

# Менеджер и лидер

- Питер Дракер: «Менеджмент – это искусство добиваться необходимого, а лидерство – искусство определять, чего необходимо добиться»
- Дуайт Эйзенхауэр: «Лидерство – искусство заставлять делать других то, что ты хочешь, чтобы они думали, будто сами хотят делать это»

# Менеджер и лидер

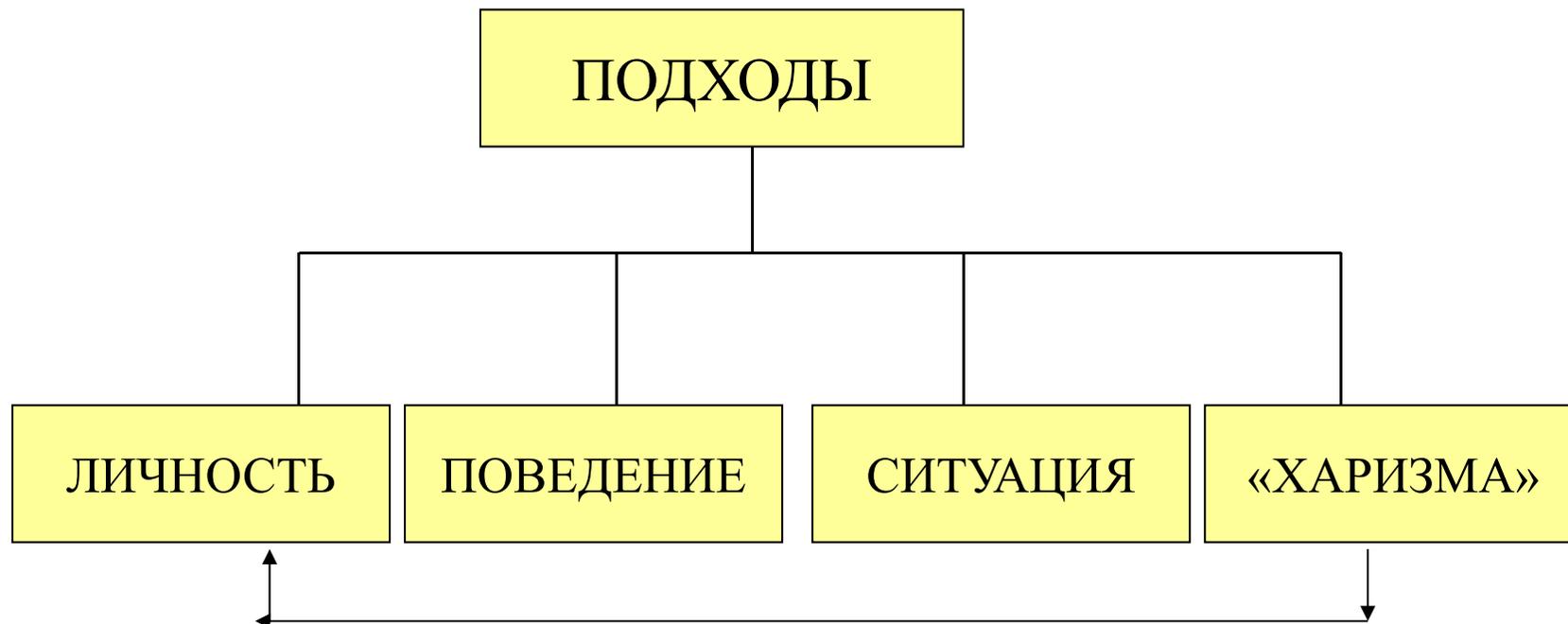
- **Менеджер преимущественно администратор, а лидер - новатор.**
- **Менеджер поддерживает бизнес, лидер осуществляет его развитие.**
- **Менеджер принимает реальность такой, как она есть, а лидер пытается активно на нее воздействовать.**
- **Менеджер ориентируется преимущественно на системы и структуры, лидер же на взаимопонимание и развитие людей.**
- **Если менеджер полагается больше на методы контроля работы исполнителей, то лидер на доверие к ним.**
- **Менеджер в большей степени ориентируется на краткосрочные задачи, лидер видит перед собой долгосрочные перспективы.**
- **Менеджер чаще всего задает себе вопросы - как и где, лидера же больше всего интересует, что надо делать и почему?**
- **Менеджер ориентируется на “status quo”, лидер же нередко не соглашается с авторитетами и устоявшимися нормами.**
- **Менеджер обычно копирует стандарты, а лидер сам по себе всегда уникален.**
- **Менеджера можно сравнить с хорошим исполнительным солдатом, лидер – это, прежде всего, индивидуальность.**

