

Содержание:

ВВЕДЕНИЕ

В 21 веке значительно количество число компаний и их высококачественное увеличение также значительно выросло. В связи с этим появилась потребность в действенном руководстве. Нынешний начальник обязан обладать способностью осуществить финансово - хозяйственную деятельность, сформировать воздействия персонала и сосредоточить их в нужное направление, я думаю, что кто-то обязан являться специалистом по психологии. Он владеет разными характеристиками. Каковы они? Какие стили существуют для различных сфер деятельности? Каким должен быть благополучный руководитель? В данной проблеме попробуем разобраться в данной курсовой работе.

Каждый начальник учреждения старается предельно улучшить активность работников, тщательнейшим образом подбирая образ собственного управления. От грамотного управления системой находится в зависимости результат деятельности в целом. Следовательно, любой начальник старается подобрать наилучший образ управления, правильный для собственно его учреждения и его работников. Умение управлять – свойство человека, данное ему при появлении на свет, однако он имеет возможность сформировать в процесс существования, приобретая новые познания, знания и переосмысливая индивидуальный навык. Нынешний начальник осознает: что он обязан являться «разным». Точность, честность, человеколюбие, способность конкретно распределять задачи, формировать удобные обстоятельства и многое другое. И все это в одном человеке.

В организациях, где определенный уровень преуспевания достигнут, активное и действенное управление. Оно содержит собственный пункт зрения, собственный образ. Данная обоснованность популярна, однако преднамеренно и глубоко исследовать ее стали только лишь со времен Ф. Тейлора. Существовало немало исследований. Тем не менее абсолютного единства о наилучшем жанре управления достичь никак не сумели.

В 80-х годах в СССР существовал период застоя. Общественное производство стояло на месте, таким образом, равно как руководство владело тяжелыми недостатками, находились пробелы в службе с кадрами. А кроме того никак не существовало разных раскладов и манер в начальстве. Всегда функционировали в одинаковой мере. Главный образ управления - уверенный. Организация пребывает

в непрерывном усилии, непрерывно ведет борьбу за проект. Деятельность компании - это борьба. А следовательно основа термин - приказ, безжалостный к подчинённому. Общекомандный образ постоянно сопутствовал особенными психическими и законными установками. Руководитель может использовать господство и колебаться в безупречности его действия невозможно. Некто дает приказы, и ни один человек никак не имеет возможность выражать несогласие. Подобным стало руководство в периоды революции и подобным осталось на длительные года.

За кучей документов забывалось то, что исполнять задание будет достаточно определенный человек, содержащий некоторые познания, мастерства, знания, понятия, амбиции, стремления, настроя.

Но в определенный период времени все изменилось, возникла связь стиля управляющего и взаимоотношения подчиненный и руководителя. Формируется заинтересованность к иным манерам управления. Их исследование несомненно поможет выбрать ключ к каждому рабочему, средства станут тратиться экономично.

Цель курсовой работы- раскрыть наиболее наилучший образ управления. И сформировать собственную индивидуальную позицию о том, какой начальник, является более удачным и успешным.

ГЛАВА 1. Единая оценка лидерства и управления.

1.1 Анализ разных видов управляющих в нынешних учреждениях.

В нынешней науке маркетинга лидерство характеризуется неопределенно, однако допускается особо отметить последующие основные подходы в его трактовке.

Лидерство это:

- разновидность власти, особенностью которой представляется направленность сверху вниз, а также то, что ее носителем выступает никак не большинство, а единственный человек (группа лиц);
- руководящая должность, административное положение, общественная точка зрения, объединенная с принятием решений;
- умение проявлять непрерывное, управляющее, приоритетное над иными лицами и опирающееся не на прямое использование силы, а на авторитет (признание правомерности) управления воздействие;
- знак одинаковости и пример действия категории.

На мой взгляд, уместно, при последующем анализе лидерства придерживаться

следующего определения.

Лидерство — это процесс воздействия на категорию людей, для того чтобы спровоцировать их за собою с целью коллективного осуществления управленческих заключений согласно достижения определенных целей.

Современное управление неосуществимо без личного, инноваторского расклада к меняющимся факторам с целью свершения новых многообещающих течений формирования, т.е. управление неосуществимым без лидеров. В нынешнем менеджменте первенство интегрирует межличностные факторы учреждения с целью ориентации их на результат целей учреждения. Руководство и лидерство не синонимы, однако умение являться руководителем- главное требование, чтобы становиться менеджером. Руководитель-это тот, кому удастся превратить работника в своего единомышленника либо последователя.

Организацию допускается расценивать в двух аспектах : равно как формальную и неформальную. Поэтому, закономерно заявлять и о двух свойственных им видах взаимоотношений людей (формальных и неформальных), характерные черты которых заключаются в последующем:

1. Взаимоотношения первого типа — должностные, функциональные; отношения второго типа — психологические, эмоциональные.
2. Управление захватывает особенное положение в концепции формальных (официальных) отношений, а лидерство — явление, вызванное концепцией неофициальных взаимоотношений. К тому же значимость и функции менеджера в учреждении предварительно установлены, а значимость руководителя появляется спонтанно без ее формального установления и отображения.
3. Руководитель коллектива назначается извне, вышестоящим руководством, приобретает надлежащие властные полномочия, имеет возможность в использование наказаний, руководитель выдвигается из числа окружающих его людей, одинаковых согласно статусу (служебному положению).

ТИПЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ.

Руководитель - человек, который ориентирует и согласовывает воздействия исполнителей. Исполнители в рамках своих полномочий должны исполнять его условия и требования. Роль исполнителя возлагается на руководителя в то время, если ему следует сориентироваться в специфике деятельности. А в остальном, задача его работы - по-новому сформировать и организовать работу коллектива, сосредоточить ее в необходимое направление. Успешной деятельностью работы можно добиться, если учитывать интересы каждого работника и организации в целом. Необходимо помнить: чем выше должность, тем серьезнее требования. А им отвечать весьма трудно. Так как в руках руководителя сконцентрирована основная

власть; он, как судья, возобновляет честность; его действия непрерывно подвергается оценке. Хотя сам непосредственно содержит наименьшую коммуникацию с подчиненными, а иногда и попросту исключен из него. Если рассматривать управленческую иерархию, то можно отметить 3 типа руководителей.

ВЫСШИЕ РУКОВОДИТЕЛИ.

К ним принадлежат: Члены совета директоров, президенты, вице-президенты и верховные группы менеджеров. А это 3-7% от общего количества управляющих. Работа высших управляющих масштабна, требует немало навыка, никак не содержит распорядка согласно выработке и времени, а следовательно, никак не содержит логичного окончания в определенной конкретной форме. Доклады, отчеты, указания, приказы - служебные контакты с подчиненными. С целью регулярных контактов с иными начальниками используются совещания, летучки, планерки. Порой организуются персональные встречи: беседы по вызову, прием гостей. Основной руководитель управляет собственностью и средствами в рамках закона, устава без особой доверенности, имеет возможность заключать либо прекращать соглашения, договора, открывать либо закрывать счета в банках, разрешать профессиональные проблемы. В больших организациях первым руководителям самостоятельно принимать решения и отвечать за них всегда трудно. Следовательно, управление организацией передается в руки целой команды управляющих, где они являются уже первыми среди равных.

РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.

Руководители ключевых подразделений и компаний, вступающих в эту организацию. Это 40-60% от совокупного числа управляющих. Их определяет либо избавляет с должности первое лицо компании либо его заместитель. На их плечи возложено руководство персоналом, ответственность за выполнение полученных задач, также они отвечают за имущество вверенного подразделения. Руководить текущей работой им помогают руководители низового уровня.

РУКОВОДИТЕЛИ НИЗОВОГО ЗВЕНА.

Это элемент наиболее техничный, гарантирует устойчивую и успешную службу персонала. Собственно с данного звена начинают карьеру многочисленные руководители. Цель руководителя - урегулировать зачастую меняющиеся маломасштабные задачи. Согласно взаимоотношению к собственным подчиненным, он несет не официальные обязанности: объективно и с уважением относится к ним, беспокоиться о их заинтересованностях и вопросах, проявляет

интерес к самочувствию, оказывает многостороннюю поддержку. Начальник время от времени обязан задавать вопрос: «А стремился бы я работать у себя в подчиненных?»

Но есть и другие виды систематизации руководителей. Наиболее подробную показали английские ученые Р. Блейк и Д. Моутон. Они поделили управляющих на пять ключевых вида и три дополнительных.

ПЕРВЫЙ ОСНОВНОЙ ВИД.

Руководитель подобного вида совмещает в себя опеку о производстве и безразличие к людям. Это педантичный специалист, который устанавливает перед собой цель и достигает ее, применяя всегда силы подчиненных и собственную динамичность. Его непрерывно преследует страх потерять авторитет и воздействие на подчиненных, следовательно, собственные полномочия он ни кому не передает, заключения согласно абсолютно всем проблемам берет на себя непосредственно, не слушает советов, чужие точки зрения отклоняет. Взаимоотношения между руководителями и подчиненными можно охарактеризовать как «заклученный-надзиратель». Руководители низшего ранга и, и тем более, простые исполнители попросту игнорируются. Идет непрерывное вторжение в работу подчиненных, стараясь раскрыть погрешности и недостатки, а, следовательно, и проучить виноватых. Тем не менее продвижение по службе подобных руководителей идет посредственным темпом, однако эффективнее, нежели у многих других.

Руководители подобного вида продуктивно функционируют в опасных моментах, если в размышление времени совсем нет. Однако в случае если разговор подходит о долгосрочном периоде, в таком случае тут же появляются проблемы. Репрессивные способы управления приводят к кризису, возражениям подчиненных, пассивности, усилению негативных тенденций нравственно-эмоционального атмосферного климата.

ВТОРОЙ ОСНОВНОЙ ТИП.

Совершенно противоположный первому типу. Руководитель предельно максимально беспокоится о людях и по минимуму о производстве. Сотрудники выбираются согласно личной симпатии, им как оказывается поддержка и помощь, всегда необходимые потребности удовлетворяются, за счет этого образуется положительный нравственно - психологический микроклимат. Нарушения жизненного уклада, преобразования никак не приветствуются. Появляющиеся проблемы либо инциденты сглаживаются. Проводятся функциональные обсуждения вопросов, руководитель консультируется с другими, прислушивается к

чужому мнению, в последствии этого берет на себя решение, которое, по возможности, будет устраивать всех. Контроль за исполнением практически отсутствует. Следовательно, к руководителю подчиненные относятся положительно.

Управляющий подобного вида, обладая собственным мнением, дает согласие с иными позициями. Инициативу выражать опасается, однако с наслаждением откликается на активные действия, исполняя поставленные задачи. Состав рядом при таком управлении избалован, нормы и правила менее строги, инициативность на низком уровне, хоть способностей показать себе достаточно. Следовательно, следует и низкая эффективность работы, а карьерный рост возможен лишь при заниженных требованиях руководства.

ТРЕТИЙ ОСНОВНОЙ ТИП.

Никак не ориентирован. Руководитель данного вида безучастен, никак не конфликтен, инертен, занимает позицию постороннего наблюдателя, а в дискуссионных проблемах любит всегда «спускать в тормозах». Лично принимать решение опасается, он ожидает инструкции сверху либо, когда проблема разрешится непосредственно сама собою. Сотрудников принимает любых, контроль за ними формальный. Подчиненным предоставлена свобода, есть возможность проявлять инициативу, что они, безусловно и осуществляют, тем более за результат не нужно нести ответственность.

ЧЕТВЕРТЫЙ ОСНОВНОЙ ТИП.

Это промежуточный вид. Руководитель стремится к стабильности, избегает крайностей, проблемы решает на основе компромиссов. Стремится соблюдать порядок и традиции компании, необходимо имеющимся положениям и общепризнанным меркам. Производит хорошее впечатление, однако с серой массы выделить его трудно. Подобное руководство Зачастую такое управление приводит к бюрократизации.

Новые подчиненные обязаны соответствовать коллективу. Руководитель ими никак не распоряжается, а сообщает, ориентирует, объясняет, делегирует полномочия. Установленное решение обязано устраивать абсолютно всех, ни одна точка зрения не отстаивается, а собственные взгляды жертвуются ради интересов компании. Контроль проводится упрощенный, мысли, доводящие до совершенства работу, поддерживаются. Руководитель стремится самостоятельно иметь контакт с любым сотрудником, проводит неформальные дискуссии. Вследствие этого, он решительно продвигается по служебной лестнице. Вдобавок более уверенно ощущает себя, в случае если поддержан официальным мнением руководства

свыше.

ПЯТЫЙ ОСНОВНОЙ ТИП.

Связывает в себе различные приоритеты. Руководитель любит действовать с динамично думающими сотрудниками, которые хотят подействовать в достижении целей, самостоятельно их стимулирует, может помочь в выявлении возможностей и раскрытии способностей, дает независимый обмен суждениями и информацией. Вследствие подобным действиям, динамичность сотрудников высока, их возможности выявляются, удовлетворение трудом увеличивается. У руководителя этого вида немало плюсов: он прямой, откровенный, решительный, любит разрешать реальные проблемы, стремится к единогласию и взаимопониманию в коллективе.

Есть классификация видов руководителей по отношению к власти. Акцентируют менеджера - унитариста. Он старается сосредоточивать власть только лишь в собственных руках, для того чтобы исключить группировки в коллективе, самостоятельно принимать решения. Формирует установку послушных работников, в которых опирается в процессе работы.

