



Лидерство, власть, стили  
управления

**Стиль руководства**

**Стиль руководства – это совокупность методов воздействия на подчиненных с целью получения необходимых результатов**

<b>1. Одномерные</b>		
<b>1.1. Авторитарный</b>	<b>Эксплуататорский</b>	<b>Предпочтителен при управлении простыми видами деятельности, не требующими творчества</b>
	<b>Благожелательный</b>	
<b>1.2. Демократический</b>	<b>Консультативный</b>	<b>Предпочтителен для управления деятельностью, требующей творчества</b>
	<b>Партисипативный</b>	
<b>1.3. Либеральный</b>	<b>Попустительский</b>	
	<b>Бюрократический</b>	

## Стиль руководства

### 2. Многомерные

2.1. «Управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона

2.2. Ситуационная модель Ф.Фидлера

2.3. Теория жизненного цикла П. Херсли и К.Бланшара

2.4. Модель принятия решения Врума - Йеттона

## Либеральный стиль руководства

### Попустительский

- Руководитель – ставит проблему, консультирует, стимулирует;
- Подчиненные – работают самостоятельно, получают внутреннее удовлетворение от работы

### Бюрократический

- Руководитель – устраняется от руководства, передает его в руки «выдвиженцев»;
- Формально выполняют задания или создают видимость работы

# Авторитарный стиль руководства.

Минимизирует ошибки, позволяет выполнить большой объем работы.

Усиливает власть руководителя и его влияние на подчиненных.

Обеспечивает максимальную производительность

## Эксплуататорский

- Руководитель – не доверяет подчиненным, единолично решает вопросы, берет ответственность за все на себя, мотивирует наказанием;
- Подчиненные – относятся к решениям безразлично или негативно, дистанцируются от руководителя и радуются неудачам

## Благожелательный

- Руководитель – относится к подчиненным снисходительно, спрашивает совета по ним, предоставляется ограниченную самостоятельность, наказывает редко;
- Подчиненные – проявляют заинтересованность в результатах, охотно дают советы.

## Демократический стиль руководства.

Обеспечивает высокую удовлетворенность работой, создает благоприятный климат в организации. Не всегда повышает производительность

### Консультативный

- Руководитель – доверяет подчиненным, консультируется, использует поощрения, наказывает в исключительных случаях;
- Подчиненные – удовлетворены руководством, оказывают руководителю помощь и поддержку.

### Партисипативный

- Руководитель – доверяет подчиненным во всем, организует широкий обмен информацией, привлекает подчиненных к выработке решений и контролю;
- Подчиненные – полностью удовлетворены руководством, оказывают руководителю любую поддержку.

## Сравнительная таблица «одномерных» стилей руководства

Объект сравнения	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Способ принятия решения	Единолично	Совместно с подчиненным	Подчиненными при консультации руководителя
Способ доведения задач до исполнителя	Приказ	Предложение	Просьба, уговоры
Ответственность	Полностью у руководителя	В соответствии с полномочиями	Полностью в руках подчиненных
Принцип подбора кадров	Избавление от сильных конкурентов	Ориентация на деловых людей, помощь в карьере	Нет четкой ориентации
Инициатива	Допускается	Поощряется и используется	Полностью в руках исполнителей
Отношение руководителя к знаниям	Считает, что все знает сам	Постоянно учится и требует этого от подчиненных	Безразличное
Отношение руководителя к подчиненным	Дистанцируется	Контактирует	Не проявляет инициативы
Отношение руководителя к дисциплине	Жесткое формальное	Разумное	Мягкое нетребовательное
Отношение руководителя к мотивации	Наказание с редким поощрением	Поощрение с редким наказанием	Нет четкой ориентации