

УДК 33.08

***СТИЛЬ УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ:
ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ И ОПТИМИЗАЦИИ***

Тюрин Д.И.,

магистрант Факультета управления территориями,

Пензенский государственный университет архитектуры и строительства,

Пенза, Россия

Петров М.В.,

студент 5-го курса факультета приборостроения, информационных технологий и электроники,

Пензенский государственный университет,

Пенза, Россия

Аннотация

Данная статья посвящена изучению эффективности управления организацией в современных рыночных условиях в зависимости от применяемого стиля руководства. Поднимается проблема эффективного управления компанией в зависимости от используемого стиля руководства. На основе исследуемых данных была проведена диагностика совокупного стиля управления в компании и разработаны предложения по совершенствованию применяемого стиля руководства.

Ключевые слова: стиль управления, руководитель, диагностика стилей управления

***THE STYLE OF MANAGEMENT IN MODERN ORGANIZATIONS:
TECHNOLOGY DEVELOPMENT AND OPTIMIZATION***

Tyurin D.I.,

Undergraduate Faculty of territorial management,

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

*Penza state University of architecture and construction,
Penza, Russia*

Petrov M.V.,

5th year student of the faculty of instrument engineering, information technology and electronics,

Penza state University,

Penza, Russia

Annotation

This article is devoted to the study of the effectiveness of the organization's management in modern market conditions, depending on the management style used. The problem of effective company management is raised depending on the style of leadership used. On the basis of the studied data, the diagnostics of the aggregate management style in the company was carried out and proposals were developed for improving the applied management style.

Ни одно предприятие, вне зависимости от его размеров, уставного фонда, организационно-правовой формы не может обойтись без управленческого персонала. Именно руководители определяют задачи и цели организации, планируют краткосрочные и долгосрочные перспективы для развития, координируют и направляют кадровый потенциал в «нужное русло». Постоянно подвергаясь влиянию со стороны внешней и внутренней среды, современная организация должна всегда быть готова к приспособлению к новым рыночным условиям.

Эта готовность во многом обеспечивается благодаря уровню профессионализма и содержания деятельности руководителя, которые во многом отражаются в его стиле управления.

Под стилем руководства принято понимать совокупность наиболее часто применяемых менеджером-руководителем принципов и методов управления. Это привычная манера поведения руководителя по отношению к подчиненным, которая выражается в том, какими способами руководитель, выполняя свои функции, побуждает коллектив к инициативному и творческому выполнению возложенных на него задач и как контролирует деятельность подчиненных. [1]

Актуальность более глубокого исследования технологий развития и оптимизации применяемых топ-менеджерами стилей руководства обусловлена существующей необходимостью определения структуры оптимального стиля, который проявляет себя как динамичный, меняющийся сообразно изменению ситуаций и объектов руководства.

Целью проведенного исследования являлось обоснование роли стиля руководства как одного из основополагающих критериев эффективности деятельности организации.

Объектом исследования стал Пензенский филиал ПАО «Ростелеком», предметом исследования – взаимосвязь стиля руководства в Пензенском филиале ПАО «Ростелеком» и эффективности деятельности филиала.

Для изучения наиболее распространенного стиля управления в Пензенском филиале ПАО «Ростелеком» было проведено исследование с использованием интернет-анкетирования на портале Google Формы, в котором респондентами выступили руководители структурных подразделений филиала (департаментов и отделов) и их непосредственные подчиненные.

Для проведения интернет-анкеты на портале Google Формы использовалась авторская анкета, составленная специалистом в области социальной, организационной и экономической психологии Анатолием Лактионовичем Журавлёвым¹.

¹ Анатолий Лактионович Журавлёв — российский психолог, специалист в области социальной, организационной и экономической психологии.
Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Анализ ответов руководителей структурных подразделений филиала показал, что 11% опрошенных руководителей в своей работе часто опираются на общественные организации, 34% большинство вопросов принимают совместно с коллективом на общих собраниях, 33% поддерживают внедрение различных форм самоуправления в управляемом коллективе, что характеризует данных руководителей с демократической стороны.

Остальные 22% самостоятельно решают большинство вопросов и никак не привлекают к этому подчиненных. Такие руководители используют авторитарный стиль управления.

Кроме этого ни одного из руководителей филиала не удовлетворил ответ «некоторые важные дела решаются фактически без моего участия, мои функции выполняют другие», что свидетельствует об отсутствии использования методов либерального стиля управления (Рис. 1.).