Менеджер-плюралист - противоположность. Прислушивается к постороннему мнению, стремится объединить круг интересов сотрудников с интересами организации. Это представляется базой его управления. В разногласиях любит принимать участие, однако равно как посредник, для того чтобы никак не дать расшатать свою власть. Полагает, что противоречия сочетают отрицательные и положительные результаты, которые способны обогатить организацию, укрепить власть.

По нраву действий руководителей поделили на пассивных и активных.

*Пассивные - руководители исполнительского вида. Стараются сохранить собственные позиции любой ценой. Это узкие эксперты, которые функционируют согласно стандартам, боязливы, опасаются риска. Собственный круг интересов они определяют на первое место, необходимости организации им безразличны, они нацелены только лишь на себя.

*Активные - руководители инициативного вида. Стремятся увеличить область собственного воздействия, для того чтобы овладеть огромной властью, увеличить блага, модернизировать организацию. Опасные, функциональные, готовы к переменам, направляют полномочия, реагируют в окружение

1.2. Элементы лидерства

Взаимодействие элементов лидерства является содержание разных концепций или подходов к нему, а в практике формируют процесс лидерства. В истинный период структуру лидерства составляют следующие основные составляющие:

- лидер — с определенными индивидуальными особенностями, способностью и возможностью, направленными на цель;
- последователи — с собственными качествами и способностями для реализации целей целью;
- задачи, которые взаимодействующие работники стараются решить;
- ситуация, в которой совершается ход взаимодействия;
- группа, в которой совершаются акты межличностного взаимодействия.

Лидер- основной участник хода лидерства- владеет установленными особенностями, которые акцентируют его из числа других членов организации. К ним допускается причислить грамотность и общительность, проницательность, интуицию, прочие возможности, с помощью которых он осуществляет и удерживает лидирующее положение. В связи с условиями и мотивационной структуры высококлассные аргументы меняются в необходимость самовыражения при помощи этой потребности в необходимости лидерства. Следовательно, в управлении персоналом важной остается цель объяснения лидерства с помощью разных элементов назначения и в том числе выборов управляющих при участии сотрудников.

Последователи. Без последователей отсутствует лидерство, однако без лидера последователи- это некая совокупность людей, так как члены коллектива должны взаимодействовать между собой для достижения общей цели. Безусловно, не все работники представлены последователями установленного человека, который занимает лидирующее положение, однако в случае если они длительный период не становятся таковыми, то имеют все шансы утратить присущность к данной команде. В то же время, если значительная часть группы не относит себя к числу последователей, то лидер утрачивает свои позиции. Лидеры и последователи зачастую меняются ролями, к примеру, в спортивных командных состязаниях, так как сила влияния последователей на лидера соизмерима с обратным влиянием. Задачи устанавливают активность деятельность группы и условия к лидеру. При изменении задач изменяются и условия к лидеру, к примеру, случится смена лидера отдельными членами группы и появится вероятность оказать на нее влияние. Диапазон задач даже одного подразделения весьма многообразен: от рутинных, повторяющихся каждый день до циклических, креативных. В практике хозяйственной деятельности случается непросто сформулировать задачи, которые приходится исполнять. Сущность задачи становится существенным побуждающим условием для тех, кто стремится стать лидером.

Ситуация. Помимо разрешаемых задач, хозяйственную ситуацию определяют:

- трудовые процессы;

- внешняя среда;
- члены коллектива.

Зачастую человек становится лидером вследствие не каким бы то ни было чертам его характера, а его интенсивной приспособленности к изменяющейся сфере, возможности использовать свои качества в сформировавшихся условиях и определить межличностные отношения. В любой ситуации лидерство выражается в особом, присущем только ему варианте взаимоотношений между людьми. Следовательно, лидерство невозможно формализовать, оно никак не имеет возможность являться сведено к установленному перечню деловых качеств либо способностей человека. Лидерство активно, равно как само межличностное поведение, свободно сопряжено с управлением этим поведением. Порой с целью лидерства довольно, направленного намеренного воздействия.

Группа.

Под группой подразумевается персонал одного из подразделений организации либо часть данного персонала с собственной структурой формальных и неформальных взаимоотношений. Зависимость социального, общественного статуса каждого члена группы от коллективной солидарности и контроля осуществляет коллектив организации успешным средством воспитания в психологическом и социальном планах. Собственно в ходе коллективной деятельности проявляются лидерские качества членов, а кроме того умение неформального лидера эффективно функционировать в моментах упадка, кризиса и риска.

ГЛАВА 2. Оценка манер управления в нынешних обстоятельствах.

2.1. Подходы к лидерству.

Существенное влияние лидерства на результат организации обусловило заинтересованность ученых к данному вопросу. В нынешний период сложились три ключевых подхода к анализу лидерства (см. рис.1 в пр.)

Подход с позиции индивидуальных личных качеств. Управление, лидерство стало предметом изучения, когда в начале двадцатого столетия стали впервые исследовать руководство. Тем не менее, только лишь в этап между 1930 и 1950 гг. было предпринято исследование лидерства в больших размахах на систематической основе. Данные изучения определяли цель раскрыть

характеристики либо индивидуальные свойства результативных управляющих. В соответствии с индивидуальной концепции лидерства, кроме того популярной перед наименованием концепции знаменитых людей, наилучшие управляющие владеют установленным комплектом качеств. Формируя данную идею, допускается заявлять, что эти данные качества имели возможность научить воспитывать их в себе и тем самым становиться эффективными руководителями. Отдельные из этих качеств-это уровень интеллекта и знания, внушительная образ, добросовестность, здравый смысл, активность, социальное и экономическое образование и высокий уровень убежденности в себе.

В 40-х годах научные работники стали исследовать подобранные данные о балансе индивидуальных свойств и лидерства. К раскаянию, несмотря на сотни приведенных исследований, они никак не подошли к общему суждению о наборе качеств, что несомненно различают крупного лидера. В одном из исследований утверждалось, что проанализировано только лишь примерно 5% индивидуальных качеств руководителей, лишь в четырех или пяти исследованиях. В 1948 г. Стогдилл совершил совокупный анализ изучений в сфере лидерства, где подмечал, что исследование индивидуальных качеств не прекращает предоставлять несовместимые итоги. Он выявил, что лидеры, равно как норма, выделялись разумом, интеллектом, рвением к познаниям, прочностью, ответственностью, инициативностью, социальным участием и социально-экономическим статусом. Тем не менее Стогдилл кроме того обозначил, что же в различных моментах успешные руководители находили различные личные качества. Он совершил заключение, с каковым дали бы согласие нынешние ученые-бихевиористы: «человек не становится руководителем только лишь в следствие тому, что он некто владеет определенным набором личных свойств». Вывод, что не существует подобного комплекта набора личных качеств, который присутствует абсолютно у всех результативных руководителей, зачастую доводится о качестве доказательств того, что же результативность руководства содержит ситуационный характер. Тем не менее непосредственно Стогдилл полагает, что его степень зрения мало оттеняет личностную природу лидерства. Он заявляет, что же присутствуют значительные подтверждения в выгоду этого, что же в различных моментах необходимы различные способности и качества. Хоть он и никак не требует возвратиться к подходу к руководству с позиций индивидуальных, личных качеств, Стогдилл заключает, что «структура индивидуальных, личных качеств руководителя обязана сравниваться с индивидуальными, личными качествами, работой и задачами его подчиненных».

