



GazelleCG.com

۹ سبک مدیریتی که مدیران حرفه ای باید بدانند

مدیران کارآمد، در زمان‌های مختلف و متناسب با وضعیت کسب‌وکار، از انواع سبک‌های مدیریتی بهره می‌برند و در عین حال تمرکز خود را بر روی دستیابی موفقیت آمیز به اهداف سازمانی حفظ می‌کنند. در این مطلب، پس از بررسی رابطه سبک‌های مدیریتی و همچنین شناسایی و نحوه بکارگیری سبک مدیریتی مناسب، مدیران کسب و کار می‌توانند درک بهتری از محیط سازمان خود و نحوه‌ی برقراری ارتباط موثر با اعضای تیم داشته باشید و در جهت رسیدن به اهداف سازمانی گام‌های مهمی بردارند.



سبک‌های مدیریتی به چه معناست؟

سبک مدیریتی، راه و روشی است که یک مدیر برای رسیدن به اهداف سازمانی اتخاذ می‌کند. در واقع تمامی مدیران مسئولیت‌های یکسانی دارند اما بررسی سبک‌های مدیریتی نشان می‌دهد هر مدیری به طور خاص از جعبه ابزار مدیریتی منحصر به فرد برای تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی، سازماندهی، تفویض اختیار، ایجاد انگیزه و نظارت بر کارکنان، استفاده می‌کند. معمولاً مدیران و صاحبان کسب‌وکار هنگام تصمیم‌گیری در مورد سبک مدیریتی خود، برخی از عوامل زیر را در نظر می‌گیرند:

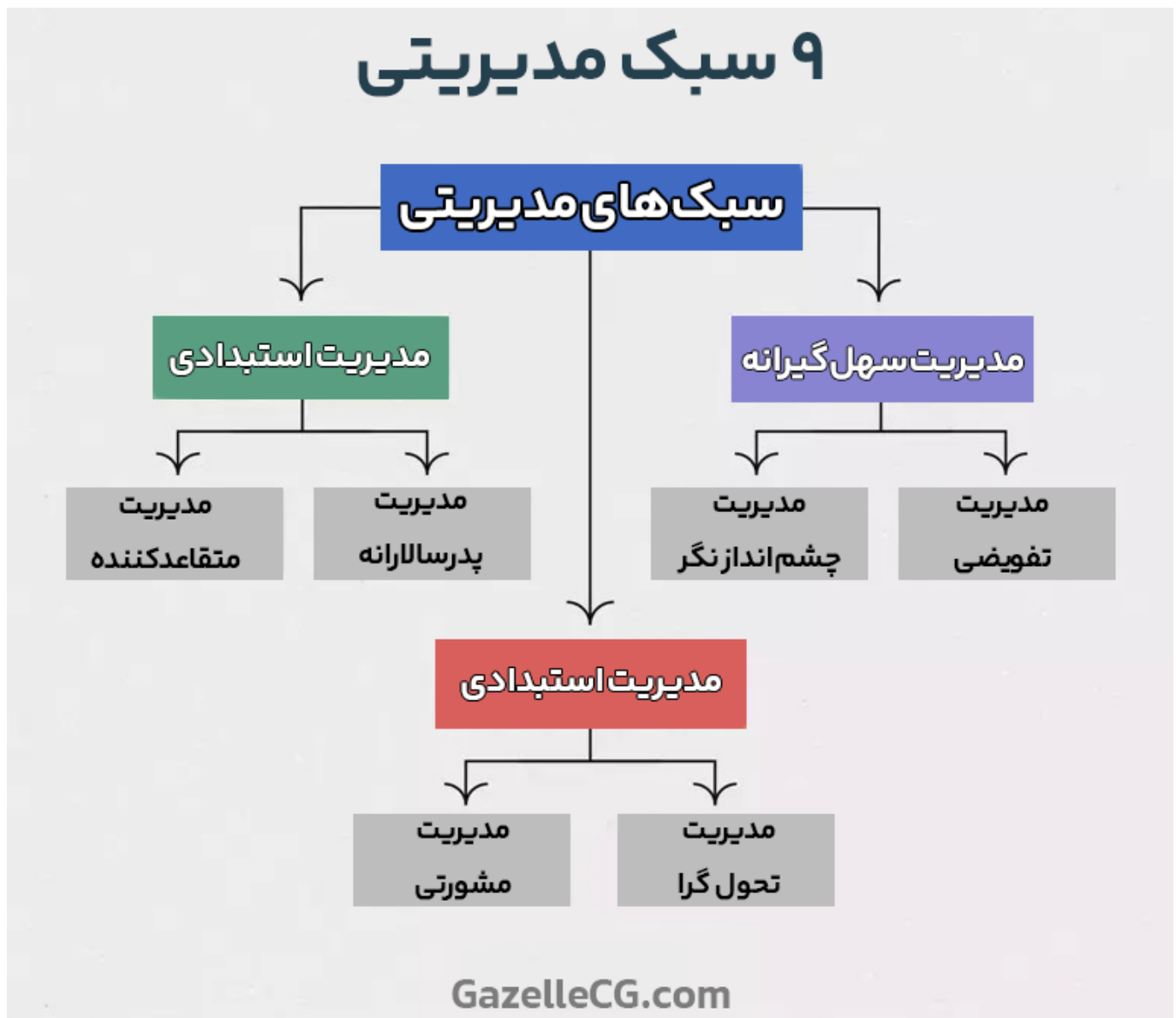
- نگرش و شخصیت افرادی که آن‌ها را مدیریت می‌کنند؛
- حجم کار برای تکمیل و سرعت انجام آن؛
- صنعت مورد نظر و فرهنگ حاکم بر آن؛
- شخصیت و ویژگی‌های مدیریتی خود؛
- مصرف‌کنندگان و تأمین‌کنندگان؛
- سطح مهارت اعضای تیم؛
- اهداف تیم و سازمان؛
- اقتصاد و رقبا.

