**Основы менеджмента и маркетинга 2 курс ППССЗ Группа 44**

**Задание к 30.05.20 – 2 пара**

**Раздел 1 Менеджмент как управленческая деятельность**

**Тема: Руководство: власть и партнерство. Основы лидерства.**

1. Ознакомьтесь с теоретическим минимумом по материалу темы и составьте краткий конспект по материалу темы.
2. Напишите краткое эссе на тему: «Как развить в себе лидерские качества?»

 **Теоретический минимум**

**Власть и партнерство**

***Власть и ее роль в менеджменте.***

Об успехах менеджеров судят  по тому, как они побуждают к  работе других. Побуждать, или мотивировать, людей можно, только воздействуя  на них определенным образом или  влияя на них.
В управленческой литературе способность оказывать влияние на поведение людей называется властью. Власть может относиться к индивиду, группе и организации в целом. Власть может существовать, но не использоваться. Если сотрудник работает по правилам, то у руководителя нет необходимости применять к нему власть. Власть - это функция взаимозависимости. Чем больше один человек зависит от другого, тем больше власти и у того, и у другого. Власть имеет один индивид в отношении другого, одна группа - в отношении другой. Концепция власти строится на взаимодействии людей и групп в организации. Власть используют и начальники, и подчиненные для того, чтобы достичь своих целей или укрепить свое положение. Власть пронизывает всю жизнь организации, поддерживает ее структуру. Без власти нет организации. Успех и неудачи в применении власти или реакция на нее в основном определяются пониманием власти, знанием, как и когда ею пользоваться, а также способностью предвидеть последствия ее использования. Власть никогда не бывает абсолютной и неменяющейся. Власть - это отношения в динамике, отношения, меняющие и ситуацию, и людей, отношения, меняющиеся во времени. Понимание отношений власти требует уяснения конкретной ситуации и тех, кто в нее вовлечен. Поскольку менеджер имеет власть над подчиненными, они зависимы от него по вопросам объема выполняемой работы, расширения полномочий, продвижения по службе, повышения заработной платы, удовлетворения социальных потребностей. Однако в определенной степени и подчиненный имеет власть над руководителем. Это может проявляться в способности подчиненных качественно и в срок выполнять задания; оказании воздействия на других людей, от которых зависит сам менеджер; передачи менеджеру необходимой информации. Поэтому менеджер должен поддерживать в коллективе разумный баланс власти. Баланс власти -- это ситуация в управлении, когда уровень влияния облеченного властью руководителя на подчиненного равен степени зависимости этого подчиненного от руководителя. Эффективно работающий менеджер не станет злоупотреблять властью, действовать в грубой, приказной форме. Властные полномочия менеджер может осуществлять с помощью различных средств: поощрения подчиненных; наложения на них взысканий; авторитета собственных профессиональных знаний; своих личностных достоинств. Кроме того, действенным средством является наделение подчиненных ограниченными и контролируемыми менеджером полномочиями.

***Децентрализация личной власти достигается  тремя основными способами:***

- официально закрепленным в документах делегированием полномочий;

- наличием систем долгосрочного, среднесрочного и текущего планирования;

-отлаженным механизмом обмена  информацией.

Своевременное перераспределение  и организационное оформление властных полномочий необходимо руководителю для  повышения стабильности в работе предприятия. Это связано с тем, что в деятельности любой компании неизбежно наступает момент, когда  требуется перераспределить властные функции внутри нее. Если проигнорировать  подобную необходимость, может возникнуть угроза развитию и даже существованию  компании. При децентрализации власти менеджеры могут использовать систему премирования, в соответствии с которой сотрудник премируется не только за личные результаты, но и за результаты деятельности своего подразделения, а также предприятия в целом. В соответствии с проведенными исследованиями, каждая третья российская фирма в процессе своего развития сталкивается с проблемой власти во взаимоотношениях менеджера и подчиненных. Менеджер либо воздвигает барьеры между собой и все более многочисленным штатом, либо сохраняет панибратские отношения с младшими по званию сотрудниками. Как первое, так и второе опасно для предприятия. Больше половины российских компаний устроено по так называемому семейному принципу. Это место, в котором, прежде всего, живут, а уже потом компания, в которой делается работа. Порочность этой практики очевидна. Оптимально приспособленным к рыночным условиям является уверенный в себе руководитель. У такого менеджера всегда есть твердое собственное мнение, однако он старается выслушивать и учитывать мнения своих подчиненных.

