

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kursovaya-rabota/330283>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика предприятия

Содержание

Стр.

Введение 3

1. Теоретические основы культуры лидерства на предприятии 6

1.1. Сущность культуры лидерства на предприятии 6

1.2. Прямые и косвенные методы управления культурой лидерства 10

1.3. Типы и функции лидеров в организации 12

2. Практическое исследование стиля лидерства и его влияние на эффективность работы предприятия на примере предприятия 18

2.1. Общая характеристика деятельности и организационной структуры компании OZON HOLDINGS PLC 18

2.2. Анализ стиля управления на предприятии 21

2.3. Рекомендации по оптимизации культуры лидерства на предприятии 24

Заключение 26

Список использованных источников 30

Приложения

ВВЕДЕНИЕ

Лидерство всегда было интересным явлением для всех, особенно для тех, кто занимается управлением человеческими ресурсами и руководством. Эксперты изучали процесс развития и функционирования лидерства, а также различные закономерности, определяющие условия и факторы, повышающие его эффективность. Люди, стремящиеся к лидерским позициям, ищут способы добиться успеха.

Рекрутеры и психологи разработали инструменты для выявления потенциальных лидеров, а также создали новые методики для развития лидерских качеств и навыков.

Люди, которые следуют за лидерами, хотят понять, что заставляет их следовать за авторитетом и как они сами могут повлиять на поведение лидера. В этом отношении каждый человек, сам того не осознавая, вовлечен в отношения лидер-последователь во всех аспектах жизни, не только на работе, но и в семье, дружеских отношениях и личном развитии. В политике, экономике и культуре люди сталкиваются с вопросами лидерства и глубоко переживают их.

1. Теоретические основы культуры лидерства на предприятии

1.1. Сущность культуры лидерства на предприятии

Лидерство и культура - два взаимосвязанных понятия. Известный исследователь Э. Шейн утверждает, что "единственный талант лидера - это способность создавать культуру и управлять ею, что является единственной по-настоящему важной ролью лидера".

Лидерство - это способ оказания социального влияния, основанный на поддержке всех членов общества, социальной группы или коллектива. Лидер не всегда является руководителем, но всегда имеет власть над всеми, кто признает его или ее лидерские способности. Он оказывает сильное влияние на мнение людей, может направлять их и организовывать их деятельность. От него часто требуется, чтобы люди выслушивали и разрешали разногласия и беспрекословно принимали его решения.

Лидерство не следует путать с управлением. Лидер - это человек, выполняющий управленческие задачи с необходимым уровнем полномочий. В то же время ему или ей может не хватать лидерских качеств, и это часто оказывает существенное влияние на качество управления. Лидер - это человек, который направляет, объединяет и вдохновляет других благодаря своим лидерским качествам. Хотя он и не является формальным лидером, вся команда признает его авторитет и прислушивается к нему.

Слово лидер пришло из английского языка и означает "глава" или "руководитель". Интересно, что в

английском языке это слово имеет более широкое значение. Оно может использоваться для обозначения любого лидера, будь то глава государства или джаз-банд.

Следует также отметить, что лидерство - это совсем другое явление. Нельзя ожидать, что хорошее лидерство будет одинаковым во всех аспектах. Но одно можно сказать наверняка: каждый из них явно отличается от других групп и обществ.

Организационная культура формирует то, как подчиненные думают, ведут себя и принимают важные решения, а также ценности, которые лежат в основе этих решений.

Организационную культуру можно рассматривать как коллективное знание и коллективную память, которые разделяются всеми и в то же время не разделяются ни с кем другим. Легко представить, что если лидеры создадут в своей организации определенный тип культуры, где высоко ценится удовлетворение всех клиентов, то все сотрудники будут действовать соответствующим образом, и клиенты будут удовлетворены.

Современная культура лидерства основана на идее человеческого достоинства, которая пронизывает западное общество. Это достоинство является основой для уважительных отношений.

