

МБОУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи» Ленинского района г. Кемерово

Команда: Стили управления командой

Здравствуйте, ребята. Тема нашего сегодняшнего занятия «Команда: стили управления командой». В рамках этой темы вы рассмотрите основные стили управления командой и их различия, познакомитесь с классификацией стилей управления по А.Н. Лутошкину, разберете особенности управления по этой классификации.



Прежде чем вы начнете разбираться в стилях управления командой, давайте вспомним, кто может выполнять управление командой. Управление командой берет на себя лидер. Лидер может быть формальный, то есть на него возложены коллективом какие-то полномочия, это выбранный на должность человек; и неформальный, то есть ведущий за собой в силу личных особенностей и убеждений без официального назначения или выбора на роль лидера.

По сфере деятельности лидер может быть:

- деловой – решает стоящие перед группой задачи;
- эмоциональный – действует в основном в сфере межличностного общения.

По характеру деятельности лидер может быть:

- универсальный, то есть проявляющий лидерские качества в любой обстановке;
- ситуативный – эффективно действующий только в определенной деятельности или ситуации.

По отношению к общественным нормам лидер может быть:

- социальным, деятельность которого протекает в рамках морали и права;
- асоциальным, организующим группу на нарушение правовых и моральных норм.



По направленности деятельности лидер может быть:

- созидателем, действующим в интересах дела, в интересах организации и всех ее членов, которых он ведет за собой;
- разрушителем – дезорганизатором, действующим в своих личных интересах, зачастую во вред делу и людям.

По функциям, реализуемым лидером, он может быть:

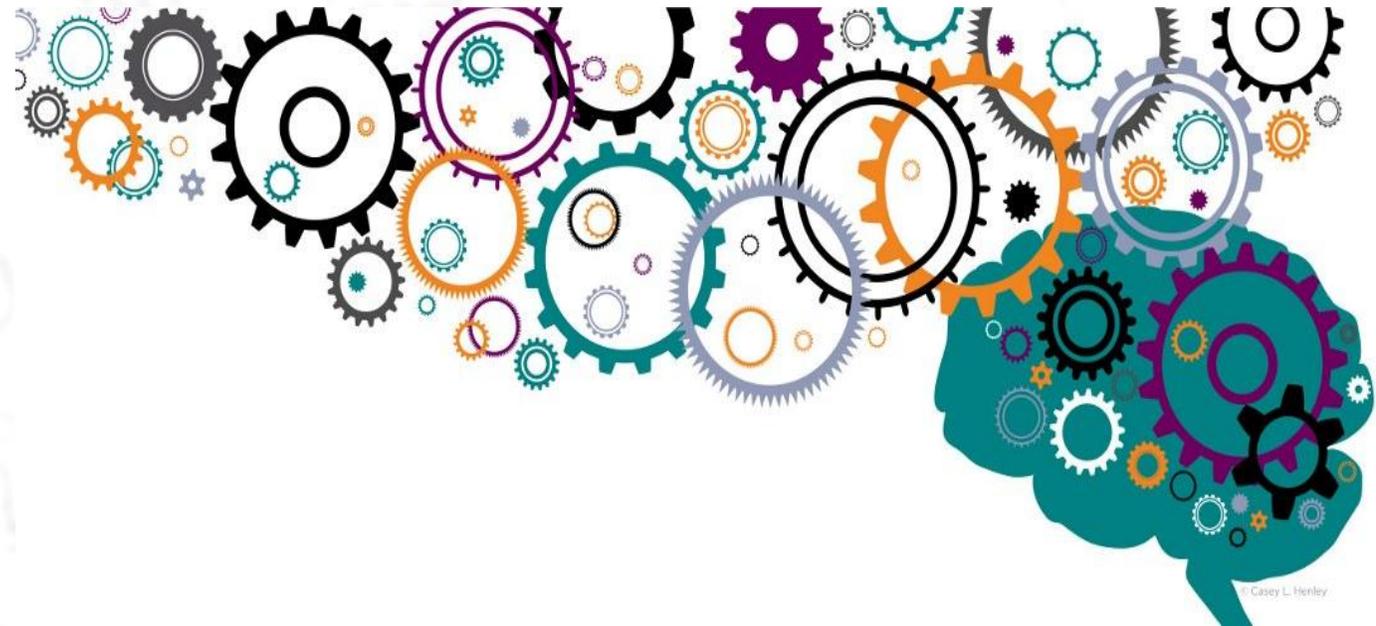
- вдохновителем, инициатором – выделяться в деятельности на этапе выдвижения идей, в поиске новых сфер деятельности;
- организатором, умело организующим деятельность группы;
- эрудитом, умельцем – наиболее подготовленным в определенном виде деятельности.



