

Ситуационный подход. Модель Хауса- Митчела

Жигайло А.
Маврина Ю.
Николаенко В.
Федорова Н.

Модель «путь-цель»

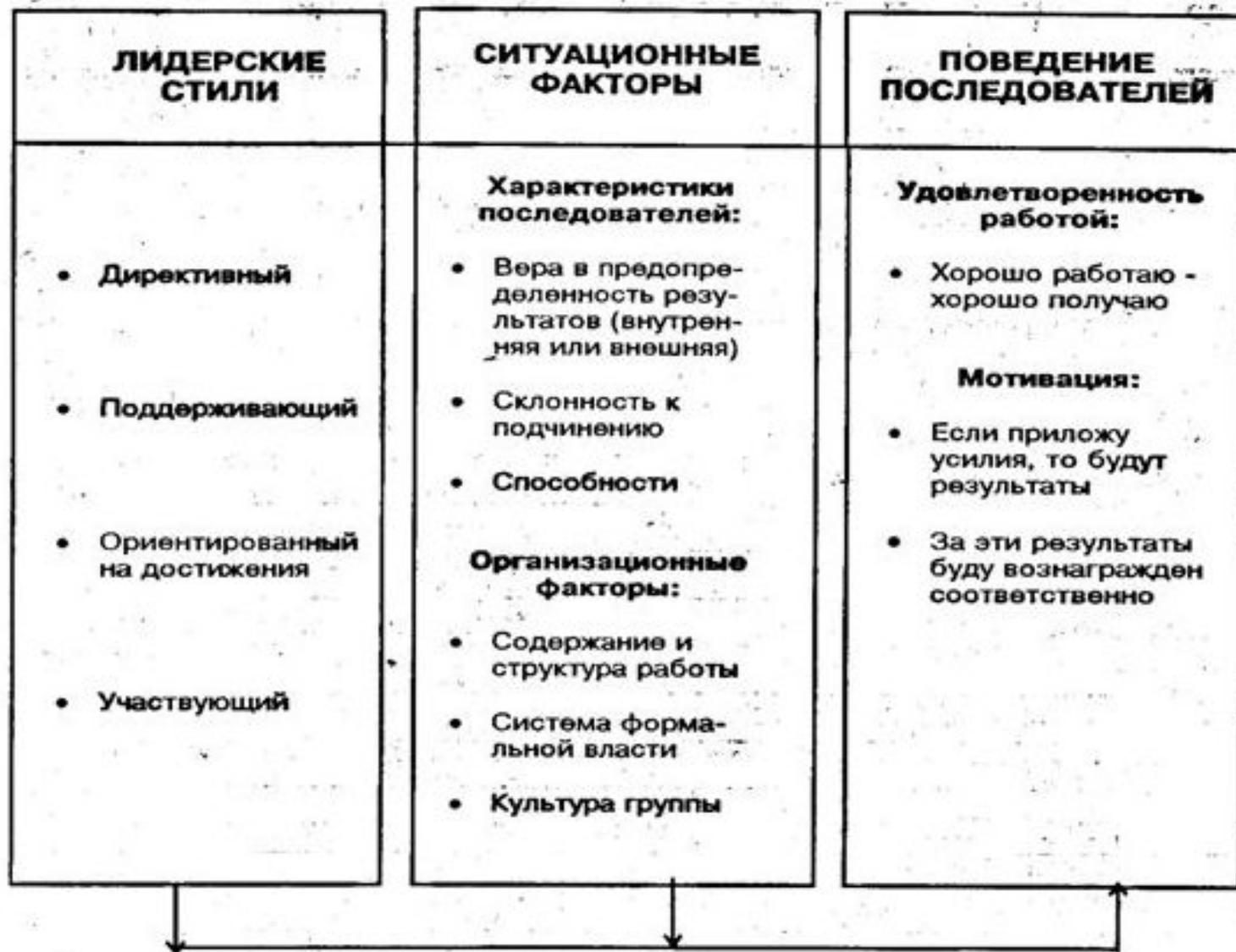
- Была создана в 70-е гг.;
- Базируется на мотивационной теории ожидания;
- Включает четыре стиля управления, предопределенные:
 - Ситуацией;
 - Предпочтениями и личными качествами исполнителей;
 - Степенью их уверенности в своих силах;
 - Возможности воздействовать на ситуацию.

Модель «путь-цель»

Преуспевающий руководитель должен выполнять 3 вида задач:

- ✓ Объяснить подчиненным, как наилучшим образом достичь поставленных целей, разработать и внедрить методы их достижения;
- ✓ Осуществлять координационную и направляющую деятельность ;
- ✓ Снижать или повышать интенсивность деятельности подчиненных.

Схема



4 стиля лидерства

1. Директивный стиль

- высокий уровень структурирования работы;
- объяснение подчиненным, что и как делать;
- объяснение что и когда от них ожидается.

2. Поддерживающий

- большое внимание нуждам работников и их благополучию;
- развитие дружественного рабочего климата и обращение с подчиненными как с равными.

4 стиля лидерства

3. Ориентированный на достижения

- установление напряженных, но притягательных целей;
- огромное внимание качеству во всем;
- уверенность в возможностях и способностях подчиненных достичь высокого уровня выполнения работы.

4. Участвующий

- совет с подчиненными и внимание к их предложениям и замечаниям в ходе принятия решений;
- привлечение подчиненных к участию в управлении.

Ситуационные факторы

- *Характеристика последователей*
 - Вера в предопределенность происходящего от действий индивида;
 - Склонность к подчинению;
 - Способности.
- *Организаторские факторы*
 - Содержание и структура работы;
 - Система формальной власти;
 - Культура группы.

Примеры применения модели

Ситуация	Стиль лидера	Воздействие на подчиненного	Результат
1.Амбициозное задание	Директивный стиль	Обеспечивает направленность и ясность в действиях	Прилагается больше усилий
2.Недостаточное вознаграждение	Директивный стиль	Разъясняет путь к вознаграждению или увеличивает вознаграждение	Прилагается больше усилий
3.Утомительная и неинтересная работа	Поддерживающий стиль	Увеличивает интерес к работе	Прилагается больше усилий
4.Неуверенность в силах	Поддерживающий стиль	Облегчает понимание роли и усиливает ожидание вознаграждения	Прилагается больше усилий
5.Отсутствие возможности отличиться	Стиль, ориентированный на достижения	Обеспечивает напряженные и делающие вызов цели	Прилагается больше усилий
6.Задача или цель не определены	Участвующий стиль	Выясняются цели и параметры работы	Прилагается больше усилий