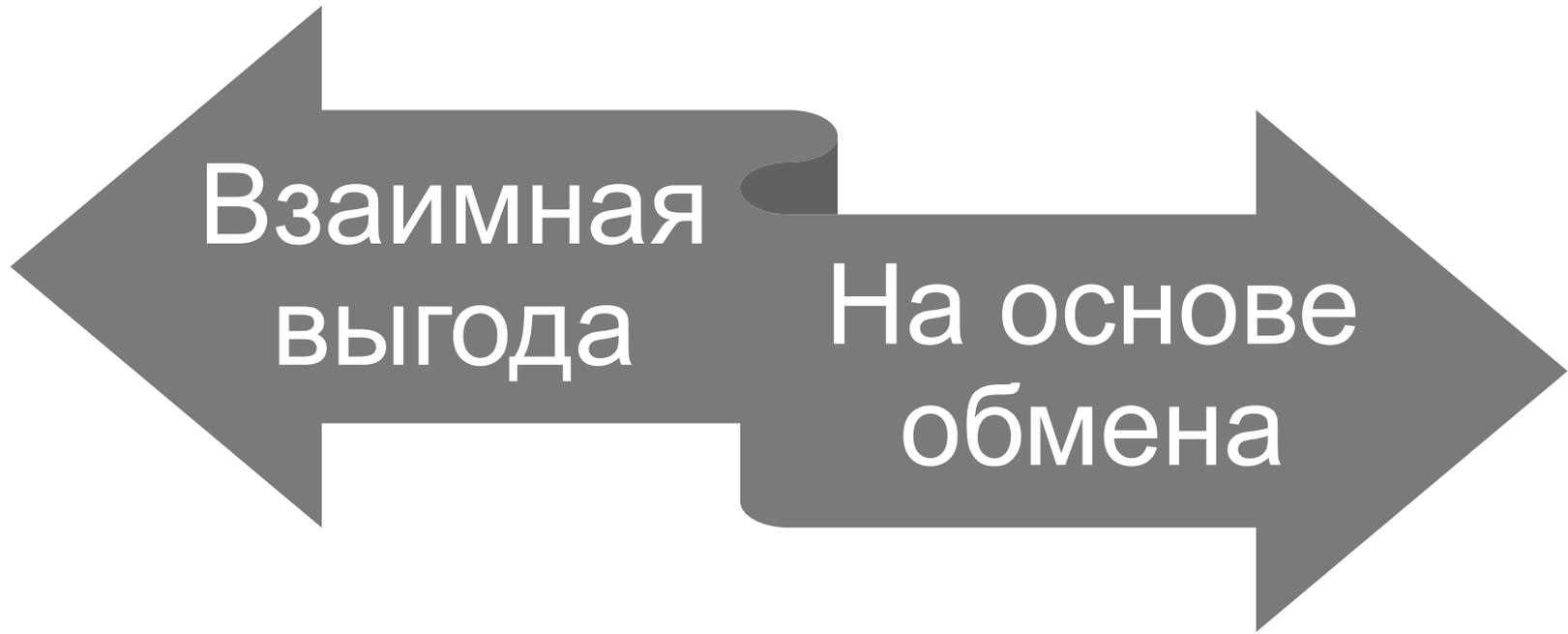
7. ТРАНСАКЦИОННЫЕ ТЕОРИИ «ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»

Все более входящая в моду транзакционная теория уделяет основное внимание отношениям между лидерами и последователями. В ней анализируется взаимная выгода от отношений на основе обмена, когда лидер предлагает определенные вещи, такие, как ресурсы или вознаграждение, в обмен на признание последователями его власти.

7. MANAGEMENT THEORIES

Management theories, also known as transactional theories, focus on the role of supervision, organization and group performance. These theories base leadership on a system of rewards and punishments. Managerial theories are often used in business; when employees are successful, they are rewarded; when they fail, they are reprimanded or punished. Learn more about theories of transactional leadership.

ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ



MANAGEMENT THEORIES



8. ТРАНСФОРМАЦИОННЫЕ ТЕОРИИ

В то время как модели транзакционного лидерства базируются на внешних, неглубинных мотивациях при отношениях обмена, в основе **трансформационного лидерства** лежит внутренняя мотивация. Таким образом, здесь акцент делается не на лести и преданности последователей, а на их действительной приверженности идеям лидера. В связи с этим лидер трансформационного типа является активным и творческим человеком, умеющим думать широко и образно.