Для того, чтобы хорошо организовать какое-либо дело, организаторы пользуются самыми разными способами. Одни любят приказывать, другие уговаривать, третьи увлекать собственным примером, четвертые, прежде чем начать дело, обсуждают его с другими, советуются. Частое повторение одних и тех же приемов, способов воздействия называется стилем руководства группой.

Многие авторы выделяют три основных стиля руководства:

- авторитарный,
- демократический,
- либеральный.





Авторитарный стиль характеризуется высокой степенью единоличной власти руководителя. К мнению коллектива не прислушивается, решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, замечания. Контроль очень строгий, детальный, лишаящий подчиненных инициативы. Интересы дела ставятся выше интересов людей. В общении преобладают резкость и грубость.



Демократический стиль характеризуется разделением власти и участием членов группы в управлении. Общение проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов. Преобладает доброжелательность и вежливость. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

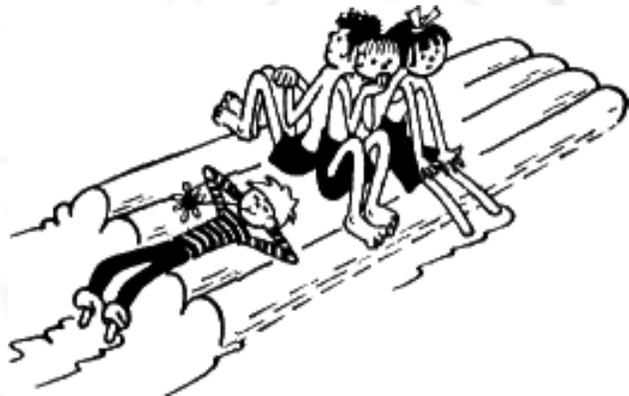
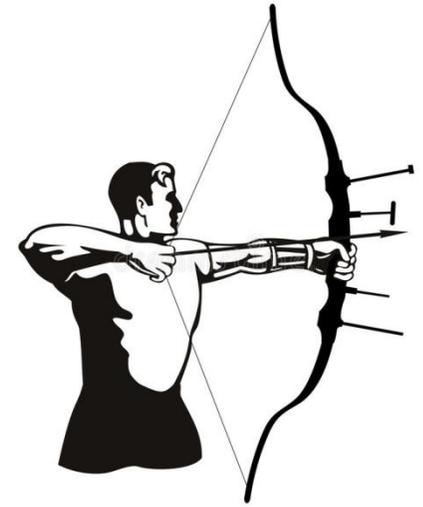


Либеральный стиль характеризуется минимальным участием руководителя, группа имеет полную свободу принимать собственные решения. Лидер предпочитает не рисковать, уходит от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко контролирует. Такой стиль предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.



