

**«СТИЛИ
РУКОВОДСТВ
А и факторы
ИХ
формировани**

Определение

- **Стиль**
руководства — устойчивая система способов, методов и форм практической деятельности менеджера, а также комплекс его индивидуальных черт, проявляющихся в отношениях с подчиненными.

Объективные факторы формирования стиля

- Специфика основной деятельности организации (производственная, учебная и т.д.);
- Специфика решаемой задачи (простые или сложные; новые или рутинные; очередные или срочные и т.д.);
- Условия выполнения задач (благоприятные, неблагоприятные, экстремальные и т.д.);
- Характер трудовой деятельности (индивидуальная, групповая и т.д.);
- Стиль руководства вышестоящих руководителей;
- Степень управленческой иерархии, на которой находится руководитель;
- Овладение стилем руководства с ожиданиями подчиненных.

Субъективные факторы

- Индивидуальные особенности личности руководителя (характер, темперамент, способности, волевые качества и т.д.);
- Наличие авторитета у руководителя;
- Уровень общей и управленческой культуры (в частности основ теории управления);
- Наличие жизненного и управленческого опыта.

Основные подходы к теории стилей:

- **Подход с позиций личных качеств**
- **Ситуационный подход**
- **Поведенческий подход**

Стили управления

- **Автократический
(авторитарный)**
- **Демократический**
- **Либеральный**



АВТОРИТАРНЫЙ



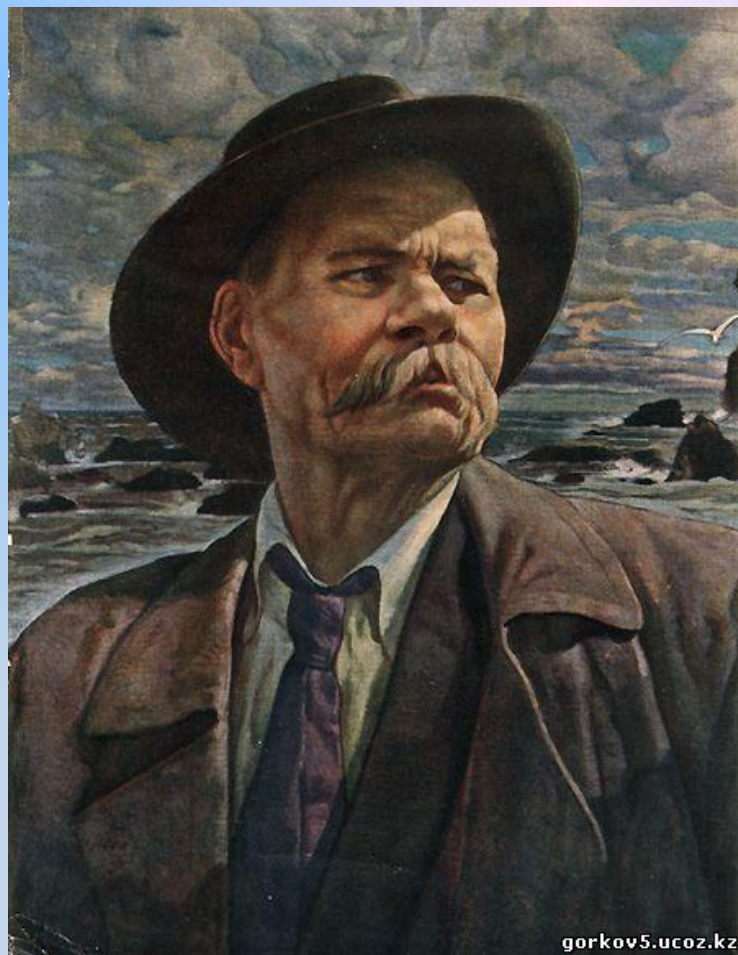
ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ



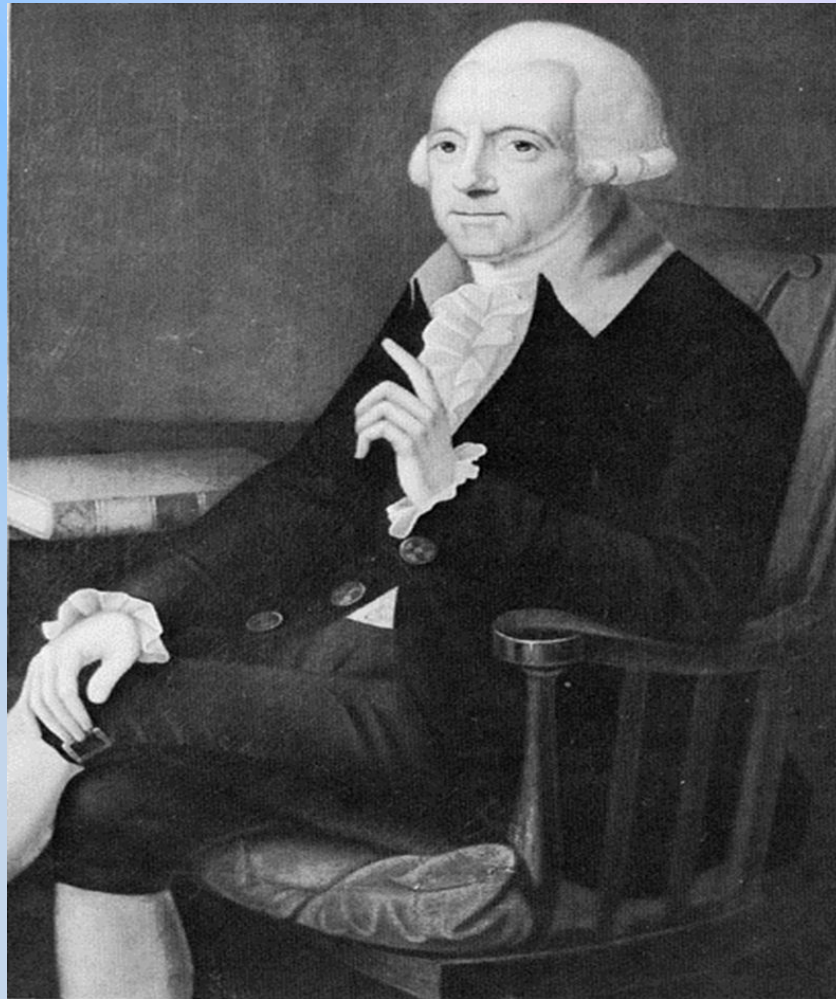
ЛИБЕРАЛЬНЫЙ

ПРОСТОЙ.РУ

Максим ГОРЬКИЙ



Адам СМИТ













Методы управления



Портрет современного руководителя

- Руководитель должен ясно представлять себе, какого поведения от подчиненного он хочет добиться и чему его следует обучать.
- Руководитель должен ясно представлять себе, какого поведения от подчиненного он хочет добиться и чему его следует обучать.
- Руководитель должен знать, как его подчиненный действует на самом деле, почему необходимо контролировать не столько его результаты, сколько процесс его работы.
- Руководитель должен уметь анализировать причины неправильных действий подчиненного и быть готовым к получению информации о собственных неправильных действиях.
- Руководитель должен научиться обучать. Личное участие в развитии персонала должно восприниматься им как важнейшая стратегическая функция.
- Руководитель должен строить такие отношения с подчиненными, которые позволят не только не потерять контроль над ситуацией при передаче подчиненным больших знаний и полномочий, но сделать ее еще более контролируемой.

СПАСИБО

ЗА

ВНИМАНИЕ!