***Виды власти в менеджменте:***

***Власть, основанная на принуждении***. Менеджер может осуществлять власть путем принуждения, что дает ему возможность унижать, запугивать людей. Такой вид власти основан на влиянии на человека с помощью страха: угроза потерять место, быть пониженным в должности и др. Чтобы использовать страх как инструмент влияния, необходимо иметь эффективную систему контроля. Однако в этом случае увеличивается желание человека сознательно пойти на нарушение, обман своего руководителя.

***Власть, основанная на вознаграждении.*** Это один из самых эффективных способов влияния на других людей. Главное для менеджера -- правильно  определить размер вознаграждения. В  противном случае, при недостаточности  вознаграждения степень мотивации  будет незначительной. Еще хуже другая крайность, когда размер вознаграждения не соответствует скромным достижениям  работника.

***Власть, основанная на авторитете и знаниях.***  В данном виде власти влияние на сотрудника осуществляется благодаря тому, что он принимает на веру профессионализм менеджера, его опыт и знания. Именно поэтому данный вариант власти предполагает влияние через так называемую разумную веру. Влияние веры в авторитет и знания специалиста далеко неоднозначно. Оптимальным вариантом здесь является ситуация, когда менеджер является безусловным лидером для своих подчиненных, как в профессиональном, так и в организационном отношениях.

***Власть, основанная на примере.*** В основе данного вида власти лежит потребность человека в принадлежности, причастности, отождествлении себя с некой харизматической личностью. Менеджер, наделенный харизматическими чертами, обладает властью, основанной в первую очередь на высоких личных качествах и выдающихся способностях. Такими качествами могут быть профессионализм, солидная внешность, умение достойно вести себя в обществе, независимость суждений, содержательное изложение своих мыслей. О таких людях говорят, что они излучают некую положительную энергию, благотворно действующую на окружающих. Власть примера, которой пользуется харизматический руководитель, является эффективным вариантом управления людьми.

***Власть, основанная на законных правах.*** Руководитель имеет законную власть, которой его наделяет предприятие или организация, в которой он трудится. Это наиболее известный вариант власти. Начальство всегда стремилось укрепить свою власть, что подтверждает богатый исторический опыт развития человечества. Поэтому влияние через традиции позволяет работникам реализовать свои потребности в принадлежности к социальной группе и безопасности, поскольку именно руководитель берет на себя обязанность планировать работу, принимать решения, отвечать за организацию ее выполнения.

***Методы влияния,*** с помощью которых руководитель может воздействовать на своих подчиненных, достаточно разнообразны. Это может  быть использование власти, основанной на зависимости работников от ресурсов, находящихся в распоряжении менеджера. Влияние можно оказать, используя  власть, основанную на принуждении. Однако наряду с этими простыми и достаточно понятными методами, существуют другие, не менее действенные, которые при  умелом их использовании менеджером могут оказаться более эффективными. Метод влияния путем участия  позволяет менеджеру направлять ход мыслей подчиненного в соответствующем  направлении, чему способствует открытый обмен мнениями по обсуждаемой проблеме. В результате сотрудник может  удовлетворить свои потребности  высшего порядка, реализовать свой творческий потенциал, что, в конечном счете, будет способствовать повышению  эффективности работы.

