

ПРОБЛЕМА ВЫБОРА ОПТИМАЛЬНОГО СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Севастьянова О. В.¹, Бахталиев А. С.²

¹Севастьянова Оксана Васильевна – кандидат экономических наук, старший преподаватель;

²Бахталиев Арсен Серверович – студент,

кафедра управления персоналом и экономики труда,

Институт экономики и управления (структурное подразделение)

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского, г. Симферополь

Аннотация: в современных условиях важным направлением исследования становится процесс оптимизации деятельности организации. Следовательно, вопросы выбора оптимального стиля руководства, в рамках данной проблемы, требуют особого внимания, так как позволяют оптимизировать деятельность руководителя, и, следовательно, организации в целом. Существуют три основных типа руководства: директивный стиль управления; демократический стиль управления; либеральный стиль управления. В деятельности эффективного управляющего в любом из возможных случаев присутствует один из перечисленных стилей руководства. Оптимальность того или иного стиля руководства определяется текущей ситуацией.

Ключевые слова: стиль руководства, директивный стиль, демократический стиль, либеральный стиль, управление.

THE PROBLEM OF CHOOSING THE OPTIMAL LEADERSHIP STYLE

Sevastyanova O.¹, Bahtaliev A.²

¹Sevastyanova Oksana – PhD. in Economics, senior lecturer;

²Bahtaliev Arsen – student,

Department of personnel management and labor Economics,

INSTITUTE OF ECONOMICS AND MANAGEMENT

FEDERAL STATE AUTONOMOUS EDUCATIONAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION

V. I. VERNADSKY CRIMEAN FEDERAL UNIVERSITY, SIMFEROPOL

Abstract: in modern conditions of an important area of investigation is the process of optimizing the organization. Consequently, the question of choosing the optimal management style, as part of the problem, require special attention, as they allow optimizing the activity of the head, and therefore the organization as a whole. There are three basic types of leadership: a directive management style; democratic management style; liberal management style. The activities to effectively manage any possible cases present one of these leadership styles. The optimality of a leadership style is determined by the current situation.

Keywords: leadership style, directive style, democratic style, permissive style management.

УДК 331.445

На данный момент в современных социальных и экономических условиях успешность предпринимательской деятельности зависит, прежде всего, от того, насколько эффективен стиль руководства директора организации. Ответственность за результаты хозяйственной деятельности, прежде всего, ложится на руководителя организации, поскольку именно от него зависит, насколько эффективно будет спланирован в целом процесс производства. Именно руководитель, используя тот или иной стиль руководства, может воздействовать на динамику развития фирмы и социально-психологический климат внутри организации.

Проблема формирования оптимального стиля руководства достаточно активно исследуется экономистами, а также частью философов. В частности, Адизес И., предлагает в точности следовать четырём функциям: производство результата, администрирование, сам бизнес и интеграция [1, с. 312]. Данная проблема также освещена в отечественной литературе, например, Блинов А. О. описывает направления выбора оптимального стиля управления в своих книгах [4, с. 140].

Цель исследования - проанализировать цепочку выявления основных проблем в организации и обосновать направления выбора оптимального стиля руководства, а также выявить, насколько целесообразно реализовывать на практике некоторые из возможных стилей.

Для того чтобы усовершенствовать умение оптимизировать работу предприятия посредством стиля управления, нужно выяснить, что же представляет собой стиль руководства

в общем. Стиль руководства – способ обращения руководителей с подчиненными в процессе исполнения служебных обязанностей [2, с. 34]. Всякая управленческая деятельность имеет как объективную, так и субъективную основу. Следовательно, под стилем руководства мы будем понимать совокупность применяемых руководителем методов воздействия на подчиненных, а также форму (манеру, характер) исполнения этих методов.

Конкретных методов управленческого воздействия существует великое множество. Анализ литературных источников [4; 3] по исследуемой проблеме позволил выделить три основных типа руководства: директивный стиль управления; демократический стиль управления; либеральный стиль управления (табл. 1).

Таблица 1. Виды стилей руководства

Наименование стиля	Характеристика
1. Директивный стиль	Основывается на высокой централизации руководства, характеризуется наличием только одного находящегося в приоритете начальника. Руководитель требует отчетности обо всех проделанных делах в рамках деятельности организации, лично принимает решения или способствует их отмене. Управляющий руководства данного типа не прислушивается к мнению коллектива. Приоритетными способами управления являются приказы, наказания, замечания, выговоры, лишение различных льгот, штрафы. Контроль в организации очень строгий, детальный. Данный тип руководства полностью лишает подчиненных инициативы. Интересы организации ставятся на порядок выше интересов людей, в общении преобладает резкий и грубый характер. В своей совокупности данный стиль руководства критически сказывается на морально-психологическом климате, а также ведет к падению уровня инициативности и ответственности персонала.
2. Демократический стиль	Отличается разделением прав, инициативы и ответственности между управляющим и заместителями, а также между управляющим и работниками. Руководитель демократического стиля постоянно узнает мнение подчиненных по рабочим вопросам, а также принимает общие решения. Информирование членов коллектива по важным вопросам проходит регулярно и своевременно. Характер общения с коллективом носит доброжелательный характер: проходит в форме рекомендаций, просьб, а также поощрений за качественную и своевременно выполненную работу. Приказы применяются в случае необходимости. Руководитель устанавливает благоприятный для работы коллектива психологический климат, а также защищает интересы работников.
3. Либеральный стиль	Отличается полным или частичным отсутствием активного вмешательства руководителя в управлении подчиненными. Такого рода управляющий чаще всего попадает под влияние коллектива, либо ждет определенных указаний сверху. Он предпочитает избежать решения конфликтов, свести к нулю свою ответственность, то есть перестает контролировать процесс. Данный стиль руководства больше подходит творческим коллективам, так как его работники более ответственны и самостоятельны.

