

УДК 65.012.413

## ***СТИЛИ УПРАВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯ***

***Савинкина А. М.***

*студент,*

*Московский государственный психолого-педагогический университет*

*Москва, Россия*

### **Аннотация**

Сфера управления, или менеджмент, занимает важное место в современной экономике. Любая организация или предприятие управляются главным менеджером – руководителем. От его личностных особенностей и степени компетентности зависит избираемый им стиль руководства. В данной статье рассмотрены основные стили руководства, наиболее часто встречающиеся в современном бизнесе.

**Ключевые слова:** менеджмент предприятия, лидерство, стиль управления, корпоративная культура.

## ***MANAGEMENT STYLES OF THE HEAD***

***Savinkina A.M.***

*student,*

*Moscow State Psychological and Pedagogical University*

*Moscow, Russia*

### **Annotation**

The sphere of management, or management, occupies an important place in the modern economy. Any organization or enterprise is managed by a general manager - a manager. The style of leadership he chooses depends on his personality and competence. This article discusses the main leadership styles that are most commonly found in modern business.

**Key words:** enterprise management, leadership, management style, corporate culture.

Согласно определению, менеджмент – это особая область управления, которая включает в себя работу профессионалов специалистов для обеспечения эффективной деятельности организации [4]. Говоря о менеджменте сегодня – это руководитель или управляющий, находящийся на постоянной должности и получивший полномочия в управлении и в области принятия решений по конкретным видам деятельности фирмы, которая ведет свою деятельность в рыночных условиях [5]. Ожидается, собственно, что принимаемые руководителем решения, считаются обоснованными, поскольку они вырабатываются на основе применения новейших методик управления и менеджмента. Рыночная экономика вызывает необходимость в таких руководителях, в особенности которые относятся к своей работе творчески, отлично информированы, могут наилучшим образом применить имеющиеся у фирмы ресурсы и обеспечить эффективность функционирования компании.

Хороший руководитель выполняет пять основных функций, позволяющих ему достигать поставленных предприятием целей. Вот эти функции:

- во-первых, менеджер ставит цели. Именно менеджер дает задачи каждой производственной группе предприятия и указывает пути, как эти задачи можно решить;
- во-вторых, менеджер организует. Именно менеджер путем анализа эффективности деятельности, взаимоотношений, результатов принятых решений создает возможности для эффективного труда;
- в-третьих, менеджер поддерживает мотивацию и коммуникацию. Менеджер несет ответственность за формирование команды сотрудников, ответственных за решение поставленных задач. Истинный харизматичный руководитель умеет при любых обстоятельствах защищать свои интересы и интересы своего дела;

- в-четвертых, каждый руководитель должен стремиться к тому, чтобы у каждого работника высокие показатели производительности труда всей организации;
- в-пятых, руководитель помогает профессионально расти не только подчиненным, но и самому себе;

Руководитель с организаторскими способностями умеет быстро и точно оценивать ситуацию, определять задачи для первоочередного решения, отделять осуществимое от несбыточного и точно определить сроки и возможности решения проблемы, так как из-за этого строится дальнейшая продуктивности работы команды.

В настоящее время сложилось мнение об основном качестве талантливому руководителю - умение быстро находить результативные пути и средства решения задач, быть сообразительным и смекалистым, находит свое подтверждение на каждом шагу [6]. Например, эффективный руководитель одним взглядом охватывает весь спектр задач и проблем и может быстро найти выход из затруднительной ситуации. Способность эффективно управлять персоналом основывается на целом комплексе социально-психологических качеств и свойств. Довольно большую роль играет доверие, любовь и уважение коллектива к своему руководителю. Ведь доверие – основная валюта в жизни любой компании, а любовь и уважение завоевываются поэтапно. Очень часто члены коллектива оценивают знания и способности их лидера выше, нежели собственные, хотя подобная оценка может быть и ошибочной [3].

Доверие к руководителю - это принятие его значительных достоинств, заслуг и прав, признание необходимости, правильности и эффективности его действий. Это внутреннее созвучие с носителем авторитета, готовность функционировать в соответствии с его указаниями и приоритетами. Потому что побудить следовать за собой при отсутствии средств принуждения, можно лишь на основе доверия, ведь без выстроенной веры невозможно работать слажено как одна команда. И доверие это означает, что люди находятся во внутреннем согласии и единении с руководителем.

Есть несколько стилей поведения, которым следуют руководители [1].

Во-первых – стиль поведения, называемый «Отец». В общих чертах, поведение руководителя ассоциируется с «благодетельным отцом», для которого подчиненные – его «дети». Как «отец» он может быть благожелательным, прощать ошибки и погрешности, вести себя покровительственно, но одновременно может вести себя строго, рассудительно, непредвзято, властно и наказывать непослушных. Выражаясь по-научному – это патерналистская модель поведения. У подчиненных при этом возникают не только такие чувства как доверие, благодарность, но и страх, негодование.

Второй стиль поведения называется «Герой». Для руководителей такого типа характерна самодостаточность в своих представлениях о деятельности фирмы, вера в свои силы, преданность делу, твердость, господство и довольно эффективное поведение, и некое позирование.

Третий стиль – «Спаситель». Такие руководители и управленцы представляются великими преобразователями, обычно они наставляют «на путь истинный», делают подчиненных послушным инструментом в своих руках. При этом подчиненные слушаются его по собственному желанию, добровольно, будучи не в силах устоять перед необыкновенной лучезарностью личности и силой харизмы. Такой руководитель или менеджер имеет вдохновенность и амбициозность, ему нужны люди, которыми он будет управлять и направлять по своим убеждениям, веру в собственные силы и преданность делу.