انواع سبک‌های مدیریتی

در حالیکه تمامی مدیران وظایف مشابهی دارند؛ طبیعی است که رویکرد منحصر به فردی برای تحقق اهداف سازمانی در پیش بگیرند و از سبک مدیریتی خاصی پیروی کنند. در ادامه به بررسی سبک‌های مدیریتی می‌پردازیم و به ۹ سبک مختلف مدیریت، همراه با ویژگی‌ها، مزایا و معایب بالقوه هر یک اشاره خواهیم کرد تا به عنوان مدیر کسب و کار، دریابید کدام یک برای شما مناسب‌تر است.



سه دسته‌ی کلی از سبک‌های مدیریتی در سازمان شامل خودکامه (استبدادی)، دموکراتیک و سهل‌گیرانه وجود دارد که هر کدام از آنها، شامل زیرشاخه‌هایی می‌شوند که در زیر به آن‌ها خواهیم پرداخت.





سبک رهبری استبدادی (Autocratic)

یک مدیر مستبد یا خودکامه، از رویکردی از بالا به پایین برای رهبری پیروی می‌کند. در این سبک، مدیران به تنهایی تصمیم‌گیرنده هستند (فرآیند تصمیم‌گیری متمرکز) و سیاست‌ها و اهداف سازمانی را تعیین می‌کنند و سایر اعضای سازمان چاره‌ای جز اطاعت و پیروی بی‌چون و چرا ندارند. علاوه بر این، این دسته از مدیران اعتقادی به گرفتن بازخورد از کارکنان ندارند.

مزایای سبک مدیریت استبدادی

- انتظارات صاحبان کسب‌وکار از منابع انسانی شفاف است و احتمال خطا تا حد چشم‌گیری کاهش می‌یابد.
- از آنجایی که مدیران به تنهایی تصمیم‌گیرنده هستند؛ سرعت تصمیم‌گیری بالاست.

معایب سبک مدیریت استبدادی

- به بازخوردهای نیروی انسانی و خلاقیت آن‌ها در کار اهمیتی داده نمی‌شود.
- ایده‌های جدید و نوآورانه در سبک مدیریت مستبدانه جایی ندارند.

۶۶

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت استبدادی

زمانی که تصمیمات باید به سرعت گرفته شوند و جایی برای اشتباه کردن وجود ندارد. به عبارتی در شرایط بحرانی کسب‌وکار، رهبری خودکامه بهترین روشی است که می‌توانید برای مدیریت سازمان خود انتخاب کنید.

سبک رهبری سهل‌گیرانه (Laissez-faire)

مدیران سهل‌گیر، به اعضای تیم آزادی و استقلال کامل می‌دهند و هیچ‌گونه دخالتی در امور نمی‌کنند. به ندرت به کسی می‌گویند که چه باید بکند یا چه کاری نباید بکند. این رهبران، همچون دست‌های یاری بخش هستند که تا زمانیکه از آن‌ها خواسته نشود؛ خودشان را درگیر پروژه‌ها نمی‌کنند. در این سبک، مدیران بیشتر شبیه به یک مربی هستند تا مدیر.



