

**Стили поведения Левина.
Стили управления Лайкерта.
Управленческая сетка
Блейка и Моутон**

Выполнила:
Жукова Юлия

ПЛАН:

Введение

Стили поведения Левина

Стили управления Лайкерта

Управленческая сетка Блейка и Моутон

Заключение

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Введение

Руководство — способность оказывать влияние на отдельных лиц и группы, побуждая их работать на достижение целей организации.

Одной из важнейших характеристик деятельности руководителя является стиль руководства.

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

Руководитель является ведущим и организатором в системе управления. Управление деятельностью групп и коллективов осуществляется в форме руководства и лидерства. Эти две формы управления имеют определенное сходство.

характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, превалированием властных функций, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результат, игнорированием социально-психологических факторов

Авторитарный

опирается на коллегиальность, доверие, информирование подчиненных, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения

Демократический

отличается низкой требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий

Либеральный

Стили управления Лайкерта

Стили управления



Стили управления Лайкерта

Эксплуататорско-авторитарный стиль управления

Руководитель имеет четкие характеристики автократа, не доверяет подчиненным, редко привлекает их к принятию решений, а задачи формирует сам

Основной стимул — страх и угроза наказания, вознаграждения случайны, взаимодействие строится на взаимном недоверии

Формальная и неформальная
организация находятся в противоборстве.

Стили управления Лайкерта

Патерналистски-авторитарный стиль управления

Руководитель благосклонно позволяет подчиненным принимать ограниченное участие в принятии решений.

Вознаграждение действительное, а наказание — потенциальное, и то, и другое используется для мотивации работников.

Неформальная организация отчасти противостоит формальной структуре.

Стили управления Лайкерта

КОНСУЛЬТАТИВНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ

Руководитель принимает стратегические решения и, проявляя доверие, тактические решения делегирует подчиненным

Ограниченное включение работников в процесс принятия решений используется для мотивации.

Неформальная организация не совпадает с формальной структурой лишь частично.

Стили управления Лайкерта

Демократический стиль управления

Характеризуется полным доверием, основан на широком привлечении персонала к управлению организацией

Процесс принятия решений рассредоточен по всем уровням, хотя и интегрирован

Поток коммуникаций идет не только в вертикальных направлениях, но и по горизонтали

Формальная и неформальная организации взаимодействуют конструктивно

Управленческая решетка Блейка и Моутон



Заключение

Не существует «плохих» или «хороших» стилей управления. Конкретная ситуация, вид деятельности, личностные особенности подчиненных и др. факторы обуславливают оптимальное соотношение каждого стиля и преобладающий стиль руководства.

Изучение практики руководства организациями свидетельствует, что в работе эффективного руководителя в той или иной степени присутствует каждый из трех стилей руководства.

СПИСОК ИСП-Х ИСТОЧНИКОВ

- <http://www.knigafund.ru/>-
Электронная библиотека
- **Основы менеджмента: учебник**
Авторы: под ред. И.В. Бородушко, В.В. Лукашевича
Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.
- **Менеджмент: Учебник для вузов**
Автор: Герчикова И.Н.
Издательство: Юнити-Дана, 2012 г.