**08.11.2021 Учебная группа 4ТМ**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**МДК 02.01 Управление коллективом исполнителей**

**Раздел 4. Менеджмент**

**Тема 9 Лидерство**

**Лекция №13**

**Цели занятия:**

**- образовательная –** изучение стилей руководства,

**- воспитательная –** воспитание интереса к выбранной специальности;

**- развивающая –** развитие умения анализировать полученную информацию.

**Задачи занятия:** рассмотреть стили руководства, формы власти

**Мотивация:** полученные знания и умения необходимы для дальнейшего изучения учебной дисциплины МДК 02.01 Управление коллективом исполнителей и найдут практическое применение при трудоустройстве по специальности.

**Задание студентам:**

1.Записать в тетрадь и выучить конспект лекции.

2. Ответить на контрольные вопросы.

Фотографию конспекта и ответы на контрольные вопросы в текстовом документе в формате Word или в тексте электронного письма прислать на электронный адрес **kravcova200167@mail.ru**в срок **до 8.00 10.11.2021.**

План

1. Стили руководства.

2. Власть и руководство

Литература:

1. Казначеевская Г.Б.Менеджмент:Учебник для вузов.–Ростов н/Д:

Феникс, 2008.

2. Шегда А.В. Менеджмент: Учебник. – К.: Знания, 2004.

3. Иванов А.П. Менеджмент: Учебник.– СПб: Изд-во Михайлова В.А.,2002.- 440с.

**Вопрос 1. Стили руководства**

Искусство управления, его эффективность, зависит от стиля руковод-ства, т.е. привычной манеры поведения руководителя по отношению к подчиненным, к коллективу (группе).

Традиционно различают следующие стили:

*авторитарный* (автократический, директивный), сосредоточенный исключительно на работе ;

*демократический* (коллегиальный), сосредоточенный и на человеке и на работе;

*либеральный* (нейтральный, анархический), сосредоточенный на человеке .

**Авторитарный стиль** руководства характеризуется тем, что руководитель, обладая достаточной властью, навязывает свою волю исполнителям, но и ответственность за деятельность подчиненных берет на себя. Автократ обычно как можно больше централизует полномочия, структурирует работу подчиненных и почти не дает им свободы в принятии решений. Он сам определяет способы и средства достижения групповой цели, развивает свои функции и сопротивляется каким-либо изменениям в них. Всю поступившую информацию он стремится пропустить через себя, ограничивает непосредственное общение с подчиненными, нетерпимо относится к критике своих недостатков, резко критикуя действия и поступки своих подчиненных.

Руководитель — автократ, как правило, лаконичен, в отношении к подчиненным у него преобладает начальственный тон. Он нетерпимо относится к возражениям, замечаниям и выражению собственного мнения подчиненными. Такой стиль руководства обычно оправдывает себя лишь в чрезвычайных ситуациях. В обычной практике он приобретает черты бюрократизма, канцелярщины, казенщины.

**Демократичный стиль** руководства характеризуется тем, что руководитель в процессе своей деятельности опирается на своих подчиненных, советуется и прислушивается к их мнению. Руководитель — демократ избегает навязывать свою волю подчиненным, рационально решает вопросы делегирования полномочий. Оставляя за собой единоличное решение основных вопросов, он дает возможность проявлению творческой инициативы и активности подчиненных при их широком обсуждении и принятии решений. Подчиненные пользуются широкой свободой в выполнении заданий. Жесткий контроль за подчиненными в процессе их работы обычно не осуществляется. Руководитель тратит сравнительно большую часть своего времени, действуя как связующее звено, обеспечивая соответствие целей производственной группы целям организации в целом и заботясь о том, чтобы группа полу-ала необходимые ресурсы. Демократичный руководитель предпочитает такие механизмы влияния, которые апеллируют к потребностям более высокого уровня: потребности в принадлежности, высокой цели, самовыражении. В силу этого руководитель пытается сделать обязанности подчиненных более привлекательными.

**Либеральный стиль** руководства характерен тем, что руководитель не проявляет особой активности. Подчиненным дается почти полная свобода в определении своих целей и контроле за своей собственной работой. Обсуждение производственных вопросов носит формальный характер, отсутствует самокритичность работы. Любой конфликт руководитель рассматривает как отрицательное явление в работе, легко поддается стороннему влиянию. Выполнение различных задач ставится в зависимость от желаний подчиненных. Такой стиль руководства не влияет активно на подчиненных, на положение каждого из них и, в конечном итоге, на состояние дел в организации (подразделении).

**Вопрос 2. Власть и лидерство**

*Руководитель организации* -это человек,который одновременно с обладаниемформальным статусом, является лидером, и эффективно управляет своими подчиненными. Влияя на людей, он заставляет их выполнять порученную работу.

*Влияние* -это поведение отдельного человека,которое может вносить измененияв поведение, отношения, ощущения и т.п. другого человека.

*Власть* -возможность влиять на поведение людей.

Существуют следующие формы власти:

* Власть, основанная на принуждении. Влияние посредством страха.

Руководитель имеет возможность наказать подчиненного (увольнение, понижение в должности, лишение денежного вознаграждения).

* Власть, основанная на вознаграждении. Награда дает положительные стимулы для качественного выполнения работы.

*Лидерство* -это способность оказывать влияние на отдельных людей и группыи направлять их усилия на достижение целей организации.

Для того, чтобы лидерство и влияние были эффективными, руководители применяют власть.

*Лидер* —это личность,за которой все остальные члены группы признаютправо брать на себя наиболее ответственные решения, затрагивающие их интересы и определяющие направление и характер деятельности всей группы. Он может быть назначен официально, а может и не занимать никакого официального положения, но фактически руководить коллективом в силу своих организаторских способностей. Руководитель назначен официально, извне, а лидер выдвигается “снизу”.

Лидер не только направляет и ведет своих последователей, но и хочет вести их за собой, а последователи не просто идут за лидером, но и хотят идти за ним. Исследования показывают, что знания и способности лидера оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы.

Лидеру присущи следующие психологические качества: уверенность в себе, острый и гибкий ум, компетентность как доскональное знание своего дела, сильная воля, умение понять особенности психологии людей, организаторские способности. Однако анализ реальных групп показал, что порой лидером становится человек, и не обладающий перечисленными качествами, и, с другой стороны, человек может иметь данные качества, но не являться лидером. Возникла ситуативная теория лидерства, согласно которой лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального разрешения этой ситуация для данной группы.

Таким образом, лидером группы может стать только тот человек, кто способен привести группу к разрешению тех или иных групповых ситуаций, проблем, задач, кто несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты, кто несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе.

**Контрольные вопросы:**

1. Что такое руководство ?

2. Что такое лидерство ?

3. Что значит быть личностью?

4. Какие существуют типы управленческого мастерства ?

5. Какие Вы узнали стили руководства ?

6. Что такое власть?

7. Кто такой лидер?

8. В чем отличие понятий власти и лидерства?