

**Каратаев Алексей Александрович**

*Студент,*

*Новосибирский государственный университет экономики и управления*

**Karataev A. A.**

*Novosibirsk State University of Economics and Management*

## **ФОРМИРОВАНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ FORMATION STYLE OF MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS**

**Аннотация.** *Исследованы основные стили руководства в организациях, а также их наиболее оптимальное применение.*

**Ключевые слова:** *стиль управления, поведение, организации.*

**Summary.** *The basic styles of management in organizations and the most optimum use of them were explored.*

**Key words:** *style of management, behavior, organization.*

Вопрос о стилях управления в организациях довольно актуален на сегодняшний день, так как мы живем в демократическом обществе с рыночной экономикой, где конкуренция составляет основу выживания и развития для компаний. От стиля управления, установленном в организации, напрямую зависят слаженность и результаты работы коллектива, которые в свое время о определяет конкурентоспособность предприятия. Целью данной работы является выявление наиболее оптимального стиля управления в организации. Задачи работы: выявление стилей управления, характеристика стилей управления, определение наиболее значимых факторов при выборе стиля управления.

Стиль управления представляет собой манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая влиять на них и заставлять делать то, что в данный момент нужно. В 1938 г. Куртом Левином в соответствии с его теорией лидерства были выделены три стиля управления, которые стали классическими: авторитарный, демократический и либеральный. Авторитарный стиль характеризуется жесткостью, требовательностью, единоначалием, строгим контролем и дисциплиной, ориентацией на результаты. Демократический стиль лидерства опирается на коллегиальность, доверие, инициативу, творчество, самодисциплину, сознательность, ответственность, поощрение, гласность, ориентацию не только на результаты, но и на способы их достижения. Либеральный стиль лидерства отличается низкой

требовательностью, попустительством, отсутствием дисциплины и требовательности, пассивностью руководителя и потерей контроля над подчиненными, предоставлением им полной свободы действий [1, с. 30–31]. Таким образом, встает вопрос о том, какой стиль наиболее оптимален для организаций. Важно понимать, что управленческое поведение должно быть разным в различных ситуациях, и что оно зависит от многих факторов, в т.ч от организационно-правовой формы предприятия. Главная задача любого руководителя — обеспечение достижения целей организации. Чтобы исполнители стремились к достижению организационных целей, они должны иметь мотивацию, на основе которой можно выбрать наиболее подходящий стиль руководства ко всему коллективу или отдельным его сотрудникам. Также подчиненные должны быть уверены в том, что цели функционирования организации совпадают с их личными интересами. В противном случае ни о какой мотивации не может быть и речи. Так, например, к сотрудникам, которым необходимы проявление инициативы, поощрение за результаты деятельности, творческий подход к работе, следует проявлять демократический стиль руководства. Напротив, для подчиненных со слабой дисциплиной или требующим постоянного контроля для эффективного выполнения работы, а также сотрудникам, задача которых состоит в выполнении определенных планов, а не достижении результатов, подойдет авторитарный стиль. На фоне двух предыдущих стилей, можно судить о том, что либеральный

стиль необходим лишь в тех случаях, когда речь идет о сотрудниках, не терпящих над собой постоянного контроля, для продуктивной работы которым необходима свобода действий. Необходимо также помнить, что такие факторы как, например, внешняя среда или менталитет собственников предприятия также оказывают влияние на формирование стиля руководства.

Таким образом, на основе проделанной работы можно утверждать, что нельзя выработать единого универсального стиля управления. Каждая органи-

зация и ее коллектив должны рассматриваться индивидуально. Руководителю необходимо понимать психологию своих подчиненных, их интересы, мотивы, манеры поведения, характер и темперамент, ситуацию на рынке, чтобы выстроить необходимую модель поведения и стиль руководства. Успешное выполнение данных требований повлечет за собой правильный выбор стиля управления в организации, что положительно скажется на успешности и конкурентоспособности предприятия.

#### Литература

1. Урбанович А. А. Психология управления: Учебное пособие. — Мн.: Харвест, 2003. (Библиотека практической психологии).