Четвертый стиль харизматичного поведения это – «Царь». Это величественная харизма. Руководитель обладает могущественной харизмой, если в высокой степени проявляет такие качества, как интроверсия и аутентичность, готовность к кооперации и тонкость чувств, а также исключительность характера и независимость от мнения большинства.

Один из всемирно известных психологов, Курт Левин, создал группу исследователей, которая занималась изучением лидерства, вследствие чего он выявил свою классификацию стилей руководства. Она включает три вида:

#### 1. Авторитарный стиль.

При данном стиле руководства внутри организации существуют только формальные взаимоотношения. Руководитель отлично знает свои права и силу личной власти, жестко ограничивая любые неформальные отношения в коллективе. Подчиненные, как правило, очень загружены второстепенными обязанностями, ведь главная цель руководителя не столь эффективная деятельность, сколько тотальный контроль над персоналом.

#### 2. Демократический стиль.

Для этого стиля руководства характерно восприятие руководителем мнения подчиненных. Обычно они принимают активное участие в разработке и принятии решений. Как правило, жестких границ между руководителем и подчиненными нет, но возможна частичная передача полномочий заместителям. Такой стиль управления считается самым лучшим для коллективов с устоявшимся составом и высокой квалификацией сотрудников в организации.

#### 3. Либеральный (попустительский) стиль.

Используя попустительский стиль руководства, руководитель может почти полностью уйти от своих обязанностей, ведёт себя пассивно, перекладывая все решения на плечи членов своей команды [6]. Это поведение является типовым примером рядового представителя персонала, так как уклоняется от принятия важных управленческих решений. Все проблемы и действия решаются путем коллективного обсуждения и анализа. Этот стиль предполагает управление группой ее же членами, и он эффективен только тогда, когда все члены группы ответственные и высококвалифицированные в своей деятельности [2].

Согласно некоторым жизненным наблюдениям, то, какую позицию по отношению к деловой этике займет менеджер или руководитель – не в последнюю роль зависит от личностных качеств человека [7]. В связи с этим можно выделить два вида личности:

1. Человек склочный, деспотичный, вспыльчивый не способный долго поддерживать деликатные этические взаимоотношения в своей организации;
2. Человек интеллигентный, хорошо воспитанный, уважающий себя и окружающих.

В организациях, руководители которых придерживаются первого типа поведения, зачастую наблюдается напряженный рабочий климат, сотрудники склонны конфликтовать между собой, руководитель позволяет себе грубо обращаться с подчиненными, кричит на них, иногда применяет ненормативную лексику. По его мнению, это позволяет полностью контролировать каждого работника и постоянно подхлестывает их на максимальную отдачу. Однако, в подобных организациях часто наблюдается текучесть кадров. Согласитесь, не каждый работник, даже за солидную заработную плату сможет долгое время выносить такое колоссальное нервное напряжение, проглатывать обиды и унижения, терпеть постоянный страх быть униженным и наказанным за любую самую мелкую провинность, а часто – и без оной. В таких организациях выживают, как правило, люди беспринципные, «бесхребетные», готовые в любой момент к интригам против всех, эгоистично живущие по принципу «умри ты сегодня, а я – завтра». Не слишком приятный коллектив складывается, не так ли?

Стоит заметить, что с нужными партнерами по бизнесу, либо с вышестоящими организациями такие руководители и менеджеры исключительно вежливы и стремятся любыми способами поддерживать хорошие отношения. Поскольку изначальная атмосфера взаимопонимания в дальнейшем может перерасти в конфликт.

В рабочих коллективах руководителей и менеджеров, придерживающихся взглядов второго типа, всегда царит относительное спокойствие, миролюбивые и по большей части доброжелательные отношения между коллегами, уважительное отношение к руководству.

Взаимоотношения с партнерами у бизнесменов второго типа часто не только вежливые, но и зачастую складываются в дружеские. Партнеры всегда готовы пойти друг с другом на взаимные компромиссы, ради блага бизнеса, не ущемляют интересов друг друга.

Таким образом, стиль управления руководителя оказывает влияние практически на все сферы деятельности предприятия: на производительность, на правильность и точность принимаемых решений, на степень благоприятности рабочего климата.

#### **Библиографический список:**

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.- М.: «Глобус Кловер», 2014. – 410 с.
2. Дрыгина, Н.Т. Лидерские качества в профессиональной деятельности / Н.Т. Дрыгина // Экономика и менеджмент. 2006. №8. С. 32-36.
3. Лохтина Ю.А., Николаева А.А., Савченко И.А. Оценка трудового потенциала руководителя в системе местного самоуправления // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2018. № 8. С. 123-128.
4. Николаева А.А., Левина Е.А. Управление персоналом в современной России: особенности применения опыта зарубежных стран // Научный журнал Дискурс. 2018. № 6 (20). С. 114-125.
5. Предпринимательство и бизнес: Учебник. / Под ред. М.П. Переверзева. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 176 с.
6. Савченко И.А., Левина Е.А. Особенности мотивации персонала организаций социальной сферы // Научно-аналитический журнал «Наука и практика»

Российского экономического университета имени Г. В. Плеханова. 2018. Т. 10.  
№ 3(31). С. 51-61.

7. Шпитонков С. В. Стили руководства и ресурсы управления персоналом организации//Психология. Экономика. Право. 2013.- № 4.- с. 39–44.

*Оригинальность 92%*