

Минченко Лариса Александровна

Магистрант

Направление: Менеджмент

Магистерская программа: Управление персоналом

Влияние стилей лидерства на эффективность управления в военном учебном заведении

Аннотация. В статье рассмотрены виды стилей лидерства применяемые руководителем военной учебной организации и их влияние на эффективность управления.

Ключевые слова: стили лидерства, авторитарный стиль лидерства, демократический стиль лидерства, либеральный стиль лидерства, адаптивный стиль, военное учебное заведение, эффективность управления

В условиях длительной эмоциональной, волевой, интеллектуальной и физической напряженной работы для достижения целей нужны люди, которые могут предлагать нестандартные идеи, вести коллектив за собой, быть лидерами и правильно выбирать стили лидерства [2, 3].

Стили лидерства являются совокупностью приемов и способов решения задач управления, то есть это система применяемых методов руководства. Стили лидерства делятся на три основных: авторитарный, демократический и либеральный.

Авторитарный стиль лидерства представляет жесткие способы управления, любое пресечение инициативы и обсуждения принимаемых решений. Мнение коллектива не учитывается, попытки сделать что-либо сразу пресекаются. Основой этого стиля лидерства является страх наказания за невыполнение задачи. Авторитарный лидер не принимает взгляды и предложения подчиненных и не объясняет им происходящего. Работа в коллективе формируется по определенным инструкциям [1].

Исследователи называют два вида авторитарного стиля.

– «Эксплуататорский», когда руководитель полностью решает все вопросы, не доверяет подчиненным и не интересуется их мнением, за все отвечает, давая служащим только указания. Основной формой мотивации является наказание, давление и угрозы. В коллективе создается неблагоприятный морально-психологический климат и почва для конфликтов, так как сотрудники относятся к такому руководителю негативно;

– «Благожелательный», когда руководитель относится к подчиненным уже более мягко, снисходительно, иногда интересуется их мнением, предоставляет ограниченную самостоятельность. Наказание используется не так часто.

Авторитарный стиль лидерства не вызывает внутренней заинтересованности исполнителей в эффективном результате работы. Частые дисциплинарные меры вызывают в людях страх и злость, снижают желание к работе. Для лидера авторитарного стиля присуще жесткое, единоличное принятие решений, слабый интерес к личности подчиненных, а постоянный контроль обеспечивает нужные результаты работы.

Демократический стиль лидерства заключается в коллегиальности принятия решений. Руководитель убеждением доказывает сотрудникам свою позицию и идеи. Все идеи обсуждаются с подчиненными, принимаются, но руководитель сам контролирует и направляет работу. Стиль ориентирован на задачу и поэтому руководитель распределяет задания, планирует, создает необходимые материальные и организационные условия выполнения работы.

Демократический стиль руководства применяется, когда исполнители хорошо разбираются в работе и способны внести в нее новизну и подойти творчески. Он является наиболее эффективным и высокие результаты труда, активность работников, удовлетворенность подчиненных своей, сплоченность коллектива [1].

Либеральный стиль лидерства можно назвать семьей на работе. Лидер есть, но он устранился от руководства, коллектив сам определяет, что делать. Нет сотрудничества между лидером и коллективом. Лидер не дает указаний и не контролирует. Подчиненные, не имеющие тотального контроля, самостоятельно принимают решения и ищут в границах предоставленных полномочий пути их реализации [1].

Достижение целей невозможно без использования всех стилей лидерства. При выборе стиля руководства нужно учитывать три фактора: ситуация на данный момент (спокойная, стрессовая, неопределенная); тип проблемы, необходимость организовывать обсуждение; особенности коллектива: по полу, возрасту и времени существования. Настоящий лидер не может позволить себе пользоваться одним стилем лидерства постоянно.

Лидер, стремящийся к успеху, должен понимать, что либеральный стиль лидерства применим при творческом решении, когда требуется быстрая реакция, нужно применять авторитарный стиль лидерства. Лидеру необходимо уметь пользоваться всеми стилями, методами и формами влияния, которые хорошо подходят в данной ситуации. Баланс всех стилей лидерства поможет добиться хороших результатов.

Правильное понимание природы и сущности лидерства состоит, в том, чтобы действовать в соответствии с целью организации для достижения эффективных результатов (таблица 1).