8. RELATIONSHIP THEORIES

Relationship theories, also known as transformational theories, focus upon the connections formed between leaders and followers. Transformational leaders motivate and inspire people by helping group members see the importance and higher good of the task. These leaders are focused on the performance of group members, but also want each person to fulfill his or her potential. Leaders with this style often have high ethical and moral standards.

ФУНКЦИИ ЛИДЕРА

14 основных функций лидера



LEADER FUNCTION

14 basic functions of a leader



ЛИДЕР КАК АДМИНИСТРАТОР

Независимо от того, сам ли он разрабатывает основные направления деловой политики или они предписываются ему сверху, в круг его ответственности неизменно входит **функция наблюдения за исполнением**. Причем сущность административной функции заключается не в самостоятельном выполнении работы, а в предписании ее другим членам группы.

Иногда индивид, оказавшись в роли администратора, **страдает от своей неспособности переложить часть ответственности и полномочий на других**, ему кажется, что во всем необходимо его личное участие. В результате он **лишает подчиненных чувства ответственности и препятствует их вовлечению в работу группы**.

LEADER LIKE A ADMINISTRATOR

Regardless of whether he develops the main directions of business policy and they are prescribed to him from above the circle of responsibility consistently ranked the **function of supervision of enforcement**. And the essence of administrative functions is not independent in the performance of work, and in the order it to other members of the group. Sometimes an individual, being in the role of administrator, suffers from its inability to shift some of the responsibility and authority to others, it seems that in all his personal involvement is necessary. As a result, it deprives the subordinate sense of responsibility and **prevent their involvement in the work of the group**.

ЛИДЕР КАК ПЛАНИРОВЩИК

Лидер часто принимает обязанности разработчика методов и средств, при помощи которых группа достигает целей. Эта функция может включать в себя как определение непосредственных шагов, так и разработку долгосрочных планов деятельности.



THE LEADER OF THE SCHEDULER

The leader often takes responsibilities Developer of methods and means by which the group achieves goals. This feature may include a definition of immediate steps and develop long-term plans of activity.



ЛИДЕР КАК ПОЛИТИК

Одной из важнейших функций лидера является **установление целей и основной линии поведения группы**. Определение групповых целей и методов их достижения является обязательной функцией лидера.



THE LEADER AS A POLITICIAN

One of the most **important functions** of a leader is to establish the objectives and main lines of group behavior. Determination of group goals and **methods of achieving them is mandatory leadership function.**



ЛИДЕР КАК ЭКСПЕРТ

Лидер часто является тем лицом, к которому обращаются как к источнику достоверной информации или квалифицированному специалисту. Безусловно, при высокой степени разделения функций в больших группах лидеры (руководители организаций) прибегают к услугам различных заместителей, специалистов и консультантов. Заметим, что в данном случае сам выбор этих экспертов второй ступени наглядно характеризует способности самого руководителя.

LEADER LIKE A EXPERT

The leader is often the face, which is accessed as a source of reliable information or a qualified technician. Of course, with a high degree of division of labor in large groups of leaders (heads of organizations) use the services of the various substituents, experts and consultants. Note that in this case the choice of the experts of the second stage clearly characterizes the ability of the manager.

ЛИДЕР КАК ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ГРУППЫ ВО ВНЕШНЕЙ СРЕДЕ

Лидер является официальным лицом группы, выступающим во внешней среде от **имени всех**. Поэтому участникам группы не безразлично, кто и как их будет представлять; лидер в этом случае отождествляет собой всех членов группы, их коллективный разум, волю и т.д.



THE LEADER OF THE GROUP AS A REPRESENTATIVE OF THE EXTERNAL ENVIRONMENT

The leader of the group is an official acting in the environment on behalf of all. Therefore, members of the group do not care who and how they will be represented; In this case, the leader identifies a group of members, their collective intelligence, will, etc.



ЛИДЕР КАК РЕГУЛЯТОР ОТНОШЕНИЙ ВНУТРИ ГРУППЫ

Регулирование личностных и деловых отношений внутри группы осуществляется через коммуникативную сеть, которая может иметь различный вид. В некоторых группах вся информация проходит через лидера; иногда в группе существуют приближенные к лидеру лица, которые замыкают на себе эту сеть; существует тип групп, где лидер является «одним из всех».

