

**Различные стили руководства и их особенности. Вклад К. Левина в классификацию стилей руководства**

Этингоф Альберт Михайлович, Самарский государственный экономический университет, студент 2 курса, г. Самара, Россия.

**Аннотация.** В данной статье будут рассмотрены разные стили руководства и их особенности. Актуальность данной темы заключается в том, что каждый руководитель стремится найти со своими сотрудниками общий язык, но зачастую, выбирая неправильную стратегию ведения общения, эта цель не достигается, а отношения в коллективе становятся только более напряжёнными. Для того, чтобы организация была успешной, а работа коллектива сплоченной и эффективной, необходима правильная стратегия управления со стороны руководящего состава.

**Ключевые слова:** руководство, управление, бизнес, менеджмент, стиль, стратегия, лидер, управляющий.

**Different styles of leadership and their features. K. Levine's contribution to the classification of leadership styles**

Etingof Albert Mikhailovich, Samara State University of Economics, 2nd year student, Samara, Russia.

**Abstract.** In this article, different styles of leadership and their features will be examined. The relevance of this topic is that each leader seeks to find a common language with his employees, but often, choosing an incorrect communication strategy, this goal is not achieved, and the relations in the team become only more tense. In order for the organization to be successful, and the work of the collective to be cohesive and effective, a proper management strategy from the direction of management is needed.

**Keywords:** leadership, management, business, management, style, strategy, leader, manager.

При появлении первых организаций, в которых был необходим человек, умеющий управлять людьми и вести дела, было замечено, что у каждого управленца есть своеобразный стиль руководства, определенные принципы и специфичные стратегии для достижения целей. Люди заметили, что руководитель А вел дела с долей жестокости и мертвой хваткой, а руководитель В спокоен и рационален. Они оба – руководители, но отличаются стилями руководства, каждый из которых имеет свои особенности. Отсюда и идет различие в ведении дел [1].

Само слово «стиль» происходит из греческого языка, первоначально оно имело значение стержня для писания на восковой доске. Позже термин «стиль» обозначал «почерк». Почерк характеризует человека, а стиль руководства определяет манеры ведения бизнеса руководителем и предполагает определенные действия менеджера.

Стиль управления персоналом – это система методов и правил, которые используются менеджерами для управления персоналом и достижения поставленных перед организацией целей. А. В. Либин определяет стиль как устойчивый и интегральный паттерн индивидуально-личностных проявлений человека через предпочитаемую форму взаимодействия с социальной и предметной средой. Руководство и управление – это особые формы профессиональной деятельности, требующие приспособления социально-психологических свойств субъектов определенных видов деятельности. В связи с этим очевидна возможность формирования стилей в профессиональной управленческой деятельности как устойчивых систем способов управления и руководства.

До того, как знаменитый немецкий психолог К. Левин не обратил внимания на управление в целом, речи о понятии «стиль руководства» не возникало. Он первым заговорил о возможной классификации управления и о соответствующих каждому стилю особенностях.

Политические процессы, происходившие в тридцатые и сороковые годы, побудили К. Левина провести классический эксперимент. Из многочисленного количества и названий стилей руководства по итогам эксперимента были выделены несколько моделей, остальные стили канули в лету.

Эксперимент состоял в том, что группа детей и подростков от 10 до 12 лет под руководством взрослых лепили маски из папье-маше. Взрослым изначально были даны установки поведения, и в процессе эксперимента они демонстрировали разный стиль руководства, а экспериментаторы сравнивали затем эффективность деятельности трех групп. Эксперимент получился удачным: по окончании его проведения из множества стилей руководства было выделено всего три основных стиля руководства и лидерства:

1. Авторитарный (директивный);
2. Демократический (коллегиальный);
3. Попустительский (разрешительный, либеральный).

Авторитарный стиль руководства характеризуется высокой централизацией власти, жестким диктатом воли, доминированием единоначалия. Лидер находится вне группы, дает краткие, четкие, деловые распоряжения решительным тоном. Действия подчиненных строго контролируются, руководитель не дает возможности проявлять им инициативу. Авторитарный стиль предполагает большую дистанцию в образовании между руководителем и подчиненным, а также материальную мотивацию сотрудников. Интересы дела ставятся значительно выше интересов людей, в общении преобладают резкость и грубость, критика в адрес руководителя не приемлема. Решения принимаются единолично. Руководитель отдает приказы, наказания, делает замечания и выговоры, убирает всевозможные льготы для сотрудников организации.

