

Ю.А. Лукаш

НАЧАЛЬНИКИ И ПОДЧИНЕННЫЕ

**КТО ЕСТЬ КТО,
ВЗАИМООТНОШЕНИЯ И КОНФЛИКТЫ**

Учебное пособие



ФЛИНТА

Юрий Лукаш

**Начальники и подчиненные. Кто
есть кто, взаимоотношения и
конфликты. Учебное пособие**

«ФЛИНТА»

2017

УДК 35.077(075.8)
ББК 65.050.2я73

Лукаш Ю. А.

Начальники и подчиненные. Кто есть кто, взаимоотношения и конфликты. Учебное пособие / Ю. А. Лукаш — «ФЛИНТА», 2017

ISBN 978-5-9765-1373-0

Чтобы выжить и достичь успеха, любая организация должна иметь постоянный свод убеждений, на основе которых она строит всю свою политику. Искренняя приверженность этим убеждениям является главным фактором корпоративного успеха. Политика, практика и цели должны отвечать убеждениям, а в случае противоречий – меняться в соответствии с ними. Для того чтобы получить способность вдохновлять и вести за собой, ценности должны стать главными принципами работы и существования реальных людей. И в первую очередь – лидеров. В пособии рассматриваются принципы лидерства, основы взаимоотношений в коллективе. Для студентов, аспирантов и преподавателей, а также для руководящих работников и сотрудников кадровой службы.

УДК 35.077(075.8)
ББК 65.050.2я73

ISBN 978-5-9765-1373-0

© Лукаш Ю. А., 2017
© ФЛИНТА, 2017

Содержание

Лидерство в бизнесе	5
Конец ознакомительного фрагмента.	7

Ю. А. Лукаш

Начальники и подчиненные: кто есть кто, взаимоотношения и конфликты

Лидерство в бизнесе

Лидерство стало считаться одним из типов эффективного управления.

В настоящее время развитие лидеров – одна из приоритетных задач многих корпораций. Лидеры, помимо всего прочего, должны обладать одним обязательным качеством – умением работать в команде и умением работать с командой. Им необходимо уметь выстраивать работу коллектива так, чтобы иметь возможность управлять, не приказывая.

Лидерам бизнеса необходимо выполнять особые функции и, соответственно, иметь особые навыки: очень широкое видение и умение определять стратегию компании.

Лидерство – это одна из наиболее неоднозначно трактуемых тем в организационном поведении. В общественном сознании понятия «лидер» и «руководитель», «менеджер» практически не различаются. Тем не менее люди, занимающие эти позиции в организации, как правило, выполняют разные функции и поэтому должны обладать разными свойствами.

Лидерство – это способность влиять на отдельных людей и группы, объединяя их и направляя их действия, чтобы побудить их действовать для достижения целей, способность оказывать влияние на личность, группу, направляя их на достижение целей организации, способность добиться поставленной задачи при помощи других людей.

Лидерство – это искусство получать от людей больше, чем, по их мнению, они могут дать. Обязательной его составляющей является готовность группы принять и поддержать действия лидера.

Последствия отсутствия лидерства в организации весьма негативны – это необходимость создания бюрократической системы контроля в сочетании с системой поощрений и наказаний и отсутствие у сотрудников воодушевления и настроения на активную деятельность (в этом случае фирма просто плывет по течению и о ее развитии говорить не приходится).

На рациональном уровне лидерство проистекает из стратегии, системы управления, организационной структуры и текущих задач. Иррациональными его составляющими являются влияние, желания, мотивы, корпоративная культура, личностные особенности.

В команде лидерство одного должно быть совместимо со склонностью быть ведомым у другого. Аналитический ум одного хорошо дополняется практическим умом другого, ответственностью третьего, склонностью генерировать идеи и фантазировать четвертого и дотошностью пятого. И так далее.

В результате взаимных оценок выявляется или, напротив, не выявляется, готовность членов группы не просто констатировать, но и признать лидерство определенного лица либо лиц и сотрудничать с ним, считаясь с его волей.

Ценности бывают разные, и бывает, что ценности одного человека противоречат ценностям другого. Тогда их нормальное общение невозможно – они либо конфликтуют, либо существуют параллельно. Командные действия не предполагают единообразное мышление и абсолютную идентичность личных принципов и установок. Но основные ценности у членов команды должны быть общими. Более того, они не могут не совпадать с ценностями, декларируемыми руководством компании. Действия эффективного лидера – это:

– обсуждение долгосрочной перспективы работников и целей, которые он перед собой ставит;

- принятие ответственности и готовность разделить успех с последователями;
- воздействие на подчиненных, способствующее продвижению к намеченной цели;
- неформальные беседы с каждым сотрудником для укрепления отношений.

Необходима обратная связь: поощрение и конструктивная критика в корректной форме (работников подпитывает эта энергия, так как они чувствуют свою значимость; они вовремя замечают и исправляют ошибки). Без обратной связи сотрудники правдами и неправдами стараются скрыть ошибки в работе, среди них распространяется апатия, усталость, отсутствие желания работать, это ослабляет приверженность сотрудников, дезориентирует и снижает энтузиазм. Когда руководитель замечает и по достоинству оценивает работу подчиненных, это улучшает настроение сотрудников и увеличивает их желание работать.

Лидер:

- определяет направление движения, менеджер разрабатывает план и график продвижения в избранном направлении;
- воодушевляет и мотивирует персонал, менеджер следит за исполнительностью людей и соблюдением требований к выполняемой работе;
- поощряет людей в исполнении плана, следит за достижением промежуточных целей;
- оценив качество полученного результата, начинает планировать получение нового, менеджер оформляет полученный результат, добивается получения на его основе дополнительных преимуществ.

Лидеру очень важно уловить желания группы, попасть с ними в резонанс, иногда, правда, людям приходится помочь в понимании того, чего же они хотят на самом деле.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.