Поведенческий аспект.

Поведенческий аспект сформировал базу с целью классификации стилей руководства и стилей поведения. Это стало основательным взносом и нужным прибором осознания сложностей лидерства. Разочарованность в раскладе к лидерству с позиции личных качеств увеличивалось приблизительно в тот же период, когда в концепции управления стала набирать силу бихевиористская школа. Таким образом, нет ничего удивительного в том, что второй аспект к исследованию лидерства сконцентрировал свое понимание на поведение руководителя. В соответствии к поведенческому подходу к лидерству, результативность обуславливается никак не личными качествами руководителя, а точнее его стилем поведения по отношению к подчиненным. Следовательно, в последующем разделе главы мы оцениваем определения «стиль руководства» и даем описание значимых, важных категорий, равно как самостоятельный стиль, демократичный стиль, стиль, направленный на работу и стиль, направленный на человека.

Несмотря на то, что поведенческий подход продвинул изучение лидерства сконцентрировав интерес в фактическом поведении руководителя, стремящегося подтолкнуть людей на результат целей организации, его главный дефицит содержался в направленности отталкиваться с гипотезы, что существует какой-то один оптимальный стиль руководства. Более ранние авторы бихевиористской школы, как правило, оценивали лидеров, которые вели себя демократично и считались с другими, равно как наиболее результативные в современных организациях. Тем не менее, заключая итоги изучений, принявших на вооружение этот аспект, группа авторов заявляет, что «не существует одного «оптимального» стиля руководства». Весьма возможно, что же результативность стиля находится в зависимости от характера конкретной ситуации, и когда обстановка меняется, изменяется и соответственный стиль». Более поздние авторы и ученые бихевиористской школы как правило подтверждают, что же нужен ситуационный подход к руководству. «Оптимальный» стиль лидерства изменяется в связи с ситуацией.

Ситуационный подход.

Ни подход с позиции индивидуальных, личных качеств, ни поведенческий подход никак не сумели раскрыть логического соответствия среди индивидуальными, личными качествами и поведением руководителя, с одной стороны, и эффективностью с другой. Данное никак не обозначает, что личные качества и поведение не имеют значения для руководства. И наоборот, они представлены значимыми элементами преуспевания. Тем не менее наиболее поздние исследования продемонстрировали, что в производительности руководства

главную значимость имеют все шансы исполнить дополнительные факторы. Эти ситуационные факторы включают потребности и личные качества подчиненных, характер задачи, требования и воздействия среды, а кроме того имеющуюся у руководителя информацию.

Поэтому современная концепция лидерства направила к ситуационному подходу. Современные научные работники стараются установить, какие стили поведения и личные качества наиболее отвечают установленным определенным ситуациям. Итоги их изучений свидетельствуют, что подобным образом тому, как разные ситуации требуют различных организационных структур, так должны подбираться различные способы руководства, - в связи от характера конкретной ситуации. Это означает, что лидер-руководитель обязан обладать способностью вести себя по-разному в различных ситуациях.

Однако, для того чтобы осознать, вследствие чего нужен ситуационный подход к лидерству, вначале необходимо положить некий фундамент. Приступим к поведенческому подходу к руководству, который направляет собственный интерес в представлении стиля руководства.

2.2. Условия, оказывающие большое влияние на подбор стиля руководства.

ПОНЯТИЕ СТИЛЯ РУКОВОДСТВА

Слово «стиль» имеет греческое происхождение. Первоначально - это стержень для писем на восковой доске. Позже, стало обозначать «почерк».

В нынешней психологии управления определение стилю обеспечил А.А. Журавлёв. Согласно его суждению, «это индивидуально-типические характерные черты стабильной концепции влияния руководителя на коллектив». Толковый словарь согласно управлению устанавливает образ, равно как «совокупность наиболее характерных и стабильных методов решения задач, применяемых руководителями организаций и компаний в собственной фактической деятельности». «Привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, для того чтобы проявить в их воздействие и подтолкнуть к достижению стилей организации». Таким образом описал Мескон стиль руководства. Тем не менее, всегда данные установления связывает один - стиль управления трактуется равно как метод влияния руководителя на подчиненных.

Начиная с 30-х годов и вплоть до реального времени изучением феномена стилей руководства занимается социальная психология. Курт Левин самым первым был заинтересован их изучением. В 30-х годах он со своими сотрудниками создал типологию персональных стилей руководства, в каковой подчеркнул три ключевых стиля: авторитарный, демократический, нейтральный (анархический). Позже

наименования поменялись. Эти стили руководства стали обозначаться, как директивный, коллегиальный и попустительский (либеральный).

Любой аппарат управления имеет стиль руководства. Однако необходимо помнить, что руководство – это живые люди. А, следовательно, на стиль имеют все шансы воздействовать их индивидуальные личностные качества, используемые методы и приёмы управления, производственная сфера, особенность области работы, особенности коллектива. Взаимоотношения между руководителем и подчиненными постоянно трудные и многообразные, что подразумевает высочайшую многовариантность манер управления и систематизацию согласно разным особенностям.

В изучении стилей руководства акцентируют две теории:

- Поведенческая. Оценивает вопрос с места зрения действия руководителя, который старается успешнее сформировать активность подчиненных.
- Ситуационная. Изучает стиль руководства в связи с определенными ситуационными факторами: доходчивость задачи, объем информации, поддержка профсоюза, личность подчиненных и прочие.

ФОРМИРОВАНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ.

Сформировать стиль руководства весьма трудно. От поведения подчиненных, их возможности и готовности выполнять решения руководителя находится в зависимости благополучия в подборе стиля. Воздействие проявляют характер руководителя, его высококлассная подготовка, иерархия управления, вид деятельности и уровень развития организации, ее географическое месторасположение и многое другое. Стиль создается, если появляется осмысленная необходимость в отыскивании новых способов и конфигураций управления, если изучение передается от эмоционального к рациональному, если следует ликвидировать противоречия при постановке и достижения цели. Стиль управления содержит в себе образ мышления, образ действия, манеру общения, стиль речи, технику личной работы, структуру затрат рабочего времени. Помимо данного следует принимать во внимание вдобавок еще три фактора:

РЕШАЕМЫЕ РАБОТНИКАМИ ЗАДАЧИ.