# Менеджер и лидер - как отличить?

- Достижение целей
- Отношение к риску
- Концентрация на изменениях
- Ориентация во времени
- Отношение к работникам

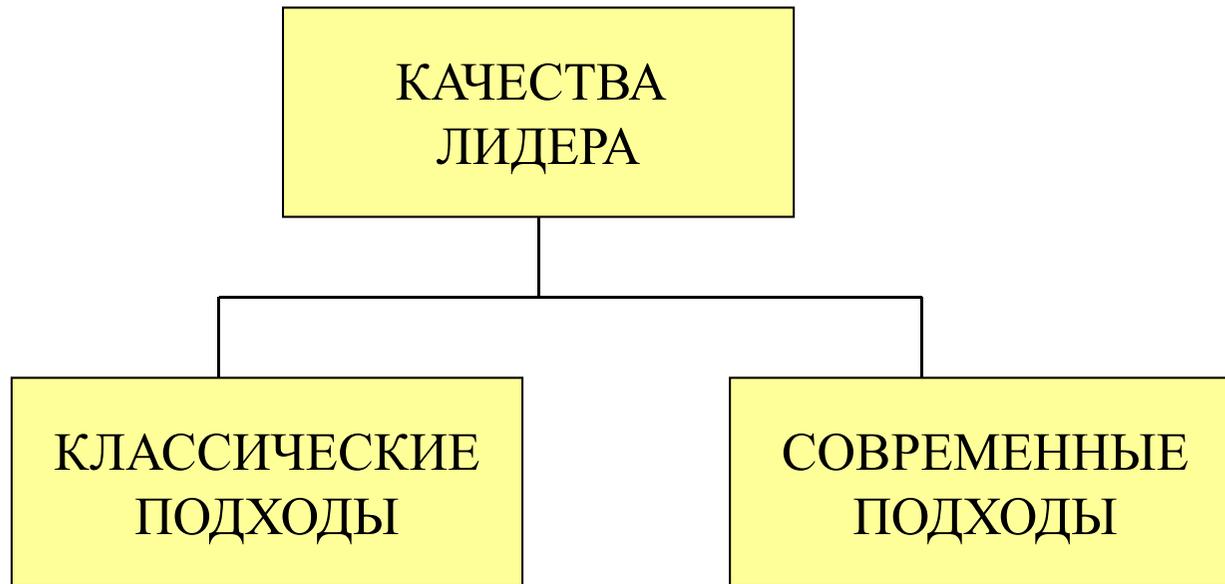
Лидер делает правильные вещи -  
Менеджер делает вещи правильно