LEADER AS A REGULATOR OF RELATIONSHIPS WITHIN THE GROUP

The regulation of personal and business relationships within the group through a communicative network that may have a different view. In some groups all information passes through the leader; sometimes in a group, there are close to the leader, the person who's short on the network itself; there is a type of group where the leader is "one of all."

ЛИДЕР КАК ИСТОЧНИК ПООЩРЕНИЙ И НАКАЗАНИЙ



Особенно важным обстоятельством, с точки зрения члена группы, является система поощрений и наказаний, которую лидер применяет для контроля за деятельностью участников группы.

THE LEADER AS A SOURCE OF REWARDS AND PUNISHMENTS



Especially important fact from the point of view of a group member, is a system of rewards and punishments, that leader is used to control the activities of members of the group.

ЛИДЕР КАК ТРЕТЕЙСКИЙ СУДЬЯ И МИРОТВОРЕЦ

Это функция в известной мере связана с предыдущей.

В условиях конфликтов между членами группы лидер

должен выступать как судья и утешитель одновременно, т.е. кого-то поощрять, а кого-то наказывать.



LEADER AS AN ARBITRATOR AND PEACEMAKER

This function is known extent is connected with the previous one.

In situations of conflict between members of the group leader

should act as a judge and a comforter at the same time, ie, encourage someone, and someone to punish.



ЛИДЕР КАК ПРИМЕР

В некоторых типах групп лидер может **служить моделью поведения для остальных членов группы**, т.е. обеспечивает их наглядным указанием на то, кем они должны быть и что они должны делать.



THE LEADER OF AN EXAMPLE

In some types of group leader It can serve as a model behavior for the rest group members, i.e. provides their clear indication what they should be and what they should do.



ЛИДЕР КАК СИМВОЛ ГРУППЫ

*Лидеры, являясь ядром групп,
начинают выполнять функцию символов:
их имена присваивают всему движению
(и косвенно его участникам),
в частно-промышленном мире владельцы*

*фирм сами осуществляют такую символизацию, рассматривая свое дело
как продолжение своей личности, религиозные течения и секты
продолжают носить имена своих основателей весьма продолжительное
время и т.д.*



THE LEADER OF THE GROUP AS A SYMBOL

*Leaders, as the core group,
begin to perform the function of characters:*

their names are assigned to all traffic

(And indirectly to the participants)

in private and commercial owners of the world

companies themselves engage in such symbolization, considering his work as an extension of their personalities, religious movements and sects continue to wear the names of their founders very long time, etc.



ЛИДЕР КАК ФАКТОР, ОТМЕНЯЮЩИЙ ИНДИВИДУАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ



Нередко лидер играет важную роль для членов группы в освобождении их от ответственности за личные решения и действия, которой они хотели бы избежать. Любимые выражения лидеров: «все претензии ко мне», «действуйте моим именем», «передайте, что я приказал», — относятся именно к этой функции. Таким образом, в ответ на преданность последователя лидер берет на себя труд принимать за него решения. Причем последователи довольно охотно передают свою свободу лидерам (Фромм назвал это явление «**бегством от свободы**»).

LEADER AS A FACTOR THAT OVERRIDES INDIVIDUAL RESPONSIBILITY



Often the leader plays an important role for the group members to release them from responsibility for personal decisions and actions that they would like to avoid. Favorite expression leaders: "all claim to me", "act in my name", "pass that I ordered," - fall into this function. Thus, in response to the devotion follower leader takes the trouble to make the decision for him. Moreover, followers willingly give up their freedom leaders (Fromm called this phenomenon the "escape from freedom").

ЛИДЕР КАК ПРОВОДНИК МИРОВОЗЗРЕНИЯ



Лидер в большинстве случаев служит источником ценностей и норм, составляющих групповое мировоззрение. В масштабах организации частное мировоззрение группы обычно больше соответствует образу мышления руководства, нежели отдельных рядовых членов.

THE LEADER OF THE WORLD AS A CONDUCTOR



Leader in most cases serves as a source of values and norms that make up the group world. The world-wide organization of private groups are generally more consistent way of thinking leadership, rather than the individual members of the rank and file.

