

# Работа в малых группах : психодинамические стили руководства

- Преимущества и недостатки стилей руководства в практике руководящей работы
- В каких отраслях какие типы собираются ?
- С какими темами коучинга или с какими случаями для коучинга приходят эти руководители ?
- Какие вызовы в консалтинге произрастают для меня как для коуча из этой клиентской базы?
- Какие интервенции предлагаются? Каким образом следует организовать консалтинг с этой клиентурой?

# Контролирующий (принудительный) стиль руководства

## Структурирующе – контролирующий стиль руководства

- **Характеристика:** точно, со знанием дела, основательно, с любовью к порядку, структурировано
- **Основной конфликт:** царит страх потери контроля и пытается стать доминирующим, отсюда важное значение контроля, способности регулирования и власти.
- **Сильные стороны & ресурсы:** все просчитывает, знает процессы до мельчайших деталей, талант организатора, все под его контролем, перепроверяет – выполнены ли задачи, хорошо планирует процессы и привержен порядку.
- **Слабые стороны & риски :** мало креативности, не терпит беспорядок, сверхконтроль, может потерять видение общей картины, теряется в деталях, редко передает полномочия ниже стоящим, развитое самосознание в области принятия решений и руководства
- **Влияние на культуру команды:** бюрократическая организация, ясные задачи , четкая иерархия , хорошая отработка повторяющихся задач , ограниченная гибкость в реагировании на

# Параноидный стиль руководства

Осознающий риски - готовый к тревогам стиль руководства.

- **Характеристика:** критичен, осторожен, автаркичен, делит мир на друзей-врагов
- **Основной конфликт:** Страх быть обманутым, использованным и введенным в заблуждение, Доверие и зависимость таким образом опасны, безопасность добывается из автаркической позиции, ощущение внешнего мира является выражением «ранних систем предупреждения об опасности»
- **Сильные стороны & ресурсы:** чувствителен к угрозам, критичен к ходу дел, никогда не бывает доволен первым впечатлением, готов к тревогам, осознает риски, политически ориентируется на ошибки и проблемы
- **Слабые стороны & риски:** недоверчив , тяжело передает контроль, информация, которая не вписывается в картину мира исключается, чувствует себя преследуемым и подверженным нападениям
- **Влияние на организационную культуру:** Организация как крепость , перегородка от внешнего мира, концентрация на возможных опасностях, возможная измена «провал в лояльности»

# Истерический стиль руководства

## Жизненный – скачкообразный стиль руководства

- **Характеристика:** способность быстро воодушевиться , переливаться , полон чувств, соблазняющий
- **Основной конфликт:** Страх, стать исключенным третьим , ориентация на соперничество, безопасность посредством посредством быстрого образования связей и победой над соперниками
- **Сильные стороны & ресурсы:** может быстро создавать близость и лояльность , расположить других к себе , креативный, открытый для неконвенциональных решений. Гибкий.
- **Слабые стороны & риски :** Должен находиться в центре внимания, ищет внимания и публичности , вводит в заблуждение себя и других по поводу проблемных аспектов реальности, иногда видит мир наивным и очень трудно постоянно выполнять роль «родительской ответственности», быстро может почувствовать себя исключенным и таким образом под угрозой
- **Влияние на организационную культуру:** Организация превращается в сцену: „Action now!“, Сотрудники должны разыгрывать активность (прыжки) и драму , принимать участие в «драматических событиях и больших чувствах», например продажи, маркетинг, сбыт, реклама

# Нарциссический стиль руководства

**Сильный в принятии решений – ориентированный на власть стиль руководства**

- **Характеристика:** стремление к власти , харизматичен, восхищает и вдохновляет, изменчив во внимании
- **Основной конфликт:** постоянная смена между грандиозным Я и чувством обесценивания, никакого стабильного чувства ценности себя, ориентирован на постоянное восхищение и отражение из внешнего мира
- **Сильные стороны & ресурсы:** увлекает за собой , убедителен, открыт для нового, визионер, ориентирован на изменения.
- **Слабые стороны & риски:** Грандиозность, никаких надежных связей/отношений, быстрая смена внимания и тем обсуждения, не может хорошо вести дела и доводить их до конца, отражает ограниченность реальности
- **Влияние на организационную культуру:** Организация превращается в игровую площадку, сотрудники равняются на руководство, поляризация на приверженцев и немногих критиков, постоянное ожидание перемен со многими новыми проектами, сниженная чувствительность к ограничениям и опасностям.

# Шизоидный стиль руководства

## Ориентированный на дела – отстраненный стиль руководства

- **Характеристика:** ориентирован на задачи, когнитивно, ориентирован на идеи и концепции
- **Основной конфликт:** Страх перед чувствами и эмоциональной близостью потому связан со страхом потери контроля; безопасность через дистанцирование, теории и ориентацию на техники
- **Сильные стороны & ресурсы:** находят хорошие решения , внутренняя независимость , эффективны в работе с задачами , редко отвлекаются на игры властью и социальное уважение.
- **Слабые стороны & риски:** избегает человеческой близости и эмоциональности, тяжело думает при отношениях в сетевых структурах, вызывает мало доверия, отсутствует социальная чуткость и деликатность, неумелый в обхождении с конфликтами и эмоциональными потребностями сотрудников
- **Влияние на культуру команды:** механическая организация, функционирует без трений и без

# Зависимо-депрессивный стиль руководства

Ориентированный на консенсус – избегающий конфликтов стиль руководства

- **Характеристика:** ожидающий, ориентированный на группу, избегающий рисков, самокритичен.
- **Основной конфликт:** Страх , быть отклоненным и выключенным, безопасность посредством единства с групповым консенсусом.
- **Сильные стороны & ресурсы:** осторожен, ориентирован на консенсус, ищет широкий базис для принятия решений, сознателен в вопросах безопасности, лоялен
- **Слабые стороны & риски:** нечетко себя позиционирует , избегает конфликтов и принятия решений , неохотно берет на себя ответственность и ищет козлов отпущения
- **Влияние на организационную культуру :** Малоподвижная, много консолидируемая , подстраховывается вышестоящими, контролирует нижестоящих