

Ситуационный подход в управлении

Выполнила студентка 1 курса экономического факультета
группы М 111 б Русакова Ксения

Ситуационный подход в управлении

- Ситуационный подход развился в результате попыток применения концепции важнейших школ управленческой мысли в реальных жизненных ситуациях. Он состоит в том, что нет какого – то универсального подхода и что различные проблемы и ситуации требуют разных подходов.
- Прошлый опыт менеджеров и опыт других фирм также внимательно рассматривается в «ситуационном управлении».

Основные положения

- Согласно ситуационной теории, менеджера необходимо определить подход, который будет легче всего служить им в данной ситуации и поможет достигнуть их управленческих целей.
- Ситуационный подход также фокусирует внимание менеджеров на отношениях между внутренней и внешней средой организации.

Внутренняя и внешняя среда организации

- **Внешняя среда** состоит из социальных, политических и экономических факторов, которые могут влиять на организацию.
- **Внутренняя среда** является средой внутри организации.
- Согласно ситуационному подходу, менеджеры должны знать о взаимодействии между этими двумя средами.

Основоположники

- Основоположником ситуационного подхода является Фидлер.
- Он считал, что поскольку руководитель изменить себя и свой стиль управления не способен, следовательно, его нужно помещать в те условия, где он сможет лучшим образом себя проявить.

- Вариант ситуационного подхода – модель «путь – цель», созданная Митчелом и Хаусом.
- **Особенность модели:** руководитель может побуждать подчиненных к достижению целей организации, воздействовать на пути достижения этих целей, следовательно, основная задача руководства состоит в том, чтобы объяснить, какие блага получают подчиненные, если будут хорошо работать.

- Еще одним примером ситуационного подхода является теория жизненного цикла, разработанная Херсли и Бланшаром.
- Она основывается на использовании руководителем односторонней коммуникации при объяснении того, что и как подчиненный обязан сделать и антропоцентрического поведения (в каком пределе руководитель использует двухстороннюю коммуникацию при оказании социо-эмоциональной поддержки).

- В соответствии с этим выделяют четыре основные стиля руководства.
- 1) **Приказывающий** – односторонняя коммуникация, основанная на указаниях сотрудникам, что и как им необходимо выполнять.
- 2) **Продающий** – стремится путем двухсторонней связи и социо-эмоциональной поддержки заставить подчиненных психологически «закупать» те решения, которые они должны сделать.
- 3) **Участвующий** – руководитель и подчиненные участвуют в процессе принятия решений через двустороннюю коммуникацию.
- 4) **Делегирующий** – руководитель делегирует свои полномочия, поскольку уровень подготовки подчиненных достаточно высокий.

- Врум и Иеттон выделяют пять стилей руководства.
- 1) Руководитель сам принимает решения.
- 2) Руководитель высказывает подчиненным суть проблемы, выслушивает их мнения и принимает решения.
- 3) Руководитель обозначает проблему подчиненным, обобщает изложенные ими мнения и с их учетом принимает собственное решение.
- 4) Руководитель совместно с подчиненными обсуждает проблему, и в результате вырабатывается общее мнение по данному вопросу.
- 5) Руководитель постоянно сотрудничает с группой, которая или вырабатывает коллективное решение, или принимает лучшее независимо от того, кто его автор.

- Основные критерии при выборе стиля руководства:
- 1) вероятность того, что единоличное решение руководителя получит поддержку;
- 2) структурированность проблемы;
- 3) наличие информации и опыта у подчиненных;
- 4) уровень требований, предъявляемых к решению;
- 5) причастность подчиненных к делам организации;
- 6) заинтересованность исполнителей;
- 7) вероятность возникновения конфликтов в результате принятия решений.