



ЛЕКЦИЯ № 6

**ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯМИ ВМИРНОЕ ВРЕМЯ
ПОДПОЛКОВНИК МАЛЕВАННЫЙ ДМИТРИЙ ВИКТОРОВИЧ**

Тема № 6: «Руководитель в системе управления организацией».

Лекция № 6: «Руководитель в системе управления организацией».



АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ (ЗАНЯТИЯ)

Руководителем является член организации, который, как правило, имеет в своем подчинении других работников организации, наделен полномочиями направлять их действия и несет всю полноту ответственности за состояние управляемого объекта.



УЧЕБНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Основные требования к личности руководителя.
2. Лидерство и стиль управления.
3. Условия и факторы результативной работы командира (начальника): культура и стиль, управление и этика.



1. О.И. Гоцуленко и др. Теория управления (подразделениями время). М., МВВКУ 2016г.
2. В.И. Коробко и др. Теория управления. М., Финансы и статистика ЮНИТИ-ДИАНА, 2015 г.
3. Я.И. Кибанов, И.Б. Дурвкова. Управление персоналом организации. М. ИНФРА-М, 2015 г.
4. А.Л. Гопаненко. Теория управления . М.Юрайт, 2015 г.



ПЕРВЫЙ УЧЕБНЫЙ ВОПРОС



Основные требования к личности
руководителя



Три уровня иерархии должности руководителя



Руководителям низового уровня приходится общаться в основном со своими подчиненными — исполнителями (это прежде всего инструктаж и распоряительство).

Руководителям среднего уровня приходится общаться с менеджерами и руководителями всех трех уровней (в этом особенность «среднего» положения) (задачи координации).

Руководителем высшего уровня приходится общаться не только с руководящим составом своей организации, но и с руководством других компаний (принятие решений, информация, контакты).



Основные требования к личности руководителя



Руководитель

- человек, который, имеет в своем подчинении других работников в организации, наделен полномочиями направлять их действия и имеет всю полноту ответственности за состояние управляемого объекта. Такой статус предопределяет его особую роль в организации и содержании выполняемых функций.

Главное в деятельности руководителя – это работа с людьми не только непосредственно подчиненными ему, но и со всеми теми, кто прямо или косвенно связан с функциями управляемого объекта как внутри предприятия, так и за его пределами.

способности руководителя

-организация коллектива и создание в нем благоприятного морального климата для плодотворной работы и развития;
-подбор и расстановка прав, обязанностей и ответственности между работающими;
-объективная оценка вклада работника и стимулирование труда;
-создание условий для раскрытия и развития личности работников, повышение эффективности и качества труда.

Принятие управленческих решений – важнейшее направление деятельности руководителя, требующее от него не только высокого профессионализма в решении отдельных или общих задач организации, но и методической компетенции, т.е. способности к системному восприятию и интерпретации информации, структурированию проблем и методическому поиску их разрешения.



ВТОРОЙ УЧЕБНЫЙ ВОПРОС



Лидерство и стиль управления



Лидерство — это способность активизировать людей, умение быть образцом для подражания и оказывать влияние на людей для достижения целей организации.

Портрет лидера, обладающего некоторым набором черт:

- *Характер:* энергичность, способность и упорство в достижении целей.
- *Мотивация к лидерству:* ярко выраженное стремление к влиянию на других и демонстрация желания принимать на себя ответственность.
- *Честность и правдивость, открытость и прямолинейность* в отношениях с другими людьми.
- *Уверенность* в своих способностях, установка на большие задачи, оптимизм по поводу преодоления препятствий в их достижении.
- *Знания, связанные с работой* (компании, отрасли, техники и т.п.), позволяющие лидеру принимать обоснованные решения и предвидеть их последствия.



Поведение лидеров описывается тремя типами или стилями: *автократический*, при котором лидер централизует полномочия, диктует применение методов работы, принимает единоличные решения и ограничивает участие работников; *демократический*, основанный на привлечении работников к принятию решений и выбору методов работы, на делегировании полномочий и на использовании обратной связи для инструктажа работников; *невмешательства*, при котором лидер предоставляет работникам полную свободу принимать решения и выбирать методы работы.

Выбор того или иного стиля (или их комбинации) зависит от факторов, связанных с желаниями самого лидера, его последователей и сложившейся ситуации.



ТРЕТИЙ УЧЕБНЫЙ ВОПРОС

11

Условия и факторы результативной
работы командира (начальника): культура
и стиль, управление и этика