**Способы реализации власти.**

***Убеждение и участие***.

Последнее время наблюдается снижение разрыва в образовании между  руководителем и подчиненными. Убеждение — эффективная передача своей точки зрения. К исполнителю переходит часть власти руководителя. Но убеждение медленно воздействует на объект. Участие — привлечение к управлению. Исполнители вдохновляются потребностями более высокого уровня.

***Распорядительство***

Распорядительство можно представить  как прямое руководство. Под распоряжением понимается сообщение, передаваемое руководителем подчиненному, касающееся содержания и результатов его деятельности. В него входят постановка обязательной для выполнения задачи, перечень ограничений, инструкции о порядке выполнения заданий. Распоряжение по своей сути должны соответствовать стратегии организации; быть обоснованными и четко сформулированными, обеспеченными необходимыми материальными, организационными ресурсами; позволять проверять и оценивать результаты действий.

По способу отдачи распоряжения могут быть устными, письменными и смешанными. По форме распоряжения могут быть приказами, указаниями, поручениями, советами. Распоряжения могут усиливаться рядом мер воздействия на исполнителя: убеждением, апелляцией к логике, пожеланием или просьбой, обещанием вознаграждения, угрозами. Неправильное пользование способами реализации власти может порождать конфликтные ситуации.

**Стили руководства в управлении.**

***Стиль руководства*** - обобщенный вид поведения руководителя в отношениях с сотрудниками в процессе достижения поставленных целей .Разнообразие стилей, определяемых личностью руководителя, может быть сформировано на основе сочетания двух факторов: заботе руководителя о производстве и о людях. В связи с этим рассмотрим решетку менеджмента.

Авторитарный стиль (автократический)

Руководитель-автократ считает, что  только он имеет право принимать  решения и отдавать распоряжения. Некоторые из таких руководителей  думают, что их подчиненные еще  не доросли до их уровня и обсуждение с ними тех или иных решений  является пустой тратой времени. Он не склонен к передаче части своих  полномочий подчиненным, жаждет подчинения. Автократ придерживается правила - тот не начальник, кого не боятся подчиненные. С рядовыми работниками он ведет разговор нередко высокомерным тоном. Критика им поддерживается только в одном направлении: сверху вниз. Подчиненные испытывают к нему неприязнь, у них нет желания проявлять инициативу в работе. На современном этапе этот стиль непригоден. Он может быть оправдан в экстремальных ситуациях.

Демократический стиль

Характеризуется тем, что руководитель-демократ действует как координатор управленческих задач, направляет и вдохновляет  коллектив. При выработке и принятии решений он советуется с подчиненными по наиболее сложным и актуальным проблемам, развивает у них самостоятельность, активность и инициативу, доверяет ответственную работу, помогает их профессиональному росту. Руководитель-демократ отдает предпочтение методам убеждения  и стимулирования. В условиях демократического стиля руководства создаются  условия для широкого и свободного обмена мнениями по различным вопросам в коллективе и выработки решений  на их основе. Дисциплина и порядок  держатся на сознательности работника, а не на страхе перед руководителем. В таких коллективах наблюдается  общность взглядов, отсутствуют, как правило, конфликтные ситуации, высок престиж руководителя. Однако, когда обстановка требует немедленного директивного вмешательства, демократический стиль неприемлем.

