

Нефедова Юлия Сергеевна

магистрант

ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

МЕХАНИЗМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СТИЛЯ ЛИДЕРСТВА В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в современной организации от руководителя зависит много факторов, в том числе эффективность и рентабельность. Для осуществления эффективного управления организацией каждый руководитель выбирает собственный путь, а также использует тот или иной стиль лидерства. В рамках статьи рассмотрены существующие стили лидерства, сформулированы методы для их совершенствования, рассмотрено влияние стиля лидерства непосредственно на сотрудников.

Ключевые слова: стиль лидерства, совершенствование стилей лидерства, управление организацией, методы совершенствования.

Стили лидерства представляют собой комплекс определенных инструментов лидера, которые им используются непосредственно для решения различных управленческих задач. Данная система позволяет регулярно использовать различные методы в области управления и руководства.

Известной классификацией стилей лидерства является выдвинутая еще в 30-е годы теория К. Левина, в которой выделяются авторитарный, демократичный и либеральный стили. Авторитарный стиль предполагает единоличное управленческое воздействие на подчиненных, основанное на угрозе санкций. Демократический стиль лидерства отличается тем, что лидер учитывает интересы, потребности, стремления и мнения членов группы, лидер привлекает команду к разработке и реализации решений различных проблем или задач. При либеральном стиле влияние лидера на деятельность группы невелико, и она (группа) функционирует стихийно, при малой степени организованности действий.

Демократический стиль является наиболее действенным, так как он гарантирует высокую степень правильных и взвешенных решений, высокие трудовые результаты, инициативу, активность работников, удовлетворенность граждан своим трудовым процессом, положительный психологический климат и единство коллектива.

Современная практика руководства свидетельствует о неизбежности перехода к стилю демократическому от либерального и автократического. Его достоинства обнаруживаются сегодня при постепенной ликвидации изживших себя административных методов. Однако исследования показывают, что гибкость менеджера определяется применением преимуществ каждого стиля лидерства.

Формирование стиля лидерства – долговременный, сложный процесс. Руководитель, который в своих подчиненных видит только исполнителей не может в современных условиях рассчитывать на достижение успеха. Руководитель, стремящийся действовать максимально эффективно, должен уметь применять все многообразие методов, стилей и инструментов влияния, подходящих для каждой конкретной ситуации.

Стоит отметить, что основными факторами, которые оказывают влияние на стиль лидерства являются:

- черты личного характера руководителя;
- стаж и профессионализм коллектива;
- ситуация и задачи, которые необходимо решать.

Ключевыми направлениями в области совершенствования стиля лидерства руководителя организации являются:

- введение регламентации управленческой деятельности руководителей;
- делегирование руководителем полномочий своим подчиненным;
- совершенствование организации взаимодействия между сотрудниками организации;
- разработка плана для достижения поставленных целей в организации;
- установление морально-психологического климата в организации;
- вовлечение и заинтересованность всех сотрудников в процесс управления;

– нормативно-правовое закрепление некоторых, относительно новых, но вместе с тем слабо используемых на практике механизмов управления, являющихся неперенными атрибутами современного эффективного стиля управления.

Для развития профессионализма руководителя, необходимо регулярно проводить обучающие и диагностирующие занятия с работниками организации, посещать различные тренинги и семинары по развитию личности, по возможности отправлять на эти семинары сотрудников, для повышения их лучших качеств, которые напрямую отражаются на работе.

Одним из важнейших направлений совершенствования методов лидерства в организации является разработка мероприятий по экономическому стимулированию сотрудников.

Немаловажным выступает совершенствование социально-психологических методов управления персоналом. Грамотное применение методов управления персоналом поможет установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию сотрудников с конечными результатами корпорации, сформировать эффективное психологическое состояние коллектива.

Совершенствование стиля в управлении организацией представляется эффективным на базе включения следующих рекомендаций:

1. Руководителю следует хорошо знать и понимать уровень компетенций своих сотрудников, видеть, как грамотно их распределить и замотивировать для достижения максимальной эффективности и удовлетворенности каждого сотрудника.

2. В коллективе для максимальной продуктивности всегда должна быть комфортная психологическая атмосфера, задача руководителя заключается в том, чтобы ее сформировать, отладить процедуру взаимодействия сотрудников, прежде всего, между собой, направить всех в единую сторону для достижения цели и выполнении стратегии компании.

3. Формирование четких целей и задач, донесение до сотрудников планов и стратегии организации, создание соответствующих условий труда – являются ключевыми. Вне зависимости от уровня сложности задач, основная цель руководителя – направить команду и выполнить поставленные задачи с максимальной эффективностью. Для этого следует регулярно поднимать тему стратегии на обсуждении и проводить сводки промежуточных результатов.

4. Для повышения нематериальной мотивации сотрудников следует ввести систему обучения и повышения квалификации. Особо талантливым сотрудникам возможно ввести оплату части обучения в рамках профессии. Подобная мера не только повысит уровень компетенции сотрудников, а также окажет положительное воздействие на результаты труда сотрудников в целом.

5. С целью совершенствования мотивации необходимо расширить использование нематериальных стимулов (уважение и признательность, необычный статус, разработка и реализация программ наставничества, инструктажа на предприятии). Также необходимо наладить эффективную обратную связь с персоналом организации путем проведения систематических (раз в 1–2 месяца) опросов. Помочь в создании благоприятной атмосферы в коллективе сможет организация мероприятий активного отдыха сотрудников (совместные выезды на природу, посещения спортзала, образование традиции отмечать праздники всем коллективом). Организационная эффективность зависит от удовлетворенности работников качеством и условиями труда.

Следует отметить, что каждому руководителю свойственно двигаться и развиваться в соответствии с собственным путем и видением, как часто, может сформулировать собственный, так сказать индивидуальный, стиль руководства.

Таким образом, внедрение подобных рекомендаций позволит не только повысить общий уровень эффективности труда в коллективе и достигнуть поставленных целей и задач, а также внести определенный вклад в решение проблемы совершенствования стиля лидерства на современном этапе развития организации.

Список литературы

1. Бобков В.Н. Управление персоналом в России: история и современность: монография / В.Н. Бобков // Управление. – 2019. – Т. 1, №2. – С. 126–127.
2. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы / В.В. Гончаров. – М.: Сувенир, 2018. – 267 с.
3. Зорина О.О. Управление персоналом. Право и экономика: монография / О.О. Зорина, А.А. Линец. – М.: Юстицинформ, 2021. – 180 с.
4. Тренев Н.Н. Стратегическое управление предприятием на основе самоорганизации / Н.Н. Тренев // Аудит и финансовый анализ. – 2019. – №4. – С. 21–23.