

Рамка за стилови на лидерство на Левин

Во 1939, психологот Курт Левин водел студија која ги идентификува трите основни стилови на лидерство, и го истакнува ефектот од секој стил врз членовите од тимот. Неговото истражување покажало исто така дека лидерите добиваат различни резултати кога раководат со своите тимови на различни начини. Според него, трите основни лидерски стилови се:

- Авторитарно (автократско) лидерство
- Партиципативно (демократско) лидерство
- Делегативно (laissez-faire) лидерство

Важно е да се разберат предностите и недостатоците на секој од стиловите, за да можеме да го препознаеме својот личен природен лидерски стил и за да го прилагодиме својот пристап на одредена ситуација. Разбирањето на секој од овие три стила е корисно за да се знае кога и како да се користат, како и да се знае какво однесување треба да се одбегнува за да се добие најдоброто од тимот.

Авторитарно (автократско) лидерство

Кога донесувате одлуки без да се консултирате со членовите од тимот значи дека сте авторитарен лидер. Им кажувате на луѓето што да прават и како да го направат тоа.

Предноста на авторитарното лидерство е неговата ефикасност: можете да донесувате брзи одлуки и луѓето не можат да кажат ништо околу тоа.

Недостатокот е тоа што авторитарната работна средина е често деморализирачка и демотивирачка за луѓето. Исто така, доколку го користите овој пристап се исклучува и придонесот од вештите и интелигентните членови од тимот, што може значително да ја ограничи иновацијата и изведбата во тимот. Освен тоа, во многу култури, луѓето прилично оправдано негодуваат и се спротивставуваат на авторитарното лидерство. Тоа може да предизвика повлекување и незадоволство во тимот, па дури и да предизвика агресивност и непријателство кај луѓето; а може да доведе и до често отсуство на вработените и чести отпуштања и нови вработувања.

Авторитарното лидерство е често соодветно кога треба да се донесат брзи одлуки за време на **кризи**, но е штетно во многу модерни работни средини.

Партиципативно (демократско) лидерство

Со партиципативното лидерство го имате последниот збор околу одлуките, но ги вклучувате членовите од тимот во процесот на донесување одлука. Ова гради доверба и добри врски меѓу работниците, а членовите од тимот се чувствуваат охрабрани и вклучени во работата.

Негативната страна на партиципативното лидерство е тоа што може да се успори процесот на донесување одлука, што може да доведе до пропуштени можности. Ова може да биде штетно во итни случаи или кризи.

Делегативно (laissez-faire) лидерство

Делегативното, или laissez-faire лидерството, дава голема слобода. Кога го користите овој стил, му дозволувате на тимот да си постави свои цели и рокови, и му дозволувате да одлучи како ќе ја сработи работата. Делегативното лидерство е најделотворно кога тимот е многу мотивиран и вешт



и кога можете да обезбедите чести повратни информации за изведбата и напредокот. Тоа е исто така делотворно кога работите со хонорарни работници или консултанти. Негативната страна на ова лидерство е тоа што може да доведе до слаба изведба во тимови каде што луѓето не се доволно вешти, имаат слаба мотивација или мало знаење.

Накратко:

Најважниот заклучок е дека луѓето имаат тенденција да го одбиваат авторитарното лидерство, и дека можат да станат агресивни, деморализирани или демотивирани кога се подложни на него. Наспроти тоа, треба да се користи партиципативен или делегативен пристап на лидерство за да се извлече најдоброто од луѓето.