

Teorie stylů vedení

- vychází ze dvou základních dimenzí: 1. z míry direktivnosti a
2. z míry participace.
- **Míra direktivnosti** = do jaké míry manažer umožňuje a podporuje samostatné aktivity spolupracovníků a do jaké míry striktně řídí veškeré aktivity svých spolupracovníků.
- **Míra participace** = představuje míru možností členů skupiny participovat na rozhodování a zároveň připravenost spolupracovníků podílet se na odpovědnosti spojenou s rozhodovací pravomocí.

1. Autoritativní (autokratický, direktivní) styl vedení

- lídr přesně stanovuje způsob práce, sám se rozhoduje s velmi omezenou participací spolupracovníků, lídr přikazuje a kontroluje naplnění výsledků.

Rozeznáváme dva podstyly:

- **nezávislý autoritativní styl vedení** – lídr pro své rozhodování nepotřebuje další informace, rozhoduje se na základě vlastního uvážení;
- **podporovaný autoritativní styl vedení** – lídr pro své rozhodování získává informace od svého pracovního týmu.

2. Demokratický (konzultativní) styl vedení

- lídr se rozhoduje na základě konzultací s vybranými členy svého pracovního týmu.

Rozeznáváme dva podstyly:

- **individuálně demokratický styl vedení** – konzultace a diskuse probíhá individuálně s jednotlivými členy týmu;
- **skupinově demokratický styl vedení** – lídr konzultuje s celým týmem najednou.

3. Participativní (konsenzuální, týmový) styl vedení

- lídr rozhodovací proces v týmu pouze moderuje, usměřuje nebo usnadňuje jeho průběh.
- Přijato je takové rozhodnutí, které je považované celým týmem za nejlepší.
- Pro přijetí rozhodnutí je významný názor každého zúčastněného pracovníka, čímž dochází k podpoře rozvoje a pocitu sounáležitosti spolupracovníků s organizací.

Rozeznáváme dva podstyly:

- **předsednický participativní styl vedení** – lídr jako předseda řídí dosažení shody;

- **týmový participativní styl vedení** – konečnou shodu vytváří celý tým.

4. Delegativní (laissez-faire, liberální) styl vedení

- Lídr na pracovníky přenáší část svých úkolů, jelikož mezi lídrem a spolupracovníky existuje vysoká míra důvěry.
- Tým dochází k dalšímu rozvoji schopností a motivace spolupracovníků.
- Míra direktivního vlivu je téměř nulová, podpora pracovníků je stabilní a mezi lídrem a jeho spolupracovníky panují kolegiální vztahy.

Rozeznáváme dva podstyly:

- **informovaný delegativní styl vedení** – lídr předá informace, pravomoc i odpovědnost a pouze očekává informování o průběhu řešení úkolu za účelem jeho sledování;
- **balistický delegativní styl vedení** – lídr předá informace, pravomoc i odpovědnost a vše ponechává na týmu a čeká, až jeho pracovní tým vše sám vyřeší a dosáhne požadovaného cíle.