



Sportsience

**Лидерство.
Лидер и команда.
Реализация потенциала
личности**

Степыко

Дмитрий Геннадьевич

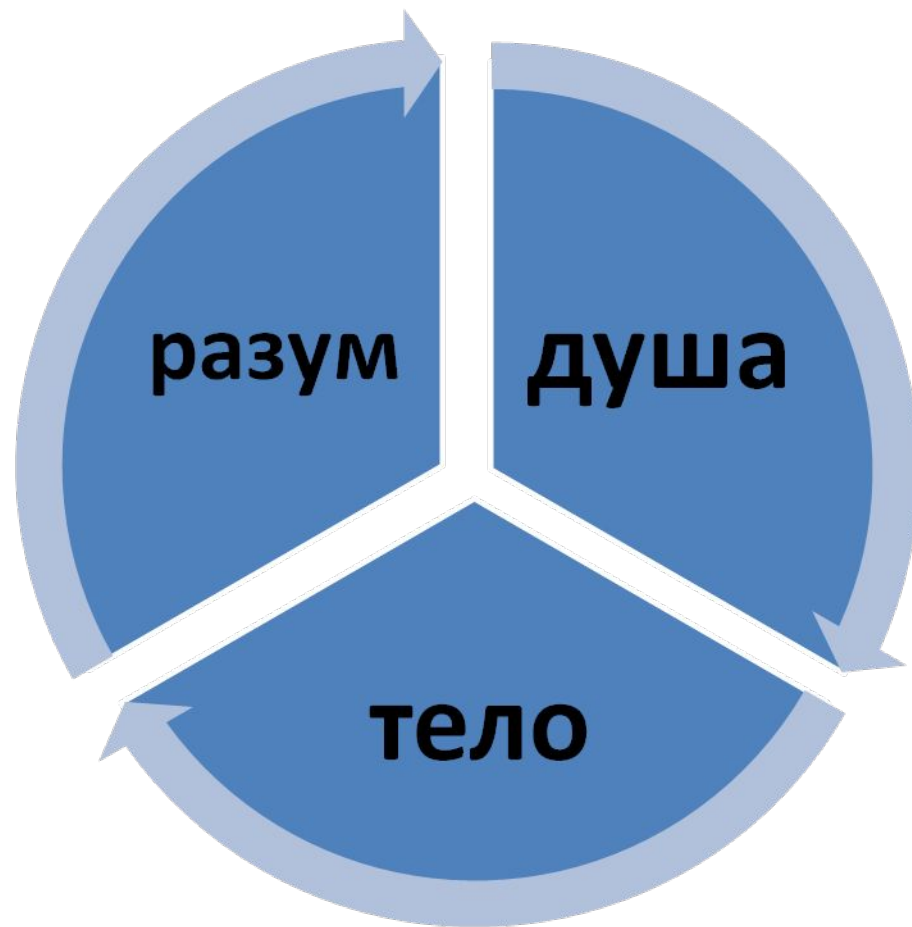
советник отдела науки Министерства
спорта Российской Федерации

**Лидер - личность,
способная объединять
людей ради достижения
какой-либо цели**

Sportsience

Лидерство — это всегда вопрос степени, силы влияния, зависящей от соотношения личных качеств лидера с качествами тех, на кого он пытается оказать влияние, а также с ситуацией, в которой находится данная группа.

Sportsience



Sportsience

Неформальные лидеры :

**деловой
(инструментальный),
информационный и
эмоциональный.**

Власть и влияние являются главными в работе лидера



Sportsience

Подходы к изучению лидерства различаются комбинацией трех основных переменных, привлекающих внимание исследователей по сей день:

- лидерские качества;**
- лидерское поведение;**
- ситуация, в которой действует лидер.**

Новые подходы концентрируют внимание на способности лидера создать новое видение решения проблемы и, используя свою **харизму**, передать ее значение последователям таким образом, чтобы это **вдохновило и вызвало у них энтузиазм к осуществлению действий по достижению цели**

Целеполагание и достижение целей

Постановка ЦЕЛИ

ограничения

возможности

мотивы



Определение РЕЗУЛЬТАТА

Средства

Методы

Проверка соответствия



Мотивация на достижение

Планирование

Обратная связь

Стимулирование

Sportsience

Основой лидерства является
специфический тип
отношений управления, или
лидерский тип: это отношения
«лидер — последователь»

Современные исследователи выделяют
такие типы лидеров:

- **Лидер-организатор.**
 - **Лидер-творец.**
 - **Лидер-борец.**
- **Лидер-дипломат.**
- **Лидер-утешитель**

Импульс движения



Sportsience

«Общая проблема всех быстрорастущих компаний заключается в том, что то, что работает сегодня, не работает завтра», говорит Джеки Барри, главный операционный директор компании «Scrollmotion».

