

ПСИХОЛОГИЧЕН АНАЛИЗ НА ЛИДЕРСКИТЕ СТИЛОВЕ

В. Русинова, Т. Стоицова, Е. Пенчева, Л. Василева,
А. Христова, С. Жильова

Some psychological theories about leadership styles are reviewed. According to the traditional classification the main styles of leadership are authoritarian, democratic and liberal. These styles are analyzed on the basis of differentiation criteria as: power and responsibility, tasks' distribution, communication processes, advantages and disadvantages. Another typology concerns two main dimensions of leadership behavior: work orientation and people orientation. Some theorists relate leadership to decision-making processes. According to another model, there are two types of leadership behavior – transactional and transformational. The transactional type is traditional and it concerns tasks, roles and control, while the transformational is more creative and motivating subordinates. These two styles are influenced both by personality characteristics and the concrete situation.

Проблемът за управлението на човешките ресурси в организации и фирми стана особено актуален в последните години у нас след ориентацията на страната към демократичен стил на управление и пазарна икономика. Докато при плановото стопанство и тоталитарната система, ръководителите се определяха предимно по партийни критерии, то при пазарната икономика успехът на организациите зависи преди всичко от качествата, познанията и уменията на техните мениджъри. Оказва се, че освен от познания в областта на икономиката, финансите и правото, добрият ръководител се нуждае от компетентност в областта на работа с хора. Ето защо проблемът за лидерството и работата с хора излиза на преден план.

Проблемът за ефективния стил на ръководство занимава учените отдавна. Експерименталните изследвания правят връзка на стила на лидера предимно с ефективността в работата му, т.е. със степента, в която ръководената от него група реализира поставените цели.

Изследванията през 40-те години на XX в. акцентират предимно на индивидуалните характеристики на лидера, които определят неговата

ефективност. По-късно, през 60-те години, акцентът се поставя върху лидерското поведение, което освен с индивидуални личностни характеристики се свързва с познания и изисквания на ситуацията. И досега не е постигнато съгласие по въпроса, кои и колко критерии са необходими, за да се определи ефективността на лидерския стил.

Теорията на Курт Левин за лидерските стилове

Стилът е особено пречупване и превръщане на знания, умения и личностни нагласи на лидера в специфични за него поведенчески програми, конкретизирани в постъпки и начини за действие в професията и живота. Той съчетава индивидуалните качества с изискванията на професионалната дейност в конкретни условия и ситуация, в която тя протича. Стилът постепенно може да се променя, коригира и усъвършенства под влияние на нови знания и умения. Формиран, той се закрепва в поведението на личността, особено ако води до успех в работата. Едностранчивият, негъвкав и непроменящ се стил става ограничител в поведението и развитието на личността и групата. Той силно стеснява вариантите за успешно действие в различни ситуации.

Успешният лидер трябва да умее да прилага различни стилове на ръководство в зависимост от условията, в които работи, от конкретната ситуация, от характеристиките на подчинените и др.

Според най-традиционната и широко известна класификация на стиловете на ръководство те се делят на: **авторитарен, демократичен и либерален**. Тази класификация е предложена още през 1939 г. от Курт Левин. Тя не е загубила своята теоретична стойност и практическа значимост и до днес.

Известно е, че **авторитарният стил** се основава на прилагането на еднолични решения на ръководителя. Те зависят от личния му опит и собствена преценка за начините за постигане на целта. Авторитарният ръководител не се съобразява с мнението на подчинените. Той не търпи възражения. Предварително и точно планира действията и не е склонен към корекции. Не стимулира инициативата на сътрудниците си. Санкциите и наградите се определят субективно и еднолично. Контактите са рационални, без емоции. Мотивацията на подчинените се поражда единствено от уважението, властта и силата на ръководителя. Това е описание на ръководител с краен авторитарен стил. Той може да има нюанси. Важно е, че авторитарният ръководител е убеден, че поверената му власт трябва да се реализира напълно, защото това е единственият начин за постигане на успех.

Авторитарният стил не бива да бъде отричан напълно. В някои ситуации каквито са кризисните, военните и когато подчинените не са добри професионалисти или нямат мотивация за добра работа той е напълно приложим.

Демократичният стил се характеризира преди всичко с широкото делегиране на права и отговорности на всички членове в организацията. Де-