

LEWINOVI STILI VODENJA

Leta 1939 je psiholog Kurt Lewin vodil raziskavo, ki je opredelila tri temeljne sloge vodenja in opisal učinek, ki ga ima vsak slog na člane ekipe. Njegova raziskava je pokazala, da vodje dobijo različne rezultate, ko svoje ekipe vodijo na različne načine. Trije glavni vodilni slogi, ki jih je opredelil, so bili:

- Avtoritarno (avtokratsko) vodstvo
- Participativno (demokratično) vodstvo
- Delegacijsko (laissez-faire) vodstvo

Avtoritarno (avtokratsko) vodenje

Avtoritarno vodite, ko sprejemate odločitve, ne da bi se posvetovali s člani svoje ekipe. Ljudem poveste, kaj naj naredijo in kako to storiti. Prednost avtoritarnega vodstva je, da je zelo učinkovito: lahko sprejemate hitre odločitve in ljudje nimajo besede odločanja o tem, kaj in kako naj delo naredijo.

Slaba stran je, da se avtoritarno delovno okolje za ljudi pogosto demoralizira in demotivira. Če uporabljate ta pristop, boste morda zamudili tudi prispevanje truda kvalificiranih članov ekipe, kar lahko močno omeji inovativnost in uspešnost v vaši skupini.

Še več, v mnogih kulturah ljudje povsem razumljivo zamerijo in se upirajo avtoritarnemu vodstvu. V vaši ekipi lahko povzroči ločitev ekipe in celo povzroči agresijo ali sovražnost. Lahko privede do visoke odsotnosti odnosa z zaposlenimi ter s tem večjega pretoka osebja.

Avtoritarno vodstvo je pogosto primerno, kadar morate med krizami sprejemati hitre odločitve, vendar je škodljivo v mnogih sodobnih delovnih okoljih.

Participativno (demokratično) vodenje

Z participativnim – demokratičnim vodenjem imate zadnjo besedo pri odločitvah, vendar v postopek odločanja vključujete člane skupine. S tem se gradi zaupanje in dobri delovni odnosi, člani skupine pa se počutijo opolnomočeni in povezani s svojim delom.

Slaba stran participativnega vodstva je, da lahko upočasni postopek odločanja, kar lahko vodi do zamujenih priložnosti. To je lahko še posebej škodljivo v nujnih primerih ali krizah.

Delegacijsko (Laissez-Faire) vodenje

Delegacijsko ali laissez-faire vodenje je zelo dobro. Ko uporabljate ta slog, članom skupine omogočite, da sami določijo cilje in roke in jim pustite, da sami določijo, kako bodo opravili svoje delo. Delegacijsko vodstvo je najučinkovitejše, kadar so člani skupine visoko motivirani in visoko usposobljeni ter kadar lahko pogosto posredujejo povratne informacije o uspešnosti in napredku dela. Učinkovit je tudi, ko sodelujete s »freelancerji« ali svetovalci.

Slaba stran delegacijskega vodstva je, da lahko privede do slabega delovanja v skupinah, kjer imajo ljudje nizko stopnjo usposobljenosti, malo motivacije za delo ali slabo znanje.



POVZETEK:

Najpomembnejši zaključek stilov vodenja je, da ljudje ponavadi zamerijo avtoritarnemu vodstvu in da lahko postanejo agresivni, demoralizirani ali demotivirani. V nasprotju s tem morate uporabiti participativni ali delegacijski pristop k vodenju, da iz ljudi dobite najboljše za vaše delo.