Сравнение стилей управления начальника – лидера в военном учебном заведении

Лидерские стили управления	Авторитарный	Демократический	Либеральный
Сущность стиля	<p>Вся власть и ответственность находятся в руках лидера и его команды.</p> <p>Лидер и команда управления указывают цели и выбирают средства их достижения.</p> <p>Коммуникационные потоки идут от начальника – лидера и команды управления, т. е. сверху</p>	<p>Передача полномочий, но ключевые позиции у лидера.</p> <p>Принятие решений зависит от уровня основных участников.</p> <p>Коммуникации осуществляются активно в двух направлениях</p>	<p>Начальник – лидер не отвечает за результат, т. е. ответственность на членах коллектива, выполняющих задачу.</p> <p>Предоставление активной группе самоуправления.</p> <p>Коммуникации строятся по горизонтали</p>
Положительная сторона стиля	<p>Уделяется внимание срочным делам и порядку выполнения, очевиден положительный результат</p>	<p>Повышение личных обязательств и ответственности по выполнению задачи через участие в управлении</p>	<p>Возможность начать дело так, как это видится без вмешательства лидера</p>
Отрицательная сторона стиля	<p>Сдерживается индивидуальная инициатива</p>	<p>Нужно много времени на принятие решений</p>	<p>Возможность коллективом потерять направление движения к цели без вмешательства лидера</p>

Выбор стиля начальником – лидером военного учебного заведения осуществляется с учетом определенных факторов в данной ситуации.

Например, он использует авторитарный стиль лидерства, если в работу вступает новый сотрудник, который еще адаптируется.

Использование демократического стиля лидерства, по мнению начальника, возможно, если работаешь с коллективом, знающим всю работу.

Руководитель знает суть проблемы, а подчиненные знают работу, и хотят быть в команде.

Применение либерального стиля лидерства возможно, если сотрудники знают дело лучше начальника. Сотрудники берут ответственность за работу на себя, а для руководителя освобождается время на другие дела.

Начальник пользуется и тремя стилями, когда он устанавливает правила действий, интересуется идеями и вкладом, который могут принести в новый процесс сотрудники, и распределяет задачи между сотрудниками.

Исследования, проводимые в военном учебном заведении, показывают, что начальнику для достижения более эффективного результата в руководстве необходимо применять несколько стилей, а точнее демократический и авторитарный. По мнению профессорско-преподавательского состава более эффективно в функционировании военного института применение именно нескольких стилей. Курсанты утверждают, что начальник, являющийся лидером, использует адаптивный стиль в руководстве, то есть основанный на реальной ситуации и людях.

Анализ исследовательской работы дает возможность констатировать, что начальник – лидер направляет и ведет свой коллектив за собой, а они не просто идут за лидером, но хотят идти за ним. Руководитель, обладающий лидерскими чертами, которые выделяют его среди других людей, прививает чувство значимости и любовь к работе. Он способен воздействовать на людей, чтобы вести их за собой для совместной реализации общих целей. Начальник – лидер должен быть уверен в себе, обладать умением понять особенности психологии людей, отличаться знанием своего дела, у него острый и гибкий ум, сильная воля, он, как руководитель, компетентный и коммуникабельный.

При авторитарном стиле руководитель военного института отдает в приказной форме распоряжения без всяких объяснений, подчеркивает между собой и подчиненными дистанцию, которую они не могут нарушить, предоставляет ограниченную самостоятельность. За счет постоянного контроля стиль дает определенные результаты.

При демократическом стиле начальник основное внимание уделяет созданию условий решения задач любой ценой, прислушивается к мнению сотрудников, решения принимаются при обсуждении проблемы. Выполнение принятых решений контролируется не только руководителем, но и сотрудниками. Он проявляет интерес и внимание к сотрудникам. Стиль является эффективным, так как больше правильных решений, повышается активность работников, удовлетворенность людей своей работой.

При либеральном стиле управления начальник военно-учебного заведения ставит перед сотрудниками задачу, создает необходимые условия для работы, определяет правила и границы решения, сам же он при этом уходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, оценивающего полученные результаты. Такая работа дает возможность сотрудникам выразить себя, приносит удовлетворение, вырабатывает доверие между людьми, позволяет добровольно брать на себя повышенные обязательства.

Проведенное исследование применения стилей лидерства в военной образовательной организации показывает, что руководитель – лидер использует, в зависимости от ситуации, все стили лидерства (рисунок).

