



Matrica stila vodstva

		<i>3</i>		<i>4</i>	
		Niska programabilnost / Niska autonomija posla Konzultativno / participativni		Niska programabilnost / Visoka autonomija posla Konzensus / Laissez-Faire	
PROGRAMABILNOST	Niska				
	Visoka	<i>1</i>		<i>2</i>	
		Visoka programabilnost / Niska autonomija posla Autokratsko / Dobročudni autokratski		Visoka programabilnost / Visoka autonomija posla Konzultativno / Participativno	
		Niska		Visoka	

SPOSOBNOST AUTONOMIJE

Matrica stila vodstva podijeljena je u četiri kvadranta. Svaki kvadrant nabroja dva stila vodstva koji su najprikladniji za specifičnu situaciju i osobu (ili skupinu).

Osa „Programabilnost“ definira „programabilnost“ zadatka. Programabilan zadatak ima specifične korake, specifičan redoslijed zadatka ili instrukcija za dovršiti. Niprogramabilan zadatak je kreativniji; na pojedincu je da odluči kako ga je najbolje obaviti.

„Sposobnost autonomije“ opisuje sposobnost pojedinca i preferenciju autonomije. Nekoliko faktora utječu na to, uključujući obrazovanje, vještine, motiviranost i želju za povratnim informacijama, interakcijom ili neovisnošću.

Primjera radi, osoba visokog nivoa obrazovanja, vještina, motiviranosti i neovisnosti vjerojatno će željeti autonomiju. Netko sa niskom motiviranošću i vještinama trebat će – ili može željeti – više povratnih informacija i interakcije, kako bi on ili ona mogli završiti zadatak uspješno.



Kako da koristite Matricu stila vodstva?

Da biste koristili model morate najprije pogledati „Programabilnost“ – primjera radi, ako se zadatak mora obaviti na poseban način, uz praćenje specifičnih koraka – onda ćemo se pomicati nadolje duž ose i izabrati kvadrante – *visoka programabilnost*. U slučaju da je zadatak kreativniji, ili ako će se procedura mijenjati ovisno o individualni unos, moramo se pomjeriti nagore uz osu i izabrati kvadrant – *niska programabilnost*.

Sljedeći korak, moramo pogledati osu „Sposobnost autonomije“. Ako ljudi koje vodite preferiraju raditi sami, pomjerajte se u desno na osi. Ako od vas trebaju više instrukcija i interakcije, pomjerajte se u lijevo. Kvadrant u koji upadnete nabraja dva stila vodstva koji će najvjerojatnije biti prikladni za vašu situaciju.

Primjena modela

Pogledajmo podrobno svaki kvadrant, i odgovarajuće stilove vodstva.

Kvadrant 1: Visoka programabilnost / Niska autonomija posla

Bit ćete ponekad odgovorni za zadatak koji se mora uraditi na specifičan način; ili koji treba završiti tim ljudi koji zahtjeva veliku količinu motiviranosti, vođenja, povratnih informacija ili interakcija. U tim situacijama, direktivni pristup vodstva je najučinkovitiji.

Postoje dva stila koja ovdje možete koristiti: Autokratski i Dobroćudno autokratski.

Autokratski – Autokratski stil se ponekad kritizira jer se čini zastario. Stil vodstva je autoritativan: izdajete instrukcije bez obrazloženja, i očekujete od članova tima da ih slijede bez pitanja. Premda se može činiti represivno, ovaj stil može biti učinkovit u nekim situacijama, posebno kada vaš tim ovisi o vašem vodstvu i povratnim informacijama, i kada se posao mora obaviti na poseban način. Također je učinkovito u krizama ili hitnim situacijama; ili kada se bavite veoma značajnim rizikom.

Dobroćudno autokratski – Dobroćudno autokratski stil sličan je autokratskom stilu. Međutim, ovaj je pristup participativniji. Primjera radi, umjesto pukog izdavanja instrukcija, možete također pojasniti razloge koji stoje iza instrukcija. Na primjer, pojasnite pravila kako bi članovi vašeg tima razumjeli njihove razloge. Kada razumiju zbog čega postoje određena pravila i procedure, veća je vjerojatnoća da će ih slijediti.



Kvadrant 2: Visoka programabilnost/Visoka autonomija posla

Kada se zadatak koji delegirate mora završiti na poseban način, i osoba kojoj delegirate želi imati autonomiju u svom radu, možete koristiti ili konzultativni ili participativni stil vodstva.

Konzultativni – Možete koristiti konzultativni stil vodstva kada zahtijevate od članova tima njihove komentare i mišljenja, ali i dalje konačnu odluku donosite vi. Savjetujete se sa grupom, a ipak ste vi odgovorni za izbor najprikladnijeg toka akcije. Da koristite uspješno konzultativno vodstvo, izgradite povjerenje unutar vašeg tima. Kada postoji povjerenje, članovi vašeg tima sa lakoćom iskazuju njihova mišljenja i reagiraju iskreno na pitanja.

Participativno – Participativni stil vodstva sličan je konzultativnom stilu, gdje je vaše mišljenje i dalje ključno za donošenje odluke. Međutim, participativni stil ide korak dalje – ovisite o grupi za razviti ideje, ne samo da ponude mišljenja o ideji. Kod participativnog stila se više radi o rješavanju problema i protoku ideja, to jest oluji mozgova. Da koristite participativni stil uspješno, koristite alate za grupno donošenje odluka i rješavanje problema, da osigurate da se jednako čuje glas svakog pojedinca.

Kvadrant 3: Niska programabilnost/Niska autonomija posla

Ovdje vodite veoma kreativan projekat, sa osobom ili članovima tima koji ne žele autonomiju. Umjesto toga, trebaju upravljanje, komentare i interakciju. Dva stila vodstva koja najbolje pašu ovoj situaciji su Konzultativni i Participativni.

Oni su isti stilovi vodstva koji pašu najbolje u Kvadrantu 2: Visoka programabilnost/Visoka autonomija posla.

Kvadrant 4: Niska programabilnost/Niska autonomija posla

Potpadate u ovaj kvadrant kada dodjeljujete kreativan – ili „slobodan“ – projekat osobi koja želi slobodu i nezavisnost za rad. To znači da trebate poduzeti nedirektivni pristup vodstvu.

Postoje dva stila koje se ovdje mogu koristiti:

Konsenzus– Jedna je opcija koristiti konsenzualni stil vodstva. U suštini, to znači da ćete dati članu vašeg tima podosta autoriteta u procesu donošenja odluka. Umjesto toga da budete „šef“, skoro pa da i vi postajete član tima. Osigurajte da član vašeg tima razume njegove ili njene dužnosti kada koristite ovaj stil.

Laissez-faire – **Laissez-faire** – je stil vodstva uz odriježene ruke koji bi trebalo pažljivo koristiti. Članovima tima dajete slobodu za određivanje načina na koji će raditi i kada će raditi, no tu ste ako trebaju resurse ili pomoć. Da koristite laissez-faire uspješno, starajte se da delegirate prave zadatke pravim ljudima. Neslaganje između zadatka i individue vjerojatno će značiti da član tima treba od vas dodatnu pomoć, i da neće nužno napredovati. Međutim, kada radite sa nekim tko je izuzetno vješt, motiviran i inteligentan, uporaba ovog stila vodstva može bit veoma učinkovita.



"E+ got better - road to successful entrepreneur"
602510-EPP-1-2018-1-RS-EPPKA2-CBY-WB

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

