

Ситуационное лидерство:
четыре стиля и
необходимые качества

Орындаған: Шантас Айнұр
Журунтаева Аружан

Что такое ситуационное лидерство?

Ситуационное лидерство побуждает руководителей учитывать интересы сотрудников и уникальность каждой ситуации при выборе метода руководства. Ситуационное лидерство — это гибкая модель управления.

В процессе управления своей командой можно заметить, что различные ситуации, с которыми вы сталкиваетесь, требуют различных решений. Например, если ваша команда маркетологов берётся за проект с большим объёмом технических работ, вам, возможно, придётся вести и тренировать сотрудников на протяжении всего нового пути вместо того, чтобы делегировать задачи. Однако если проект похож на те, что они уже выполняли раньше, вы как руководитель можете спокойно отойти на второй план.

Быть ситуационным лидером означает подстраивать свой стиль руководства под текущую ситуацию. В этой статье мы рассмотрим четыре стиля ситуационного лидерства и расскажем о том, как использовать их для создания гибкой и адаптивной рабочей среды.

Ситуационное лидерство

- это стиль руководства, при котором руководители учитывают уровень подготовки сотрудников и уникальность каждой ситуации. Пол Херси и Кен Бланшар разработали модель ситуационного лидерства в 1969 году при работе над книгой *«Менеджмент организационного поведения»*.
- Ситуационный лидер выявляет лучшее в своей команде, создавая демократичную рабочую среду и поощряя адаптивность и гибкость.

В чём проявляется ситуационное лидерство?

Ситуационное лидерство может помочь вам наладить отношения с сотрудниками за счёт того, что вы подстраиваете свой стиль руководства под уровень их подготовленности. Каждому сотруднику требуется уникальный уровень практического и коммуникативного руководства. Ваша задача заключается в том, чтобы оценить навыки, уверенность и мотивацию своих сотрудников и определить, какой стиль руководства использовать.

Все члены команды различаются по своим способностям, уровню уверенности и мотивации к работе. Если вы будете использовать один и тот же стиль руководства для всех, то одни сотрудники будут довольны вами, а другие — нет. Метод ситуационного лидерства является гибким и позволяет адаптировать свой стиль руководства к потребностям каждого.