Стиль управления

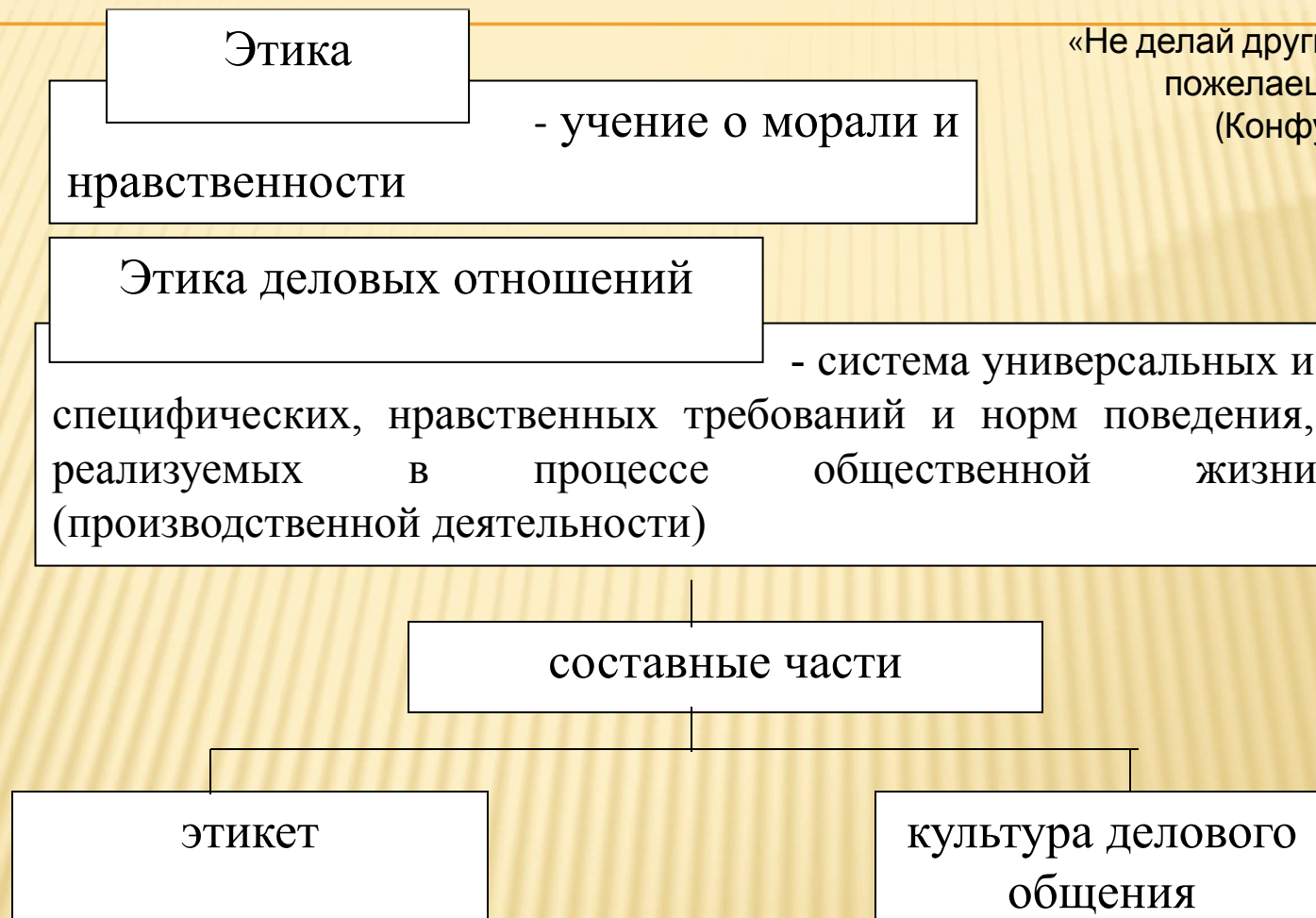
- это устойчивая система средств, методов и форм взаимодействия руководителя с коллективом организации, направленная на выполнение миссии организации и определяемая объективными и субъективными факторами протекания управленческого процесса

Компоненты стиля

- во-первых, стиль управления характеризуется системностью, т.е. представляет собой совокупность отдельных элементов действий, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенное единство и устойчивую целостность;
- во-вторых, стиль управления выступает формой взаимного воздействия руководителя и подчиненных, что определяет систему выбираемых средств и методов руководства;
- в-третьих, использование руководителем системы средств и методов имеет целенаправленный характер, обусловленный миссией и задачами предприятия;
- в-четвертых, стиль управления определяется как индивидуально-типичными характеристиками руководителя, так и особенностями производственного коллектива, а также ситуационными факторами.



ЭТИКА ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Соблюдение этикета и культуры делового общения – это условие продуктивного ведения дел, успешной деловой карьеры, эффективного менеджмента.



ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ЭТИКИ ДЕЛОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

14

Этика деловых отношений

Законы межличностных отношений

объективно существующие, важные связи явлений, возникающие в межличностном общении

1. Неопределенности отклика.
2. Внешнего вознаграждения.
3. Внутреннего вознаграждения.
4. Неадекватности отображения человека человеком.
5. Неадекватности самооценки.
6. Искажение смысла информации.

Внешний облик делового человека

правила

1. Единство стиля.
2. Соответствие стиля конкретной ситуации.
3. Правило трех цветов.
4. Сопоставимость цветов в цветовой гамме.
5. Сопоставимость характера рисунка в различных компонентах одежды.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В лекции рассмотрены лишь основные положения, раскрывающие сущность, содержание, принципы и требования, предъявляемые к руководителю. Безусловно, это довольно обширный материал, требующий и предполагающий Вашу самостоятельную работу над ним. Управление всегда вызывало и видимо будет вызывать критику в свой адрес – реформирование ВС РФ, уточнение функций, организационной структуры воинских формирований и все это повторяется с завидной степенью постоянства, приносит трудности, усложнение жизненных условий значительной части общества.

Следует существенно повысить прогностическую составляющую управления, уровень профессиональной подготовки управленцев, постоянно корректировать систему управления позволяющую своевременно вскрыть негативные тенденции в развитии процесса и поэтапно, последовательно без революционных потрясений привести сложившуюся систему в соответствие с изменившимися условиями внешней среды.