

УДК 65.290

О совершенствовании стиля управления промышленными предприятиями Северо-Иркутской территориально-производственной зоны

В.В. Косякова

Братский государственный университет, ул. Макаренко 40, Братск, Россия
mit@brstu.ru

Статья поступила 10.01.2014, принята 10.03.2014

Руководство персоналом занимает центральное место в управлении сотрудниками, поскольку именно повседневная управленческая деятельность руководителей обеспечивает достижение главных целей предприятия. При этом важным фактором конкурентоспособности промышленных предприятий становится стиль лидерства руководителя.

Ключевые слова: конкурентоспособность организации, лидерство руководителя, стиль лидерства.

About the improvement of leadership style of industrial enterprises in the North Irkutsk territorial-industrial zone

V.V. Kosyakova

Bratsk State University, 40 Makarenko St., Bratsk, Russia
mit@brstu.ru

Received 10.01.2014, accepted 10.03.2014

Personnel management takes the central place in human resource management, because routine managerial activity of head officers provides the achievement of the main enterprise objectives. Leadership style becomes an important factor of competitiveness of industrial enterprises.

Keywords: enterprise competitiveness, leadership of managers, leadership style.

Деятельность руководителя по отношению к подчиненным отличается определенной устойчивостью, постоянством. Это отражает понятие «стиль руководства». Он представляет собой устойчивый комплекс поведенческих черт руководителя, проявляющихся в его отношениях с подчиненными. Иными словами, это способ, которым начальник управляет подчиненными, и в котором выражается образец его поведения, типичный для определенных ситуаций. В основе выделения стилей руководства лежит различное распределение полномочий по принятию решений между руководителем и подчиненными. Стиль руководства характеризует не вообще поведение руководителя, а

именно устойчивое, инвариантное в нем, постоянно проявляющееся в типичной ситуации или в различных ситуациях. Поиск и использование оптимальных стилей руководства призваны способствовать повышению трудовых достижений и удовлетворенности работников.

Стили руководства являются важным ориентиром в решении задач повышения эффективности руководства. Научный анализ понятия «стиль руководства» и соответствующей проблематики связан с именем немецкого психолога К. Левина, работавшего в США в 1930-х годах. Он выделил *три классических стиля руководства*: авторитарный, демократический и попустительский

(нейтральный). Важнейшим общим основанием выделения этих стилей послужили характер принятия управленческих решений и отношение руководителя к подчиненным.

Авторитарному стилю присущи единоличное принятие руководителем всех решений, а также слабый интерес к работнику как личности. Руководитель управляет подчиненными в силу своей легитимной власти, вытекающей из иерархической организации предприятия. Он ожидает от подчиненных соответствующего повиновения.

В противоположность авторитарному стилю поведения, *демократический стиль* характеризуется стремлением руководителя к выработке коллективных решений, интересом к неформальным, человеческим отно-

шениям. Руководитель совместно с сотрудниками согласовывает цели организации и индивидуальные пожелания членов группы, распределяет работу.

Попустительскому стилю присущи стремление руководителя уклониться от принятия решений или переложить эту задачу на других, а также его безучастное отношение к делам коллектива. Руководитель, избравший такой стиль, обычно предоставляет полную свободу действий своим подчиненным, пуская их работу на самотек.

Участники проводившихся К. Левиным исследований, Р.К. Вите и Р. Липпит [1, с. 2], отразили в виде таблицы важнейшие отличительные черты трех классических стилей руководства (табл. 1).

Таблица 1

Характерные черты классических стилей руководства

Критерий	Авторитарный	Демократический	Попустительский
1. Постановка целей	Цели ставит руководитель	Цели – результат группового решения при поддержке руководителя	Полная свобода для принятия индивидуальных и групповых решений, минимальное участие руководителя
2. Распределение заданий	Все задания дает руководитель, причем сотрудник не знает, какое задание он получит в следующий раз	Устанавливается определенный порядок распределения работ. В зависимости от пожеланий сотрудника руководитель может давать совет и предлагать другое задание	Руководитель предоставляет необходимые материалы и по просьбе сотрудника дает информацию
3. Оценка работы	Руководитель лично награждает и наказывает работников, но сам в трудовом процессе не участвует	Руководитель стремится использовать объективные критерии критики и похвалы, пытается непосредственно участвовать в работе группы	Руководитель дает отдельные спонтанные комментарии, регулирование и оценка групповой работы отсутствуют
4. Трудовая атмосфера	Высокая напряженность, враждебность	Свободная, дружеская атмосфера	Атмосфера произвола отдельных сотрудников
5. Групповая сплоченность	Покорное, беспрекословное повиновение	Высокая групповая сплоченность, низкая текучесть	Низкая групповая сплоченность
6. Интерес к выполняемым заданиям	Низкий	Высокий	Минимальный
7. Интенсивность (качество) работы	Высокая интенсивность	Высокая оригинальность результатов	–
8. Готовность к работе	При отсутствии руководителя – перерыв в работе	При отсутствии руководителя – продолжение работы	Перерывы в работе по желанию

