

11-15 ИЮЛЯ 2022 ЛОСЕВО (ПРИОЗЕРСКИЙ Р-ОН ЛЕН.ОБЛ.)

Карельский Берег - 2022 XIII Туристический Слёт Кредитных союзов

Юрий Гамеров
«Лидерство в кооперации:
значение для развития»



Сегодня в программе

- 1. Различия между организационным лидерством и индивидуальным и командным лидерством**
 - 2. Пять источников социальной власти**
 - 3. Различия между властью и влиянием**
 - 4. Тренинг-интеллектуальная игра**
-

1

РАЗЛИЧИЯ

МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ЛИДЕРСТВОМ

И

ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОМАНДНЫМ

ЛИДЕРСТВОМ

1. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ЛИДЕРСТВОМ И ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОМАНДНЫМ ЛИДЕРСТВОМ



1. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ЛИДЕРСТВОМ И ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОМАНДНЫМ ЛИДЕРСТВОМ

Индивидуальное лидерство

- одна задача
- один человек
- одна ситуация
- краткосрочные временные рамки
- лидер сосредоточен на выполнении задачи последователем
- психологическое по сути



1. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ЛИДЕРСТВОМ И ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОМАНДНЫМ ЛИДЕРСТВОМ



Командное лидерство

- множественные задачи
- команда или группа
- несколько одновременных ситуаций
- среднесрочные временные рамки
- лидер сосредоточен на успехе команды
- социальное, психологическое, вовлекающее групповую динамику

1. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ЛИДЕРСТВОМ И ИНДИВИДУАЛЬНЫМ И КОМАНДНЫМ ЛИДЕРСТВОМ



Организационное лидерство

- миссия, цель, видение стратегия
- организация
- множество одновременных ситуаций
- долгосрочные временные рамки
- лидер сосредоточен на жизнеспособности и успехе
- политическое, историческое, социологическое по сути

