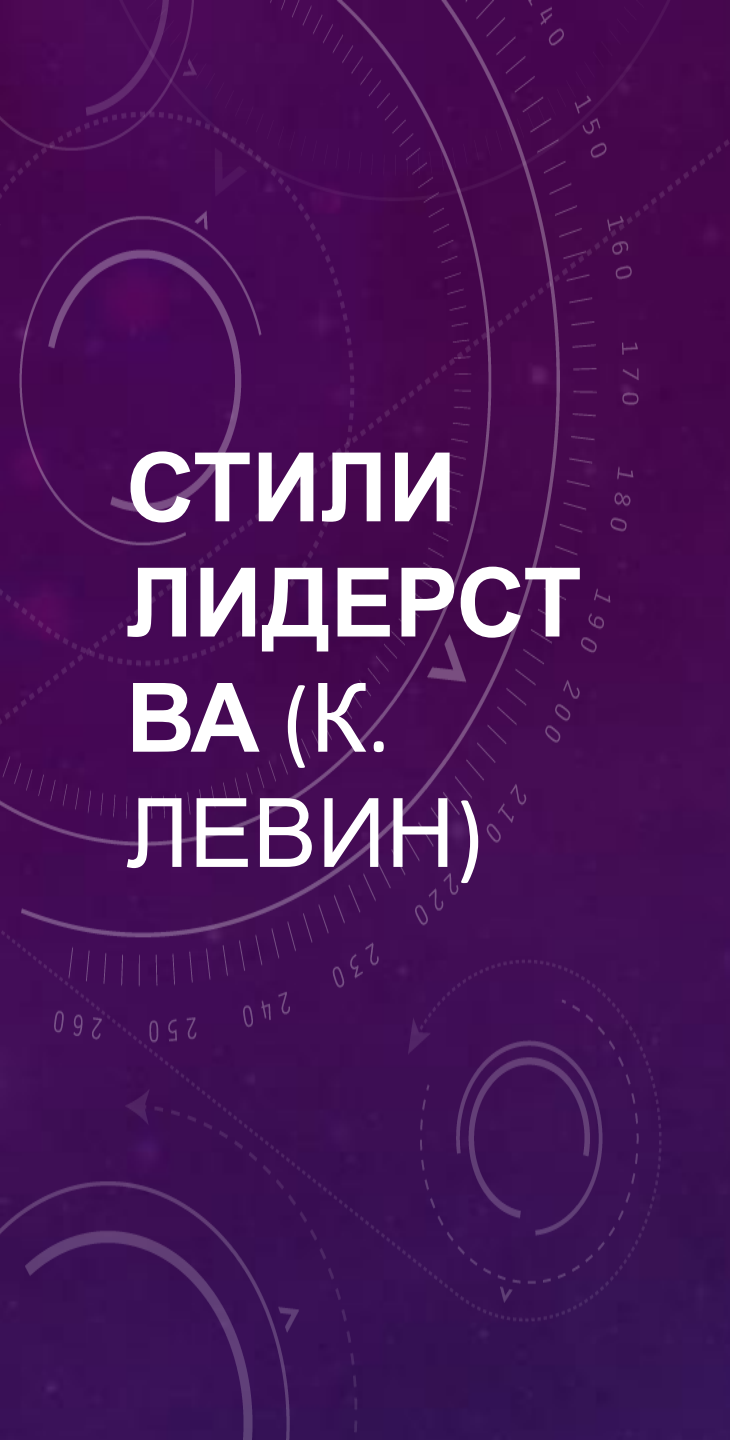


The background features a dark grey area on the left containing several technical diagrams, including circular gauges with numerical scales (140, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210, 220, 230, 240, 250, 260) and various circular patterns with arrows. A large white trapezoidal shape is positioned on the right, containing the main text.

СТИЛИ ЛИДЕРСТВА

БРУСКИН АЛЕКСАНДР



**СТИЛИ
ЛИДЕРСТ
ВА (К.
ЛЕВИН)**

Авторитарный

**Демократическ
ий**

Делегативный

АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ

Используется в случаях, когда лидеры говорят своим подчинённым что должно быть сделано и как это должно быть сделано.

Они не интересуются советами своих последователей.

Данный стиль лидерства уместен, когда имеется вся необходимая информация, есть ограничение во времени, а работники хорошо мотивированы.

Авторитарный стиль, как правило, используется в редких случаях.



ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ СТИЛЬ

- Это стиль совместного принятия решения, когда лидер и сотрудники работают вместе.
- Но, не смотря на соучастие в процессе работы, лидер определяет окончательное решение.
- Использование этого стиля нельзя назвать признаком слабости, это, скорее, признак силы, здесь лидер заслуживает уважения сотрудников.



ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ СТИЛЬ

- Этот стиль лидерства используется в том случае, когда лидер обладает лишь частью информации, а его сотрудники другими её частями.
- Лидер не обязательно должен знать все тонкости дела, и именно поэтому он включается в совместную работу со знающими и умелыми работниками.
- Это взаимовыгодный стиль управления – лидер и сотрудники объединяются в одну команду, что позволяет принимать более обоснованные решения.

ДЕЛЕГАТИВНЫЙ СТИЛЬ

- **Стиль, где лидер позволяет своим сотрудникам принимать самостоятельные решения.**
- **Не смотря на то, что сотрудники получают свободу действий, лидер по-прежнему отвечает за принимаемые решения.**
- **Используется этот стиль в тех случаях, когда сотрудники самостоятельно могут проанализировать ситуацию и определить, что должно быть сделано, и как это должно быть сделано.**
- **Лидер не может делать всё! Ему необходимо как минимум установить приоритеты и делегировать определённые задачи.**



**СИЛЫ,
ОКАЗЫВАЮ
ЩИЕ
ВЛИЯНИЕ НА
ВЫБОР
СТИЛЯ
ЛИДЕРСТВА**



ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ

Используйте авторитарный стиль лидерства, если вам приходится иметь дело с новым сотрудником, который проходит обучение. Как хороший и компетентный тренер, вы мотивируете сотрудника на получение новых навыков.



ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ

Используйте соучастный стиль лидерства, когда работаете с командой работников, знающих своё дело. Здесь руководитель знает суть проблемы, но не обладает всей необходимой информацией. Сотрудники же, знают свою работу, и желают стать частью команды.

ВОЗМОЖНОСТЬ В РАЗВИТИЯ

Используйте делегативный стиль лидерства при работе с сотрудниками, которые знают дело лучше вас. Сотрудники в этом стиле управления берут ответственность за работу на себя. Кроме всего прочего, этот стиль позволит вам освободить время на другие дела.



ВОЗМОЖНОСТЬ РАЗВИТИЯ

Вы можете использовать все три стиля. Устанавливайте свои правила действий на новый процесс, интересуйтесь идеями и вкладом, который они могут принести в новые процессы, и распределяйте задачи между сотрудниками для работы над новым процессом.

The background features a dark blue gradient with a field of small white stars. At the top and bottom, there are decorative elements resembling technical drawings or blueprints, including arcs, dashed lines, and numerical values like '50' and '160'.

БЛАГОДАРЮ

ЗА ВНИМАНИЕ!!!