

# Ситуационный подход к управлению

Выполнила: Познякова Инна  
С-44116

# Источники:

1. Замедлина Е.А. Основы менеджмента: самое главное.
2. Государственное управление. Словарь-справочник (по материалам "International Encyclopedia of Public Politic and Administration") - ООО "Издательство "Петрополис"", 2000 г.
3. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.: Основы менеджмента. -Издательство «Дело», 1992 г.
4. Ямпольская Д., Зонис М.: Менеджмент.
5. <http://ru.wikipedia.org> -свободная энциклопедия

## 4 подхода в управлении

1. Процессный подход
2. Системный подход
3. Ситуационный подход
4. Подходы на основе выделения различных школ

# Внесли вклад в развитие ситуационного подхода



Мэри Паркер Фоллет

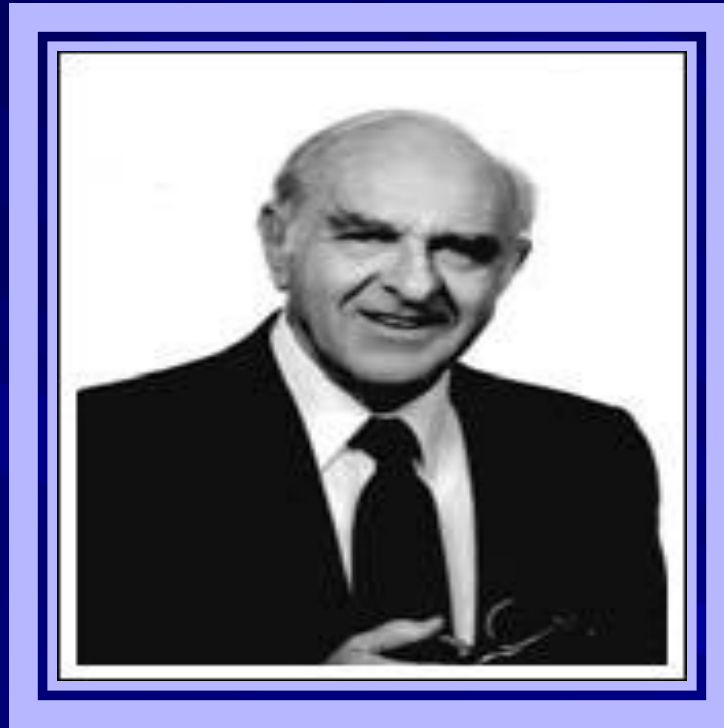


Барнард Честер Ирвинг



Вудворд Джоан

Основоположником ситуационного подхода  
считается **Фред Фидлер**.



1967 «Ситуационная модель Фидлера»

**Ситуационный подход** концентрируется на том, что пригодность различных методов управления определяется ситуацией. Самым эффективным методом является метод, который более всего соответствует ситуации

**Задача** - связать конкретные приемы и концепции управления с определенными конкретными ситуациями для того, чтобы достичь целей организации наиболее эффективно.

# Значимые переменные влияющие на эффективность организации

цели организации

структура организации

ресурсы организации

культура организации



# Основные концепции теории ситуационного подхода

1. Руководитель должен быть знаком со средствами профессионального управления, которые доказали свою эффективность.
2. Руководитель должен уметь предвидеть вероятные последствия, - как положительные, так и отрицательные, - от применения методики или концепции.
3. Руководитель должен уметь правильно интерпретировать ситуацию.
4. Руководитель должен уметь увязывать конкретные приемы, которые вызывали бы наименьший отрицательный эффект, с конкретными ситуациями, тем самым обеспечивая достижение целей организации самым эффективным путем в существующих условиях внешней и внутренней среды организации.

# Ситуационные факторы

- потребности и личные качества подчиненных;
- характер выполняемой работы (задания);
- требования и воздействия внешней среды;
- информация, которую имеют руководитель и подчиненные;
- важность качества выполняемой работы;
- степень структуризации работы;
- степень мотивации подчиненных.

# Мотивационная теория лидерства (Митчел и Хаус)

Основная задача руководителя - мотивировать своих подчиненных на пути достижения цели организации.

# Теория Жизненного цикла (Херсли и Бланшар)

## 4 стиля руководства

1. Приказывающий – односторонняя коммуникация, основанная на указаниях сотрудникам, что и как им необходимо выполнять.
2. Продающий – стремится путем двухсторонней связи и социально-эмоциональной поддержки заставить подчиненных психологически «закупать» те решения, которые они должны сделать.
3. Участвующий – руководитель и подчиненные участвуют в процессе принятия решений через двустороннюю коммуникацию.
4. Делегирующий – руководитель делегирует свои полномочия, поскольку уровень подготовки подчиненных достаточно высокий.