

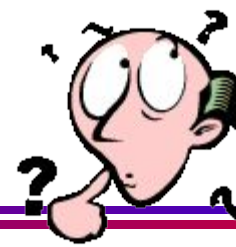
Блиц-курс

Основные стили руководства

«Основные стили руководства»



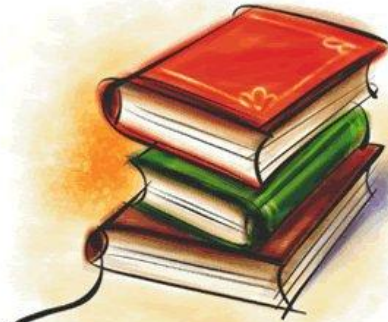
Если верить...



хорошие руководители
встречаются редко



общепринятому
мнению

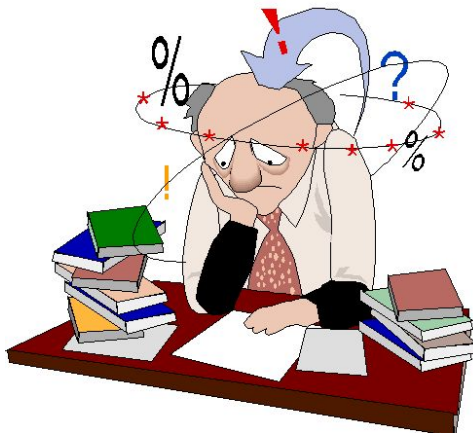


последним веяниям в
менеджменте

интеллектуальную «менеджера
эмоциональную»
называемым,
как очередь, так
управления определяется,
в первую очередь, в
склонности к разным стилям

способность стать
успешным руководителем
можно вычислить и
прогнозировать

управление - дело
нелегкое, требует особого
таланта, поэтому не
каждый и начинающий
способен управлять



руководителям



психологам и данным
исследований

Однако, при всем понимании важности для менеджеров диагностики и развития «эмоционального интеллекта», с помощью **«Блиц-курса PBDs»** диагностировать и развить его невозможно (для этого существуют тренинги, консалтинг, психодиагностика и другие методы).



Поэтому, в этом выпуске мы поговорим уже о «следствиях» разных уровней развития «эмоционального интеллекта» менеджеров, которые проявляются склонностью к тем или иным стилям управления...

Диктаторский стиль руководства



О диктаторском стиле руководства и его безусловном вреде для мотивации персонала компании сказано немало. Вернее, больше, чем нужно было бы говорить для пользы дела 😊

Поэтому мы не станем утомлять Вас, еще раз рассказывая о том, как такой тип руководителя управляет людьми и процессом. Все до банальности просто, эта модель поведения руководителя описывается одной фразой: «Есть два мнения: **МОЕ** и неправильное»



Не все так однозначно плохо с диктаторами

К сожалению, говоря о вреде **диктаторского стиля**, мы часто забываем, что есть ситуации, в которых без его применения ставится под вопрос и функционирование организации, и существование коллектива, да и сам бизнес, для успеха которого строилась вся структура и набирались сотрудники 😞



Не все так однозначно плохо с диктаторами

Таких ситуаций не так много, но о них нужно помнить:

- ✓ кризис организации
- ✓ реструктуризация,
- ✓ угроза враждебного поглощения,
- ✓ изменение направления деятельности компании
- ✓ и некоторые другие ситуации...



требуют, прежде всего, применения **диктаторского** стиля руководства.

Можно, конечно, в вышеперечисленных ситуациях продолжать «играть» в демократию, собирая бесконечные совещания с сотрудниками и проводя индивидуальные душевспасительные беседы с каждым из сотрудников.

Но, как показывает жизнь, к моменту окончания такого процесса «хождения в народ», от отдела или компании остается уже только имя... А иногда и оно уходит в прошлое 😞😞😞



Авторитетный стиль руководства



NB! Авторитетный – от слова **авторитет**, но не авторитаризм

Основные характеристики авторитетного руководителя



- ✓ способность **быть гибким** в отношении сотрудников и **жестким** в отношении поставленной конечной цели
- ✓ умение **быть объективным** по отношению и к достижениям, и к ошибкам подчиненных
- ✓ умение **убеждать** сотрудников в правильности своей точки зрения
- ✓ умение **генерировать новые идеи** и видеть пути решения проблем
- ✓ умение **видеть и анализировать** ситуацию и имеющиеся проблемы

Авторитетный стиль руководства признан на настоящий момент практически всеми школами менеджмента, как **наиболее эффективный** стиль.

И, вместе с тем, очевидно, что он же является одним из наиболее сложных для самого менеджера. Требуется высокого «эмоционального интеллекта», знаний и опыта.

Недаром говорят, что чтобы быть хорошим менеджером, нужен талант... А от себя к этим словам добавим - и еще терпение и труд.

Впрочем, это универсальная формула успеха во всем 😊



Для применения авторитетного стиля тоже имеются «подводные камни»



Авторитетный стиль управления иногда оказывается малоприменим для малоопытного руководителя, который возглавил коллектив «бывалых» профессионалов, знающих дело лучше, чем он сам.

