

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

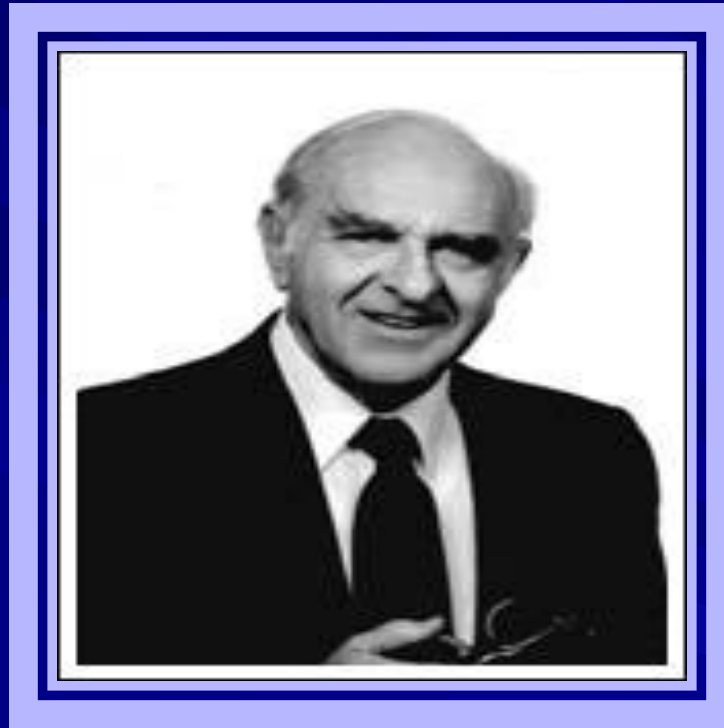


Барнард Честер Ирвинг



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 вызвали 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 социо-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.