

*LifeWriter*

---

Очерк  
«Какой вы руководитель»

Василиса Мудрая  
10.01.1975



## Введение

Данный отчет построен на результатах заполненного опросника «Дип».

Опросник «Дип» (D E E P) позволяет оценить личностные качества человека, важные для эффективной работы и построения карьеры.

Информация, представленная в данном отчете, основывается на тех ответах, которые вы давали на вопросы опросника, обработанных по специальному математическому алгоритму. Выводы, представленные в этом отчете, получены в результате сравнения ваших результатов с результатами более 100 000 человек – работающих специалистов и руководителей разного уровня в разных отраслях.

Данный отчет содержит информацию о вашем естественном стиле руководства людьми, который формируется из присущих вам личностных черт. Эти черты могут быть частично врожденными, частично приобретенными в раннем детстве как результат воспитания и культурных традиций, а частично развитыми в ходе вашего более позднего опыта. Как правило, этот естественный стиль является доминирующим в поведении человека.

Для каждого типа подчиненных подходит свой стиль руководства, и, в целом, наиболее успешными руководителями оказываются те люди, которые имеют в своем арсенале поведения как можно больше выраженных стилей – тогда они могут найти подход почти к любому из своих подчиненных. Если отчет показывает, что какой-либо один стиль существенно преобладает над остальными, это значит, что вы предпочитаете действовать одинаково со всеми подчиненными, и ваш подход, эффективный с одними, может не работать с другими.

Универсального стиля руководства, подходящего любому человеку и любой ситуации, не существует. Каждый стиль имеет свои сильные и слабые стороны, зная которые вы можете сознательно корректировать свое поведение, чтобы расширять репертуар моделей своего поведения как руководителя и управлять другими более эффективно.

Василиса Мудрая, 10.01.1975

Какой вы руководитель

Страница 2 из 8

## Стили руководства

Шкалы стилей руководства, представленные в этом профиле, основаны на работах американского организационного психолога Басса. Профиль демонстрирует, какие стили вы предпочитаете применять больше всего. Однако ваша эффективность будет зависеть от многих факторов, включая, например, культуру организации, в которой вы работаете.

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание стиля поведения (для высокого уровня развития)
Директивный	7	Четко ставит задачи, определяет способ выполнения и контролирует.
Делегирующий	5	
Привлекающий	7	
Консультирующий	4	
Договаривающийся	5	индивидуальный подход, опираясь на его потребности.

**Эта таблица показывает, в какой степени Вы используете разные стили руководства**

Социальная желательность: 6. Стиль ответов говорит о том, что вы отвечали на вопросы с той же степенью искренности, что и большинство других людей, и не пытались создать излишне благоприятное впечатление о себе.

### Предпочитаемый стиль руководства: директивный

В большинстве случаев вы предпочитаете использовать директивный стиль руководства. Этот стиль характеризуется жесткими взглядами на то, как и когда должна быть выполнена работа. В этой роли, вероятно, вы стремитесь принимать решения единолично, ставить подчиненным конкретные задачи и определять, каким образом они должны быть выполнены. Используя этот стиль, вы предоставляете мало свободы действий своим подчиненным и считаете, что они должны приспосабливаться к уже заданным способам и порядку работы. Скорее всего, будучи ориентированы на цель и заботясь о результате, Вы следите за поведением и деятельностью других и не допустите нарушений каких-либо правил и норм. Однако такого человека могут воспринимать как ограничивающего инициативу и свободу других людей, не доверяющего своим подчиненным. Качество решений и в целом

Василиса Мудрая, 10.01.1975

Какой вы руководитель

Страница 3 из 8

успешность такого руководителя во многом зависят от его интеллектуальных способностей, опыта и уровня квалификации.

### **Второстепенный стиль руководства: привлекающий**

В роли привлекающего лидера вы, вероятно, будете применять методы управления, которые принято называть демократическими. Привлекающие лидеры в основном ориентированы на то, чтобы привлечь внимание сотрудников и повысить их вклад в организацию. Они стремятся убедить сотрудников в своей правоте. Эта роль включает в себя роль вклада в организацию. Эта роль включает в себя роль вклада в организацию. Эта роль включает в себя роль вклада в организацию. Эта роль включает в себя роль вклада в организацию.

*Это описание появляется в том случае, если у Вас не один часто используемый стиль руководства*

в мотивах действий сотрудников. Он обычно готов прислушиваться к обратной связи по поводу своих решений и действий.