Следует отметить, что при выборе стиля управления нельзя выделить «плохой» или «хороший», скорее «подходящий» и «неподходящий» к данному типу организации. Конкретная ситуация в организации, вид определенной деятельности, личностные особенности подчиненных и прочие критерии обеспечивают выбор руководителем преобладающего стиля. Анализируя практические примеры руководства различных организаций можно сделать вывод, что в деятельности эффективного управляющего в любом из возможных случаев присутствует один из перечисленных стилей руководства. Таким образом, оптимальность того или иного стиля руководства определяется ситуацией, имеющей множество факторов.

К таким факторам, которые в первую очередь определяют стиль руководства можно отнести принципы и установки, которые обуславливают умение пользоваться властью. Свою роль играет так же специфика психического склада руководителя. Неповторимые личные качества, определяющие так называемый управленческий почерк, имеют немаловажную долю в классификации факторов.

Из этого следует, что руководителю важно уметь применять разнообразные стили руководства, используя их в зависимости от ситуаций. Постоянно изменять стиль руководства не рекомендуется из-за психологических аспектов. Личная предрасположенность человека к различным стилям руководства характеризуется его темпераментом, который зависит от типа нервной системы. В силу того, что это врожденная особенность человека, изменить ее нельзя, следовательно, приверженность к

определенному стилю руководства зависит от психологических характеристик самого руководителя. Так, если руководитель, к примеру, флегматик, демократические или нейтральные методы руководства подходят ему больше, чем авторитарные. Холерикам же, легче применять в своей деятельности директивные методы, нежели демократические. Таким образом, именно природа направляет человека в тот или иной стиль руководства. Однако, чем больше руководитель разбирается в разных стилях руководства, тем разнообразнее его способы воздействия на коллектив, а значит, гарантия успеха в руководящей должности возрастает. Любой стиль конкретного руководителя – это определенная система, включающая в себя приемы из разнообразия стилей, но при этом, с преобладанием лишь одного.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что в своей деятельности руководители не используют один конкретный стиль руководства, так как по ходу деятельности они вынуждены корректировать его в соответствии с внутренними и внешними условиями. На сегодняшний день управляющие должны сконцентрировать внимание на человеческих качествах своих сотрудников, а именно их отдаче и способности решать возникающие вопросы. В современном мире не исключены постоянные перемены, влекущие за собой обстоятельства, при которых руководители должны быть готовыми к проведению организационных и технических реформ, а также к изменению или корректировке стиля руководства. От верного выбора стиля руководства зависит не только авторитет руководителя и эффективность его работы, но и социально-психологический климат внутри организации. Важно отметить, что при эффективной работе всего коллектива достигаются не только поставленные перед ним задачи и цели, но и удовлетворенность работой.

Список литературы / References

1. *Адизес И.* Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2007. 512 с.
2. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. СПб: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. 672 с.
3. *Бураканова Г.* Стиль руководства и эффективность менеджмента // Проблемы теории и практики менеджмента, 2003. № 4. С. 112–117.
4. Управление изменениями: учебник для бакалавров / А. О. Блинов, Н. В. Угрюмова. М.: Дашков и К, 2014. 303 с.

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ СТРАН МИРА

Юлдашева Н. В.¹, Турсунов Ж. П.²

¹*Юлдашева Надира Викторовна – старший преподаватель;*

²*Турсунов Жахонгир Пулатович – преподаватель,
кафедра «Пенсионное дело»,*

Ташкентский финансовый институт, г. Ташкент, Республика Узбекистан

Аннотация: в данной статье раскрывается теоретическая сущность пенсионной системы, приводится краткий обзор по становлению и развитию пенсионных систем стран мира. Построение эффективной системы пенсионного обеспечения является важнейшей задачей для органов государственной власти в любом государстве. Пенсионную систему государства можно представить как совокупность правовых, финансово-экономических и организационных институтов и норм, имеющих своей целью предоставление гражданам материального обеспечения в виде пенсий и других выплат. Процесс появления и становления пенсионных систем в каждой стране мира имеет свои особенности, что привело к формированию различных видов пенсионных систем.

Ключевые слова: пенсионная система, социальная защита, социальное обеспечение, пенсионное обеспечение, пенсии, распределительная система, накопительная система.