В отделе, находившемся в подчинении Игоря Проскурина, был работник Сергей, который регулярно нарушал трудовую дисциплину и отрицательно влиял на работу всего отдела. Игорь хотел решить эту проблему как можно деликатнее, тем более что его недавно назначили руководителем отдела, а он ещё достаточно молод, чтобы применять радикальные меры, – к тому же у работника семья, дети. Но и мириться с таким отношением к работе он не мог, так как, закрывая глаза на поведение Сергея, потерял бы контроль над отделом и не завоевал авторитет. Сергей систематически опаздывал на работу, в обед отлучался по свои делам и надолго задерживался, объясняя опоздания пробками на дороге. Он привык так себя вести при прежнем начальнике. При всём этом Сергей был хорошим специалистом, довольно быстро выполнял свою работу, к нему обращались коллеги за консультациями. Игорь долго пытался найти способ воздействия на Сергея, искал компромиссные решения, но всё это только отнимало время и подрывало его авторитет в глазах подчинённых. Игорь всё-таки принял решение и уволил Сергея. И сразу же организация работы в отделе наладилась, люди стали воспринимать Игоря как начальника, умеющего принимать решения и брать на себя ответственность. 16 Игорь был очень доволен, что проявил решительность. В дальнейшем он стал проще относиться к таким ситуациям: если человек систематически нарушает трудовую дисциплину, то ему в коллективе не место. Он считает, что на производстве нет времени воспитывать человека или пытаться подстроиться под его характер.

 Ответьте на вопросы:

1. Как можно охарактеризовать стиль управления, выбранный Игорем?

2. Согласны ли вы с тем, что на производстве нет времени, чтобы воспитывать человека? Обоснуйте ответ.

3. Каким, на ваш взгляд, должен быть стиль управления современного менеджера?