

**Воробьев Евгений Николаевич**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Психология

**Магистерская программа:** Психология труда, инженерная психология

**Анализ влияния стилей руководства на эффективность деятельности организации**

**Аннотация.** Статья посвящена определению степени влияния стилей руководства на эффективность деятельности организации. В статье рассматриваются показатели эффективности труда руководителя с позиции стилей управления, даются рекомендации по совершенствованию стиля управления.

**Ключевые слова:** стиль управления, эффективность руководства, ситуационный подход в управлении

В современных условиях динамично меняющейся среды, требования к управленческим кадрам существенно возросли как в количественном, так и в качественном отношении. В условиях рыночных отношений элементарная управленческая подготовленность руководителя уже недостаточна для победы в конкурентной борьбе. На первостепенные позиции, при формировании «сильного» руководителя, наряду с высоким уровнем образования выходят его лидерские качества, реализуемый им стиль управления организацией.

В рамках анализа исследований отечественных и зарубежных ученых было выяснено, что в настоящее время достаточно четко определена и ранжирована совокупность внешних и внутренних факторов, оказывающих воздействие на функционирование организации в целом [3]. Однако, практически не выявлены те из них, которые определяют стиль, технологию управления, недостаточно полно изучено их совокупное влияние с учетом стиля руководства на функционирование и развитие организации.

Трансформация стилей и методов управления, происходящая в современных условиях, – не спонтанный, а осознанно регулируемый непрерывный процесс эволюционного перехода от директивного к соучастному стилю управления, проявляющийся в зависимости от уровня развитости коллектива и складывающейся социально-экономической ситуации с непременным учетом применения современных управленческих технологий.

В числе основополагающих критериев, определяющих эффективность воздействия стиля управления руководителя на трудовой коллектив, на наш взгляд, целесообразно выделить следующие:

- уровень авторитета руководителя;
- создание благоприятного социально-психологического климата в коллективе;
- степень влияния на устойчивый рост результативности деятельности фирмы;
- проявление инициативы, развитие творчества и повышение предприимчивости персонала.

Причем значимым аспектом здесь будет являться способ, посредством которого будет оказываться это влияние. Выбранный для этих целей способ должен не просто вести к принятию идеи, а уже непосредственно к ее реализации – к действию, то есть к созидательному труду, необходимому для достижения стратегических целей организации.

На данном этапе можно с уверенностью говорить о превращении стиля управления процессами в интегрирующий фактор развития современной организации, что впоследствии становится доминирующей тенденцией ее эволюции и определяется возрастанием роли личностной составляющей в преодолении угроз организации, возникающих в условиях нестабильности и динамичности внешней и внутренней среды ее функционирования.

Анализ стиля управления в контексте ситуационного подхода позволяет сделать вывод о его интегрирующей роли в ходе деятельности организации, выражающейся в способности данного фактора:

- влиять на формирование и эффективное использование имеющихся ресурсов;
- обеспечивать применение новых конструктивных технологий, методов и форм деятельности и их селекцию;
- достигать баланса между организационными, управленческими и человеческими компонентами внешней и внутренней среды организации.

Профессиональная деятельность руководителей первичного звена, или линейных менеджеров, на уровне операционного руководства, связана в основном с тактическим управлением процессами, протекающими в организации и включающим контроль и руководство отдельными группами работников [2]. При этом руководитель первичного звена зачастую одновременно является в то же время исполнителем конкретных профессиональных задач, а также ведет отчетность.

Основным показателем эффективности труда руководителя как организатора выступают результаты труда коллектива в целом и каждого члена в отдельности [1]. Они измеряются различными производственно-экономическими показателями, на которые оказывают влияние технические, экономические и организационные решения.

К социально-психологическим показателям, характеризующим деятельность руководителя, можно отнести следующие: совпадение формального и неформального лидера, сплоченность (психологическая совместимость) коллектива, психологический климат [5].

В связи с этим, можно сделать вывод, что эффективность управленческой деятельности зависит от способностей руководителя и его умения обеспечить положительную самоорганизацию управленческой системы.