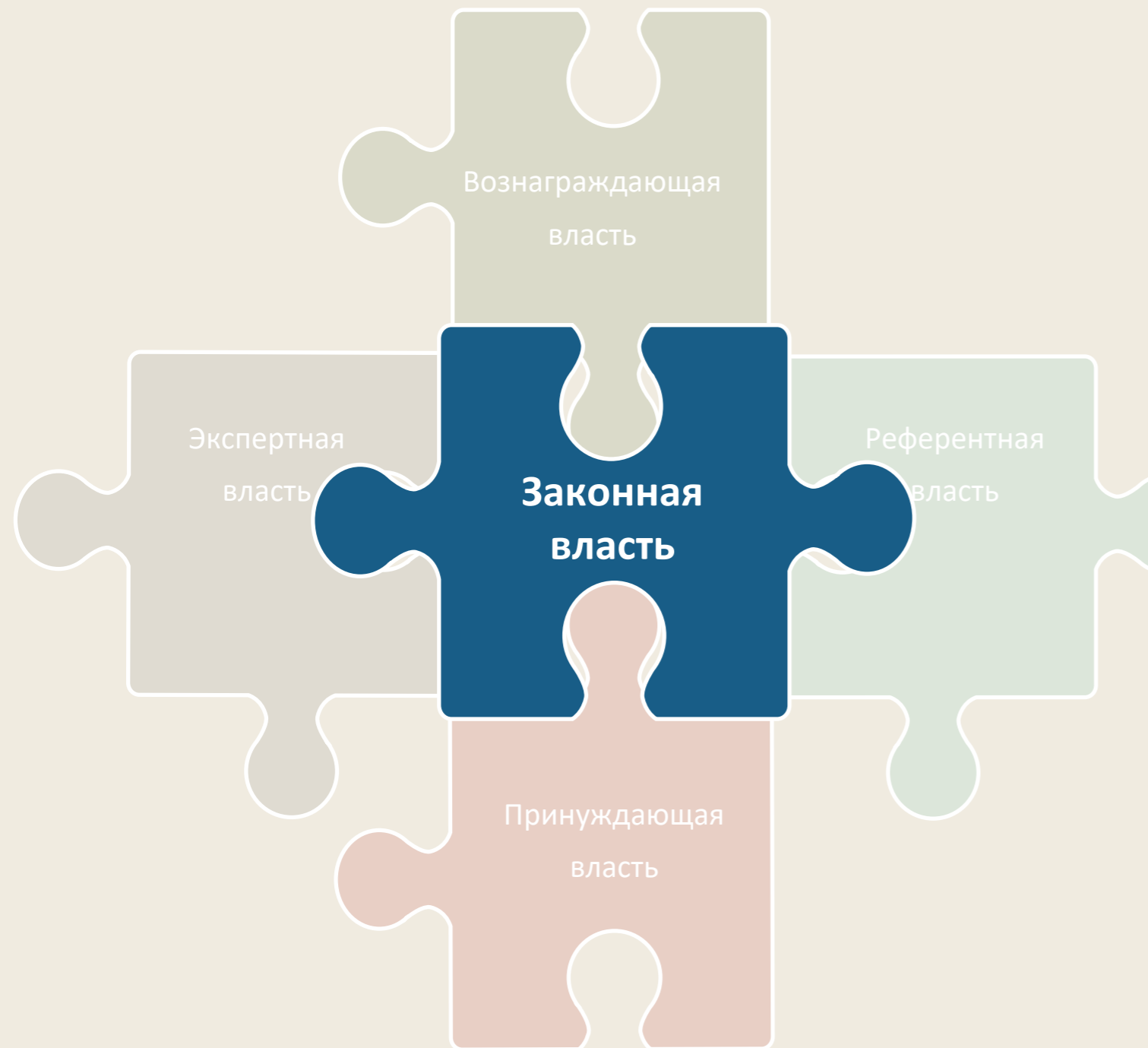
2

ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ

2. ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ



2. ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ



Законная власть

Официальные полномочия, закреплённые за кем-то как часть их должности и ответственности в организации

Примеры

- Назначение на руководящую должность
- Активная поддержка от вышестоящего сотрудника
- Законно требуемая, такая как аудитор
- Членство во внешнем органе, осуществляющем законный контроль

2. ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ



Вознаграждающая власть

Предоставление чего-то, обладающего ценностью, человеку за то, что он реагирует желательным образом

Примеры

- Оплата
- Схемы стимулирования
- Бонусы
- Вербальная похвала
- Подарки
- Символические награды (почётные знаки, грамоты и т.п.)

