ОПТИМАЛЬНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ И ВАЖНОСТЬ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ

 В данной статье рассматривается, какими качествами должен обладать лидер в системе управления, какой стиль он выбирает, а также важность лидерских качеств. Если вы лидер, тогда вы понимаете, какой у вас уровень лидерства и что вас интересует в лидерстве. В этой статье, изучив особенности лидерства для оптимального управления, вы познакомитесь с важными советами, которые помогут вам соответствовать требованиям, нижестоящих иерархических уровней для управления. Управленческий стиль — это система методов, регулярно используемых руководителем, форма реализации этих методов. Соответственно, руководитель может использовать разные методы управления (экономические, социально-психологические, организационные и др.) со своим стилем руководства. Ключевые слова: стиль, лидер, авторитарный, демократический, анархический, интеллект, манера, адаптивный, профессионализм, система.

THE OPTIMALITY OF MANAGEMENT AND THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP QUALITIES OF A LEADER

This article discusses what qualities a leader should have in a management system, what style he chooses as well as the importance of leadership qualities. If you are a leader, you understand what level of leadership you have and what interests you about leadership. In this article? We hope by examining several features of leadership for optimal management. And, you will learn important tips to help you meet the requirement of lower hierarchical levels for management. Management style is a system of methods regularly used by the leader, a form of implementation of these methods. Accordingly, the leader can use different management methods (economic, socio- psychological, organizational, etc.) with his own leadership style. Key words: style, authoritarian, democratic, anarchist, intellect, manner, adaptive, professionalism, system.

Введение

Одним из наиболее общих, мощных и всеобъемлющих средств организации работы в системе управления организацией является руководство, в арсенале которого имеются власть и индивидуальное влияние. На сегодняшний день в условиях рыночной экономики общая стратегия управления организацией способствует оптимальному управлению. Менеджмент производственно-хозяйственной деятельности помогает стабилизировать и вести предприятие к успешному развитию. Для реализации эффективного управления организацией следует определить следующее: необходимые качества лидера, оптимальность и результативность управления, возможности для улучшения.

Средства управления зависят от стиля руководства – системы методов для реализации управленческих действий. Стиль управления содержит в себе экономические, социально-психологические, организационные и другие аспекты.

Впервые систему классификации стилей руководства разработал К.Левин, в его системе существуют три стиля руководства: авторитарный, демократический и анархический (либеральный).

Стили руководства в системе управления организацией и важность лидерских качеств.

В функции руководителя входят управленческие действия, способы постановки задач, разработка и использование системы мотивации (материальная и моральная), системы вознаграждения сотрудников, обеспечение необходимыми ресурсами для выполнения поставленных задач, достижения целей и следования стратегии предприятия.

Авторитарный стиль руководства предполагает власть в организации, которая находится в руках одного руководителя, зачастую этим лицом является генеральный директор. Данный метод руководства характеризуется полным контролем, принятием решений, не учитывая мнение персонала. Основным способом общения с подчиненными являются приказы. Авторитарный тиль управления типичен для харизматичных и творческих личностей. Этот стиль прост в использовании в случаях, когда персонал имеет низкую квалификацию или в условиях эксперимента. Использование данного метода управления может повлиять на индивидуальный авторитет руководителя, повысить производительность труда, обеспечить более высокую эффективность деятельности организации.

Также у авторитарного стиля есть недостатки: подавление инициативы подчиненных, снижение трудовой мотивации, увеличение текучести кадров, снижение эффективности функционирования организации.

Далее будет рассмотрен демократический стиль руководства. Этот метод отличается от авторитарного возможностью принимать управленческие решения руководителями других уровней иерархии. При использовании демократического стиля наблюдается вовлечение сотрудников в управление, свобода воли в выполнении рабочих задач и высказывания критики и предложений, разрешение ситуаций разумом коллектива, оценка ситуации на предприятии с разных сторон: как со стороны руководителей, так и со стороны персонала. Вовлечение сотрудников в процесс управления организацией, предоставление свободы выражения мнений является не безграничным, так как руководитель осуществляет контроль за выполнением обязанностей сотрудников.

При демократическом стиле управления повышается трудовая мотивация персонала, создаются условия для проявления инициативы, повышается уровень доверия к мнению руководителя и его квалификации. Такой метод менеджмента организации является хорошим показателем эффективности ее деятельности, так как применяется в условиях высокой квалификации всех сотрудников.

Далее будет рассмотрен либеральный стиль руководства. При таком типе управления руководитель не вмешивается в рабочую деятельность сотрудников, обеспечивая им полную автономию и предоставляя возможность индивидуального и коллективного творчества. Руководитель при этом не отсутствует в жизни организации, он, скорее, является консультантом, экспертом, помощником в развитии навыков подчиненных, благодаря профессионализму и преданностью идее предприятия. При использовании данного метода руководства в коллективе развито творчество, опытно-экспериментальные работы, разработки для более эффективной деятельности.

По мнению Ф.Э.Фидлера, на общие черты поведения руководителя большое влияние оказывают следующие факторы:

- отношения между руководителем и подчиненными;

- структура поставленных задач: точность формулировки, структурированность, разборчивость;

- должностные права и обязанности руководителя.

При выборе стиля управления следует учесть, что каждый из них приемлем в особых условиях и может по-разному повлиять на деятельность организации. Для достижения наилучших результатов руководитель должен адаптироваться под различные ситуации и выбирать метод в соответствии поставленной задачей.