ЛИДЕР КАК ОТЕЦ

Многочисленные функции лидера получают интеграцию во всеобъемлющей роли отца для членов группы. Истинный лидер — это фокус всех положительных эмоций членов группы, идеальный объект идентификации и чувства преданности. Если лидер в некоторых отношениях не соответствует идеалам последователей, они могут его мысленно «переделать» на свой манер. «Отеческая» роль во многом объясняет ту почти беспредельную власть, которую иногда приобретают лидеры при определенных условиях.

LEADER LIKE A FATHER

Numerous leader functions get integrated into the comprehensive role of the father to the members of the group. A true leader - is the focus of all the positive emotions of group members, the ideal object identification and a sense of loyalty. If a leader in some respects, does not correspond to the ideals of followers, they are his thoughts, "remake" in his own way. "Fatherly" role largely explains the almost unlimited power which sometimes become leaders under certain conditions.

ЛИДЕР КАК «КОЗЕЛ ОТПУЩЕНИЯ»

Насколько лидер может быть объектом положительных чувств в случае достижения группой поставленных целей, настолько же он может служить мишенью для агрессии со стороны членов группы в случае неудачи. Когда группа находится в состоянии фрустрации, лидер может оказаться тем замещающим объектом, на который «без разбору все шишки валятся».



LEADER AS A "SCAPEGOAT"

How can the leader be the subject of positive feelings in the event of a group of goals, so it may serve as a target for aggression on the part of members of the group in case of failure. When a group is in a state of frustration, a leader can be the substitute object to which "all indiscriminately lumps fall down."



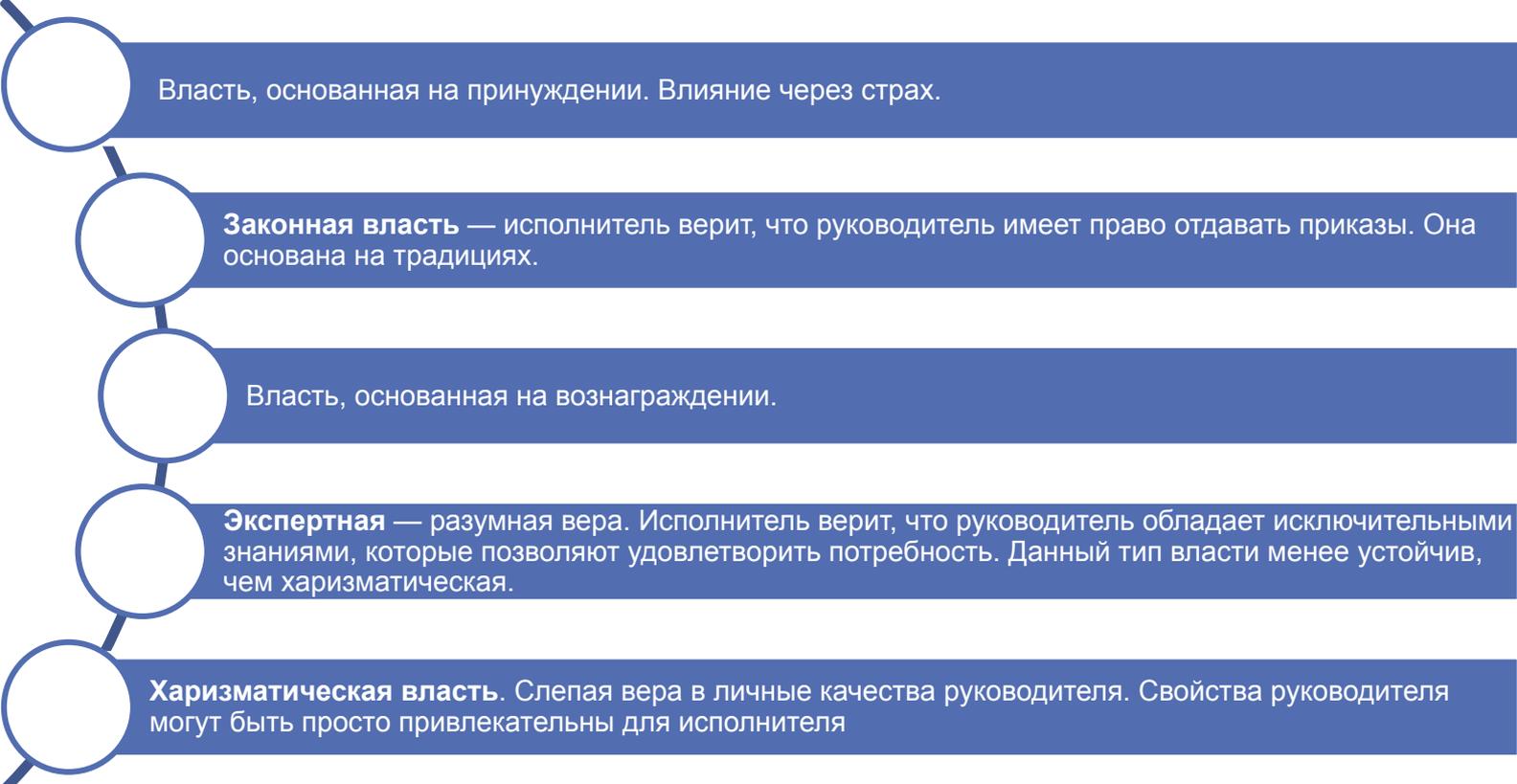
ВИДЫ . СПОСОБЫ. КОНФЛИКТ.

ВЛАСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

SORT.WAYS.CONFLICT

POWER IN THE ORGANIZATION

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ВЛАСТИ:



Власть, основанная на принуждении. Влияние через страх.

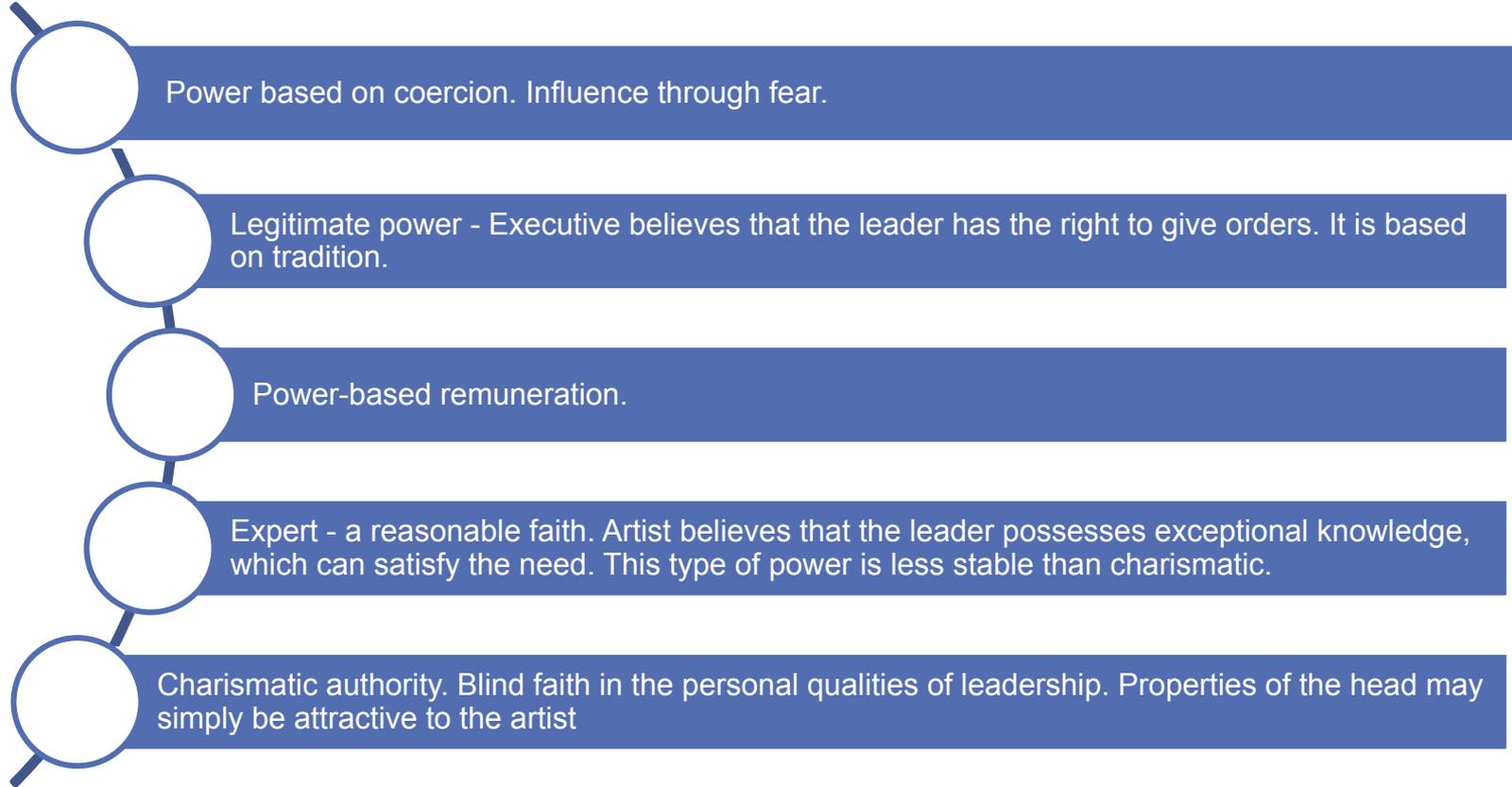
Законная власть — исполнитель верит, что руководитель имеет право отдавать приказы. Она основана на традициях.

