

Типы лидерских стилей. Их достоинства и недостатки в условиях команды.

Лидерство

- Лидерство — это не универсальное качество. У каждого лидера есть своя индивидуальность и опыт, которые определяют его стиль.
- Этот стиль может эволюционировать с течением времени, поэтому тот лидер, которым вы являетесь сейчас, может отличаться от того лидера, которым вы хотите стать в будущем.

Лидерские качества

- **1. Уверенность**

Конечно, именно это качество будет всегда на первом месте. Лидер уверен в себе, в своем профессионализме и своих способностях. Именно его собственная вера в свои силы помогает ему добиться признания от окружающих и при этом действовать независимо.

- **2. Видение перспективы**

Одна из главных задач лидера состоит именно в том, чтобы направлять общие усилия команды в нужном направлении. Именно он должен уметь мыслить масштабно и иметь четкое представление о целях и способах их достижения.

- **3. Способность к убеждению**

Это означает, что лидер способен вдохновить других людей, повести их за собой, мотивировать их к изменениям. Он не боится окружающих его людей, он стремится создать свою команду, которая будет работать на будущий результат.

- **4. Ответственность**

Под этим качеством мы подразумеваем способность отвечать как за свои результаты, так и за результаты коллектива. Лидер готов как принять благодарности за проделанную работу, так и принять на себя вину в случае провала.

- **5. Стрессоустойчивость**

Это качество помогает сохранять ясный взгляд на вещи даже в ситуации, когда все вокруг в смятении. Лидер должен обладать устойчивой нервной системой и уметь сохранять спокойствие (или быстро его возвращать) даже в самой неожиданной ситуации.

- **6. Организованность**

Лидер должен обладать организаторскими способностями в разнообразных сферах: умение выстроить работу подчиненных; организация работы отдела/предприятия; организация своего рабочего времени и т.д.

- **7. Профессионализм**

Конечно, лидер должен обладать глубокими знаниями в той сфере, в которой он занимает руководящую позицию. В таком случае, он точно понимает специфику деятельности, может принять обоснованное решение и донести его своей команде.

Стили лидерства

- Авторитарный (автократический)
 - Коллегиальный (демократический)
 - Либеральный (попустительский)
 - Визионерский
 - Коучинг
 - Отечественый
 - Эталонный
 - Директивный
-
- Трансформационный
 - Транзакционный



Курт Левин (ам. и
нем. психолог)
(1890-1947)

Авторитарный (автократический) стиль лидерства

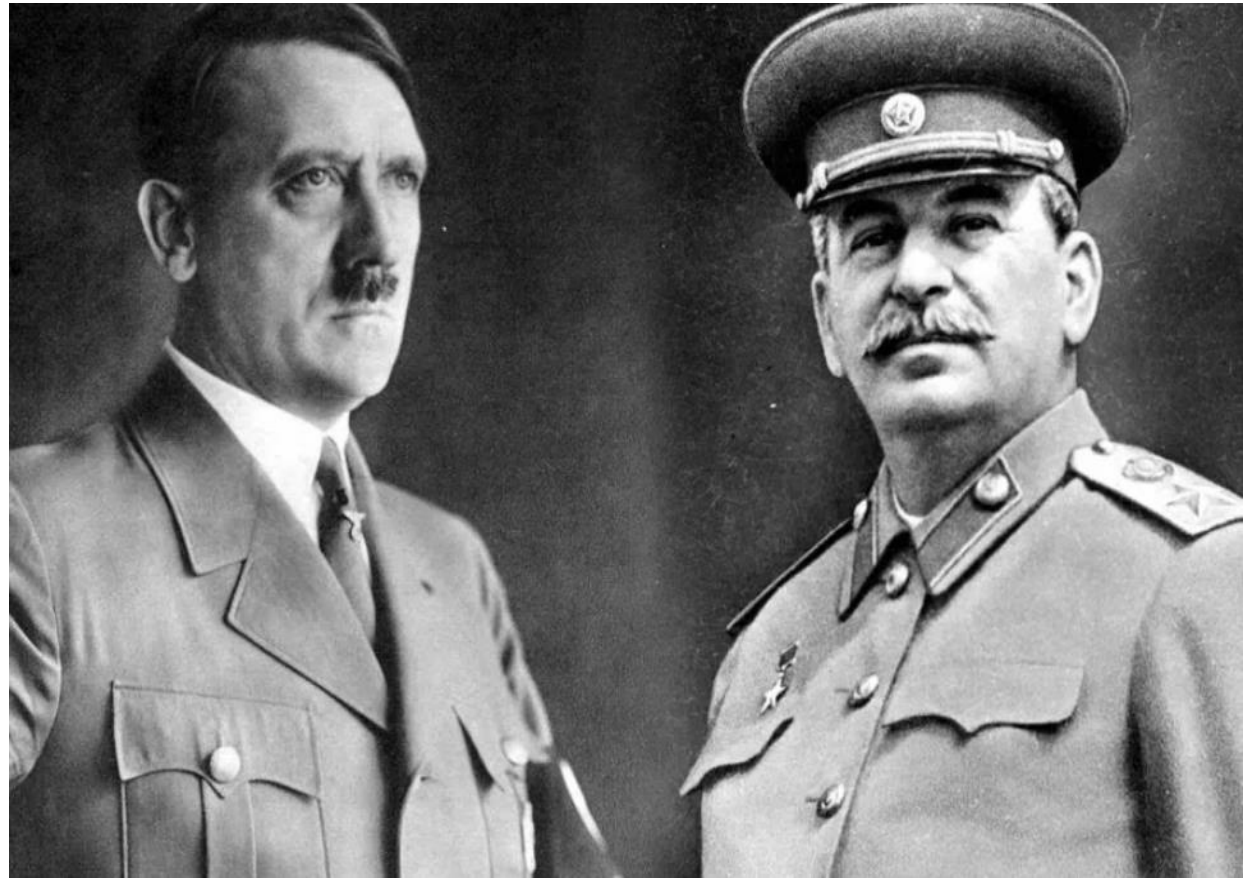
- Вся власть и ответственность в руках лидера
- Мнение лидера единственное и правильное
- Лидер единолично устанавливает цели и средства их достижения
- Сотрудники выполняют распоряжения беспрекословно
- Поведение сотрудников жестко регламентировано
- Индивидуальная инициатива сдерживается