Если культура существует, то как именно она реализуется на практике? Конечно, материальные критерии организационной культуры точно такие же, как и в антропологии. Это различные символы, формальные ритуалы, многочисленные легенды и знаменитые герои. В нашем случае единственным критерием культуры является то, что она существует в конкретной организации.

Итак, если кто-то расклеит по всей компании мотивационные плакаты с лозунгами компании, означает ли это, что культура организации изменится? Вообще-то, да. Вы можете "назначить лидером" человека, у которого самый высокий уровень удовлетворенности клиентов и самые высокие продажи. Затем этот лидер может повесить девиз на стене своего офиса или включить его в презентацию своей работы. Тогда их поведение определенно начнет меняться.

Однако для того, чтобы измениться, они должны сначала изменить свое собственное поведение. Здесь очень важно образование. Руководителям необходимо научить людей принимать новые правила, новые кодексы поведения, новые ценности и новые направления.

Принцип обучения очень хорошо работает в организациях, где подчиненные очень легко и быстро учатся у своих лидеров и перенимают их поведение.

1.2. Прямые и косвенные методы управления культурой лидерства

Постановка целей и принятие решений о стратегии и тактике их достижения означает управление людьми, которые выполняют действия по реализации этих решений на следующем этапе деятельности. У менеджеров есть как минимум два способа управления людьми: прямые методы и косвенные методы. К прямым методам относятся приказы, инструкции, должностные инструкции и условия контрактов, а к косвенным - организационная культура, подкрепление требуемого рабочего поведения, стиль управленческого влияния и психологический климат.

Прямые и косвенные методы также можно разделить на индивидуальные и организационные по источнику влияния (рис. 1) и индивидуальные и коллективные по цели влияния. Само влияние может принимать вышеперечисленные формы как манипуляция, воздействие, давление и собственно контроль.

1.3 Типы и функции лидеров в организации

Типы лидеров в организациях

Первая типология лидерства была предложена немецким социологом Максом Вебером. Она основана на престиже людей, которым поручают управленческие задачи. Вебер утверждал, что лидерство - это способность добиваться послушания и отдавать приказы. Социологи рассматривают авторитет как способность группы добиваться подчинения группы. Согласно классификации Вебера, существуют различные типы лидерства, которые можно использовать для характеристики политиков в разных странах. Она также подходит для определения стилей управления и личностей лидеров в бизнесе. Ниже перечислены типы лидерства по Макс Веберу.

Рациональный - Легитимный тип лидерства основан на вере в легитимность существующего порядка, его рациональность. Индивиды действуют как агенты, а не как власти. Они соблюдают существующие правила и нормы и продвигают их в обществе. Отклонения от этих правил обычно не поощряются.

В организациях, практикующих этот тип руководства, существует множество правил и норм. Почти все

поведение сотрудников фиксируется. Все подчиненные знают, что они должны делать, и проявляют инициативу в своей работе. Однако, когда им приходится сталкиваться с чем-то новым, не предусмотренным местными правилами, они чувствуют себя беспомощными. Настоящие лидеры решают эти проблемы, в то время как фальшивые лидеры сливаются с общей массой.

Традиционный тип лидерства. Традиционное лидерство основано на властных механизмах традиции, ритуала и обычая. Привычка повиноваться здесь основана на вере в неизменность традиций. Лидерские позиции часто "передаются" от старших менеджеров к их детям, которые вырастают и становятся менеджерами в той же компании. Лидеры приобретают престиж не благодаря своим заслугам, а благодаря своей родословной. Традиционное лидерство, такое как легалистическое лидерство, все еще существенно меняется с течением времени, однако оно характерно для организаций, существующих еще с советских времен.

