

The background features a dynamic, abstract composition of flowing, translucent light waves in shades of green and yellow. These waves are set against a dark red background at the top, which transitions into a bright green at the bottom. Numerous small, glowing golden particles and light streaks are scattered throughout the scene, creating a sense of movement and energy.

«СТИЛИ РУКОВОДСТВА»

Содержание

Введение

Стили руководства:

1. Авторитарный стиль
2. Демократический (кооперативный) стиль
3. Либеральный стиль

Факторы, влияющие на стиль руководства

Заключение

Список литературы

Введение

Каждый руководитель в процессе управленческой деятельности выполняет свои обязанности в свойственном только ему стиле. Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому подходу к выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных.

□ **Руководство** – это деятельность, направленная на обеспечение упорядоченного, целенаправленного функционирования людей в коллективах и группах.

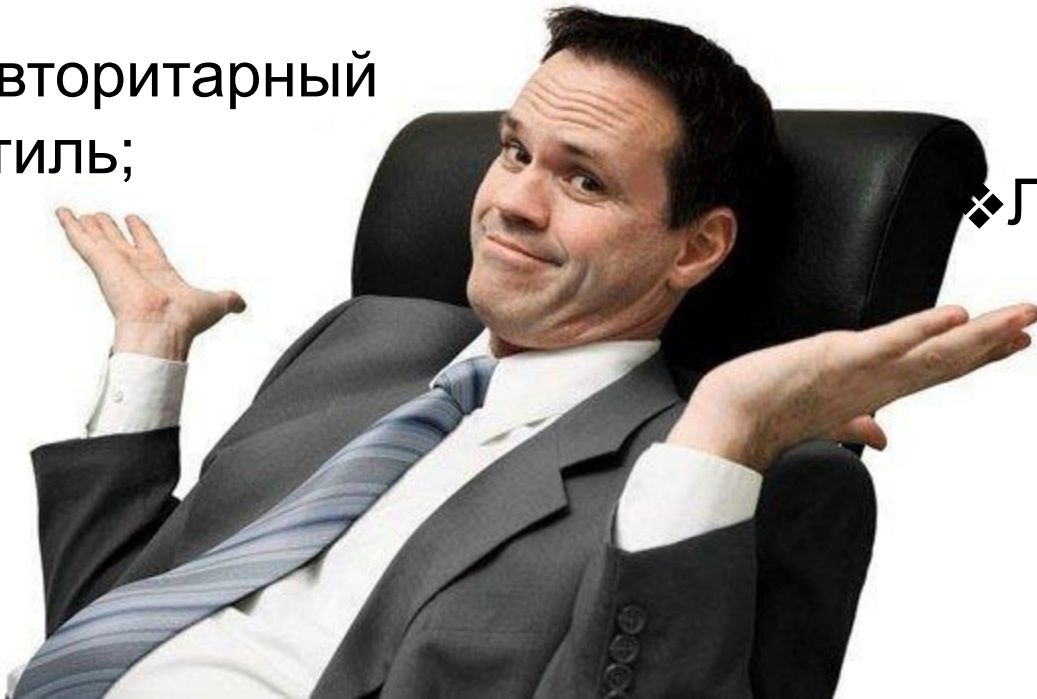
□ **Стиль руководства** – способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Один из важнейших факторов эффективной работы организации, полной реализации потенциальных возможностей людей и коллектива.

Стили руководства :

❖ **Демократический стиль (кооперативный);**

❖ **Авторитарный
стиль;**

❖ **Либеральный стиль.**



Авторитарный стиль

Авторитарный стиль

- стиль управленческой деятельности, основывающийся на авторитете руководителя.

Подобный стиль имеет опасность перерастания в командно-административное руководство, что, как правило, приводит к различным формам злоупотребления властью.

Эффективное использование авторитарного стиля требует от руководителя:

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

Для эффективности авторитарного стиля необходимо, чтобы подчиненные:

- признавали начальника единственной руководящей инстанцией и ориентировались только на него;
- правильно воспринимали и строго исполняли его распоряжения.

Модификации авторитарного стиля руководства выражены в классификации, в которой они делятся в зависимости от особенностей взаимоотношений руководителя и подчиненных.

