

# 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