

image not found or type unknown



Существуют разные стили руководства для того, чтобы руководитель смог быть более расположен к коллективу.

Руководитель по содержанию коллектива должен подбирать стиль руководства, для того чтобы иметь влияние по отношению к подчинённым.

Именно руководитель несёт ответственность выбора стиля руководства для того, чтобы эффективно планировать, организовывать основные процессы, а также задавать мотивация, контролировать и координировать процессы коллектива.

Влияние стиля руководства на трудовой коллектив рассматривали такие зарубежные исследователи как: Курт Левин, Р.Стогдилл, Г.Кунц, Р. Блейк и Дж. Моутон, Ф. Фидлер, П. Херси, К. Бланшир, Т.Митчел и Р.Хаус и др.

Результаты, которые должны быть достигнуты с помощью определенного стиля, включают множество компонентов, и их нелегко свести к какой-то одной величине и сопоставить с результатами применения других стилей.

Предлагаю рассмотреть одну из самых предпочитаемых классификаций немецкого психолога Курта Левина, который в начале двадцатого века выделил три основных стиля руководства – авторитарный, либеральный, демократический.

Первый стиль руководства – авторитарный или директивный.

Он характерен для лидеров, которые предпочитают не советоваться с членами команды, несмотря на общий вклад их мнения. Авторитарный начальник не будет интересоваться чужим мнением. Его позиция предельно жёстка, он навязывает всем собственную волю, активно используя всевозможные рычаги воздействия наряду с вознаграждениями.

Неудивительно, что подчинённые становятся всё более не инициативными, не включёнными в работу. Многие пытаются стать любимчиками начальника, лестью и угодничеством добиться для себя особого положения.

Соответственно, психологический климат при таком руководителе будет неблагоприятный или даже негативный, хотя если стать любимчиком, то можно будет пробиться и строить карьеру.

Второй стиль руководителя – либеральный.

Команда воспринимается как единая семья. Как правило, начинающие предприниматели, создавая первый бизнес, привлекают к работе своих близких начиная с родных и заканчивая дальними знакомыми. На этапе становления они все горят общей идеей.

Но в какой-то момент из-за постоянных личных конфликтов, руководитель может нанять новых сотрудников, которые не имеют к нему семейного статуса. Это показывает непостоянство коллектива, а значит, возможен переход на другой стиль руководства.

Третий стиль руководства – демократический.

При демократическом стиле руководитель безусловно несёт итоговую ответственность, но при этом активно делегирует полномочия на остальную долю коллектива. Этот стиль лидерства характеризуется активной передачей информации, благодаря коммуникации между сотрудниками разного статуса. Благодаря участию персонала в процессах принятия решений его вовлеченность находится на высоком уровне.

Эту систему управления можно с полным правом назвать коллегиальной. Между начальниками и подчинёнными установлено взаимное доверие, важные решения обсуждаются, поддерживается доброжелательная атмосфера. Текучесть кадров малочисленна. Перспективные идеи и смелые инициативы воспринимаются с энтузиазмом. Важен не только конечный результат, но и сам процесс достижения.

Важно не забывать о том, что нет наиболее подходящего стиля для всех. Можно сочетать все стили, для поддержания того или иного уровня эффективности сотрудников.

Формирование здорового психологического климата первичного коллектива – одна из важнейших задач общественных организаций и руководства. Климат представляет собой преобладающий и относительно устойчивый психический настрой коллектива.

В зависимости от характера психологического климата, воздействие на личность будет от уровня стимуляции к труду и идеям до воодушевлённости каждого сотрудника в процесс.