Авторитарный стиль руководства

Патриархальный стиль руководства

строится на основе представлений об организации, как одной большой семье..

Этот стиль предполагает обращение с подчиненными как с детьми и их мотивацию через личную зависимость.

Харизматический стиль руководства

основывается на вере в особые, уникальные качества

руководителя. Строгое регламентирование прав и обязанностей отсутствует.

Руководящая инстанция уподобляется "штабу", состоящему из руководителя и приближенных, обязанности которых часто дублируются.

Автократический стиль руководства

проявляется в крупных организациях.

Руководитель-автократ использует многочисленный руководящий иерархический аппарат, который, не обладает автономией и выполняет лишь решения высшего руководителя. Этот стиль отличается от патриархального и харизматического стилей слабостью личных контактов между руководителем и подчиненными.

Бюрократический стиль руководства

характеризуется максимальной анонимностью и формализованностью отношений между начальником и подчиненным, минимизацией личной власти руководителя. Контроль осуществляется через сообщения и проверку письменных отчетов.

Бюрократический стиль представляет собой как бы ослабленный вариант авторитарного стиля.

Демократический (кооперативный) стиль руководства

- стиль руководства, при котором руководитель вырабатывает директивы, команды и распоряжения на основе предложений, вырабатываемых общим собранием работников или кругом уполномоченных лиц.

Использование кооперативного стиля предъявляет к руководителю следующие требования:

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

Применение кооперативного стиля требует от сотрудников:

- ◆ желания брать на себя ответственность;
- ◆ готовности и способности отвечать за свои действия;
- ◆ самоконтроля;
- ◆ наличия контрольных прав, желания и умения их использовать.

Либеральный стиль руководства

Либеральный стиль руководства

(несмешивающийся) стиль руководства характеризуется тем, что подчиненные имеют свободу принимать собственные решения. Им предоставляется почти полная свобода в определении своих целей и в контроле за своей работой.

✓ минимальное участие руководителя в управлении, отсутствие размаха в его деятельности, безынициативность и постоянное ожидание указаний сверху, нежелание принять на себя ответственность за решение проблем и за их последствия.

✓ руководитель либерального стиля не проявляет сколько-нибудь выраженных организаторских способностей, нерегулярно и слабо контролирует и регулирует действия подчиненных.

✓ подчиненные, располагая большой свободой действий, пользуются ею по своему усмотрению. Сами ставят задачи и выбирают способы их решений.

Факторы, влияющие на стиль руководства

На стиль оказывают влияние личность руководителя, способы и приёмы, с помощью которых он осуществляет управленческую функцию, т.е.

субъективные факторы, а с другой стороны объективные факторы.

Субъективные факторы, определяющие стиль в управлении:

Принципы и установки, обуславливающие умение пользоваться властью

Специфика психического склада руководителя (темперамент, характер)

Неповторимые личные качества, определяющие “управленческий почерк”.

Индивидуальные особенности исполнения социальных ролей руководителя.

Выбор форм и методов воздействия на подчинённых в каждой конкретной ситуации.

Уровень профессиональных знаний, интеллекта и культуры, определяющий характер поведения.

Субъективные факторы	зависят от	от личности руководителя
Объективные факторы		от влияния окружающей среды

Объективно стиль руководителя диктуется, прежде всего, сознательной целью, которая как закон определяет способ и характер его действий и которой он должен подчинять свою волю.

Объективные слагаемые стиля могут быть сведены к следующим:

- Специфика системы, её цели и задачи, управленческой структуры.
- Закономерности управления.
- Специфика (функциональное назначение) сферы конкретной деятельности.
- Окружающая производственная среда (технологический уровень производства, формы организации труда, обеспеченность материальными ресурсами).
- Особенность руководимого коллектива (структура, уровень подготовки, характер взаимоотношений, социально-психологические черты исполнителей).

Заключение

Стиль управления руководителея своими подчиненными во многом определяет успех организации, динамику развития фирмы. От стиля руководства зависят мотивация работников, их отношение к труду, взаимоотношения и многое другое. Эта область менеджмента имеет огромное значение в управлении и обязательна, полезна для изучения.

Правильно выбранный стиль руководства – ключ к успеху для любого предприятия.