«Организационные структуры должны меняться по мере роста компании».

Основные проблемы

Руководители команд, таким образом, должны думать о нескольких ключевых элементах коллективной работы, а также решать любые проблемы, которые могут препятствовать увеличению производительности. Для этого нужно найти ответы на следующие вопросы:

- 1. Как была сформирована команда и есть ли в ней нужные люди?
- 2. Что нужно делать с теми членами группы, которые не справляются со своей работой?
- 3. И насколько хорошо вы справляетесь со своей работой в плане заботы о сотрудниках?
- Шесть способов, как руководители могут помочь своим командам реализовываться и процветать.

Оценивайте каждое наследие



Sportsience

Развивайте талант, который есть у вас



Sportsience

А вы на самом деле знаете тех людей, которые у вас в команде?



Sportsience

Сделайте рост приоритетом номер один



Sportsience

**Демонстрируйте вашу уверенность в
их силах**



Sportsience

Вы – ЛИДЕР !!!

- Несете ответственность за свои решения;
- Определяете направление движения и создаёте импульс;
- Вдохновляете свою команду на реализацию задач;
- Ставите и контролируете решение поставленных задач;

Sportsience

Делегирование полномочий



Я начинаю мой день со списка всего того, что я должен сделать и... кто может сделать это все за меня.

Sportsience

Как определить, какие задачи следует поручить другим?

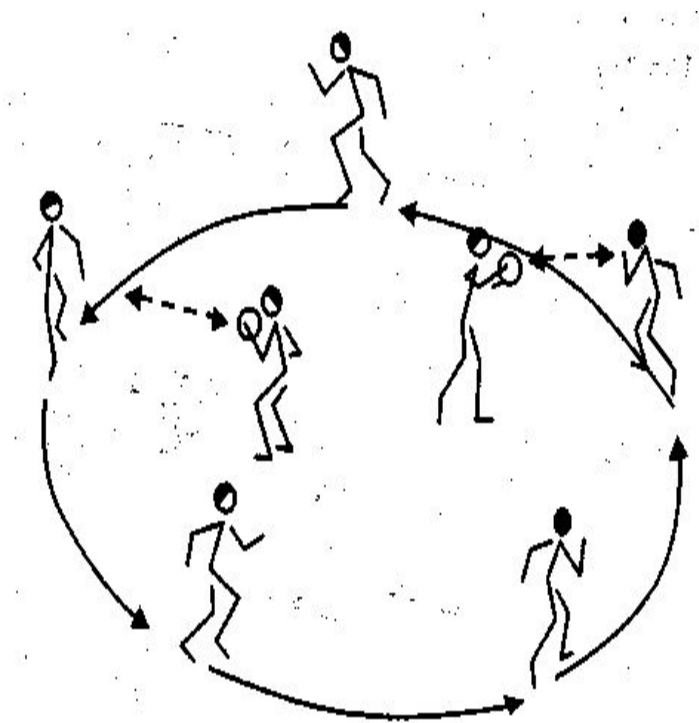
Как нанять специалистов, которые смогут с ними справиться?

Как оценить их работу?

Какие полномочия нельзя делегировать?

Sportsience

Как правильно делегировать полномочия: Определите круг задач



Sportsience

Как правильно делегировать полномочия?
Какие полномочия не следует передавать?