[Стр Либеральный стиль](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[Характеризуется тем, что руководитель-либерал  не принимает активного участия  в производственной деятельности подчиненных. Он ставит перед ними задачи, указывает  основные направления работы, обеспечивает необходимыми документами и материалами  предоставляет работникам самостоятельность  в достижении конечных результатов. Его роль сводится к функциям консультанта, координатора, организатора, снабженца, контролера. Либеральный стиль руководства  дает положительные результаты, если коллектив состоит из высококвалифицированных  специалистов, обладающих большими способностями  к творческой самостоятельной работе, дисциплинированных и ответственных. Этот стиль может применяться  в виде индивидуального подхода  к работнику. Наиболее успешно руководитель-либерал  управляет коллективом тогда, когда  в нем имеются энергичные и  знающие помощники, которые могут взять на себя функции руководителя. В этом случае практически коллективом  руководят и принимают решения  заместители. Они же и разрешают  конфликтные ситуации. Управленческие функции при либеральном стиле  руководства может взять на себя сильный неформальный лидер. В реальных условиях в каждом руководителе неизбежно уживаются все три стиля, по-разному проявляясь в различных условиях и при решении различных задач. Так, в условиях необходимости жестких требований трудовой дисциплины необходим авторитарный стиль, в условиях творчества высокопрофессионального коллектива стиль явно тяготеет к либеральному. У каждого руководителя имеется предрасположенность к тому или иному стилю в силу его личностных качеств, но талант руководителя именно в том и заключается, что профессиональные возможности своего индивидуального стиля руководитель умеет максимально подчинить любой возникшей ситуации.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[Партнерство.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[Партнерство - это добровольное соглашение о сотрудничестве между двумя  или более сторонами, в котором  все участники договариваются работать вместе для достижения общей цели или выполнения определенной задачи и разделять риски, ответственность, ресурсы, правомочность и прибыль. Искусство строить взаимоотношения с деловыми партнерами, сотрудниками – важная составная часть многогранной деятельности менеджера. Одно из ведущих мест здесь принадлежит способности влиять на людей. По мнению американских ученых М. Вудкока и Д. Френсиса, здесь важно все, даже, на первый взгляд, второстепенные вещи.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Одежда и внешний вид.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)*** [Менеджерам уместно вспомнить русскую пословицу: «Встречают по одежке - провожают по уму».](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Осанка](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)***[. Примером хорошей осанки является положение фигуры человека, который не прячет голову в плечи, смотрит в глаза собеседнику. Проведенными исследованиями установлено, что имеется прямая связь между эмоциональным и физическим состоянием человека, его осанкой. Если менеджер чувствует себя спокойно и уверенно, имеет правильную осанку, то это обычно производит положительное впечатление на окружающих.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Поведение.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)***[Уверенный в себе менеджер обычно говорит ясно и убедительно. Он знает, чего хочет, его действия по достижению поставленной цели четки. Основные причины неуверенности: недостаточная практика, воспитание, отсутствие четких целей, недооценка себя, неумение представить себя в лучшем виде. Пути к достижению уверенности: избегать эмоциональных ситуаций; быть проще; стремиться добиться своего, не давая окружающим (подчиненным) сбить себя с толку; настойчиво стремиться к выполнению поставленной задачи.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Улучшение личных взаимоотношений.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)*** [Основные пути установления хороших личных отношений: признание; установление индивидуальности (каждый человек индивидуален); выражение взглядов (раскрытие мыслей и чувств); оказание поддержки.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Вознаграждение.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)***[Есть два типа менеджеров: один находит положительное в работе сотрудников и отмечает это; другой ищет негативное (ошибки) у подчиненных и наказывает их. Первый метод позволяет добиться лучших результатов.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Умение давать указания подчиненным.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)***[Различают следующие подходы:](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[неопределенные указания – результат, как правило, отрицательный;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[уговоры – результат может быть положительным, если сотрудник разделяет  убеждения;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[угрозы (основаны на страхе) – может возникнуть чувство обиды, в результате кто-то проиграет, дело пострадает;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[просьбы – результат  положительный, если между менеджером и сотрудниками добрые отношения;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[представление сотруднику тех или  иных преимуществ за более напряженную  работу – результат  положительный, если обещания соблюдаются;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[требование (соблюдение субординации), четкие указания (скорее формальный подход) – результат может вызвать обиду, но задача, как правило, бывает решена.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[Одно из важнейших качеств менеджера - этичность. Этике делового общения в современном менеджменте уделяется повышенное внимание. Особую роль этика бизнеса играет в России, в которой идет процесс становления рыночной экономики. Соблюдение этики создает благоприятный фон для установления прочных, доверительных, честных деловых отношений менеджера с партнерами по работе. Не вызывает сомнения факт, что этичность напрямую связана с результатами деятельности фирмы, она влияет на благополучие коллектива и фирмы в целом. Люди с давних пор задавались вопросом, что в поведении человека является добром, а что злом, что является правильным, а что неправильным. Когда говорят, что такой-то человек хороший, обычно имеют в виду, что он поступает правильно. И, соответственно, наоборот. Подобное обсуждение человеческого поведения и есть то, что наиболее прочно ассоциируется у нас с понятием «этика». Поведение человека - это самый общий предмет этических суждений. Можно сказать, что этика занимается вопросом, что такое хорошее, правильное поведение. Индивидуальное восприятие человеком понятий «добра» и «зла» реализуется в его поведении и в его поступках. Образ жизни и конкретные действия, олицетворяющие поведение человека, дают ответ на вопрос об его этичности. Человечество за свою долгую историю выработало принципы этики, ее нормы. Это, по существу, стандарты поведения, дающие возможность проводить сравнение, сопоставление с ними конкретных действий человека. Такими принципами являются, например, следующие: цель никогда не оправдывает средства; никогда нельзя делать зла с целью сотворить добро. Разумеется, необходимо в каждом конкретном случае учитывать реальные возможности осуществления каких-либо действий и их последствия. Другими словами, следует рассматривать не только относительную ценность разных последствий, но и относительную возможность их осуществления. Вековая история менеджмента выработала специфические нормы (каноны) делового общения, которые стали общепринятыми в цивилизованном мире. Для менеджера, который стремится к укреплению деловых отношений с партнерами, важно не только их знать, но также использовать для создания и укрепления собственного позитивного имиджа в глазах окружающих.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[Имидж - это собирательный образ (совокупность впечатлений), складывающийся в сознании людей и связанный с конкретными представлениями. Можно говорить об имидже человека, предприятия, продукции, страны и т.д.Созданию и поддержанию достойного имиджа, являющегося важной составной частью деятельности менеджера, способствует соблюдение основанных на этике следующих правил служебных отношений:](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[-если вы хотите критиковать сотрудника, то вначале отметьте положительные стороны его работы;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[-не говорите с людьми в приказном тоне;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[-уважайте мнение других;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[-лучшим способом добиться оптимального результата в спорной ситуации является уклонение от спора;](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[-если вы в чем-то неправы, то открыто в этом признайтесь.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[Менеджеру в общении с людьми рекомендуется: больше опираться на самостоятельных людей; чаще просить, чем приказывать; благодарить, но не взыскивать; не преследовать за критику; уметь терпеливо слушать. В процессе общения с подчиненными менеджер может воспользоваться так называемым языком тела, т.е. с помощью мимики человека, его поз и жестов определять с известной долей приближения состояние людей, их мысли и желания. Язык тела помогает менеджеру беседовать с людьми, понимать и вызывать их доверие к себе, вести переговоры, разрешать конфликты.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