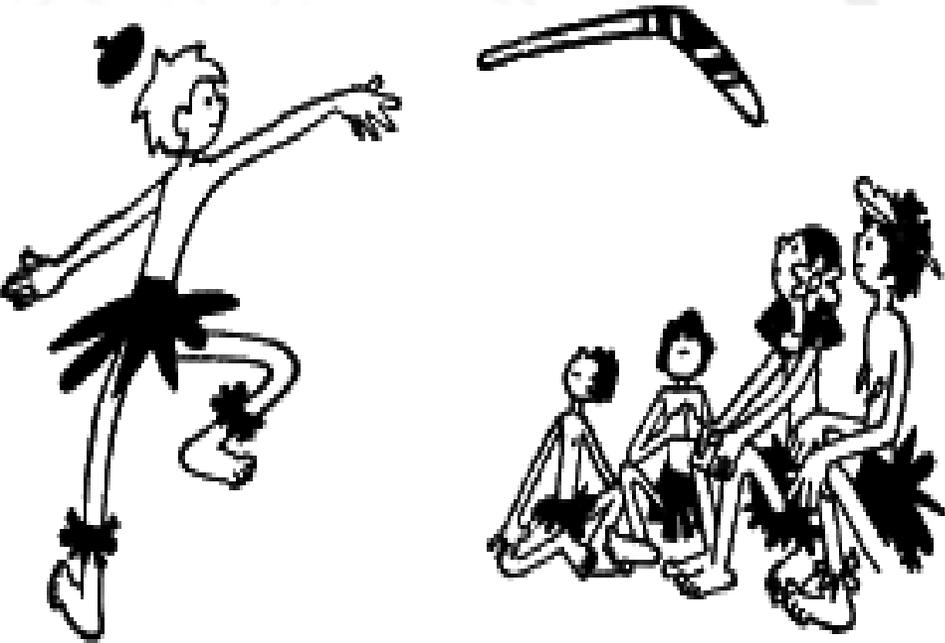
Часто в работе руководителя в той или иной степени присутствует каждый стиль руководства. Однако существует преобладающий. А.Н. Лутошкин выделил четыре стиля руководства. Для того, чтобы было легче в них разобраться, он обозначил их различными символами.

«Разящие стрелы». Лидер единолично принимает решение, настойчиво добивается его выполнения. И летят его приказы, указания, требования к участникам дела. Он торопиться, так как задач много и все их надо выполнить. Рядом другие люди, их тоже можно включить в дело. Но он толи не доверят им, толи считает, что самому действовать надежнее, если промахнешься, то и отвечать только за себя.



«Плывущий плот». Он плывет по течению. Его то вынесет на середину, и он горделиво покачивается у всех на виду, то занесет в тихую заводь, и он стоит спокойно и ждет порыва ветра, чтобы плыть дальше.

«Снующий челнок». Бывает порой трудно действовать там, где люди не могут договориться между собой, отказываются работать вместе. Вот и мечется он от одного к другому, пытаясь примирить их, сам не вступая в конфликт. А это бывает нелегко: приходится выкручиваться, приспособливаться, уговаривать. Он стремится к компромиссу на любой основе, лишь бы приглушить конфликт и остаться удобным для всех.

