

Стили управления и мотивация

Стили управления



ДЕМОКРАТИЧЕСКИЙ СТИЛЬ

Руководитель прислушивается к мнению коллектива, решения принимаются коллегиально.

Плюсы:

- стимулирует к диалогу, повышает инициативность
- позволяет использовать творческий и профессиональный потенциал сотрудников
- в коллективе складываются доверительные отношения

Минусы:

- ослабленный контроль может повлечь брак или недобросовестное выполнение обязанностей сотрудниками
- решения принимают не сразу, а после обсуждения, что занимает некоторое время
- высокие требования к управленческим и личностным качествам руководителя



АВТОРИТАРНЫЙ СТИЛЬ

Все властные полномочия у руководителя, инициатива наказуема. Этот стиль управления эффективен в критических ситуациях, когда нужно быстро скоординировать работу группы подчиненных.

Плюсы:

- высокая скорость реализации решений, в том числе в критических ситуациях
- стопроцентный контроль исполнения
- максимальная эксплуатация ресурсов
- низкие требования к уровню квалификации (дисциплина важнее)

Минусы:

- высокий риск принятия ошибочных решений, поэтому авторитарный стиль неэффективен при решении сложных и комплексных задач
- много сил и ресурсов руководителя тратится на контроль сотрудников
- инициатива работников подавляется, из-за чего этот стиль не подходит для управления творческими коллективами и квалифицированными специалистами



ЛИБЕРАЛЬНЫЙ СТИЛЬ

Работники принадлежат сами себе, руководитель не вмешивается в их работу, контроль только поверхностный. Такой стиль оправдан при работе с творческими людьми (постоянный контроль и давление на них только мешают эффективной работе).

Плюсы:

- инициатива исходит только от работников
- полностью раскрываются творческие способности сотрудников

Минусы:

- фактически нет контроля, со временем возможна анархия
- в коллективе возникают неформальные группы и лидеры
- действующие в компании правила легко использовать в личных корыстных целях
- эффективность работы организации низкая, компания медлительна, неповоротлива

Мотивация

Побуждение к деятельности совокупностью различных мотивов, создание конкретного состояния личности, которое определяет, насколько активно и с какой направленностью человек действует в определенной ситуации.

Мотивирование

Процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет сердцевину и основу управления человеком. Эффективность управления в очень большой степени зависит от того, насколько успешно осуществляется процесс мотивирования.

Формы мотивации

❖ Внешняя

❖ Внутренняя



Внутренняя мотивация

Понимание смысла, убежденность. Она возникает в том случае, если идея, цели и задачи, сама деятельность воспринимаются как достойные и целесообразные.

“

**Первый секрет успеха -
никогда не снижайте вашу
внутреннюю мотивацию.**

”

“

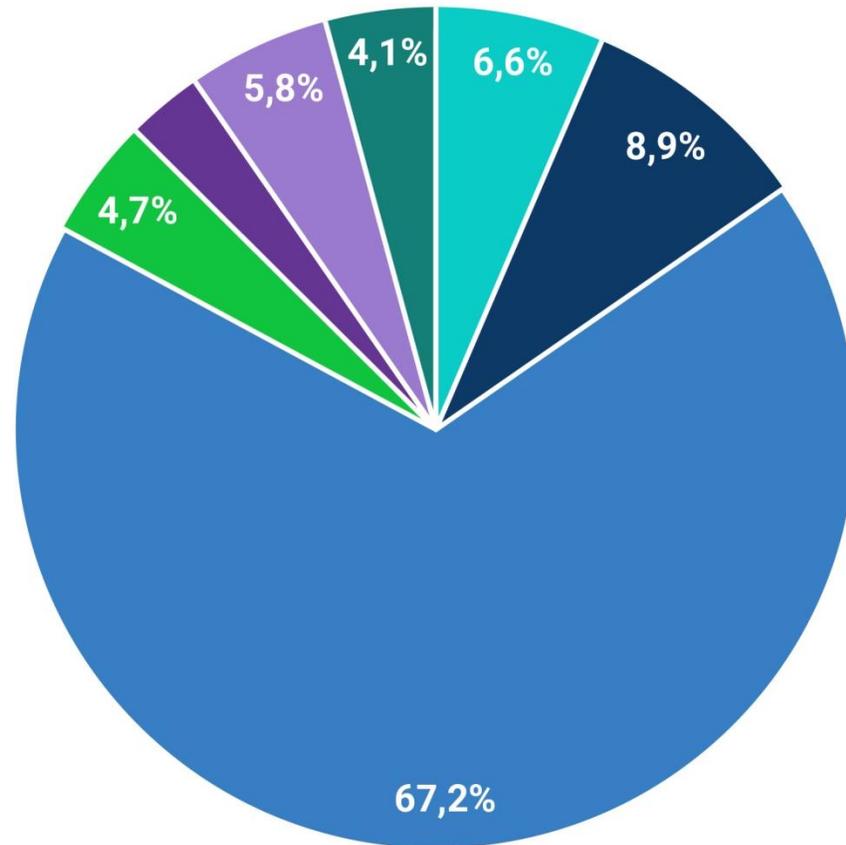
**Второй секрет успеха -
поддерживайте равновесие
(баланс) между внутренней
и внешней мотивациям.**

”

Принципы создания и поддержания внутренней мотивации

- ❖ Привлекательная работа, имеющая творческий характер, требует от исполнителя ответственности.
- ❖ Четко определены постановка и оценка целей и результаты работы.
- ❖ Признание и благодарность за достигнутые результаты.
- ❖ Продвижение по службе, планы на будущее и профессиональный рост.
- ❖ Использование в производстве личных разработок персонала.

Способы мотивирования

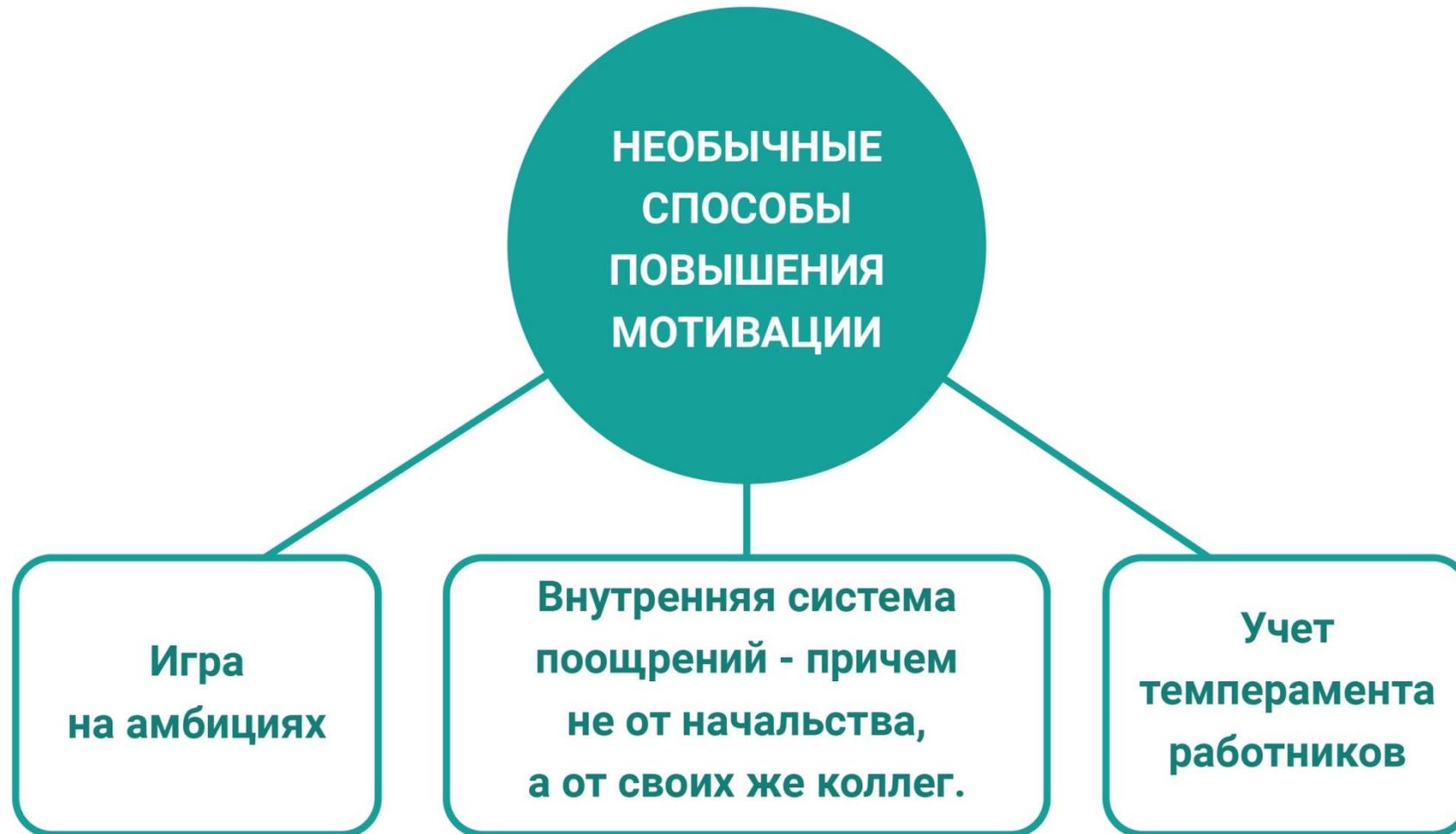


- 👍 Денежные поощрения
- 👍 Бесплатное обучение, тренинги
- 👍 Похвала от руководства
- 👍 Персональные подарки
- 👍 Штрафы, наказания
- 👍 Корпоративные праздники
- 👍 Дополнительные выходные

Как повысить мотивацию



- ✓ Ставьте чёткие задачи
- ✓ Больше общайтесь
- ✓ Учите
- ✓ Собирайте идеи
- ✓ Не придирайтесь к процессу



Спасибо за внимание!