Преимущества:

- Достижение результата в кратчайший срок
- Порядок и предсказуемость результата

Недостатки:

- Отсутствие мотивации сотрудников
- Лидер может ошибаться
- Недовольство окружающих



Коллегиальный (демократический) стиль лидерства

- характеризуется распределением полномочий, ответственности и инициативы между руководителем и подчиненными.

Позиция лидера - внутри группы, он всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения.

Преимущества:

- Высокая эффективность.
- Высокая мотивация и возможность для самореализации подчинённых.
- Адекватность соотношения контроля над работой и творческого самовыражения.

Недостатки:

- Слабая эффективность при длительном использовании (люди не могут долго мотивироваться страхом и быть под постоянной давкой).
 - Большая нагрузка на лидера (очень сложно отвечать за всё и за всех)
- Плохая продуктивность в условиях современного бизнеса.



Либеральный (попустительский) стиль лидерства

- Либеральный стиль — стиль, при котором лидер не контролирует сотрудников, а лишь создаёт условия для решения задач.

Стиль подходит командам со специалистами высокого класса.

Преимущества:

Инициатива исходит только от работников.

Полностью раскрываются творческие способности.

Недостатки:

Контроль практически отсутствует.

Возникновение неформальных лидеров или групп.

Возможна реализация корыстных целей сотрудников.

Низкая эффективность работы.



Типология основных стилей лидерства по стилю руководства и управления



Авторитарный лидер:

- единовластное и приказное управление;
- жесткие рамки для подчиненных;
- жесткий контроль, «кнут» в наказание.



Либеральный лидер:

- отстраненность руководителя от управления;
- свобода действий у подчиненных;
- дело пущено на самотек .



Демократический лидер:

- тенденция к коллективному управлению;
- определенная самостоятельность у подчиненных;
- вовлечение подчиненных в создание общего успеха всей группы .



Визионерский стиль лидерства

Лидер должен уметь предугадывать события,
формировать видение будущего компании,
передавать это видение другим людям,
вдохновлять и мотивировать их воплощать идеи в жизнь.
Чтобы стать лидером-визионером,
можно развивать лидерские качества на практике либо пройти обучение.

Преимущества:

Участники организации получают необходимое вдохновение
и понимают свои обязанности.

Временные проблемы не утруждают лидера,
потому что он устремлён к конечной цели.

Лидеры-визионеры умеют предусматривать

запасные варианты решения проблем,

связанных с внешними факторами, такими как политика или обстановка в мире.

Недостатки:

Отсутствует краткосрочное видение ситуации со стороны коллективов.

Видение может быть утрачено, если оно слишком тесно связано с личностью
руководителя.

Лидеры-визионеры склонны отталкивать идеи других участников коллектива.



Коучинг

Лидер-коуч умеет выявлять сильные и слабые стороны других участников коллектива и содействует его развитию. Кроме того, такие лидеры умеют объединять навыки сотрудников с целями компании.

Преимущества:

Лидер-коуч может создавать мотивирующую атмосферу, в которой участники с удовольствием работают над проектом.

Чётко определённые ожидания способствуют развитию навыков у коллег.