Sportsience

ПОЧЕМУ РУКОВОДИТЕЛЬ НЕ ЖЕЛАЕТ ДЕЛЕГИРОВАТЬ ПОЛНОМОЧИЯ

ПОЧЕМУ ПОДЧИНЕННЫЕ БЛОКИРУЮТ ПРОЦЕСС ДЕЛЕГИРОВАНИЯ

Уильям Ньюман, теоретик менеджмента

- из-за заблуждения «Я сделаю это лучше»
- из-за неспособности охватить долгосрочную перспективу и распределить задачи, из-за погруженности в повседневную работу
- из-за отсутствия доверия к подчиненным
- из-за боязни риска
- из-за отсутствия механизма контроля, обеспечивающего получение информации о результатах работы подчиненных

- подчиненному удобнее спросить начальника, что делать, чем самому решать проблему
- подчиненный боится критики за совершенные ошибки
- у подчиненного отсутствуют информация и ресурсы, необходимые для успешного выполнения задания
- у подчиненного больше работы, чем он может сделать, или он просто думает, что это так
- у подчиненного отсутствует уверенность в себе
- подчиненному не предлагают каких-либо стимулов к дополнительной ответственности

1. Сотрудники не будут работать с полной отдачей («Разве они будут работать так, как я?»)

2. Сотрудники еще не готовы к такой работе («Их еще учить и учить»)

3. Сотрудники не захотят брать на себя лишнюю ответственность (они работают «от» и «до»)

4. Нужно время, чтобы приучить сотрудников к работе таким методом («Трудно разговаривать, убеждать»)

1. Получив самостоятельность, сотрудники будут работать с полной отдачей

2. Сразу будет видно, кто хочет и может повышать свое мастерство, а кто — нет

3. Расширится круг обязанностей сотрудников в проявлении их инициативы

4. Психологические барьеры преодолеваются в самом процессе делегирования

Как правильно делегировать полномочия: Учитывайте сложность задач при оплате труда



Sportsience

Как правильно делегировать
полномочия:

**Привлекайте подходящих
специалистов!!!**

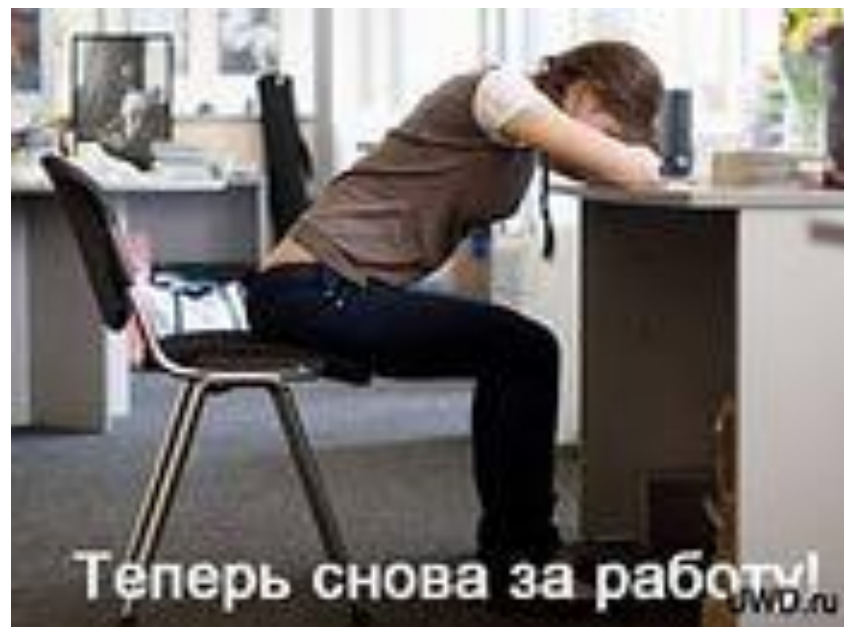
Какими качествами должны обладать
сотрудники, принимающие на себя ваши
обязанности?



Sportsience



Извлеките максимум пользы из сотрудников с неполной занятостью



Sportsience

Как правильно делегировать полномочия: Обратная связь и контроль



Sportsience



Sportsience

**СПАСИБО ВАМ
ЗА ТЕРПЕНИЕ,
ВНИМАНИЕ И
АКТИВНОСТЬ!!!**

Sportsience



**ЕСЛИ НЕТ СВОЕЙ ЦЕЛИ В ЖИЗНИ,
ТО ПРИХОДИТСЯ РАБОТАТЬ НА
ТОГО, У КОГО ОНА ЕСТЬ**