

Презентация по дисциплине «теория менеджмента»

**Тема: Руководство и
лидерство в управлении
человеческими ресурсами**



**Подготовила студентка
ИЭУИС 2-19
Дюгай Валентина**



План

- Управление человеческими ресурсами
- Лидерство
- Роль лидера в организации
- Руководство
- Стили руководства
- Сравнительные характеристики лидерства и руководства
- Заключение

**Управление человеческими
ресурсами**

=

Управление персоналом



Лидерство

Это отношения доминирования и подчинения, влияния и следования в системе межличностных отношений в группе.



Лидерство включает

- влияние на постановку целей и определение стратегии развития;
- влияние на согласование поведения для достижения целей;
 - влияние на групповую поддержку;
- влияние на организационную культуру;



Роль лидера в организации

Групповая динамика – это очень сложный и многоплановый процесс развития группы, изменения взаимоотношений между ее членами, а также мотивации, настроений, отношений и положения всех членов.

Управляя процессами групповой динамики на всех уровнях, формальный лидер обеспечивает возможности эффективной групповой деятельности и эффективность своего лидерства.



Стадии развития группы

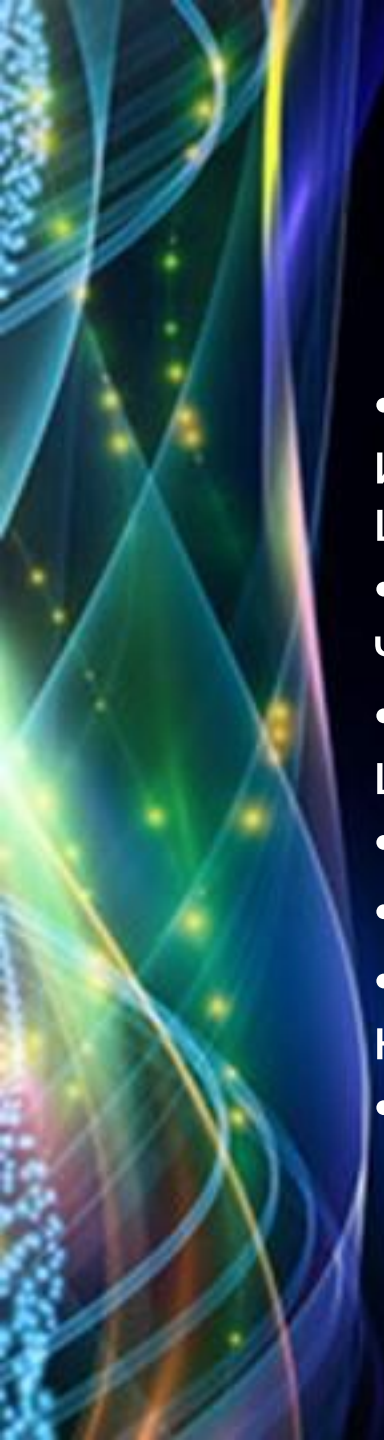
1. Стадия формирования.
2. Стадия взрыва недовольства.
3. Стадия выработки групповых норм.
4. Стадия выполнения задания.



Стадия формирования

- обеспечить лидерство;
- прояснить групповые цели и задачи, роли членов группы, условия и т. п.;
- обеспечить положительное и отрицательное подкрепление;
- обеспечить неформальную коммуникацию, обмен информацией.





Стадия взрыва недовольства

- обеспечение устойчивой и ясной связи между индивидуальными интересами членов группы и целями группы;
- проявление интереса к потребностям и особенностям членов группы
- определение критериев групповой деятельности, ценностей и норм;
- мотивация членов группы к достижениям;
- разрешение конфликтов и противоречий;
- проявление отношения к процессам распределения неформальной власти;
- прояснение индивидуальных и групповых задач.

Выработка групповых правил взаимодействия и норм деятельности

Фиксируется сложившийся баланс силы и влияния членов группы, их социальные роли и статус в группе.



Выполнение задания

- обеспечение связи декларируемых ценностей и норм с практикой;
- мотивация развития взаимоотношений и взаимодействия;
- уточнение задач и заданий;
- подчеркивание статуса группы и ее членов;
- развитие мотивации к достижениям;
- поощрение инновации и самостоятельности;
- поощрение развития групповой сплоченности и работанности.



Типы подчиненных

- подчиненные, ориентированные на цель;
- подчиненные, ориентированных на задание.





Подчиненные, ориентированные на цель

- Демонстрировать статус и власть;
- Предоставлять право свободного графика работы;
- Находить обратную связь и проводить оценки деятельности подчиненного по результатам работы;
- Обеспечить материальное стимулирование и выработать критерий оценки эффективного достижения цели;
- Поручать задания, требующие творческого подхода и самостоятельности;
- Дать право на ошибку.



Подчиненные, ориентированные на задание

- Избегать подчеркивания статуса и власти;
- Обеспечить нормированный рабочий день;
- Демонстрировать одобрение индивидуальных усилий по работе над заданием;
- Дать ясные критерии стимулирования, разработать систему материального и нематериального поощрения за выполнение задания;
- Поручать рутинную работу, не предполагающую инновационные решения;
- Обеспечить обсуждение деталей выполнения задания.

Руководство

способность оказывать влияние на отдельных лиц и на группы, побуждая их работать на достижение целей организации



Стиль руководства

манера
поведения
руководителя
по отношению к
подчиненным,
чтобы оказать
на них влияние
и побудить к
достижению
целей
организации



Эксплуататорско-
авторитарный



Консультативный



Патерналистски-
авторитарный



Демократический

Сравнительные характеристики лидерства и руководства

руководство
подчиненными в
сравнении с лидерством
имеет определенную
систему санкций

явление лидерства
менее стабильно,
зависит от настроения
группы, руководство -
более стабильно

лидер призван осуществлять
преимущественно регуляцию
межличностных отношений в
группе, а руководитель
осуществляет регуляцию
официальных отношений

лидерство
возникает
стихийно,
руководитель или
назначается, или
выбирается

лидерство
возникает при
условиях
микросреды,
руководство же -
элемент
макросреды



Спасибо за внимание