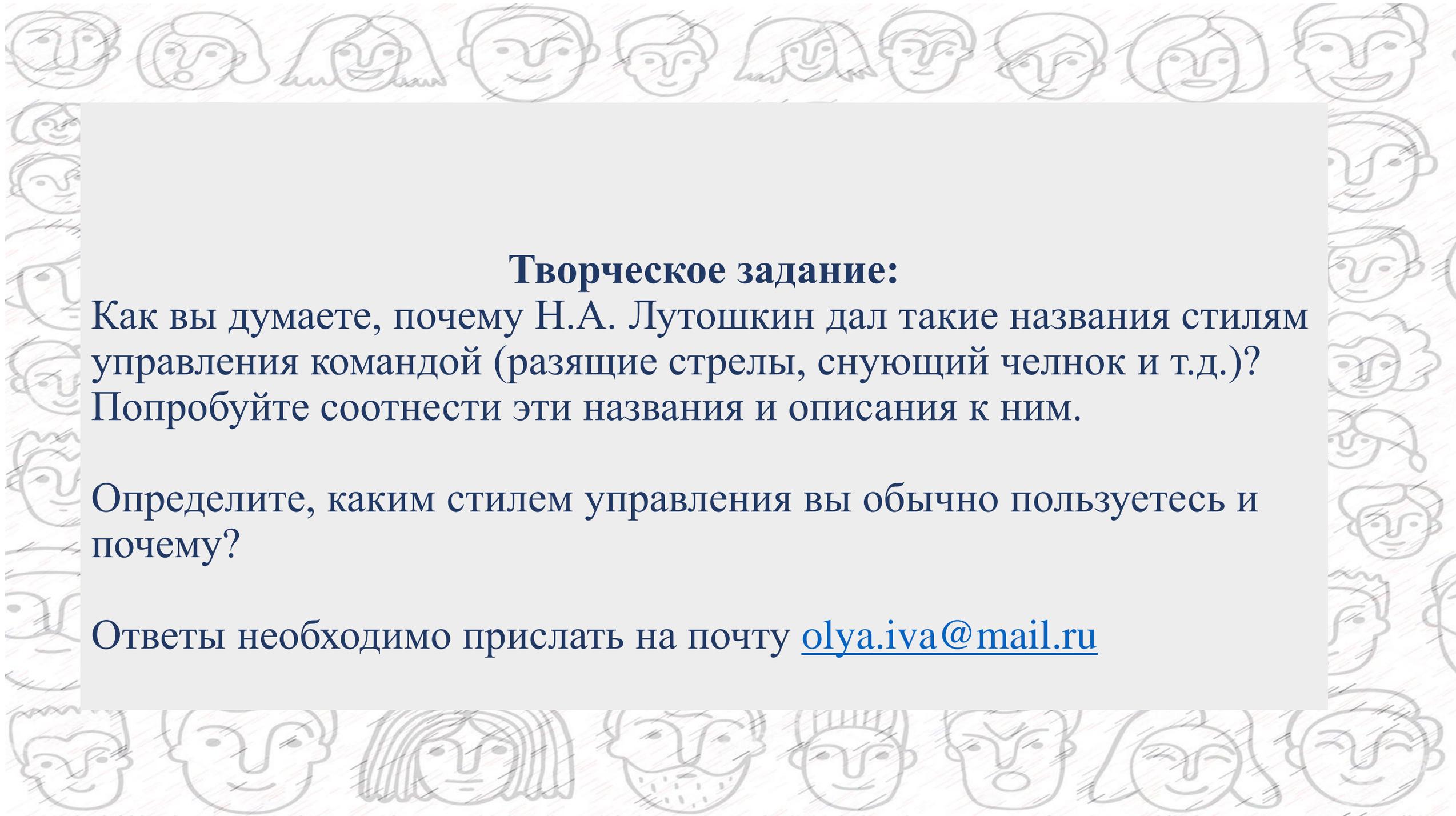


«Возвращающийся бумеранг». Прежде чем принять важное решение, пускает свое предложение, свой вариант плана дела по кругу. Не секрет, что один человек имеет меньше шансов найти правильный ответ и больше шансов сделать ошибку, чем целый коллектив. Выслушав мнения участников, он принимает решение и начинает действовать. Однако не забывает советоваться и в процессе работы, обсуждая итоги, оценивая вклад каждого в общее дело.

От чего зависит то, какой стиль лидерства преобладает у человека? Какой стиль или стили лидерства наиболее эффективны?



Результаты исследований указывают, что аналогично тому, как разные ситуации требуют различных моделей поведения, так должны выбираться и различные способы руководства, в зависимости от характера конкретной ситуации. Это означает, что руководитель-лидер должен уметь вести себя по-разному в различных ситуациях.



Творческое задание:

Как вы думаете, почему Н.А. Лутошкин дал такие названия стилям управления командой (разящие стрелы, снующий челнок и т.д.)? Попробуйте соотнести эти названия и описания к ним.

Определите, каким стилем управления вы обычно пользуетесь и почему?

Ответы необходимо прислать на почту olya.iva@mail.ru