Каждый из трех классических стилей руководства имеет характерные формы внешнего проявления. Авторитарному руководителю чаще присущи суровое выражение лица, резкий, неприветливый, приказной тон, отделение себя от группы. Демократичному руководителю больше свойственны общительность, внешняя доброжелательность, распоряжения в форме просьбы или рекомендации, преобладание в речи «мы» над «я». Важнейшими свидетельствами попустительского стиля часто служат безучастный внешний вид руководителя, его стремление быть незаметным, заискивающий тон при обращении с сотрудниками. Конечно, эти признаки не абсолютно прочно закреплены за соответствующими стилями.

Базой исследования явились промышленные предприятия Северо-Иркутской территориально-производственной зоны. Для определения стиля управления автором статьи в целях исследования был адаптирован опросник Я.В. Подоляк. Были опрошены руководители 25 предприятий. В результате обработки данных выяснилось, что у руководителей большинства промышленных предприятий преобладает авторитарный стиль управления, что не является эффективным.

Автор рекомендует руководителям промышленных предприятий Северо-Иркутской территориально-производственной зоны развивать демократический стиль управления, поскольку он имеет превосходство в трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, в качестве работы. Кроме того, в современных условиях развития экономики активно внедряются инновационные механизмы взаимодействия различных субъектов [2 – 12], которые исключают авторитарность управления на этапе своего становления. Сотрудники испытывают чувство гордости за свой труд, дорожат пребыванием в группе, проявляют изобретательность, находчивость и инициативу. В коллективе царит доверительная дружеская атмосфера. Трудовой процесс обладает свойством саморегуляции и не нарушается при отсутствии руководителя.

Литература

1. White R.K., Lippitt R. Autocracy and Democracy. An Experimental Inquiry. N.Y., 1960. P 2F.
2. Потапов И.Г., Харченко О.Н. Источники информации для определения справедливой стоимости в условиях российского рынка // Экономика и предпринимательство. 2012. № 4. С. 308-312.
3. Луковникова Е.И., Патрусова А.М. Содержание подходов к разработке механизмов трансфера инновационных научных достижений в сфере вуза и предприятий // Управление инновациями: теория, методология, практика. 2013. № 7. С. 111-116.
4. Патрусова А.М. Инструменты управления инновационными проектами // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2014. № 24. С. 232-236.
5. Викторук Т.Е., Пчелинцева А.С. Организация внедрения метасистемы контроллинга на предприятиях лесопромышленного комплекса // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. № 4. С. 75-77.
6. Пчелинцева А.С., Лобанова Е.Э. Профессиональная мобильность выпускников учреждений профессионального образования России: состояние и развитие в рыночной среде // Экономика и управление. 2011. № 11. С. 100-103.
7. Васильева З.А. Факторы, условия и механизмы инновационного роста экономики региона // Вестн. Сиб. гос. аэрокосм. ун-та им. М.Ф. Решетнева. 2011. № 5. С. 165-169.
8. Васильева З.А., Филимоненко И.В. Проблемы моделирования кадровой потребности региональной экономики // Вестн. Тихоокеан. гос. экон. ун-та. 2012. № 4 (64). С. 46-57.
9. Иванов М.Ю. Современные аспекты разработки программного обеспечения экономико-управленческих систем и процессов // Системы. Методы. Технологии. 2013. № 1 (17). С. 145-148.
10. Иванов М.Ю. Автоматизация сетевого планирования и управления // Системы. Методы. Технологии. 2013. № 2 (18). С. 63-69.
11. Шуплецов А.Ф., Харитонова П.В. Моделирование оптимальной стратегии развития предпринимательской деятельности промышленной компании на основе эффективного использования потенциала нематериальных ресурсов // Изв. Иркут. гос. экон. акад. (БГУЭП). 2013. № 6. С. 8.
12. Харитонова П.В. Проблемы оценки ресурсного потенциала производственной деятельности промышленной компании // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. 2013. № 1. С. 374-378.