



# ОПРЕДЕЛЕНИЕ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

## **Единоличное принятие решений**

Единоличное принятие решений руководителем без учёта мнения сотрудников приводит к снижению их мотивации и лояльности к организации.

## **Отсутствие делегирования полномочий**

Отсутствие делегирования полномочий и ответственности между сотрудниками блокирует их профессиональный рост и развитие инициативы.

## **Приоритет интересов руководителя**

Приоритет интересов руководителя и его субъективного видения ситуации, а не объективных показателей эффективности труда подчинённых ведёт к снижению производительности труда





### **Быстрое принятие решений**

Быстрое принятие решений руководителем без проволочек позволяет оперативно реагировать на изменения и быстро добиваться поставленных целей.



### **Высокая исполнительская дисциплина**

Высокая исполнительская дисциплина подчиненных обеспечивается строгим контролем со стороны руководителя и несением ответственности каждым за свою работу.



### **Четкое распределение обязанностей**

Четкое распределение обязанностей между подчиненными без пересечения полномочий способствует эффективной организации работы каждого.



### **Контроль над подчиненными**

Плотный контроль руководителя за деятельностью подчиненных позволяет своевременно выявлять проблемы и недочеты, пресекать бездействие и брак.



# МИНУСЫ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

## **Снижение мотивации сотрудников**

Единоличное принятие решений руководителем без учёта мнения сотрудников приводит к тому, что они теряют интерес к работе и готовность к достижению целей организации.

## **Отсутствие обратной связи**

Отсутствие обратной связи от сотрудников не позволяет руководителю оперативно выявлять проблемы и ошибки в работе подразделения и своевременно на них реагировать.

## **Высокая текучесть кадров**

При отсутствии возможностей для профессионального и карьерного роста мотивированные и амбициозные сотрудники часто покидают компанию в поисках более перспективного работодателя.

# ВЫВОДЫ ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ АВТОРИТАРНОГО СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ

## **Повышенные требования к подчиненным**

Руководитель предъявляет высокие требования к подчиненным и жестко контролирует их работу, однако не дает им возможности для профессионального роста и развития своих инициатив.

## **Отсутствие обратной связи с сотрудниками**

В авторитарном стиле управления руководитель не учитывает мнение сотрудников и не получает от них обратной связи, в результате чего не может своевременно выявлять проблемы в работе и принимать эффективные решения.

## **Снижение мотивации и вовлеченности**

При жестком контроле со стороны руководителя и отсутствии возможностей для карьерного роста у сотрудников снижается их мотивация и вовлеченность в достижение целей организации.