Данный стиль управления рационален во время кризиса – войны, кризиса в фирме. В такой обстановке необходимо принимать решения быстро, четко и единолично, в ином случае возможен хаос. Диктатура обеспечивает оперативность выполнения решений и их надежного контроля. В других

ситуациях данный стиль управления неприемлем, он встречается в корпорациях и сегодня, но довольно редко.

Популярным и признаваемым по всему миру является демократический стиль управления. Он является «золотой серединой» между авторитарным и попустительским стилями, привлекая тем самым руководителей разных возрастов и менталитетов из разных сфер деятельности. Для демократического стиля управления характерно делегирование полномочий, ответственности и инициативы между руководителем и подчиненными. Лидер – внутри группы, он всегда выясняет мнение коллектива по важным производственным вопросам, принимает коллегиальные решения. Руководитель сознательно делится своей властью. Общение между руководителем и подчиненными проходит в доброжелательном, вежливом, товарищеском тоне, в форме просьб, советов и пожеланий, в редком случае встречаются приказы. Все действия не планируются заранее, а обсуждаются в коллективе. Главная функция руководителя при демократическом стиле управления - координация и ненавязчивый контроль над результатом работы, он включает подчиненных в процесс принятия решений, за которые несет ответственность. Управляющий подробно информирует о фактическом положении дел, в организации приемлем свободный доступ к информации. Также руководитель открыт и доверяет своим подчиненным, во благо коллектива отказывается от индивидуальных привилегий и поощряет инициативу. Обычно демократический стиль управления применяется продвинутыми руководителями, которые знают исполняемую работу изнутри и могут инициативно внедрять новые технологии в ведение бизнеса и общение с подчинёнными.

Менее популярным стилем управления является попустительский стиль. Тот, кто привык управлять в стиле демократии не захочет отпускать все из своих рук, а диктатор не сможет оставаться в стороне, ему нужна большая власть. При данном стиле управления менеджер не принимает активного участия в управлении коллективом, он находится «вне зоны группы». Сотрудники организации в

основном предоставлены сами себе, они свободны в действия и никто не ограничивает их. Поощрения либо санкции со стороны руководства почти не наблюдаются. Попустительский стиль управления направлен на сплочение коллектива и улучшения взаимосвязей внутри него, но допускается такой стиль управления только в случае, если коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов и они способны сознательно и добросовестно выполнять индивидуальную работу, применяя свои творческие навыки.

Эффективность и рациональность попустительской модели управления будет зависеть напрямую от взаимоотношений сотрудников и управленцев, от их высокой квалификации, преданности делу и справедливости со стороны руководителя в отношении результатов оценки вознаграждении [3],[4].

Однако, говорить о том, что руководитель должен придерживаться одного стиля управления в течение всего руководящего срока неправильно. Необходимо уметь смотреть на ситуации под разным углом, чтобы дать происходящему верную оценку. Нужно всегда быть готовым провести переоценку суждений, если это будет необходимо. Задача хорошего руководителя – сделать правильный выбор, основываясь на собственном опыте, профессионализме, личностных качествах, стиле поведения подчиненных и индивидуальной ситуации[2],[4].

Благодаря трудам К. Левина сегодня имеется понятная и простая классификация стилей руководства лидеров. И ясно одно: какую бы не выбрал стратегию развития её руководитель, его стиль, мотивация и характер работы зависят от многих принципов. А от того, насколько грамотно руководитель реализует свои полномочия и следует выбранному стилю управления, зависит процветание организации, ее прибыль, будь это маленькая организация, состоящая из нескольких сотрудников или очень большое предприятие.

### **Список используемых источников:**

1. Гапоненко, А. Л. Стратегическое управление: учебник; допущено МО РФ / А. Л. Гапоненко, А. П. Панкрухин. - М.: Омега-Л, 2010. - 464 с;
2. Р. Саттон. Искусство быть хорошим руководителем. Руководство для тех, кто управляет людьми // Р. Саттон. – М.: Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2013 г. – 352 с.;
3. Л. Басовский. Менеджмент: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по экон. и упр. спец. / Л.Е.Басовский. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 214 с. URL: [http://referatwork.ru/spisok\\_literaturi/spisok\\_literaturi\\_managment\\_2009-2013\\_2014\\_2015.html](http://referatwork.ru/spisok_literaturi/spisok_literaturi_managment_2009-2013_2014_2015.html)
4. Н. Севостьянова., Кисловец О.В. Влияние стиля руководства на развитие организации // URL: <https://sibac.info/conf/econom/lx/49925>.