

Style liderowania

Styl kierowania lub styl przywództwa - sposób postępowania przełożonego w stosunku do podwładnych odzwierciedlający najczęściej jego cechy osobowościowe lub przekonania o skutecznym zarządzaniu personelem. Styl przywództwa często jednak jest wypadkową cech osobowościowych przełożonego oraz cech osobowościowych podwładnych oraz struktury zespołu pracowniczego.

Wybór stylu kierowania zależy od kierownika i podwładnych oraz czynników sytuacyjnych. Styl kierowania zależy też od doświadczenia kierownika, jego wiedzy i cech osobowościowych. Przejawiają się w różnych instrumentach kierowania, do których zalicza się:

- *środki i metody organizacji formalnej* (przepisy, procedury, oceny kadrowe, system wynagrodzeń)
- *środki i metody psychologiczne* (socjogramy, techniki negocjacji, treningi grupowe)

Do zasadniczych elementów stylu kierowania można zaliczyć:

- poziom udziału podwładnych w procesie decyzyjnym*
- stopień zorientowania (nastawienia) kierownika (na*
- osiągnięcie celu/na pracownika)*
- rodzaj sprawowanej kontroli kierowniczej (stawianie*
- zadań/kontrola ogólna)*
- kontakt emocjonalny z podwładnym (płytki/głęboki)*

Style kierowania mogą różnić się między sobą:

- a) rodzajami,*
- b) kombinacjami połączeń,*
- c) stosowaniem środków motywacji (bodźców).*

Pierwsze klasyfikacje stylów kierowania w literaturze przedmiotu wiążą się z badaniami prowadzonymi przez Kurta Lewina, Ronalda Lipitta i Ralpha K. White'a.

Wyróżnili oni 3 style:

autokratyczny

demokratyczny

nieingerujący.

Kierownik autokrata

- - sam ustala cele grupy i zadania prowadzące do ich osiągnięcia oraz sam dokonuje podziału pracy w zakresie ustalenia
- celów między
- uczestników grupy.

Kierownik demokrata

- - zachęca grupę do podejmowania decyzji w zakresie ustalenia
- celów jej działania, zadań prowadzących do ich realizacji i podziału
- czynności. Jednocześnie sam bierze udział w pracy wykonywanej przez grupę.

Kierownik nieingerujący

- - pozostawia członkom grupy maksimum swobody w ramach realizacji zadań. Sam nie podejmuje
- żadnych decyzji, nie uczestniczy w
- pracach grupy, nie ocenia te
- ż pracy podwładnych

Nie ma idealnego stylu zarządzania, który sprawdzałby się w każdym zespole. Dla lidera zespołu najistotniejsze jest uświadomienie sobie, jaki jest jego naturalny styl oraz jakie inne style mogą w danym zespole sprawdzać się lepiej.

Szef, który zdaje sobie sprawę zarówno ze swoich mocnych, jak i słabych stron może modyfikować swoje zachowanie. W ogromnie konkurencyjnym świecie trudno jest osiągnąć trwały sukces w biznesie, a jednym z czynników, który może pomóc w realizacji takiego celu jest znajomość własnego stylu kierowania.