



STRUKTURA LEVINOVIH STILOVA LIDERSTVA

1939. godine psiholog Kurt Levin sproveo je studiju koja je identifikovala tri osnovna stila rukovođenja, zatim je izneo efekat koji je svaki stil rukovođenja imao na članove tima. Njegovo istraživanje je takođe pokazalo da lideri dobijaju različite rezultate kada svoje timove predvode na različite načine:

- Autoritarno (autokratsko) liderstvo.
- Participativno (demokratsko) liderstvo.
- Delegativno (laissez-faire)¹ liderstvo.

Važno je razumeti prednosti i nedostatke svakog stila, kako bismo mogli prepoznati svoj vlastiti prirodni stil liderstva i prilagoditi svoj pristup svojoj situaciji. Korisno je razumeti svaki od ova tri stila kako biste znali kada i kako da ih koristite i kako biste znali koja ponašanja treba izbegavati ako želite da postignete najbolje od svog tima.

Autoritarno (Autokratsko) liderstvo

Predvodite na autoritativan način kada donosite odluke bez konsultacija sa članovima Vašeg tima. Govorite ljudima šta da rade i kako da to rade. Prednost autoritarnog liderstva je u tome što je ono vrlo efikasno: možete brzo donositi odluke, a ljudi nemaju nikakvog udela u donošenju odluka o tome šta rade.

Mana je to što autoritativno okruženje na poslu često demoralise i demotivise ljude.

Takođe, ako koristite ovaj pristup, možete propustiti dobijanje informacija od kvalifikovanih, upućenih članova tima, i na ovaj način ozbiljno ograničiti inovacije i performanse Vašeg tima.

Štaviše, u mnogim kulturama ljudi sasvim razumljivo negoduju i odupiru se autoritarnom vođstvu. To može prouzrokovati nezadovoljstvo u Vašem timu, pa čak i izazvati agresivnost ili neprijateljstvo među ljudima; a to može dovesti do velikog izostanka i povećane fluktuacije osoblja.

Autoritarno vođstvo je često prikladno kada treba brzo donositi odluke tokom kriza, ali je štetno u mnogim modernim radnim okruženjima.

Participativno (Demokratsko) liderstvo

Uz participativno vođstvo, vi imate poslednju reč o odlukama, ali u proces donošenja odluka uključujete članove tima. Ovo gradi poverenje i dobre radne odnose, a članovi tima se osećaju osnaženo i angažovano u svom poslu.

Loša strana participativnog liderstva je što može usporiti proces donošenja odluka, što može dovesti do propuštenih prilika. To može biti posebno štetno u hitnim slučajevima ili krizama.

¹ Lese fer (franc. Laissez-faire) izraz je koji predstavlja politiku dozvoljavanja slobodnih kretanja i suprotstavljanja intervencionizmu. Ovaj izraz na francuskom doslovno znači „ostavi da radi“.



Delegativno (laissez-faire) liderstvo

Delegativno ili laissez-faire liderstvo je vrlo ležerno liderstvo. Kada koristite ovaj stil, omogućavate članovima tima da sami postavljaju ciljeve i rokove, vi im omogućavate da sami odrede kako će raditi svoj posao. Delegativno liderstvo je najefikasnije kada su članovi tima visoko motivisani i visoko kvalifikovani i kada Vi možete često davati povratne informacije o učinku i napretku. Takođe je efikasno kada radite sa frilenserima ili konsultantima.

Loša strana delegativnog liderstva je što može dovesti do lošeg učinka u timovima u kojima ljudi imaju nisko razvijene veštine, malo motivacije ili slabo znanje.