Экспертная
власть

Законная
власть

Референтная
власть

Принуждающая
власть

2. ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ



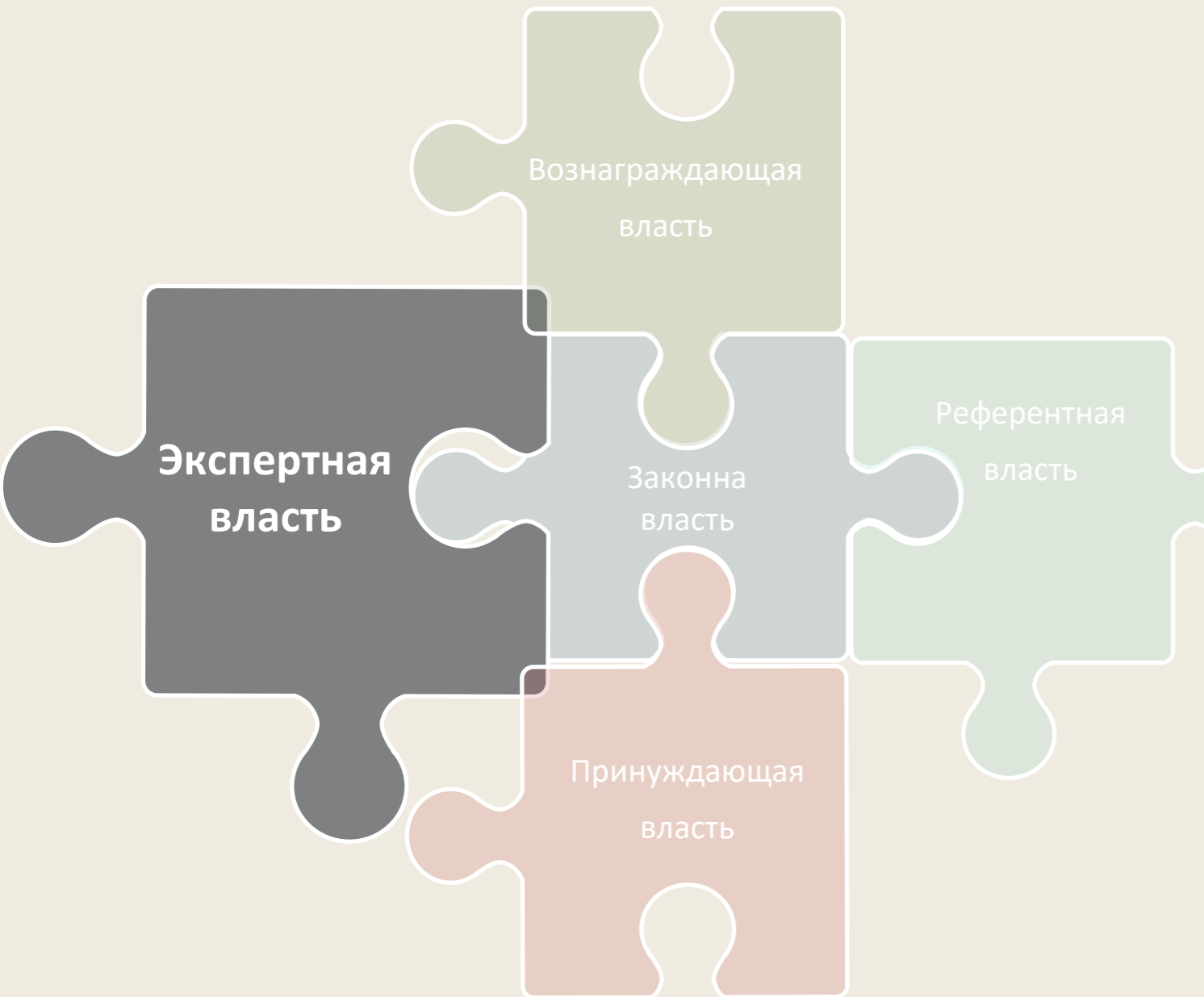
Принуждающая власть

Угроза или применение наказания, если человек не реагирует желательным образом

Примеры

- Угрозы лишения вознаграждения
- Вербальные действия (деструктивная критика, запугивание и т.д.)
- Дисциплинарный процесс
- Игнорирование, исключение из группы
- Поручение неприятной работы
- Увольнение

2. ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ



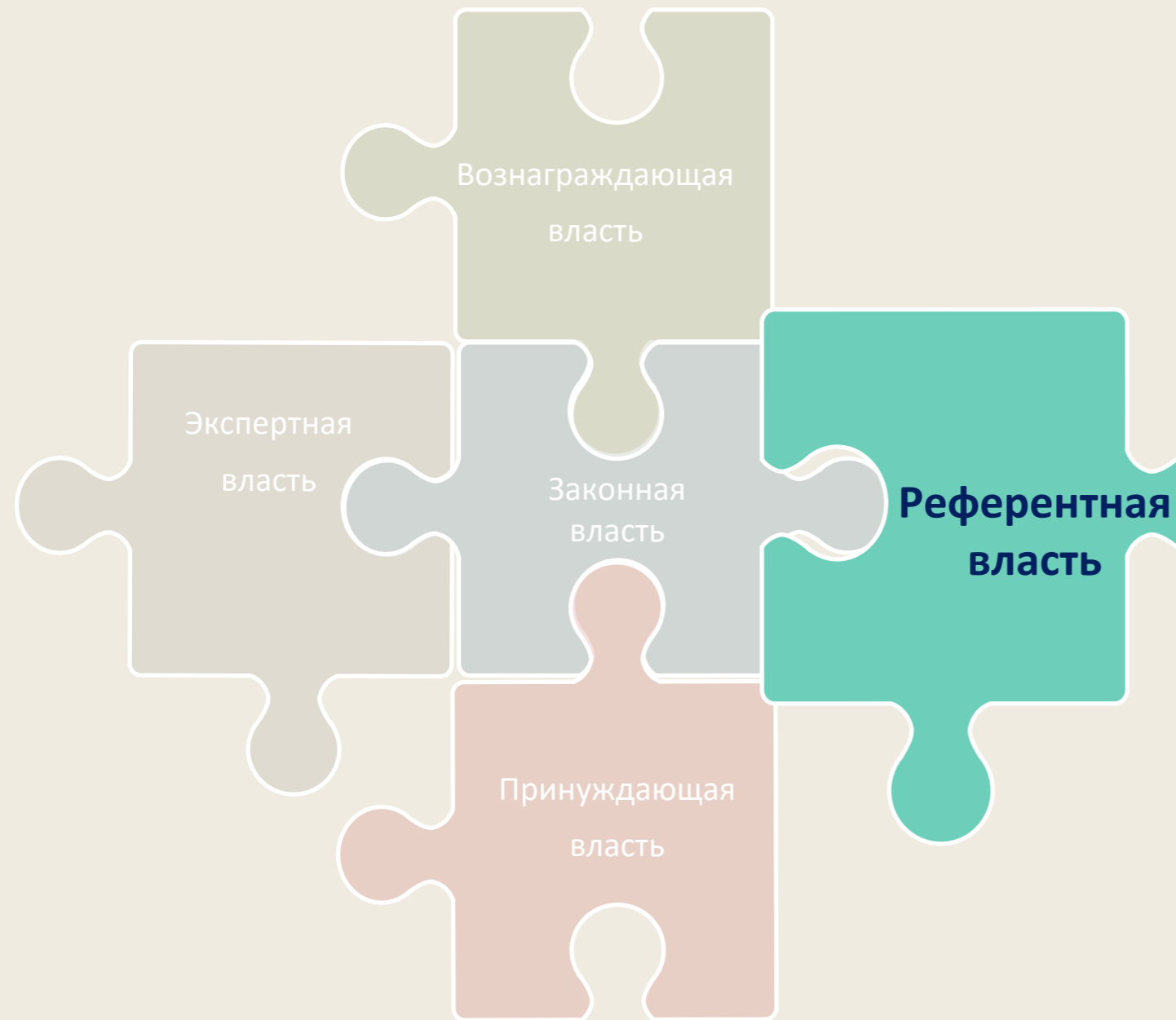
Экспертная власть

Основанная на специализированных знаниях, необходимых другим, но недоступных для них

Примеры

- Специализированный консультант
- Учёный-исследователь
- Бухгалтер

2. ПЯТЬ ИСТОЧНИКОВ СОЦИАЛЬНОЙ ВЛАСТИ



Референтная власть

Индивидуальная в случае каждого отдельного человека, поскольку она связана с симпатией и восхищением

Примеры

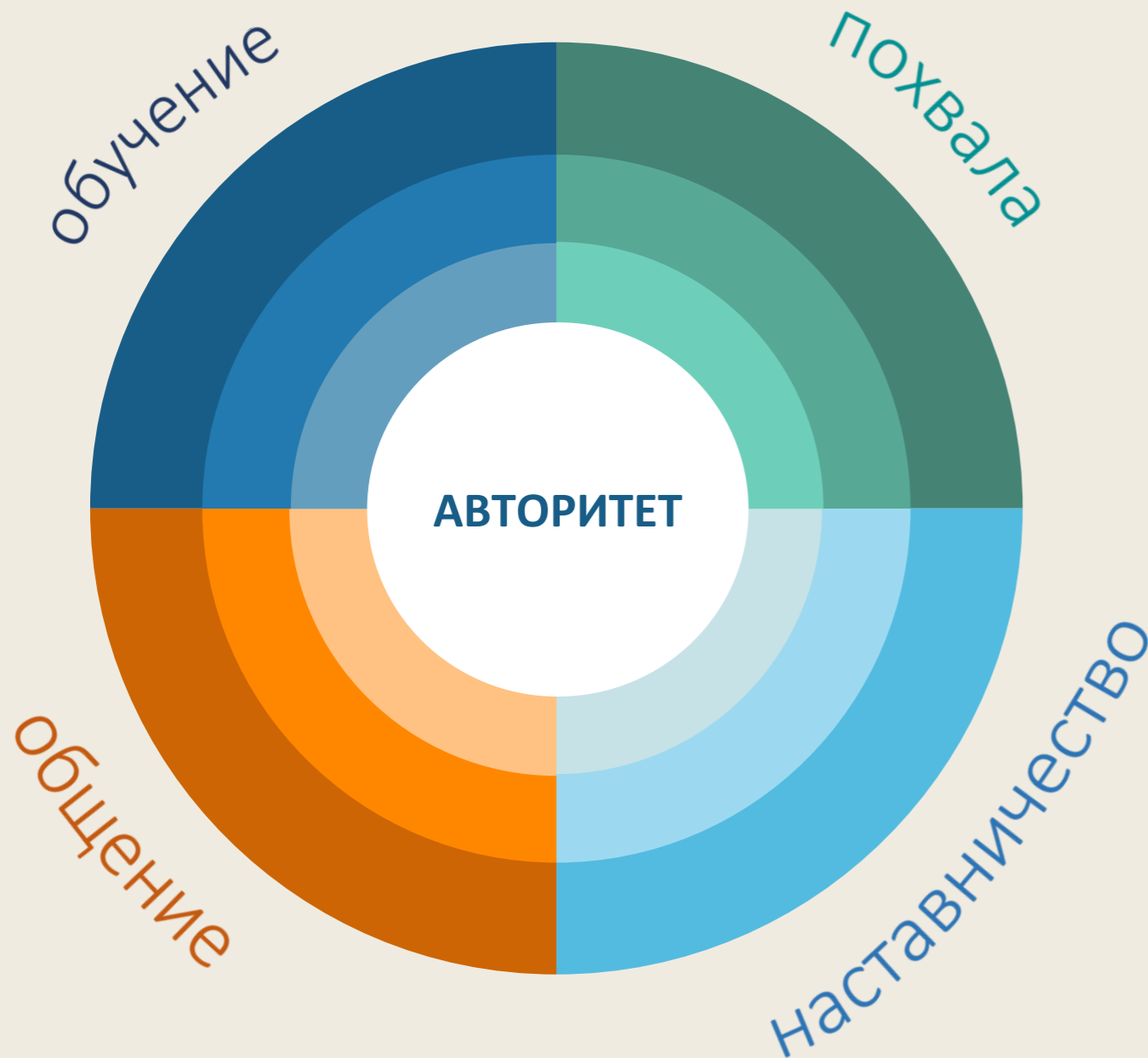
- Кто-то, совершивший героический поступок
- «Звезда» в рамках профессии или сферы применения талантов
- «Звезда» публичных развлечений
- Чрезвычайно харизматичная личность