Руководитель, в силу занимаемой должности имеет право принимать решения о подборе и расстановке кадров в своем подразделении. Здесь прослеживается четкая зависимость управленческих способностей руководителя от эффективности этих решений. «Сильный» руководитель подбирает сильных подчинённых, слабый руководитель – «слабых». В первом

случае можно говорить о позитивном влиянии решений руководителя на деятельность организации, а во втором – об отрицательном влиянии и возможных негативных воздействиях на динамику ее развития в целом.

Возникает ситуация двойного вреда от слабого руководителя. С одной стороны это прямой вред, выражающийся в малой эффективности его управленческой деятельности, а с другой – косвенный, связанный с отрицательным воздействием на развитие организации.

На практике каждого специалиста или менеджера оценить по его деловым, профессиональным качествам может только руководитель и специалист более высокой квалификации. Гибкий, сильный руководитель зачастую более точно и выверенно оценивает эффективность деятельности подчинённых. Он стремится не привлекать ненадежных или слабо подготовленных подчинённых к решению значимых или сложных задач, оказывает им помощь «нестандартных» ситуациях, опираясь на авторитарные методы руководства.

Поскольку именно люди являются наиболее важным организационным ресурсом, руководитель обязан уделять основную часть своего времени именно управлению людьми. Однако на практике, к сожалению, так происходит далеко не во всех современных организациях. Это заметно снижает эффективность управления в организации в целом, поскольку руководители являются важнейшим инструментом претворения в жизнь методов управления, и недостаточное внимание с их стороны к этим вопросам трансформируется в низкое качество управления персоналом.

Для стимулирования и мотивирования трансформации стилей и методов управления коллективом целесообразно использование возможностей по совмещению должностей. В экономическом плане оно обеспечивает значительный рост производительности труда. Социальные последствия совмещения заключается в повышении удовлетворенности работника своим трудом.

К мероприятиям, необходимым для внедрения совмещения должностей, относятся:

- организация повышения уровня квалификации работников;
- разработка и доведение до персонала видения и миссии организации;
- определение четких однозначных должностных инструкций;
- совершенствование базы нормирования и контроля;
- модернизация и внедрение типовых проектов организации рабочих мест;
- введение стимулирующей платы за совмещение должностей [4].

Эффективность мотивационных систем в управлении организацией значительно снижается вследствие отсутствия принципов оценки количества и качества затраченного труда, так как любая система оценки должна ориентировать управленческих работников на достижение высоких конечных результатов.

В связи с этим неотъемлемой частью этого процесса, на наш взгляд, должно являться развитие и изменение непосредственно руководителями своих стилей и методов управления трудовыми коллективами.

Совершенствование стиля управления разнообразными процессами, проистекающими в повседневной деятельности организации, целесообразно осуществлять на основе программно-целевого подхода, позволяющего координировать совместные действия субъектов организации с целью актуализации социально-экономических ресурсов и придания им сугубо позитивной направленности.

Таким образом, эффективность управленческой деятельности во многом зависит от руководителя и его способностей, методов руководства и лидерских качеств, поэтому совершенствование стиля управления, на наш взгляд, должно включать:

- разработку и реализацию мероприятий, консолидирующих деятельность работников;

– введение в практику руководства методов, позволяющих добиться согласования результатов деятельности отдельных руководителей подразделений организации, при взаимном признании друг друга в качестве равноправных участников общего дела;

– закрепление лидерских позиций руководителя.

### Литература

1. Кабаченко Т.С. Психология управления. М., 2010.
2. Перфильева М. Б. Социологический подход к оценке стиля руководства // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2010. №137.
3. Психология управления персоналом: пособие для специалистов, работающих с персоналом: Учебное пособие / А.В. Батаршев [и др.]; под ред. А.В. Батаршева, А.О. Лукьянова. Изд. 2, испр. М.: Психотерапия, 2007.
4. Сизова Л.А. Взаимосвязь лидерских стилей и межличностного доверия в профессиональных группах // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2012. №4.
5. Черницкая Е.Е. Психологический профиль эффективного руководителя в условиях социально-экономической нестабильности // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. 2011. № 129.

© Бюллетень магистранта 2015 год № 2