Стиль руководства

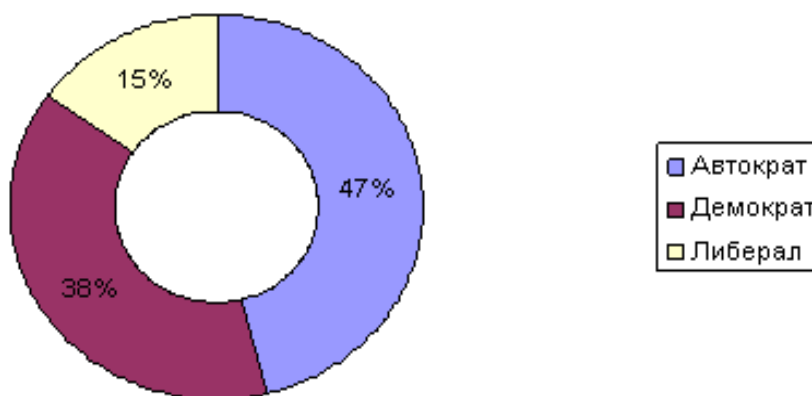


Рисунок. Распределение применяемых стилей лидерства в военной учебной организации (по результатам анкетирования)

Начальник – лидер военного учебного заведения является инноватором, вдохновителем коллектива, вселяет энтузиазм, работает по направлению

поставленных целей, полагается на сотрудников. В различных ситуациях он играет разные роли и должен соответственно выглядеть, т.е. авторитетно, солидно, не вызывающе. Начальник в работе использует разные методы. Удачно подобранные методы используются длительное время. Хороший способ настраивать людей на энергичную работу, значит общаться с ними, внимательно слушать, и направлять в нужное русло.

В военно – научной литературе уделяется много внимания формированию сплоченности коллектива [4, 5]. Но недостаточно полно раскрывается применение стилей руководства коллективом для его сплочения в целях эффективной служебной деятельности. Часто предполагается, что в воинском коллективе возможно использование только авторитарного стиля.

Таким образом, наше исследование эффективности стилей в управлении военной образовательной организацией показывает, что эффективность управления напрямую зависит от применения стилей руководства. Как правило, это смешанный стиль руководства.

При применении смешанного стиля необходимо учитывать выявленные нами в ходе проведенного исследования следующие характерные особенности.

Авторитарный стиль управления эффективен при формировании организации или коллектива; слабой квалификации сотрудников; категорических разногласиях в коллективе; при решении срочных задач; когда нужно расставить приоритет сил; в сложных или экстремальных ситуациях; в случае ухода коллектива от установленных норм и требований в работе; если сотрудники решают в пользу личных интересов в ущерб эффективности организации.

Использование демократического стиля управления эффективно на этапе развития организации для активизации творческого мышления коллектива при вовлечении всех сотрудников обсуждение целей и задач; коллегиальное обсуждение всех альтернативных вариантов решения, когда снижается риск принятия неаргументированного решения; появляются альтернативы, новые варианты решений, возможность учесть размышления, интересы каждого

сотрудника; способствует запуску процессов самоорганизации в коллективе; обеспечивается правильная оценка коллективного и индивидуального труда; согласовываются требования по качеству работы и необходимости их выполнения; внедрение в работу правила «каждый контролирует и контролируется».

Либеральный стиль управления эффективен при делегировании задач, которые под силу опыту, квалификации и интеллектуальному уровню подчиненных; возможно делегирование отдельным работникам с наилучшими знаниями и профессиональной компетентностью. Начальник ставит цель, коллектив самостоятельно преобразует ее в задачи при условии хорошо работающей, слаженной деятельности, когда коллектив достиг уровня самоуправления. При хорошей сплоченности коллектива ему делегируется право самостоятельно распределять обязанности. Делегирование возможно только сотрудникам, которые хотят работать и имеют к этому мотивы. Либеральный стиль управления эффективен на этапе зрелости жизненного цикла организации.

В одиночку даже при правильно выбранном стиле руководства лидеру организации тяжело отслеживать быстро меняющуюся обстановку, следовательно, нужна команда, которая сможет помогать контролировать ситуацию и реализовывать планы. Именно стиль руководства лидера определяет поведение команды, и указывает на показатели деятельности всей организации.

Литература

1. Дэниэл Гоулман. Многоликое лидерство [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/people/harvard.shtml>.
2. Эберхард фон Лёнайзен. Развитие лидерства: российский контекст [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/people/leadership.shtml>.

3. Евтихов О.В. Эффективное лидерство: учебное пособие. Красноярск, Сибирский государственный аэрокосмический университет, 2012.

4. Войнов А. Основные условия и критерии формирования сплочённого воинского коллектива [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://goup32441.narod.ru/files/ogp/001_oporn_konspekt/2013/2013-08-1.htm

5. Иванов Б. Сплочение воинского коллектива. Пути и способы предупреждения и разрешения конфликтов в воинском коллективе: конспект лекций [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://yandex.kz/yandsearch?rdrnd=358799&text=Иванов Б.>

© Бюллетень магистранта 2016 год №3