مزایای سبک مدیریت سهل گیرانه

معایب سبک مدیریت سهل گیرانه

- این سبک می‌تواند در بین اعضای تیم احساس عدم حمایت یا سردرگمی ایجاد کند.
- ممکن است منابع انسانی در اولویت‌بندی امور با مشکل مواجه شوند.
- صاحبان کسب‌وکار در این روش، ارتباط فعالانه‌ای با کارمندان ندارند.

66

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت سهل گیرانه

این روش، برای تیم‌های کاری خلاق و با انگیزه بسیار کارآمد است. علاوه بر این، برای تیم‌هایی که اعضای آن به صورت انفرادی کار می‌کنند و نیاز به نظارت زیادی وجود ندارد، بهترین روش است.

سبک رهبری دموکراتیک (Democratic)

این سبک، شامل ارتباطات مؤثر و باز در تمام سطوح سازمان است و تمامی اعضای سازمان به منظور تحقق اهداف و چشم‌اندازها با یکدیگر همکاری می‌کنند. به عنوان یک مدیر دموکراتیک، شما به شدت تحت تأثیر کارمندان خود هستید و تمایل به محیط‌های مشارکتی و گفتگو دارید اما مسئول تصمیم‌گیری نهایی، خود شما هستید.

مزایای سبک مدیریت دموکراتیک

- برگزاری جلسات طوفان فکری و پرورش خلاقیت در کارکنان اهمیت دارد.
- بستر رشد و موفقیت برای تمامی اعضای سازمان و در تمام سطوح فراهم است.
- از پتانسیل اعضای تیم به طور کامل استفاده می‌شود.

معایب سبک مدیریت دموکراتیک



- تصمیم‌گیری در این سبک، بیش از هر سبک دیگری به طول می‌انجامد.

۶۶

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت دموکراتیک

این سبک، برای تیم‌های کاری‌ای که دائماً به دنبال تغییر و بهبود فرآیندهای خود هستند و همه در تصمیم‌گیری سازمانی مشارکت دارند، بسیار مناسب است. همچنین توصیه می‌شود به هنگام اتخاذ تصمیمات بلندمدت، این سبک مدیریت انتخاب شود.

سبک رهبری مشورتی (Consultative)

مدیران مشاور، برای بازخوردهای منابع انسانی اهمیت ویژه‌ای قائل هستند و نگرانی‌ها و دغدغه‌ی کارکنان را جدی می‌گیرند. در واقع در یک محیط مشورتی، مدیر قبل از تصمیم‌گیری نهایی، برای شنیدن نظرات و افکار تک تک اعضای تیم، گوش شنوا دارد. در سازمان‌هایی که رویکرد مدیر مشورتی است، اعضای تیم همچون دارایی‌های سازمان در نظر گرفته می‌شوند.

مزایای سبک مدیریت مشورتی

معایب سبک مدیریت مشورتی

- با توجه به دخالت افراد بیشتر در تصمیم‌گیری، کارآمدی این شیوه از مدیریت کمتر است و تصمیم‌گیری به زمان بیشتری نیاز دارد.
- افراط در این شیوه‌ی رهبری، بی‌اعتمادی کارکنان به مدیر را در پی دارد.



66

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت مشورتی

مناسب مدیرانی است که ترجیح می‌دهند نقش مربی یا منتور را برای کارکنان ایفا کنند و در تلاشند تا از طریق فرآیند تصمیم‌گیری، آموزش‌های لازم را برای اعضای تیم خود فراهم نمایند.

سبک رهبری تحول‌گرا (Transformational)

این شیوه‌ی مدیریتی، چابک و متمرکز بر رشد است و بر ایجاد محیطی تمرکز دارد که از نوآوری و حل مسئله پشتیبانی می‌کند. رهبران در این سبک، اغلب منابع انسانی را برای تعیین و تحقق اهداف تحت فشار قرار می‌دهند و آن‌ها را به چالش می‌کشند. مدیران تحول‌گرا، خواهان رشد حرفه‌ای و توسعه‌ی کارکنان هستند. به طور مداوم به تیم خود انگیزه می‌دهند و آن‌ها را از محیط امن خود خارج می‌کنند تا به دستاوردهای بیشتری دست یابند.