Все это свидетельствует о том, что большинство руководителей филиала поддерживает инициативу со стороны подчиненных в принятии различных решений и придерживаются коллегиального стиля управления. Пятая часть управленческого персонала считает рациональным «держать власть в своих руках» и не давать подчиненным право на участие в управлении организации. И абсолютное большинство руководителей филиала не приемлют попустительского управления в отношении руководства организации и не позволяют, чтобы важные дела решались без их участия.

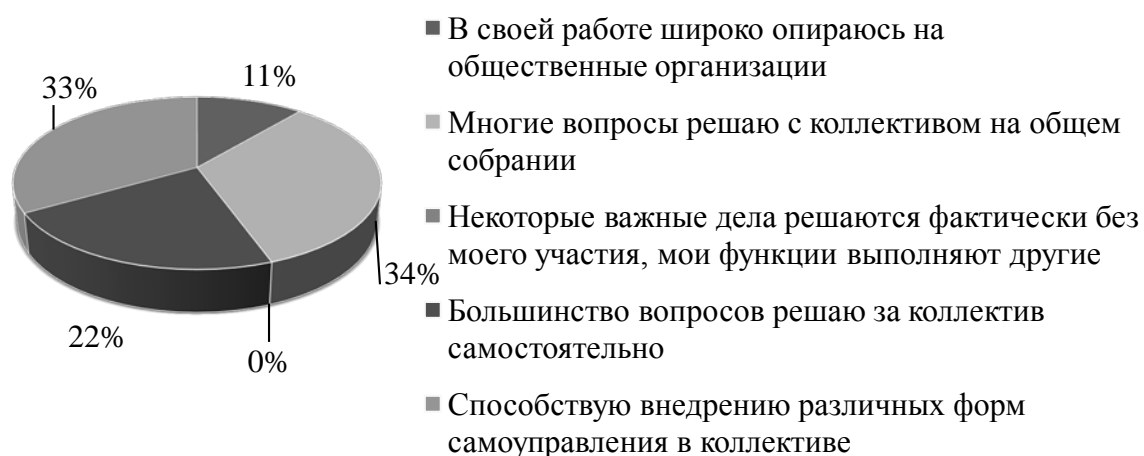


Рис. 1. Методы руководителей Пензенского филиала ПАО «Ростелеком» по привлечению подчиненных к выработке решений

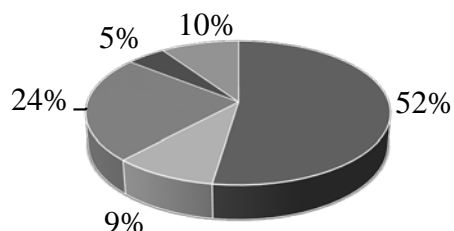
Проведенная диагностика стилей руководства в Пензенском филиале ПАО «Ростелеком» после обработки данных позволила сформировать совокупный стиль управления и сделать вывод о том, что в данной организации преобладает демократический стиль руководства.

Кроме руководителей филиала респондентами стали их непосредственные подчиненные. Им были предложены те же самые вопросы, на которые отвечали их руководители. Это дало возможность провести сравнительный анализ совокупного мнения подчиненных и их руководителей относительно используемого стиля руководства.

Наибольшее несовпадение замечено в вопросах, связанных с восприимчивостью руководителей к критике их деятельности со стороны окружающих, преобладающих методах воздействия на подчиненных, взаимоотношениями между людьми в коллективе, оценки деятельности руководителей в нестандартных ситуациях.

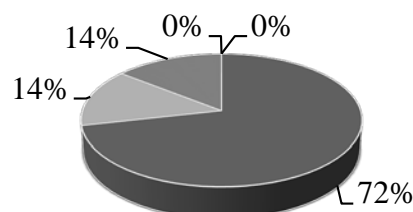
Проведенная экспресс-диагностика стилей руководства показала, что 9% опрошенных подчиненных считают, что их непосредственный руководитель время от времени навязывает свое мнение, выдавая его за мнение большинства сотрудников. 24 % утверждают, что они работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно. 10% высказались по поводу того, что они имеют самостоятельность лишь время от времени. Следовательно, это говорит о том, что 43% подчиненных считают, что их руководитель применяет директивные методы управления. По мнению других 5% подчиненных, в работе они предоставлены сами себе (Рис. 2). Такое положение характеризует либерального руководителя.

Большинство опрошенных сотрудников (52%) считает, что их начальник способствует развитию самостоятельности у своих подчиненных (Рис. 2), что характеризует его как руководителя-демократа.