Власть, основанная на вознаграждении.

Экспертная — разумная вера. Исполнитель верит, что руководитель обладает исключительными знаниями, которые позволяют удовлетворить потребность. Данный тип власти менее устойчив, чем харизматическая.

Харизматическая власть. Слепая вера в личные качества руководителя. Свойства руководителя могут быть просто привлекательны для исполнителя

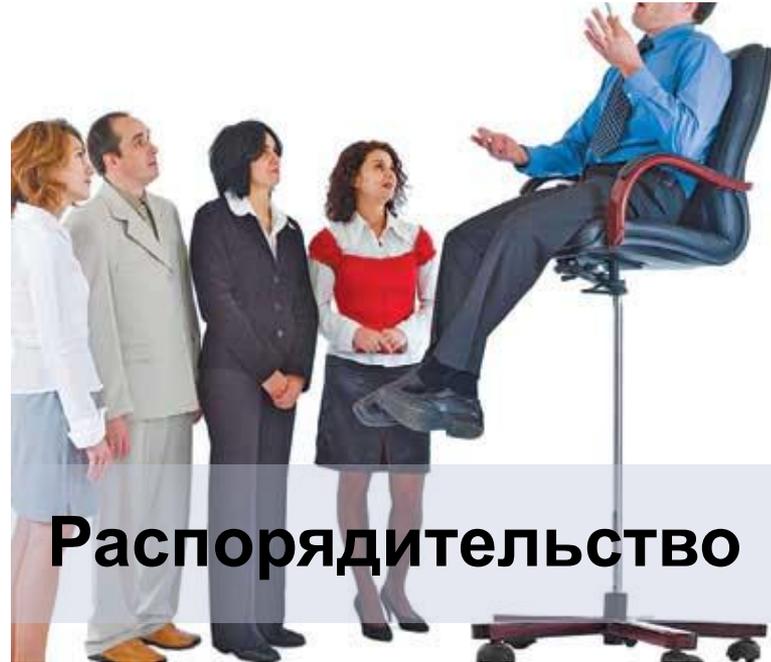
THE MAIN TYPES OF POWER:



СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ ВЛАСТИ



Убеждение и участие



Распорядительство

IMPLEMENTATION OF POWER



Persuasion and
participation



Stewarding

УБЕЖДЕНИЕ И УЧАСТИЕ

Убеждение

Убеждение — эффективная передача своей точки зрения. К исполнителю переходит часть власти руководителя. Но убеждение медленно воздействует на

Участие

Участие — привлечение к управлению. Исполнители вдохновляются потребностями более высокого уровня.

PERSUASION AND PARTICIPATION

Persuasion

Persuasion - effective transfer of their point of view. It goes to the executor of the power head. But the belief is slowly affects the object.

Participation

Participation - involvement in management. Artists inspired by the needs of a higher level.

РАСПОРЯДИТЕЛЬСТВО

Под **распоряжением** понимается сообщение, передаваемое руководителем подчиненному, касающееся содержания и результатов его деятельности. В него входят постановка обязательной для выполнения задачи, перечень ограничений, инструкции о порядке выполнения заданий.

Распоряжение по своей сути должны соответствовать стратегии организации; быть обоснованными и четко сформулированными, обеспеченными необходимыми материальными, организационными ресурсами; позволять проверять и оценивать результаты действий.

STEWARDING

Under the decree refers to a message sent the head of a subordinate regarding the content and results of its operations. It includes setting mandatory to complete the task, the list of restrictions, instructions on how to perform tasks.

inherently Disposal must comply with the organization's strategy; It is reasonable and clearly defined, provide the necessary material, organizational resources; Allows you to check and evaluate the results of actions.