# ПОДХОДЫ К ЛИДЕРСТВУ



# ЛИЧНОСТНЫЕ КАЧЕСТВА ЛИДЕРА

**ЛИДЕРАМИ РОЖДАЮТСЯ ИЛИ СТАНОВЯТСЯ?**



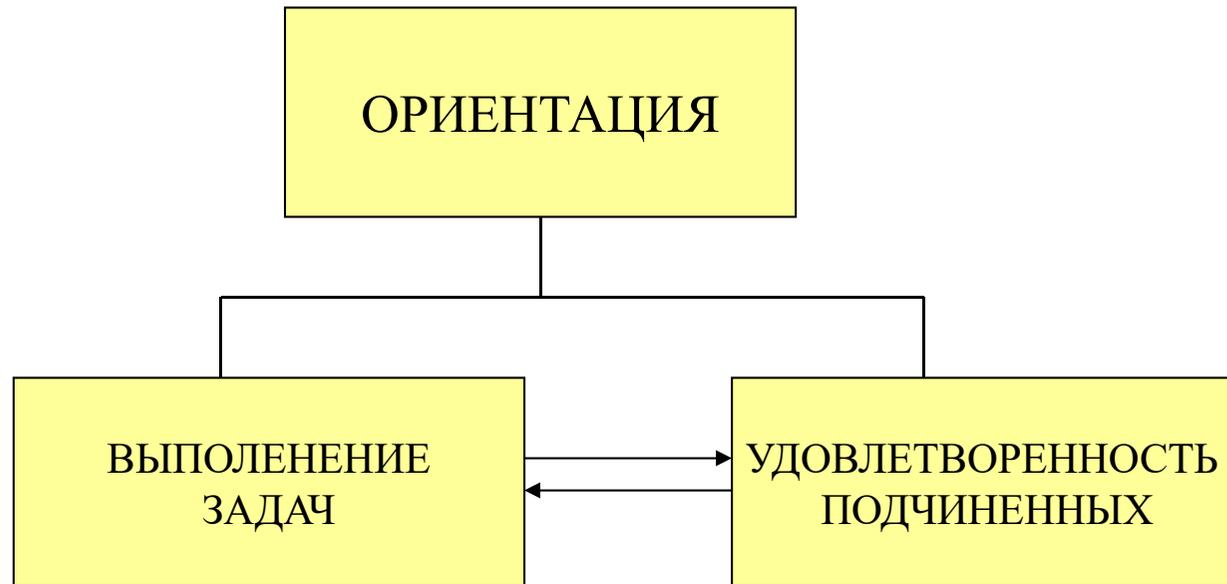
# Как отличить лидера (классические подходы)

- Целеустремленность
- Честолюбие
- Энергичность
- Желание вести за собой  
других
- Уверенность в себе
- Честность и прямота
- Способности и знания

