

Тема: Стили управления

1. Понятие стиля управления
2. Выбор стиля управления



Стиль руководства

Стиль руководства — манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, чтобы оказать на них влияние и побудить к достижению целей организации.

Руководство

- * способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.
- * Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является **стиль управления.**

* Одной из наиболее распространенных теорий лидерства является теория лидерства К. Левина (1938 г.) Она выделяет три стиля лидерства:

* авторитарный стиль

* демократический стиль

* либеральный стиль



1. Авторитарный
(авторитарный) стиль

* - централизация

власти в руках

одного

руководителя

Авторитарный стиль

- * может быть эффективным при решении однообразных, рутинных задач.
- * Этот стиль вполне оправдано применяется в случае большого разрыва в уровне образования и компетентности руководителя и подчиненных, а также ориентации их преимущественно на материальную систему мотивации.

Эффективное использование авторитарного стиля требует от руководителя:

- ◆ **высокой ответственности**
- * ◆ **строого самоконтроля**
- * ◆ **широкого предвидения**
- * ◆ **развитой способности принятия решений**
- * ◆ **хороших организаторских качеств, способности проводить решения в жизнь.**

Сильные стороны авторитарного стиля

- * делает возможным быстрое принятие решений и мобилизацию сотрудников на их осуществление
- * позволяет быстрее стабилизировать ситуацию в не сложившихся, конфликтных группах.

Недостатки авторитарного СТИЛЯ

- * ограничение возможностей мотивации, самостоятельности и развития подчиненных
- * опасность принятия ошибочных решений из-за субъективизма или чрезмерной перегруженности руководителя

2. Демократический стиль

- * - характеризуется разделением власти и участием работников в управлении, при этом ответственность не концентрируется, а распределяется в соответствии с переданными полномочиями.
- * Инструкции – в форме предложений, речь не сухая – а товарищеский тон, похвала и порицание – с учётом мнения коллектива.
- * Распоряжения и запреты проводятся на основе дискуссий. При осуществлении контроля демократ обращает внимание на конечный результат. Такая обстановка создаёт условия для самовыражения подчинённых, у них развивается самостоятельность – это способствует восприятию достижения целей организации, как своих собственных.
- * Этот стиль основан в первую очередь на инициативе коллектива, а не руководителя. Взаимодействие руководителя и подчинённых основано на сотрудничестве.

Демократический стиль

позволяет

- стимулировать проявление инициативы, раскрывать творческий потенциал исполнителей;
- успешнее решать инновационные, нестандартные задачи;
- эффективнее использовать материально – договорные стимулы труда;
- включать психологические механизмы трудовой мотивации;
- повысить удовлетворённость исполнителей своим трудом;

Преимущества демократического стиля

- * принятие квалифицированных решениях
- * высокая мотивация сотрудников
- * разгрузка руководителя
- * участие сотрудников в принятии решений
- * способствует развитию

Недостатки демократического стиля

- * замедляет процесс принятия решений

Требования предъявляемые к руководителю при демократическом стиле

- * ◆ открытость
- * ◆ доверие к сотрудникам
- * ◆ отказ от личных привилегий
- * ◆ способность и желание делегировать полномочия
- * ◆ невмешательство в выполнение текущих заданий, контроль через официальные инстанции
- * ◆ контроль по результатам
- * ◆ обоснование перед сотрудниками фактов единоличного принятия решений.

Либеральный стиль

характеризуется минимальным участием руководителя в управлении, персонал имеет полную свободу принимать самостоятельные решения по основным направлениям производственной деятельности организации

*

- * Этот стиль управления опирается на высокую сознательность, преданность общему делу и творческую инициативу всего персонала, хотя управлять таким коллективом - задача не из легких.

Либералы непринципиальны, под влиянием разных людей и обстоятельств могут менять решение по одному и тому же вопросу.

- * Он может сам выполнить работу за нерадивого подчинённого, т.к. не любит увольнять плохих работников.
- * Главное для него – поддержание хороших отношений с подчинёнными, а не результат работы.
- * Арсенал средств воздействия на коллектив – просьбы, уговоры.
- * При кризисных ситуациях, когда требуются энергичные действия всей команды – хорошие личные отношения исчезнут, а деловых при таком стиле нет.

Руководитель-либерал должен мастерски владеть принципом делегирования полномочий, поддерживать добрые отношения с неформальными лидерами, уметь корректно ставить задачи и определять основные направления деятельности, координировать взаимодействие сотрудников для достижения общих целей.

Попустительский стиль управления

- * При этом стиле управления руководитель проявляет очень мало заботы как о достижение целей организации, так и о создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе.
- * Фактически руководитель устраняется от работы, пускает все на самотек и просто проводит время, передавая информацию от вышестоящих руководителей подчиненным и наоборот.

Смешанный стиль

- * характерен для руководителей, которые проявляют в равной мере заботу как о достижении высоких производственных результатов, так и о подчиненных.
- * Такие руководители добиваются средних результатов по всем направлениям.

Ситуационный подход

Аналогично тому, как разные ситуации требуют различных организационных структур, так должны выбираться и различные способы руководства — в зависимости от характера конкретной ситуации.

- * Это означает, что руководитель-лидер должен уметь вести себя по-разному в различных ситуациях.

Самостоятельная работа:

Подготовить презентацию 6 слайдов (минимум)

План:

- 1. Авторитарный стиль, его преимущества и недостатки**
- 2. Демократический стиль , его преимущества и недостатки**
- 3. Либеральный стиль..**
- 4, Попустительский стиль...**

***Время выполнения: до конца
урока (11 -30)***