

СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Лукьянихина Е.А., Вакуленко В.В.

Каждый руководитель имеет свой, совершенно индивидуальный стиль управления. Особый интерес представляет уже сформировавшийся стиль управления коллективом успешных руководителей разных рангов.

Стиль руководства – совокупность способов, приемов и механизмов властного и лидерского влияния на подчиненных с целью обеспечения выполнения ими заданий и достижения целей организации [1, с.268].

Стиль руководства зависит от объема делегированных полномочий, используемых форм власти, беспокойства о человеческих отношениях, выполнения заданий организации и т.п.

Немецкими учёными было установлено, что результативность труда постоянно повышалась в коллективе, где преобладал демократический стиль руководства, снижения эффективности – в коллективе, в котором руководитель применял либеральный и авторитарный стиль [1].

Исследования специалистов Гарвардского университета некоторых больших компаний показали, что наиболее эффективным независимо от пола руководителя является такое сочетание стилей: 30% авторитарного стиля и 70% демократического.

Другими исследователями установлено, что женщины-руководители чаще всего используют авторитарный стиль.

Приведём пример стиля управления, применяемого руководителем-мужчиной. Данный стиль имеет следующие характеристики [2]: содействие улучшению бизнес - показателей и развитию отношений в команде; поддержка инициативы сотрудников с «наложением» их идей на внутреннюю среду предприятия; выбор направления работы каждого сотрудника в русле деятельности всего подразделения, что способствует достижению целей службы; наличие у руководителя здоровых карьерных и руководительских амбиций. Это «мужской», демократический стиль управления.

Но существует также совокупность способов влияния на коллектив, которые можно назвать «женскими», хотя это есть спорное

утверждение. Очень часто женщины акцентируют внимание на установлении хороших отношений между членами коллектива.

При этом, сравнивая группы с высокой и с низкой производительностью труда в разных организациях можно сказать, что разницу в производительности объясняет стиль лидерства. Оказалось, что стиль управления, сосредоточенный на человеке, из-за характера ситуации часто не способствовал повышению производительности труда и не всегда был оптимальным поведением руководителя. Но если имеется чёткое структурирование работ, закрепление ответственности, то в сочетании с дружеским климатом в коллективе это способно дать позитивные результаты работы отдельного подразделения или организации в целом.

По мнению практиков менеджмента [2] «в основе управления любым коллективом лежат определённые правила игры, разделяемые всеми. Конфликты возникают не от того, что сотрудники по-разному видят ситуацию или ими движут разные мотивы. Оба фактора имеют место в любом случае – из-за различий в статусе, квалификации, опыте работы и т.д. В силу этого руководитель должен обеспечить единообразное понимание правил, а также своевременно пойти на их изменения».

Анализируя примеры управления коллективами, можно выделить общие черты эффективного руководителя компании: способность формировать и развивать эффективные рабочие группы; знание современных управленческих подходов; гибкость, высокая способность влиять на окружающих; умение руководить; умение обучать и развивать подчинённых; дружеские отношения с подчинёнными.

Эти характеристики не являются догматическими, потому что в целом стиль управления и эффективность руководства зависит от ситуации, профессиональных и личностных качеств начальника и т.п.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту: Підручник. – К.: „Академвидав”, 2003. – 416 с.
2. Петрова Н.А. Эффективный руководитель современной компании // Антикризисный менеджмент. – 2006. – №2. – С.19-22.