

Медведева Оксана Анатольевна

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

Направление: Психология

Магистерская программа: Психология труда, инженерная психология

**Зависимость стиля управления от особенностей личности
руководителя**

Аннотация. Статья посвящена анализу зависимости стиля управления от личных качеств руководителя. В статье рассматривается влияние лидерских качеств руководителя на выбираемый им стиль управления, что в настоящее время не достаточно изучено. Также даны рекомендации по оптимизации управления.

Ключевые слова: стиль управления, личностные качества, лидерство, психологический климат

В условиях современной экономики требования к российским управленцам кардинально изменились. Если при социалистическом строе в СССР руководить коллективом было «легко», так как управление было политизировано, централизовано и лишало возможности проявления инициативы на местах, то в условиях рыночной экономики при подобном стиле управления предприятие обречено на «вымирание»

Перед руководителем сегодня стоят серьезные задачи – эффективное управление, повышающее производительность труда, выстраивание таких взаимоотношений с подчиненными, при которых с одной стороны, будут исполняться требования, предъявляемые к ним, с другой – будет проявляться креативность, инициатива на местах, направленная на улучшение производства; умение правильно и своевременно «смотивировать» коллектив и многое другое.

Для решения перечисленных задач руководитель должен быть не только хорошим администратором, но и психологом, должен уметь повести за собой

коллектив. Для этого необходимы и определенные качества личности, в частности, лидерские способности.

Для определения зависимости лидерских качеств и стиля управления нами были обследованы три руководителя региональной телекомпании – директор и два его заместителя. Директор – мужчина, 55 лет (далее, испытуемый №1), опыт работы 35 лет, из которых более двух третей – на руководящих должностях; его заместитель, главный редактор – женщина, 41 год (далее, испытуемый №2), и второй заместитель, руководитель техподдержки – мужчина 37 лет (далее, испытуемый №3). В исследовании также участвовали 48 членов коллектива данной телекомпании в возрасте от 19 до 55 лет, из которых 30 человек с высшим образованием (58,8%), 9 с неоконченным высшим (17,6%) и 12 со средне-специальным (23,6%) образованием. В исследуемом коллективе преобладают женщины – 31 (60,8%), мужчин – 20 (39,2%).

Для достижения цели исследования нами были поставлены следующие задачи:

1. Определить стили управления обследуемых руководителей.
2. Определить лидерские качества испытуемых.
3. Выявить зависимость выбора стиля управления от лидерских качеств

Для решения поставленных задач использовались следующей методики: Методика определения стиля руководства трудовым коллективом (В.П. Захаров) и методика определения уровня лидерских способностей руководителей «Лидер».

По результатам тестирования коллектива с помощью методики определения стиля руководства трудовым коллективом, испытуемый №1 использует преимущественно авторитарный стиль управления персоналом (76%), 21% приходится, по мнению опрошенных, на демократический и соответственно, 3% – либеральный стиль.

При сравнительном анализе стилей руководства испытуемых, выяснилось, что стили руководства они избрали, соответственно, испытуемый

№1 – авторитарный (70%), испытуемый №2 – либеральный (20%) и испытуемый №3 – несформированный, непоследовательный (10%) (рис. 1).

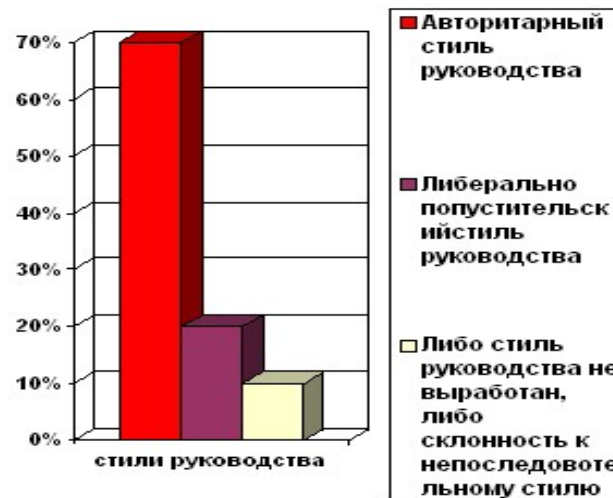


Рис. 1. Стили управления руководителей телекомпании

При исследовании лидерских качеств испытуемый №1 набрал 38 баллов, что говорит о высокой выраженности его лидерских способностей в отличие от №2 – 32 балла (средний уровень) и №3 – 24 балла (низкий уровень) (рис. 2).