**Директивны
й**

**Поддерживаю
щий**

*Стили
ситуационного
лидерства*

**Наставническ
ий**

**Делегирующи
й**

ВЫСОКОЕ



Поддерживающий

Наставнический

Поддерживающе
поведение



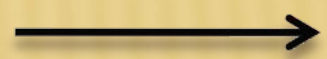
Делегирующий

Директивный

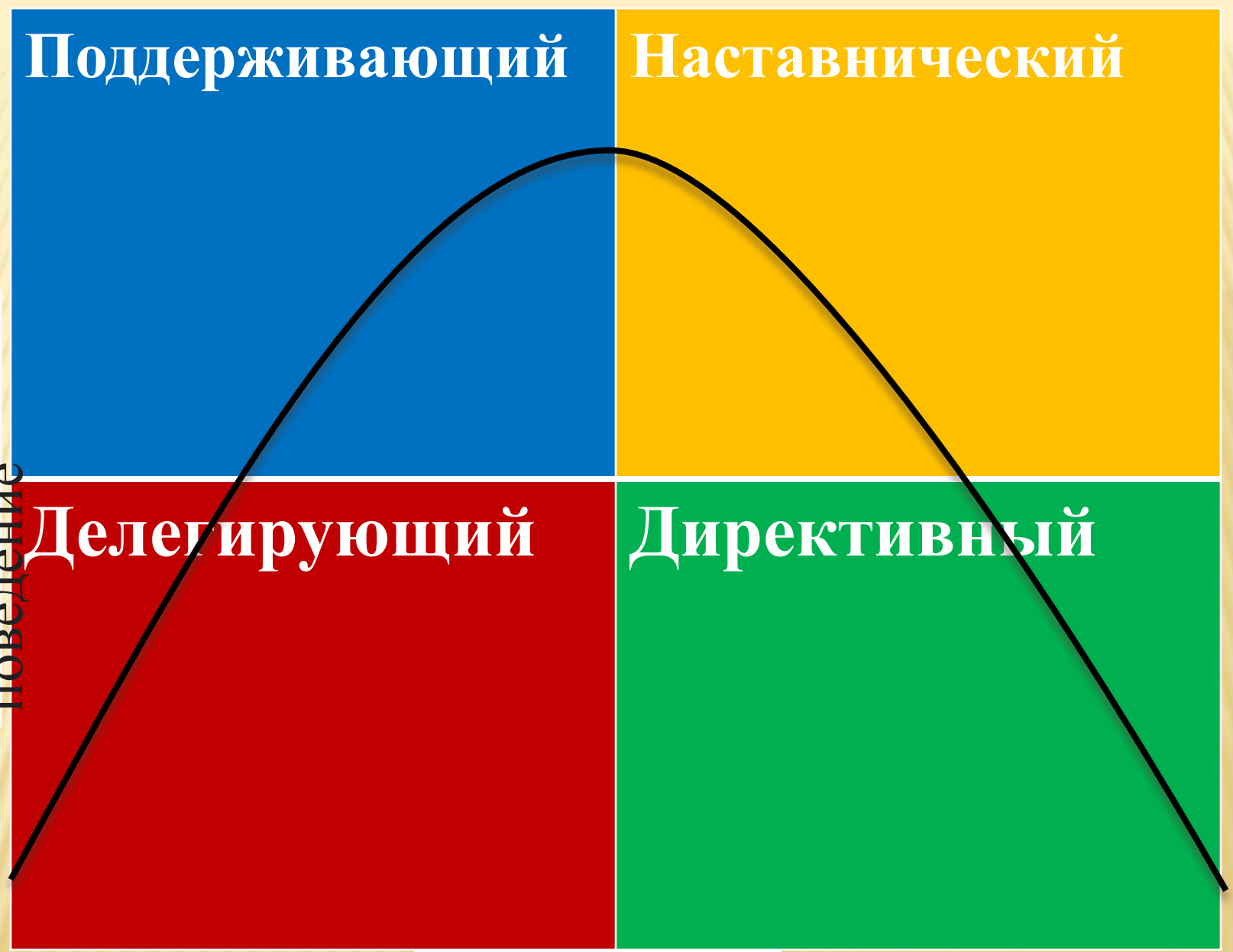
НИЗКОЕ



Директивное
поведение



ВЫСОКОЕ



Директивный стиль

Первый стиль ситуационного лидерства — директивный, также известный как направляющий или указательный. Он отличается высоким уровнем директивного поведения при низком уровне поддерживающего поведения. Этот стиль руководства наиболее эффективен, когда сотрудник нуждается в тщательном контроле с вашей стороны либо по причине его неопытности, либо в силу низкого уровня заинтересованности в порученной задаче.

Наставнический стиль

Второй стиль ситуационного лидерства — наставнический, также известный как продающий или объясняющий. Этот подход отличается одинаково высоким уровнем директивного и поддерживающего поведения. Такой стиль руководства наиболее эффективен для новичков-энтузиастов, поскольку вы можете наблюдать за ними и поддерживать их без тщательного контроля.

Поддерживающий стиль

Третий стиль ситуационного лидерства — поддерживающий, также известный как участвующий или содействующий. Этот подход отличается от первых двух высоким уровнем поддерживающего поведения при низком уровне директивного. Используйте этот стиль руководства, если сотрудник обладает навыками для выполнения поставленной перед ним задачи, но для успешного её выполнения ему не хватает уверенности или мотивации. Со своей стороны вы можете задавать ему вопросы открытого типа, чтобы выявить проблему и помочь в поиске решения.

Делегирующий стиль

Четвёртый стиль ситуационного лидерства — делегирующий, также известный как передача полномочий или мониторинг. Такой подход подразумевает низкие уровни директивного и поддерживающего поведения, поскольку ориентирован на рядовых сотрудников. Когда они добиваются успеха самостоятельно, вы как руководитель можете отойти на второй план. Этот стиль поощряет свободу действий и укрепляет доверие в команде.

Характеристики ситуационного лидера

Проницательный



Гибкий



Благоннадёжный



Решатель проблем



Наставник и тренер

Плюсы и минусы ситуационного лидерства

Плюсы:

- Повышение продуктивности
- Повышение продуктивности
- Повышение продуктивности

Минусы:

- Может привести к путанице
- Руководитель берёт на себя ответственность

Используйте ситуационное лидерство для удовлетворения потребностей своей команды

Ситуационное лидерство является гибким и адаптивным. У вас есть возможность мотивировать свою команду на более эффективную работу, изменяя свой стиль руководства в зависимости от ситуации.

Использование программного обеспечения для управления проектами может стать отличным способом отслеживать успехи команды и получать больше информации о возможностях каждого человека. Инструменты управления проектами также можно использовать для обеспечения обратной связи и создания коммуникативной среды.

