

ОПИСАНИЕ И КЛЮЧ ОПРОСНИКА «САМООЦЕНКА СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ»

Описание методики:

Данная методика позволяет выявить склонность к определенному стилю руководства – авторитарному, демократическому или либеральному. **Стиль руководства** — способ, система методов воздействия руководителя на подчиненных. Изучение практики руководства организациями свидетельствует, что в работе эффективного руководителя в той или иной степени присутствует каждый из трех стилей руководства.

Ключ к обработке данных:

О склонности к авторитарному стилю руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам: 1, 3, 4, 8, 10, 11, 14, 15, 21, 22, 30.

О склонности к демократическому стилю руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам: 2, 5, 6, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 27, 28.

О склонности к либеральному стилю руководства свидетельствуют утвердительные ответы по пунктам: 7, 9, 16, 17, 20, 23, 26, 29, 31, 32, 33.

Подсчитывается сумма набранных по каждой шкале баллов. Степень выраженности каждого стиля: 0-3 балла – слабая, 4-7 баллов – средняя, 8-11 баллов – высокая. Если по всем шкалам оценки низкие, то стиль не сформирован, если высокие, то речь может идти о смешанном стиле управления. Преобладание оценок по одной из шкал на 3 и больше балла свидетельствует о большей склонности к стилю, характеризующему этой шкалой.

Стили руководства:

Авторитарный стиль характеризуется высокой централизацией руководства, доминированием единоначалия. Руководитель единолично принимает решения или отменяет их. К мнению коллектива не прислушивается, все решает за коллектив сам. Преобладающими методами управления являются приказы, наказания, выговоры, лишение различных льгот. Контроль очень строгий. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость. Авторитарный стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате, ведет к значительному снижению инициативности, самоконтроля и ответственности работников.

Демократический стиль управления характеризуется распределением полномочий, инициативы и ответственности между руководителем и заместителями, руководителем и подчиненными. Руководитель выясняет мнение коллектива по важным вопросам, принимает коллегиальные решения. Регулярно и своевременно проводится информирование членов коллектива по важным для них вопросам. Общение с подчиненными проходит в форме просьб, пожеланий, рекомендаций, советов, поощрений за качественную и оперативную работу, доброжелательно и вежливо; по необходимости применяются приказы. Руководитель стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, отстаивает интересы подчиненных.

Либеральный стиль управления характеризуется отсутствием активного участия руководителя в управлении коллективом. Такой руководитель «плывет по течению», ждет или требует указаний сверху или попадает под влияние коллектива. Предпочитает не рисковать, «не высовываться», увиливает от разрешения назревших конфликтов, стремится уменьшить свою персональную ответственность. Работу пускает на самотек, редко ее контролирует. Такой стиль руководства предпочтителен в творческих коллективах, где сотрудники отличаются самостоятельностью и творческой индивидуальностью.