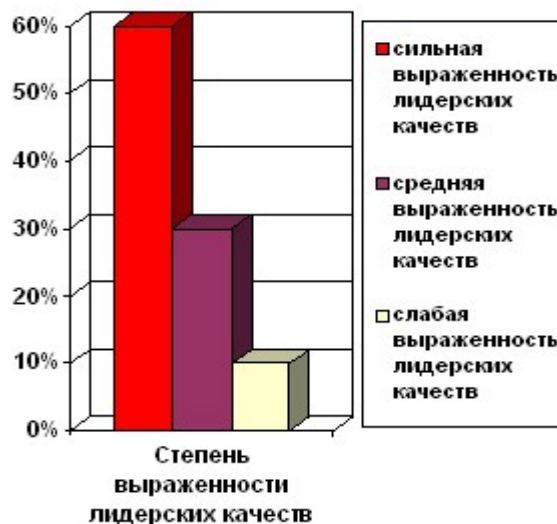


Рис. 2. Степень выраженности лидерских качеств у руководителей телекомпании

При сравнении с предыдущими показателями (стили руководства), выявлена прямая зависимость между выраженностью лидерских способностей и избранным стилем руководства у наших испытуемых. То есть, чем более

выражены лидерские качества руководителя, тем более вероятно, что стиль управления, выбранный им будет авторитарным, и наоборот, чем меньше лидерских качеств, тем более несформированный, неуверенный стиль управления (рис. 3).

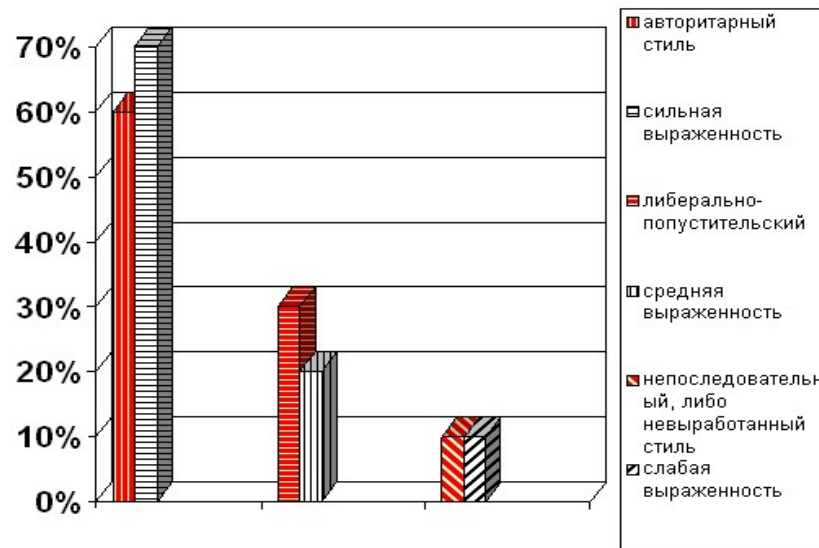


Рис. 3. Взаимосвязь между стилем руководства и выраженностью лидерских качеств испытуемых №1, 2 и 3

Таким образом, в данном конкретном случае для более успешной работы предприятия и сплочения коллектива можно порекомендовать руководству телекомпании развивать лидерство, то есть формировать и развивать в себе эти качества. Существует масса тренингов, с помощью которых есть возможность сформировать и развивать в себе лидерские способности, в общем доступе также есть много источников для самообучения, самомотивирования. Не исключается также и личный опыт в управлении, «работа над ошибками». Вот некоторые из приемов, способных усилить лидерские качества:

- самомотивация, то есть выработка резистентного желания быть лидером, повышение самооценки, тренировка способности принимать решения и смелости брать на себя ответственность, настойчивости в достижении целей, осознания собственной значимости, уверенность в достижении цели, азарта и т. п.;

– работа над ростом и гармонизацией личности, развитие индивидуальности, саморазвитие, развитие умственных способностей, памяти, моральных, лидерских качеств;

– социально-политическая, социально-экономическая информированность будущего лидера и его открытость в отношениях с коллективом, умение общаться, коммуникативные навыки, умение говорить, слушать подчиненных и слышать их, корректно делать замечания, советовать, быть внимательным, уважать коллег, сопереживать им при необходимости, уметь оказать моральную поддержку и т. п.;

– развитие и обучение быстрдействию, многозадачности, уметь четко оценить обстановку, принять из множества решений наиболее оптимальное с учетом ситуации, особенностей, ожиданий и запросов всех подчиненных по возможности. Обязательно необходимо уметь адекватно оценивать в полном объеме силы, возможности и способности коллектива. Иначе деятельность группы может быть неэффективной, неудачной, а это серьезно подорвет авторитет руководителя в глазах подчиненных, и при повторении подобных провалов вера в лидера будет утрачена.

Литература

1. Быковский В.В. Актуальные проблемы российского менеджмента. Тамбов: ТГТУ, 2005.
2. Коротков Э.М. Концепция российского менеджмента. М.: ДеКа, 2004.
3. Митина Л. Стиль руководства: психологическая характеристика и методика изучения // Директор школы. 1999. № 1.
3. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления. (Опыт лучших компаний): Пер. с англ. М., 1986.
4. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: Инфра-М, 1999.

4. Решетников А.В., Шамшурин В.И., Шамшурина Н.Г. Социально-исторический портрет лидера организации // Социологические исследования. 2001. № 10.

5. Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: социальная психология, менеджмент: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Высшая школа, 2004.

© Бюллетень магистранта 2015 год № 1