Слайд 2:

Блэйк и Моутон модернизировали разработанную в университете Огайо концепцию, сформировав решетку пяти основных стилей руководства.

Вертикальная ось данной схемы представляет ранжирование «заботы о человеке» по шкале 1-9. В горизонтальной оси ранжирована «забота о производстве» также 1-9. Стиль руководства определяется по обоим этим критериям. Всего получается 81 позиция (9х9), то есть 81 вариант управления. Каждый вариант поведения в процессе управления компанией можно сравнить с любым другим из приведенной матрицы. Конечно, невозможно четко определить к какому именно из квадратов матрицы относится тот или иной стиль руководства. На практике это делать совсем не обязательно, так как невозможно извлечь никакого конкретного смысла из номера квадрата. Блейком и Моутоном было описано пять крайних, наиболее характерных позиций матрицы:

- примитивное руководство;

- социальное руководство;

- авторитет-подчинение;

- производственно-социальное руководство;

- команда.

Слайд 3:

Примитивное руководство (1,1) — это стиль, при котором руководитель прикладывает минимальные усилия для выполнения задач, избегая ответственности и конфликтов. Он равнодушен как к производственным процессам, так и к потребностям сотрудников, полагаясь на внешних экспертов для решения проблем. Такой подход создаёт видимость спокойствия и позволяет избегать напряжённости, но при серьёзных трудностях руководитель оказывается неэффективным и вынужден либо изменить стиль, либо уйти с должности.

Слайд 4:

Социальное руководство (1,9) — это стиль, при котором руководитель фокусируется на создании комфортной и дружелюбной атмосферы в коллективе, уделяя мало внимания эффективности выполнения задач. Такой руководитель заботится о потребностях сотрудников, поддерживает доверительные отношения и избегает конфликтов. Подчинённые ценят такого руководителя, что снижает текучесть кадров. Однако излишняя доверчивость и недостаток контроля могут привести к непродуманным решениям, которые негативно сказываются на результатах работы.

Слайд 5:

Авторитет-подчинение (9,1) — это стиль, при котором руководитель сосредоточен на максимальной эффективности работы, игнорируя моральный настрой и потребности сотрудников. Такой управленец считает, что социальная активность и участие подчинённых в принятии решений — это проявление слабости, ведущее к посредственным результатам. Его сильные стороны — ответственность, трудоспособность, организаторские способности и интеллект. Однако недостаток внимания к людям может привести к низкой мотивации сотрудников и напряжённой атмосфере в коллективе.

Слайд 6:

Производственно-социальное управление (5,5) — это стиль, при котором руководитель находит баланс между эффективностью работы и моральным настроем сотрудников, достигая приемлемых результатов. Такой управленец умело сочетает заботу о людях и производстве, считая компромисс основой успеха. Его сильные стороны — стабильность, заинтересованность в успехе и нестандартное мышление. Однако новаторство редко распространяется на стиль управления, что ограничивает развитие производства и снижает конкурентоспособность компании.

Слайд 7:

Команда (9,9) — это стиль, при котором руководитель уделяет равное внимание как эффективности производства, так и потребностям сотрудников. Он стремится вовлечь подчинённых в достижение целей компании, что обеспечивает высокую мотивацию и производительность. Такой управленец не останавливается на компромиссах, а прикладывает максимум усилий для развития как социальной сферы, так и производственных процессов. Активное участие сотрудников в принятии решений повышает удовлетворённость трудом и позволяет учитывать все нюансы, влияющие на эффективность. Это идеальный стиль, сочетающий высокие результаты и гармонию в коллективе.

Слайд 8:

Польза

1. Диагностика управленческого стиля

- Позволяет определить, насколько руководитель ориентирован на задачи или на людей.

- Выявляет дисбаланс в управлении (например, чрезмерный акцент на результатах в ущерб мотивации сотрудников).

2. Развитие лидерских качеств

- Помогает руководителям осознать свои слабые стороны и зоны роста.

- Даёт чёткое направление для развития: например, усиление эмпатии или улучшение контроля процессов.

3. Улучшение организационной культуры

- Способствует созданию сбалансированной среды, где сотрудники чувствуют себя ценными, а цели достигаются эффективно.

- Помогает избежать токсичной атмосферы (например, авторитарного стиля) или низкой продуктивности (например, при либеральном стиле).

4. Повышение вовлечённости сотрудников

- Выявляет, насколько руководство учитывает потребности команды, что напрямую влияет на мотивацию и лояльность сотрудников.

5. Оптимизация процессов

- Позволяет выявить, где избыточный контроль или, наоборот, его отсутствие мешает достижению целей.

Применимость:

1. Бизнес: повышение эффективности и мотивации сотрудников.
2. Образование: для баланса между комфортом и достижением целей.
3. Некоммерческие организации: для достижения амбициозных задач.

Слайд 9: