

СТИЛИ ЛИДЕРСТВА

Людмила Валерьевна Ануфриенко, преподаватель кафедры иностранных языков *Полоцкий государственный университет, Республика Беларусь*

В данной статье рассматриваются основные стили лидерства, дается их краткая характеристика и отмечаются их слабые и сильные стороны, а также описывается поведение лидера, выбравшего тот или иной стиль.

Ключевые слова: стиль, лидерство, лидер, особенности, характеристика, форма, содержание.

Понятие стиля лидерства охватывает собой все возможные взаимодействия и взаимоотношения, которые складываются между лидером и другими членами группы, где инициатором отношений выступает именно лидер. Сам термин «**стиль лидерства**» можно определить как совокупность средств и методов психологического воздействия, которыми пользуется лидер для оказания влияния на остальных членов группы [5]. Или, стиль лидерства – это типичная для лидера система приемов воздействия на подчиненных или ведомых [1].

Традиционно, принято различать три основных стиля лидерства: *авторитарный (директивный), демократичный (коллегиальный) и либеральный (попустительский, анархичный)*. Данные три стиля были выделены К. Левином еще в 30-е годы. **Авторитарный стиль** предполагает единоличное управленческое воздействие на подчиненных, основанное на угрозе санкций [2]. **Демократическое лидерство** отличается тем, что лидер учитывает интересы, потребности, стремления и мнения членов группы, лидер привлекает команду к разработке и реализации решений различных проблем или задач. При **либеральном стиле**, влияние лидера на деятельность группы невелико, и она (группа) функционирует стихийно, при малой степени организованности действий [2].

Характерными *особенностями* авторитарного стиля являются: выраженная властность лидера, директивность, единоличие, систематический контроль за действиями подчиненных, склонность настаивать на неукоснительном исполнении решений, невнимание к работникам как к личностям, сосредоточенность, в основном, на деловых взаимоотношениях в группе [4].

Демократический стиль говорит о том, что лидер постоянно обращается к мнению подчиненных, советуется с ними, привлекает их к принятию решений. Более того, данному стилю поведения лидера присуще уважение к людям, признание за ними права поступать по-своему; общение с коллективом происходит на равных, а обращение – в форме просьб и советов, а не приказов и требований.

При либеральном стиле, лидер в значимой степени самоустраивается от руководства и передоверяет свои функции или ответственность заместителям, а также предоставляет подчиненным полную свободу действий, кроме того, ка-

кой-либо контроль за работой подчиненных при выборе данного стиля поведения лидера вообще отсутствует.

По мнению Л.В. Плаховой, Т.М. Ануриной, С.А. Легостаевой, каждый из вышеприведенных стилей имеет свою содержательную и формальную стороны [6, с. 316], с этой позицией также согласны ученые С.И. Самыгин и Л.Д. Столяренко [8, с. 184]. Данные, полученные в ходе их научных исследований, можно представить в виде таблицы (Таблица 1).

Форма	Содержание
Авторитарный стиль	
<p>Деловые краткие распоряжения в форме приказов</p> <p>Запреты с угрозами и в беспрекословном тоне</p> <p>Неприветливый тон с подчиненными</p> <p>Похвала и поощрения субъектны, осуществляются единолично</p> <p>Позиция лидера – вне группы, выше группы</p> <p>В отношениях с подчиненными – командная речь</p>	<p>Дела в группе планируются лидером заранее</p> <p>За реализуемость распоряжений отвечают уполномоченные на это люди</p> <p>Все разделы работ осуществляются неукоснительно</p> <p>Решения принимаются единолично</p> <p>Голос руководителя – решающий</p> <p>Определяются лишь непосредственные цели, дальние – неизвестны</p>
Демократический стиль	
<p>Инструкции в форме предложений</p> <p>Товарищеский тон, уважительное отношение к подчиненным</p> <p>Распоряжения и запреты – с дискуссиями</p> <p>Похвала и порицание – с советами</p> <p>Позиция лидера – внутри группы</p>	<p>Мероприятия планируются не заранее, а в группе</p> <p>Решения принимаются на основе коллегиального обсуждения</p> <p>Все разделы работы не только предлагаются, но и обсуждаются</p> <p>За реализацию предложений отвечают все (и руководитель, и подчиненные)</p> <p>Власть основана на доверии</p>
Попустительский стиль	
<p>Отсутствие похвалы или запретов</p> <p>Полная отстраненность</p> <p>Никакого сотрудничества</p> <p>Инструкции и распоряжения – конвенциональны, могут изменяться по согласованию с группой или ее отдельными членами</p> <p>Отношения с сослуживцами формально-безразличные</p> <p>Отсутствие делового сотрудничества</p> <p>Позиция лидера – незаметна, в стороне от других</p>	<p>Дела в группе идут сами по себе</p> <p>Лидер не дает указаний</p> <p>Разделы работы складываются из отдельных интересов лидеров подгрупп</p> <p>За реализацию предложений не отвечает никто</p>

Таблица 1.– Стили лидерства, их форма и содержание

Доказано, что *сильными* сторонами авторитарного стиля являются: внимание к срочности и порядку, предсказуемость результатов; *слабая* сторона заключается в сдерживании индивидуальной инициативы. Для демократического стиля *сильной* стороной будет усиление личных обязательств по выполнению работы через участие в управлении; к *слабой* стороне можно отнести необходимость во времени для принятия решения. *Сильной* стороной либерального стиля можно назвать возможность начинать дело так, как это видится самим подчиненным, однако без вмешательства лидера, группа может потерять направление движения и снизить скорость выполнения работы [6].