[В заключении - общие рекомендации по созданию благоприятного климата  в коллективе. Процесс создания конструктивной обстановки в коллективе зависит от самых разнообразных факторов. Многие из них (взгляды, мотивы и потребности людей) плохо поддаются управляющему воздействию. Человеческие предубеждения, предрассудки, стереотипные представления могут свести на нет все усилия менеджера. Имеются некоторые общие рекомендации по созданию обстановки доверия и взаимопонимания.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Создание атмосферы сотрудничества.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)*** [В момент первой встречи с сотрудниками и в начале каждой последующей следует провести несколько минут в неофициальной беседе. Представителям сторон на встрече следует предоставлять одинаковое время для выступлений. Время от времени необходимо подчеркивать моменты, сближающие сотрудников, сплачивающие коллектив.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Стремление к ясности  общения.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)*** [Необходимо готовиться к встрече с персоналом как можно тщательнее. Менеджер заранее готовит схемы, таблицы, чертежи, диаграммы, проекты решений. Это делается для того, чтобы информация дошла до сотрудников быстро и без возможных искажений. Не менее важно в общении умение слушать. Полезно пояснять и обобщать сказанное другими. Вопросы тоже полезны, но когда их слишком много, одна из участвующих в обсуждении сторон может занять позицию обороны.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Владение эмоциями.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)*** [Именно эмоции лежат в основе так называемого дара убеждения, которым владеют хорошие ораторы. Однако эмоции необходимо держать под строгим контролем, иначе может пострадать логика. Необходимо спокойно подумать: были ли основания у вашего обидчика обходиться с вами таким образом? Вместо того, чтобы, горячась, убеждать противоположную сторону в неправоте, менеджеру следует объяснить, почему он относится к подчиненному так, а не иначе. Известно, что гнев -- плохой советчик. Если кто-нибудь обошелся с вами несправедливо, не спешите ему отплачивать той же монетой, «включите рассудок». Не следует идти на поводу у своих чувств. Может быть, сам менеджер занял оборонительную позицию в ответ на справедливые, но недостаточно деликатно сформулированные замечания? Обдумав все и успокоившись, можно смело высказывать свои претензии и замечания, если вы считаете их обоснованными.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

