

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

Яковенко А.А., Бахматская П.О. Особенности формирования индивидуального стиля руководителя организации // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2020. – №11 (ноябрь). – АРТ 109-эл. – 0,2 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 65.012.4

Яковенко Анна Андреевна

студентка 3 курса,

институт технологии, экономики и сервиса

e-mail: anna1996ya@mail.ru

Бахматская Полина Олеговна

студентка 3 курса,

институт технологии, экономики и сервиса

ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный
социально-педагогический университет»

г. Волгоград, Российская Федерация

e-mail: bahmatskayapolina@mail.ru

**ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОГО
СТИЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация: В статье рассмотрены основные особенности формирования индивидуального стиля руководителя организации. Принципы формирования индивидуального стиля.

Ключевые слова: индивидуальный стиль руководителя, формирования индивидуального стиля, руководитель организации.

Anna Yakovenko

3rd year student, Institute of technology, economics and service

Polina Bakhmatskaya

3rd year student, Institute of technology, economics and service

Volograd state social and pedagogical University

Volograd, Russian Federation

FEATURES OF FORMATION OF INDIVIDUAL STYLE OF THE HEAD OF THE ORGANIZATION

Abstract: the article describes the main features of the formation of the individual style of the head of the organization.

Keywords: individual style of the Manager, formation of individual style, head of the organization.

Индивидуальный стиль руководства играет важную роль в управлении персоналом, способствует формированию высокого авторитета руководителя, что представляет собой заслуженное уважение и основывается на таких составляющих, как знания, опыт, ум, доверие руководителя к подчиненным, требовательность, забота и личные качества. В индивидуальном стиле руководителя проявляется способ управления подчиненными, в котором выражается независимый от конкретных ситуаций, устойчивый образец его поведения.

Индивидуальный стиль руководителя влияет на желание сотрудничества с ним или с самой организацией в целом. Человек с положительным имиджем привлекает внимание своих деловых партнеров, располагает к себе. Неудачно сформированный стиль руководителя порождает

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

возникновение ложного авторитета, что снижает его эффективность и уважение среди персонала.

Имидж состоит не только из внешних данных и манер поведения человека, немаловажным является и внутреннее содержание личности, его интеллект, личные качества, деловая активность, в имидже реализуется внешний облик человека, его наработанные навыки и особенности поведения. Сюда же входит профессиональная компетентность руководителя, его лидерские качества, авторитет в организации, образ жизни, оценка со стороны общества в разных ситуациях, поэтому важно контролировать себя во всех жизненных ситуациях.

Руководитель, как лидер коллектива, рассматривается носителем организационной культуры, инициатором изменений организации. Важными чертами современного руководителя является профессионализм, способность вести за собой коллектив, стремление создавать и поддерживать оптимальный психологический климат в организации.

В различных источниках литературы стиль руководства группируется по качествам руководителя, такие как экономические, организаторские, морально-этические, профессиональные способности, педагогические способности. Особенности стиля руководителя формируются в зависимости от того, какой из пяти данных компонентов является доминирующим в его личности.

Основными факторами, характеризующие стиль руководителя организации, являются: требования, которые руководитель предъявляет в отношении компетентности, ответственности, нравственности, деловитости, личных качеств и т.д.; специфика управленческой структуры, ее цели и задачи, функции; производственная среда, в которую входит форма организации труда, обеспеченность материальными ресурсами; структура коллектива,

уровень его подготовки, характер внутренних взаимоотношений, традиции и ценности.

Формирование индивидуального стиля руководителя организации является многогранным и довольно сложным процессом. Стиль руководителя формируется постепенно. Сложно подобрать стиль руководства, который будет удовлетворять всех членов коллектива. Сначала руководитель знакомится с деятельностью организации, профессиональным уровнем подчиненных, определяется совокупность приемов общения и воздействия на подчиненных, затем находится наиболее эффективное решение. Руководитель должен уметь найти правильный подход к каждому из своих сотрудников, направить подходящее стимулирующее воздействие.

Успешный индивидуальный стиль руководства подразумевает достижение взаимопонимания руководителя с сотрудниками разного возраста, образования, пола, семейного положения, темперамента, квалификации, ценится умение убеждать людей, вдохновлять на выполнения любых поручений, помощь и поддержка сотрудников в работе, умение дать правильный совет.