Если установленные задачи типичны, обыденны и повторяются много раз, в таком случае разрешается авторитарное управление. В то время коммуникация руководителя с подчиненными либо подчиненных между собою разрешается только лишь поверхностное. За границей авторитарный стиль менеджмента именуют пионерским, если всегда вопросы имеет возможность урегулировать руководитель. В случае если установленные задачи имеют креативный характер, никак не повторяются, в таком случае правильнее использовать демократичный

стиль управления.

УРОВЕНЬ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ И РУКОВОДИТЕЛЯ. Степень квалификации руководителя обязана быть на высшем уровне. Высокая квалификация сотрудников только лишь приветствуется. А вот при интегрально-демократическом стиле работники должны иметь высшее образование, так как им зачастую им приходится решать важный ряд задач.

ХАРАКТЕР МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ.

Когда в компании доминирует авторитарный стиль, функционируют меньше грамотные сотрудники, в таком случае достичь преуспевания допускается только распределяя материальные блага.

Многие отчерченные изучения аргументировали, что чистых стилей руководства не бывает. В действии руководителя допускается отследить общие, характерные почти для всех руководителей черты. Однако в реальных ситуациях любой образ руководства дает о себе знать, проявляясь в определенных чертах.

При создании стиля воздействие имеют все шансы проявить объективные и необъективные факторы.

Объективные факторы устанавливают основу стиля. Симпатия основывается на характеристику ситуации, специфику определенной области работы, социально-психологические черты подчиненных, степень иерархии управления, методы и способы управления руководителем.

Субъективные факторы характеризуются трудовым коллективом, производственным процессом, хозяйственными и рыночными ситуациями, степенью высококлассной подготовки, отличительными чертами характера, высоконравственными ценностями, коммуникативными способностями, поведенческими аспектами. Многообразие в проявлении манер находится в зависимости собственно от этих факторов.

В стилях управления допускается отследить объективно-субъективные общие факторы:

- регламентированные социальные требования;
- ресурсы административной работы;
- доступность и состояние социальной, экономической и технической информации;

Среди особенных факторов акцентируют:

- распределение полномочий,
- установление ответственности,
- характер хода принятия решений,
- используемые способы руководства,
- организация труда,

- заинтересованность в образовательном и профессиональном росте подчиненных.

Особенности коллектива и их потребности воздействуют на стиль руководителя, а от стиля, культуры руководителя зависит стиль работы подчиненных. Следовательно, допускается совершить заключение, что субъективные и объективные элементы стиля взаимодействуют друг с другом, создавая неповторимый, уникальный образ управления. Каждая организация - это оригинальное сочетание людей, их целей и задач. Каждый руководитель - это оригинальная индивидуальность, обладающая своими способностями. Он создает собственный стиль, использует его на практике. Стиль-это социальное явление, в котором отображены миропонимание и взгляды руководителя, от которых зависят итоги работы всей системы.

СТИЛЬ РУКОВОДСТВА В ПРАКТИКЕ УПРАВЛЕНИЯ

Стили руководства - концепция способов влияния на подчиненных, принуждающая их совершать нужные в этот период действия, для того чтобы достигнуть поставленных целей. Многие подчиненные направляют интерес на тон приказа, поведение руководителя. В этом и есть проявление стиля руководства. Руководить коллективом допускается благодаря разным стилям управления. К тому же любой с их имеет возможность являться результативным в связи с условиями, действиями работников, специфики организации, характера руководителя.

Стили управления классифицируются на несколько видов:

I. Одномерные. Обусловлены одним из факторов. К ним принадлежат три стиля:

- Авторитарный.
- Демократичный.
- Либеральный.
- Авторитарный образ. Этот стиль подходит руководителям обладающим:

*пробивным характером,

*высокой сознательностью,

*высоким самоконтролем,

*дальновидностью,

*хорошей способностью принимать решения.

Руководитель подобного стиля ни одному человеку никогда в жизни никак не верит, собственные планы никак не разглашает, его распоряжения кратки, Зачастую сопровождаются угрозами. Эмоциям нет места. Решения принимаются, ориентируясь только на свои цели и интересы. У руководителя узкий круг соратников, с коллективом практически никогда в жизни никак не совещается. Постоянно занимает жесткие позиции, обожает употреблять психологическое воздействие на подчиненных, с неугодными работниками легко и просто

расстается, уверен что всегда прав. Базируется на собственных познаниях и опыте, а так же денежном капитале и связях в госучреждениях и предпринимательстве. Для мотивации к работе используется финансовый момент. Сотрудники никак не торопятся уведомлять руководителя о плохих новостях, следовательно, у него абсолютная убежденность в собственной правоте. А подчиненные, в том числе и зная погрешности, предпочитают не спорить и никак не задавать лишних вопросов. Следовательно, инициативу ни один человек никак не выражает. А в коллективе процветают пересуды и интриги. С точки зрения психологии - данное отрицательный образ, который характеризуется высокой психологически-стрессовой нагрузкой, что сказывается на физическом и психологическом здоровье работников.

Руководители подобного типа имеют все шансы привести организацию к большому успеху. Однако единовластие руководителя, таким образом легко и просто имеет возможность нее уничтожить. А сдерживание инициативы зачастую приводит к текучке сотрудников. В собственном бизнесе такой стиль управления применяется нечасто. Однако в государственных организациях уверенно держит позиции. Хотя использовать его советуют только при следующих обстоятельствах:

при катастрофе, чрезвычайной ситуации, в боевых действиях;

на начальном этапе создания предприятия;

в коллективе, где уровень сознания очень незначительный.

Авторитарный стиль содержит некоторое количество разновидностей.

* АГРЕССИВНЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА.

Руководитель полагает, что же всегда сотрудники ленивы и глупы, при первой возможности они стараются избежать работы. Следовательно, к труду их нужно принуждать. С этой целью применяется повышенный тон, и активная жестикуляция, и унижение. Руководитель с людьми никак не вежлив, груб, удерживает их на дистанции, ограничивает контакт.

* АГРЕССИВНО ПОДАТЛИВЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА.

Избирательный стиль. Руководитель таит собственные слабости и недостатки. Относится к подчиненным агрессивно, однако вышестоящему руководству угодлив и доброжелателен.

* ЭГОИСТИЧНЫЙ СТИЛЬ РУКОВОДСТВА.

Руководитель-эгоист. Только лишь он решает производственные вопросы и проблемы коллектива. Зачастую решения скоропалительные и не всегда верные. Он всегда прав, стремится к единовластию. Противоречий никак не принимает.

ДОБРОСЕРДЕЧНЫЙ СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ.

Базируется на авторитарном характере руководителя. Хотя, в рамках разрешенного, подчиненные имеют все шансы принимать участие в принятии решений. Работа сотрудников расценивается при помощи наказаний и поощрений.

Демократический стиль.