#### *Потенциально сильные стороны:*

- склонны придерживаться высоких стандартов работы и ожидаете того же от других;
- стремитесь планировать и организовывать свою работу;
- просите других людей, что бы они делали;
- гласите от имени группы;
- гласите от имени группы;
- не уверены в своих действиях, не уверены в своих действиях, не уверены в своих действиях;
- мнительны, легко расстраиваетесь;
- склонны замечать нарушения правил и норм другими сотрудниками и говорить им об этом;
- видите и отмечаете заслуги других людей.

Василиса Мудрая, 10.01.1975

Какой вы руководитель

Страница 4 из 8

*Предполагаемые потребности в развитии:*

- вероятно, чувствуете дискомфорт, когда вам необходимо принять решение, которое может оказать негативное влияние на других;
- можете испытывать трудности в общении с коллегами;
- можете испытывать трудности в общении с клиентами;
- можете испытывать трудности в общении с партнерами;
- можете испытывать трудности в общении с подчиненными;
- стремитесь избегать конкуренции в любом виде, даже когда необходимо победить;
- не скрывая негативные эмоции, можете провоцировать конфликты на работе.

*Здесь приводится описание Ваших  
потенциальных слабых сторон как  
руководителя*

## Рекомендации по развитию

### *Делегирующий*

Вспомните ситуацию, когда вы потратили излишне много времени на анализ мотивов поведения другого человека, что только усложнило отношения. Проанализируйте, как вы могли бы поступить иначе, чтобы избежать такой ситуации.

***Здесь предлагаются рекомендации, следуя которым вы можете развить делегирующий стиль руководства***

Для каждого из стилей управления характерны свои сильные и слабые стороны. Чтобы успешно применять делегирующий стиль, необходимо учитывать индивидуальные особенности подчиненных, а также требования к результатам работы.

### *Привлекающий*

Спросите у подчиненных, в каких случаях им не хватало того, чтобы вы взяли на себя ответственность за общий результат. Проанализируйте полученную информацию и подумайте, как вы можете изменить свое поведение.

***Здесь предлагаются рекомендации, следуя которым вы можете развить привлекающий стиль руководства***

Оцените эффективность своего привлекающего стиля. Обратите внимание на то, насколько эффективно вы используете свои сильные стороны. Также важно учитывать индивидуальные особенности подчиненных, чтобы лучше понимать их потребности.

Внимательно слушайте подчиненных, когда они высказывают свои предложения. Не забывайте спрашивать их мнение и предложения. Важно учитывать все важные моменты, которые они поднимают, и использовать их в своем руководстве.

При совместном обсуждении проблем запрашивайте у подчиненных их мнения и предложения. Обратите внимание на неактивных участников совещаний и совместных обсуждений: обращайтесь к каждому из них, просите высказать их свои предложения, точку зрения.

### *Консультирующийся*

Пытаясь убедить подчиненного, прислушивайтесь к его мнению. По возможности старайтесь использовать некоторые из его аргументов (рекомендаций) в рамках собственного предложения. Выразите поддержку его стремлению внести свой вклад, даже если то, что он говорит, противоречит вашей собственной позиции.

Помните  
и потреб  
решени  
и интер

***Здесь предлагаются рекомендации,  
следуя которым вы можете развить  
консультирующийся стиль  
руководства***

ересы  
одные  
ы, так

Стреми  
носило

нных,  
больше

аспектов, в которых между вами наблюдается взаимопонимание.

### *Договаривающийся*

Для того чтобы добиться успеха в условиях конкуренции, составьте план действий. Изучите особенности конкурентов (оппонентов), продумайте, за счет чего

Вспомни  
необход  
были по  
возмож

***Здесь предлагаются рекомендации,  
следуя которым вы можете развить  
договаривающийся стиль  
руководства***

было  
Какие  
Какие

В ситуац

вайтесь

от поставленной задачи или участия в проекте. Поставьте перед собой четкую цель выиграть и не отступайте от нее.

## Правила интерпретации результатов

### Уровень выраженности шкалы (в стенах)

---

1...3	<i>Низкий.</i> Свидетельствует о том, что данный стиль поведения практически не используется человеком.
4	<i>Ниже среднего.</i> Свидетельствует о том, что у человека недостаточно развит данный стиль поведения, хотя может проявляться в редких случаях.
5...6	<i>Средний.</i> Указывает на то, что данный стиль может использоваться при необходимости, хотя и не является ярко выраженным.
7...8	<i>Выше среднего.</i> Свидетельствует о высоком уровне развития данного стиля поведения у человека.
9...10	<i>Высокий.</i> Указывает на то, что у человека этот стиль ярко выражен и преобладает в поведении.

---