

Разнообразие стилей руководства



Авторитарный стиль





Властный, основанный на стремлении утвердить своё влияние, авторитет.

Централизация власти в руках одного руководителя,

жесткое управление, единоличное принятие руководителем всевозможных решений в коллективе, слабый интерес к работнику как личности, формальное отношение к подчинённому.

Демократический стиль



Основан на инициативе коллектива, а не руководителя. Менеджер вопросы решает коллегиально, информирует подчиненных о положении дел в коллективе, правильно реагирует на критику. Вежлив, доброжелателен, часть своих функций



делегирует другим специалистам, доверяет людям. Требователен, но справедлив.

Либеральный стиль

Руководитель практически не вмешивается в деятельность коллектива, а работникам предоставлена полная самостоятельность и возможность индивидуального и Коллективного творчества.

Вежлив,
безынициативен,
готов отменить ранее
принятое решение.





АВТОРИТАРНЫЙ



ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ



ЛИБЕРАЛЬНЫЙ

Варианты демократического стиля

1. Коммуникационный: сотрудники могут выражать свое мнение, но должны, в конечном счете, следовать распоряжениям.
2. Консультативный: менеджер принимает решение только на основе подробной информации и после её совместного обсуждения, сотрудники выполняют решения, в разработке которых они участвовали.

3. АВТОНОМНЫЙ: сотрудники решают сами, они не ограничены рамками, но контроль и ответственность остаются за менеджером.

4. стиль управления с совместным решением: менеджер ставит проблему и ограничения, а сотрудники сами принимают решение о дальнейших действиях; менеджер оставляет за собой право вето.

Подтипы авторитарного стиля



Жесткий. Такой руководитель строг, но справедлив, поддерживает уже сложившиеся взаимоотношения в коллективе даже при изменении ситуации; приверженец субординации, хорошо относится к подчиненным, которые «знают свое место».

Многие принимают данный способ руководства, так как он уменьшает их личную ответственность за неудачу коллектива. При этом подчиненные считают, что выполняют лишь индивидуальные обязательства.

Хозяйский.

Руководитель навязывает свою позицию отеческой заботы о подчиненных, уделяет внимание повышению их материального благополучия, вмешивается в их дела, даже личные. В итоге данный подстиль руководства снижает деловую и общественную активность подчиненных и в ряде случаев лишает их умения вести самостоятельную жизнь.

- **Непоследовательный.**
- Это неумелый, несобранный, как правило, деспотичный руководитель.
- Он проявляет видимость могущества, но не уверен в себе, предпочитает выдвигать в актив более слабого, но покорного, чем более знающего, но самостоятельного. Мелочно придирчив, готов идти на компромисс, который поможет ему уйти от ответственности в случае неудачи.

« Патриарх ».

Старается обеспечить полный контроль над всеми аспектами деятельности подчиненных, от которых требуется безоговорочная исполнительность.



енные не

решений.

«Птица страус»

Ориентируется на свой статус, стремится избежать конфликтов, боится различий во мнениях. Для такого руководителя характерен высокий уровень

компетенции;

вместе с тем он более

подходит на роль

ассистента, поскольку

ему не хватает

инициативы и гибкости.



«Индивидуалист»

Стремится все
сделать сам.

Подчиненные

у такого руководителя

обычно лишены всякой

инициативы,

быстро теряют интерес к делу.





«Педант».

**Все желает знать в
самых подробных
деталях, выступает против
коллективного
я
решений, нередко
никому не доверяет.**

**Любит точность и порядок во
всём.**

«Посредник».

**Хорошо знает людей,
коммуникабелен,
сторонник группового
принятия решений и совместного
творчества. Склонен к
компромиссам в
любой момент, не способен
проявить**



«Прилежный бобер».

Сам готовит план деятельности для себя и для подчиненных, успех деятельности оценивает по чисто формальным показателям (числу написанных или



ных деловых

Не ориентирован

окий конечный

гат. Главное для

сам процесс