***[Открытость для новой  информации.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)*** [Во время переговоров, совещаний, деловых встреч будьте внимательны даже к мелочам. Не следует торопиться соглашаться на начальные условия. Возможно, у противоположной стороны есть и другие, более приемлемые условия. Наиболее простой способ приобрести дополнительную информацию - задавать вопросы. Однако есть и другой, возможно, более эффективный, способ, который менеджеры порой упускают из виду - давать информацию. Люди, как правило, склонны к двусторонней коммуникации. Поэтому в ответ на хорошо взвешенную и сформулированную информацию они, скорее всего, захотят поделиться своей. Не следует забывать и о том, что иногда выражение лица или жест могут открыть больше, чем самое красноречивое заявление. Энергичное достижение своих целей. Обычно люди располагают гораздо большей энергией, чем себе представляют. Повысить свой энергетический потенциал можно, например, совершенствованием своих навыков, разработкой новаторских подходов, проявлением настойчивости, идя на риск.](https://www.referat911.ru/Menedjment/vlast-i-partnerstvo-v-menedzhmente/91223-1846708-place1.html)

**Лидерство**

**Воспользовавшись ссылками на видео, внимательно просмотрите указанные видеоуроки «Синергии» по менеджменту:**

**А) Сущность лидерства**

**Ссылка:** [**https://www.youtube.com/watch?v=pzbji1L1L1s&list=PLxKHCylbfkWI6k3X8d3euopQ0pG5NOVTR&index=50**](https://www.youtube.com/watch?v=pzbji1L1L1s&list=PLxKHCylbfkWI6k3X8d3euopQ0pG5NOVTR&index=50)

**Б) Личностный подход к лидерству**

**Ссылка:** [**https://www.youtube.com/watch?v=xJcb1dtiAtQ&list=PLxKHCylbfkWI6k3X8d3euopQ0pG5NOVTR&index=51**](https://www.youtube.com/watch?v=xJcb1dtiAtQ&list=PLxKHCylbfkWI6k3X8d3euopQ0pG5NOVTR&index=51)

**В) Поведенческий подход к лидерству**

**Ссылка:**

[**https://www.youtube.com/watch?v=G5Rgexzz3QA&list=PLxKHCylbfkWI6k3X8d3euopQ0pG5NOVTR&index=52**](https://www.youtube.com/watch?v=G5Rgexzz3QA&list=PLxKHCylbfkWI6k3X8d3euopQ0pG5NOVTR&index=52)