РАСПОРЯДИТЕЛЬСТВО ДЕЛЯТСЯ НА:



ForexAW.r

По способу отдачи

- устными
- письменными
- смешанными



По форме

- приказами
- указаниями
- поручениями
- советами

STEWARDING DIVIDED INTO:



ForexAW.r

By the method of reproducing

- orally
- writing
- mixed



In form

- orders
- decree
- instructions
- tips

НЕПРАВИЛЬНОЕ ПОЛЬЗОВАНИЕ СПОСОБАМИ РЕАЛИЗАЦИИ ВЛАСТИ МОЖЕТ ПОРОЖДАТЬ КОНФЛИКТНЫЕ СИТУАЦИИ.

КОНФЛИКТ

это отсутствие согласия между двумя или более сторонами.
функциональный конфликт повышает эффективность организации.

IMPROPER USE OF THE WAYS OF REALIZATION OF POWER CAN GENERATE CONFLICTS.

CONFLICT

THIS LACK OF AGREEMENT BETWEEN TWO OR MORE PARTIES. FUNCTIONAL CONFLICT INCREASES THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION.

ТИПЫ КОНФЛИКТОВ

Внутриличностный
— два
несовместимых
распоряжения от
руководителя.

Межличностный,
например, из-за
ограниченности
ресурсов.

Между личностью и
группой.

Межгрупповой,
например,
профсоюз и
администрация.

TYPES OF CONFLICTS

Intrapersonal - two incompatible orders from the head.

Interpersonal, for example, due to limited resources.

Between the individual and the group.

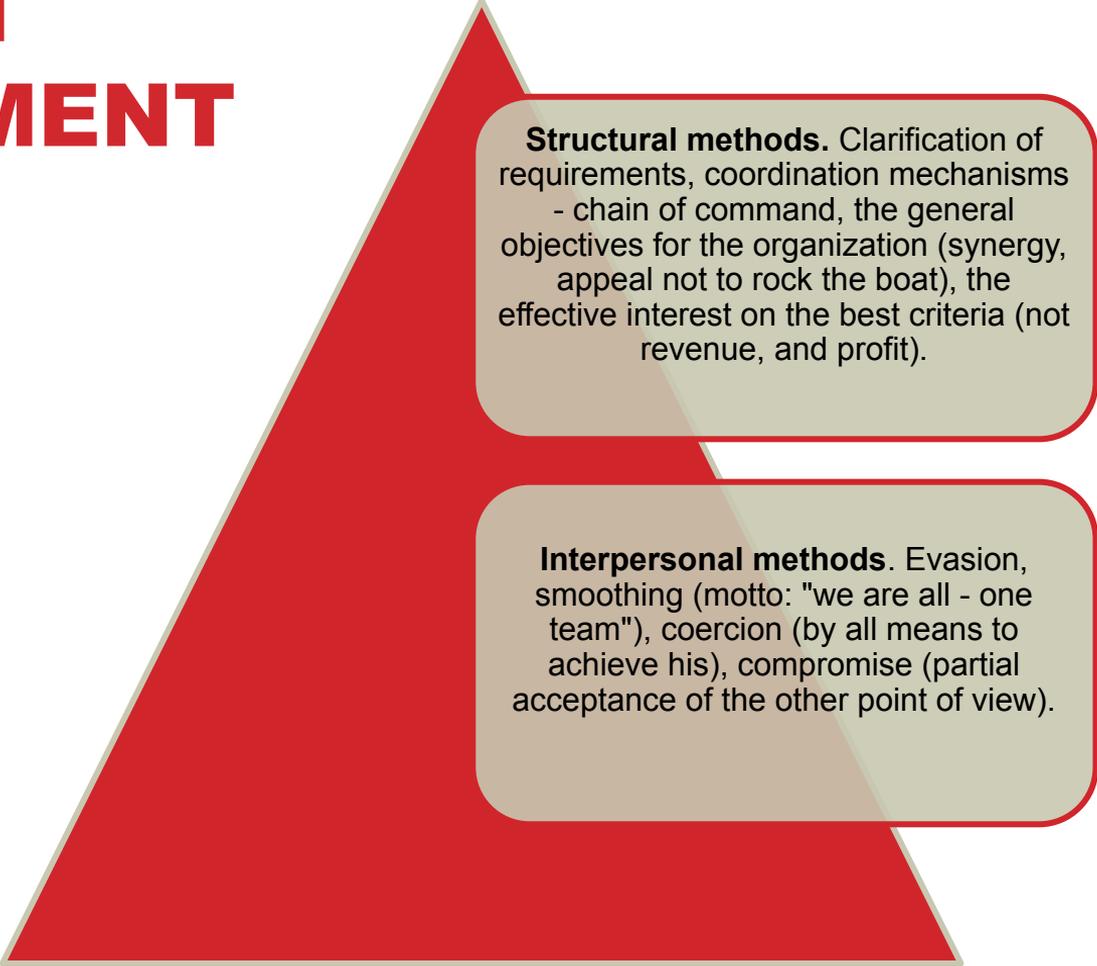
Intergroup, for example, the trade union and the administration.

УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ

Структурные методы. Разъяснение требований, координационные механизмы — цепь команд, общие для организации цели (синергия, призыв не раскачивать лодку), эффективное вознаграждение по верным критериям (не выручка, а прибыль).

Межличностные методы. Уклонение, сглаживание (девиз: «мы все — одна команда»), принуждение (любой ценой добиться своего), компромисс (частичное принятие точки зрения другой стороны).

CONFLICT MANAGEMENT



Structural methods. Clarification of requirements, coordination mechanisms - chain of command, the general objectives for the organization (synergy, appeal not to rock the boat), the effective interest on the best criteria (not revenue, and profit).

Interpersonal methods. Evasion, smoothing (motto: "we are all - one team"), coercion (by all means to achieve his), compromise (partial acceptance of the other point of view).

CONCLUSION

Based on the above material, it can be concluded that there is a certain set of human qualities that create a compelling cost basis of organizational abilities of the person, possession or not these skills does not depend on human work experience, in consequence of which it becomes clear that the head can be at an early age .

Leadership and management is an art, perhaps this is why the scientists are unable to develop and validate a unified theory, too variativen not straightforward question.

Leadership style depends on the situation. In some of them to seek effective management, are structured tasks, taking care and providing support to other managers allow subordinates to participate in the decisions of production problems in the third - painlessly change style under pressure from superiors or circumstances. In any case, the style of the leader must be flexible instrument for effective production management.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исходя из вышеперечисленного материала, можно сделать вывод, что существует определенный набор человеческих качеств, которые составляют основу организаторских способностей человека, владение или же не владение этими навыками не зависит от опыта работы человека, в следствие чего становится понятно, что руководителем можно стать в раннем возрасте.

Лидерство и управление является своего рода искусством, возможно, именно поэтому ученым не удастся разработать и обосновать единую теорию, слишком вариативен и не однозначен этот вопрос.

Стиль лидерства напрямую зависит от ситуации. В некоторых из них менеджер добивается эффективности, структурирую задачи, проявляя заботу и оказывая поддержку, в других руководитель допускает подчиненных к участию в решениях производственных проблем, в третьих – безболезненно меняет стиль под нажимом начальства или обстоятельств. В любом случае стиль настоящего лидера должен быть гибким орудием эффективного управления производством.

Лидеры не рождаются и не делаются
кем-либо - они делают себя сами.

(с) **Стивен Кови**

Leaders are not born or made - they are
self made

(c) **Stephen Covey**

**СПАСИБО
ЗА ВНИМАНИЕ!**

**THANK YOU
FOR
WATCHING!**

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лидерство, основанное на принципах . (Книга, Стивен Кови)
2. Бизнес-лидерство : учебное пособие (Книга, Беляцкий Н.П. 2016г.)
3. Интернет источник:

<https://www.verywell.com/leadership-theories-2795323> (The Major Leadership Theories)

4. Интернет источник:

<http://humeur.ru/page/rukovodstvo-v-organizacii-vlast-i-ejo-osnovnye-tipy-primeneniye-razlichnyh-tipov-vlasti-v-zavisimosti-ot-stepeni-zrelosti-gruppy> (Руководство в организации. Власть и её основные типы. Применение различных типов власти в зависимости от степени зрелости группы)

5. Интернет источник:

http://www.psychologos.ru/articles/view/konfliktyzpt_ih_prichiny_i_sposoby_razresheniya
(Статья на тему Конфликты, их причины и способы разрешения, [Н.И. Козлов](#))