Успешность каждой компании всегда зависит от стиля работы её руководства. Если организация себя уважает, то, несомненно, будет придерживаться выработанного ею кода управления, что автоматически станет культурой работы компании на всех уровнях. А кокой стиль избрать вам и вами открытой компании? Или, может быть, желаете выяснить, каким стилем пользовался ваш предшественник по управлению фирмой? Если делить грубо, то только два стиля и существует: демократический и авторитарный.

Остальные являются производными этих двух и произошли, как следствие рыночной конкуренции. Для базовых знаний будет достаточным осветить всего три основных стиля: демократический, авторитарный и либеральный.

Стиль демократический

«Я доверяю вашему выбору. Я верю, что вы сумеете это сделать. Я вам предоставляю полную свободу действий в отделе. Верю, что работу вы выполните вовремя и без нарушений принципов политики компании. В результатах даже не сомневаюсь. Всё будет отлично!»

Работать с **доверяющим начальником** всегда легко, эмоции положительные, на душе приятно. Работать хочется, сама по себе появляется решимость всё выполнить идеально. Это и есть демократическое управление. Менеджер, придерживающийся этого стиля, даёт своим подчинённым возможность завершить поставленные задачи, не снимая с них ответственности. Для достижения же результатов и *укладывания в сроки* подчинённые вправе использовать свои собственные методы. Когда

составляются планы
и принимаются решения, в процессе участвуют все сотрудники.

У каждого возникает положительная мотивация, он чувствует себя необходимым в целой организации. Возрастает как качество работы, так и её количество. Не удивительно, что данный стиль управления самый популярный в настоящее время. Действенным данный метод оказывается только, когда персонал состоит из квалифицированных сотрудников, способных качественно работать под минимальным наблюдением. Много времени будет уходить на принятие решений, поскольку придётся проконсультировать **каждого работника** в отдельности, учитывая его часть работы и целостную задумку.

Стиль авторитарный

«Я начальник и босс. Ты обязан выполнять мои поручения. Вопросов не задавай, а жди указаний. Всегда помни, что босс прав во всех ситуациях!»

В вашей компании такой **стиль применяется**? Если в организации мнения начальствующих диктуются подчинённым, то налицо авторитарный управленческий стиль. Авторитарно действующий менеджер все решения будет принимать самостоятельно, не советуясь с подчинёнными и не консультируя их, потому что испытывает удовольствие от власти.

Наибольшей популярностью данный стиль пользовался в 60-х и 70-х годах прошлого века. Тогда у большинства руководителей за плечами было военное прошлое. Лица и органы, их назначающие поддерживали такое поведение, считая, что только полная дисциплина в коллективах способна стандартизировать все процессы работы. Ни кому из сотрудников не разрешалось применять творческие способности для выполнения задач. Инициатива была наказуемой в прямом смысле слова. В таких компаниях у сотрудников всегда **подавленное настроение**, удовлетворённость работой крайне низкая. В целом такая организация не способна к быстрым переменам, которых требуют современные рынки, поэтому её падение гарантировано. В компаниях с подобным стилем управления наблюдается постоянная *текучка кадров*, решения принимаются лишь одним человеком. Иногда данный стиль оправдан, когда требуется постоянное быстрое принятие решений, не позволяющее собирать каждый раз открытый совет или собрание.

Стиль либеральный

Такой стиль можно назвать невмешательством в управление. Большая часть полномочий отдела менеджером отдаётся рядовым сотрудникам. Хотя менеджер участвует и мало, но сложа руки тоже сидеть не сможет. Ему придётся вести упорное наблюдение за каждым, чтобы направлять в случае явного отклонения от курса. Руководитель работает над **целями бизнеса**, но осуществление их отдаёт в руки подчинённых, которым разрешено всё делать по своему. Применяют этот стиль там, где сотрудники вынуждены действовать самостоятельно: писатели, учёные, инженеры, продавцы и др. Есть у этого стиля и главный недостаток – кое-кто будет преследовать личные выгоды, вопреки целям компании.

Вы сможете выбрать **собственный стиль** управления только после того, как разберётесь в себе, какая вы личность и как себя видите в качестве босса. Затем нужно объективно оценить способности каждого сотрудника, а лишь затем вырабатывать определённую культуру труда в своей фирме. Если эти три фактора вами учтены, то стиль управления в компании станет неким стандартом. Только не забывайте, что чем выше *мотивация* каждого сотрудника, тем успешнее бывает компания.