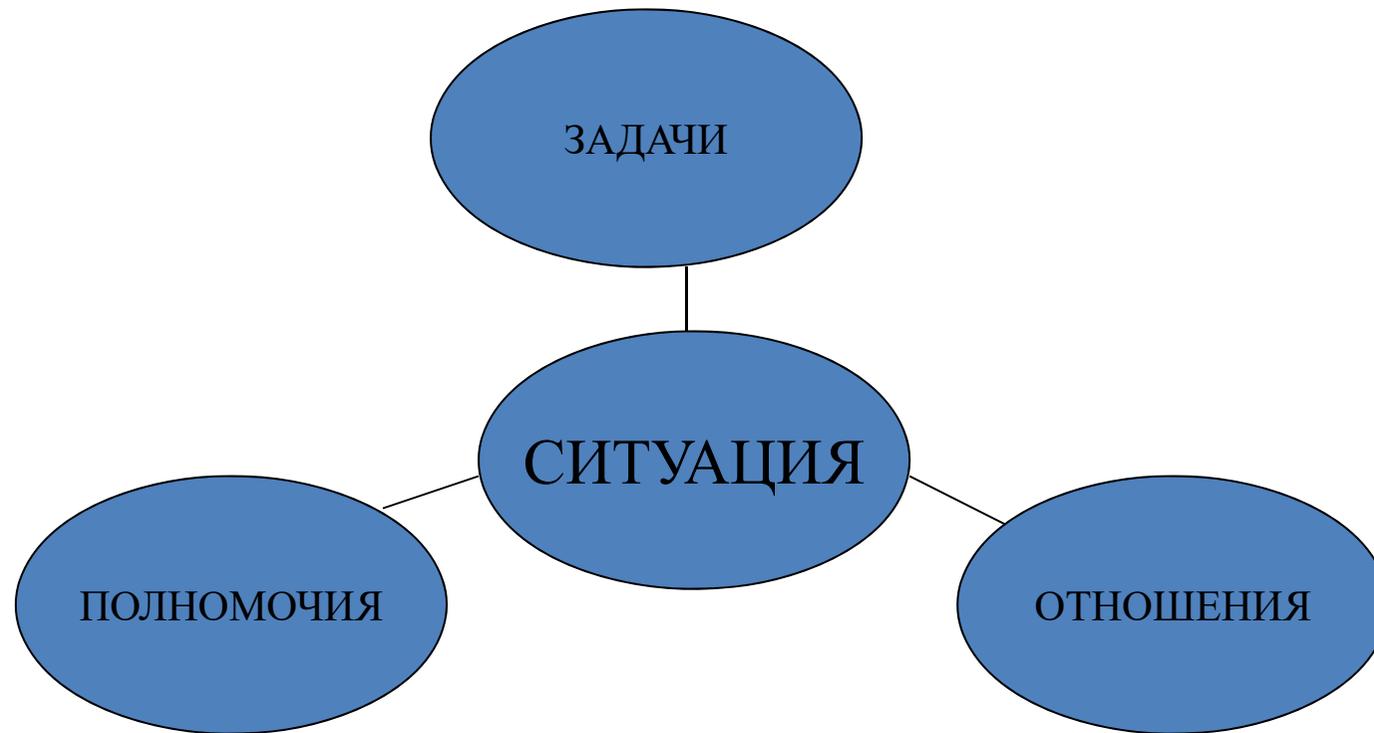
# Как отличить лидера (современные подходы)

- EI (эмоциональная культура)
- Умение чувствовать ситуацию
- Гибкость

# ПОВЕДЕНИЕ ЛИДЕРА



# СИТУАЦИОННЫЙ ПОДХОД (FIEDLER)



# Практические выводы

- Подобрать лидера к ситуации (подбор и расстановка)
- Приспособить ситуацию к лидеру (дать полномочия, дополнительные ресурсы)

**ЛИДЕР ДОЛЖЕН ВЕСТИ ПО-РАЗНОМУ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ  
ТИПА “ПОДЧИНЕННЫХ”  
(HERSEY - BLANCHARD)**

**ПОДЧИНЕННЫЕ**

- НЕ МОГУТ - НЕ ХОТЯТ
- НЕ МОГУТ - НО ХОТЯТ
- МОГУТ - НО НЕ ХОТЯТ
- МОГУТ - ХОТЯТ

**СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ**

- ДИРЕКТИВЫ И КОНТРОЛЬ
- ПОДДЕРЖКА
- ПРИВЛЕЧЕНИЕ
- ДЕЛЕГИРОВАНИЕ

<p><b>Высокая поддержка, Низкая директивность</b></p>	<p><b>Высокая поддержка, Высокая директивность</b></p>
<p>(Стиль поддержки) Подчиненного хвалят, спрашивают о предложениях, поощряют, сообщают информацию.</p>	<p>(Стиль наставничества) Руководитель планирует работу подчиненного, получает обратную связь, корректирует планы в соответствии с новой информацией.</p>
<p><b>Низкая поддержка, Низкая директивность</b></p>	<p><b>Высокая директивность, Низкая поддержка</b></p>
<p>(Стиль делегирования) Применяется при работе с очень опытным сотрудником.</p>	<p>(Стиль директивный) Руководитель ставит задачи, планирует, задает сроки, методы оценки, проверяет. Применяется в работе с новыми сотрудниками и при экстренных обстоятельствах, когда время, отведенное на решение проблемы минимально.</p>

## Стиль управления по Блейку-Моутон

