

Вебинар 3

Власть и лидерство. Стили руководства.

Сибирякова Татьяна Борисовна,
к.б.н., доцент, профессор ЧОУ ВО ВИБ

Лидерство – это тип управленческого взаимодействия, направленный на побуждение людей к достижению общих целей, основанный на эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти.

Стиль руководства – это система способов, приемов воздействия, используемая менеджерами для мобилизации коллектива на достижение поставленных целей.

Авторитет – это признанное превосходство данного человека в какой-либо области деятельности, знаний, степень доверия, которую он заслуживает своей практической деятельностью.

Престиж – мера общественного предпочтения.

Обязательные условия авторитета:

- деловая компетентность;
- умение работать с людьми;
- безупречное выполнение функций и обязанностей;
- наличие положительных личных качеств (ответственность, доброжелательность, коммуникабельность, честность, трудолюбие и т.д.).

Подходы к выделению стилей руководства:

- ситуационный подход;
- поведенческий подход;
- подход с позиций личных качеств.

С позиций личных качеств выделяют три основных стиля руководства:

- авторитарный (административно-директивный),
- демократический (коллегиальный);
- либеральный (не вмешивающийся).

Критерии отличия стилей руководства

- черты характера руководителя
- степень централизации и децентрализации власти (делегирование полномочий);
- способы принятия управленческих решений;
- ответственность;
- формы контроля за деятельностью подчиненных;
- дисциплина (самодисциплина);
- контакты с подчиненными;
- мотивация труда;
- наказание (поощрение);
- методы управления (экономические

Особенности стиля руководства при высокой культуре управления:

1. Каждый работник в результате правильного подбора и расстановки кадров должен работать на том участке, где он по своим деловым и профессиональным качествам и личным наклонностям может принести наибольшую пользу и получить удовлетворение своим трудом.
2. Следует точно определить функции каждого работника, его права, обязанности, что способствует строгой ответственности его за выполняемую работу и дисциплину труда.
3. Строгое соблюдение этики распорядительной деятельности способствует развитию самостоятельности, инициативы, творчества каждого работника.
4. Соблюдение этики поощрения и взыскания заключается в том, что поощрение всегда должно быть гласным, взыскание после первого проступка рекомендуется делать наедине. После повторения проступков или при их тяжелых последствиях замечания делаются публично.
5. Соблюдение этики критики и самокритики проявляется в том, что критика всегда должна быть персональной. Следует помнить, кто не умеет критически оценивать свои поступки и управлять собой, не способен руководить другими.