

СТИЛЕВЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

Нурмагамбетова Асем Кайратовна

студент, Омского государственного педагогического университета,

Россия, г. Омск

Гешко Олеся Александровна

научный руководитель,

Омский государственный педагогический университет, Россия, г. Омск

В процессе своей управленческой деятельности каждый руководитель выполняет свои рабочие обязанности в определенном стиле. Поэтому при осуществлении функций и задач управления следует уделять внимание тому стилю, в соответствии с которым руководитель их выполняет. Под стилем поведения руководителя определяется вся совокупность применяемых руководителем типичных и относительно устойчивых методов управления и форм воздействия на подчиненных для эффективного выполнения своих управленческих функций и производственных задач предприятия и организации в целом. Принятый стиль руководства характеризует самого руководителя как личность, его способность обеспечивать эффективную управленческую деятельность, создавая в коллективе особую атмосферу и регулируя установившийся порядок работы в организации.

Существуют различные стили поведения руководителя:

1) Авторитарный стиль - Стиль управления, который отличается единоличным и жестким принятием решений, а также строгим контролем их выполнения. Для того, чтобы управлять в авторитарном стиле, руководителю должны быть присущи такие личностные качества, как лидерство; способность к принятию жестких решений; «пробивная» способность при выполнении каких-либо задач.

Руководитель при управлении подчиненными опирается на свою законную власть, он требует от них подчинения и постоянно контролирует

их действия. При авторитарном стиле управления руководитель принимает решения без каких-либо обоснований и объяснений перед сотрудниками. Все решения руководителя носят распорядительный характер и должны беспрекословно выполняться подчиненными под угрозой наказания за их неисполнение. Здесь активно применяется принцип «кнута и пряника»: выполнение работы обеспечивается угрозой применения санкций взысканий или вознаграждения. В отношениях с сотрудниками руководитель соблюдает дистанцию, общение носит в основном деловой характер и сводится к доведению до них той информации, которую они должны знать для выполнения своих задач. Этот стиль руководства создает напряженную атмосферу в трудовом коллективе.

2) Демократический стиль - стиль управления, который несет в себе принцип единства при руководстве организацией и активное участие подчиненных в управлении и контроле за производственной деятельностью предприятия, организации.

Руководитель, который управляет в данном стиле, придерживается содержания теории «Y», разработанной Д. Мак-Грегором. Согласно ей работа является желанной для большинства сотрудников; они способны к целеустремленности и самоконтролю, самостоятельному определению стратегии достижения целей. При этом подчиненные сами стремятся к ответственности, самостоятельно принимают решения в пределах их компетенции и заинтересованы в вознаграждении по конечным результатам деятельности.

Руководитель демократического стиля учитывает интересы, потребности и индивидуальные особенности своих сотрудников. Он доброжелателен и находится в курсе проблем каждого сотрудника. Его отличает хорошая информированность о личных достоинствах и профессиональных способностях своих работников.

Демократическое управление требует от руководителя умения говорить с людьми и убеждать их, но это дано далеко не каждому. Вместе с тем

отсутствие такого таланта вовсе не означает, что человек вообще не может быть руководителем или следует применять авторитарный стиль. В таком случае для управления предприятием используется не демократический стиль в чистом виде, а его подвид, который получил название корпоративного стиля.

Для корпоративного стиля руководства и управления характерно тесное взаимодействие руководителя с сотрудниками, при этом руководитель сам передает подчиненным часть своих полномочий по принятию решений. Управляя своими работниками, руководитель включает их в процессы выработки и принятия решений, за которые он несет ответственность.

Стиль корпоративного руководителя характеризуется его открытостью в деловом и личностном общении, доверием к сотрудникам, передачей им части своих полномочий. Но такой стиль работы руководителя не исключает применения с его стороны надзора и контроля за результатами работы.

3) Нейтральные и консервативные стили - Нейтральный, или либерально-анархический, стиль руководства характеризуется, с одной стороны, демократизмом во взаимоотношениях с сотрудниками, которым предоставляется право высказывать свои мнения по служебным вопросам, однако при этом руководитель не стремится обеспечить согласованность во мнениях и позициях сторон. С другой стороны, контроль за деятельностью работников сведен к минимуму, вследствие чего результаты работы низкие.

Для нейтрального (либерального) руководителя характерны уход от принятия стратегически важных решений; невмешательство в дела предприятия, предоставление им возможности идти своим чередом; минимизация контроля за подчиненными; использование коллективного способа принятия решений для уклонения от ответственности. Кроме того, нейтрального руководителя отличают полное равнодушие к критике и безразличие к персоналу. При либеральном руководстве очень сильны позиции неформальных лидеров и групп, воля которых практически ничем не ограничивается. Поэтому коллектив при таком стиле руководства не имеет

единства. Атмосфера в нем характеризуется напряженностью во взаимоотношениях между группами и личностями, и, как следствие, люди не удовлетворены своей работой, руководителем, нет никакого стимула хорошо трудиться.

Стиль управления может варьироваться в связи с изменением профессионализма, увеличением опыта сотрудников, а также с учетом ситуации, в которой находится сотрудник.

Применение какого-либо стиля руководства, а также его результаты зависят от многих факторов. К ним относятся, прежде всего, полное овладение одним из стилей руководства, предрасположенность коллектива к восприятию порой навязанного ему сверху стиля управления и руководства.

Список использованной литературы

1. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж. М. Джордж, Г. Р. Джоунспер. Е. А. Климов. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
2. И. А. Данилова. Социология и психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / И. А. Данилова, Р. Н. Нуриева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Научная книга, 2019. — 98 с. — 978-5-9758-1781-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81083.html>
3. Ю. В. Фролов. Управление эффективностью работы в организации и процессы организационного поведения. Часть III [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Ю. В. Фролов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Русайнс, 2016. — 146 с. — 978-5-4365-0759-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61674.html>
4. Основы менеджмента [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям / Н. Д. Эриашвили;

ред. В. В. Лукашевич, И. В. Бородушка. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. — 5-238-01061-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71768.html>

5. Ю. А. Мальцева. Психология управления [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 92 с. — 978-5-7996-1777-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68461.htm>