**Что такое стили руководства и зачем они нужны**

Стиль руководства — это манера поведения руководителя, его принципы взаимодействия с членами команды. На основе этих подходов управленец принимает решения, распределяет роли и полномочия.

**Теория лидерства Левина**

Одна из первых популярных классификаций. Теорию разработал немецкий и американский психолог Курт Левин в 30-х годах 20 века, в ней он учитывал социальное окружение. Он выделил три метода управления:

* авторитарный;
* либеральный;
* демократический.

В основе такого разделения лежат следующие критерии:

* насколько властный руководитель;
* насколько сотрудники свободны.

Левин одним из первых обратил внимание на двойственную природу лидерства. Руководителю необходимо управлять персоналом так, чтобы члены группы могли достигать высоких показателей в работе, при этом испытывать удовлетворенность своей работой.

Стили различаются способом формулировки задачи, степенью участия руководителя и характером его общения с командой.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Авторитарный | Демократический | Либеральный |
| Кто принимает решение | Руководитель | Руководитель с опорой на мнение подчиненных | Сотрудники |
| Скорость принятия решений | Высокая | Средняя | Зависит от сотрудников |
| Сколько времени тратит руководитель | Много | Средне | Мало |
| Основная проблема | Задачи застревают на проверке у руководителя | Команда должна быть активной | Команда может отклониться от решения задачи |

**Авторитарный стиль**

Авторитарный метод управления характеризуется жесткими методами руководства. Власть есть только у руководителя, со стороны сотрудников нет инициативы  Его суть — диктаторство, приказы, наказания. Еще несколько особенностей авторитарного руководства:

1. Управленец четко ставит задачи, определяет пути их решения и сроки выполнения.
2. Делегирование задач внутри команды.
3. Сотрудники не имеют права голоса, но и не несут ответственности за результат.
4. Интересы компании выше интересов людей.
5. Руководитель взаимодействует с сотрудниками только в рамках задач.

|  |  |
| --- | --- |
| Преимущества | Недостатки |
| * высокий уровень дисциплины;
* находить новые кадры проще: не нужно искать самостоятельных специалистов;
* сотрудников легко заменить;
* прозрачность деятельности и всех ее процессов.
 | * высокий уровень стресса в коллективе;
* сотрудники не могут развиваться как специалисты и двигаться по карьерной лестнице;
* менеджеры среднего и низшего звена не видят положения дел компании;
* весь рабочий процесс замыкается на руководителе: команда работает так быстро, как может лидер;
* сотрудники становятся пассивными.
 |

В таблице видно, что минусов применения авторитарного стиля больше. Однако есть ситуации, когда руководителям необходимо использовать этот метод. Например, у сотрудников мало опыта: они не знают, как решать задачи, а их предложения не несут ценности для компании. Еще один сценарий применения — критическая ситуация, при которой нужно выполнить задачу качественно и быстро. Часто авторитарный способ управления применяют в сферах с высокой текучкой кадров. Например, в игровой индустрии.

С опытными подчиненными использовать авторитарное управление не рекомендуется. Контроль над задачами, в которых сотрудник хорошо разбирается, снизит мотивацию сотрудника.

**Демократический стиль**

Авторитарный стиль управления в менеджменте используется реже, чем демократическое управление, и считается менее эффективным. Разберемся, почему так происходит.

При демократическом стиле руководства сотрудники имеют больше свободы и могут предлагать идеи, а также управлять своим временем и устанавливать срок выполнения задач. Управленец прислушивается к мнению подчиненных, но решение принимает самостоятельно. Руководитель следит за работой только на основной стадии работы и направляет команду в нужную сторону, также его задача — обеспечить условия и выделить бюджет. Коучинг — популярный способ управления в демократическом стиле. Команда разбирается в задачах с помощью наводящих вопросов управленца.

Из преимуществ демократического стиля управления можно выделить:

1. Появление новых идей.
2. Высокая мотивация к труду.
3. Тесное взаимодействие между членами команды.
4. Повышение качества выполнения задач.
5. Высокая степень удовлетворенности своей работой.
6. Решения почти всегда верные.

Недостатков меньше, но они есть:

1. Для некоторых сотрудников самомотивации недостаточно.
2. Подбор кадров становится сложнее: нужно искать опытных людей, которые могут самоорганизовываться.
3. Время принятия решений увеличивается — сроки проекта срываются.

Обычно используют этот стиль руководители, когда работают с опытной и активной командой, которая может самостоятельно установить сроки и способы решения задач. Благодаря демократическому стилю управления сотрудники горят делом и быстрее развиваются. Подход также применяют, когда руководителю нужно время на решение более важных проблем. Например, ему нужно сосредоточиться на стратегии развития.

Однако собрать коллектив из профессионалов и устранить в нем текучку достаточно трудно — в этом и заключается сложность управления.

**Либеральный стиль**

Такое управление еще называют попустительским. Стили менеджмента подразумевают разную степень свободы сотрудников, но в этом типе руководства она ничем не ограничена. Подчиненные не только выполняют задачи, но и полностью несут ответственность за результаты. Руководитель — часть коллектива, он ставит себя наравне с сотрудниками.

Чаще всего так управляют персоналом и процессами те руководители, у которых нет лидерских качеств и психологических знаний. Есть признаки, по которым можно определить либеральный метод руководства:

* у каждого свое мнение;
* никто не хочет идти на компромисс;
* нет единого понимания целей;
* у каждого свой путь развития.

Стиль уместен только при высоком уровне дисциплинированности сотрудников. Иначе результатов придется добиваться очень долго. Если вы чувствуете, что у подчиненных мало опыта, не применяйте этот стиль. Делегируйте только задачи, которые соответствуют навыкам работника.

В таком стиле может работать только высокоорганизованная команда профессионалов, которые мотивированы завершить общий проект. Чаще всего только небольшие стартапы успешно используют либеральный стиль руководства. В таких командах руководитель наряду со всеми берет на себя задачи, просто у него они организационные.

Либеральный стиль руководства все же имеет свои плюсы. В команде, которая работает сплоченно над общей целью, и имеет четкие зоны ответственности, возрастает мотивация. Каждый хочет сделать свою часть проекта лучшим образом, потому что чувствует за нее гордость. Но чтобы собрать такую команду, должны сойтись звезды.