



Что такое стиль управления

Стиль управления — это привычная для руководителя модель взаимодействия с подчиненными. На её основе принимаются решения, делегируются задачи и определяются ответственные лица.

Даже если руководитель не отдаёт себе отчета в том, какой именно стиль управления ему свойственен, всё равно у него есть сложившаяся модель поведения. Её выбор осуществляется в силу природных особенностей характера, текущей ситуации в организации и других факторов.

Важно понимать, что идеального стиля управления коллективом не существует. У каждой модели есть свои преимущества и недостатки. Ключевым умением эффективного руководителя будет способность адаптировать свои управленческие стили в зависимости от текущей ситуации и типа личности конкретного сотрудника.

1. Директивный (командный) стиль

Главная цель директивного стиля, который мы привыкли называть командным, - немедленное подчинение сотрудников.

Особенности:

- стиль общения «делай так, как я сказал»
- непосредственный контроль подчиненных
- мотивация дисциплиной и угрозами штрафных санкций.

Эффективно:

- в кризисной ситуации
- когда разночтения и отклонения от курса несут большие риски.

Неэффективно:

- низкий уровень развития персонала – они ничему не научатся
- высокий профессионализм подчиненных – они будут недовольны контролированием каждого шага, такой стиль будет восприниматься как недоверие и приводить к фрустрации.

2. Авторитарный (визионерский) стиль

Главная цель – предоставление долгосрочной стратегии развития и создание перспектив для сотрудников.

Особенности:

- руководитель в стиле «строгий, но справедливый»
- дает подчиненным четкое видение направления развития, четкую картину действий
- мотивирует убеждением и личным отзывом о проделанной работе.

Эффективно:

- когда нужны четкие указания и стандарты
- когда лидер пользуется доверием.

Неэффективно:

- низкая квалификация сотрудников: им необходим постоянный контроль и пошаговые инструкции
- руководитель не пользуется доверием подчиненных – люди не последуют за вами, если не верят в вас.

3. Партнерский (аффилиативный) стиль управления персоналом

Основная цель – создание гармоничных отношений между сотрудниками и между руководством и сотрудниками.

Особенности:

- приоритетность «сначала люди, потом задание»
- избегание конфликтов, акцент на хороших личных отношениях между сотрудниками
- мотивирование поддержкой хорошего настроения у сотрудников.

Эффективно:

- одновременное использование с другими стилями
- рутинные задания
- качественное выполнение работы сотрудниками
- когда нужна помощь и совет
- когда нужно разрешить конфликтную ситуацию.

Неэффективно:

- работа выполняется некачественно – партнерство не повышает производительности
- кризисная ситуация, когда нужно жесткое управление.

4. Демократический (представительский) стиль

Главная цель – достижение вовлеченности сотрудников, взаимопонимание внутри коллектива.

Особенности:

- лозунг управления – «каждый вносит свой вклад»
- сотрудникам предлагают принимать участие в принятии решений
- мотивация вознаграждением совместных достижений команды.

Эффективно:

- сотрудники работают вместе
- у специалистов достаточно опыта, им можно доверять
- стабильная ситуация в компании и на рынке.

Неэффективно:

- подчиненных приходится организовывать и направлять
- кризис – нет времени на совещания
- Сотрудникам не хватает компетентности: в их работе необходимо постоянное кураторство и контроль результатов.

5. «Задающий ритм» стиль руководства

Основная цель – выполнение заданий на самом высоком уровне.

Особенности:

- стиль работы «делай сам – делай, как я»
- много работы выполняется лично руководителем и от подчиненных ожидают следования примеру
- мотивация заданием высоких стандартов и ожидание самоорганизации от сотрудников.

Эффективно:

- сотрудники высокомотивированы, компетентны в своем деле
- нет необходимости в постоянной координации и управлении
- когда нужно управлять экспертами.

Неэффективно:

- когда для получения объема работы необходимо участие третьей стороны
- когда команде и отдельным сотрудникам необходимо дополнительное развитие, коучинг, координация.

6. Коучинговый стиль управления персоналом

Главная цель – долгосрочное профессиональное развитие сотрудников.

Особенности:

- «развивающий» менеджмент
- руководитель вдохновляет сотрудников и помогает им развивать их сильные стороны, повышать качество работы
- мотивация подчиненных предоставлением возможностей для профессионального развития.

Эффективно:

- есть навыки, над которыми еще нужно работать
- сотрудники мотивированы и стремятся к развитию.

Неэффективно:

- если руководителю не хватает компетентности в вопросе

- когда слишком велики расхождения между вложенными усилиями коуча и результатом, полученным от сотрудника – проще говоря, если сотрудники ленивы
- в период кризиса.



Рекомендации по совершенствованию стиля управления персоналом

Совершенствование стиля управления персоналом - это возможность максимально эффективно управлять работниками с точки зрения краткосрочных и долгосрочных перспектив для компании и отдельных сотрудников. Руководитель, стремящийся повышать свою квалификацию, должен обязательно обеспечить «обратную связь» с подчиненными, выявить, что нравится коллективу и мотивирует персонал на более эффективную работу. Для совершенствования стиля управления персоналом руководитель должен работать одновременно в нескольких направлениях:

- регулярно оценивать эффективность работы коллектива;
- делегировать полномочия;
- советоваться с персоналом по поводу важных решений;
- предоставлять возможность проявлять инициативу;

- изучить все возможные способы мотивации персонала, возможности их применения на конкретном предприятии;
- установить прочные взаимоотношения с коллективом, выявить неформальных лидеров, отвести им первостепенные роли в решении производственных задач.

Это далеко не полный перечень возможностей совершенствования стиля руководства. Любой менеджер должен выявлять проблемы, имеющиеся в коллективе, и решать их, в том числе, путем улучшения собственной работы.