ALMATY TECHNOLOGICAL UNIVERSITY

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ В РАМКАХ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА НА ПИЩЕВОМ ПРЕДПРИЯТИЙ

Лекция №4

Тема: Лидерство и менеджмент в системе управления персоналом.

Понятия лидерства и руководства. Типологии лидерства. Сравнительная характеристика основных стилей руководства

В современной психологической науке сложились два основных подхода к понятиям» лидерство «и» руководство". Первый вывод-четкое разграничение этих понятий друг от друга на основе конкретных характеристик и признаков (такое отношение часто характерно для отечественных психологических школ). Вторая точка зрения заключается в том, чтобы рассматривать эти две концепции как близкие по содержанию или даже альтернативные (этот подход широко распространен в зарубежной психологии).

Р. Л. Кричевский предлагает рассматривать организационную структуру на двух уровнях: как формальную (формальную) и неформальную (бейформальную) систему. Согласно этим структурам, межличностное взаимодействие также имеет два разных характера: формальное общение-это взаимодействие на должностном и функциональном уровнях, а бейформальное – это общение на эмоционально – психологической основе.

С точки зрения Кричевского, управление-явление, возникающее в рамках формальных структур. А лидерство-социально-психологический феномен, который формируется в бейформальной системе. Роль руководителя четко определена в структуре организации, его задачи и полномочия закреплены организационными документами. А роль лидера - возникает на основе естественного влияния и авторитета внутри коллектива и формально не отражается в структуре штата.

Руководитель назначается извне, получает полномочия от высшего руководства и имеет право применять санкции. А лидер выходит из своего окружения, в основном из числа людей, равных ему по статусу. Р. Л.

Кричевский считает, что лидер может применять санкции, оказывая определенное влияние на членов группы, однако это влияние не носит формального характера и не регулируется юридическими основаниями.

Лидер-это человек, обладающий способностью направлять членов коллектива к общей цели, мотивировать и организовывать их.

Лидерство-это способность человека психологически влиять на других людей или группы, в результате чего он мобилизует людей для действий, направленных на достижение определенной цели.

Руководитель-это должностное лицо, наделенное полномочиями принимать решения и обладающее закрепленными в структуре организации управленческими правами, которое в пределах своей компетенции осуществляет односторонние управленческие функции.

Различия между лидером и руководителем представлены в таблице 4.1.

Таблица 4.1 различия между лидером и лидером

Лидер	Ведущий
- Роль - Наличие цели - Наличие лидеров - Способность обеспечивать упорядоченные взаимосвязи в системе (группе, организации), позволяющие решать конкретные задачи в рамках единой цели - Признание превосходства других людей по личным и профессиональным качествам - Способность глубоко прочувствовать мнения и позиции сотрудников	Должность -Ответственный за определенный хозяйственный объект или комплексную программу (например, научно-исследовательскую работу) - Руководит группой сотрудников - Обладает правами и полномочиями, необходимыми для принятия управленческих решений - Несет ответственность за результаты реализации управленческих решений

Типология лидерства, предложенная Л. И. Уманским:

* Координатор – лидер-осуществляет деятельность по объединению коллектива, организации группового взаимодействия;

* Инициатор-лидер-выступает на переднем крае в решении проблем, предлагая новые идеи;

* Источник эмоциональной стабильности-занимает ведущее место в формировании внутреннего психологического климата коллектива;

* Информационный лидер-личность со структурным мышлением, отличающаяся глубокими знаниями и широким кругозором;

* Ролевая модель-личность, эмоционально привлекательная, авторитетная и поведение которой воспринимается как эталон;

* Специалист отрасли-лицо, признанное профессионализмом и компетентностью в конкретной области.

Методы прямого управления (приказ, задание) требуют установления прямого контакта. Они недолговечны и не требуют особых условий. Эти методы включают команду, убеждение, наставление, подачу примера.

Промежуточные, мотивационные (через символы) методы не нуждаются в непосредственном общении, они длятся гораздо дольше и для их реализации создаются особые условия. Наиболее часто используемые подходы к развитию лидерства:

* Метод воздействия через Смарт-созданные условия;

* Способ регулирования через знаки и символы значения;

* Метод преобразования компонентов ролевого поведения;

* Способ формирования поведения посредством стимуляции.

Основные направления деятельности руководителя включают:

* Организационная работа: формирование структурных систем, установление внутренних регламентов, распределение функций и организация информационного взаимодействия;

* Принятие властных и управленческих решений: принятие решений на стратегическом и тактическом уровне;

* Социально-психологическое взаимодействие: установление эффективных отношений с отдельными работниками и коллективом, управление психологическим климатом.

Стиль управления-это специфика взаимодействия руководителя с подчиненными сотрудниками и модель поведения, проявляющаяся в процессе управления. Выбор стиля руководства зависит от ряда объективных (структура организации, характер ситуации) и субъективных.

Руководителям пищевой промышленности необходимо придерживаться четких принципов управления для обеспечения качества, безопасности и эффективности продукции. Для успеха в этой сфере руководители предприятий руководствуются следующими принципами:



1. разъяснение важности производства, повышение чувства ответственности за производство качественной и безопасной продукции;

2. Выбор профессионалов, которые могут поддерживать стандарты безопасности пищевых продуктов и качества;

3. поощряйте их профессиональное развитие, разделяя ответственность;

4. оценка вклада каждого сотрудника и совместное принятие решений;

5. соблюдение производственной дисциплины и стандартов;

6. участие не только в офисе, но и в производственном процессе;

7. учитывать рекомендации рабочих для повышения эффективности производства;

8. развивайте мышление сотрудников и расширяйте возможности для новых идей.;

9. приоритет качества и доверия клиентов;

10.представление руководителем нравственного примера.

Формирование кадрового резерва-это технологический процесс, предусматривающий систематическую подготовку специалистов для различных уровней звена управления. Планирование и развитие состава будущих руководителей включает в себя следующие основные этапы:

* Выявление сотрудников с высоким профессиональным и личностным потенциалом, которые могут претендовать на руководящие должности;

* Целенаправленная адаптация и профессиональное развитие выбранных кадров к управленческой деятельности.