

СТИЛИ РУКОВОДСТВА: ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ МОЛОДЫХ

Каждый руководитель в процессе управленческой деятельности выполняет свои обязанности в свойственном только ему стиле. Вместе с тем теория управления персоналом вносит свой полезный для практики вклад, обобщая ее, выявляя типологии стилей и условия их эффективного применения. Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к выполнению возложенных на него обязанностей, стимулирует ли к инициативному и творческому подходу, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Принятый стиль руководства может служить характеристикой качества деятельности руководителя и создает особую психологическую атмосферу. Степень, до которой управляющий делегирует свои полномочия, типы власти, используемые им, и его забота, прежде всего о человеческих отношениях или о выполнении задачи – все отражает стиль руководства данного руководителя.

В научном плане до сих пор нет единообразного понимания того, является ли стиль руководства характеристикой личности руководителя или результатом сознательного использования им определенного инструментария решения управленческих задач, входящих в понятие классических и многомерных стилей управления. В данном исследовании мы рассматриваем стиль руководства как стабильно проявляющиеся особенности взаимодействия руководителя с коллективом, формирующиеся под влиянием объективных и субъективных условий управления, индивидуально-психологических особенностей личности руководителя (Русалинова А.А., 1980). В любом случае, с нашей точки зрения, стиль выполняет компенсаторные функции по отношению к структуре способностей личности, поэтому руководители выбирают тот или иной стиль, чтобы опереться на сильные стороны своей индивидуальности и "обойти" слабые.

Лидерство и руководство – два основополагающих понятия, с которыми связано эффективное управление организациями. В 1937 году К. Левин выделил общую психологическую составляющую деятельности всех

* © Светловская Л.В., Кудинова С.В., 2012

лидеров (руководителей), назвав ее лидерством. Основная часть работ по проблеме лидерства появилась в 70-е годы. Этой проблемой в психологии занимались также такие психологи как: Р.М. Стогдилл, Ф. Фидлер, Г. Кунц, С.О. Доннел, Т. Митчелл, Р. Хаус, П. Херсли, К. Бланшард и др.

Исторически первым является авторитарный стиль. Он основывается на отдаче подчиненным в приказной форме распоряжений без всяких объяснений их связи с общими целями и задачами деятельности организации. Применяющий его руководитель отдает предпочтение официальному характеру отношений, поддерживает между собой и подчиненными дистанцию. Но ему нужно обладать достаточной властью, чтобы навязывать свои решения другим. Авторитаризм характеризуется чрезмерной централизацией полномочий ограничением контактов с подчиненными, пресечением инакомыслия, не самокритичностью руководителя и усиливается преувеличением его представления о своих возможностях, избыточным влечением к внешним атрибутам власти.

Во многом противоположен авторитарному демократический стиль руководства, который апеллирует к высшим уровням потребностей. Настоящий демократический руководитель пытается сделать обязанности подчиненных более привлекательными, избегает навязывать им свою волю, вовлекает в принятие решений, предоставляет свободу формулировать собственные цели на основе целей организации, что повышает степень мотивации к работе, и в то же время осуществляет довольно жесткий контроль над ними.

Там, где речь идет о необходимости стимулирования творческого подхода исполнителей к решению поставленных задач, наиболее предпочтителен либеральный стиль управления. Его суть состоит в том, что руководитель ставит перед исполнителями проблему, создает необходимые организационные условия для их работы, определяет ее правила, задает границы решения, а сам отходит на второй план, оставляя за собой функции консультанта, арбитра, эксперта, оценивающего полученные результаты.

Для практического изучения реализуемых конкретным руководителем стилей управления и диагностики личных склонностей людей к тому или иному стилю, специалистами предложено немало методик. Для изуче-

ния предпочтения стилей руководства студентами старших курсов управленческих специальностей были выбраны две методики, предложенные Аграшенковым А.В. и С. Жариковым: 1) методика «Самооценка стиля управления» ; 2) методика «Кто вы: администратор или лидер?». Анкетировались студенты 4-х курсов специальности «государственное и муниципальное управление» (СамГУ) и специальности «экономика и управление на предприятиях топливно-энергетического комплекса» (СамГТУ).

Обработка данных обследования по первой методике показала, что большая часть будущих управленцев в сфере государственного и муниципального управления (68,8%) – приверженцы демократического стиля, 18,8% – склонны к авторитарному поведению. При этом интересно гендерное распределение предпочтений. Среди сторонников демократического стиля более двух третей составляют девушки, а среди поклонников авторитарного преобладают молодые люди. Остальные студенты этой специальности поровну распределили свои предпочтения между смешанными стилями руководства: либерально-демократическим и авторитарно-демократическим.

Будущие работники топливно-энергетического комплекса в большей мере проявили готовность действовать авторитарно, оказавшись на руководящем месте (44,4 % опрошенных). Такую же долю составили и сторонники демократического стиля. Считаю, что в целом специфика данной отрасли, необходимость соблюдения на ее предприятиях жесткой технологической дисциплины, крупный размер организаций и др. факторы создают больше объективных предпосылок для авторитарных приемов и методов управления, чем система государственного и муниципального управления и студенты сумели это усвоить. Однако, 11, 2 % обследованных старшекурсников СамГТУ – приверженцы либерального стиля управления.

По второй методике выявилось, что среди обучающихся специальности «ГМУ» больше лидеров (81,3%), чем среди тех, кто готовится работать на предприятиях (50%). Соответственно студенты технического вуза в большей мере продемонстрировали качества администраторов. людей из группы- руководители-лидеры и только 18.75% – администраторы. Из них большую часть лидеров составляет женская часть опрашиваемой аудито-

рии – 50%, а администраторов мужская – 12,5%. В обоих вузах девушки в большей мере демонстрируют лидерские качества, чем парни, а ребята в большей доле показывают задатки администраторов.

Методики изучения и выявления стиля руководства могут помочь человеку лучше понять себя, свои сильные и слабые стороны, задуматься о соответствии стиля конкретной управленческой ситуации, сфере деятельности, решаемым задачам, характеристикам персонала и другим факторам, и тем самым подтолкнуть к более эффективным методам управления. А будущие управленцы еще на студенческой скамье должны овладеть арсеналом методов, свойственных всем стилям руководства .