Индивидуальный стиль руководителя эффективен в том случае, если он способствует сплочению коллектива и увеличению работоспособности сотрудников. Принципами формирования эффективного индивидуального стиля руководителя являются:

- 1) Своевременная оценка работы сотрудников руководителем.
- 2) Руководитель должен знать характер своих подчиненных и уметь делать работу сотрудника еще более эффективной, в каких-то случаях давать небольшую свободу действий или ограничивать.
- 3) Опытный руководитель настраивает коллектив не только на важность результата, но и на ценность самого процесса работы.

4) Успешный руководитель мотивирует своих подчиненных вовремя и успешно выполнять свою работу возможностью карьерного роста.

5) Личное поведение руководителя по отношению к подчиненным не должно нарушать нормы приличия.

6) Руководитель должен уметь контролировать свои эмоции, не терять контроль над своим поведением и принимать обдуманные решения.

Индивидуальный стиль руководителя формируется не только с помощью личностных качеств. Существует манера поведения по отношению к подчиненным, которую подразделяют на авторитарный, демократический и либеральный стиль.

Авторитарный стиль управления подразумевает, что руководитель полагается на себя и свои возможности, силы, психологические качества, стремится к единоличному руководству, игнорируя инициативу со стороны подчиненных. Результаты такой управленческой деятельности достаточно высокие, но они не долгосрочны, так как подчиненные ограничены в проявлении своих способностей и талантов, угроза наказания вызывает чувство страха и дискомфорта, что приводит к постоянному напряжению, снижению эффективности работы сотрудников и организации в целом.

Демократический стиль управления предполагает, что при благоприятных условиях сотрудники будут стремиться брать ответственность на себя, используя самоуправление и самоконтроль. Руководитель демократического стиля ориентирован на коллектив и его психологию, он убежден, что результаты работы повысятся, если все сотрудники будут удовлетворены ей. При данном стиле управления работники пользуются широкой свободой при выполнении своих обязанностей, проявляют свои силы, творческие способности. Руководитель поощряет инициативу,

подчеркивая свое уважение к подчиненным, дает указания не в форме приказа, а в виде просьбы, предложения или совета.

Либеральный стиль управления характеризуется широкой степенью делегирования полномочий руководителю коллективу. Такой руководитель стремится уйти от ответственности, не активен, старается не вмешиваться в дела других. Завоевание авторитета происходит через выплату незаслуженных премий, пустых обещаний. Руководитель либерального стиля уходит от конфликта, если подчиненный не желает исполнять указания, выполняя работу самостоятельно. Он не способен на решительные действия, осторожен, не уверен в себе и в занимаемом положении.

Отдельный тип стиля руководства редко встречается в чистом виде, чаще всего наблюдаются общие черты, присущие разным стилям, где один из них доминирует. Целесообразно сочетать различные компоненты разных стилей, так как в каждом есть определенные черты и ролевые функции, которые меняются в зависимости от ситуации.

Таким образом, при формировании индивидуального стиля, руководитель должен постоянно совершенствовать свой индивидуальный стиль, что будет способствовать формированию его положительного профессионального имиджа, а также научиться использовать все методы и типы управления, уметь правильно проявить свои качества в зависимости от ситуации, которая выступает как дополнительный фактор, влияющий на управление.

Список использованной литературы:

1. Глазов М.М. Менеджмент: учебное пособие – Изд. 2-е, доп. и перераб. – СПб.: Астерион, 2013. – 419 с.
2. Зарецкий А.Д. Менеджмент: учебник — М.: КНОРУС, 2016. — 268 с.
3. Ладанов И.Д. Практический менеджмент (Психотехника управления и самотренировки). М. 1995., 491 с.

Всероссийское СМИ

«Академия педагогических идей «НОВАЦИЯ»

Свидетельство о регистрации Эл №ФС 77-62011 от 05.06.2015 г.

(выдано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций)

Сайт: akademnova.ru

e-mail: akademnova@mail.ru

4. Удальцова Н.Л., Беляева А.О., Попова Е.О. Барьеры, препятствующие развитию малого инновационного бизнеса в России // Экономические науки. 2014. №113. С. 12-15

5. Исследование. Стили лидерства и организационный климат. [Электронный ресурс] // Центр гуманитарных технологий. – URL: <https://gtmarket.ru/news/2013/09/17/6260>
(дата обращения: 12.10.2020).

Дата поступления в редакцию: 28.10.2020 г.

Опубликовано: 04.11.2020 г.

***© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2020***

© Яковенко А.А., Бахматская П.О., 2020