

Магомедова К.И.,

студент

4 курс, кафедра «Экономика и менеджмент»

Северный (Арктический) федеральный университет им. М.В. Ломоносова

Россия, г. Северодвинск

Научный руководитель: Попова И.С.,

к.ф.н., доцент

АНАЛИЗ СТИЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** Статья посвящена стилям руководства. В статье рассмотрены различные подходы к стилям. Указаны основные отличия между мнениями различных авторов. Проведён сравнительный анализ подходов к управлению.*

***Ключевые слова:** Управление, стиль, теория, система, подход.*

***Annotation:** The article is devoted to leadership styles. The article describes different approaches to styles. The main differences between the views of different authors are indicated. The comparative analysis of approaches to management is carried out.*

***Key words:** Management, style, theory, system, approach.*

Руководство всегда являлось важной составляющей всех компаний. Независимо от того, маленькая ли это компания с несколькими сотрудниками, или компания и тысячей работников стиль руководителя влияет на работу организации.

Руководство зародилось еще в древние времена, когда вождь управлял своей общиной. Уже тогда люди начали выделять управленца среди всех людей. Сейчас важность стиля управления также не теряет своей позиции.

В традиционных классификациях выделяют три вида стиля управления: автократический, демократический и либеральный. Первым такую классификацию ввел Курт Левин. Автократический стиль характеризуется высокой концентрацией полномочий в руках менеджера, формальным отношением к человеку, повышенным контролем на стороне руководства и культивированием личности менеджера. Менеджер в данной ситуации считает, что для успеха компании работник должен четко исполнять все распоряжения менеджера. При демократическом стиле управления менеджер понимает, что человек будет трудиться с высокой производительностью, если он будет знать, во имя чего он трудится, какие цели желает достигнуть, имеет возможности реализовать свою инициативу и потенциал, имеет определенную самостоятельность и свободен от мелочного контроля. Либеральный стиль управления характеризуется минимальным участием менеджера в принятии управленческих решений. В данном случае решения почти всегда принимаются группой самостоятельно. Самое важное при таком стиле, чтобы менеджер совсем не отстранялся от работы и не пускал все на самотек.

В своем исследовании Левин обнаружил, что авторитарное руководство добивалось большего выполнения работы, чем демократичное.

Дуглас МакГрегор, изучающий лидерство, назвал предпосылки автократического руководителя по отношению к работникам теорией «Х». По этой теории:

- 1) Люди изначально не любят труд и при любой возможности избегают работы;
- 2) Люди стараются избавиться от ответственности и предпочитают, чтобы ими руководили;
- 3) Больше всего люди хотят защищенности;
- 4) Необходимо использовать контроль, принуждение и угрозу, чтобы заставить людей трудиться.

Представления демократического менеджера о работниках МакГрегор назвал теорией «Y»:

- 1) Труд – процесс естественный. Если условия благоприятные, то люди не только примут на себя ответственность, но и будут к ней стремиться;
 - 2) Если люди приобщены к целям организации, то они будут использовать самоконтроль и самоуправление;
 - 3) Приобщение повлечет за собой вознаграждение и достижение целей;
 - 4) Способность к творческому решению проблем встречается часто, а интеллектуальный потенциал среднего человека используется лишь частично.
- [1]

Лидерство также рассматривал Лайкерт. Лайкерт предложил четыре базовых системы стиля руководства.

Система 1 характеризует эксплуататорско-авторитарных руководителей. У них проявляются все характеристики автократического руководителя.

Система 2 характеризуется как благосклонно авторитарная. Руководители могут поддерживать авторитарные отношения с подчиненными, но они разрешают подчиненным ограниченно участвовать в принятии решений. Мотивация создается вознаграждением или наказанием.

Система 3 отображает консультативную форму. Руководитель проявляет значительное, но еще не полное доверие к подчиненным. Важные решения, как и прежде, принимаются руководителем, но принятие многих конкретных решений передается подчиненным.

Система 4 показывает принятие групповых решений и участие сотрудников в принятии многих решений. Руководители полностью доверяют подчиненным, а их отношения дружеские и взаимно доверительные. По мнению Лайкерта эта теория является самой действенной, и она соответствует «теории Y» МакГрегора.

Исследования Лайкерта и МакГрегора дали импульс использованию стиля руководителя, в котором работники участвуют в принятии решений.

Походы были модифицированы и популяризированы Блейком и Мутоном, которые построили решетку (схему), включающих 5 основных стилей руководства. Каждый параметр по шкале оценивается от 1 до 9. Часто случается

так, что руководитель нацелен либо на персонал, либо на производство. Блейк и Мутон показали важность «золотой середины» между двумя этими параметрами. Важно, чтобы ориентация на производство и ориентация на персонал были в равных соотношениях, чтобы организация процветала и развивалась. [2]

Анализируя все вышесказанное, хочется подвести итог. Подходов к стилям управления много и они будут прогрессировать с развитием менеджмента. Чтобы руководитель был успешен, он не должен останавливаться на одном стиле управления. Руководитель должен всегда ориентироваться на ситуацию, в которой он принимает управленческое решение. Если появляется новый «ученик», то можно быть автократическим руководителем, а если ваш сотрудник находится с вами почти на одном уровне, то подход можно выбрать либеральный. Со временем руководители могут менять свой стиль, условия работы в зависимости от задач компании и это является неотъемлемой частью каждой организации.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Менеджмент. Книга шестая. Управление человеческим потенциалом в социально-экономических системах: избр. статьи / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 357 с.
2. Менеджмент: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, по направлению "Менеджмент" / Под ред. Максимцов М.М., – 4-е изд., перераб. и доп. – М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 343 с.