Харизматическое лидерство Харизматическое лидерство основано на вере в то, что определенные лидеры являются особенными. В глазах своих сотрудников они выглядят совершенными, как будто обладают сверхспособностями. Люди лояльны к своим лидерам, слепо доверяют им и выполняют их указания. Однако решения лидера не всегда правильные. Люди с харизматическим лидерством буквально излучают энергию, притягивают людей и занимаются коучингом.

2. Практические исследования стиля лидерства и его влияние

2.1. Общая характеристика деятельности и организационной структуры компании OZON HOLDINGS PLC

Объектом исследования является рынок OZON, который организован как публичное акционерное общество под названием OZON HOLDINGS PLC и осуществляет свою деятельность в соответствии с действующими нормативными документами OZON HOLDINGS PLC является лидером в России по объему продаж и количеству продуктов, представленных на торговой платформе OZON - лидер рынка и одна из самых ценных российских интернет-компаний по версии Forbes. Компания предлагает своим покупателям широкий ассортимент товаров и доставляет их к порогу их дома во всех 11 часовых поясах России. История OZON берет свое начало в 1998 году, а переход к модели маркетплейса произошел в 2018 году (см. Приложение 1).

OZON HOLDINGS PLC - кипрская компания с оборотом 287 млн долларов США в 2020 году и двумя сотрудниками. Она на 100% принадлежит 16 юридическим лицам и владеет 50% и 20% долей в двух других юридических лицах группы OZON; строительных и лизинговых компаниях, кредитных компаниях, туристических агентствах и около семи компаниях с собственным интернет-магазином OZON.ru (зарегистрированным на Internet Solutions Ltd.) (см. Приложение 2). Многие из этих компаний закрылись в 2020 году из-за убытков.

Краткая информация о компании OZON HOLDINGS PLC.

В конце 2020 года OZON HOLDINGS PLC успешно прошла листинг на бирже NASDAQ в форме американских депозитарных расписок (АДР). Общая сумма привлеченных средств составила 90,5 млрд рублей.

Холдинг представляет собой не одну компанию, а достаточно диверсифицированный бизнес. Компания ведет достаточно рискованную политику, но вкладывает весь свой капитал в рост, о чем свидетельствует рост выручки, акций и прибыли конкретного юридического лица АФК "Система" владеет 24,8% акций OZON HOLDINGS PLC.

2.2. Анализ стиля управления на предприятии

Чтобы понять систему управления и то, как менеджеры влияют на своих сотрудников, необходимо обратить внимание на структуру персонала организации.

Важным аспектом работы с персоналом является соответствующее распределение сотрудников по организационным должностям и подразделениям.

Стоит также иметь в виду, что выбор способа работы организации приведет к различной структуре персонала.

Структура персонала одного из филиалов компании OZON HOLDINGS PLC показана на схеме ниже. (см. рис. 3)

АУП - Административно-управленческие должности

ПЭУ - Департамент планирования и экономики

ОФ - Департамент фондов

ОА - Департамент финансового анализа

ОК - Департамент человеческих ресурсов

ООХ - Департамент, отвечающий за общие организационные и финансовые вопросы.

Административно-управленческий персонал (АМS) отчитывается перед всеми подразделениями, но не подчиняется этим подразделениям. Они сотрудничают только по внутренним задачам, таким как отчеты, мероприятия, обучение, лекции и наставничество.

Для того чтобы получить всю необходимую информацию о влиянии и лидерстве в организации и о том, довольны ли сотрудники своими руководителями, был проведен анонимный опрос сотрудников, в котором были заданы конкретные вопросы.

Инструкция для сотрудников: Оцените стиль руководства вашего руководителя по пятибалльной шкале.

Для крайних значений шкалы (1 и 5 баллов) были даны пояснения. Пожалуйста, укажите наиболее подходящее значение для оцениваемого руководителя.

2.3. Рекомендации по оптимизации культуры лидерства на предприятии

OZON HOLDINGS PLC имеет сложившуюся культуру лидерства. Однако перед руководством организации стоит задача не только поддерживать силу культуры лидерства, но и изменять и совершенствовать ее.

