

Стиль лидерства

Прокофьев Станислав Михайлович

Организация: Центр 3

Сеанс: 80242107-3f45-457f-8fb6-9060a8ac41f9

Сформирован: 15.09.2026 15:21 UTC

Дата прохождения: 03.09.2026 14:12 UTC

Когорта: прошедших 7

Профиль по 4 стилям

S1 Директивный стиль — чёткие пошаговые инструкции, жёсткий контроль, руководитель решает сам

Доминирующий (ведущий стиль) 6 / 12



Участник: 6 из 12 · чаще, чем у 71% коллег · норма (медиана) 8%

Директивный — ваш ведущий стиль. Вы чаще всего даёте чёткие инструкции, контролируете выполнение в деталях, принимаете решения сами. Сильные стороны: ясность, скорость, эффективность с новичками и в кризисе. Зоны риска: подавление инициативы у опытных сотрудников, выученная беспомощность в команде, эмоциональное выгорание подчинённых.

S2 Наставнический стиль — объясняет «зачем», поддерживает мотивацию, развивает

Низкий (редко используется) 2 / 12



Участник: 2 из 12 · чаще, чем у 43% коллег · норма (медиана) 17%

Наставнический стиль почти не используется. Вы редко тратите время на объяснение «зачем», поддержку и развитие сотрудников через коучинговый подход. Зона роста: развивать навыки коучинга и наставничества — это особенно полезно с сотрудниками, у которых уже есть базовая компетентность, но падает мотивация.

S3 Поддерживающий стиль — вовлекает в решения, делится ответственностью, фасилитирует

Низкий (редко используется) 2 / 12



Участник: 2 из 12 · чаще, чем у 14% коллег · норма (медиана) 25%

Поддерживающий стиль почти не входит в ваш репертуар. Вы редко вовлекаете команду в принятие решений и делитесь ответственностью. Зона роста: развивать навыки фасилитации и партнёрского диалога — это особенно полезно с опытными сотрудниками с переменной уверенностью.

S4 Делегирующий стиль — полностью передаёт задачи, доверяет результату, минимально вмешивается

Низкий (редко используется) 2 / 12



Участник: **2 из 12** · чаще, чем у **29%** коллег · норма (медиана) 17%

Делегирующий стиль практически отсутствует в вашем репертуаре. Вы редко полностью передаёте задачи сотрудникам и автономно доверяете им результат. Зона роста: учиться доверять зрелым сотрудникам и передавать им стратегические и сложные задачи — это освобождает ваше время и развивает самостоятельность команды.

Адаптивность профиля

Средняя разрыв между макс. и мин. = 4 из 12

У руководителя «любимая пара» стилей. С сотрудниками, попадающими в зону этих стилей, всё хорошо. С остальными — менее эффективен. **Фокус развития:** Расширить репертуар на один из двух редких стилей.

↗ Что развивать в первую очередь

Приоритет 1 **S2** Наставнический стиль 2 / 12

Риск: Недостаток развития сотрудников, плохо удерживает людей в трудных периодах, не объясняет «зачем», демотивация в команде. **Развитие:** Коучинговые программы, навыки развивающей обратной связи, методика GROW, эмоциональный интеллект, наставник или коуч.

Приоритет 2 **S3** Поддерживающий стиль 2 / 12

Риск: Низкая вовлечённость, опытные сотрудники не чувствуют участия в решениях, риск потери экспертизы из-за «выжимания» инициативы сверху. **Развитие:** Фасилитация, ретроспективы, групповая динамика, навыки вовлекающего диалога, регулярная практика 1-1.

Приоритет 3 **S4** Делегирующий стиль 2 / 12

Риск: Руководитель перегружен, тормозит масштабирование, сотрудники не растут в самостоятельности, выгорание руководителя. **Развитие:** Работа с собственным контролем (доверие, отпускание), матрица делегирования, регулярные практики «не вмешиваться», коуч.

🕒 Вывод по руководителю

Опора: Ведущий стиль — Директивный стиль (6 баллов из 12); однозначного вспомогательного стиля нет, так как три остальных стиля имеют одинаковый низкий показатель 2 балла, поэтому определить опорную пару невозможно.

Адаптивность: Уровень адаптивности — Средняя, разрыв между максимальным и минимальным стилями составляет 4 балла; слабо задействованные стили — Наставнический стиль (2 балла), Поддерживающий стиль (2 балла) и Делегирующий стиль (2 балла).

Фокус развития: Зоны роста включают Наставнический, Поддерживающий и Делегирующий стили; фокус развития — расширить репертуар на один из двух редких стилей. Результат — самоотчёт; для полной картины сверить с оценкой 360.