Поэтому начинать управлять в этой ситуации с позиций авторитета, как говорится, не приходится.

Но ведь опыт – дело наживное. Как и авторитет. Важно не упустить время и попытаться получить в максимально сжатые сроки от своих подчиненных и коллег всю необходимую информацию. А управлять коллективом до поры приобретения необходимого объема опыта и знаний придется с позиций других стилей 😊

Партнерский стиль руководства



Основной девиз партнерского стиля руководства –

«Все для блага людей!»

Такой руководитель нацелен в управлении, прежде всего, на личностную мотивацию сотрудников, поощрение их работы, формирование дружеских, лояльных отношений в коллективе.



Главный **положительный** результат применения такого стиля руководства – создание эмоционально положительной атмосферы в компании и формирование привязанности сотрудников к своему руководителю.

Однако, использование **ТОЛЬКО** партнерского стиля руководства рано или поздно приводит к тому, что часть сотрудников понимает, что можно особенно не утруждать себя выполнением функциональных обязанностей (в случае замеченных недоделок в работе можно будет поплакаться в жилетку руководителю и тот поймет).



Другая же часть сотрудников, отличающихся высоким уровнем самосознания и работающих в связи с этим всегда качественно и «самозабвенно», начинает понимать, что отношение к их усилиям такое же, как и к тем, кто работает плохо...

Предвидеть, что будет происходить в такой ситуации дальше, несложно. Как говорят в таких случаях, «вначале мы ищем справедливость, а затем...- другую работу»



Образцовый стиль руководства



На первый взгляд, руководитель, демонстрирующий своим подчиненным на личном примере, как нужно работать, ничего, кроме уважения к себе со стороны коллектива, вызвать не может...

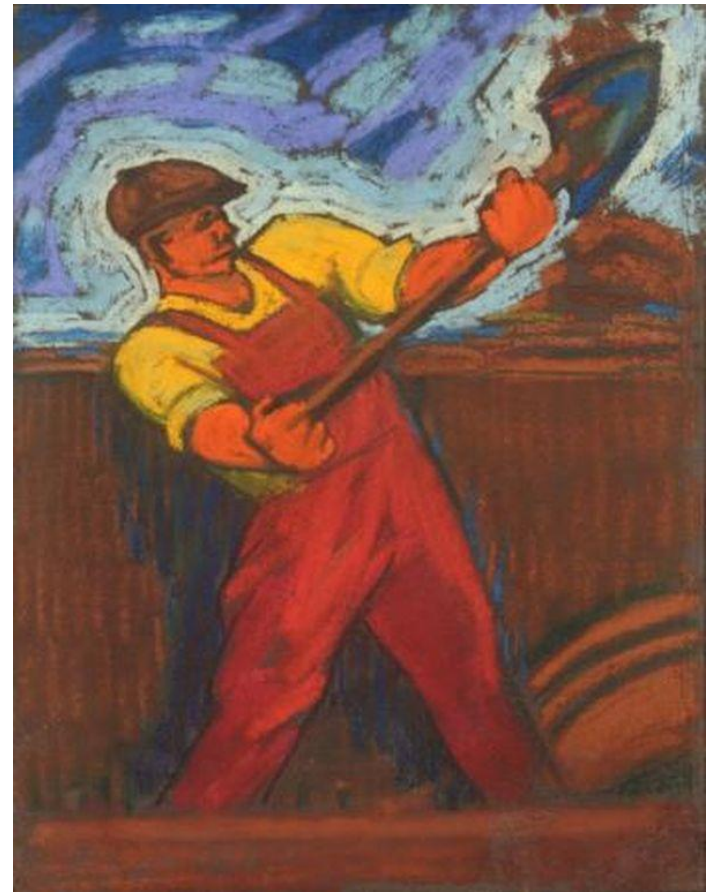


Однако, на практике это оказывается далеко не так 😞

Первой проблемой, которая связана с психологией «образцового» руководителя является его стремление к совершенству во всем, даже мелочах.

Этот руководитель:

- ✓ крайне требователен, в первую очередь, к себе
- ✓ работает, что называется, «на износ», не жалея ни сил, ни времени
- ✓ и, что очень печально, он крайне скуп на похвалы как себя самого, так и своих сотрудников...





Находясь рядом с таким уникальным и талантливым человеком, подчиненные вначале пытаются достичь такого же уровня профессионализма, однако большинство из них достаточно быстро понимает, что, к сожалению, это просто невозможно. Да и похвалы от руководителя не дождешься. В общем, тяжелое это и бесперспективное дело - пытаться достать Звезду...

Итог – демотивация сотрудников из-за развития у них комплекса собственной «неполноценности»

Вторая, не менее серьезная, проблема образцового стиля руководства состоит в том, что такой менеджер достаточно часто занимается выполнением функциональных обязанностей своих подчиненных.

В результате, на выполнение его менеджерских обязанностей остается минимум времени. Как вариант, - приходится работать по ночам или забирать работу домой...