Данный стиль лидерства даёт компаниям конкурентные преимущества, поскольку он обеспечивает условия для продуктивной работы квалифицированных специалистов, готовых обучать других.

Недостатки:

Коучинг требует терпения и времени.

Этот стиль эффективен, только если другие готовы его принять.

Лидеры-наставники в значительной степени зависят от отношений, которые могут быть сложными, если нет сыгранности команды.



Отеческий (патерналистский) стиль лидерства

Отеческий стиль лидерства ориентирован на отношения. Главное для такого лидера — создать гармонию. Этот харизматичный лидер работает над созданием и развитием рабочих отношений, способствующих сплочению и позитивному настрою в коллективе.

Преимущества:

Моральный дух команды поддерживается положительной и конструктивной моральной связью.

Межличностные конфликты быстро прекращаются.

Участники коллектива чувствуют свою важность и меньше подвержены стрессу.

Отеческий стиль лидерства создаёт тесные связи в коллективах, члены которых нацелены на то, чтобы помогать друг другу.

Недостатки:

Некоторые сотрудники могут работать недостаточно эффективно, находясь вне поля зрения. Отсутствие чёткого определения обязанностей может привести к возникновению так называемой социальной лени.

Лидеры с отеческим стилем неохотно озвучивают критику, что не помогает другим расти.

Цели организации часто забываются.

Участники коллектива становятся эмоционально зависимыми от лидера. Если лидер перейдёт в другую команду или уйдёт из компании, остальная часть коллектива окажется потерянной.



Эталонный стиль лидерства

Лидер с эталонным стилем задаёт пример высоких показателей, продуктивности и качества. Данный стиль лидерства предполагает, что участники коллектива должны идти по стопам своего лидера. Если участники не поспевают за лидером, он вмешается и выполнит задачу правильно.

Преимущества:

Лидеры с этим стилем способны достигать целей компании в установленные сроки.

Эталонный стиль лидерства позволяет в полной мере использовать потенциал коллектива.

Отчет о ходе работы позволяет оперативно выявлять проблемы.

Недостатки:

При лидерстве с эталонным стилем сотрудники могут испытывать стресс и терять мотивацию, что вызывает снижение морального духа в коллективе.

Сотрудники могут перестать доверять лидеру, если он будет следить за каждым их шагом и корректировать каждое их действие.

Излишнее внимание к результатам и срокам чревато снижением творческого потенциала.

Недостаточная обратная связь.



Директивный стиль лидерства

Директивный стиль лидерства аналогичен авторитарному, или принудительному, стилю.

Лидер с таким стилем ставит перед командой чёткие цели и задачи, ожидая от сотрудников их строгого выполнения.

Такие лидеры вводят правила и процедуры для создания соответствующей структуры.

Преимущества:

Наличие чётко определённых ожиданий способствует повышению эффективности работы.

Полезен в условиях кризиса, поскольку позволяет оперативно принимать решения.

Директивный стиль лидерства может быть эффективен в коллективах с низкоквалифицированными или неопытными сотрудниками.

Лидеры с директивным стилем могут быстро определять отставание у тех или иных сотрудников.

Недостатки:

Если лидер не обладает большим опытом, чем у коллектива, этот стиль лидерства не работает.

Совместная работа отсутствует, что сдерживает творческий потенциал.

Моральный дух команды может значительно снизиться, а сотрудники могут потерять интерес.

Работа коллектива в значительной степени зависит от лидера.

Лидер с директивным стилем может легко превратиться в авторитарного лидера.



Трансформационный

стили лидерства

Транзакционный

Лидеры с этим стилем пользуются доверием и уважением со стороны тех, кто готов последовать за ними.

Четыре лидерских качества при трансформационном лидерстве — это индивидуальный подход, интеллектуальная стимуляция, вдохновляющее мотивирование и идейное влияние.

Эти четыре качества определяют, насколько трансформационным является лидер.

Преимущества:

Лидеры с этим стилем применяют коучинг и практикуют поощрение, чтобы вдохновлять свою команду.

Каждый сотрудник воспринимается индивидуально, и это позволяет эффективно использовать все их уникальные навыки.

Сотрудники объединены общим делом, что обеспечивает их рост внутри компании.

Каждому сотруднику предоставляется свобода действий.

Недостатки:

Мелкие задачи легко забываются, что затрудняет воплощение концепции в жизнь.

Постоянное присутствие лидера может привести к перегрузке и выгоранию сотрудников.

Цели лидера должны согласовываться с целями компании, иначе возможно возникновение рисков.

Все сотрудники должны испытывать уважение к лидеру и соглашаться с его подходом.



Для мотивации сотрудников при транзакционном лидерстве используется принцип кнута и пряника.

Такой лидер считает, что чётко выстроенная система управления повышает эффективность работы.