مزایای سبک مدیریت تحول‌گرا

- به دلیل انعطاف‌پذیری بالای کارکنان و حمایت از تفکر خلاق، توسعه محصول و حل مسئله در محیط کار، به راحتی محقق می‌شود.
- افزایش قدرت سازگاری و نوآوری در سازمان.

معایب سبک مدیریت تحول‌گرا

- این سبک، برای تمام کارکنان مناسب نیست و بیشتر برای افرادی کاربرد دارد که قدرت سازگاری و انعطاف‌پذیری بالایی داشته باشند؛ در غیراینصورت باعث ایجاد فرسودگی شغلی و افزایش جابجایی می‌شود.
- از آنجایی که این سبک، بر تعیین اهداف دشوار تاکید دارد، لذا اگر کارکنان از انگیزه‌ی کافی برای دستیابی به آن‌ها برخوردار نباشند؛ نتیجه‌ی معکوس خواهد داشت.



66

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت تحول گرا

تیم‌های سریع و با انگیزه‌ی ذاتی که به راحتی با شرایط جدید منطبق می‌شوند؛ بهترین گزینه برای این سبک مدیریتی هستند.

سبک رهبری متقاعد کننده (Persuasive)

در این سبک مدیریتی، مدیر کنترل تصمیم‌گیری را بر عهده دارد و در تلاش است تا کارکنان را متقاعد کند که تصمیمات یک جانبه‌ی او برای سازمان، بهترین هستند. در این روش، مدیر با به اشتراک‌گذاری منطق و سیاست‌های پشت تصمیمات خود، به اعضای تیم کمک می‌کند تا با روند تصمیم‌گیری ارتباط بیشتری برقرار کنند. همین موضوع باعث می‌شود تا کارکنان احساس کنند برای سازمان ارزشمند هستند و نظرات آن‌ها مهم تلقی می‌شود.

مزایای سبک مدیریت متقاعد کننده

معایب سبک مدیریت متقاعد کننده

- خلاقیت و نوآوری در فضای کاری جایی ندارد. در نتیجه، منابع انسانی به مرور زمان احساس خستگی خواهند کرد.
- ارتباطات یک طرفه است و کارمندان امکان ارائه‌ی بازخورد را ندارند.



66

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت متقاعدکننده

انتخاب این شیوه به مدیرانی توصیه می‌شود که مسئولیت هدایت کارکنان کم تجربه‌تری را برعهده دارند. در همین راستا، مدیران با استناد به تجارب خود می‌توانند به تنهایی، تصمیم‌گیرنده باشند و با ارائه توضیحات و منطق پشت هر تصمیم، به رشد و همراهی منابع انسانی در جهت نیل به اهداف کمک کنند.

سبک رهبری پدرسالارانه (Paternalistic)

در این سبک، صاحب کسب‌وکار از کارکنان به عنوان خانواده‌ی خود یاد می‌کند و با آن‌ها مانند اعضای یک خانواده رفتار می‌کند. در این رویکرد با وجود ارتباطات یک طرفه و اقتدار مدیریت، در راستای جذب اعتماد و وفاداری کارکنان، خواسته‌ها و نظرات اعضای تیم شنیده می‌شود اما مدیر، تصمیم نهایی را با در نظر گرفتن بیشترین منافع برای سازمان و کارکنان اتخاذ می‌کند.

مزایای سبک مدیریت پدرسالارانه

- مدیریت پدرسالار، بر رفاه کارمندان خود متمرکز است و تصمیمات خود را براساس آنچه که برای آن‌ها بهترین است، پایه‌گذاری می‌کند.
- در این سبک، اعضای تیم به طور فعال برای بیان نظرات خود تشویق می‌شوند؛ حتی اگر نظرات و ایده‌هایشان در روند تصمیم‌گیری تأثیری نگذارد.
- آموزش و تقویت مهارت کارکنان اهمیت بخصوصی دارد که باعث بهبود بهره‌وری و افزایش انگیزه و رضایت آن‌ها می‌شود.

معایب سبک مدیریت پدرسالارانه

- ممکن است این رویکرد برای برخی از کارکنان خوشایند نباشد و احساس کنند با آن‌ها همچون کودک رفتار می‌شود.
- وابستگی بیش از حد منابع انسانی به مدیریت که عدم نوآوری و حل مسئله را به دنبال دارد.