Вывод очевиден: образцовый стиль руководства применим и эффективен в тех исключительных случаях, когда **ВСЕ** сотрудники организации являются «мастерами высшего пилотажа» в своем деле и сами могут служить образцом для подражания.



Как часто собирается такой коллектив - мы все знаем...



Демократический стиль руководства





Как и диктаторский, **демократический** стиль управления является достаточно известным среди менеджеров. Но, в отличие от первого, заслужил признание и популярность во многих структурах и компаниях.

Некоторые характеристики демократического стиля

- ✓ открытость информации
- ✓ обращение менеджеров к подчиненным
- ✓ уважение мнения сотрудников руководством компании
- ✓ делегирование полномочий
- ✓ гибкость в принятии решений на основании мнения коллектива...



Однако, демократический стиль управления имеет ряд существенных недостатков...



Наиболее очевидный и часто встречающийся
- существенные потери времени всего
коллектива вследствие бесконечных
собраний и «разборов полетов» 😞 😞 😞

Кроме того, если руководитель постоянно для принятия решений собирает своих подчиненных, у последних рано или поздно возникает вопрос: «А он в состоянии хоть когда-нибудь принять решение САМ?»»

Безусловно, совещаться с подчиненными и коллегами не только можно, но и нужно. Однако «делегировать» все свои обязанности коллективу (и, кстати, ответственность за это - тоже) менеджер не имеет права. В конце-концов, он ведь - **МЕНЕДЖЕР**.



Подчеркнем, что в ситуациях кризиса в организации, способность менеджера принять на себя ответственность за происходящее и на время перейти к диктаторскому или авторитетному стилю руководства является, порой, единственным способом спасти коллектив и компанию в целом.



Иногда людям **особенно важно** ощутить, что у них есть мудрый, сильный и ответственный руководитель...

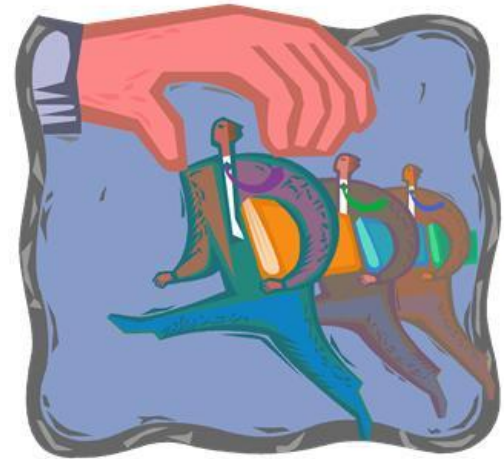
Наставнический стиль руководства



К сожалению, **наставничество** в бизнесе в наше время встречается крайне редко.

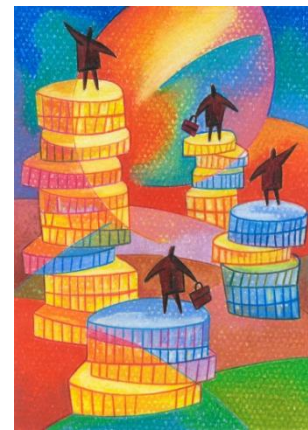
Причинами тому выступают:

- ✓ отсутствие времени
- ✓ навыков
- ✓ или просто нежелания руководителя обучать своих сотрудников



Порой значительно проще все сделать самому...

И, тем не менее, именно наставнический стиль руководства способствует индивидуальному развитию каждого сотрудника, максимальной реализации потенциала коллектива и, как результат - **долгосрочному успеху компании.**



Правда, чтобы стать наставником, вначале самому нужно достичь высот профессионализма 😊 А это приходит с опытом...

Какой же стиль управления лучше?

Несложно догадаться, что талант менеджера как раз и заключается в том, чтобы владеть всеми стилями управления и уметь использовать в различных ситуациях **ОПТИМАЛЬНЫЙ**.

Нет одного, универсального и единственно эффективного стиля.



Какой же стиль управления лучше?

Однако нередко встречается несвоевременный и несоответствующий ситуации выбор (мягкость и демократия, когда нужен холодный рассудок руководителя или авторитаризм, когда есть необходимость, в конце-концов, прислушаться к мнению коллектива).

Но еще чаще встречается использование только одного стиля, «на все случаи жизни» (и, как Вы понимаете, речь идет о выборе не авторитетного стиля 😞😞😞)...



В заключение хотим еще раз подчеркнуть безусловную важность темы о стилях руководства для каждого менеджера.

Надеемся, что этот выпуск был интересным для Вас и, возможно, Вы не только увидели в описании некоторых стилей себя (а не только своего руководителя 😊), но и ощутили потребность больше узнать об этой теме или развить в себе определенные навыки.



Как всегда, мы искренне рады Вашим вопросам и предложениям!

**Ждем Вас на наших тренингах по этой и многим другим темам
менеджмента**

*С уважением и наилучшими
пожеланиями,*

Компания PBDs

Директор Ирина Анучина