Адаптивный подход является относительно новым подходом в сфере управления организацией. Для данного стиля характерна комбинация стилей, при которой руководитель может по-разному вести себя в различных ситуациях – его поведение зависит от конкретных обстоятельств. В рамках адаптивного подхода различают инновационно-аналитический стиль лидерства. Этот стиль включает в себя реализацию функций управления, вовлечение исполнителей в рабочие процессы, разработку целей и планов организации, участие в решении основных задач, связанных с поиском нескольких путей решения.

Зачастую данный стиль используется руководителем на совещаниях с подчиненными, при распределении ответственных лиц и их обязанностей, необходимости принятия решений подчиненными, предоставлении прав персоналу, формированию различных групп. Вне зависимости от эффективности каждого стиля необходимо рассматривать все факторы, в том числе последствия его применения.

Инновационно-аналитический стиль управления предполагает свободу выражения идей и мнений, приверженность инновациям, поощрения за инициативу сотрудников в предложении альтернативных путей решения различных задач, поощрение коллективных действий, готовность привлекать персонал к реализации управленческих функций.

Лидер – это человек, который смело действует со своими единомышленниками для достижения поставленных целей и задач. Это звание нельзя дать человеку, который просто управляет подчиненными и выпускает приказы.

Далее будут рассмотрены основные качества лидера:

- честность;

- неуклонное движение к цели;

- забота о подчиненных;

- приобретенное доверие персонала;

- ответственность не только за свои действия, но и за действия сотрудников;

- выполнение рабочих задач.

Итак, можно сказать, что каждый из вышеприведенных стилей управления применяется в различных организациях. Как правило, руководители выбирают разные пути развития организации в зависимости от обстоятельств и других факторов, используя один стиль руководства или их комбинацию.

Существует четыре теории лидерства:

- теория, характеризующая различные этапы развития проблемы;

- теория лидерских качеств;

- поведенческий подход;

- теория адаптивного лидерства.

Как известно, лидером может быть человек, наделенный определенными личностными качествами:

- решительность;

- активность;

- настойчивость;

- уверенность в себе;

- сила воли;

- интеллектуальные способности;

- способность к коммуникациям с различными людьми;

- стрессоустойчивость.

Лидерство и менеджмент – термины, имеющие различные значения, рассмотрим их подробнее в таблице.

Талица 1 – Лидерство и менеджмент

|  |  |
| --- | --- |
| Лидерство | Менеджмент |
| Лидер вдохновляет людей выполнять рабочие задачи | Руководитель считает материальное вознаграждение единственной нужной мотивацией к работе  |
| Акцент на инновационных методах управления | Акцент на контроле деятельности подчиненных |
| Может изменять систему управления | Стремится сохранить существующую систему управления |
| Относительная свобода действий подчиненных | Контроль за выполнением действий подчиненных |
| Способен помочь в решениях вопросов, не осуждает за незнание | Осуждает за незнание, помогает с неохотой |

Итак, термины лидерство и менеджмент зачастую используют как синонимы, но на самом деле они различны. Лидерство требует многих положительных личностных качеств от руководителя, выходящих за рамки рабочих обязанностей. Менеджмент же представляет собой выполнение руководящих рабочих обязанностей. Но при этом и лидеры, и менеджеры должны уметь рационально управлять имеющимися ресурсами.

Также можно заметить еще одно существенное различие между лидерством и управлением: руководители-лидеры ставят инновации и изменения в лучшую сторону на важное место в управлении организации, используя новые методы мотивации, а руководители-менеджеры стремятся вдохновить персонал на достижение целей, используя лишь правила и принципы компании.

Принципиальное различие лидерства от менеджмента в том, что лидеры чувствуют сплоченность своей команды, пытаются повысить эффективность деятельности за счет инноваций, а менеджеры пытаются сохранить субординацию с помощью сокращения свободы слова и высказывания мнений. При этом введение инноваций требует больших затрат и находится под влиянием риска.

В результате применения разных стилей управления сотрудники получают новые знания и навыки, а также генерируют инновационные идеи и предлагают коллективные решения. Это позволяет руководителям эффективно управлять своими подчинёнными и достигать поставленных целей.

Каждый человек становится личностью и развивает лидерские качества в процессе самосовершенствования и приобретения опыта. Управленческие и лидерские качества дополняют друг друга, и руководитель должен развивать их одновременно.

Оптимальное управление предприятием является актуальной задачей в современной рыночной экономике, поскольку позволяет предотвратить негативные ситуации и обеспечить наилучшее функционирование предприятия.

Основные принципы менеджера заключаются в мотивации подчинённых и направлении их усилий на достижение общих целей.

Список использованных источников

1. Виханский О. С. Менеджмент: Учебник. 3-е изд. –М.: Гардарики, 1999.

2. Виханский О. С, Наумов А. И. Менеджмент. 5-е изд. стереотипн. –М.: Магистр: ИНФРАМ, 2014.

3. Капаров А. В Психология менеджмента: Учебное пособие. –М.: Гардарики, 1999.

4. Ладонов И. Д Практический менеджмент. – М.: Лада, 2000.

5. Мексон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.

6. Пономарев А. В., Ланцев А. О., Кырчиков М. С. Лидерство в молодежной среде. –М., 2020.