Совмещает в себя единовластие и самоуправление. Базируется в интенсивном участии подчиненных в трудовом процессе. Является, что работник сопряжен не только с руководителем, но и со своими коллегами. Поставленные задачи находят решение с поддержкой дискуссий, а никак не указов. Преобладает дружеский оттенок, а одобрение либо осуждение изливается с учетом точки зрения мнения коллектива.

Активно применяется делегирование полномочий. В то время работник непосредственно подбирает метод решения задачи, непосредственно сам несет ответственность за ее выполнение. Тем не менее, использовать данный метод допускается только тем сотрудникам, которые обладают высокими навыками и отличными познаниями. А недопустимость контролировать осуществление представляется главным минусом делегирования.

Стать руководителем подобного стиля допускается при помощи собрания владельцев либо трудового коллектива. Поэтому в дальнейшем, он должен представлять интересы большинства.

Руководитель благополучно создает, берет на себя, реализует цели предприятия, не забывая об интересах работников. Прекрасный «политик», «дипломат», «стратег», «хитрая лиса» - свойства управляющего демократического стиля. Он мастерски применяет методы убеждения, просчитывая собственные воздействия на много шагов вперед.

Это открытый человек, с доброжелательными манерами. Его трудно совратить деньгами, властью, представительницами слабого пола (представителями сильного пола), этим он очень действуют на нервы завистникам. В принятии решений основывается на позиции дирекции, правления, совета и президиума. Концентрирует интерес на итоговый результат. А это содействует самовыражению подчиненных, формированию самостоятельности. Совместная работа – так можно охарактеризовать взаимоотношения между руководителем и подчиненными. С точки зрения психологии - наиболее благоприятный стиль, что одобрительно

воздействует на физиологическое и психологическое состояние здоровья сотрудников. Тем не менее, осуществить его допускается только рядом при высоком авторитете руководителя, высочайшем умственном, организаторском и коммуникативном уровне.

Обычно демократичный образ управления используется в том случае, если исполнители отлично ориентируются в исполняемой работе, и имеют все шансы привнести в нее свежесть и творческий процесс. С триумфом этот способ применяют западные компании.

На практике этот стиль разделяют на два типа:

СОВЕЩАТЕЛЬНЫЙ.

Руководитель доверяет подчиненным, консультируется с ними, динамично применяет рекомендации, никак не выражает собственного преимущества. С целью стимуляции применяется вознаграждение, взыскание используется весьма нечасто. Подчиненные поддерживают своего руководителя абсолютно во всем, согласно критерию потребности проявляют собственную поддержку.

УЧАСТВУЮЩИЙ.

Руководитель полностью доверяет своим подчиненным, слушает их, дает возможность делиться информацией, ведет себя наравне со всеми. Он направляет их к постановке цели, с дальнейшим контролированием и ее исполнением. Работники беспрепятственно высказывают собственное мнение, никак не опасаясь мести. Неудачи руководитель и работники делят пополам.

Либеральный стиль.

Присуще людям, которые не предпочитают брать на себя ответственность. Они определяют проблему перед подчиненными, устанавливают границы решения, формируют им обстоятельства с целью деятельности и отступают «на второй план». Руководитель имеет возможность проконсультировать, оценить результат. Подчиненным это на руку, таким образом, они имеют все шансы показать собственные креативные возможности, реализовать скрытый потенциал. Руководитель, принимая решение, ориентируется на интересы отдельных групп коллектива, лавирует среди них, стараясь угодить любому. Эти маневры зачастую сталкивают работников «лбами». Способен использовать различные позиции сторон, для того чтобы казаться «добрым шефом». Тем не менее, непосредственно порой делается куклой в руках вышестоящего руководства. Недостаток силы воли, конкретных целей, углубленных познаний - особенности либерального руководителя. Он неуверенный, отзывчивый, мягкий по характеру, опасается стычек и конфликтов. Тем не менее, это творческая натура, увлеченная семьей и

своим хобби.

С точки зрения психологии либеральный стиль представляется двойственным. В коллективе с высококвалифицированными экспертами, с их крупными возможностями и креативными подходами, с ответственными характерами такой стиль дает положительный результат.

Если руководителя считают «хорошим человеком», дают возможность им руководить, в таком случае превосходная обстановка сберегается вплоть до первой остроконфликтной ситуации. Потом недовольные выходят из под контроля. Тогда либеральный стиль переходит в попустительский. Поэтому формируются инциденты, ухудшается дисциплина. Руководитель отходит от дел организации. Главной целью для него делается сохранение хороших взаимоотношений с коллективом, а никак не итоги деятельности. Процесс идет сам собой, за счет квалификации сотрудников.

Либеральный стиль – это неустойчивый стиль. Неопровержимым его превосходством представляется групповое принятие решений. В наше время успех компании зависит не только от взаимоотношений руководителя и подчиненных, но и от многих других обстоятельств. Многомерные стили – это совокупность подходов, взаимодополняющих и переплетающихся. Они имеют все шансы применяться равно как в союзе, так и независимо друг от друга. Дополнительные стили. К ним принадлежат: патернализм, оппортунизм и фасадизм.

1. Патернализм – это такой стиль совмещает в себя равно как высокий уровень опеки о производстве, так и высокий уровень опеки о рабочих. Руководитель подобного стиля – человек умный и подготовленный всегда. За успехи поощряет своих подчиненных, а в ответ ожидает оценки своих достоинств. Если такой реакции нет, то делает вывод, что его не ценят. В этом жанре подчиненные находятся в зависимости от желания руководителя, их индивидуальное формирование застывает, они никак не стараются к формированию мышления, предложения, убеждения. Со временем появляется дисфория «отцов и детей». Это если подчиненные приступают размышлять и совершать равно как их руководитель. Поэтому инцидентов между ними случается мало. Избегают их вследствие интенсивным похвалам и любезностям. Главную инициативу в выражает руководитель. Его долг – обучать людей. Следовательно, собственные жесткие мысли некто динамично пропагандирует. Принимать решение имеет возможность также только лишь руководитель. К тому же установленное решение выделяется как команда или приказ, однако непременно с учебой либо объяснением. Благодаря чему руководитель никак не может показаться на первый взгляд мучителем, а, и наоборот, является добродушным и нежным человеком.

Хоть взаимосвязанность постоянно только лишь ограниченная: от руководителя к подчиненным.

2. Оппортунизм – в нем присутствуют все стили, отсутствуют опоры на какие либо принципы. Руководитель функционирует тактически, стремясь достичь индивидуального преуспевания. Становиться редкостным - его главная задача – внимание и поклонение. Тем не менее, с подобным управляющим трудно, так как его поведение непредсказуемо. Это как движение на качелях: вверх, вниз. И воздействует на близкое окружение. Инцендентов стремится избегать. Однако в случае если стычка возникла - в таком случае стремится ее урегулировать, никак не вставая ни на чью сторону. С вышестоящим руководством на примирение идет первым. С одинаковыми стремится отыскать компромиссное решение. С равными пытается найти компромисс, а с нижестоящими предпочитает расстаться. К тому же собственная польза обязана являться неизбежной. Руководитель подобного стиля - звезда. Он постоянно акцентирует внимание на собственную ценность, хвастает достижениями. Любит одностороннюю взаимосвязанность, таким образом опасается оценки, ограниченности. Если убежден в позитивном отклике, то только лишь так имеет возможность слушать чье – либо мнение.