При этом участники коллектива должны в точности следовать указаниям и находиться под пристальным контролем со стороны лидера.

Преимущества:

Транзакционное лидерство полезно в ситуациях, когда есть ясно обозначенная проблема.

Данный стиль лидерства может быть полезен в условиях кризиса, когда каждый выполняет свои чётко определённые обязанности.

Сотрудники знают, что от них требуется.

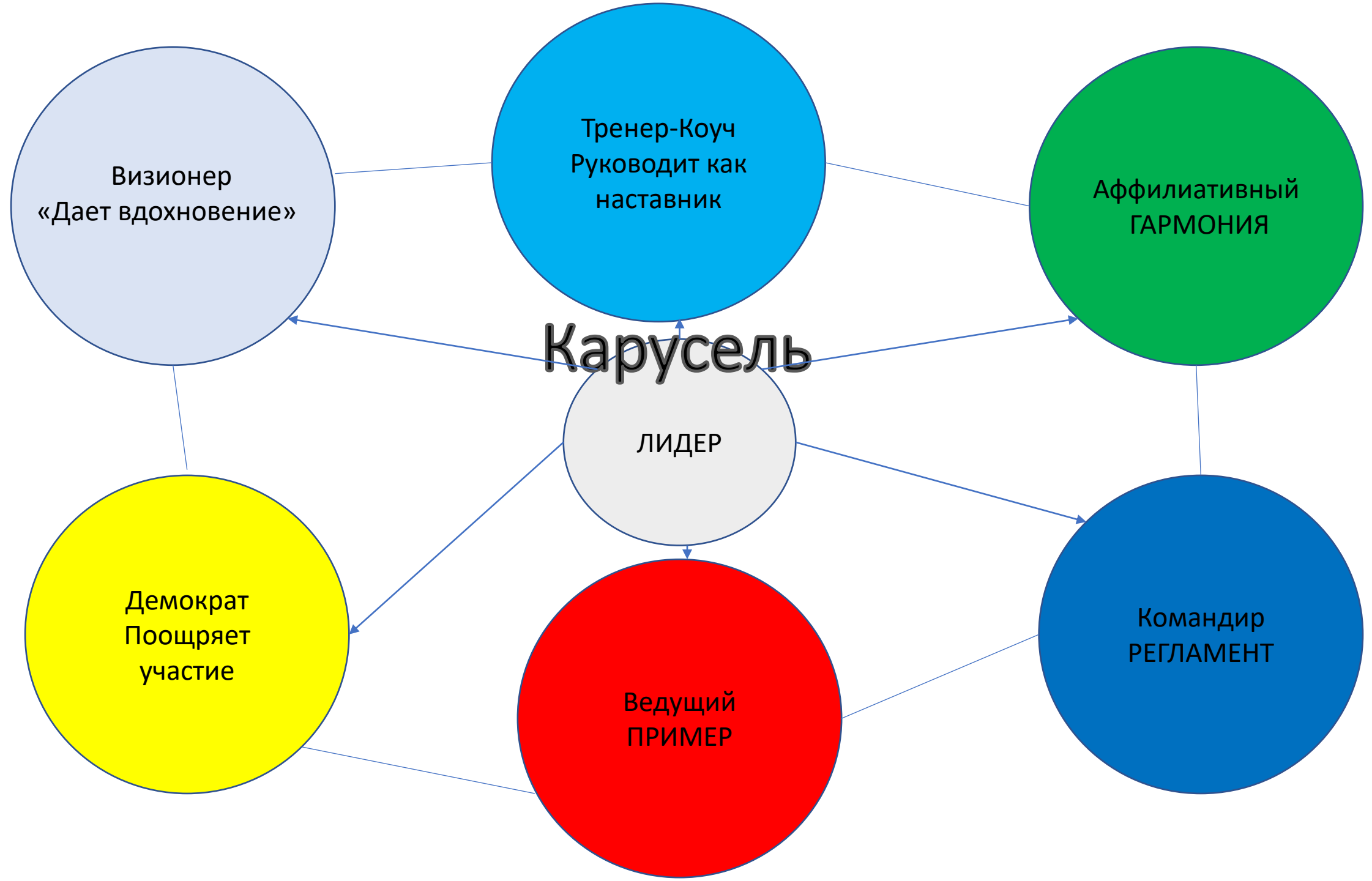
Недостатки:

Транзакционный стиль лидерства сдерживает творческий потенциал сотрудников.

Лидеры с транзакционным стилем не удовлетворяют эмоциональные потребности участников коллектива.

Такие лидеры не поощряют индивидуальные инициативы.

Данный стиль лидерства обычно неэффективен в долгосрочной перспективе, потому что он чрезмерно сосредоточен на краткосрочных целях.



Спасибо за внимание