3

РАЗЛИЧИЯ

МЕЖДУ ВЛАСТЬЮ И ВЛИЯНИЕМ

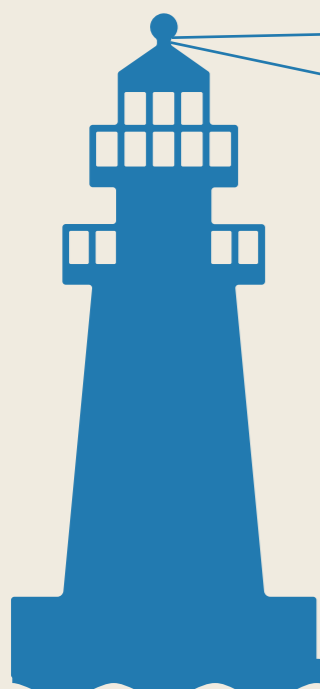
3. РАЗЛИЧИЯ МЕЖДУ ВЛАСТЬЮ И ВЛИЯНИЕМ



Лидерство могут проявлять люди, которые способны влиять на других за счёт своего **авторитета**, а не за счёт привлечения какого-либо источника власти.

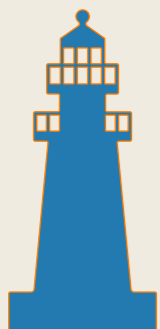
Эти лидеры используют:

- Наставничество и консультативный подход: убеждение, просьбы, похвалу, общение, обучение, наставничество, поддержку и организацию.
- Приобретают поддержку других, служат катализаторами и фасилитаторами, каким-то образом способствуют тому, чтобы всё происходило, но без необходимости в титуле, в наличие харизмы или в том, чтобы быть экспертом.



**ЛИДЕРСТВО - ЭТО
НАБОР НАВЫКОВ И СПОСОБНОСТЕЙ,
ДОСТУПНЫХ КАЖДОМУ**

Пять практик образцового лидерства*



ПОКАЗЫВАТЬ ПУТЬ

- Служить примером
- Делать то, что говоришь
- Быть ролевой моделью



СОЗДАВАТЬ ОБЩЕЕ ВИДЕНИЕ

- Формирование видения сообщества
- Значимый и привлекательный образ будущего



БРОСАТЬ ВЫЗОВ ПРОЦЕССУ

- Лидеры бросают вызов статусу-кво
- Готовность к риску



ПРЕДОСТАВЛЯТЬ ДРУГИМ ПРАВО ДЕЙСТВОВАТЬ

- Наделение властью сотрудников (делегирование)
- Стимулировать сотрудников к росту и развитию



ВООДУШЕВЛЯТЬ СЕРДЦА

- Гордость и энтузиазм сотрудников - ресурс организации
- Все хотят знать, что их умения и таланты ценят в организации (система вознаграждений)

