29 января 2022 г.

**Тема: «Стили руководства»**

**Литература:**

ОЛ.А. Зубович, О.Ю. Липина и И.В. Петухов «Организация работы и управление подразделением организации»

**Домашнее задание:**

**Написать конспект и прислать мне фото конспекта.**

Выполнить задание до 02 февраля 2022 г.

Задания выслать на электронную почту: [**nata.kolovanchikova.80@mail.ru**](mailto:nata.kolovanchikova.80@mail.ru)

**Стиль руководства** – *это устойчивая система способов, методов и форм, используемая в практической деятельности конкретным руководителем.*

**Автократический** (директивный) стиль управления характеризуется максимальной централизацией власти руководителем в своих руках. Руководитель-автократ единолично решает все вопросы, не советуясь, как правило, с коллективом и ближайшими помощниками; старается принимать участие во всех делах, не позволяет своим подчиненным принимать какие-либо решения без его санкции, не терпит возражений и замечаний в свой адрес, а требует строгого выполнения приказов, инструкций. Руководители такого стиля обычно не информируют свой коллектив о действительном состоянии дел на руководимом объекте, не раскрывают перед коллективом перспектив развития объекта (участка, цеха, предприятия и т.д.), а указывают только ближайшие задачи. При таком стиле руководства снижаются активность, инициатива сотрудников, их ответственность, складывается неблагоприятный психологический климат. Автократический стиль целесообразно применять в отстающих коллективах при низком уровне их развития, при возникновении на производстве критических ситуаций, когда требуется принятие решительных мер.

**Демократический** (коллегиальный) стиль управления характеризуется тем, что руководитель-демократ действует как координатор управленческих задач, играет активную направляющую и вдохновляющую роль в коллективе. При выработке и принятии решений он советуется со своими подчиненными по наиболее сложным и актуальным проблемам, развивает у них самостоятельность, активность и инициативу, доверяет ответственную работу, помогает профессиональному росту подчиненных. Руководитель-демократ отдает предпочтение методам убеждения и стимулирования. В условиях демократического стиля руководства создаются условия для широкого и свободного обмена мнениями по различным вопросам в коллективе и выработки решений на основе плюрализма мнений. Дисциплина и порядок держатся на сознательности работника, а не на страхе перед руководителем. В таких коллективах наблюдается общность взглядов, отсутствуют, как правило, конфликтные ситуации, высок престиж руководителя. Однако когда обстановка требует немедленного директивного вмешательства, демократический стиль неприменим.

**Либеральный** (разрешительный) стиль руководства характеризуется тем, что руководитель-либерал не принимает активного участия в производственной деятельности подчиненных. Он ставит перед ними задачи, указывает основные направления работы, обеспечивает необходимыми документами и материалами и предоставляет работникам полную самостоятельность в достижении конечных результатов. Его роль сводится к функциям консультанта, координатора, организатора, снабженца, контролера. Либеральный стиль руководства дает положительные результаты, если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов, обладающих большими способностями к творческой самостоятельной работе, дисциплинированных и ответственных. Этот стиль может применяться в виде индивидуального подхода к работнику. Наиболее успешно руководитель-либерал управляет коллективом еще и тогда, когда в нем имеются энергичные и знающие помощники, которые могут взять на себя функции руководителя. В этом случае практически коллективом руководят и принимают решения заместители, они же и разрешают конфликтные ситуации. Управленческие функции при либеральном стиле руководства может взять на себя и сильный неформальный лидер. В этом случае руководитель должен выявить «платформу» лидера и умело воздействовать на него, чтобы не допустить анархии, ослабления дисциплины и возникновения неблагоприятного социально-психологического климата.