3. Фасадизм. Образ плутов, которые демонстрируют только внешнюю сторону работы. Руководитель никогда в жизни никак не выявляет собственные идеи и проекты, хоть по внешнему виду - это абсолютно доступный и безупречный человек. Он изменяет собственную позицию в связи с факторами собственной выгоды. Внешняя пыль необходима, для того чтобы прикрыть стремление к власти, контролю. Инцендентов начальник никак не избегает. Тем не менее, в том числе с них пытается получить выгоду. Активность выражается вплоть до свершения преуспевания. В случае если единственный способ никак не дал итог, в таком случае совершается вторая попытка с новыми способами. В результате цель всегда достигается. Тем не менее начальник функционирует не всегда действует сам. Основные решения постоянно за ним, однако отдельные задачи некто он передает подчиненным. Сам критикует, а в свой адрес критику не принимает.

Противоположная взаимосвязанность вводится с помощью похвалы и наказания. Чистых стилей управления никак не бывает. Авторитарность, либеральность, простота присутствует в любом стиле, однако абсолюта никак не достигают никогда в жизни.

ГЛАВА 3. Воздействие подбора стиля руководства

на результат деятельности компании.

3.1. Формирование молодых работников с лидерским потенциалом.

Один из ведущих ученых лидерства Н. Тичи предпринял попытку дать ответ на вопрос, какие характерные черты лидерства имеют все шансы гарантировать эффективность организации, и ее перспективное развитие. Итогом его изучения стала теория «двигателя лидерства». Ее главная идея в деловых организациях, добивающихся долгосрочного, стабильного успеха, фавориты высшего уровня управления уделяют особенный интерес развитию лидеров.

Эффективный лидер не только владеет набором качеств и умений, требуемых для управления организацией и ее процветания в быстроизменяющейся окружающей среде, но и имеет возможность организовать грамотных последователей и преемников. Достоинство теории Тичи в том, что он предлагает отличное предложение, фактические советы с целью формирования умений, позволяющих воспитывать новых лидеров. К примеру, выдающиеся лидеры, достигая цели, не попросту применяют своих последователей, учат их, для того чтобы они имели возможность стать думающими руководителями. Лидеры оценивают подготовку и передачу навыка и применяют с целью данного всевозможные способности.

Воспитание новых лидеров в подобных организациях становится частью корпоративной культуры. Подобным способом, включается «двигатель лидерства». Эффективные лидеры владеют, тем, что Тичи наименовал передаваемой точкой зрения- конкретно структурированной концепцией мыслей, основанных на познаниях и системе ценностей, которая формулируется лидером подобным способом, что целиком и без затруднений принимается последователями. Развитие представляемой точки зрения призывает к формированию мыслей и осознания. Ценностей, в основании которых вы реализовываете свою профессиональную деятельность.

В этом, что передаваемая точка зрения нужна для убеждения последователей, концепция Тичи перекликается с подходом одного из классиков менеджмента Честера Барнарда, предложившего концепцию восприятия власти. Сущность концепции в том, что властные права отталкиваются не от высшего руководства (далее направляются вниз согласно иерархической лестнице), а создаются на основании их восприятия индивидуумом. Подчинение власти, таким образом, и ее результативность обуславливается степенью осознания индивидуумом мотивов носителя власти, возможностью осуществить надлежащие условия и соответствие этих требований высшим интересам организации, персональной концепции

ценностей. Учет идей Барнарда может помочь правильнее выразить передаваемую точку зрения и донести ее до последователей.

Результаты изучения Тичи говорят: для лидера мало понимать какого рода информацию необходимо донести до осознания своих последователей. Он обязан данное совершить довольно эмоционально, для того чтобы люди не только воспринимали информацию, но и поверили ему, прониклись позицией его правды и эффективности предлагаемых идей.

Для возбуждения у последователей творческой энергии при осуществлении организационных изменений следует:

- формировать чувство срочности требуемых перемен;
- выразить миссию организации так, чтобы она вдохновляла людей и подходила действиям, необходимым для реализации;
- содействовать формированию атмосферы командной работы;
- вносить убежденность в том, что поставленные цели имеют все шансы быть достигнутыми.

3.2. Благополучный подход к руководству и манере управления.

На основе изученных материалов осуществляю заключение, что потребность гибкого подхода к руководству - важный элемент эффективного лидера. Для того чтобы четко дать оценку ситуации, руководитель обязан отлично демонстрировать возможности подчиненных и свои собственные, природу задачи, потребности, права и свойство информации. В том числе и подобная славная и человеческая концепция «У» МакГрегора заключается из ряда предположений (гипотез) и никак не предоставляет объективной оценки существующим фактам. Более того, представляя себе все вышеупомянутое, весьма легко и просто позволить допустить погрешность в суждениях людей. Следовательно, руководитель обязан постоянно являться готовым к переоценке взглядов и, в случае если необходимо, подходящему изменению стиля руководства.

Очень немногие из этих, кто именно предпочел карьеру руководителя, согласны оставаться на длительные годы на одной и той же работе. Многие активно стараются к продвижению на должности с огромной ответственностью.

Руководитель, который предпочел конкретный образ лидерства и точно его соблюдает, потому как данный образ отлично показал себя в прошлом, имеет возможность реализовывать эффективное руководство в другой ситуации на более высоком посту, где всегда его непосредственные подчиненные нацелены на достижения.

Аналогичная обстановка имеет возможность появиться, зачастую как это и совершается, в случае если руководитель переведен из подразделения с высоко

структурированными задачами в подразделение с неструктурированными, креативными задачами. Безусловно, некоторые люди имеют более выстроенную личность, нежели прочие, и они менее способны отвечать на различные ситуации, требующие перемен в нраве действий. Хотя в данной области следует осуществлять последующие исследования, прошлые исследования продемонстрировали, что эффективные руководители откликаются на ситуацию гибко, т.е. изменяя стили.

Руководители, которые функционируют не в своей стране, обязаны особенно отлично понимать культурные ограничения какого-то одного конкретного руководства. Изучения демонстрируют огромные различия между стилями руководства, которые являются преимущественными в различных государствах. Это дает информацию к размышлению, что в особенности принципиально в нынешнем обществе многонациональных корпорациях. Европейцы, как правило пребывают перед воздействием обычаев, и они наиболее восприимчивы к авторитарному руководству, чем американцы. С иной стороны, невзирая в таком случае, что японский уровень культуры возвышенно оценивает обычаи и традиции, жители страны восходящего солнца свободно и продуктивно применяют содействие сотрудников в принятии решений.