Подход OZON HOLDINGS PLC к управлению организационной культурой включает в себя следующее

- Через публичные заявления и личные примеры высшего руководства.

- Через манипулирование символами и объектами в физическом мире организации.

При первом подходе лидеры подают пример и демонстрируют ценности, которых должны придерживаться сотрудники. Второй подход начинается с низов организации. Менеджеры также вовлечены в процесс, но несколько иным образом. Менеджеры фиксируют процессы, происходящие в компании, и на основе их анализа управляют организационной культурой.

Заключение

Компания OZON HOLDINGS PLC была основана в 1998 году. Спустя 25 лет компания стала самой прибыльной организацией на рынке. Такой заметный рост объясняется не тем, что лучшая универсальная платформа электронной коммерции в России занимает первое место по объему продаж и количеству товаров, которыми управляет торговая площадка. OZON HOLDINGS PLC удалось создать гибкую компанию с высоко оперативными отделами, благодаря чему OZON является лидером рынка и одной из самых дорогих российских интернет-компаний по версии Forbes. Компания предлагает своим клиентам широкий ассортимент продукции и доставляет товары к порогам покупателей в 11 часовых поясах России. Это стало возможным благодаря тому, что компания прислушивалась к неожиданным предложениям своих сотрудников и в результате сумела значительно снизить цены ниже, чем у ближайших конкурентов. Сотрудники, в свою очередь, стали проявлять большую лояльность к компании, которая прислушалась к их мнению.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Базаров Т.Ю. - Управление человеческими ресурсами: учебник / Академия, 2008, (224 стр.).
2. Веснин В.Р. - Основы менеджмента Перспективы 2010 (320 страниц).
3. Василенко С.В. - Корпоративная культура как средство эффективного управления персоналом. \Дашков и Ко' издательство, 2009, (136 страниц).
4. Виханский О.С., Наумов А.Н. Менеджмент. "Экономист", 2006, (672 страницы).
- Егоршин А.П., Основы управления человеческими ресурсами: учебник, 2008, (352 страницы).

- (Теория организационного поведения: учебник для аспирантов □, 2008, (464 страницы).
7. Захарова Л.Н. Психология управления. учебник. \Издатель: Логос, 2009 (376 страниц).
 8. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: "Инфра М", 2008, (384 стр.).
 9. 9. 9. Красовский Я.Д. (384 Кб). Теория организационного поведения: учебник / by "Юнити-Дана", 2009, (528 страниц).
 10. Петрович М.В. Организационный менеджмент / "Дикта", 2008 (с. 864).
 11. Маслова Е.Л., Семенов А.К. Психология и этика менеджмента и бизнеса / Издательство "Дашков и К", 2009 (276 стр.).
 12. Мартинова Р.В. Основные принципы организационного поведения / МОДЭК, изд. 2008, (272 стр.).
 13. М. Мескон, М. Альберто, Ф. Хедоури - Основы менеджмента / 3-е издание / под ред. Вильямса, 2009 (672 стр.).
 14. Теория организации: учебное пособие {изд-во "ИНФРА-М", 2008 (864 стр.).
 15. Резник С.Д. - Организационное поведение - учебник для вузов {изд-во "ИНФРА-М", 2008 (430 стр.)
 16. Румянцева З. П. Общий менеджмент организаций {изд. "ИНФРА-М", 2009 (304 стр.)
 17. Семенов Ю. Г. Организационная культура: учебник/изд. "Класс", 2006 (256 страниц).
 18. Сергеев А.М. - Организационное поведение: книга "Академия", 2008 (288 страниц).
 19. Спивак В.А. - Организационное поведение: учебник/издание "Экзомо", 2009, (320 страниц).
 20. Шейн Э. Организационная культура и лидерство: учебник/изд-во "Питер", 2008, (336 страниц).

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/kurovaya-rabota/330283>