۶۶

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت پدرسالارانه

معمولاً این شیوه‌ی مدیریتی، برای سازمان‌های کوچک کاربردی‌تر است و بسیار متأثر از فرهنگ سازمانی است. هر چه فرهنگ شرکت قوی‌تر باشد، بکارگیری این شیوه با موفقیت بیشتری همراه است.

سبک رهبری چشم‌اندازنگر (Visionary)

رهبران چشم‌اندازنگر (رویایی)، برای ایجاد انگیزه و الهام بخشی به منابع انسانی، ارزش بسیاری قائل هستند. این رهبران، اهداف و دیدگاه‌های خود را با اعضای تیم به اشتراک می‌گذارند اما به جای ارائه‌ی دستورالعمل‌های سخت‌گیرانه، به آن‌ها آزادی عمل می‌دهند تا وظایف خود را پیش ببرند و تنها گاهی کارها را بررسی می‌کنند و بازخورهای لازم را ارائه می‌دهند.

مزایای سبک مدیریت چشم‌اندازنگر

معایب سبک مدیریت چشم‌اندازنگر

- اگر اعضای تیم کم تجربه باشند، اختیار و آزادی عملی که به آن‌ها می‌دهید، باعث عدم تمرکز و سردرگمی در آن‌ها خواهد شد.
- اگر مدیر، توانایی الهام‌بخشی و انگیزه دادن به منابع انسانی را نداشته باشد، انتخاب این سبک محکوم به شکست است.



66

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت چشم اندازنگر

این شیوه به مدیرانی توصیه می‌شود که به دنبال راه‌حل‌های نوآورانه برای مسائل هستند و اهداف سازمانی آن‌ها کاملاً مشخص است. همچنین این شیوه، برای شرکت‌های فناور محوری که قصد دارند در صنعت خود پیشرو باشند، کاربردی است. نکته‌ی کلیدی در انتخاب این سبک، تجربه و دانش اعضای تیم است؛ به عبارتی اگر اعضای تیم تجربه و دانش کافی نداشته باشند این سبک مدیریتی مؤثر نخواهد بود.

سبک رهبری تفویضی (Delegative)

این نوع از مدیریت، به سیستمی اشاره دارد که تمرکز اصلی مدیر بر روی تخصیص وظایف است. در سبک تفویضی، این کارکنان هستند که تصمیم می‌گیرند هر کاری را چگونه انجام دهند. در واقع در این روش، نقش مدیر در پایان پروژه آغاز می‌شود، کارهای انجام شده را مرور و بررسی می‌کند و بازخوردهای لازم و چگونگی بهبود پروژه‌های آتی را ارائه می‌دهد.

مزایای سبک مدیریت تفویضی

معایب سبک مدیریت تفویضی

- با توجه به اینکه در طی فرآیند انجام کار، مدیران مداخله‌ای ندارند، بازخوردهای نهایی ممکن است احتمال دوباره‌کاری و در نتیجه اتلاف وقت را چندین برابر کند.
- ممکن است برخی کارکنان چنین استنباط کنند که مدیر هیچ نقشی در جهت موفقیت سازمان ایفا نمی‌کند.
- گاهی ممکن است اعضای تیم دچار عدم تمرکز و سردرگمی شوند و به عبارتی از مسیر اصلی منحرف شوند.



۶۶

بهترین زمان استفاده از سبک مدیریت تفویضی

این سبک مدیریتی در سازمان‌هایی قابلیت اجرا دارد که اعضای تیم از تخصص بالایی برخوردار هستند و در واقع مدیر نقش تسهیل‌کننده را بر عهده دارد.

با برشمردن سبک‌های مدیریتی مختلف و همچنین بررسی اهمیت سبک‌های مدیریتی، مدیران حرفه‌ای کسب و کار، به خوبی می‌توانند با تجزیه و تحلیل فاکتورهای تاثیرگذار بر سازمان خود و همچنین بررسی نقاط ضعف، نقاط قوت و بهترین زمان استفاده از هر یک از این سبک‌ها، با دید بازتری نسبت به انتخاب سبک مدیریتی خود اقدام کنند تا با بسترسازی مناسب در سازمان، زمینه لازم را برای مدیریت اثربخش و رسیدن به اهداف کسب و کار، فراهم کنند.

همین طور بخوانید: [۴ چالش مدیریت سنتی در کسب و کارها](#)