Руководитель, который желает работать наиболее продуктивно, приобрести все, что допускается от подчиненных, никак не имеет возможности разрешить какой-то один стиль руководства на протяжении всей своей карьеры. Точнее руководитель обязан обучиться использовать абсолютно все стили и способы влияния, наиболее подходящими для конкретной ситуации. В случае если бы кого-то в таком случае попросили охарактеризовать какой-то один — «лучший» стиль руководства, это был бы «адаптивный», либо, как успешно сформулировал Арджирис, стиль, «ориентированный в реальность». Предоставляя представление данного нацеленного в действительность стиля, Арджирис замечает, что он «развивается по многим направлениям. Помимо этого, разрабатываются принципы принятия решений, которые имеют все шансы быть ориентирами того, как и когда нужно изменять стили руководства». В случае если изучить надлежащую литературу, допускается отметить, что же числящийся «эффективным» стиль руководства изменяется в зависимости от ситуации, ни один стиль руководства не может считаться наиболее успешным. Следовательно, успешные руководители — это те, кто имеет возможность осуществлять действия по-разному — в зависимости от требований реальности». Форма принятия решений руководителем Врума-Йеттона (см. рис. №2 в пр.)

Лидерство, как и руководство, является до некоторой степени искусством. Может

быть, это и есть причина того, вследствие чего исследователям никак не удалось выработать либо аргументировать какую-либо теорию. Я распределяю ситуативный подход к лидерству и считаю, что при надлежащей подготовке руководители могут обучиться подбирать стиль, соответствующей ситуации. В отдельных моментах руководители имеют все шансы достичь производительности собственной деятельностью, структурируя задачи, выражая опеку и оказывая поддержку. В иных ситуациях руководитель имеет возможность подсчитать наиболее верно проявлять воздействие, позволяя подчиненным в какой-то степени принимать участие в принятии решений, а никак не структурировать обстоятельства исполнения работы. Со временем те же руководители посчитают важным поменять стиль, сообразуясь с переменной характера задачи, с возникающими перед подчиненными проблемами, давлением со стороны высшего руководства и многочисленными иными факторами, характерными для организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

При написании предоставленной курсовой работы были пересмотрены разные стили руководства и сделан вывод, что же у любого стиля есть собственные плюсы и минусы. Универсального стиля не существует, в чистейшем варианте ни один из них не попадает. Кроме того отсутствуют универсальные критерии для определения безупречного лидера. Руководители распоряжаются в связи с нравами организации, ее целей, места в общественной жизни. Стиль руководства воздействует на эффективность труда.

Для крупных организаций годится авторитарный стиль, где динамично применяется иерархический аппарат. Сторонники этого метода пропагандируют его, равно как уникальный метод воздействия на подчиненных с целью достижения цели организации.

Либеральный стиль - стиль, предусматривающий не вмешательство в работу подчиненных. Недостаток инициативности, бездеятельность, предвкушение приказа сверху - его характерные черты.

Демократический образ - наиболее человечный стиль управления. Он подразумевает независимость подчиненных, в соответствии с их квалификацией, в постановке целей, оценке деятельности, принятии решений. Эмоциональное состояние сотрудника высказывает удовлетворение работой. Сторонники демократии утверждают, что повысить эффективность работы лучше ориентируясь на человека.

Многое зависит от индивидуальных, личностных качеств самого руководителя. Он обязан преуспевать в работе, быть возвышенно квалифицирован. Он должен соблюдать общепризнанные ценности и общепризнанные мерки, почитать собственных сотрудников, принимать во внимание их позицию. Ему необходимо, повышение навыка, для того чтобы наиболее эффективно совершать поощрение сотрудников к дальнейшему развитию.

На основании вышеизложенного допускается совершить вывод: следует тщательнейшим образом выбирать стиль руководства персоналом и иметь разные подходы к руководству для различных ситуаций. Неверно подобранное поведение имеет возможность послужить причиной к нарушению стабильности компании, решение установленных задач будет неосуществимым, сплоченность коллектива достаточно будет нарушена, возрастут инциденты. И наоборот. При верном руководстве угасающую организацию допускается «поднять с колен», воссоздать коллективный дух, сбалансировать ситуацию. Я думаю, что подбор стиля руководства и подбор грамотного лидера- гарантия успеха любой организации.

БИБЛИОГРАФИЯ.

1. Андреева Г.М. Социальная психология. - М.: Владос, 2009.
2. Вачугов Д.Д., Веснин В.Р. Менеджер и стиль руководства // Социально-политические науки. - 2000. - №5 .
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: Гардарика, 2009.
4. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: Гардарика, 2008.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. - М.: МГУ, 2007.
6. Владимирова Л.П. Экономика труда. - М.: Инфра М, 2009.
7. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. - М.: Дело, 2006.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов, 7-е изд., доп. - М. : Норма, 2007.
9. Гончаров В.И. Менеджмент: Учебное пособие. - Мн.: Мисанта, 2009.
10. Дафт Р. Организации. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2002.
11. Калоф Б., Седеберг С. Вызов лидеров. - М.: Наука. 2010.
12. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. - М.: Инфра М, 2006.
13. Ковалев Л.Г. Коллектив и социально-психологические проблемы руководства. - М.: Политиздат, 2010.
14. Кравченко А.И. Основы социологии. - М.: Академпроект, 2000.
15. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель.. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. 3-е изд., доп. и перераб. - М.: Дело, 2009.

16. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы. - М.: Изд-во МГУ, 2010.
17. Максвелл Д.С. Шеф и его команда. - М.- СПб.: Петер, 2008г.
18. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. - М.: ЛТД, 2010.
19. Мескон М.Х., М. Альберт, Ф. Хедоури. Основы менеджмента. - М.: Дело, 2010.
20. Петрушин В.И. Психология менеджмента. - М.: Юнити, 2010.
21. Психология личности в трудах отечественных психологов. Хрестоматия / Под ред. Л.В. Куликова. - СПб.: Питер, 2001.
22. Резник С. Менеджеры на пороге XXI века//ЭКО. - 2000. - №3.
23. Резник С.Д. Управление персоналом. - Пенза.: ПГАСА, 2007.
24. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: Речь, 2000.
25. Стилль и методы руководства: Сборник / Сост. С.Попов, Г.Подволкий. - М.: Московский рабочий, 2010.
26. Управление организацией / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. - М.: ИНФРМА-М, 2009.
27. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно - практическое пособие. - М.: ЗАО «Бизнес школа», 2008.

ПРИЛОЖЕНИЕ.

Рис. №1 (основные подходы к лидерству)

Рис. №2 (Модель принятия решений руководителем Врума-йеттона)

