

image not found or type unknown



Все люди разные. У каждого есть свои цели, свои интересы, свои достижения и связанные с этим возможности влиять на окружающих. Но если этих разных людей собрать в группу, и перед ними поставить общую цель, что, в общем-то, и происходит в организации, она практически никогда не совпадает с целями каждого отдельного человека из этой группы. И тогда появляется необходимость в управлении.

Обычно управление определяется как воздействие на людей, занятых совместной трудовой деятельностью, с тем, чтобы эта деятельность осуществлялась целенаправленно и обеспечивала достижение конкретных результатов. Управлять человеком или коллективом людей не значит – указывать, силой заставлять делать что-либо. Это значит – задавать правильное направление деятельности и добиваться нужного результата.

<https://studfile.net/preview/518993/>, <https://www.maam.ru/detskijasad/yese-portret-sovremenogo-rukovoditelja.html>

2. 2. Управление -как процесс

Управление – это сложный процесс, и его трудно выполнять успешно, руководствуясь заученными правилами и формулами. В управлении нужно учитывать множество факторов, воздействующих на организацию и людей, работающих в ней. Это могут быть как факторы внешней среды, конъюнктура рынка и т.п., так и внутренняя среда организации. Рассмотрение всех этих факторов в совокупности, в системе лежит в основе популярного сейчас системного подхода к управлению.

Управление можно рассматривать как систему и как процесс. С одной стороны, управление – это наука, изучающая принципы, методы, закономерности управления. И хотя этой науке уже почти 100 лет, многие все еще спорят о том, наука ли это на самом деле. С другой стороны, управление – это искусство, которому можно научиться, лишь постоянно самосовершенствуясь.

https://infourok.ru/esse.____kachestva_effektivnogo_rukovoditelya.-542213.htm

3. Стили управления(руководства)

В своей деятельности руководитель использует определенные методы и приемы, совокупность этих приемов и методов, их определенное сочетание называют **стилем руководства.**

Стиль руководства - один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива. Большинство исследователей выделяют следующие стили руководства:

- Директивный стиль (авторитарный);
- Демократический стиль (коллегиальный);
- Либеральный стиль (попустительский или анархический).

Директивный стиль управления характеризуется централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель требует, чтобы обо всех делах докладывали именно ему, единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников.

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель демократического стиля всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по

течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.

Кроме того, очень важна роль ситуации. В конкретной ситуации руководитель тяготеет к тому или иному стилю работы в зависимости от целей, от наличия ресурсов и т.д.

Один из руководителей в большей степени нацелен выполнить задачи, не обращая внимания на проблемы человека и его потребности. Другой больше внимания уделяет человеческому фактору, часто в ущерб выполнению профессиональных требований.

<https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=512785>,

4. Заключение

Тема лидерства в последние годы привлекает к себе очень много внимания. Именно на лидере лежит огромная ответственность. Ему все время приходится сравнивать себя с определенным эталоном, проводить ревизию принятых решений, следить за последствиями каждого сделанного шага.

Что делает человека лидером? Особый талант? Уверенность в себе? Умение мотивировать и обучать других? Способность видеть перспективу?

Да...и нет.

Есть много качеств, характерных для лидеров, но нет универсальной формулы. Нельзя уверенно сказать: «Тот, кто отвечает таким-то критериям, является выдающимся лидером».

Приведу в пример несколько цитат известных личностей, добившихся невероятных высот.

«Истинное лидерство произрастает из индивидуальности. Конечно, иногда результат не идеален. Но лидеры должны стремиться к подлинности, а не к совершенству».

Шерил Сандберг (Sheryl Sandberg), операционный директор социальной сети Facebook

«То, что вы — самый громкий, не значит, что вы правы».

Брайан Халлиган (Brian Halligan), генеральный директор и сооснователь компании «HubSpot»

«Управляйте вещами. Руководите людьми».

Грейс Хоппер (Grace Hopper), контр-адмирал флота США

«Менеджмент — это искусство делать вещи правильно. Лидерство — это искусство делать правильные вещи».

Питер Друкер (Peter Drucker), автор книг, один из ведущих специалистов XX века по менеджменту

<https://dirclub.ru/40-tsitat-uspeshnyh-lyudej-o-liderstve/>,<https://www.bibliofond.ru/view.aspx?id=512785>,