

Graad 12 Besigheidstudies
Onderwerp 5: Kwartaal 2
Bestuur en leierskap
Besigheidsgeleenthede – Vraestel 2

Definisie van leierskap:

Definisie van bestuur:

Verskil tussen *leierskap* en *bestuur*:

Leierskap	Bestuur
Innoveer / Moedig nuwe idees aan om produktiwiteit te verhoog.	
Inspireer personeel om mekaar te vertrou en te ondersteun.	
	Fokus op die basislyn / kort / medium / lang termyn.
	Bestuur die proses om dinge te doen wat gedoen word deur verantwoordelikheid uit te oefen.
Leiers het mag / invloed as gevolg van sy / haar kennis / vaardighede / intelligensie.	

Ses leierskapstyle:

1. Demokratiese / deelnemende
2. Outokratiese / Baas-gesentreerde
3. Laissez-Faire / Vrye teuels
4. Transaksionele
5. Charismatiese
6. Burokratiese

Impak/ effektiwiteit van leierskapstyle op die besighede:

1. Demokratiese/deelnemende

Positiewe

Negatiewe

- Verkeerde besluite kan geneem word indien personeel onervare is / nie ten volle ingelig is nie.
- Besluitneming kan tydrowend wees omdat belanghebbendes geraadpleeg moet word.
- Werknemers mag mismoedig voel indien hul menings / insette nie oorweeg word nie.
- Leiers kan te veel staatmaak op die insette van die volgelinge en versuim om 'n finale besluit te neem.
- Nie effektief in tye van krisis nie / wanneer vinnige besluite geneem moet word.

2. Outokratiese/Baas-gesentreerde

Positiewe

- Vinnige besluite kan geneem word sonder raadpleging / oorweging van volgelinge / werknemers.
- Werk word betyds / op skedule gedoen.
- Lyn van opdrag / kommunikasie is duidelik aangesien dit bo-af is / volgers weet presies wat om te doen.
- Direkte toesig en streng beheer verseker hoë kwaliteit produkte / dienste.
- Verskaf sterk leierskap wat nuwe werknemers selfversekerd en veilig laat voel.
- Werk goed in groot maatskappye waar konsultasie met elke werknemer onprakties is.

Negatiewe

3. Laissez-Faire/Vrye teuels

Positiewe

Negatiewe

- Gebrek aan duidelike rigting / leierskap kan demotiverend wees vir werknemers.
- Werknemers kan verantwoordelik gehou word vir hul eie werk wat tot onderprestasie kan lei.
- Kan lei tot konflik wanneer sommige spanlede as leiers optree en aan ander spanlede dikteer.
- Daar word van hulle verwag om hul eie konfliksituasies op te los.
- Produktiwiteit kan geaffekteer word met 'n gebrek aan streng beheer oor werkers wat nie sperdatums nakom nie.
- Produktiwiteit kan laag wees as werknemers nie die nodige kennis of vaardighede het nie.

4. Transaksionele

Positiewe

- Moedig werknemers aan om hard te werk omdat hulle belonings sal ontvang.
- Verbeter werknemers se produktiwiteit en moraal.
- Besigheidsdoelwitte en doelwitte kan bereik word as werknemers gemotiveer word.
- Werknemers weet wat van hulle verwag word.
- Dissiplinêre aksieprosedures word goed gekommunikeer.

Negatiewe

5. Charismatiese

Positiewe

Situasies waarin elke leierskapstyl gebruik kan word:

Demokratiese leierskapstyl	
Outokratiese leierskapstyl	<ul style="list-style-type: none">• In krisis situasies, bv. in die geval van onvoorsiene uitdagings / ongelukke.• Wanneer al die inligting beskikbaar is om die probleem op te los.• In noodgevalle, waar daar 'n tekort aan tyd is.• Wanneer werknemers gemotiveer word en die leier reeds die vertroue van die volgelinge verdien het.• In die hantering van werknemers wat nie saamwerkend is nie.
Laissez-faire / Vrye teuels	
Charismatiese leierskapstyl	<ul style="list-style-type: none">• Verkope visie en uitstekende resultate word behaal.• Motiveer werknemers aangesien die leier energiek / inspirerend is.• Inspireer lojaliteit / harde werk onder werknemers.
Transaksionele leierskapstyl	
Burokratiese leierskapstyl	

Drie leierskapteorieë:**Situasionele leierskapsteorie**

- Verskillende leierskapseienskappe is nodig vir verskillende situasies.
- Die taak / situasie dikteer die leierskapstyl wat toegepas moet word, sodat leiers aanpasbaar / buigsaam / selfversekerd is.
- Verhoudings tussen leiers en werknemers is gebaseer op wedersydse vertroue / respek / lojaliteit / integriteit / eerlikheid.
- Leiers het die vermoë om die situasie te analiseer / die geskikste mense in die regte posisies te kry om take suksesvol te voltooi.
- Kan lei tot konflik wanneer leiers verskillende leierskapstyle gebruik / wanneer werknemers in verskillende situasies bestuur word.
- Die sukses van hierdie teorie hang af van die soort verhouding wat tussen die leier en volgelinge / ondergeskiktes / werknemers bestaan.

Transformatoriese/ Transformasie teorie**Leiers en volgelinge**

Die rol van persoonlike houding in suksesvolle leierskap:

- Positiewe houding stel leierskapspotensiaal vry.
- 'n Leier se goeie / slegte houding kan die sukses / mislukking van die onderneming beïnvloed.
- Leiers moet hul sterk en swak punte ken om hul leierskapstyle effektief toe te pas.
- Groot leiers verstaan dat die regte gesindheid die regte atmosfeer sal stel.
- Leiers se houding kan werknemers se spanne se gedagtes / gedrag beïnvloed.
- Leiers moet die gedrag wat hulle in spanlede wil sien, modelleer/'n voorbeeld stel.
- Suksesvolle leiers oorweeg die vermoëns / vaardighede van spanlede om take / rolle effektief toe te ken.
- Entoesiasme lewer vertroue in 'n leier.
- 'n Positiewe houding is van kritieke belang vir goeie leierskap, want goeie leiers bly by die taak, ongeag probleme / uitdagings.
- Suksesvolle werknemers en leiers het 'n konstante begeerte om te werk en persoonlike / professionele sukses te behaal.
- Leiers met 'n positiewe houding weet dat daar altyd meer is om te leer / ruimte om te groei.