

Vezetői Stílus	Példát mutató/ Magas követelményeket váró	Parancsoló / Diktáló	Demokratikus
Működésük	Elvárja és megmutatja a követendő mintát a saját személyén keresztül.	Mindig azonnali végrehajtást akar	Mindig konszenzust keres, és az abban való részvételre épít
Jellegzetes mondataik	„Pont így csináld, ahogy én is! Most!”	„Tedd, amit mondom neked!”	„Te mit gondolsz erről?”
Mögöttes érzelmük	Lelkiismeretes, Irányítás, Kezdeményezés,	Önuralom, irányítás, kezdeményezés	Együttműködés, Vezetés, Kommunikáció,
Mikor működik ez a stílus a legjobban	<ol style="list-style-type: none"> 1.Erős csapattal 2.Konkrét célokhoz 3.Kiváló eredmények eléréséhez 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Krízishelyzetben: pl, ha leég a gyár 2. Különleges helyzetek esetén: pl. egy vállalat átállítása más termékek gyártására 3. Ha csapat motivált és képzett; 4.Gyors eredményekhez 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ha növelni kell az elköteleződést (csapattagok önként magukévá teyenek egy közös döntést, feladatot, célt); 2.Ha egy csapattag bizonytalan valamiben és új ötletekre van szüksége egy képzetesebb csapattagtól.
Mi a stílus hátránya	Mindig magas teljesítményt vár, ami kimerítő, elfojtja az innovációt	Elnyomhatja a kreativitást, az innovációt, elfojtja a probléma megoldó képességet	Akkor nem szabad alkalmazni, amikor maga az idő a döntés tárgya (mikor teyünk meg valamit?), vagy amikor a csapattagok nem tájékoztatják a középvezetőt fontos kérdésekben.
Híres példák	Elon Musk, Steve Jobs	Harry Truman (USA Elnök)	Kim Jordan (alapító, New Belgium Brewing)

Vezetői Stílus	Együttműködő / Emocionális	Fejlesztő / Coaching típusú	Látnok / Iránymutató
Működésük	Azon dolgozik, hogy érzelmi köteléket hozzon létre a vállalat és a munkavállalók között	Az emberei képességeit fejleszti a vállalat jövője érdekében	Mindig felvázol egy jövőképet és célt, de szabad kezet ad másoknak abban, hogy miként érik ezt el.
Jellegzetes mondataik	„Az emberek az elsők!”	„Próbáld ki ezt is!”	„Tarts velem!”
Mögöttes érzelmük	Empátia, Kapcsolatok, kommunikáció	Empátia, Öntudatosság, Mások fejlesztés	Magabiztosság, empátia, inspirációval befolyásolás
Mikor működik ez a stílus a legjobban	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ha újra kell építeni a bizalmat, motivációt munkavállalókban 2.Vagy meg kell védeni őket egy biztosan bekövetkező vállalati stressztől (pl. elbocsátások). 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Amikor az emberek képességeit jó fejleszteni a csapat érdekében 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ha a csapatnak a megváltozott körülmények miatt új vízióra van szüksége 2. Ha konkrét útmutatásra, feladatosztásra nincs szükség; 3.Ha a lelkesedést, vállalkozói szellemet jó erősíteni
Mi a stílus hátránya	Ezt a stílust tilos folyamatosan és kizárólagosan használni, hiszen az állandó dicséret vagy „babusgatás” középszerű teljesítményhez vezethet.	Amikor a csapattagok egyáltalán nem akarnak tanulni vagy változtatni, vagy ha a vezetőt nem fogadják el szakmailag vagy emberileg	Kevésbé működik akkor, ha a vezető olyannal működik együtt, aki sokkal többet tud nála szakmailag
Híres példák	John Terre (igazgató, New York Yankees)	Sam Allen (CEO, John Deer)	Nelson Mandela, Barack Obama