- Способствует тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно
- Иногда руководитель навязывает свое мнение, а говорит, что это мнение большинства
- Исполнители работают больше по указаниям руководителя, нежели самостоятельно
- Исполнители предоставлены самим себе
- Предоставляет подчиненным самостоятельность лишь время от времени

Рис. 2 - Мнение сотрудников, касающиеся уровня предоставления им самостоятельности в работе



- Всегда способствую тому, чтобы подчиненные работали самостоятельно
- Иногда навязываю свое мнение, и говорю, что это мнение большинства
- Исполнители работают больше по моим указаниям, нежели самостоятельно
- Исполнители предоставлены самим себе
- Предоставляю подчиненным самостоятельность лишь время от времени

Рис. 3 - Мнение руководителей филиала о предоставлении самостоятельности своим подчиненным

Руководители филиала считают, что 14% из них иногда навязывают свое мнение, выдавая его за мнение большинства (Рис. 3). По мнению других 14% респондентов, исполнители в большей мере работают по их указаниям, нежели самостоятельно, что характеризует таких руководителей как автократов.

Но преобладающее большинство управленцев, а именно 72%, всегда способствуют тому, чтобы подчиненные проявляли самостоятельность в своей работе. Данные руководители применяют коллегиальный стиль управления.

Исходя из этого, можно сделать вывод о том, что мнение подчиненных в Пензенском филиале ПАО «Ростелеком» в большинстве своем совпадает с мнением руководителей в вопросе о предоставлении сотрудникам самостоятельности в процессе их трудовой деятельности. Руководители в большей мере всячески поддерживают творческий подход к выполнению заданий, используя демократические методы управления, но все же имеют место быть и директивные принципы управления.

Проведенная диагностика стилей руководства после обработки данных позволила с точки зрения подчиненных сформировать совокупный стиль руководства в организации и сделать вывод о том, что в Пензенском филиале ПАО «Ростелеком» по мнению сотрудников преобладает директивно-коллегиальный стиль руководства с преобладанием коллегиального стиля.

На основе полученных данных были разработаны предложения по совершенствованию применяемого стиля руководства.

Демократический стиль в линейке стилей менеджмента далеко не всегда наиболее эффективен, хотя и обладает неоспоримыми достоинствами. Демократия внутри компании обеспечивает развитие сотрудников, повышает ее мобильность и адаптивность. Обратная сторона заключается в том, что компания теряет в управляемости и устойчивости. Именно поэтому руководству Пензенского филиала ПАО «Ростелеком» необходимо чаще применять авторитарные методы управления и использовать директивно-коллегиальный стиль руководства. Если говорить более конкретно, то демократические принципы руководства необходимо использовать в состоянии порядка и стабильного развития, а в хаосе, порожденным рыночными изменениями, кризисом или другими элементами нестабильности наиболее приемлемыми будут авторитарные методы управления.

Кроме этого, если говорить о корпоративных механизмах делегирования полномочий, то нужно помнить о том, что, допуская человека к принятию решений, необходимо определить, есть ли необходимость наделить его полномочиями реализовывать эти решения — или же все-таки нужно сохранить элемент авторитаризма и оставить полномочия исполнительной власти. Поэтому руководству Пензенского филиала ПАО «Ростелеком» необходимо четко определять границы самостоятельности работников, в противном случае, это может привести к дестабилизации рабочего процесса и разрушению вертикальных связей.

Также руководителям филиала для того, чтобы продуктивно развивать стиль управления, следует лояльнее относиться к критике их деятельности и принимать ее не только от вышестоящего начальства, но и от подчиненных. Но следует понимать, что любую критику необходимо воспринимать в «отфильтрованном» виде, так как важно уметь различать реальную заслуженную и адекватную критику от необоснованных претензий.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что они могут быть использованы как управленческими кадрами ПАО «Ростелеком» для оптимизации эффективности деятельности организации, так и студентами, преподавателями и научными сотрудниками для проведения исследований и более углубленного изучения стилей руководства.

Библиографический список

1. Резник, С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 464 с.
 2. Духина Т.Н. Проблема выбора стилей руководства в управленческой культуре: теоретический анализ // Краснодар: «Историческая и социально-образовательная мысль». 2016. С.143.
 3. Назарова, Н.Ю. Психологические особенности стилей руководства [Текст] / Н.Ю. Назарова // Общество и цивилизация. – 2015. с. 28-31.
- Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

4. Стили руководства//Центр управления финансами. URL: <http://center-yf.ru/data/Menedzheru/Stili-rukovodstva.php> (дата обращения: 19.03.19).

Оригинальность 92%