

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/278215>

Тип работы: Реферат

Предмет: Психология

Оглавление

Введение 3

Глава 1. Стили управления 5

1.1 Понятие и сущность стиля управления 5

1.2 Виды стилей управления 7

Глава 2. Характеристика стилей управления по К. Левину 9

2.1 Авторитарный стиль управления 9

2.2 Демократический стиль управления 13

2.3 Либеральный стиль управления 16

2.4 Сравнение стилей управления по К. Левину 19

Заключение 22

Список использованной литературы 24

Введение

В современном мире бизнеса все больше и больше появляется фирм, и, следовательно, все больше и больше руководителей, каждый со своим уникальным характером и стилем лидерства. Стиль управления -- это совокупность приемов, которые использует руководитель по отношению к своим подчиненным. Эффективность того или иного стиля определяется тем, насколько он помогает воздействовать на сотрудников с целью решения существующей в данный момент времени задачи.

Наука управления имеет в своей основе систему базовых положений, элементов, моделей, стилей руководства, присущи только ей, при этом связанные с управлением. Поведением одного из основных и наиболее сложных субъектов управления - человека также строятся на определенной деятельности, внутренних убеждений, которые определяют его отношение к действительности. Пристальное внимание уделяется разработке и практическому применению основных базовых положений управленческой деятельности, соотнесенных с особенностями социальных взаимодействий отдельных личностей. При этом значимость придается обеспечению эффективности управленческой деятельности: подготовке и принятию решений, их научной обоснованности, их практической реализации, контролю за их выполнением.

В наше время существует несколько способов классификации этих стилей, наиболее важным из которых является концепция Курта Левина. Поэтому в этой работе мы рассмотрим конкретное использование трех стилей управления: самодержавного, демократического и либерального.

Однако следует иметь в виду, что эти стили руководства обычно не встречаются в чистой форме и что в реальной жизни можно наблюдать сплав из нескольких вариантов. Становление и выбор стиля - сложный процесс, который занимает много времени.

Выбор, часто бессознательный и спонтанный, основан на таких факторах, как зрелость команды, личные качества руководителя, ситуация, в которой находится компания, и многие другие. Часто этот выбор зависит от того, что делает сам лидер и как он видит свою роль в команде:

□ **управлять** - руководитель дает подчиненным точные инструкции и контролирует выполнение своих задач;

□ **направлять** - руководитель управляет и контролирует выполнение задач, но обсуждает решения с работниками и поддерживает их инициативу;

□ **помощь** - руководитель помогает сотрудникам выполнять свои задачи, делится опытом с ними;

□ **делегирующая власть**. Руководитель делегирует часть своих полномочий исполнителям, назначая их ответственными в принятии частных решений и достигать цели компании.

Целью работы является изучение психологической характеристики стилей управления по К. Левину

Предметом работы, является изучение стиля управления.

Объектом работы является психологическая характеристика стилей управления по К. Левину

Исходя из цели, были сформулированы следующие задачи:

1. рассмотреть понятие и сущность стиля управления;
2. изучить виды стилей управления;

3. охарактеризовать авторитарный стиль управления;
4. рассмотреть демократический стиль управления;
5. изучить либеральный стиль управления;
6. выполнить сравнение стилей управления по К. Левину.

Глава 1. Стили управления

1.1 Понятие и сущность стиля управления

Руководство и управление - это особые формы профессиональной деятельности, которые требуют адаптации социально-психологических свойств субъектов этих форм деятельности. В связи с этим очевидна возможность формирования стилей в профессиональной управленческой деятельности как устойчивых и интегральных систем личностно-детерминированных способов управления и руководства [1].

Слово «стиль» греческого происхождения. Первоначально оно означало стержень для писания на восковой доске, а позднее употреблялось в значении «почерк». Отсюда можно считать, что стиль руководства - своего рода «почерк» в действиях менеджера.

Стиль руководства можно рассматривать как частную форму стиля вообще. Учение о стилях в психологии относительно молодое, поэтому не существует общепринятого определения стиля. Самое общее определение стиля делает акцент на способе взаимодействия личности с миром - как предметным, так и социальным. Можно связать стиль с конкретными формами жизнедеятельности, при этом он станет атрибутом личности в этой конкретной деятельности. А.В. Либин определяет стиль как устойчивый и интегральный паттерн индивидуально-личностных проявлений человека через предпочитаемую форму взаимодействия с социальной и предметной средой. Общим для существующих представлений о стиле является акцент на устойчивости и целостности поведения и деятельности человека в определенных условиях среды.

Стиль руководства (leadership style) -- обобщенные виды поведения руководителя в отношениях с подчиненными в процессе достижения поставленных целей (автократический, демократический и др.).

Говоря о стиле руководства, мы подразумеваем устойчивую манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющую оказывать на них влияние и побуждать их к достижению целей организации. Стиль руководства определяет систему методов, приемов, образцов поведения, с помощью которых руководитель организует межличностные отношения в коллективе и воздействует на подчиненных для решения поставленных задач [2].

Принятый стиль может служить характеристикой качества деятельности руководителя и руководящего органа, их способности создавать и воспроизводить в коллективе атмосферу, способствующую высокопроизводительной работе.

В основе своей стиль объективен, так как определяется совокупностью социальных и экономических требований к руководящей деятельности. Но в то же время он, стиль, окрашен индивидуальными качествами руководителя и неизбежно субъективен, индивидуален.

Воздействие на стиль руководства оказывают такие индивидуальные характеристики руководителя:

- физиологические (возраст, здоровье, пол);
- психологические (властность, эмоциональность, смелость, упорство, харизма);
- интеллектуальные (образованность, гибкость мышления, инновационность, проницательность);
- деловые (предприимчивость, коммуникабельность, ответственность, работоспособность, такт, профессионализм).

Стиль руководства в значительной степени определяет результаты деятельности организации. Существует много примеров того, как руководитель, возглавив отстающий коллектив и правильно выбрав стиль руководства, преобразовывает ситуацию, пробуждает творческие силы и энергию сотрудников.

И, наоборот, при ином стиле можно разрушить эффективно работающий до того коллектив. Таким образом, опираясь на личные качества, каждый руководитель вырабатывает индивидуальный стиль работы. Но различия

1. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2018. - 243с.
2. Бураканова Г. Стиль руководителя и эффективность управления // Проблемы теории и практики управления. - 2013. - №4- 218с.
3. Виноградова Е. Стиль руководства // Справочник руководителя учреждения культуры - 2014. - № 8 - 259с.
4. Райгородский Д.Я. Психология руководства. - Самара: Бахрах-М, 2015. - 768с.

5. Розанова В. А. Психология управления. - М.: Альфа-Пресс, 2016. -264с.
6. Уколов В.Ф. Теория управления. - М.: Экономика, 2014 - 656с.
7. Шикун А.Ф. Управленческая психология. - М.: Аспект Пресс, 2015. - 336с.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/referat/278215>