* Кузес и Познер (2002)

Развитие лидерства обеспечивает:



ФИНАНСЫ
ФИНАНСОВЫЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ



ТАЛАНТЫ
ПРИВЛЕЧЕНИЕ И
УДЕРЖАНИЕ



ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



КОМАНДА
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ
ПЕРСОНАЛА

Финансовые результаты



Компании, которые преуспели в развитии лидерских качеств, демонстрируют значительно более высокий рост доходов и рентабельности

Привлечение и удержание талантов



Развитие лидерских качеств для внутреннего персонала более эффективно, чем наём внешнего персонала

Организационная деятельность



Столкнувшись с изменениями в деловой среде, большинство компаний с развитым стратегическим лидерством быстрее реагируют на изменения

Производительность персонала



Лучшие лидеры привлекают более
талантливых, энергичных, приверженных и
мотивированных сотрудников

Пять лидерских практик,
повышающих успех

Доверие - основа взаимоотношений

Потенциальные пайщики определяют вашу надежность, наблюдая за вашим поведением. Вы должны прояснить свои ценности и подать пример, продемонстрировав надёжность и соответствие:

знание собственных ценностей и согласование с ними своих действий.

(«Покупатели» предпочитают, когда «продавцы» моделируют их путь)

Индивидуальные решения

Помогите вашим потенциальным пайщикам предвидеть будущее, привлекая их к общему видению и апеллируя к общим чаяниям. Видение, которое вы создаете вместе с ними, будет захватывающим и облагораживающим, побуждая людей действовать.

Люди предпочитают, когда их вдохновляют общим видением

Лидеры-новаторы, умеющие распознавать ВОЗМОЖНОСТИ

Инновации и изменения предполагают поиск возможностей, экспериментирование и риск. Создайте атмосферу, чтобы бросить вызов привычному мышлению. Ищите возможности учиться и расти. Люди предпочитают ситуации, когда бросают вызов процессу

Двусторонний диалог и прямое участие в принятии решений

Стимулируйте сотрудничество, строя доверительные отношения и способствуя развитию отношений. Найдите способы привлечь каждого влиятельного человека и укрепить других, повышая самоопределение и развивая компетентность. Потенциальные пайщики с большей вероятностью сделают всё возможное, если они будут чувствовать себя доверенными, информированными и уполномоченными.

Люди предпочитают, когда им позволяют действовать

Значимые связи

Признавайте вклад, выражая признательность за индивидуальное мастерство. Это относится к вашим потенциальным пайщикам, а также к вашей внутренней команде. И празднуйте победы. Они могут быть формальным или неформальными, индивидуальными или групповыми, простыми или грандиозными, но они позволяют людям чувствовать себя хорошо по поводу совместной работы. Люди предпочитают, когда им воодушевляют сердца

ГАРДАРИКА

АССОЦИАЦИЯ КРЕДИТНЫХ СОЮЗОВ

Офис в Карелии:

185035, Республика Карелия, г.Петрозаводск, ул.
Куйбышева, д.16
+7 (911) 050-16-04

creditunion@mail.ru

Офис в Санкт-Петербурге:

199004, г. Санкт-Петербург, 2-я Линия В.О., д.25, пом.
5Н
+7 (812) 406-92-72

www.gardarikacu.ru

*Презентация подготовлена специально для
XIII Туристического Слёта Кредитных союзов
Карельский Берег - 2022*

Ученую степень магистра делового администрирования (МВА) получил в Vlerick Business School (Бельгия). В свою деятельность, не раз отмечавшуюся наградами, привносит 20-летний опыт руководства на высшем уровне управления фирмами, в одной из которых – успешно применил разработанную программу долгосрочных целевых накоплений.

Известен в деловом сообществе как специалист в стратегическом управлении и разработке стратегий маркетинга. Лауреат золотой медали «Личность Петербурга».



Юрий Гамеров

**Член Совета Ассоциации
Гардарика
Председатель Совета
2017-2018**



Елена Савченко

Степень магистра делового администрирования (МВА) Edinburgh Business School, Heriot-Watt University, ведущего британского университета. Решает задачи, связанные со стратегическим управлением, взаимоотношениями с клиентами и управлением персоналом, проводит качественные маркетинговые исследования. Имеет серьезный опыт работы в компании, специализирующейся в предоставлении ипотечных займов.