



STILURILE DE CONDUCERE DIN PERSPECTIVA LUI LEWIN

În 1939, psihologul Kurt Lewin a condus un studiu care a identificat trei stiluri principale de conducere și a evidențiat efectul pe care fiecare stil l-a avut asupra membrilor echipei. Cercetările sale au arătat că liderii obțin rezultate diferite atunci când își conduc echipele în moduri diferite. Cele trei stiluri principale de conducere pe care le-a identificat au fost:

- Conducere autoritară (autocratică).
- Conducere participativă (democratică).
- Conducere delegativă (laissez-faire).

Este important să înțelegem avantajele și dezavantajele fiecărui stil, astfel încât să ne putem recunoaște propriul stil de leadership natural și să ne adaptăm abordarea pentru a se potrivi cu o anumită situație. Este util să înțelegem fiecare dintre aceste trei stiluri, astfel încât să știm când și cum să le utilizăm și astfel încât să știm ce comportamente trebuie să evităm pentru ca echipa să obțină cele mai bune rezultate.

Conducere autoritară (autocratică)

Aveți un stil de conducere autoritar atunci când luați decizii fără a vă consulta membrii echipei. Spuneți oamenilor ce să facă și cum să o facă. Beneficiul conducerii autoritare constă în faptul că este foarte eficient: puteți lua decizii rapid, iar oamenii nu au nici un cuvânt în legătură cu ceea ce urmează să facă. Dezavantajul este că un mediu de muncă autoritar este adesea demoralizant și demotivant pentru oameni. De asemenea, este posibil să pierdeți informații importante din partea membrilor foarte competenți ai echipei dacă utilizați această abordare, fapt care poate limita sever inovația și performanța în echipa dvs.

Ba mai mult, în anumite culturi, oamenii se împotrivesc și rezistă conducerii autoritare. Aceasta poate provoca dezangajare și nefericire în echipă și chiar poate determina oamenii să devină agresivi sau ostili, poate duce la absentism ridicat și la o creștere a intenției de părăsire a organizației. Conducerea autoritară este adesea adecvată atunci când trebuie să luați decizii rapide în timpul crizelor, dar este dăunătoare în majoritatea mediilor de lucru moderne.

Conducerea participativă (democratică)

Cu un leadership participativ, aveți ultimul cuvânt cu privire la decizii, dar implicați membrii echipei în procesul de luare a deciziilor. Acest lucru creează încredere și relații de lucru bune, iar membrii echipei se simt împuterniciți și angajați în munca lor.

Dezavantajul conducerii participative este că poate încetini procesul decizional, ceea ce poate duce la oportunități ratate. Acest lucru poate fi dăunător în special în situații de urgență sau crize.



Conducerea delegativă (Laissez-Faire)

Conducerea delegativă sau laissez-faire este foarte practică. Când utilizați acest stil, permiteți membrilor echipei să-și stabilească propriile obiective și termene și îi lăsați să determine modul în care își vor face munca. Conducerea delegativă este cea mai eficientă atunci când membrii echipei sunt extrem de motivați și de înaltă calificare și când puteți oferi feedback frecvent cu privire la performanță și progres. Este eficient și atunci când lucrezi cu freelanceri sau consultanți.

Dezavantajul conducerii delegative este că poate duce la performanțe slabe în echipe în care oamenii au un nivel scăzut de abilități, motivație scăzută sau cunoștințe puține.

REZUMAT:

Cea mai importantă concluzie este că oamenii tind să renunțe la conducerea autoritară și că pot deveni agresivi, demoralizați sau demotivați atunci când sunt supuși acesteia. În schimb, trebuie să utilizați abordări participative sau delegative ale conducerii pentru a obține cele mai bune rezultate de la echipă.