Важно учитывать и то, что авторитарное руководство хоть и дает выполнение бóльшего объема работы, чем демократичное, но ведет к низкой мотивации, меньшей оригинальности, почти полному отсутствию дружелюбия в группах и большóй агрессивности. И, не смотря на то, что авторитарный стиль обеспечивает достаточно высокую продуктивность, такой стиль, все же, имеет более низкую степень удовлетворенности у подчиненных. Если стиль выбран либеральный, то объем работы уменьшается, качество работы становится низким, появляется больше игры.

Важно помнить, что каждый стиль имеет некоторые достоинства и недостатки и может быть уместен в одних обстоятельствах и неуместен в других. Например, авторитарный стиль прост и оперативен, однако ведет к пассивности подчиненных и лицемерию по отношению к руководителю. Демократический стиль делает возможным участие всех в управлении, однако мешает при необходимости быстрому принятию решений. Попустительский стиль ориентируется на самостоятельность членов группы, но это возможно только при их высочайшей квалификации [1].

А это значит, что для лидера важно уметь менять свой стиль поведения, подстраиваясь под ситуации и задачи. Поэтому, работы по исследованию и описанию наилучшего стиля лидерства продолжаются, а авторы пытаются найти и описать именно тот стиль, который будет наиболее приемлемым для эффективного руководства. К примеру, так появился комбинированный стиль. *Комбинированным* называется стиль, при котором один и тот же лидер использует в практике общения с членами группы элементы всех трех описанных выше стилей, причем они представлены в его действиях примерно в одинаковой пропорции.

Гибким (адаптивным) называется стиль, в котором так же, как и в комбинированном, могут присутствовать элементы всех трех стилей лидерства, однако они в данном случае не являются стабильными, а поведение лидера время от времени меняется, в зависимости от складывающейся в группе ситуации [5].

Партнерский стиль часто применяется в сочетании с авторитарным. То есть, авторитарный лидер формулирует задачу и объясняет, как ее решить, но при этом призывает других участвовать в разработке решений на равных, заботясь о комфорте каждого сотрудника.

При *образцовом стиле* лидер задает высочайшие стандарты работы и на собственном примере показывает, что их можно соблюдать. Он стремится вы-

полнять задачи все быстрее и лучше и требует того же от подчиненных. Отстающих, которые не исправляются, заменяют другими сотрудниками.

Наставнический стиль присущ тем лидерам, которые помогают подчиненным распознать их слабые и сильные стороны, а также адекватно оценивают личные и карьерные перспективы. Такие лидеры поощряют подчиненных ставить себе долгосрочные цели и содействуют в их достижении. Лидеры-наставники делегируют полномочия, дают интересные, способствующие росту, задания. Но исследования показали, что наставнический стиль самый редкий, этот стиль особенно эффективен, когда подчиненные хотят научиться лучше работать или продвинуться вперед [7].

Ситуативный стиль гибко учитывает уровень психологического развития подчиненных и коллектива.

Непоследовательный стиль проявляется в непредсказуемом переходе лидера от одного стиля к другому (например, то авторитарный, то либеральный, то демократический, то вновь авторитарный), что обуславливает крайне низкие результаты работы и максимальное количество конфликтов и проблем [8].

В заключении, еще раз подчеркнем, что эффективный лидер – это, прежде всего, личность, которая выделяется из группы людей и занимает данную позицию благодаря наличию определенных личностных качеств, умений и навыков, а, кроме того, его действия соответствуют прототипу лидера (по мнению окружающих), такой человек имеет свой собственный стиль, который, зачастую, зависит от типа организации, задачи, которую надо решить и самих последователей. Важно помнить, что выбор стиля зависит от адекватности ситуации, от поведения лидера, от уровня его квалификации и от предпринимаемых им действий.

Список литературы:

1. Андриенко, Е.В. Социальная психология: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.В. Андриенко: под ред. В.А. Сластенина. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 264 с.
2. Бабосов, Е.М. Социальное управление: Учеб. пособие для студентов учреждений, обеспечивающих получение высшего образования по специальностям социологии и управления / Е.М. Бабосов. – Минск: «ТетраСистемс», 2008. – 432 с.
3. Киселев, И.Е. Основы социальной психологии: Учеб. пособие / И.Е. Киселев. – Минск: «Экоперспектива», 2000. – 214 с.
4. Немов, Р.С. Социальная психология : Учеб. пособие / Р. С. Немов, И.Р. Алтунина. – СПб.: «Питер», 2008. – 432 с.
5. Немов, Р.С. Социальная психология: Краткий курс / Р. С. Немов, И.Р. Алтунина. – СПб.: «Питер», 2009. – 208 с.
6. Плахова, Л.В. Основы менеджмента: Учеб. пособие / Л.В. Плахова, Т.М. Анурина, С.А. Легостаева [и др.]. – М.: «КНОРУС», 2009. – 496 с.

7. Романчик, Н.В. Лидерство в учреждении профессионального образования: Учеб.-метод. пособие / Н.В. Романчик. – Минск: «РИВШ», 2012. – 130 с.

8. Самыгин, С.И. Психология управления: Учеб. пособие / С.И. Самыгин, Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д.: Изд-во «Феникс», 1997. – 512 с.

E-mail: liudmila.anufryenka@gmail.com

211440 Витебская область, г. Новополоцк, улица Блохина, дом 29, ПГУ, Тел.: 8-10-214-53-58-61

LEADERSHIP STYLES

Liudmila Anufryenka, Lecturer for Foreign Languages Department
Polotsk State University, Republic of Belarus

This article discusses the basic styles of leadership, gives their brief characteristics, observes strengths and weaknesses of each style, and describes the behavior of the leader, depending on the chosen style.

Key words: style, leadership, leader, features, characteristics, form, content.