

ВЛИЯНИЕ СТИЛЯ УПРАВЛЕНИЯ МЕНЕДЖЕРА НА ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ
ПРЕДПРИЯТИЯ

Ж.В. Казакова, студент.

А.Ф. Зубрицкий, старший преподаватель,
Белорусский национальный технический университет, Zhanna_1311@mail.ru

Управление - это осознанная целенаправленная деятельность человека, с помощью которой он упорядочивает и подчиняет своим интересам элементы внешней среды.

Составной частью и главной характеристикой эффективности руководства является стиль управления, который применяет в своей работе менеджер. Каждый руководитель в процессе управленческой деятельности выполняет свои обязанности в свойственном только ему стиле. Стиль руководства выражается в том, какими приемами руководитель побуждает коллектив к инициативному и творческому подходу, к выполнению возложенных на него обязанностей, как контролирует результаты деятельности подчиненных. Принятый стиль руководства может служить характеристикой качества деятельности руководителя, его способности обеспечивать эффективную управленческую деятельность, а так же создавать в коллективе особую атмосферу, способствующую развитию благоприятных взаимоотношений и поведения.

Выбор стиля управления руководителя определяется сознательной целью, которая характеризует способ и метод его действий. К объективным компонентам стиля относятся: закономерность управления; специфика сферы конкретной деятельности; единые требования, предъявляемые к руководителям; социально - психологические черты исполнителей (возраст, пол, квалификация, профессия, интересы и потребности и пр.); уровень иерархии управления; способы и приемы управления, используемые вышестоящими руководителями.

Существует два подхода к изучению стилей: традиционный и современный. К традиционному подходу относятся «одномерные» стили управления, которые характеризуются каким-либо одним фактором. К ним относятся: авторитарный, демократический и либерально-попустительский.

В современных условиях успех дела предопределяется не только характером отношений между руководителем и подчиненными и степенью их свободы, но и рядом других обстоятельств. Выражением этого являются «многомерные» стили управления, которые представляют комплекс взаимодополняющих подходов, каждый из которых независим от других.

Первоначально сложилась идея «двумерного» стиля управления, который основывается на двух подходах. Один из них ориентируется на создание в коллективе благоприятного морально-психологического климата, налаживание человеческих отношений, а другой – на создание надлежащих организационных и техни-

ческих условий, при которых человек полно сможет раскрыть свои способности. Влиятельные менеджеры способны эффективно воздействовать на подчиненных, так как обладают необходимыми для этого ценными ресурсами и связями. Более того, разделяя свою власть с сотрудниками, менеджер только укрепляет ее. Так как подчиненные выполняют задания, которые раньше делал менеджер, у него высвобождается время для установления внешних контактов и укрепления отношений с руководителями высшего звена, что способствует укреплению его личной власти. Весьма важным аспектом управления является делегирование полномочий, так как ни один индивид не в силах заменить собой организацию. Менеджеры не имеют возможности даже прямого управления всеми сотрудниками, поэтому руководители всех уровней обычно передают сам по себе процесс труда подчиненным или коллегам, оставляя себе ответственность за выполнение заданий. Сохранение ответственности менеджером — существеннейший момент делегирования труда и полномочий. Основное преимущество делегирования полномочий — уменьшение загруженности менеджера. Освобожденный от необходимости вникать в детали выполнения задания менеджер получает возможность заняться планированием и творческой работой, внешними проблемами, установлением контактов, получением информации о происходящих в фирме и в отрасли событиях, что способствует положительной репутации руководителя. Наконец, делегирование полномочий означает, что управленческие решения принимают непосредственно занятые в процессе труда сотрудники, что способствует сокращению сроков выполнения задания.

Основная проблема при выделении принципов эффективного руководства заключается в неявной связи между причиной и следствием. Некоторые действия менеджера приводят к быстрым и прямым результатам. Например, организация курсов повышения квалификации или внедрение более эффективной рабочей системы нередко вызывают быстрый рост производительности. Влияние других управленческих воздействий проявляется косвенным образом с течением времени. Проблема заключается в том, что в течение рассматриваемого периода на них повлияют и другие, «посторонние» события, а выделить воздействие каждого фактора достаточно сложно.

Таким образом, каждая организация представляет собой уникальную комбинацию индивидов, целей и задач. Каждый управляющий — это уникальная личность, обладающая рядом способностей. Каждый руководитель является творцом того стиля управления, который он применяет на практике. Но при этом он учитывает множество объективных и субъективных условий и обстоятельств, в зависимости от которых стиль получает свое конкретное содержание. Стиль представляет собой социальное явление, так как в нем отражены мировоззрение и убеждения руководителя, а так же он во многом определяет результаты деятельности всей системы.